

# INOVASI ZONA INTEGRITAS

MENUJU WILAYAH BEBAS KORUPSI (WBK) /  
WILAYAH BIROKRASI BERSIH MELAYANI (WBBM)



# FAKULTAS TEKNIK

UNIVERSITAS DIPONEGORO



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
TAHUN 2020

NO	INDIKATOR PERUBAHAN	KONDISI SEBELUM PERUBAHAN	KONDISI SESUDAH PERUBAHAN
<b>I</b>	<b>MANAJEMEN PERUBAHAN</b>		
	1.	Pembentukan tim untuk melakukan pembangunan Zona Integritas	<p>Belum dibentuk Tim Kerja Pembangunan Zona Integritas</p> <p>Telah dilaksanakan:            (1) Pembentukan tim melalui rapat tanggal 13 Mei 2020 pukul 08.00 dan dibentuk WA Group.            (2) rapat persiapan penyusunan dokumen Zona Integritas menuju WBK Fakultas Teknik yang dimulai dari tanggal 14 Mei 2020, (via MS Team dan offline di ruang sidang Lt. 3 GKU FT UNDIP)            (3) Rapat-rapat yang lain.</p> <p>Bukti Eviden: Photo Rapat, Notulensi, BA dan daftar hadir, SK Tim ZI WBK  <a href="http://pazti.ft.undip.ac.id/">(http://pazti.ft.undip.ac.id/)</a></p>
	2.	Penentuan prosedur/mechanisme anggota Tim selain pimpinan	<p>Prosedur/ mekanisme pembentukan tim kerja selain pimpinan belum dilaksanakan dengan jelas dan terstruktur</p> <p>Fakultas Teknik UNDIP telah membuat Prosedur/ mekanisme pembentukan tim kerja selain pimpinan belum dengan jelas dan terstruktur, melalui rapat dan dibuktikan dengan Berita Acara Rapat tanggal 13 Mei 2020 yang berisi mekanisme pemilihan anggota Tim Zona Integritas menuju WBK dan diterbitkan SK Tim Kerja</p> <p>Bukti Eviden: Photo Rapat, Notulensi, BA dan daftar hadir, SK Tim ZI WBK  <a href="http://pazti.ft.undip.ac.id/">(http://pazti.ft.undip.ac.id/)</a></p>
	3.	Penyusunan dokumen rencana kerja pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM	<p>Dokumen Rencana Kerja Pembangunan Zona Integritas sudah disusun tetapi belum lengkap dan menyeluruh</p> <p>Dokumen Rencana Kerja Pembangunan Zona Integritas sudah disusun secara lengkap, menyeluruh, dan sesuai standar</p> <p>Bukti Eviden: Rencana Kerja  <a href="http://pazti.ft.undip.ac.id/">(http://pazti.ft.undip.ac.id/)</a></p>
	4.	Penyusunan target-target prioritas	<p>Rencana Aksi (identifikasi current status dan rencana aksi) dan target</p>

		yang relevan dengan tujuan pembangunan WBK/WBBM	status dan rencana aksi) dan target indikator kinerja dari masing-masing pengungkit, belum disusun	indikator kinerja dari masing-masing pengungkit telah disusun  Bukti Eviden: Rencana Aksi ( <a href="http://pazti.ft.undip.ac.id/">http://pazti.ft.undip.ac.id/</a> )
5.	Sosialisasi pembangunan WBK/WBBM melalui media dan kegiatan	Belum dilakukan Sosialisasi pembangunan WBK/WBBM melalui media dan kegiatan.	Sudah dilakukan Sosialisasi pembangunan WBK/WBBM melalui media dan kegiatan. (1) Pencanaan Pembangunan Zona Integritas oleh Rektor pada tanggal 28 Mei 2020 jam 13.00, (2) Pelaksanaan sosialisasi melalui pertemuan online dan offline ke seluruh unit dan sub unit di Fakultas Teknik baik di tingkat pimpinan, majlis, tendik, mahasiswa, dan stake holder; (3) pembuatan spanduk dan banner tentang pembangunan zona integritas dan disebarakan ke seluruh departemen, (4) sosialisasi melalui Web Undip dan Web Fakultas Teknik, (5) Sosial media (FB, Instagram, SSO, dll.	Bukti Eviden: Rencana Aksi ( <a href="http://pazti.ft.undip.ac.id/">http://pazti.ft.undip.ac.id/</a> )
6.	Implementasi pembangunan zona integritas sesuai dengan rencana	Sebagian besar kegiatan pembangunan zona integritas sesuai dengan rencana sudah diimplementasikan di Fakultas Teknik Rencana aksi diperlukan untuk beberapa kegiatan yang belum terlaksana dan untuk pengembangan kegiatan yang sudah terlaksana.	Sudah dilakukan Pengembangan kegiatan-kegiatan pembangunan zona integritas sesuai dengan rencana dan diimplementasikan ke seluruh jajaran anggota organisasi serta seluruh unit dan sub unit di Fakultas Teknik UNDIP	Bukti Eviden: Implementasi ZI sesuai rencana ( <a href="http://pazti.ft.undip.ac.id/">http://pazti.ft.undip.ac.id/</a> )
7.	Monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan Zona Integritas	Monitoring dan evaluasi yang sudah dilaksanakan secara rutin yaitu pelaksanaan audit internal. Untuk monitoring dan evaluasi pembangunan zona integritas dilakukan	Sudah dilakukan monitoring dan evaluasi atas pelaksanaan pembangunan zona integritas dalam kurun waktu bulanan dalam rapat-rapat monev dan disusun dalam sebuah (1) Laporan Hasil Monev - Bulanan (2) Laporan Audit Internal	

			<p>rapat –rapat monitoring dan evaluasi. Disamping juga dilakukan survei terhadap penilaian pemerintah yang bersih dan bebas KKN serta Kualitas Pelayanan Publik, namun belum dilakukan secara rutin, masih dalam skala semester</p>	<p>(3) Survey Internal dan Eksternal</p> <p>Bukti Eviden: Undangan rapat, laporan progres hasil survei zona integritas, dan Laporan Monev Bulanan (<a href="http://pazti.ft.undip.ac.id/">http://pazti.ft.undip.ac.id/</a>)</p>
	8.	Tindak lanjut hasil monitoring dan evaluasi	<p>Tindak lanjut temuan hasil monev yang sudah pernah dilakukan sebelumnya adalah Laporan Tinjauan Manajemen dalam kurun waktu semester oleh Fakultas Teknik.</p>	<p>Hasil survei terhadap zona integritas sudah ditindaklanjuti berupa peningkatan layanan secara terus-menerus dan survei secara berulang yang dievaluasi setiap bulan. Tindak lanjut hasil monev zona integritas dituangkan dalam rapat Tindak Lanjut Hasil Monev dan dilaporkan dalam bentuk Laporan tindak lanjut hasil monitoring dan evaluasi zona integritas yang terintegrasi dalam kurun waktu bulanan (<a href="http://pazti.ft.undip.ac.id/">http://pazti.ft.undip.ac.id/</a>)</p>
	9.	Peran pimpinan sebagai <i>role model</i> dalam pelaksanaan Pembangunan WBK/WBBM	<p>Peran pimpinan sebagai <i>role model</i> dalam pelaksanaan Pembangunan WBK/WBBM sebenarnya sudah banyak dilakukan tetapi belum disosialisasikan ke seluruh anggota organisasi.</p>	<p>Peran pimpinan sebagai <i>role model</i> dalam pelaksanaan Pembangunan WBK/WBBM sudah mulai dilakukan, disosialisasikan, dan didokumentasikan secara rutin dan lengkap serta terus dikembangkan agar memberikan gambaran tentang kedisiplinan dan teladan dalam segala hal.</p> <p>Bukti Eviden: Kehadiran pimpinan melalui rekap faceprint.; Catatan kegiatan pimpinan dalam buku agenda pimpinan. Dan google calendar, keterlibatan pimpinan dalam banyak kegiatan kemasyarakatan dan kerja sama, inovasi-inovasi yang telah dilakukan, dan bukti eviden lainnya (<a href="http://pazti.ft.undip.ac.id/">http://pazti.ft.undip.ac.id/</a>)</p>

	10.	Penetapan agen perubahan	Belum pernah ada Agen perubahan	<p>Telah ditentukan / dipilih beberapa Agen perubahan melalui SK Dekan FT</p> <p>Bukti Eviden: rapat pemilihan Agen Perubahan, SK Agen Perubahan, dan Hasil inovasi dari para Agen Perubahan  <a href="http://pazti.ft.undip.ac.id/">(http://pazti.ft.undip.ac.id/)</a></p>
	11.	Membangun budaya kerja dan pola pikir di lingkungan organisasi	Belum dilakukan pembangunan budaya kerja di Fakultas Teknik UNDIP, sebelumnya. Telah dilakukan penandatanganan Pakta Integritas yang melibatkan pimpinan dan staf. Pelatihan/sosialisasi zona integritas sudah pernah dilakukan pada tanggal 13-14 September 2019 di Magelang. Untuk penjaminan mutu juga sudah terbiasa dilakukan penandatanganan komitmen mutu, audit internal, dan cerdas cermat penjaminan mutu	<p>Telah dilakukan pembangunan budaya kerja di Fakultas Teknik UNDIP, melalui:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>(1) Penandatanganan Pakta Integritas yang melibatkan pimpinan dan staf.</li> <li>(2) Pelatihan/sosialisasi zona integritas mulai dari dosen, pegawai, tenaga keamanan, tenaga kebersihan dan mahasiswa.</li> <li>(3) Untuk penjaminan mutu juga sudah dilakukan penandatanganan komitmen mutu, audit internal, dan cerdas cermat penjaminan mutu</li> <li>(4) Penandatanganan Komitmen Mutu selurun untus pimpinan di Fakultas Teknik</li> <li>(5) Melaksanakan Apel pagi seminggu sekali pada level pimpinan, pegawai dan dosen di fakultas dan departemen serta setiap hari di level tenaga keamanan dan petugas kebersihan dengan memberikan arahan, berdoa dan yel-yel dalam menumbuhkan perubahan pola piker dan budaya kerja</li> </ol> <p>Bukti Eviden: Bukti Membangun Budaya Kerja dan Pola Pikir di Lingkungan FT Undip, Pakta Integritas, Sosialisai Pembangunan ZI WBK, Komitmen Integritas, Safety Induction, Protokol New Normal, Cerdas Cermat Penjaminan Mutu, Budaya Kerja_Protocol Kesehatan, dll</p>

				<a href="http://pazti.ft.undip.ac.id/">(http://pazti.ft.undip.ac.id/)</a>
	12.	Peningkatan keterlibatan anggota organisasi dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM	Baru sebagian besar anggota organisasi sudah terlibat pembangunan zona integritas dibuktikan dari penandatanganan pakta integritas. Pencanaan zona integritas sudah melibatkan dosen, tendik dan mahasiswa.	Sudah dilakukan peningkatan keterlibatan seluruh anggota organisasi dalam pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM melalui: (1) rapat-rapat internal, (2) workshop, (3) penyampaian ide/gagasan anggota melalui media sosial, dan lain-lain  <a href="http://pazti.ft.undip.ac.id/">(http://pazti.ft.undip.ac.id/)</a>
<b>II PENATAAN TATALAKSANA</b>				
	1	Pembuatan SOP terkait PBM secara daring (kelas kuliah, Kerja Praktik, Tugas Akhir dan Virtual Praktikum)	PBM secara luring (tatap muka di kelas, praktikum, tugas akhir dan kerja praktik)	Semua perkuliahan secara daring lewat aplikasi SSO dengan Platform Kulon II dan Ms Teams, pelaksanaan virtual praktikum dan kerja praktek daring
	2	Pembuatan SOP terkait Kurikulum Merdeka	Belum mengikuti kurikulum merdeka	Mulai tahun 2020 semua Prodi mengikuti kurikulum merdeka dengan melakukan pembaharuan kurikulum
	3.	Sistem Informasi Akademik terintegrasi di Universitas	Sistem Informasi Akademik ada di level fakultas (SIFT)	Sistem Informasi Akademik yang terintegrasi di Universitas lewat aplikasi SIAP
	4.	Dalam kondisi pandemi Covid19, menggunakan presensi kehadiran secara daring secara terpusat di Universitas	Menggunakan presensi secara luring (finger print atau face print) di tingkat fakultas	Menggunakan presensi secara daring lewat aplikasi SSO di tingkat universitas dengan isian kegiatan harian yang dilakukan
	5	Sistem informasi Kinerja Kepegawaian : diintegrasikan secara terpusat	Masih di level fakultas	Sistem informasi Kinerja Kepegawaian dengan aplikasi SKP (Dosen- Tendik), BKD di tingkat universitas
	6	Sistem Infomasi Kinerja Keuangan sudah terintegrasi di universitas	Masih di level fakultas	Sudah terintegrasi di universitas lewat aplikasi RKAT (Rencana Kegiatan dan Anggaran Tahunan)

				dan RSA (Realisasi Serapan Anggaran)
	7	Sistem informasi surat masuk keluar dirintis menggunakan e-office	Masih manual	E-office di tingkat fakultas dan universitas sudah dirintis
	8	SOP Pelayanan mahasiswa/alumni dirintis secara daring (terkait dengan pengungkit 6)	Masih manual	SOP dan Sistem Informasi secara online terkait seluruh persuratan mahasiswa dan legalisasi ijazah dan transkrip alumni secara online (terkait dengan pengungkit 6)
<b>III</b>	<b>PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM</b>			
	III.1	<b>Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi</b>		
	a	Kebutuhan pegawai disusun oleh unit kerja mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-masing jabatan	kebutuhan pegawai disusun oleh unit kerja sudah mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-masing jabatan tetapi masih kurang detail dan kompleks	Kebutuhan pegawai disusun oleh unit kerja sudah mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja untuk masing-masing jabatan disertai dengan dokumen bahan pertimbangan dan dokumen pendukung yang lebih detail dan update
	b	Semua penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan. Tambahkan narasi analisis.	semua penempatan pegawai hasil rekrutmen murni mengacu kepada kebutuhan pegawai yang telah disusun per jabatan namun belum disertai analisis	Penempatan pegawai sesuai dengan rencana kebutuhan telah didukung dengan analisis pegawai
	c	Bukti Monev terhadap penempatan pegawai rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi telah memberikan perbaikan terhadap kinerja unit kerja dibuat bulanan.	Penempatan pegawai rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan jabatan dalam organisasi belum disertai monev perbaikan terhadap kinerja.	Telah dilakukan monev terkait perbaikan kinerja pada penempatan pegawai rekrutmen tahun 2020
	III.2	<b>Pola Mutasi Internal</b>		

	a	Dalam rangka pengembangan karir pegawai Telah dilakukan mutasi pegawai antar jabatan dengan baik	telah dilakukan mutasi pegawai antar jabatan dengan baik dalam rangka mendukung pengembangan karir pegawai	Telah dilakukan mutasi jabatan untuk mendukung pengembangan karir pegawai dengan payung hukum SK Dekan dan regulasi yang lain
	b	Semua mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi dan juga unit kerja memberikan pertimbangan terkait hal ini	Semua mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dan mengikuti pola mutasi yang telah ditetapkan organisasi dan juga unit kerja memberikan pertimbangan terkait hal ini belum terintegrasi dengan sistem informasi	Telah di buat pola mutasi dan pengembangan karier berdasar kompetensi dan aturan yang berlaku serta data sudah terintegrasi kedalam sistem informasi kepegawaian ( <a href="https://e-duk.apps.undip.ac.id/">https://e-duk.apps.undip.ac.id/</a> )
	c	Monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja dibuat bulanan	Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi yang telah dilakukan dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja dibuat setiap semester	Telah dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan mutasi periode bulanan dan capaian kinerja pegawai sudah terintegrasi dalam sistem kepegawaian ( <a href="https://e-duk.apps.undip.ac.id/">https://e-duk.apps.undip.ac.id/</a> )
	III.3	<b>Pengembangan pegawai berbasis kompetensi</b>		
	a	telah dibuat Training Need Analysis untuk pengembangan kompetensi dosen dan pegawai.	Training Need Analysis untuk pengembangan kompetensi dosen dan pegawai hanya dilakukan untuk kebutuhan jangka pendek	Telah melakukan pemetaan (Training Need Analysis) untuk pengembangan pegawai dalam taraf pendataan pengembangan kompetensi dosen dan pegawai untuk jangka panjang
	b	Semua rencana pengembangan kompetensi pegawai mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai	Rencana pengembangan kompetensi pegawai belum mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai	Semua Rencana pengembangan kompetensi pegawai telah mempertimbangkan hasil pengelolaan kinerja pegawai dengan dilihat dalam target dan capaian kinerja pegawai (SKP)
	c	analisis dan bukti data jika persentase kesenjangan kompetensi pegawai dengan standar kompetensi yang ditetapkan belum	dikarenakan belum dilakukan pendataan dan analisis secara keseluruhan sehingga kesenjangan standart kompetensi masih diatas 25%	Hasil Analisis dan pendataan keseluruhan pegawai memperlihatkan tingkat kesenjangan standart kompetensi pegawai dibawah 25% (lebih dari 90% pegawai FT telah melakukan

		memenuhi standart kompetensi (<25%)		kegiatan pengembangan Kompetensi)
	d	Seluruh pegawai (dosen dan tendik) di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya	Seluruh pegawai (dosen dan tendik) di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya dibuktikan dengan SK Dekan Fakultas Teknik	Seluruh pegawai (dosen dan tendik) di Unit Kerja telah memperoleh kesempatan/hak untuk mengikuti diklat maupun pengembangan kompetensi lainnya dibuktikan dengan SK Dekan Fakultas Teknik dan dibuktikan dengan inventaris data-data diklat pegawai di : <a href="https://drive.google.com/file/d/1ID9PJSN4DB9jJyIv-bvMNOOIQFs6Eqyv/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1ID9PJSN4DB9jJyIv-bvMNOOIQFs6Eqyv/view?usp=sharing</a>
	e	Pelaksanaan pengembangan kompetensi di unit kerja melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada pegawai (dapat melalui pengikutsertaan pada lembaga pelatihan, in-house training, atau melalui coaching, atau mentoring untuk seluruh pegawai. Misal pelatihan Kulon-MS Team-Webek untuk seluruh dosen di FT ada undangan lengkap.	Belum dilakukan inventarisasi Pelaksanaan pengembangan kompetensi sudah melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada pegawai dengan melalui pengikutsertaan pada lembaga pelatihan, in-house training, atau melalui coaching, atau mentoring untuk seluruh pegawai. Misal pelatihan Kulon-MS Team-Webek untuk seluruh dosen di FT	Telah dilakukan inventarisasi Pelaksanaan pengembangan kompetensi sudah melakukan upaya pengembangan kompetensi kepada pegawai dengan melalui pengikutsertaan pada lembaga pelatihan, in-house training, atau melalui coaching, atau mentoring untuk seluruh pegawai. Misal pelatihan Kulon-MS Team-Webek untuk seluruh dosen di FT
	f	Laporan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja dilakukan bulanan	Laporan monitoring dan evaluasi terhadap hasil pengembangan kompetensi dalam kaitannya dengan perbaikan kinerja sebatas capaian terhadap jam kerja dan baru dosen yang difasilitasi untuk SKP Online	Rencana monitoring kinerja dilakukan secara online mulai Agustus 2020 melalui sistem login SSO (single sign on) yg kemudian dimasukkan kedalam menu SKP Online ( <a href="https://skp.apps.undip.ac.id/index.php?r=site/login">https://skp.apps.undip.ac.id/index.php?r=site/login</a> )
	III.4	<b>Penetapan kinerja individu</b>		

	a	Seluruh penetapan kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi bisa dengan SK Dekan	Seluruh penetapan kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi telah ditetapkan dengan SK Dekan	Seluruh penetapan kinerja individu yang terkait dengan kinerja organisasi telah ditetapkan dengan SK Dekan dan telah terinterasi kedalam sistem kepegawaian ( <a href="https://e-duk.apps.undip.ac.id/">https://e-duk.apps.undip.ac.id/</a> )
	b	Seluruh ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya diperkuat dengan SK Dekan hirarkinya.	Seluruh ukuran kinerja individu telah memiliki kesesuaian dengan indikator kinerja individu level di atasnya diperkuat dengan SK Dekan hirarkinya.	Telah disusun bagan keterlibatan civitas akademika dalam pemenuhan target kinerja : ( <a href="https://drive.google.com/file/d/1HqFKqTQMGv87h8Tkct9_cCmYzofHmXWx/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1HqFKqTQMGv87h8Tkct9_cCmYzofHmXWx/view?usp=sharing</a> )
	c	Pengukuran kinerja individu dilakukan secara periodik 6 bulanan	Pengukuran kinerja individu dilakukan secara online dan offline secara bulanan	Pengukuran kinerja individu dilakukan secara online ( <a href="https://skp.apps.undip.ac.id/index.php?r=site/login">https://skp.apps.undip.ac.id/index.php?r=site/login</a> ) secara bulanan dan Untuk yang WFH terekam progres harian output kinerja yang di monitoring oleh atasan langsung melalui SSO (single sign on) yg kemudian dimakukan kedalam menu Rekap Presensi kerja daring : <a href="https://face.undip.ac.id/absen/rekap_absen">https://face.undip.ac.id/absen/rekap_absen</a>
	d	Hasil penilaian kinerja individu seluruhnya telah dijadikan dasar pemberian reward, tidak hanya IKW, IPP, IKK dan ITP	Hasil penilaian kinerja individu dan monitoring kehadiranseluruhnya telah dijadikan dasar pemberian reward, tidak hanya IKW, IPP, IKK, ITP juga reward2 oleh Fakultas.	Hasil penilaian kinerja individu dan monitoring kehadiranseluruhnya telah dijadikan dasar pemberian reward, tidak hanya IKW, IPP, IKK, ITP juga reward2 oleh Fakultas. Telah di inventaris penghargaan selain tersebut diatas juga di lengkapi dengan Satya Lancana Karya Satya : <a href="https://drive.google.com/file/d/1p-9cs_NRV1mCAGsHtoIummVJ-U4TG5An/view?usp=sharing">https://drive.google.com/file/d/1p-9cs_NRV1mCAGsHtoIummVJ-U4TG5An/view?usp=sharing</a>
	III.5	<b>Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai</b>		
	a	Unit kerja telah mengimplementasikan seluruh aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang ditetapkan organisasi dan juga	Unit kerja telah mengimplementasikan seluruh aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait	Unit kerja telah mengimplementasikan seluruh aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang ditetapkan organisasi dan juga membuat inovasi terkait aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang sesuai dengan

		membuat inovasi terkait aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang sesuai dengan karakteristik unit kerja; untuk dosen, tendik	aturan disiplin/kode etik/kode perilaku yang sesuai dengan karakteristik unit kerja; untuk dosen, tendik	karakteristik unit kerja; untuk dosen, tendik melihat hal tersebut Fakultas Teknik Telah disosialisasikan budaya layanan prima melalui Web Fakultas Teknik : <a href="http://ft.undip.ac.id/program-kerja-pembangunan-zona-integritas-wilayah-bebas-korupsi-fakultas-teknik/">http://ft.undip.ac.id/program-kerja-pembangunan-zona-integritas-wilayah-bebas-korupsi-fakultas-teknik/</a>
	III.6	<b>Sistem Informasi Kepegawaian</b>		
	a	Data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan secara bulanan;	Data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan	Data informasi kepegawaian unit kerja telah dimutakhirkan setiap waktu hal tersebut dikarenakan seluruh pegawai memiliki akses kedalam e-duk ( <a href="https://e-duk.apps.undip.ac.id/">https://e-duk.apps.undip.ac.id/</a> ) selain itu Operator kepegawaian selalu mengupdate data baru, terutama berkaitan dengan perubahan data seperti jabatan/pangkat
<b>IV</b>	<b>PENGUATAN AKUNTABILITAS</b>			
	1	Keterlibatan seluruh pimpinan dalam perencanaan dan perjanjian kinerja.	Belum memiliki skema yang jelas	Keterlibatan seluruh pimpinan dalam perencanaan melalui RKAT, untuk kemudian dokumen perencanaan disahkan dalam <b>kontrak kinerja</b> di berbagai level universitas, fakultas dan departemen.
	2	Keterlibatan seluruh pimpinan dalam pemantauan kinerja	Belum memiliki aktivitas yang terjadwal	Pemantauan kinerja fakultas dan departemen menggunakan sistem informasi kinerja yang diinisiasi pertama kali oleh Fakultas Teknik sebagai dasar untuk melakukan monitoring real time oleh pimpinan. Inovasi pemantauan yang menjadi andalan (satu-satunya dilakukan pada level fakultas Undip) adalah <b>audit internal prodi</b> yang dilakukan setiap 6 bulan sekali oleh seluruh pimpinan fakultas dan stakeholder prodi (dosen, mahasiswa, pimpinan prodi) dengan fokus audit sesuai dengan hasil assessment dari sistem informasi. Hasil dari audit tersebut kemudian menjadi fokus perbaikan.

				Hal ini menunjukkan bahwa siklus akuntabilitas sudah tercapai dari <b>perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan tindak lanjut kinerja.</b>
	3	Sistem Informasi Indikator Kinerja Utama	Belum ada	Pengelolaan akuntabilitas yang efektif dan efisien melalui sistem informasi pengelolaan mandiri di level fakultas, yaitu sistem informasi si-IKU ( <a href="http://file-ft.undip.ac.id/iku/">http://file-ft.undip.ac.id/iku/</a> ) semakin memperkuat siklus akuntabilitas dan juga pelaksanaan pencapaian kinerja secara lebih terarah.
	4	Peningkatan kapasitas sumberdaya pengelola akuntabilitas	Belum berkala	Pelatihan untuk peningkatan kapasitas pengelola akuntabilitas dilakukan secara berkala. Hasilnya, pengelola akuntabilitas menjadi semakin efektif dan efisien karena didukung juga dengan sistem informasi di level universitas.
<b>V</b>	<b>PENGUATAN PENGAWASAN</b>			
	1	Pengendalian Gratifikasi	Belum ada sosialisasi masif mengenai gratifikasi	Informasi perihal gratifikasi dapat ditemukan di sekitar lingkungan FT, seperti: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Banner di luar gedung</li> <li>- Standing banner di dalam gedung</li> <li>- Running text di beberapa departemen</li> <li>- Layar TV di Gedung Dekanat FT</li> <li>- Pop up message di SSO</li> <li>- Website FT</li> </ul> Akun media sosial
			Belum ada fasilitas pelaporan gratifikasi	Sudah tersedia fasilitas pelaporan secara daring di situs FT dan secara luring melalui kotak saran di Gedung Dekanat FT. Juga sudah tersedia prosedur untuk tindak lanjut atas hasil pelaporan.
			Belum ada fasilitas penyimpanan sementara barang gratifikasi	Sudah tersedia lemari pajang gratifikasi di Gedung Dekanat FT sebagai sarana penyimpanan sementara.
			Implementasi pencegahan gratifikasi belum terlihat	Terdapat fasilitas sistem informasi Sistem Informasi Manajemen Aset

			secara eksplisit dalam kegiatan pengelolaan aset	Terpadu (SIMASET), yang mengimplementasikan pencegahan gratifikasi pada sistem informasi tahap perencanaan kebutuhan, perencanaan pemilihan penyedia, pelaksanaan pengadaan, pengendalian kontrak pengadaan, pembayaran, pencatatan aset, dan penghapusan aset.
	2	Penerapan SPIP	Komitmen integritas belum dinyatakan secara eksplisit dan tertulis	Komitmen integritas masing-masing pegawai dinyatakan secara tertulis dan diketahui oleh Dekan FT dan Rektor Undip. Hal ini tentu akan ikut membentuk dan merubah pola pikir setiap individu.
			Belum tersedia sarana pengendalian dalam beberapa aktivitas Tri Dharma	Aktivitas pengendalian telah diimplementasikan kedalam sistem informasi masing-masing aktivitas Tri Dharma, seperti: <ul style="list-style-type: none"> <li>- SIAP, dalam hal pendidikan</li> <li>- Kulon, untuk proses perkuliahan</li> <li>- SIP3MU, dalam pelaksanaan penelitian dan pengabdian masyarakat</li> <li>- Presensi kerja online</li> <li>- RKAT &amp; RSA online, untuk pengendalian anggaran</li> <li>- SKP online, untuk menjamin kinerja pegawai</li> <li>- BKD online, pengendalian beban kerja dosen</li> <li>- SIP3, dalam hal pajak dan pendapatan</li> </ul> SIPRESMA & PKM online, untuk program kreativitas mahasiswa
	3	Pengaduan Masyarakat	Fasilitas pengaduan masyarakat baru tersedia secara daring	Sudah ada fasilitas pengaduan, baik secara daring di situs Helpdesk FT dan Halo Undip, maupun luring melalui kotak saran di Gedung Dekanat FT. Juga sudah tersedia prosedur untuk penanganan, monitoring dan evaluasi, serta tindak lanjut atas hasil laporan.
			Media sosial baru menjadi sarana sosialisasi saja	Keluhan yang masuk melalui media sosial pun dimonitor dan ditindak lanjuti.

	4	Whistle-Blowing System	Belum fasilitas pengaduan dari pegawai Undip sebagai whistle-blower	Sudah tersedia fasilitas pengaduan tindak pelanggaran dari pegawai Undip sebagai <i>whistle-blower</i> , yaitu secara daring di situs FT dan secara luring melalui kotak saran di Gedung Dekanat FT. Juga sudah tersedia prosedur untuk penanganan, monitoring dan evaluasi, serta tindak lanjut atas hasil pelaporan.
	5	Benturan Kepentingan	Belum ada fasilitas pelaporan potensi benturan kepentingan	Sudah tersedia fasilitas pelaporan adanya potensi benturan kepentingan melalui situs FT. Juga sudah tersedia prosedur untuk penanganan, monitoring dan evaluasi, serta tindak lanjut atas hasil pelaporan.
<b>VI</b>	<b>PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK</b>			
	1	Sistem Informasi Prestasi Mahasiswa (Sipresma)	Mahasiswa melakukan pelaporan SPJ dan laporan kegiatan mahasiswa secara manual dengan mengumpulkan proposal hasil kegiatan	Hasil kegiatan dapat dimonitor melalui akun SIPresma, mahasiswa dapat menggunggah hasil kegiatan, dan sertifikat prestasi
	2	Legalisir Ijazah	Proses legalisir dilakukan dengan menyerahkan dokumen berupa hard file ke bagian akademik untuk dilakukan legalisir yang berada di front office dekanat fakultas Teknik	Proses legalisir ijazah dan transkrip akademik dilakukan dengan menggunakan aplikasi sistem informasi legalisir online dengan sistem pelacakan sehingga alumni dapat melakukan legalisir jarak jauh
	3.	Seluruh Persuratan Mahasiswa	Mahasiswa melakukan permohonan tanda tangan persuratan dengan cara tatap muka langsung dan bertahap dengan mengumpulkan berkas Hard file ke front office dekanat fakultas Teknik	Proses dilakukan dengan menggunakan aplikasi sistem informasi persuratan secara online barcode sehingga mahasiswa dapat melakukan tracking surat sampai surat pengajuan tersebut diterbitkan
	4.	Dalam kondisi pandemi Covid19, pembelajaran menggunakan Daring	Pembelajaran tatap muka langsung di kelas	Menggunakan MS Team yang terintegrasi dengan SSO (Single Sign On) untuk kuliah dengan video conferen dan materi kuliah dapat di unduh di Kulon Undip yang juga terintegrasi dengan SSO

	5	Pembimbingan dan Ujian Tugas Akhir	tatap muka langsung di kelas	Dengan menggunakan SSO (Single Sign On) proses pembimbingan dan ujian tugas akhir dapat dilakukan secara daring
	6	Sistem Informasi Terpadu	Sistem Informasi unit layanan masih terpisah	Dengan adanya aplikasi Halo Undip dan sistem terpadu menjadi memudahkan dalam mengakses unit layanan yang ada di Universitas Diponegoro
	7	Portofolio mahasiswa	Mahasiswa mendata secara pribadi tentang rekam jejak prestasi, workshop dan keorganisasian mahasiswa	Dengan adanya aplikasi portofolio mahasiswa, memudahkan melakukan pendataan prestasi, workshop, dan kegiatan organisasi mahasiswa (dalam proses)