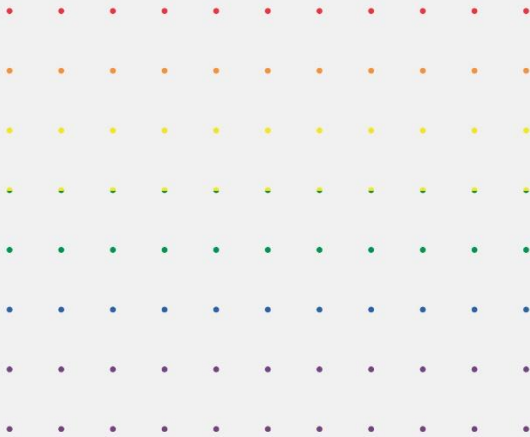
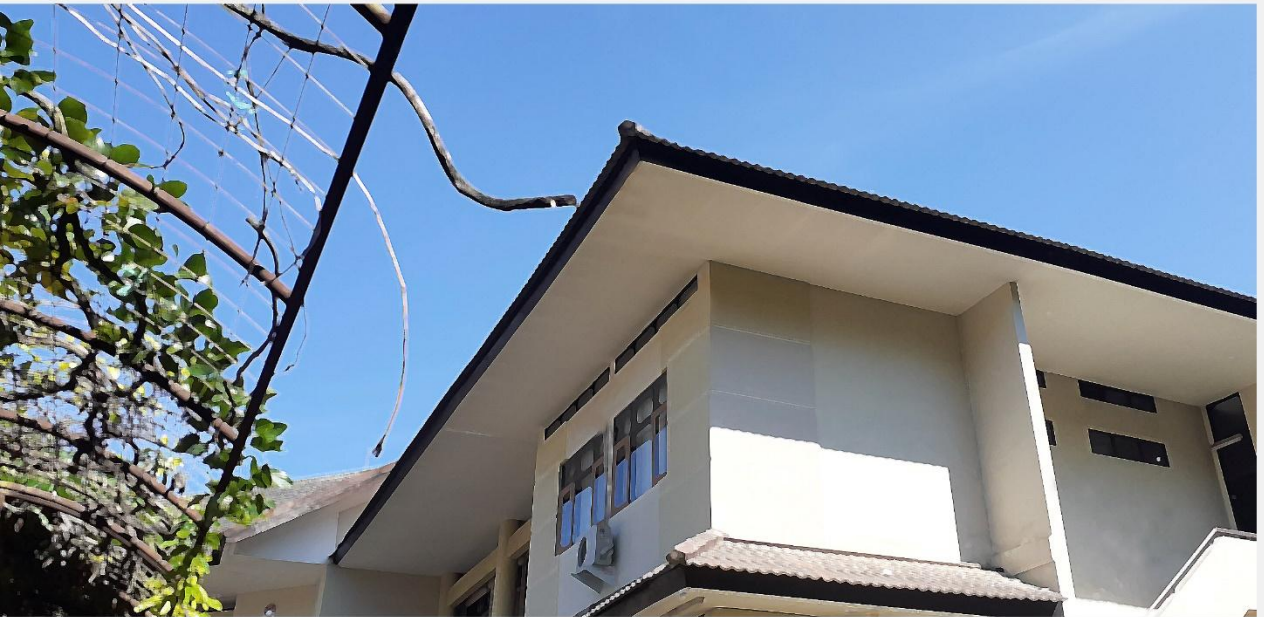


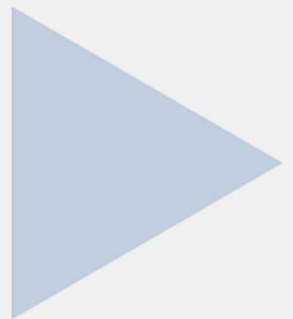
LAPORAN KINERJA TAHUN 2024

DIREKTORAT PERENCANAAN DAN ORGANISASI



UPI

DIREKTORAT
PERENCANAAN
& ORGANISASI

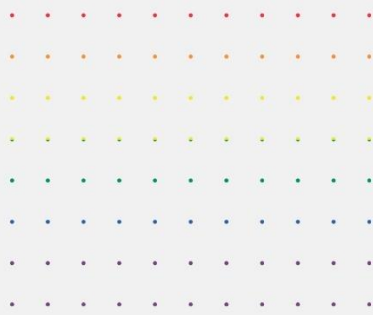


LAKIN DITRENOR 2024

LAPORAN KINERJA TAHUN 2024



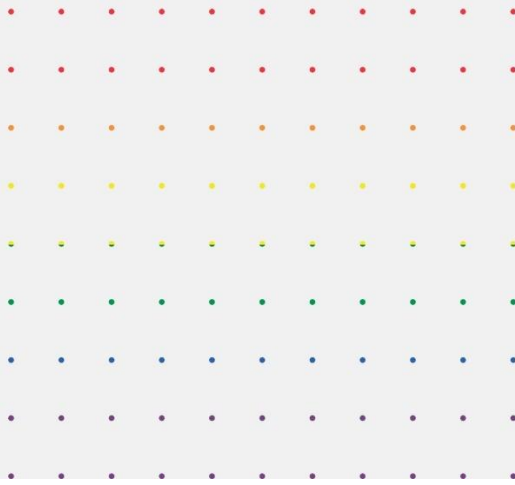
LAKIN DITRENOR 2024



VISI



PERENCANAAN DAN ORGANISASI BERMUTU
DALAM Mendukung UPI SEBAGAI UNIVERSITAS
PELOPOR DAN UNGGUL



LAKIN DITRENOR 2024



KATA pengantar

“Laporan Kinerja (LAKIN) Direktorat Perencanaan dan Organisasi Tahun 2024 menggambarkan kinerja, layanan, proses dan pencapaian target kinerja serta kontribusi Direktorat Perencanaan dan Organisasi terhadap pencapaian kinerja kelembagaan UPI melalui pelaksanaan program dan kegiatan sesuai tugas, fungsi dan peran strategis Direktorat Perencanaan dan Organisasi”

Assalamualaikum Wr. Wb.

Laporan Kinerja Tahun Direktorat Perencanaan dan Organisasi (DITRENOR) Tahun 2024 menyajikan laporan atas implementasi program dan kegiatan dalam rangka pencapaian target serta pengejawantahan tugas dan fungsi DITRENOR dalam memberikan layanan dan kinerja terbaik pada lembaga UPI. Komitmen yang tinggi terhadap pencapaian seluruh target kinerja, khususnya yang telah ditetapkan pada Perjanjian Kinerja, telah ditunjukkan melalui pencapaian yang maksimal terhadap seluruh target kinerja. Hal ini telah menunjukkan kembali bahwa DITRENOR memiliki kontribusi yang besar dan peran strategis terhadap kinerja kelembagaan UPI. Secara internal DITRENOR selalu berupaya mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki untuk memberikan yang terbaik atas upaya konkrit memberikan peran kontributif.

Raihan peringkat 1 (satu) untuk kesekian kalinya pada Audit Mutu Internal (AMI) untuk kategori unit kerja non akademik dan pada Tahun 2024 DITRENOR kembali meraih peringkat 1, semakin memperkokoh reputasi kelembagaan DITRENOR bahwa lembaga ini telah memiliki keunggulan atas perannya dalam memberikan kontribusi terbaik pada kelembagaan UPI. Merujuk capaian kinerja Tahun 2024, DITRENOR semakin memperkokoh peran strategisnya dalam mengakselerasi kinerja, penguatan dan pencapaian target kinerja.



*Pencapaian kinerja Tahun 2024 telah mendorong **DITRENOR** untuk terus berupaya memberikan kontribusi terbaik bagi kelembagaan UPI. Komitmen untuk terus mengakselerasi pencapaian target kinerja telah menjadi fokus kinerja **DITRENOR**. Penguatan layanan dan kinerja dalam menjalankan roda organisasi telah memberikan dampak bahwa **DITRENOR** telah berada pada jalur yang tepat untuk dapat terus meningkatkan mutu dan kontribusinya.*

*Laporan Kinerja Tahun 2024 **DITRENOR** ini diharapkan menjadi instrumen evaluasi bagi upaya memperkuat strategi dan akselerasi pencapaian seluruh target kinerja pada implementasi program dan kegiatan selanjutnya. Memasuki Tahun 2025, seluruh pimpinan dan staf **DITRENOR** telah menetapkan komitmen untuk terus meningkatkan layanan dan kinerja unggul bagi pencapaian sasaran strategis UPI baik visi maupun misi sebagai universitas Pelopor dan Unggul.*

Semoga Allah, SWT, senantiasa memberi ridho, kemudahan, kelancaran, serta keberkahan bagi kita semua atas upaya, ikhtiar, dan doa kita dalam menunaikan amanah, pengabdian, serta kontribusi pada lembaga UPI yang kita cintai ini menjadi ladang amal bagi diraihnya semua kehendak terbaik yang menjadi tujuan bersama, Aamiin.

*Wassalam,
Direktur*

**YATUN
ROMDHONAH
AWALIAH**





IKHTISAR eksekutif

Direktorat Perencanaan dan Organisasi (**DITRENOR**) memiliki peran strategis dalam mendukung dan membantu kinerja universitas dalam upaya mencapai seluruh target kinerja. Peran strategis ini menuntut komitmen yang tinggi untuk memberikan layanan dan kinerja terbaik bagi kinerja kelembagaan UPI. Komitmen ini lahir dari keinginan mengambil peran dan upaya memberikan kontribusi dalam rangka mengakselerasi pencapaian target kinerja kelembagaan UPI. Perencanaan kinerja, pemantauan implementasi Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan (RKAT), evaluasi kinerja, pengukuran kinerja, kinerja pelaporan, maupun pengembangan organisasi merupakan kinerja besar yang harus dilakukan dalam kerangka peningkatan mutu layanan dan pencapaian target kinerja. **DITRENOR** telah menjabarkan program dan kegiatan dalam mengimplementasikan kebijakan pimpinan universitas dalam kerangka melakukan pemetaan program dan kegiatan yang secara operasional mendukung pencapaian strategis UPI baik pencapaian target Renstra UPI 2021-2025 maupun Perjanjian Kinerja UPI – Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek).

Pada perencanaan awal penetapan program dan kegiatan, **DITRENOR** telah melakukan penyelarasan dalam menetapkan program dan kegiatan yang secara langsung mengarah pada pencapaian target kinerja. Hal ini dilakukan sebagai upaya mengakselerasi pencapaian target melalui program dan kegiatan yang secara strategis saling mendukung pencapaian target baik Renstra maupun Perjanjian Kinerja. Keselarasan inilah yang menjadi kunci target dapat dicapai secara efektif dan dengan penggunaan anggaran yang juga proporsional. **DITRENOR** mengoptimalkan seluruh instrumen baik regulasi, sumber daya manusia, maupun pemanfaatan aplikasi untuk memberi kontribusi terbaik pada peningkatan layanan dan mutu kinerja organisasi dalam mendukung kinerja kelembagaan UPI secara strategis.

DITRENOR senantiasa berkomitmen penuh untuk merealisasikan seluruh pencapaian target kinerja **DITRENOR** yang di tuangkan pada dokumen Perjanjian Kinerja Direktur **DITRENOR** dan Rektor. Kami memiliki keyakinan bahwa seluruh target yang diamanatkan akan dapat kami capai dengan optimal.

Berdasarkan dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2024, **DITRENOR** memiliki 6 target Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Tambahan (IKT) serta 2 Indikator Kinerja Khusus (IKK). Berikut target **DITRENOR** sebagaimana terdapat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1. Target Indikator Kinerja Utama (IKU)
Direktorat Perencanaan dan Organisasi**

No	Indikator Kinerja Utama	Target	Satuan
1.	Jumlah dosen dan/atau tenaga kependidikan yang memperoleh penghargaan/award	1	orang
2.	Nilai Kinerja Anggaran atas RKA-K/L	93,20	Nilai
3.	Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)	AA	Predikat
4.	Indeks kepuasan pelayanan	85	%
5.	Jumlah Unit yang melakukan pembangunan ZI dan lolos verifikasi TIM penilai Mandiri	2	Unit
6.	Jumlah Fakultas/Sekolah (antara lain : Fakultas Kedokteran Fakultas Hukum, Fakultas Psikologi, Fakultas Pendidikan Agama Islam, Sekolah Vokasi), Kampus UPI di Daerah, Program Studi dan unit nonakademik baru	2 Fakultas; 4 Prodi	Unit

**Tabel 2. Target Indikator Kinerja Khusus (IKK)
Direktorat Perencanaan dan Organisasi**

No	Indikator Kinerja Khusus	Target	Satuan
1.	Jumlah Proposal Pengembangan Kampus UPI yang di Danai oleh Mitra	2	Proposal
2.	Persentase Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Kinerja Kelembagaan UPI	100	%

Dalam rangka mengakselerasi pencapaian seluruh target kinerja yang telah terpetakan pada dokumen Perjanjian Kinerja tersebut, **DITRENOR** secara terfokus telah menetapkan seluruh program dan kegiatannya pada upaya peningkatan layanan dan kinerja unggul. Prioritas kinerja telah dipetakan pada agenda kinerja yang sejak awal tahun anggaran ditetapkan bahkan ketika dokumen RKAT awal disusun. Melalui mekanisme koordinasi menyeluruh, **DITRENOR** telah menyusun agenda kinerja kegiatan dan *time schedule* implementasi kegiatan maupun strategi pencapaian kinerja. Seluruh program dan kegiatan diarahkan pada pencapaian target kinerja. **DITRENOR** menyadari bahwa dengan posisi strategisnya di kelembagaan UPI, memiliki peran lain yang lebih besar terutama pada tingkat kinerja universitas yang lebih luas termasuk tanggungjawabnya. Beberapa program

dan kegiatan strategis di tingkat universitas menuntut **DITRENOR** untuk dapat mengorkestrasi seluruh kegiatan tersebut dengan baik. Tuntutan yang begitu besar akan peran **DITRENOR** melahirkan kecenderungan bahwa **DITRENOR** harus mampu melaksanakan perannya secara optimal dalam rangka memberikan pelayanan unggul dan berkinerja tinggi.

Berdasarkan capaian kinerja target IKU, IKT dan IKK sampai akhir tahun anggaran 2024, sebagian besar target kinerja telah tercapai. Merujuk pada capaian atas implementasi program dan kegiatan sampai dengan akhir tahun anggaran 2024, secara umum dapat diambil kesimpulan bahwa **DITRENOR** telah menunjukkan kinerja yang optimal atas seluruh pencapaian target kinerja. Beberapa persoalan yang muncul lebih pada keterkaitannya dengan tuntutan untuk memfasilitasi kebutuhan data dan laporan dari Kemendikbudristek yang semakin padat. Hal lain adalah proses revisi RKAT yang masih belum efektif memanfaatkan waktu sekaitan dengan banyaknya ajuan revisi insidental.

Sebagai langkah antisipatif atas beberapa kendala tersebut, **DITRENOR** melakukan skala prioritas. Prioritas tersebut dilakukan untuk memberi fokus lebih pada kegiatan-kegiatan yang memerlukan tindak lanjut untuk segera dituntaskan. Sebagai contoh kebutuhan atas laporan data yang diminta kementerian menjadi prioritas. Unit kerja terkait dalam hal ini dilibatkan dalam koordinasi lintas unit untuk membantu kegiatan. Sementara untuk banyaknya pengajuan revisi insidental hal ini dikembalikan pada ketentuan revisi sebagaimana tertuang pada Pedoman Implementasi RKAT. **DITRENOR** juga membuka diskusi atas kendala sekaitan dengan implementasi RKAT sehingga revisi yang diajukan unit kerja sesuai dengan jadwal dan ketentuan.

Capaian kinerja atas implementasi program dan kegiatan tahun anggaran 2024 ini diharapkan menjadi bahan evaluasi bagi perbaikan dan peningkatan kinerja tahun mendatang. Atas dasar itu diharapkan **DITRENOR** dapat menentukan strategi terbaik untuk mencapai seluruh target kinerja dengan mengoptimalkan seluruh sumber daya dengan implementasi program dan kegiatan secara efektif.

Daftar isi

KATA PENGANTAR	i
IKHTISAR EKSEKUTIF	iii
BAB I	
PENDAHULUAN	1
A. Gambaran Umum	1
B. Dasar Hukum	3
C. Tugas, Fungsi, Wewenang, dan Struktur Organisasi	4
D. Isu Strategis	19
BAB II	
PERENCANAAN KINERJA	21
BAB III	
AKUNTABILITAS KINERJA	26
A. Capaian Kinerja	26
B. Realisasi Anggaran	93
BAB IV	
PENUTUP	97

Bab 1

pendahuluan

Direktorat Perencanaan dan Organisasi melaksanakan kebijakan universitas dalam bidang perencanaan dan organisasi sesuai Peraturan Rektor Nomor 001 Tahun 2022 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Universitas Pendidikan Indonesia

A. Gambaran Umum

Merujuk Peraturan Rektor Nomor 001 Tahun 2022 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Universitas Pendidikan Indonesia, sebagaimana telah diubah menjadi peraturan rektor Nomor 09 Tahun 2023 fungsi, tugas, dan wewenang **DITRENOR** yaitu melaksanakan kebijakan universitas dalam bidang perencanaan dan organisasi. Implementasi fungsi, tugas, dan wewenang ini merupakan penjabaran dari Peraturan Rektor yang tertuang pada Paragraf 16 Pasal 119 yang menyebutkan bahwa **DITRENOR** diberikan tugas untuk melaksanakan dan mengoordinasikan pengembangan program perencanaan dan pengembangan organisasi dan manajemen.

Struktur organisasi **DITRENOR** terdiri dari jabatan direktur, dua divisi, dan Seksi Administrasi Umum dan Sumber Daya. Di bawah koordinasi direktur, kedua divisi ini secara teknis memiliki peran strategis dalam mendukung dan menopang setiap kebijakan universitas yang sesuai dengan fungsi, tugas, dan wewenangnya.

Kedua divisi di bawah **DITRENOR** yaitu;

Pertama, Divisi Perencanaan, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan. Divisi ini memiliki peran untuk melaksanakan pengembangan program perencanaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan.

Kedua, Divisi Pengembangan Organisasi. Divisi ini berperan dalam melaksanakan kebijakan strategis UPI dalam pengembangan dan penguatan organisasi kelembagaan UPI.

Kedua divisi ini menjadi motor penggerak berjalannya roda organisasi dalam proses implementasi program dan kegiatan baik **DITRENOR** unit kerja maupun kontribusinya secara lebih luas di tingkat universitas.

Secara organisatoris, **DITRENOR** berada di bawah koordinasi Sekretaris Universitas. Selain memiliki tugas dan fungsi sebagai unit kerja secara mandiri, **DITRENOR** diberi tugas lain untuk melaksanakan program dan kegiatan yang berkaitan dengan tugas-tugas ataupun Penugasan dari Sekretaris Universitas.

Program dan kegiatan dalam bentuk Penugasan inilah yang kemudian harus diakselerasi menjadi program kerja universitas yang harus dicapai dan berkontribusi secara nyata pada pencapaian target kinerja universitas. Penugasan ini juga merupakan wujud dari peran strategis **DITRENOR** dalam upaya mengoptimalkan peran kontributif pada kinerja universitas.

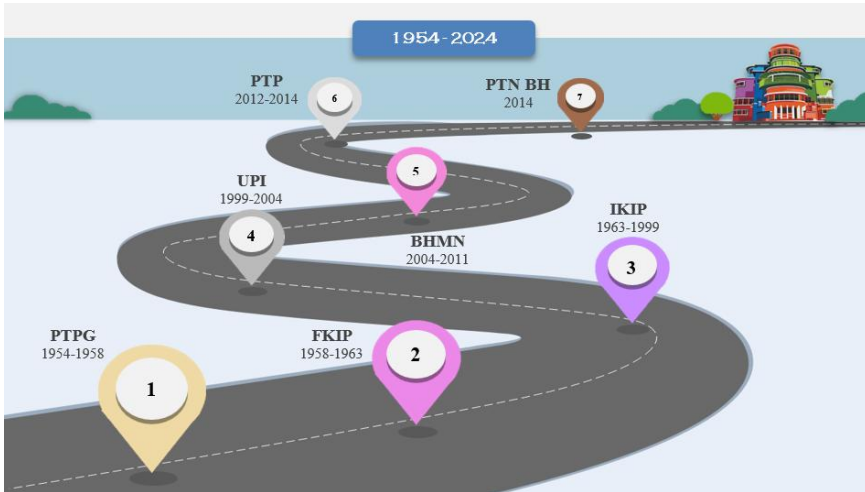
B. Dasar Hukum

1. Undang undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
2. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 04 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 15 tahun 2014 tentang Statuta Universitas Pendidikan Indonesia Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum;
4. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 26 tahun 2015 tentang Bentuk dan Mekanisme Pendanaan Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum;
5. Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 29 tahun 2014;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi (PAN RB) Nomor 35 Tahun 2012 Tentang pedoman penyusunan standar operasional prosedur administrasi pemerintahan;
7. Peraturan Menpan RB Nomor 53 Tahun 2014
8. Peraturan Mendikbud Nomor 9 Tahun 2016
9. Peraturan Mendikbud Nomor 12 Tahun 2018
10. Peraturan Mendikbud Nomor 9 Tahun 2019
11. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 139/PMK.02/2015 tentang Tata Cara Penyediaan, Pencairan, dan Pertanggungjawaban Pemberian Bantuan Pendanaan Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum;
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi (PAN RB) Nomor 19 Tahun 2018 tentang penyusunan peta proses bisnis instansi pemerintah:
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi (PAN RB) Nomor 10 Tahun 2019 tentang perubahan atas Permenpan RB nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman

- pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani;
14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi (PAN RB) Nomor 12 Tahun 2020 tentang *Roadmap* Reformasi Birokrasi 2020-2024;
 15. Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 1176/P/2020 tentang pedoman pembangunan ZI menuju WBK/WBBM;
 16. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi (PAN RB) Nomor 9 Tahun 2023 tentang evaluasi reformasi birokrasi;
 17. Peraturan MWA Nomor 03/PER/MWA UPI/2015 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 15 tahun 2014 tentang Statuta Universitas Pendidikan Indonesia sebagaimana telah diubah ketigakalinya dengan Peraturan MWA Nomor 04/PER/MWA UPI/2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan MWA Nomor 03/PER/MWA UPI/2015 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2014 tentang Statuta Universitas Pendidikan Indonesia;
 18. Peraturan MWA Nomor 03 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Majelis Wali Amanat Nomor 04 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2021-2025; dan
 19. Peraturan MWA Nomor 06 Tahun 2022 tentang Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2023.

C. Tugas, Fungsi, wewenang dan Struktur Organisasi

1. Informasi Lembaga



Transformasi kelembagaan **DITRENOR** saat ini tidak lepas dari sejarah perjalanan perkembangan Universitas Pendidikan Indonesia (UPI). Perjalanan panjang ini bisa dilihat dari pembentukan Perguruan Tinggi Pendidikan Guru (PTPG-1954) hingga penetapan UPI sebagai Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTN bh-2012). Tahun 2008, yakni setelah empat tahun perubahan UPI menjadi PT BHMN, berbagai perubahan dan penataan kelembagaan dilakukan oleh UPI. Hal ini diarahkan untuk menuju *Good University Governance* dan menuntut adanya otonomi, akuntabilitas, dan transparansi kewajaran, dan bertanggung jawab.

Dasar perubahan itu merujuk pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 6 Tahun 2004 tentang Penetapan Universitas Pendidikan Indonesia sebagai Badan Hukum Milik Negara (Anggaran Dasar), dan Tap MWA Nomor 15/MWA UPI/2006 tentang Anggaran Rumah

Tangga (ART) UPI, Tap MWA Nomor 21/MWA-UPI/2007 tentang Struktur Organisasi UPI. Implementasi dari kedua ketetapan MWA tersebut di atas salah satunya adalah pembentukan Direktorat Perencanaan dan Pengembangan melalui SK Rektor Nomor: 2772/H40/KL/2008 tanggal 5 Mei 2008, yang terdiri dari:

- Divisi Perencanaan, Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan,
- Divisi Pengembangan Organisasi dan Kampus
- Seksi Kerumahtanggaan

Sebagai respon atas berubahnya status Universitas Pendidikan Indonesia menjadi Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTN bh) berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 15 Tahun 2014 tentang Statuta Universitas Pendidikan Indonesia, ditetapkanlah Peraturan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Universitas Pendidikan Indonesia dalam Peraturan Rektor Nomor: 6489/UN40/HK/2015 tanggal 6 Oktober 2015 yang saat ini telah diubah dengan Peraturan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor: 6323/UN40/HK/2017. Peraturan Rektor menjabarkan ruang lingkup tugas, fungsi, wewenang, dan hubungan kerja unit kerja di lingkungan UPI.

Konsekuensi dari penetapan Peraturan Rektor tersebut Direktorat Perencanaan dan Pengembangan mengalami perubahan struktur organisasi, Selain perubahan nama, jabatan untuk kepala seksi menjadi hilang. Adapun perubahan kedua nama divisi tersebut meliputi:

- Divisi Perencanaan, Monitoring, Evaluasi, dan Pelaporan menjadi Divisi Perencanaan, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan

- Divisi Pengembangan Organisasi dan Kampus menjadi Divisi Pengembangan dan Penguatan Kelembagaan

Pada Tahun 2020 transformasi kelembagaan bagi organisasi ini mengalami perubahan. Hal ini seiring dengan ditetapkan Peraturan Rektor tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Universitas Pendidikan Indonesia Nomor: 045 Tahun 2020. Berdasarkan SOTK baru ini nama Direktorat Perencanaan dan Pengembangan berubah menjadi Direktorat Perencanaan dan Organisasi. Struktur organisasinya pun berubah seperti halnya SOTK Nomor: 2772/H40/KL/2008. Perubahan struktur ini terdiri dari:

- Divisi Perencanaan, Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan;
- Divisi Pengembangan Organisasi;
- Seksi Administrasi Umum dan Sumber Daya.

Pada implementasi tahun anggaran 2023 pengelolaan organisasi **DITRENOR** merujuk pada Peraturan Rektor Nomor 001 Tahun 2022 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Universitas Pendidikan Indonesia. Peraturan ini menjadi landasan **DITRENOR** dalam mengakselerasi kinerja.

Visi - Misi

1. VISI, MISI, TUJUAN, DAN/ATAU TUGAS POKOK DAN FUNGSI LEMBAGA

VISI:

Perencanaan dan Organisasi
Bermutu dalam mendukung UPI
sebagai Universitas Pelopor dan Unggul

MISI:

Visi Direktorat Perencanaan dan Organisasi dicapai melalui 5 (lima) tahapan dalam mewujudkan Misi-nya:

- Menyusun perencanaan tepat guna dan komperhensif sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan oleh UPI.
- Mengkoordinasikan, mengintegrasikan dan mensinkronkan perencanaan dan organisasi UPI.
- Mengoptimalkan, mengevaluasi, dan pengendalian implementasi program.
- Meningkatkan pengelolaan data statistik serta hasil kajian pelaporan guna penyusunan perencanaan yang lebih berkualitas.
- Meningkatkan kapasitas perencanaan dan organisasi kelembagaan UPI.

Merujuk tugas dan fungsi **DITRENOR** menurut Peraturan Rektor UPI Nomor 001 Tahun 2022 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Universitas Pendidikan Indonesia meliputi:

I. Fungsi, Tugas Pokok, dan Wewenang Direktorat Perencanaan dan Organisasi

1) Fungsi Direktorat Perencanaan dan Organisasi sebagai penyelenggara urusan bidang perencanaan dan organisasi

2) Tugas Direktorat Perencanaan dan Organisasi meliputi:

- a. menyusun rencana kerja Direktorat Perencanaan dan Organisasi;
- b. mendokumentasikan, menganalisis, dan menyosialisasikan kebijakan pemerintah di bidang perencanaan dan organisasi;
- c. menyusun, menyosialisasikan, mendokumentasikan kebijakan UPI bidang perencanaan dan organisasi;
- d. mengembangkan bidang perencanaan dan organisasi;
- e. mengoordinasikan implementasi bidang perencanaan dan organisasi;
- f. mengoordinasikan pelaksanaan dan evaluasi rencana strategis UPI;
- g. mengoordinasikan pelaksanaan penyusunan rencana kerja dan anggaran tahunan UPI;
- h. mengoordinasikan penyusunan laporan tahunan UPI;
- i. mengoordinasikan pemetaan kebutuhan dan pengembangan organisasi UPI;
- j. mengoordinasikan pelaksanaan evaluasi efektivitas organisasi;
- k. melakukan pemantauan bidang perencanaan dan organisasi;
- l. menghimpun, mengolah, menganalisis, dan mendokumentasikan bidang perencanaan dan organisasi;
- m. melaksanakan penjaminan mutu bidang perencanaan dan organisasi;
- n. melaporkan kegiatan bidang perencanaan dan organisasi kepada Wakil Rektor bidang Perencanaan, Organisasi, dan Sistem Informasi secara berkala; dan
- o. melaksanakan tugas kedinasan yang diberikan oleh Wakil Rektor bidang Perencanaan, Organisasi, dan Sistem Informasi.

3) Wewenang Direktorat Perencanaan dan Organisasi meliputi:

- a. membentuk tim kerja internal dalam rangka pelaksanaan fungsi dan tugasnya;
- b. mengambil keputusan dan membuat kebijakan sesuai dengan fungsi, tugas, wewenang dan wilayah kerjanya;
- b. menjabarkan dan mengimplementasikan kebijakan Rektor ke dalam program kerja Direktorat Perencanaan dan Organisasi dengan berpedoman kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku; dan
- c. melaksanakan pengendalian, koordinasi, dan pembinaan sumber daya manusia di lingkungan Direktorat Perencanaan dan Organisasi.

4) Hubungan kerja Direktorat Perencanaan dan Organisasi meliputi:

- a. melaksanakan perintah Wakil Rektor Bidang Perencanaan, Organisasi, dan Sistem Informasi;
- b. memberi perintah kepada Kepala Divisi Perencanaan, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan, Kepala Divisi Pengembangan Organisasi, dan Kepala Seksi Administrasi
- c. Umum dan Sumber Daya Direktorat Perencanaan dan Organisasi; dan
- d. berkoordinasi dengan direktur direktorat lain dan/atau pimpinan unit lain terkait dengan fungsi dan tugasnya.

II. Fungsi, Tugas Pokok, dan Wewenang Divisi Perencanaan, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan

1) Fungsi Divisi Perencanaan, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan adalah pelaksana pengembangan dan administrasi perencanaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan.

2) Tugas Divisi Perencanaan, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan meliputi:

- a. menyusun rencana dan program kerja Divisi Perencanaan, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan;
- b. mendokumentasikan dan menyosialisasikan peraturan perundang-undangan terkait perencanaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan;

- c. menyusun, mendokumentasikan, dan menyosialisasikan dokumen kebijakan UPI terkait perencanaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan;
- d. melaksanakan perencanaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan;
- e. melakukan layanan administrasi rencana kerja dan anggaran tahunan seluruh unit kerja;
- f. melakukan pemantauan dan evaluasi implementasi program kegiatan dan anggaran seluruh unit kerja;
- g. mengumpulkan data, mengolah, dan pembuatan laporan UPI;
- h. menghimpun, mengolah, mendokumentasikan, dan menganalisis data terkait perencanaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan;
- i. melaksanakan penjaminan mutu perencanaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan; dan
- j. melaporkan kegiatan perencanaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan kepada Direktur Direktorat Perencanaan dan Organisasi secara berkala.

3) Wewenang Divisi Perencanaan Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan; meliputi:

- a. mengambil keputusan dan kebijakan sesuai dengan fungsi, tugas, wewenang dan wilayah kerjanya;
- b. melaksanakan kebijakan direktur ke dalam program kerja divisi dengan berpedoman kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku; dan
- c. melakukan pengendalian, koordinasi, dan pembinaan sumber daya manusia di lingkungan divisi.

4) Hubungan kerja Divisi Perencanaan Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan meliputi:

- a. melaksanakan perintah dari Direktur Direktorat Perencanaan dan Organisasi; dan
- b. berkoordinasi dengan kepala divisi lain dan/atau pimpinan unit lain terkait dengan fungsi dan tugasnya

III. Fungsi, Tugas Pokok, dan Wewenang Divisi Pengembangan organisasi

- 1) Fungsi Divisi Pengembangan Organisasi adalah pelaksana pengembangan dan administrasi kegiatan kebijakan strategis dalam pengembangan dan penguatan organisasi UPI.**

2) Tugas Divisi Pengembangan Organisasi meliputi:

- a. menyusun rencana dan program kerja Divisi Pengembangan Organisasi;
- b. mendokumentasikan dan menyosialisasikan peraturan perundang-undangan terkait pengembangan organisasi;
- b. menyusun, mendokumentasikan, dan menyosialisasikan dokumen kebijakan UPI terkait pengembangan organisasi;
- c. melaksanakan pengembangan organisasi;
- d. menghimpun dokumen kebijakan UPI di bidang pengembangan organisasi UPI, dan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. menyelenggarakan kegiatan program dan kebijakan dalam bidang pengembangan organisasi;
- f. menyusun master plan pengembangan organisasi UPI;
- g. mengkaji usulan pembukaan, pengubahan nama, penutupan unit kerja UPI;
- h. melaksanakan pemetaan kebutuhan dan pengembangan organisasi UPI;
- i. melaksanakan evaluasi efektivitas kelembagaan;
- j. menghimpun, mengolah, mendokumentasikan, dan menganalisis data di bidang pengembangan organisasi;
- k. melaksanakan penjaminan mutu pengembangan organisasi; dan
- l. melaporkan kegiatan pengembangan organisasi kepada Direktur Direktorat Perencanaan dan Organisasi secara berkala.

3) Wewenang Divisi Pengembangan Organisasi meliputi:

- a. mengambil keputusan dan kebijakan sesuai dengan fungsi, tugas, wewenang dan wilayah kerjanya;
- b. melaksanakan kebijakan direktur ke dalam program kerja divisi dengan berpedoman kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku; dan
- c. melakukan pengendalian, koordinasi, dan pembinaan sumber daya manusia di lingkungan divisi.

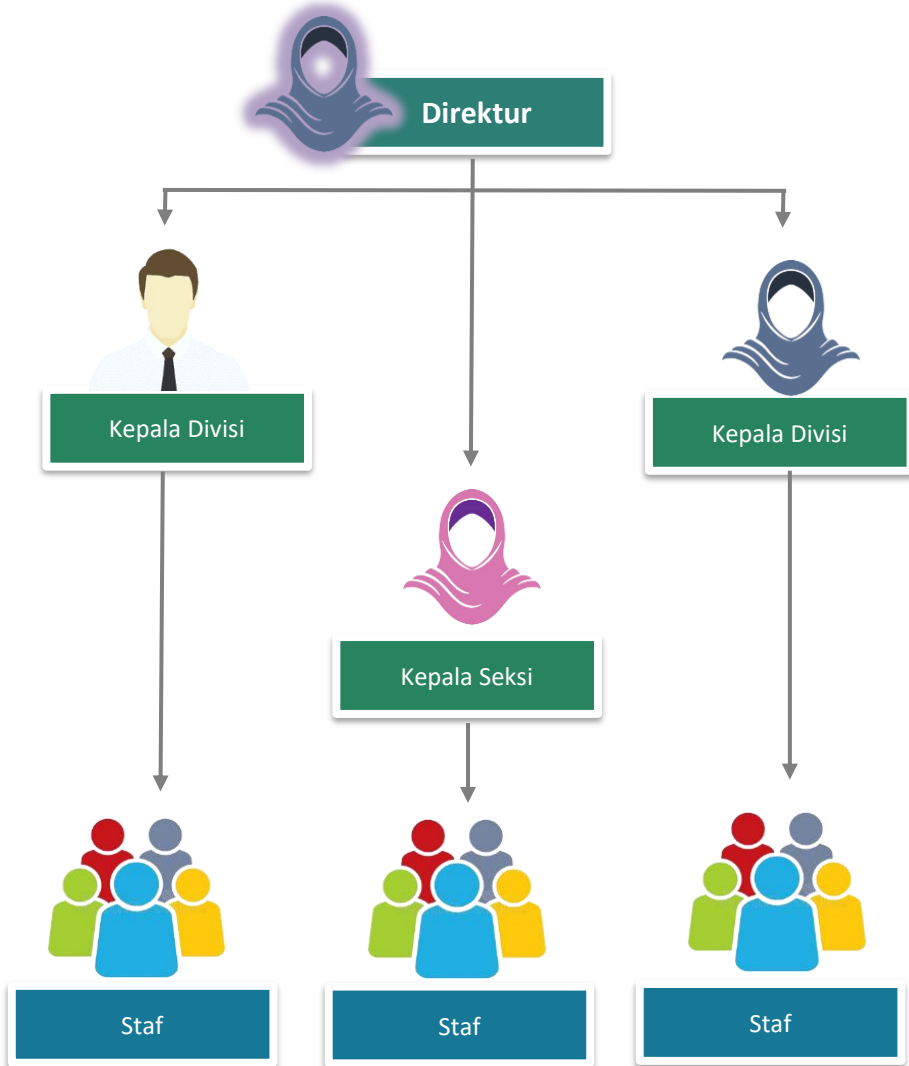
4) Hubungan kerja Divisi Pengembangan Organisasi meliputi:

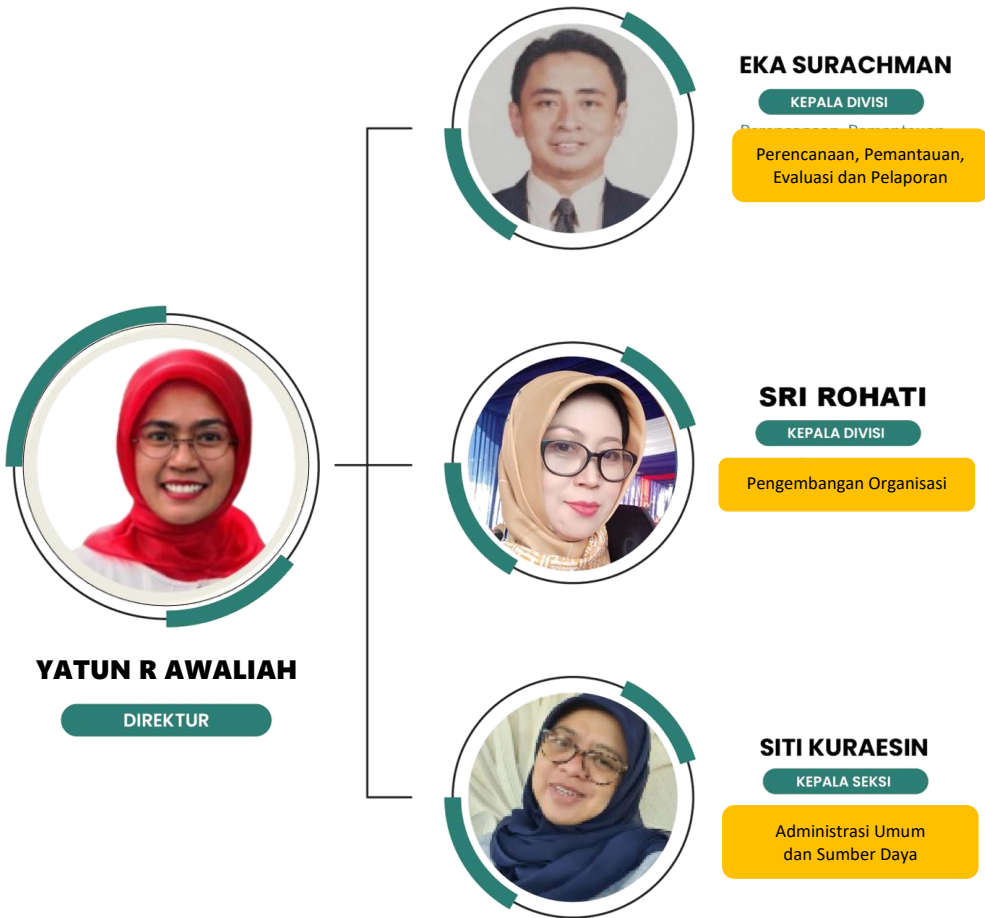
- a. melaksanakan perintah dari Direktur Direktorat Perencanaan dan Organisasi; dan
- b. berkoordinasi dengan kepala divisi lain dan/atau pimpinan unit lain terkait dengan fungsi dan tugasnya.

IV. Seksi Administrasi Umum dan Sumber Daya

- 1) **Fungsi Seksi Administrasi Umum dan Sumber Daya Direktorat Perencanaan dan Organisasi adalah pelaksana teknis dalam memberikan layanan administrasi.**
- 2) **Tugas Seksi Administrasi Umum dan Sumber Daya Direktorat Perencanaan dan Organisasi meliputi:**
 - a. menyusun rencana dan program kerja Seksi Administrasi Umum dan Sumber Daya Direktorat Perencanaan dan Organisasi;
 - b. melaksanakan layanan administrasi kesekretariatan dan kearsipan;
 - c. melaksanakan layanan kerumahtanggaan;
 - d. melaksanakan layanan administrasi kepegawaian;
 - e. melaksanakan layanan administrasi keuangan;
 - f. melaksanakan layanan administrasi pengadaan barang dan jasa;
 - g. melaksanakan layanan administrasi pemeliharaan sarana dan prasarana;
 - h. melaksanakan penjaminan mutu internal; dan
 - i. melaporkan kegiatan administrasi umum kepada Direktur Direktorat Perencanaan dan Organisasi secara berkala.
- 3) **Wewenang Seksi Administrasi Umum dan Sumber Daya Direktorat Perencanaan dan Organisasi meliputi:**
 - a. mengambil keputusan dan kebijakan sesuai dengan fungsi, tugas, wewenang dan wilayah kerjanya; dan
 - b. melakukan pengendalian, koordinasi, dan pembinaan sumber daya manusia di lingkungannya.
- 4) **Hubungan kerja Seksi Administrasi Umum dan Sumber Daya Direktorat Perencanaan dan Organisasi meliputi:**
 - a) melaksanakan perintah dari Direktur Direktorat Perencanaan dan Organisasi;
 - b. mengoordinasikan jabatan fungsional;
 - c. memberikan perintah kepada sumber daya manusia yang ada lingkungannya; dan
 - d. berkoordinasi dengan pimpinan unit lain terkait dengan fungsi dan tugasnya.

2. STRUKTUR ORGANISASI







EKA
SURACHMAN

KEPALA DIVISI



ZAENAL
MUTAQIN

ANALIS PERENCANAAN



ANNISA
M OKTAVIA

PENGOLAH DATA LAPORAN

Divisi Perencanaan, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan



SRI
ROHATI

KEPALA DIVISI



IMAS
TARMILAH

ARSIPARIS AHLI MUDA



ASEP
SAEPUDIN

PENGELOLA DATA DAN INFORMASI



TAUFIK
RAMADAN

PENGADMINISTRASI UMUM

Divisi Pengembangan Organisasi



SITI
KURAESIN

KEPALA SEKSI



ANDRE
CANDRA A

PENGELOLA PERBENDAHARAAN
DAN PELAYANAN



LILI
A GHOZALI

PENGADMINISTRASI UMUM



REKA
ANDIKA

PENGADMINISTRASI UMUM



FAZA
NISASILMI N

PENGADMINISTRASI UMUM

Seksi Administrasi Umum dan Sumber Daya

D. Isu Strategis

Tersedianya Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pilar utama yang menentukan keberhasilan operasional suatu organisasi. Dalam konteks **DITRENOR**, ketersediaan SDM menjadi isu strategis sentral. Dalam peran yang vital ini, jumlah SDM yang terdiri dari 12 individu saat ini telah diatur sedemikian rupa sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Namun, kompleksitas tugas yang diemban dan banyaknya kegiatan yang dilaksanakan mengakibatkan tumpang tindih dalam pelaksanaan. Seringkali, kegiatan dilaksanakan secara simultan dan harus dipadukan dengan jadwal yang sangat padat, terutama ketika mengejar target pelaksanaan.

Isu selanjutnya berkaitan dengan kebutuhan akan SDM yang memiliki kompetensi di bidang Teknologi Informasi (TI), khususnya seorang programmer. Direktorat Perencanaan dan Organisasi berperan dalam mengelola berbagai aplikasi, seperti perencanaan, penganggaran, dan pelaporan. Namun, hingga saat ini, belum ada SDM yang secara khusus bertanggung jawab untuk mengelola dan mengembangkan aplikasi secara mandiri. Direktorat tidak hanya mengelola aplikasi internal UPI, melainkan juga menggunakan aplikasi yang dikembangkan oleh Kementerian.

Dalam rangka menjawab tantangan ini, **DITRENOR** berusaha untuk merekrut SDM yang memiliki fokus khusus pada pengembangan aplikasi yang sesuai dengan kebutuhan Direktorat. Tujuan dari upaya ini adalah agar aplikasi yang digunakan dapat lebih terkelola dengan efisien dan sesuai dengan kebutuhan internal, serta memastikan integrasi yang baik dengan aplikasi dari Kementerian.

Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, peningkatan SDM yang baik dan pemenuhan kebutuhan khusus dalam bidang TI akan memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan efektivitas **DITRENOR** dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Namun demikian merujuk hasil penerimaan pegawai baru beberapa waktu lalu, tidak satupun pegawai baru yang memiliki kualifikasi sesuai dengan yang dibutuhkan. Hal ini yang kemudian masih menjadi kendala. **DITRENOR** saat ini masih memiliki ketergantungan terhadap SDM pengembang aplikasi yang bukan berasal dari **DITRENOR**. Hal ini menyulitkan proses koordinasi yang efektif.

Bab 2

perencanaan kinerja

Visi - Misi

Dalam menjalankan roda organisasi, Direktorat Perencanaan dan Organisasi sejak awal telah memiliki komitmen bahwa lembaga ini harus didorong secara konstruktif pada peningkatan kualitas dalam mendukung UPI sebagai Universitas Pelopor dan Unggul. Berdasar pada komitmen tersebut Direktorat Perencanaan dan Organisasi menetapkan Visi dan Misi, yang meliputi;

VISI:

Perencanaan dan Pengembangan
Bermutu dalam mendukung UPI
sebagai Universitas Pelopor dan Unggul

MISI:

Visi Direktorat Perencanaan dan Pengembangan dicapai melalui 5 (lima) tahapan dalam mewujudkan Misi-nya:

- Menyusun perencanaan tepat guna dan komprehensif sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan oleh UPI.
- Mengkoordinasikan, mengintegrasikan dan mensinkronkan perencanaan dan pengembangan UPI.
- Mengoptimalkan, mengevaluasi, dan pengendalian implementasi program.
- Meningkatkan pengelolaan data statistik serta hasil kajian pelaporan guna penyusunan perencanaan yang lebih berkualitas.
- Meningkatkan kapasitas perencanaan dan pengembangan kelembagaan UPI.

Ringkasan/ikhtisar Perjanjian Kinerja, IKU/IKT/IKK, Rencana Aksi, dan RKAT

Sampai dengan akhir tahun anggaran 2024, **DITRENOR** telah menunjukkan capaian kinerja yang memuaskan. Hal ini mencerminkan implementasi atas aktivitas dilakukan telah berorientasi pada pencapaian output yang sesuai dengan harapan. Segala aktivitas yang dilakukan selama kurun waktu tahun anggaran 2024 telah menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pencapaian seluruh target Perjanjian Kinerja (PK) antara Rektor dan Direktur. PK ini tidak hanya memuat target indikator yang meliputi peran **DITRENOR** sebagai instrumen kelembagaan UPI, namun juga dalam kontribusinya mendukung peningkatan kinerja kelembagaan UPI.

Berdasarkan acuan target kinerja tersebut (IKU/IKT/IKK) yang telah terpetakan pada dokumen Perjanjian Kinerja, **DITRENOR** telah menyusun program dan kegiatan yang secara spesifik diarahkan untuk mencapai keseluruhan target tersebut. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap langkah yang diambil dalam mencapai tujuan ini telah dirancang sesuai dengan rincian dokumen Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan (RKAT).

Dalam penyusunan strategi pencapaian, hal utama yang dilakukan adalah memastikan bahwa setiap target yang telah ditetapkan memiliki kegiatan yang terperinci dan tercatat dalam dokumen RKAT. Langkah ini mencakup seluruh tingkatan, mulai dari proses perencanaan, program dan kegiatan. Dengan demikian, tercipta sinergi yang baik antara rencana dan pelaksanaan, serta memastikan bahwa pencapaian target kinerja merupakan refleksi nyata dari kerja keras dan komitmen **DITRENOR** serta keseluruhan.

Secara keseluruhan, capaian kinerja tahun anggaran 2024 mencerminkan tekad **DITRENOR** dalam menjalankan program dan kegiatan sesuai dengan arahan strategis yang telah ditetapkan. Integrasi yang kuat antara PK, IKU/IKT/IKK, dan RKAT menciptakan landasan yang kokoh bagi pencapaian target-target yang telah ditetapkan dengan menjaga konsistensi dan koordinasi yang baik antar seluruh pimpinan dan pegawai.

Dalam upaya melakukan proses pengendalian capaian kinerja, **DITRENOR** telah menyusun Rencana Aksi (RA) sebagai acuan operasional dalam menerjemahkan tahapan kegiatan pencapaian target kinerja. RA ini menjadi acuan bagaimana kegiatan ini dapat dimonitor dan dievaluasi berdasarkan capaian triwulanan. Penetapan RA ini menuntut bahwa perlu dilakukan pengukuran kinerja secara berkala yang membandingkan target dari implementasi RA dengan realisasi capaian.

Secara operasional target kinerja **DITRENOR** menjadi rumusan RKAT Tahun 2024. Pada proses awal penyusunan RKAT, penetapan program dan kegiatan dilakukan untuk mendukung berbagai kegiatan yang secara langsung berkontribusi pada seluruh capaian kinerja. Hal inilah yang kemudian menjadi fokus pelaksanaan setiap agenda kegiatan **DITRENOR**. Meskipun demikian terdapat kegiatan yang pada tataran implementasi menghendaki adanya revisi ataupun realokasi kegiatan maupun anggaran. Hal ini wajar sekaitan dengan adanya tuntutan kinerja organisasi dalam mengakselerasi dan mendukung capaian kinerja. Target kinerja **DITRENOR** salah satunya adalah Indikator Kinerja Utama (IKU). Indikator kinerja inilah yang kemudian menjadi prioritas pencapaian implementasi program dan kegiatan dan kegiatan lain yang mendukung capaian kinerja universitas yang dituangkan dalam target kinerja Renstra UPI 2020-2021 periode keempat Tahun 2024.

Dalam rangka melakukan pengendalian kinerja, secara teknis seluruh target kerja dipetakan dalam agenda kinerja. Agenda kinerja ini menjadi panduan dalam rangka implementasi program dan kegiatan. Pelibatan seluruh pimpinan dan staf dalam setiap kegiatan menjadi strategi **DITRENOR** untuk menjaga kondusifitas dan memberikan peran kepada seluruh staf dan pimpinan dalam memberikan kontribusinya pada organisasi. Strategi ini didorong agar pelaksanaan program dan kegiatan sesuai dengan perencanaan dan secara langsung mendorong seluruh pegawai ikut andil dan berkontribusi secara aktif dalam proses pelaksanaan program dan kegiatan.

Pemetaan tugas terhadap seluruh pegawai memberi penekanan bahwa pegawai dituntut memiliki komitmen dan tanggung jawab terhadap apa yang telah menjadi tugasnya. Hal ini yang menjadi modal berharga bahwa **DITRENOR** membuka peluang bagi siapa pun untuk dapat berkembang dengan menegaskan perannya dalam organisasi sesuai dengan kemampuannya.

Adanya ruang koordinasi baik dalam bentuk rapat rutin maupun secara informal menjadi instrumen penting bagi proses evaluasi setiap kegiatan, dan penetapan strategi pencapaiannya. Keseluruhan proses kinerja yang dibangun di Direktorat Perencanaan dan Organisasi merupakan kerja kolektif dalam menunjang visi dan misi **DITRENOR**. Berikut target indikator kinerja **DITRENOR** Tahun 2024.

**Tabel 3. Target Indikator Kinerja Utama (IKU)
Direktorat Perencanaan dan Organisasi**

No	Indikator Kinerja Utama	Target	Satuan
1.	Jumlah dosen dan/atau tenaga kependidikan yang memperoleh penghargaan/award	1	orang
2.	Nilai Kinerja Anggaran atas RKA-K/L	93,20	Nilai
3.	Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)	AA	Predikat
4.	Indeks kepuasan pelayanan	85	%
5.	Jumlah Unit yang melakukan pembangunan ZI dan lolos verifikasi TIM penilai Mandiri	2	Unit
6.	Jumlah Fakultas/Sekolah (antara lain : Fakultas Kedokteran Fakultas Hukum, Fakultas Psikologi, Fakultas Pendidikan Agama Islam, Sekolah Vokasi), Kampus UPI di Daerah, Program Studi dan unit nonakademik baru	2 Fakultas; 2 Prodi	Unit

**Tabel 4. Target Indikator Kinerja Khusus (IKK)
Direktorat Perencanaan dan Organisasi**

No	Indikator Kinerja Khusus	Target	Satuan
1.	Jumlah Proposal Pengembangan Kampus UPI yang di Danai oleh Mitra	2	Proposal
2.	Persentase Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Kinerja Kelembagaan UPI	100	%

Bab 3

akuntabilitas kinerja

A. Capaian Kinerja

Merujuk capaian kinerja **DITRENOR** sampai dengan akhir tahun anggaran 2024 sebagian besar capaian kinerja dapat dicapai dengan maksimal. Hal ini merupakan buah dari upaya, konsistensi dan komitmen yang kuat untuk mencapai seluruh target kinerja melalui berbagai aktivitas yang dilakukan dalam kerangka peningkatan dan memberikan layanan unggul kepada stakeholder.

Seluruh implementasi program dan kegiatan yang dilakukan **DITRENOR** berpedoman pada RKAT yang telah ditetapkan. RKAT menjadi rujukan bahwa seluruh aktivitas didorong dan mendukung pencapaian target IKU maupun IKK dan kinerja lain yang mendukung kinerja kelembagaan UPI.

Laporan Tahun **DITRENOR** Tahun 2024 merupakan laporan dari capaian implementasi program dan kegiatan dalam upaya pencapaian target IKU, IKK, dan kontribusinya pada pencapaian kinerja universitas. Implementasi program dan kegiatan diarahkan pada kesesuaian perencanaan, implementasi, pertanggungjawaban maupun *output* yang dihasilkan. Akuntabilitas proses dan hasil dari setiap pelaksanaan program dan kegiatan menjadi dasar untuk meningkatkan mutu kinerja. Kerja sama pimpinan dan staf merupakan poin penting bagaimana proses pelaksanaan program dan kegiatan dapat berjalan dengan baik.

Implementasi program dan kegiatan Tahun Anggaran 2024 diarahkan pada pencapaian target kinerja yang ditetapkan dalam IKU maupun IKK. Target IKU dan IKK tersebut secara sistematis ditetapkan dalam agenda program kegiatan prioritas. Fokus pada pencapaian setiap target indikator merupakan upaya mengendalikan capaian kinerja berdasarkan skala prioritas. Meskipun target kinerja yang tidak termasuk dalam IKU dan IKK merupakan target kinerja yang sama penting dan strategis untuk dicapai. Berikut beberapa indikator yang menjadi target kinerja **DITRENOR** dan capaiannya sampai dengan akhir Tahun Anggaran 2024 dan perbandingannya dengan capaian Tahun 2023, sebagaimana ditunjukkan tabel di bawah ini.

**Tabel 5. Progres Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU)
Direktorat Perencanaan dan Organisasi**

No	Indikator Kinerja Utama	Target	Satuan	Capaian Tahun 2023	Capaian Tahun 2024	% Capaian
1.	Jumlah dosen dan/atau tenaga kependidikan yang memperoleh penghargaan/ <i>award</i>	1	orang	1	1	100
2.	Nilai Kinerja Anggaran atas RKA-K/L	90	Nilai	93,17	93,75	>100
3.	Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)	A	Predikat	AA	AA	100
4.	Indeks kepuasan pelayanan	85	%	82,37	85	100
5.	Jumlah Unit yang melakukan pembangunan ZI dan lolos verifikasi TIM penilai Mandiri	2	Unit	1	2	>100
6.	Jumlah Fakultas/Sekolah (antara lain : Fakultas Kedokteran Fakultas Hukum, Fakultas Psikologi, Fakultas Pendidikan Agama Islam, Sekolah Vokasi), Kampus UPI	2 Fakultas; 4 Prodi	Unit	1 fakultas 2 prodi	0 fakultas 2 prodi	50

No	Indikator Kinerja Utama	Target	Satuan	Capaian Tahun 2023	Capaian Tahun 2024	% Capaian
	di Daerah, Program Studi dan unit nonakademik baru					

Tabel 6. Progres Capaian Indikator Kinerja Khusus (IKK) Direktorat Perencanaan dan Organisasi

No	Indikator Kinerja Khusus	Target	Satuan	Capaian Tahun 2024	% Capaian
1.	Jumlah Proposal Pengembangan Kampus UPI yang di Danai oleh Mitra	1	Proposal	1	100
2.	Persentase Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Kinerja Kelembagaan UPI	100	%	100	100

1) Jumlah dosen dan/atau tenaga kependidikan yang memperoleh penghargaan/award



Gambar 1. Pegawai DITRENOR Memperoleh Prestasi sebagai Juara kedua Tendik Berprestasi UPI Tahun 2024



Gambar 2. Tenaga Kependidikan Berprestasi UPI Tahun 2024

Sesuai dengan target yang ditetapkan pada indikator Jumlah dosen dan/atau tenaga kependidikan yang memperoleh penghargaan/award, kembali pada Tahun 2024 **DITRENOR** dapat mencapai target tersebut. Target itu diperoleh atas pencapaian yang diraih salah satu staf divisi Perencanaan, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan (PPEP) atas nama Zaenal Mutaqin yang memperoleh peringkat ke 2 (kedua) sebagai Tenaga Kependidikan Berprestasi tingkat Universitas. Pada tahun sebelumnya yakni Tahun 2023, Shinta Prafithri Agustiana, yang juga staf PPEP juga meraih peringkat 1 (satu) sebagai Tenaga Kependidikan tingkat Universitas.

Capaian ini diharapkan dapat memotivasi pegawai lainnya untuk dapat mengoptimalkan potensinya dalam memberikan yang terbaik atas kinerja dan kontribusinya pada lembaga. Dalam rangka meningkatkan peluang pencapaian target ke depan, perlu dilakukan program yang sistematis agar target dapat dicapai. Hal ini dilakukan dengan menginventarisir pegawai yang potensial untuk diproyeksikan

mengikuti pemilihan Tenaga Kependidikan Berprestasi. Program peningkatan kompetensi melalui berbagai pelatihan dan pendidikan menjadi wajib sebagai upaya membekali pegawai dengan kompetensi yang unggul. Pola pemilihan calon pegawai juga perlu didasari atas peran dan kompetensi pegawainya dengan mengukur sejauhmana peran pegawai tersebut berkontribusi pada lembaga dan memiliki inovasi dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Diharapkan di Tahun 2025, **DITRENOR** kembali dapat mencapai target tersebut. Hal ini karena pegawai **DITRENOR** cukup memiliki kompetensi dan kapasitas untuk memperoleh prestasi atas kinerja yang selama ini diembannya.

a) Perbandingan target dan realisasi capaian kinerja Tahun 2024

Tabel 3.1. Perbandingan Target dan Realisasi

Tahun	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)	Penjelasan
2024	1	1	100	Target telah tercapai

b) Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun Berjalan dengan Capaian Kinerja Tahun Sebelumnya

Tabel 3.2. Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun Berjalan dengan Capaian Tahun Sebelumnya

Tahun	Target (%)	Capaian (%) Tahun	Penjelasan
2021	0	0	Belum menjadi target
2022	0	0	Belum menjadi target
2023	1	100	Target tercapai
2024	1	100	Target tercapai

c) Perbandingan Realisasi Tahun Berjalan dengan Target Jangka Menengah/Target Akhir Renstra

Tabel 3.3. Perbandingan Target, Capaian Tahun, dan Target Akhir Renstra

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					Penjelasan
Indikator	2024			2025	
	Target	Capaian	%	Target Akhir (%)	
Jumlah dosen dan/atau tenaga kependidikan yang memperoleh penghargaan/ <i>award</i>	1	1	100	2	Target telah tercapai

d) Program dan Kegiatan yang Mendukung Perealisasi Target Kinerja Indikator Kinerja

Dalam upaya optimalisasi capaian indikator ini, sejumlah program telah dilakukan, yaitu:

- 1) Memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi seluruh pegawai untuk mengikuti kegiatan pendidikan atau pelatihan dalam rangka meningkatkan kompetensi pegawai;
- 2) Mengalokasikan anggaran bagi peningkatan kompetensi pegawai;
- 3) Mengoptimalkan kontribusi pegawai dalam berbagai kegiatan strategis, terutama pada tingkatan universitas;
- 4) Memberikan penghargaan di internal **DITRENOR** sebagai upaya memotivasi pencapaian penghargaan pegawai; dan
- 5) Mengembangkan budaya kompetisi yang positif di lingkungan **DITRENOR** dengan berorientasi dan berkontribusi optimalisasi kinerja.

e) Faktor Penyebab Keberhasilan atau Kegagalan Pencapaian Target Indikator Kinerja

Faktor Penyebab Keberhasilan:

- 1) Pegawai yang memiliki komitmen dan motivasi tinggi dalam melaksanakan tugasnya;
- 2) Pegawai yang selalu berinovasi dan kreatif dalam melaksanakan tugasnya;
- 3) Pegawai pembelajar yakni SDM yang tidak pernah berhenti belajar untuk meningkatkan kompetensinya;
- 4) Lingkungan dan budaya kerja yang mendukung peningkatan pengembangan pegawai; dan
- 5) Lingkungan kerja yang memberikan pengakuan dan penghargaan internal dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja;

Faktor Penyebab Kegagalan:

- 1) Rendahnya komitmen dan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya;
- 2) Pegawai yang terjebak pada kegiatan rutinitas dalam melaksanakan tugasnya;
- 3) Pegawai yang tidak memiliki motivasi untuk meningkatkan kompetensinya;
- 4) Lingkungan dan budaya kerja yang tidak mendukung pengembangan pegawai; dan
- 5) Tidak adanya pengakuan dan penghargaan dari lingkungan internal sehingga tidak memotivasi pegawai untuk berprestasi.

f) Hambatan atau Permasalahan dalam Mencapai Indikator Kinerja

- 1) Pegawai tidak memiliki banyak waktu untuk melakukan pengembangan diri;
- 2) Minimnya pengakuan dan penghargaan kepada pegawai;

- 3) Tidak adanya ukuran yang jelas untuk mengukur pegawai khususnya tenaga kependidikan untuk memperoleh penghargaan; dan
- 4) Minimnya akses bagi tenaga kependidikan khususnya untuk meningkatkan kompetensinya.

g) Langkah Antisipasi dalam Mengatasi Hambatan dan Permasalahan yang Dihadapi dalam Perealisasian Target Kinerja

- 1) Memberikan akses yang seluas-luasnya bagi seluruh pegawai untuk mengikuti berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi yang menunjang kinerjanya;
- 2) Memberikan pengakuan dan penghargaan di tingkat internal sebagai wujud apresiasi atas kinerja pegawai; dan
- 3) Memastikan kebijakan organisasi mendukung pemberian apresiasi atau penghargaan atas kinerja pegawai yang berprestasi;

h) Strategi dalam Pencapaian Target Kinerja

- 1) Menyediakan pelatihan dan program pengembangan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan tenaga kependidikan, sehingga mereka dapat mencapai kinerja yang lebih baik;
- 2) Menerapkan sistem pengakuan yang jelas untuk mengidentifikasi, mengukur, dan menghargai kinerja unggul pegawai. Ini dapat meliputi penghargaan bulanan, triwulan, atau tahunan;
- 3) Menetapkan kriteria yang jelas dan obyektif untuk pemberian penghargaan, seperti pencapaian target tertentu, partisipasi aktif dalam kegiatan, kontribusi kreatif, dan tanggung jawab; dan

- 4) Membangun budaya di mana penghargaan dianggap sebagai bagian integral dari proses kinerja, mendorong partisipasi aktif dan kontribusi pegawai.

Dalam menunjang peningkatan kinerja seluruh pegawai, **DITRENOR** secara rutin setiap tahunnya melaksanakan kegiatan pembinaan motivasi dan peningkatan kinerja pegawai. Kegiatan tersebut menjadi sarana bagi **DITRENOR** untuk memperkuat kinerja kerja sama organisasi untuk mendukung peningkatan layanan dan kinerja. Kegiatan ini telah dilaksanakan pada tanggal 29-30 Juni 2024 di Pangandaran Jawa Barat.



Gambar 3. Kegiatan Pembinaan Motivasi dan Peningkatan Kinerja Pegawai

2) Rata-Rata Nilai Kinerja Anggaran atas RKA-K/L

Merujuk data kinerja anggaran atas Rata-rata Nilai Kinerja Anggaran atas RKA-K/L sampai dengan akhir Tahun Anggaran 2024 adalah sebesar 93,75. Nilai ini diperoleh dari nilai Evaluasi Kinerja Anggaran (EKA) sebesar 87,50 dan nilai 100 untuk Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA).

Merujuk Peraturan Menteri Keuangan Nomor 62 tahun 2023 Nilai Kinerja Anggaran (NKA) di peroleh dari proporsi 50% dari nilai kinerja atas perencanaan anggaran ditambah 50% dari Nilai kinerja atas pelaksanaan anggaran. Berdasarkan kedua nilai tersebut, maka Nilai Kinerja Anggaran (NKA) UPI berada di angka 93,75. Nilai Kinerja Anggaran (NKA) sebesar 93,75 diperoleh dari nilai EKA sebesar 87,50 dan IKPA sebesar 100. Jika merujuk pada target sebesar 93,20 untuk NKA di Tahun 2024, maka NKA UPI Tahun 2024 telah melampaui target.

Sampai dengan akhir Tahun 2024 realisasi pembayaran gaji dan tunjangan PNS yang bersumber dari APBN sebesar Rp.228.608.921.681,- atau 102,62% dari pagu APBN Tahun 2024 sebesar Rp.222.772.615.000,-.

Tabel 3.4. Realisasi Anggaran Belanja Pegawai UPI Tahun 2024

Pagu	Bulan	Dosen	Tendik	Jumlah Total Pegawai	Realisasi Anggaran Perbulan	Daya serap (%)
220.155.615.000	Januari	1.044	467	1.511	14.617.389.999	6,64
220.155.615.000	Februari	1.041	464	1.505	16.381.974.487	14,08
220.155.615.000	Maret	1.037	459	1.496	25.517.443.593	25,67
220.155.615.000	April	1.034	453	1.487	22.723.722.962	35,99
220.155.615.000	Mei	1.030	450	1.480	16.294.669.207	43,39
220.155.615.000	Juni	1.025	446	1.471	31.271.752.779	57,60
220.155.615.000	Juli	1.017	445	1.462	16.146.732.402	64,93

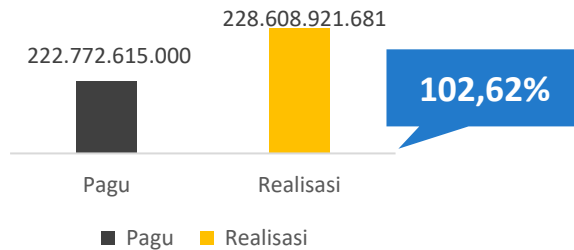
Pagu	Bulan	Dosen	Tendik	Jumlah Total Pegawai	Realisasi Anggaran Perbulan	Daya serap (%)
220.155.615.000	Agustus	1.015	444	1.459	16.548.902.288	72,45
220.155.615.000	September	1.014	441	1.455	16.380.079.300	79,89
220.155.615.000	Oktober	1.012	437	1.449	17.849.236.020	88,00
222.772.615.000	November	1.153	437	1.590	17.012.024.582	94,60
222.772.615.000	Desember	1.159	433	1.592	17.864.994.062	102,62

Sekaitan dengan optimalisasi kinerja anggaran beberapa aktivitas yang mendukung pencapaian target yang dilakukan oleh **DITRENOR** di antaranya melakukan pelaporan kinerja anggaran tepat waktu, melakukan reuiu secara berkala dengan unit terkait tentang kebutuhan belanja pegawai dan kesesuaian Rencana Penarikan Dana (RPD) dengan realisasi, maupun mengikuti kegiatan evaluasi kinerja anggaran lain yang diselenggarakan oleh Biro Perencanaan Kemendikbudristek.

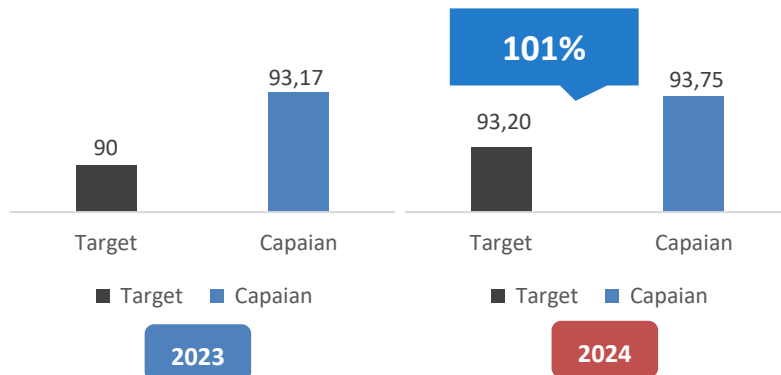
Salah satu kegiatan yang diikuti adalah Rakor Evaluasi dan Optimalisasi Capaian Nilai Kinerja Anggaran (NKA) serta Asistensi Peningkatan Penyelenggaraan SAKIP Kemendikbudristek TA 2024 Tahap 3, pada tanggal 3 - 5 Juli 2024 di Yogyakarta. Keikutsertaan pada kegiatan ini merupakan kesempatan yang penting untuk menambah informasi sekaligus mengukur sejauhmana kinerja anggaran UPI Tahun Anggaran 2024.



Gambar 4. Rakor Evaluasi dan Optimalisasi Capaian Nilai Kinerja Anggaran (NKA) serta Asistensi Peningkatan Penyelenggaraan SAKIP Kemendikbudristek TA 2024



Gambar 5. Realisasi Kinerja Anggaran APBN UPI Tahun Anggaran 2024



Gambar 6. Nilai Kinerja Anggaran UPI 2023 – 2024

a) Perbandingan target dan realisasi capaian kinerja Tahun 2024

Tabel 3.5. Perbandingan Target dan Realisasi

Tahun	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)	Penjelasan
2024	93,20	93,75	97	Target telah terlampaui

b) Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun 2024 dengan Capaian Kinerja Tahun Sebelumnya

Tabel 3.6. Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun 2024 dengan Capaian Tahun Sebelumnya

Tahun	Target (%)	Capaian (%)	Penjelasan
2021	85	91,33	Capaian melampaui target
2022	90	92,30	Capaian melampaui target
2023	90	93,17	Capaian melampaui target
2024	93,20	93,75	Capaian melampaui target

c) Perbandingan Realisasi Tahun Berjalan dengan Target Jangka Menengah/Target Akhir Renstra

Tabel 3.7. Perbandingan Target, Capaian Tahun 2023, dan Target Akhir Renstra

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					Penjelasan
Indikator	2024		2025		
	Target (%)	Capaian (%)	%	Target Akhir (%)	
Nilai Kinerja Anggaran atas RKA-K/L	93,20	93,75	101	90	Capaian triwulan I

d) Program dan Kegiatan yang Mendukung Perealisasian Target Kinerja Indikator Kinerja

- 1) Menyampaikan progres laporan kinerja anggaran secara berkala melalui aplikasi SIMPROKA – SPASIKITA;
- 2) Melakukan reviu secara berkala terkait kinerja anggaran dengan mengevaluasi realisasi belanja pegawai dengan Rencana Penarikan Dana (RPD);
- 3) Memperkuat koordinasi dengan unit kerja terkait (**DITRENOR**, Direktorat Keuangan, dan Biro SDM) dalam mensinkronisasi kebutuhan rill belanja pegawai; dan
- 4) Mengikuti agenda rutin Pemantauan Realisasi Program, Kegiatan dan Anggaran DIKTI yang dilakukan secara berkala oleh Biro Perencanaan Kemendikbudistek;

e) Faktor Penyebab Keberhasilan atau Kegagalan Pencapaian Target Indikator Kinerja

Faktor Penyebab Keberhasilan:

- 1) Perhitungan presisi terhadap kebutuhan belanja pegawai yang didasarkan pada keakuratan data kepegawaian;
- 2) Penetapan Rencana Penarikan Dana (RPD) yang memiliki akurasi kesesuaian dengan realisasi anggaran; dan
- 3) Koordinasi yang dinamis diantara unit terkait khususnya **DITRENOR**, Direktorat Keuangan, dan Biro SDM.

Faktor Penyebab Kegagalan:

- 1) Data kepegawaian yang tidak akurat;
- 2) Rencana kebutuhan belanja pegawai tidak berdasarkan pada hasil evaluasi, sehingga berpengaruh pada akurasi penentuan RPD; dan
- 3) Kurangnya koordinasi yang intens terkait reviu dan evaluasi atas kinerja anggaran.

f) Hambatan atau Permasalahan dalam Mencapai Indikator Kinerja

- 1) Belum akuratnya penetapan prediksi belanja pegawai sampai dengan akhir tahun anggaran;
- 2) NKA belum dapat dimonitor melalui sistem SPASIKITA-SIMPROKA. Maka untuk mengetahui NKA dilakukan perhitungan secara manual dengan melihat Nilai IKPA pada sistem Aplikasi OMSPAN dan Nilai EKA di Sistem Aplikasi SMART-Kemenkeu; dan
- 3) Data terkait kinerja anggaran pada aplikasi SIMPROKA – SPASIKITA seringkali berubah-ubah; dan
- 4) Perhitungan untuk nilai Evaluasi Kinerja Anggaran (NKA) harus dilakukan secara manual.

g) Langkah Antisipasi dalam Mengatasi Hambatan dan Permasalahan yang Dihadapi dalam Perealisasian Target Kinerja

- 1) Meningkatkan fungsi koordinasi dengan Biro Perencanaan Kemendikbudristek;
- 2) Selalu berkoordinasi dengan unit terkait jika terdapat perubahan data kepegawaian dan selalu berkoordinasi dengan DJA; dan
- 3) Dibangun sistem terintegrasi yang dapat menjembatani kebutuhan akan data kepegawaian, anggaran, dan kaitannya dengan perhitungan kebutuhan belanja pegawai.

h) Strategi dalam Pencapaian Target Kinerja

- 1) Menyusun proses perencanaan anggaran yang cermat dan akurat berdasarkan analisis yang mendalam terhadap kebutuhan riil belanja pegawai;
- 2) Melakukan koordinasi secara rutin dengan Direktorat Keuangan, Biro SDM, maupun Direktorat Jenderal Anggaran; dan

- 3) Mengikuti kegiatan rutin evaluasi kinerja anggaran yang diselenggarakan Biro Perencanaan Kemendikbudristek.

3) Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)

Dalam rangka meningkatkan kinerja implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2024 di lingkungan Universitas Pendidikan Indonesia (UPI), secara kelembagaan UPI memiliki komitmen tinggi dalam meningkatkan mutu layanan dan kinerja pencapaian target kinerja. Implementasi SAKIP di UPI sejauh ini telah memberikan dampak positif bagi kinerja kelembagaan. Hal ini dapat dilihat dari indikator menguatnya peran unit kerja di lingkungan UPI dalam mendukung kinerja SAKIP.

Dalam memperkuat kinerja SAKIP, Rektor telah membentuk Tim SAKIP Universitas melalui Surat Keputusan Rektor Nomor : 262/UN40/KP.09.00/2024. Sebagian besar Tim SAKIP UPI merupakan SDM yang telah mengikuti pelatihan SAKIP yang diselenggarakan oleh kementerian. Tim ini secara implementatif telah menjadi instrumen koordinatif dalam mengawal implementasi SAKIP di UPI sehingga dapat berjalan dengan baik. Penguatan kinerja Tim SAKIP UPI telah dimulai dari awal tahun anggaran 2024. Tim telah merumuskan program dan kegiatan yang memiliki keselarasan dengan upaya penguatan kinerja AKIP UPI.

Implementasi akuntabilitas kinerja UPI mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 40 Tahun 2022 tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Kinerja Pemerintah (SAKIP) di lingkungan Kemendikbudristek. Implementasi akuntabilitas kinerja UPI saat ini telah memiliki kriteria yang Sangat

Memuaskan. Indikator ini diperoleh dari raihan predikat AA (Sangat Memuaskan) dengan nilai 92 atas implementasi SAKIP Tahun 2024.

Tabel 3.8. Nilai Angka, Kategori dan Interpretasi Evaluasi SAKIP

No	Nilai Angka	Kategori	Interpretasi
1	>90-100	AA	Sangat Memuaskan
2	>80-90	A	Memuaskan
3	>70-80	BB	Sangat Baik
4	>60-70	B	Baik
5	>50-60	CC	Cukup (Memadai)
6	>30-50	C	Kurang
7	0-30	D	Sangat Kurang

Predikat ini tentu memberikan gambaran bahwa UPI memiliki kematangan (*mature*) dalam melaksanakan manajemen organisasi secara akuntabel. Hal ini berkesesuaian dengan tujuan dari penerapan SAKIP yang meliputi 1) perencanaan lebih berorientasi kinerja dengan skenario evaluasi keberhasilan, 2) Pelaporan lebih berorientasi pada hasil dan sesuai tanggung jawab pada tingkatan unit pelapor, 3) Menyelaraskan dan pengintegrasian manajemen keuangan dan manajemen kinerja (penganggaran berbasis kinerja), dan 4) mendorong pimpinan melakukan monitoring dan pengendalian.

Konsistensi dan komitmen dalam mengimplementasikan SAKIP tentu akan menghasilkan kinerja organisasi semakin akuntabel dan bermutu. Bonusnya adalah raihan predikat AKIP yang maksimal. UPI senantiasa berupaya meningkatkan implementasi SAKIP dengan melibatkan seluruh sumber daya, perangkat, dan instrumen yang ada meningkatkan mutu kinerja dan layanan.

Dalam rangka implementasi dan upaya pengendalian capaian predikat AKIP, ditetapkan target indikator Predikat AKIP pada

Renstra UPI Tahun 2021-2025. Penetapan indikator ini pada Renstra UPI menunjukkan bahwa UPI berkomitmen atas implementasi SAKIP yang menjadi acuan dalam menjalankan aktivitas kelembagaan secara bermutu dan akuntabel.

Pada Tahun 2024, UPI kembali memperoleh pencapaian Predikat Sangat Memuaskan atas kinerja implementasi SAKIP. Hal ini diperoleh dari Predikat AA dengan nilai 92. Berdasarkan capaian ini terdapat peningkatan nilai dari Tahun 2023. Pada Tahun 2023 nilai AKIP UPI berada di angka 90,80. Capaian ini memberi gambaran bahwa UPI konsisten untuk memberikan kinerja terbaik dalam implementasi SAKIP. Berikut adalah nilai dari akuntabilitas kinerja AKIP UPI Tahun 2024.



**Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Ditjen Diktiristek (PTN BH - Universitas
Pendidikan Indonesia)
Tahun 2024**

No	Komponen	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja
1	Perencanaan Kinerja	30%	27.6
2	Pengukuran Kinerja	30%	27.6
3	Pelaporan Kinerja	15%	13.8
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	23
Predikat		AA	92

Gambar 7. Nilai Kinerja AKIP UPI Tahun 2024

a) Perbandingan target dan realisasi capaian kinerja Tahun 2024

Tabel 3.9. Perbandingan Target dan Realisasi

Tahun	Target	Realisasi	Capaian (%)	Penjelasan
2024	AA	AA	100	Target telah tercapai

b) Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun 2024 dengan Capaian Kinerja Tahun Sebelumnya

Tabel 3.10. Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun 2024 dengan Capaian Tahun Sebelumnya

Tahun	Predikat	Nilai	Penjelasan
2021	A	80,30	Capaian melampaui target
2022	A	83,85	Capaian melampaui target
2023	AA	90,80	Target tercapai
2024	AA	92	Target tercapai

c) Perbandingan Realisasi Tahun 2023 dengan Target Jangka Menengah/Target Akhir Renstra

Tabel 3.11. Perbandingan Target, Capaian Tahun 2023, dan Target Akhir Renstra

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					Penjelasan
Indikator	2024		2025		
	Target	Capaian %	Target Akhir (%)		
Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)	AA	AA (92)	100	A	Target telah tercapai

d) Program dan Kegiatan yang Mendukung Perealisasian Target Kinerja Indikator Kinerja

Selama kurun waktu tahun 2024, Tim SAKIP Universitas telah melakukan berbagai kegiatan. Kegiatan tersebut meliputi:

1. Penyusunan Tindak Lanjut Laporan Hasil Evaluasi (LHE) SAKIP Tahun 2023

Merujuk surat Sekretaris Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) Nomor : 7826/A1/PR.04.03/2024 tertanggal 8 Maret 2024 perihal Tindak Lanjut Lembar Hasil Evaluasi (LHE) AKIP Tahun 2023, UPI harus menyusun jawaban terhadap rekomendasi LHE hasil penilaian atas perolehan predikat AKIP UPI Tahun 2023. Berdasarkan catatan rekomendasi LHE terdapat beberapa rekomendasi atas implementasi SAKIP UPI. Menindak lanjuti surat Sekretaris Jenderal Kemendikbudristek tersebut, Tim SAKIP telah menyusun jawaban untuk menanggapi rekomendasi LHE AKIP UPI Tahun 2023. Kegiatan dilaksanakan pada kegiatan yang membahas dua agenda yang meliputi, *pertama*, evaluasi implementasi SAKIP UPI Tahun 2023, *kedua*, pembahasan terkait Program Kerja Tim SAKIP UPI Tahun 2024. TIM melakukan analisis mendalam atas hasil evaluasi tersebut. Berdasarkan hasil analisis, ditetapkan berbagai tindak lanjut guna meningkatkan kinerja dan akuntabilitas. Proses penyusunan tindak lanjut telah selesai dan ditandatangani Rektor pada tanggal 27 Maret 2024.




Gambar 8. Kegiatan penyusunan tanggapan atas rekomendasi LHE AKIP UPI Tahun 2023

(Surat Sekretaris Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) Nomor : 7826/A1/PR.04.03/2024 tertanggal 8 Maret 2024 perihal Tindak Lanjut Lembar Hasil Evaluasi (LHE) AKIP Tahun 2023)



Gambar 9. Surat Tindak Lanjut Rekomendasi LHE AKIP UPI Tahun 2023



Tindak Lanjut Lembar Hasil Evaluasi
Ditjen Diktristek (PTN BH - Universitas Pendidikan Indonesia)
Tahun 2023

No	Komponen	Rekomendasi	Tindak Lanjut	Data Dukung
1.	Perencanaan Kinerja	1. Agar dapat lebih teliti dalam melengkapi data dukung; 2. Dalam merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja pada data dukung agar dapat mewakili seluruh jabatan dalam satuan kerja.	1. Kami akan melakukan revaluasi lebih awal sebelum mengunggah data dukung untuk melengkapi Lembar Kerja Evaluasi SAKIP; 2. Data dukung terkait perumusan dan penetapan perencanaan kinerja telah dilengkapi yang mewakili seluruh jabatan di lingkungan UPI.	1. SKP Pimpinan Universitas 2. SKP FPIPS 3. SKP FPBS

Gambar 10. Dokumen Tindak Lanjut Rekomendasi LHE AKIP UPI Tahun 2023

2. Sinkronisasi Lembar Kerja Evaluasi (LKE) SAKIP di Tingkat Universitas dengan Unit Kerja

Dalam rangka sinkronisasi keterpaduan antara pelaporan kinerja implementasi SAKIP di lingkungan UPI, Tim SAKIP Universitas merumuskan instrumen Lembar Kerja Evaluasi (LKE) yang memiliki kesesuaian antara di tingkat Universitas dan unit kerja. Hal ini sebagai bagian dari hasil evaluasi atas

implementasi SAKIP di Tahun 2023, di mana pada Tahun 2023, untuk pelaporan implementasi SAKIP di tingkat unit kerja masih memadukan dua regulasi terkait SAKIP. Hal ini bertujuan untuk lebih dapat memotret kinerja unit kerja sesuai karakter unit kerjanya.

Berdasarkan hasil evaluasi dan kesepakatan Tim, melalui beberapa kali pembahasan disepakati bahwa LKE di tingkat universitas dan di unit kerja akan disamakan. Namun demikian ada penyesuaian untuk bukti evidence yang menjadi dokumen pendukung di tingkat unit kerja. Kegiatan sinkronisasi ini dilaksanakan selama kurun waktu beberapa kali pertemuan, dan yang pertama dimulai pada Februari – Juni 2024 dengan melakukan pembahasan LKE unit kerja.





Gambar 11. Pembahasan LKE AKIP Unit Kerja Tahun 2024

3. Optimalisasi Aplikasi Penunjang (Evaluasi AKIP) pada Aplikasi eplanning dalam Menunjang Kinerja Evaluasi Implementasi SAKIP

Dalam menunjang kinerja evaluasi implementasi SAKIP, optimalisasi atas pemanfaatan aplikasi terus didorong untuk mempermudah proses rewiu dan evaluasi. Aplikasi eplanning dalam hal ini melalui menu Evaluasi AKIP telah melakukan penyesuaian sekaitan dengan LKE antara di tingkat universitas dan unit kerja. Terdapat penambahan modul pada aplikasi di antaranya untuk data dukung yang sifatnya lebih menggambarkan kinerja Universitas, maka dokumen yang diunggah otomatis didistribusi menjadi dokumen pendukung yang terdapat di LKE unit kerja. Hal ini berlaku pada beberapa indikator LKE. Sebagai contoh dokumen Perencanaan Kinerja, ataupun Renstra.

Selanjutnya pengembangan aplikasi eplanning juga menambahkan modul untuk tindak lanjut atas rekomendasi LHE. Modul ini menjadi hal yang baru dikarenakan pada Tahun 2023, aplikasi eplanning belum menunjang proses penyusunan tindak

lanjut LHE tahun sebelumnya. Dengan penambahan modul ini diharapkan implementasi SAKIP di tingkat unit kerja khususnya dapat lebih meningkat dari segi kualitas.

The screenshot displays the EPlanning UPI system interface. The top navigation bar includes 'Pedoman', 'Dashboard', 'Perencanaan', 'Money', 'Evaluasi AKIP', and 'Tindak Lanjut'. The main content area is titled 'Evaluasi Akuntabilitas Kinerja 2024' and shows a table of evaluation criteria. A secondary window titled 'Edit Form' is open, displaying a list of documents with columns for 'No', 'File', 'Size (bytes)', 'Upload', and 'View'. The 'Tindak Lanjut' button in the top navigation bar is highlighted with a red box.

No	Komponen	Unit Upload	Upload dari Universitas	Unit Kerja		Validasi		#
				Nilai	Angka Evaluasi	Nilai	Angka Evaluasi	
1. PERENCANAAN KINERJA (10%)								
a. Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia								
1.	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1,50	2,37	0,50	0,79	<input type="button" value="Evaluasi"/>
2.	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1,50	1,67	0,50	0,56	<input type="button" value="Evaluasi"/>
3.	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1,00	0,67	0,00	0,00	<input type="button" value="Evaluasi"/>
4.	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	0,50	0,38	0,50	0,38	<input type="button" value="Evaluasi"/>
5.	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					<input type="button" value="Evaluasi"/>
6.	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					<input type="button" value="Evaluasi"/>

Gambar 12. Modul Distribusi Dokumen Data Dukung Tingkat Universitas ke Unit Kerja

This screenshot shows the EPlanning UPI system interface with the 'Tindak Lanjut' button in the top navigation bar highlighted with a red box. The interface includes a user profile for 'User : ZAENAL - Admin, Zaenal' and a navigation menu with options like 'Pedoman', 'Dashboard', 'Perencanaan', 'Money', 'Evaluasi AKIP', and 'Tindak Lanjut'.

The screenshot shows the 'ePlanning' application interface. At the top, there is a header with the UPI logo and the text 'ePlanning UPI Education University'. Below the header, there is a navigation menu with options like 'Pedoman', 'Dashboard', 'Perencanaan', 'Monev', 'Evaluasi AKIP', and 'Tindak Lanjut'. The main content area displays the 'Tindak Lanjut' module for the 'Perencanaan Kinerja' component. It includes a list of recommendations and a table for recording follow-up actions and supporting data.

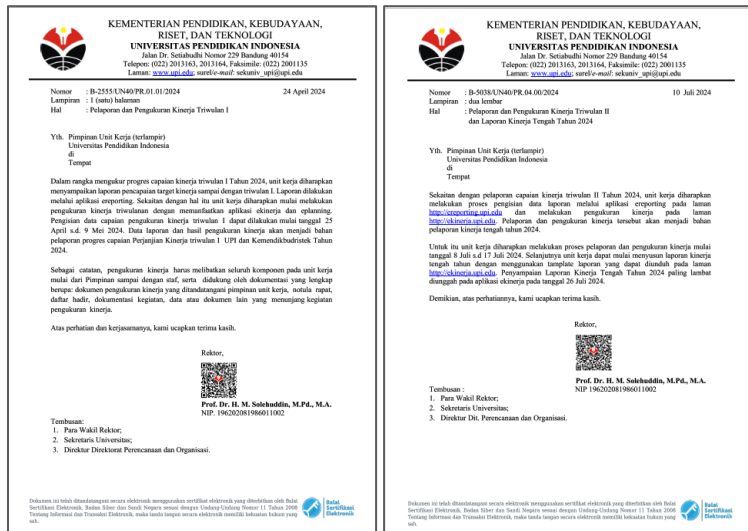
No	Komponen	Rekomendasi	Tindak Lanjut	Data Dukung
1.	Perencanaan Kinerja	1. Penetapan dan pemetaan rencana aksi agar lebih operasional dan terukur untuk mencapai target kinerja pertriwulan dan dapat menggambarkan tahapan strategi pencapaian target 2. Aktivitas atas pemantauan capaian kinerja dari rencana aksi kinerja yang telah ditetapkan agar dilakukan secara berkala dan fokus pada pencapaian target yang telah ditetapkan pertriwulan 3. Dokumen yang diunggah perlu dilengkapi dengan dokumen pendukung kegiatan berupa undangan, daftar hadir, notula, foto kegiatan, dan dokumen lain yang mendukung kegiatan		

Gambar 13. Modul Tindak Lanjut Lembar Hasil Evaluasi

4. Pengukuran Kinerja pada Aplikasi Ekinerja dalam Menunjang Kinerja Implementasi SAKIP

Dalam rangka menunjang implementasi SAKIP, khususnya pada komponen pengukuran kinerja, UPI telah menggunakan aplikasi pengukuran kinerja ekinerja. Aplikasi ini telah banyak membantu mempermudah proses pengukuran kinerja. Meskipun pada prosesnya masih terdapat kendala sekaitan dengan kinerja aplikasi, namun hal tersebut dapat secara umum telah membantu menyederhanakan kinerja pengukuran kinerja. Penggunaan aplikasi ini memungkinkan setiap unit kerja melakukan pengukuran kinerja secara otomatis.

Pengukuran kinerja meliputi pencapaian target kinerja, realisasi program, dan hasil evaluasi atas pencapaian target kinerja yang meliputi kegiatan yang dilaksanakan, kendala, maupun upaya atau strategi dalam pencapaian target ke depan. Proses pengukuran kinerja dengan menggunakan aplikasi ekinerja telah dilakukan melalui kegiatan pengukuran kinerja triwulan I dan triwulan II Tahun 2024.



Gambar 14. Surat Pelaporan dan Pengukuran Kinerja Triwulan I dan Progres Pelaporan dan Pengukuran Kinerja Triwulan II

5. Pelibatan Seluruh Unit Kerja dalam Melakukan Pengukuran Kinerja serta Evaluasi Kinerja

Dalam mengoptimalkan kinerja pengukuran kinerja, UPI mendorong seluruh unit kerja untuk terlibat dalam pelaksanaan SAKIP. Upaya ini merupakan strategi tepat dalam upaya pengendalian capaian kinerja. Setiap unit kerja diharapkan aktif terlibat dalam proses tersebut untuk mencapai tujuan SAKIP secara maksimal. Pelibatan seluruh unit kerja dilakukan melalui koordinasi antar unit, rapat evaluasi, serta pembahasan hasil kinerja secara periodik. Pelibatan unit kerja dalam proses

pengukuran kinerja salah satunya dilakukan dengan kegiatan Optimalisasi dan Efektivitas Kinerja Pelaporan melalui ereporting dan ekinerja. Kegiatan ini di antaranya dilakukan dengan mengundang unit kerja untuk bersama mereviu dan mengevaluasi data kinerja, pelaporan, dan optimalisasi unit kerja penanggung jawab pelaporan. Pelibatan unit kerja dalam hal ini menjadi penting dalam mengorganisir pengendalian capaian kinerja dilakukan secara kelembagaan. Output dari kegiatan ini bagaimana seluruh unit kerja terkait dapat memberikan kontribusi dalam rangka pencapaian seluruh target kinerja dan dapat mengoptimalkan kegiatan pengukuran kinerja sebagai proses evaluasi untuk meningkatkan kinerja.

6. **Komitmen Pimpinan Universitas dalam Mendukung Kinerja Implementasi SAKIP**

Implementasi SAKIP tentu tidak akan berjalan dengan baik, jika pimpinan tidak memiliki komitmen dan konsisten terhadap nilai-nilai AKIP. Selama kurun waktu implementasi SAKIP, komitmen pimpinan dalam hal ini dapat dilihat dari aktivitasnya dalam mendukung kinerja SAKIP. Keterlibatan pimpinan universitas, Rektor dalam hal ini adalah keterlibatan Rektor pada proses pengukuran kinerja pencapaian target Perjanjian Kinerja. Rektor secara aktif dan memiliki *concern* tinggi pada proses pengukuran kinerja.

Dalam rangka mendukung kinerja implementasi SAKIP, pimpinan universitas telah menunjukkan komitmen yang kuat dan memberikan kontribusi pada peningkatan kualitas implementasi SAKIP di lingkungan UPI. Kegiatan Evaluasi SAKIP semester I yang diselenggarakan pada 14 Agustus 2024 adalah gambaran dari komitmen pimpinan universitas memiliki

perhatian yang besar bahwa implementasi SAKIP di UPI berkontribusi penting bagi peningkatan kinerja perencanaan, pelaporan, pengukuran, dan evaluasi kinerja. Hal ini tentu dipahami pimpinan SAKIP sebagai instrumen yang mendukung kinerja organisasi dapat berjalan pemenuhan akuntabilitas yang tinggi.

Pada kegiatan Pengukuran Kinerja atas Target Perjanjian Kinerja UPI Triwulan II Tahun 2024 dan Reviu Kinerja Implementasi SAKIP UPI Semester I Tahun 2024, Rektor selalu menekankan bahwa implementasi SAKIP tidak terjebak pada ketersediaan dokumen saja, melainkan dapat memberikan dampak bagi peningkatan kualitas kinerja dan layanan serta pencapaian target kinerja yang bermutu. Rektor meminta seluruh instrumen kelembagaan UPI untuk terlibat secara aktif dalam proses pengukuran kinerja berjenjang yang dilakukan secara rutin dan tepat waktu.





Gambar 15. Pengukuran Kinerja Triwulan dan Reviu Implementasi SAKIP UPI bersama Rektor

7. Evaluasi Kinerja dalam Mendukung Kinerja Implementasi SAKIP

Dalam melakukan pengendalian atas efektivitas implementasi SAKIP, Tim SAKIP UPI akan melakukan evaluasi kinerja secara berkala. Evaluasi kinerja dilakukan untuk mengidentifikasi kendala dan peluang perbaikan dalam proses pelaksanaan SAKIP. Hasil dari evaluasi kinerja menjadi dasar untuk menyusun rekomendasi perbaikan dan langkah-langkah strategis dalam meningkatkan kinerja implementasi SAKIP.

Sesuai dengan agenda evaluasi SAKIP yang akan dilakukan oleh kementerian, Tim SAKIP UPI telah mempersiapkan proses Evaluasi Mandiri atas Implementasi Tahun 2024. Evaluasi dilakukan dengan menginventarisir kelengkapan data dukung dan laporan sebagaimana yang diminta kementerian. Evaluasi mandiri juga dilakukan bagi seluruh unit kerja di lingkungan UPI. **DITRENOR** telah memfasilitasi Tim SAKIP Universitas pada kegiatan workshop terkait proses evaluasi mandiri implementasi SAKIP dan pengisian instrumen Lembar Kerja Evaluasi di tingkat unit kerja.

e) Faktor Penyebab Keberhasilan atau Kegagalan Pencapaian Target Indikator Kinerja

Faktor Penyebab Keberhasilan:

- 1) Komitmen yang tinggi dari seluruh pimpinan dan staf dalam mengimplementasikan SAKIP; dan
- 2) Membangun budaya kinerja yang akuntabel.

Faktor Penyebab Kegagalan:

- 1) Rendahnya komitmen pimpinan dan staf dalam mengimplementasikan SAKIP;
- 2) Aktivitas kinerja masih terjebak pada kegiatan rutinitas; dan

- 3) Minimnya pemahaman terhadap kinerja SAKIP.

f) Hambatan atau Permasalahan dalam Mencapai Indikator Kinerja

Selama kurun waktu semester I terdapat beberapa hambatan atau permasalahan yang dihadapi sekaitan dengan implementasi SAKIP, antara lain:

- 1) Koordinasi dan komunikasi antar unit kerja yang masih perlu ditingkatkan dalam rangka menjaga keterpaduan program dan kegiatan;
- 2) Keterbatasan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi pada bidang SAKIP;
- 3) Pengembangan aplikasi belum sepenuhnya mengakomodir kebutuhan; dan
- 4) Kesadaran dan pemahaman tentang pentingnya SAKIP di lingkungan universitas masih perlu ditingkatkan untuk meningkatkan partisipasi aktif seluruh pegawai dan unit kerja.

g) Langkah Antisipasi dalam Mengatasi Hambatan dan Permasalahan yang Dihadapi dalam Perealisasian Target Kinerja

Sejauh ini, implementasi SAKIP di UPI telah memberikan dampak positif dalam peningkatan kinerja dan akuntabilitas. Hal ini merupakan jawaban dalam mengantisipasi hambatan dan permasalahan implementasi SAKIP. Beberapa hasil yang telah dicapai meliputi:

- 1) Peningkatan transparansi dan akuntabilitas dalam pelaksanaan program dan kegiatan universitas;
- 2) Peningkatan partisipasi aktif seluruh unit kerja dalam proses pengukuran dan evaluasi kinerja;
- 3) Peningkatan komitmen unit kerja dalam proses pelaporan dan pengukuran kinerja;

- 4) Peningkatan penggunaan teknologi informasi (aplikasi ekinerja, ereporting, dan eplanning) dalam kinerja perencanaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan maupun pengukuran kinerja, sehingga meningkatkan efektivitas kinerja; dan
- 5) Meningkatnya perhatian unit kerja dalam kegiatan evaluasi kinerja.

h) Strategi dalam Pencapaian Target Kinerja

Berdasarkan evaluasi dan hasil implementasi SAKIP semester I, dirumuskan beberapa rencana aksi ke depan sebagai strategi untuk terus meningkatkan kinerja implementasi SAKIP di lingkungan UPI, di antaranya:

- 1) Meningkatkan sosialisasi dan pendampingan terhadap unit kerja tentang SAKIP serta menggali potensi dan mengidentifikasi hambatan dalam implementasi;
- 2) Peningkatan kapasitas dan pelatihan sumber daya manusia dalam bidang SAKIP, pengelolaan data dan pelaporan kinerja melalui pelatihan, workshop, dan sumber daya manusia lainnya;
- 3) Perbaikan dan penyesuaian aplikasi ekinerja dan ereporting untuk meningkatkan keakuratan dan keterpaduan data serta mempermudah proses pelaporan kinerja;
- 4) Penguatan kolaborasi dan komunikasi di tingkat universitas dan antar unit kerja untuk memastikan terciptanya sinergi dalam mencapai tujuan SAKIP secara keseluruhan; dan
- 5) Peningkatan pemantauan dan evaluasi kinerja secara berkala untuk mengidentifikasi potensi perbaikan dan pengembangan selanjutnya.

Selain rencana aksi yang telah disebutkan, Tim SAKIP Universitas ke depan berupaya mengoptimalkan kinerja implementasi SAKIP guna mencapai predikat Akuntabilitas Kinerja

Instansi Pemerintah (AKIP) yang maksimal serta menjadikan implementasi SAKIP sebagai budaya di lingkungan UPI. Beberapa kegiatan tersebut antara lain:

- 1) Peningkatan Keterlibatan pimpinan dan seluruh unit kerja dalam implementasi SAKIP melalui diskusi rutin, rapat koordinasi, dan pertemuan evaluasi, akan dibahas dan dikomunikasikan berbagai hal terkait pelaksanaan SAKIP. Selain itu, sinergi dengan seluruh unit kerja dan penggunaan mekanisme partisipatif akan menjadi fokus untuk mencapai kesepakatan bersama dalam mencapai tujuan akuntabilitas dan kinerja universitas;
- 2) Tim SAKIP akan terus melakukan pendampingan untuk meningkatkan pemahaman dan kemampuan unit kerja dalam mengelola dan melaporkan data kinerja secara tepat dan akuntabel. Pendampingan ini akan dilakukan melalui pelatihan, workshop, dan pembuatan pedoman serta panduan teknis dalam pengelolaan data kinerja;
- 3) Pembentukan Tim Penjaminan Mutu implementasi. Tim ini bertugas melakukan evaluasi dan pemeriksaan secara obyektif terhadap seluruh aktivitas dan proses SAKIP. Dengan adanya Tim Penjaminan Mutu, diharapkan tingkat akurasi dan keandalan data kinerja dapat terjaga dengan baik; dan
- 4) Pemberian *reward* untuk mendorong partisipasi aktif dan unit kerja dalam pelaksanaan SAKIP, Tim SAKIP akan mengusulkan penerapan sistem *reward* berdasarkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* berupa penghargaan atau insentif yang akan diberikan kepada unit kerja yang berhasil mengimplementasikan SAKIP secara konsisten.

Dengan adanya upaya-upaya tersebut, diharapkan UPI dapat mencapai predikat AKIP yang maksimal dan implementasi SAKIP

dapat menjadi bagian dari budaya organisasi. Tim SAKIP harus berkomitmen untuk terus berinovasi, meningkatkan kapasitas, dan mengoptimalkan pelaksanaan SAKIP guna meningkatkan kualitas kinerja dan akuntabilitas serta memberikan pendampingan bagi universitas dan unit kerja.

4) Indeks Kepuasan Pelayanan

Kegiatan untuk mengukur indeks kepuasan pelayanan di lingkungan UPI Tahun 2024 telah dilaksanakan di Tahun 2024. Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penyusunan Survei Kepuasan Masyarakat Unit Penyelenggara Pelayanan Publik, tujuan survey untuk mengukur tingkat kepuasan masyarakat sebagai pengguna layanan dan meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik.

Dan saran dari survey adalah:

- a) Mendorong partisipasi masyarakat sebagai pengguna layanan dalam menilai kinerja penyelenggara pelayanan;
- b) Mendorong penyelenggara pelayanan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik;
- c) Mendorong penyelenggara pelayanan menjadi lebih inovatif dalam menyelenggarakan pelayanan publik;
- d) Mengukur kecenderungan tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik.

Melalui evaluasi tingkat kepuasan layanan unit kerja maka akan dapat dilihat tingkat kepuasan layanan unit kerja dalam memberikan pelayanan kepada *stakeholder*. Kegiatan ini dapat mengetahui hambatan dan kendala dalam memberikan layanan terbaik, mencari alternatif solusi serta upaya pencegahan dini

terhadap ketidaksesuaian dalam pelaksanaan pelayanan implementasi program kerja.

a) Perbandingan target dan realisasi capaian kinerja Tahun 2024

Tabel 3.12. Perbandingan Target dan Realisasi

Tahun	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)	Penjelasan
2024	85	85	100	Target Tercapai

b) Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun Berjalan dengan Capaian Kinerja Tahun Sebelumnya

Tabel 3.13. Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun Berjalan dengan Capaian Tahun Sebelumnya

Tahun	Target (%)	Realisasi (%)	Penjelasan
2021	80	80,30	Capaian melebihi target
2022	80	83,85	Capaian melebihi target
2023	83	80,62	Target tidak tercapai namun masih berada pada kategori tinggi
2024	85	85	Target telah tercapai

c) Perbandingan Realisasi Tahun Berjalan dengan Target Jangka Menengah/Target Akhir Renstra

Tabel 3.14. Perbandingan Target, Capaian Tahun, dan Target Akhir Renstra

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					Penjelasan
2024			2025		
Indikator	Target	Capaian	%	Target Akhir (%)	
Indeks kepuasan layanan	85	85	100	90	Belum ada capaian

d) Program dan Kegiatan yang Mendukung Perealisasian Target Kinerja Indikator Kinerja

- 1) Mengumpulkan umpan balik secara berkala dari *stakeholder* melalui survei kepuasan layanan; dan
- 2) Menganalisis hasil survei dan mengambil tindakan korektif berdasarkan temuan dan saran yang diberikan oleh *stakeholder*.

e) Faktor Penyebab Keberhasilan atau Kegagalan Pencapaian Target Indikator Kinerja

Faktor Penyebab Keberhasilan:

- 1) Menyediakan layanan berkualitas dan responsif kepada semua *stakeholder*, termasuk dosen, staf, alumni, orang tua mahasiswa, dan masyarakat luas;
- 2) Mendorong partisipasi aktif dari seluruh *stakeholder* dalam rangka pengembangan kelembagaan UPI;
- 3) Memberikan pembekalan secara kontinu untuk dosen dan staf agar memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk memberikan pelayanan yang unggul kepada semua pihak terkait; dan
- 4) Menjaga standar yang tinggi dalam pengajaran dan layanan akademik lainnya.

Faktor Penyebab Kegagalan:

- 1) Bentuk layanan yang masih mendasarkan pada rutinitas;
- 2) Lambatnya respon yang diberikan terhadap tuntutan *stakeholder*; dan
- 3) Tidak terdapat program yang memberikan keterampilan maupun pengetahuan kepada pegawai dalam memberikan layanan terbaik bagi *stakeholder*.

f) Hambatan atau Permasalahan dalam Mencapai Indikator Kinerja

Beberapa hambatan yang menjadi kendala dalam mencapai target indikator ini diantaranya;

- 1) Layanan tidak sesuai dengan kebutuhan nyata dari *stakeholder*;
- 2) Dosen dan staf memiliki beban kerja yang terlalu tinggi sehingga mempengaruhi kualitas layanan dan responsifitas terhadap *stakeholder*;
- 3) Infrastruktur, sarana dan prasarana yang tidak lengkap atau kurang memadai; dan
- 4) Minimnya keterampilan komunikasi dan manajemen konflik yang dimiliki pegawai.

g) Langkah Antisipasi dalam Mengatasi Hambatan dan Permasalahan yang Dihadapi dalam Perealisasian Target Kinerja

- 1) Menidentifikasi *stakeholder* utama dan harapan mereka terhadap layanan yang diberikan UPI;
- 2) Melakukan survei berkala untuk memahami kebutuhan, harapan, dan masalah yang dihadapi oleh *stakeholder*;
- 3) Analisis hasil survei dan evaluasi, lalu identifikasi area perbaikan yang diperlukan; dan
- 4) Membangun komitmen untuk memprioritaskan dan mendukung upaya meningkatkan kepuasan *stakeholder*;

h) Strategi dalam Pencapaian Target Kinerja

Strategi yang dapat dilakukan dalam upaya pencapaian target, diantaranya:

- 1) Meningkatkan fokus pada pengembangan kualitas pengajaran dan layanan akademik lainnya yang unggul;

- 2) Melengkapi infrastruktur, sarana dan prasarana yang modern dan terbaru;
- 3) Menyelenggarakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan komunikasi, manajemen waktu, manajemen konflik, dan keterampilan interpersonal pegawai;
- 4) Melakukan survei kepuasan *stakeholder* secara berkala untuk mengukur tingkat kepuasan mereka; dan
- 5) Menggunakan hasil survei sebagai panduan untuk perbaikan dan pengembangan layanan.

5) Jumlah Unit yang Melakukan Pembangunan ZI dan Lolos Verifikasi TIM Penilai Mandiri

Reformasi Birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan Pembangunan nasional. Dalam rangka akselerasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi pemerintah mengeluarkan peraturan Pemerintah nomor 90 tahun 2021 tentang Pembangunan Dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah.

Pelaksanaan Reformasi birokrasi dan Zona integritas di lingkungan UPI sudah dilaksanakan sejak tahun 2020 dengan di pelopori oleh Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (FPIPS).

Sebagai wujud keseriusan UPI dalam melaksanakan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani, UPI telah menjadikan Pembangunan ZI menjadi salah satu indikator kinerja dalam Perubahan Renstra tahun 2021-2025.

Sesuai dengan surat dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan ristek dan teknologi nomor 1172 tahun 2022 yang

menginstruksikan kepada seluruh pimpinan universitas di lingkungan Dirjen Dikti Kemdikbudristek agar pimpinan universitas menugaskan seluruh fakultas untuk melaksanakan Pembangunan Zona Integritas. Hal tersebut di tindaklanjuti dengan surat tugas Rektor nomor 50 tanggal 23 Januari 2023 agar Fakultas, SPs, dan UPI kampus di daerah untuk melaksanakan Pembangunan zona integritas. Melalui Surat Keputusan Rektor diangkatlah Tim Zona Integritas di tiap Fakultas, SPs, dan UPI Kampus di Daerah.

Dalam Instruksi Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 1 Tahun 2024 Tentang Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (Wbk)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (Wbbm), yang di tujukan kepada Pimpinan Unit Kerja, Civitas Akademika, Tenaga Kependidikan dan Elemen lainnya di lingkungan Universitas Pendidikan Indonesia, untuk:

- a) Mendukung dan melaksanakan pembangunan Zona Integritas di Lingkungan Universitas Pendidikan Indonesia
- b) Setiap Unit, Civitas Akademika, Tenaga Kependidikan dan Elemen lainnya di lingkungan Universitas Pendidikan Indonesia memberikan kontribusi terhadap pembangunan Zona Integritas
- c) Mengoptimalkan tugas dan fungsi untuk mendukung terwujudnya Wilayah Bersih dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih melayani (WBBM)

Tahun 2024 Pembangunan Zona Integritas di lingkungan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi yang diturunkan pada Perguruan Tinggi Negeri dan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi, Tim Reformasi Birokrasi Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Riset, dan Teknologi telah mengajukan unit kerja untuk dilakukan penilaian internal zona integritas tahun 2024 oleh Inspektorat Jenderal selaku Tim Penilai Internal (TPI). TPI akan melakukan penilaian bagi 68 (enam puluh delapan) Unit Kerja di

Ditjen Diktirstek. Ada 6 Unit dilingkungan UPI yang terpilih untuk di nilai oleh TPI, yaitu:

- (1) FPIPS
- (2) FPEB
- (3) FPBS
- (4) FPMIPA
- (5) FPOK
- (6) Kampus UPI di Purwakarta

Desember 2024 Fakultas Kedokteran menyusul unit lainnya mendeklarasikan Pembangunan Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).



Gambar 16. Deklarasi Pembangunan Zona Integritas Fakultas Kedokteran

Tahun 2024 Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (FPIPS) UPI menyandang predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dari Kementerian PAN RB.



Gambar 17. Pemberian Penghargaan Predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) di KemendikbudRistek



Gambar 18. Pemberian Penghargaan Predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dari KemenPANRB

Dalam rangka Dies Natalis UPI ke 76 diadakan Anugerah UPI kategori Zona Integritas dengan peringkat Utama FPIPS, peringkat kesatu FPMIPA, peringkat kedua Sekolah Pascasarjana, serta peringkat ketiga FPBS.



Gambar 19. Pemberian Penghargaan Anugerah UPI Kategori Zona Integritas

a) Perbandingan target dan realisasi capaian kinerja Tahun 2024

Tabel 3.15. Perbandingan Target dan Realisasi

Tahun	Target	Realisasi	Capaian (%)	Penjelasan
2024	2	2	100	Capaian target telah melampaui

b) Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun Berjalan dengan Capaian Kinerja Tahun Sebelumnya

Tabel 3.16. Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun Berjalan dengan Capaian Tahun Sebelumnya

Tahun	Target	Realisasi	Penjelasan
2021	-	-	Target belum ditetapkan
2022	-	-	Target belum ditetapkan
2023	1	1	Target telah tercapai

Tahun	Target	Realisasi	Penjelasan
2024	2	2	Target telah tercapai

c) Perbandingan Realisasi Tahun Berjalan dengan Target Jangka Menengah/Target Akhir Renstra

Tabel 3.17. Perbandingan Target, Capaian Tengah Tahun, dan Target Akhir Renstra

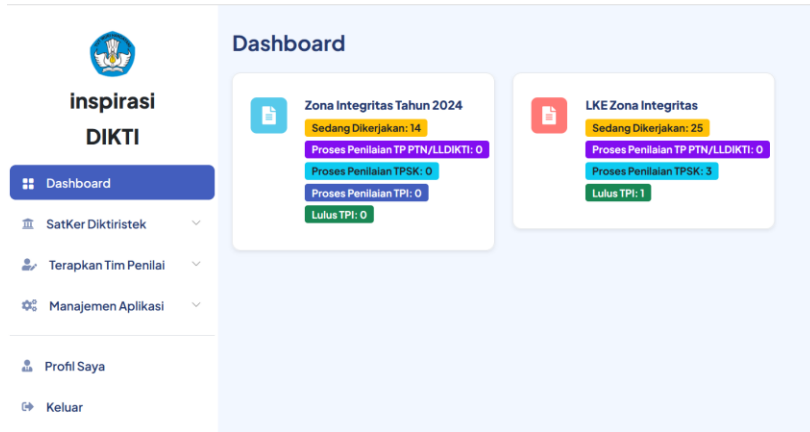
Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					2025 Target Akhir	Penjelasan
2024						
Indikator	Target	Capaian	%			
Jumlah Unit yang melakukan pembangunan ZI dan lolos verifikasi TIM penilai Mandiri	2	2	100	3	Target telah tercapai	

d) Program dan Kegiatan yang Mendukung Perealisasian Target Kinerja Indikator Kinerja

Dalam rangka pencapaian target indikator, Ditrenor telah melakukan berbagai kegiatan sekaitan dengan pemenuhan perealisasian target. Kegiatan yang dilakukan meliputi:

(1) Pendampingan Pengisian LKE

Melakukan pendampingan dan pemantauan terhadap unit yang sedang membangun Zona integritas melalui Aplikasi Inspirasi DIKTI

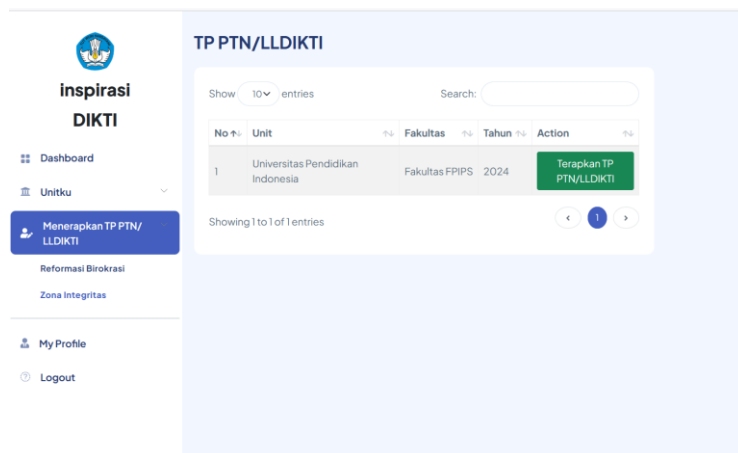


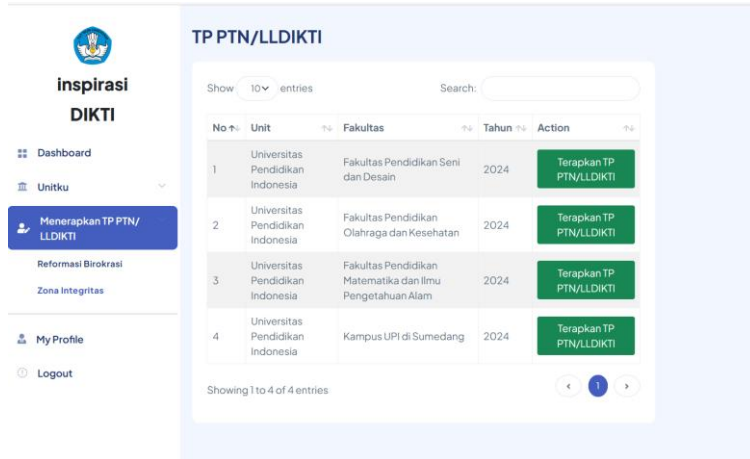
Gambar 20. Dashboard Inspirasi DIKTI

(2) Penilaian LKE oleh TIM Penilai PTN

Ada enam area penilaian LKE di setiap unit yaitu Area Manajemen Perubahan, Area Penataan Tata Laksana, Area Penataan Sistem Manajemen SDM, Area Penguatan Pengawasan, Area Akuntabilitas dan Area Pelayanan Publik. Unsur-unsur penilaian Zona Integritas

- (a) Pengungkit terdiri dari Pemenuhan dan Reform
- (b) Hasil terdiri dari Indeks Persepsi Anti Korupsi (IPAK), Capaian Kinerja lebih baik dari capaian kinerja sebelumnya dan Indeks Persepsi Kepuasan (IPKP)





Gambar 21. Modul Penilaian LKE

- (3) Pendampingan terhadap unit yang akan di nilai oleh TIM TPI Ditahun 2024 6 unit administrasi untuk di nilai oleh TIM TPI yaitu FPIPS, FPEB, FPBS, FPMIPA, FPOK, Kampus UPI di Purwakarta
- (4) Penyusunan Laporan Reformasi Birokrasi Tahun 2024



di lingkungan Direktorat Jenderal, perguruan tinggi negeri di haruskan membuat laporan pelaksanaan birokrasi dan zona integritas. Laporan reformasi birokrasi yang disusun adalah perkembangan zona integritas di fakultas-fakultas yang memuat profil fakultas, pencaanaan zona integritas, susunan tim kerja, layanan unggulan, dan agen perubahan. Dilengkapi pula profil perguruan tinggi dan peran

yang dilakukan oleh tim reformasi birokrasi tingkat perguruan tinggi negeri.

Sesuai dengan target renstra jumlah unit kerja yang telah melaksanakan Pembangunan Zona Integritas sampai dengan Tahun 2024, 15 unit adalah 9 (sembilan) fakultas, 1 (satu) Sekolah Pascasarjana dan 5 (lima) Kampus UPI di Daerah, sedangkan yang mencapai nilai syarat WBK dari TIM Penilai PTN sebanyak 2 (dua) unit.

e) Faktor Penyebab Keberhasilan atau Kegagalan Pencapaian Target Indikator Kinerja

Faktor Penyebab Keberhasilan:

- 1) Komitmen yang kuat dari pimpinan universitas;
- 2) Keterlibatan seluruh pimpinan, civitas akademika, tenaga kependidikan, dan elemen lainya dalam mengimplementasikan zona integritas;
- 3) Adanya kebijakan dan prosedur yang jelas mengenai integritas, pelayanan publik prima dan kapabilitas;
- 4) Adanya pemahaman mengenai arti integritas, pelayanan publik prima dan kapabilitas, dan tindakan-tindakan konkret untuk membangun budaya integritas; dan
- 5) Menerapkan transparansi dalam semua proses pengelolaan, keuangan, dan layanan serta memberlakukan mekanisme pengawasan yang efektif.

Faktor Penyebab Kegagalan:

- 1) Pembangunan Zona Integritas baru dipahami sebagai slogan dan kegiatan seremonial;
- 2) Keterlibatan pimpinan, civitas akademika, tenaga kependidikan, dan elemen lainya terbatas;

- 3) Kebijakan mengenai integritas, pelayanan publik prima dan kapabilitas belum dipahami secara merata.

f) Hambatan atau Permasalahan dalam Mencapai Indikator Kinerja

Beberapa hambatan yang menjadi kendala dalam mencapai target indikator ini diantaranya;

- 1) Kurangnya pemahaman tentang tujuan dan manfaat dari zona integritas; dan
- 2) Belum kuatnya fungsi koordinasi terkait pelaksanaan zona integritas.
- 3) Belum adanya perubahan pola pikir dan budaya kerja dalam pelaksanaan zona integritas

g) Langkah Antisipasi dalam Mengatasi Hambatan dan Permasalahan yang Dihadapi dalam Perealisasian Target Kinerja

- 1) Melakukan sosialisasi dan kampanye edukasi secara terus-menerus untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran tentang pentingnya pembangunan integritas;
- 2) Komunikasikan secara terbuka dan konsisten tentang tujuan, manfaat, dan langkah-langkah zona integritas;
- 3) Pimpinan universitas memberikan dukungan yang kuat dan tegas terhadap pembangunan zona integritas; dan
- 4) Pimpinan harus menjadi role model dalam menerapkan pembangunan Zona Integritas.

h) Strategi dalam Pencapaian Target Kinerja

Strategi yang dapat dilakukan dalam upaya pencapaian target, diantaranya:

- 1) Memberdayakan peran role model dan agen perubahan di setiap unit yang membangun Zona Integritas
 - 2) Menyiapkan materi komunikasi yang interaktif mengenai pencegahan korupsi, dan tata kelola yang baik;
 - 3) Menyusun rencana aksi yang terperinci dengan langkah-langkah konkret untuk mengatasi setiap aspek zona integritas
 - 4) Manfaatkan teknologi untuk membuat inovasi di setiap area perubahan; dan
 - 5) Memberikan penghargaan dan pengakuan kepada individu atau unit kerja yang berhasil menerapkan prinsip-prinsip zona integritas dengan baik.
- 6) Jumlah Fakultas/Sekolah (antara lain : Fakultas Kedokteran Fakultas Hukum, Fakultas Psikologi, Fakultas Pendidikan Agama Islam, Sekolah Vokasi), Kampus UPI di Daerah, Program Studi dan unit nonakademik baru**

UPI merupakan Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTNbh) yang memiliki otonomi, salah satunya sebagai mana tertuang dalam Statuta UPI adalah dapat membuka, mengubah, atau menutup organisasi/lembaga yang ada di lingkungan UPI berdasarkan pada peraturan yang berlaku.

Dalam penyelenggaraannya, sebuah institusi perguruan tinggi harus memenuhi prinsip-prinsip partisipasi, orientasi pada konsensus, akuntabilitas, transparansi, responsif, efektif dan efisien, ekuiti (persamaan derajat) dan inklusifitas, serta penegakan/supremasi hukum. Prinsip-prinsip manajerial tersebut hendaknya diterapkan untuk mendukung fungsi-fungsi dan tujuan dasar pendidikan tinggi.

a) Perbandingan target dan realisasi capaian kinerja Tahun 2024

Tabel 3.18. Perbandingan Target dan Realisasi

Tahun	Target	Realisasi	Capaian (%)	Penjelasan
2024	2 fakultas 2 prodi	0 fakultas 7 Prodi	50	Target belum tercapai

b) Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun Berjalan dengan Capaian Kinerja Tahun Sebelumnya

Tabel 3.19. Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun Berjalan dengan Capaian Tahun Sebelumnya

Tahun	Target	Realisasi	Penjelasan
2022	9 prodi	-	-
2023	2 fakultas 4 prodi	1 fakultas 2 Prodi	Target belum tercapai
2024	2 fakultas 2 prodi	0 fakultas 7 Prodi	Target belum tercapai

c) Perbandingan Realisasi Tahun Berjalan dengan Target Jangka Menengah/Target Akhir Renstra

Tabel 3.20. Perbandingan Target, Capaian Tahun, dan Target Akhir Renstra

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					Penjelasan
Indikator	2024		2025	Target Akhir	
	Target	Capaian	%		
Jumlah Fakultas/Sekolah (antara lain : Fakultas Kedokteran Fakultas Hukum, Fakultas Psikologi, Fakultas Pendidikan Agama Islam, Sekolah Vokasi), Kampus UPI di Daerah, Program Studi dan unit nonakademik baru	4 fakultas, 21 prodi	1 fakultas, 9 prodi	32,25	4 fakultas, 1 sekolah vokasi, 26 prodi	Target belum tercapai

d) Program dan Kegiatan yang Mendukung Perealisasian Target Kinerja Indikator Kinerja

Dalam rangka pencapaian target Divisi Pengembangan Organisasi Direktorat Perencanaan dan Organisasi telah melakukan berbagai kegiatan sekaitan dengan pemenuhan perealisasian target.

Kebijakan Pimpinan universitas pada implementasi program kerja dalam rangka pemenuhan Target Kinerja pada Indikator Kinerja ini, diantaranya adalah pembentukan Tim Kerja melalui Keputusan Rektor nomor 292/UN40/KP.09.00/2024 tentang Tim Pengkajian pembukaan, Penutupan, Penggabungan, Pemisahan, dan Perubahan Unit Kerja Akademik di Lingkungan UPI, sebagai implementasi dari peraturan Rektor nomor 50 tahun 2022 tentang Pembukaan dan Penutupan Fakultas, Departemen, dan Program Studi, yang telah diubah dengan peraturan Rektor nomor 32 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Rektor nomor 50 Tahun 2022 Tentang Pembukaan dan Penutupan Fakultas, Departemen, dan Program Studi.

Tahun 2024 terdapat usulan pembukaan/perubahan/penutupan unit akademik sebanyak 25 (dua puluh lima) usulan yang mana sebagian usulan tersebut merupakan proses lanjutan dari tahun 2023. Berikut adalah usulan pembukaan/perubahan/penutupan unit akademik tahun 2024:

A. Usulan pembukaan Unit baru:

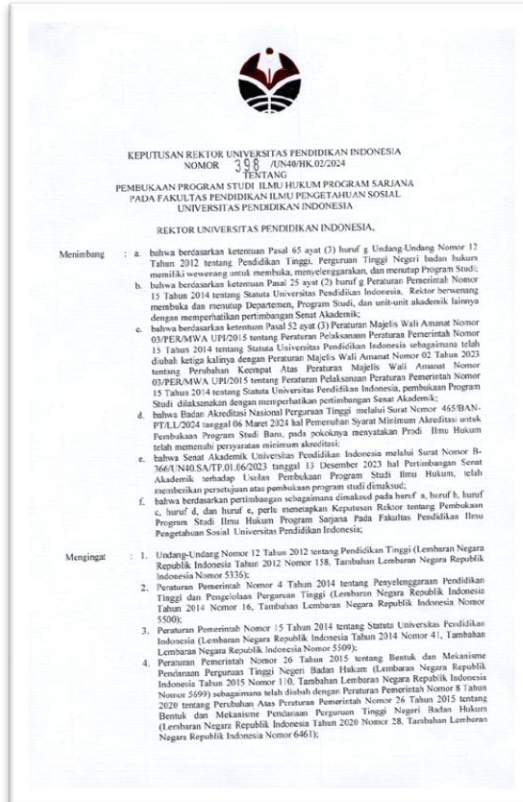
- 1) Prodi S1 Tenologi Pangan
- 2) Prodi S1 Teknik Kimia
- 3) Prodi S1 Teknik Energi Terbarukan
- 4) Prodi S1 Hukum
- 5) Prodi S1 Pariwisata Bahari
- 6) Prodi Profesi Insinyur
- 7) Prodi S2 Biologi

- 8) Prodi S2 Matematika
 - 9) Prodi S2 Ilmu Komputer
 - 10) Prodi S2 Pendidikan Guru (SPs)
 - 11) Prodi S2 PGSD (Kampus Sumedang)
 - 12) Prodi S2 PGPAUD (Kampus Tasikmalaya)
 - 13) Prodi S2 PGSD (Kampus Serang)
 - 14) Prodi S2 Ilmu Ekonomi dan Keuangan Islam
 - 15) Prodi S2 Sains Data dan Pengembangan Bisnis Digital (SPs)
 - 16) Prodi S3 Pendidikan Agama Islam (PAI)
 - 17) Prodi S3 PGPAUD (FIP)
 - 18) Prodi S3 Ilmu Akuntansi
- B. Usulan Penutupan Unit:
- 19) Prodi D3 Teknik Mesin
 - 20) Prodi D3 Survey Pemetaan dan Informasi Geografis
- C. Usulan Perubahan Unit:
- 21) Perubahan Nama Prodi S1 PJKR menjadi Penjas
 - 22) Perubahan Nama Prodi S1 PGSD Penjas menjadi Penjas SD
 - 23) Perubahan Nama Prodi S1 PGSD Penjas menjadi Penjas
 - 24) Perubahan Nama FPTK menjadi FPTI
 - 25) Integrasi S2 dan S3 Pendas (SPs) dengan S1 PGSD (FIP)

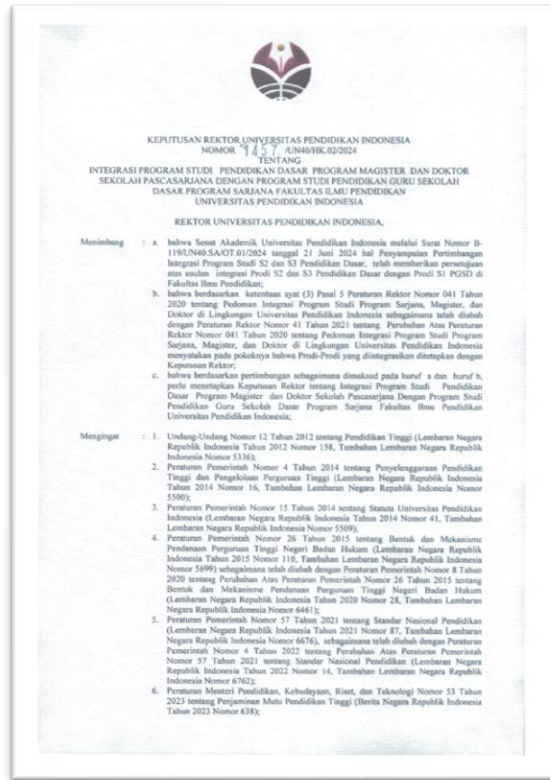
Dari 25 usulan sebagaimana tersebut diatas, terdapat 10 usulan yang telah disetujui yaitu 7 usulan Pembukaan Prodi dan 2 Perubahan Unit, dan 1 Penutupan unit sebagai berikut;

1. Prodi S1 Teknologi Pangan
2. Prodi S1 Teknik Kimia
3. Prodi S1 Teknik Energi Terbarukan
4. Prodi S1 Hukum
5. Prodi Profesi Insinyur

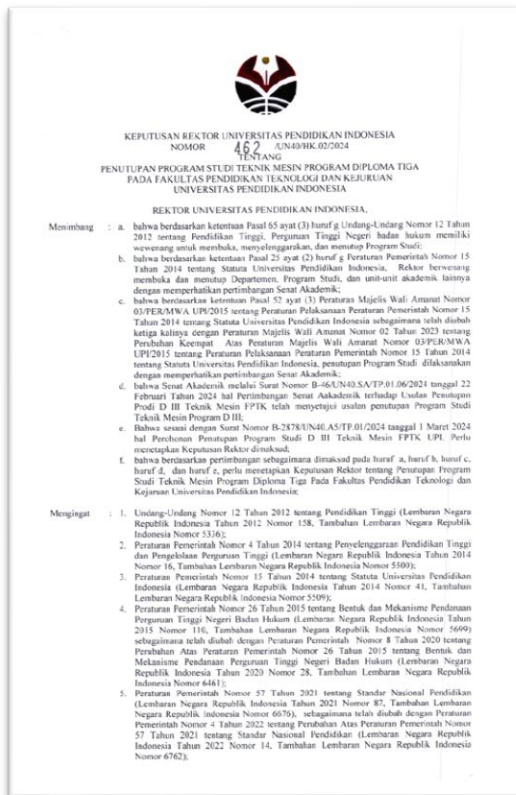
6. Prodi S2 Pendidikan Guru (SPs)
7. Prodi S3 Pendidikan Agama Islam (PAI)
8. Integrasi S2 dan S3 Pendas (SPs) dengan S1 PGSD (FIP)
9. Perubahan Nama FPTK menjadi FPTI
10. Penutupan Prodi D3 Teknik Mesin



Gambar 22. Keputusan Rektor tentang Pembukaan Program Studi Ilmu Hukum Program Sarjana

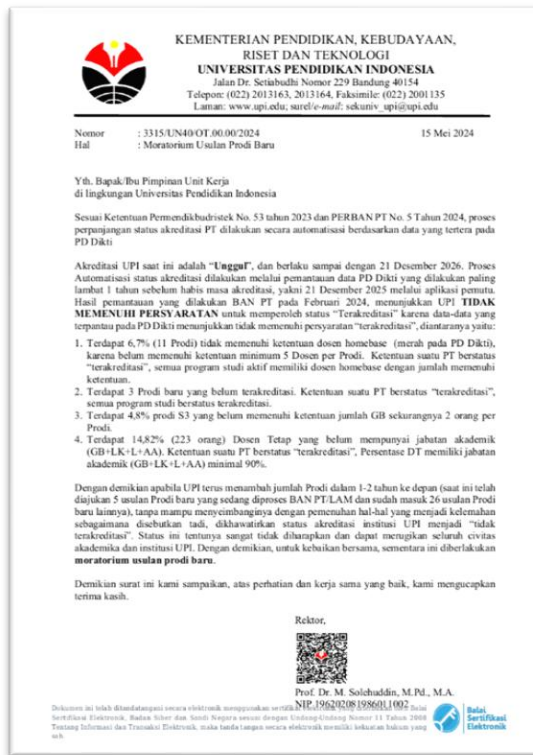


Gambar 23. Keputusan Rektor tentang Integrasi Program Studi Pendidikan Dasar Program Magister dan Dokter SPs dengan Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Program Sarjana FIP



Gambar 24. Keputusan Rektor tentang Penutupan Program Studi Teknik Mesin Program Diploma Tiga pada FPTK

Adapun proses kajian pada usulan lainnya telah di hentikan berkenaan dengan terbitnya surat Rektor nomor 3315/UN40/OT.00.00/2024 tentang Moratorium Usulan Prodi Baru, terkait Akreditasi Universitas yang akan berakhir pada tahun 2026 yang mana data untuk Akreditasi selanjutnya akan diambil secara otomatis dari data yang ada pada PD Dikti 1 tahun sebelum masa akreditasi berakhir yaitu pada tahun 2025, hal ini menjadi pertimbangan adanya Prodi baru yang belum terakreditasi akan mempengaruhi Akreditasi Universitas.



Gambar 25. Surat Rektor tentang Moratorium Usulan Prodi Baru

e) **Faktor Penyebab Keberhasilan atau Kegagalan Pencapaian Target Indikator Kinerja**

Faktor Penyebab Keberhasilan:

- 1) Analisis yang tepat untuk menilai potensi minat calon mahasiswa terhadap fakultas dan program studi yang akan dibuka;
- 2) Memahami kebutuhan dunia kerja terkini untuk mengidentifikasi program studi yang relevan dan dibutuhkan;
- 3) Mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja; dan
- 4) Membangun kemitraan dengan lembaga/institusi pemerintahan maupun swasta, perusahaan atau industri terkait program studi

untuk memberikan kesempatan magang, kerja sama riset, dan penempatan kerja bagi mahasiswa.

Faktor Penyebab Kegagalan:

- 1) Rendahnya minat calon mahasiswa yang memilih fakultas atau program studi yang ditawarkan;
- 2) Pembentukan fakultas atau prodi yang tidak kompetitif dan kalah bersaing dengan perguruan tinggi lain;
- 3) Fasilitas yang tidak memadai untuk fakultas atau prodi baru; dan
- 4) Tidak adanya keterlibatan ataupun dukungan dari lembaga/institusi, industri terkait prodi baru.

f) Hambatan atau Permasalahan dalam Mencapai Indikator Kinerja

Beberapa hambatan yang menjadi kendala dalam mencapai target indikator ini diantaranya;

- 1) Calon mahasiswa tidak memiliki minat yang cukup terhadap program studi yang akan dibuka;
- 2) Persaingan ketat dengan perguruan tinggi lain yang menawarkan program serupa; dan
- 3) Keterbatasan pendanaan untuk pembukaan fakultas atau prodi studi baru yang memerlukan investasi finansial yang signifikan untuk fasilitas, kurikulum, dan pengembangan sumber daya manusia.

g) Langkah Antisipasi dalam Mengatasi Hambatan dan Permasalahan yang Dihadapi dalam Perealisasian Target Kinerja

- 5) Melakukan analisis secara menyeluruh sebelum pembukaan program studi baru dengan memastikan ada permintaan dan minat yang cukup dari calon mahasiswa;

- 6) Libatkan lembaga/institusi baik negara ataupun swasta, industri atau pihak eksternal dalam proses analisis untuk memastikan program studi relevan dengan kebutuhan dunia kerja;
- 7) Melakukan strategi pemasaran yang efektif untuk menjangkau calon mahasiswa; dan
- 8) Menyusun perencanaan anggaran yang terperinci untuk mendukung pembukaan dan pengelolaan program studi baru;

h) Strategi dalam Pencapaian Target Kinerja

Strategi yang dapat dilakukan dalam upaya pencapaian target, diantaranya:

- 6) Mengidentifikasi bidang-bidang yang sedang berkembang atau memiliki potensi pasar kerja yang baik;
- 7) Merancang prodi yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja dan masyarakat; dan
- 8) Menggunakan strategi pemasaran yang efektif untuk menarik perhatian calon mahasiswa, seperti acara kampus, pameran pendidikan, dan media sosial;

7) Jumlah Proposal Pengembangan Kampus UPI yang di Danai oleh Mitra

Universitas Pendidikan Indonesia sebagai universitas dengan jati diri Pendidikan (*The Education University*) terus berupaya untuk meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan yang secara umum akan meningkatkan mutu SDM dalam skala nasional maupun internasional.

Untuk merealisasikan program tersebut, UPI sebagai PTN-bh selain mendapatkan dana dari pemerintah, UPI juga didorong untuk dapat mandiri dalam segi pendanaan. Salah satu upaya dalam pendanaan, UPI melakukan jejaring kerja sama yang bersifat simbiosis

mutualisme dengan berbagai pihak baik instansi pemerintah maupun swasta.

Sebagai wujud dari akuntabilitas, maka kegiatan ini dijadikan salah satu indikator kinerja pada RKAT Universitas Pendidikan Indonesia dengan nama “Jumlah Proposal Pengembangan Kampus UPI yang di Danai oleh Mitra” dan Direktorat Perencanaan dan Organisasi menjadi *leading sector* pada kegiatan ini.

Pada tahun anggaran 2024 ini, sebagai kelanjutan dari proposal Tahun 2023, UPI mendapatkan Hibah dari Pemerintah Provinsi Jawa Barat dengan nilai total sebesar Rp79.776.950.000,- untuk 3 Kegiatan sebagai berikut:

1. Pembangunan fasilitas *Smart Managemant System (SMS)* pada Kampus UPI Jl. Dr. Setiabudhi Bandung;
2. Pembangunan fasilitas *Smart Managemant System (SMS)* pada Kampus UPI di Cibiru; dan
3. Pembangunan fasilitas *Smart Managemant System (SMS)* pada Kampus UPI di Purwakarta.

a) Perbandingan target dan realisasi capaian kinerja Tahun 2024

Tabel 3.21. Perbandingan Target dan Realisasi

Tahun	Target	Realisasi	Capaian (%)	Penjelasan
2024	1	4	400%	Target telah tercapai

b) Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun Berjalan dengan Capaian Kinerja Tahun Sebelumnya

Tabel 3.22. Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun Berjalan dengan Capaian Tahun Sebelumnya

Tahun	Target	Realisasi	Penjelasan
2022	-	-	Belum menjadi target
2023	1	1	Target telah tercapai
2024	1	4	Target telah tercapai

c) Perbandingan Realisasi Tahun Berjalan dengan Target Jangka Menengah/Target Akhir Renstra

Tabel 3.23. Perbandingan Target, Capaian Tengah Tahun, dan Target Akhir Renstra

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					Penjelasan
Indikator	2023			2025	
	Target	Capaian	%	Target Akhir	
Jumlah Proposal Pengembangan Kampus UPI yang di Danai oleh Mitra	1	4	400	-	Target telah tercapai

d) Program dan Kegiatan yang Mendukung Perealisasian Target Kinerja Indikator Kinerja

Program dan kegiatan yang mendukung perealisasian target kinerja indikator ini, diantaranya melakukan kerja sama dengan instansi pemerintah maupun swasta.

Sasaran kerja sama tersebut untuk mendapatkan manfaat bagi UPI terkait pengembangan dan pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana pendidikan, yang tentunya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Langkah awal dari Implementasi indikator kinerja ini, Rektor telah menetapkan Tim melalui Keputusan Rektor nomor 304/UN40/KP.09.00/2024 tentang Tim Penyusunan Proposal dan Persyaratan Penerimaan Hibah di Lingkungan Universitas Pendidikan Indonesia, sebagai *task force* untuk penyusunan proposal Hibah.

Pada tahun 2024 telah disusun beberapa Proposal sebagai berikut:

1. Pembangunan fasilitas *Smart Management System (SMS)* pada Kampus UPI di Tasikmalaya;
2. Pembangunan Asrama Mahasiswa Kampus UPI Tasikmalaya;
3. Pembangunan Asrama Mahasiswa Kampus UPI Purwakarta; dan
4. Pengelolaan dan Hibah Tanah di Gunung Kareumbi Desa Mekar Rahayu Kecamatan Sumedang Selatan Kabupaten Sumedang;

Selain dari penyampaian proposal, juga telah dilakukan peninjauan kepada Pemerintah Kota Tasikmalaya, Pemerintah Kabupaten Cianjur, dan Pemerintah Kabupaten Sumedang terkait Hibah Lahan untuk Pengembangan Kampus UPI.

e) **Faktor Penyebab Keberhasilan atau Kegagalan Pencapaian Target Indikator Kinerja**

Faktor Penyebab Keberhasilan:

- 1) Kecocokan proposal dengan visi dan rencana strategis mitra serta kemampuan untuk menunjukkan bagaimana pengembangan kampus akan berkontribusi pada tujuan mitra;
- 2) Kolaborasi yang kuat antara tim internal kampus dan mitra;
- 3) Kualifikasi dan pengalaman tim dalam menyusun proposal pengembangan;

- 4) Rencana biaya yang realistis dan terperinci serta pengelolaan anggaran yang cermat dapat memberikan keyakinan kepada mitra bahwa dana akan digunakan secara efektif; dan
- 5) Hubungan yang baik atau jaringan yang kuat dengan mitra dapat membantu dalam mendapatkan dukungan dan respon positif terhadap proposal.

Faktor Penyebab Kegagalan:

- 1) Proposal tidak sesuai dengan agenda atau prioritas mitra;
- 2) Proposal yang tidak terperinci dapat menyebabkan ketidakpastian dan keraguan dari mitra;
- 3) Anggaran dalam proposal tidak realistis atau tidak akurat; dan
- 4) Persaingan yang ketat dapat membuat sulit untuk mendapatkan pendanaan.

f) Hambatan atau Permasalahan dalam Mencapai Indikator Kinerja

Beberapa hambatan yang menjadi kendala dalam mencapai target indikator ini diantaranya;

- 1) Kurangnya kesesuaian antara proposal pengembangan kampus dan prioritas strategis mitra; dan
- 2) Terbatasnya sumber daya manusia, finansial, atau teknis dalam merancang proposal.

g) Langkah Antisipasi dalam Mengatasi Hambatan dan Permasalahan yang Dihadapi dalam Perealisasian Target Kinerja

- 1) Membuat proposal secara terperinci, mencakup tahapan-tahapan, tanggung jawab, jadwal, dan anggaran;

- 2) Melibatkan pihak-pihak terkait seperti pimpinan universitas, tim penyusun, mitra, dan pihak eksternal lainnya dalam perencanaan dan pengambilan keputusan; dan
- 3) Melakukan pemantauan dan evaluasi rutin terhadap kemajuan proposal yang disampaikan kepada mitra.

h) Strategi dalam Pencapaian Target Kinerja

Strategi yang dapat dilakukan dalam upaya pencapaian target, diantaranya:

- 1) Membangun hubungan yang kuat dengan mitra;
- 2) Mengevaluasi dan mempelajari proposal sebelumnya sebagai upaya penyempurnaan baik yang memperoleh pendaan dari mitra maupun tidak; dan
- 3) Memperluas lingkup jejaring dan kerja sama dengan berbagai pihak.

8) Persentase Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Kinerja Kelembagaan UPI

Ketepatan waktu penyampaian laporan kinerja kelembagaan adalah cerminan dari komitmen dan akuntabilitas kinerja. Dengan menyampaikan laporan kinerja tepat waktu, hal ini menunjukkan tanggung jawab dalam mengukur, mengevaluasi, dan melaporkan capaian serta upaya perbaikan yang dilakukan selama periode tertentu.

Tindakan ini mencerminkan komitmen untuk memberikan informasi yang akurat, relevan, dan transparan kepada *stakeholder*. Tepat waktu dalam penyampaian laporan kinerja juga menunjukkan keteraturan dalam manajemen internal.

Dengan konsistensi dalam ketepatan waktu penyampaian laporan akan membangun reputasi sebagai lembaga yang berfokus pada pencapaian hasil yang terukur dan pertumbuhan berkelanjutan. Hal ini

juga dapat meningkatkan hubungan dengan berbagai pihak yang berkepentingan, menciptakan kepercayaan yang lebih kuat, serta mendorong partisipasi dan dukungan yang lebih baik dari *stakeholder*.

Merujuk kinerja pelaporan sampai dengan tengah tahun anggaran 2024 kinerja pelaporan UPI selalu tepat waktu. Penyampaian laporan kinerja kelembagaan yang telah disampaikan tepat waktu diantaranya; Laporan Kinerja UPI Tahun 2023 ke Kemendikbudristek dan Laporan Tahunan UPI Tahun 2023 ke Majelis Wali Amanat, dan laporan kinerja triwulan atas pencapaian Perjanjian Kinerja UPI - Kemendikbudristek.

Untuk pelaporan lain yang selalu tepat waktu diantaranya pelaporan dan pengukuran kinerja pencapaian target Perjanjian Kinerja UPI dengan Kemendikbudristek, pelaporan kinerja anggaran melalui aplikasi SPASIKITA Kemendikbudristek maupun kinerja pelaporan lainnya.

a) Perbandingan target dan realisasi capaian kinerja Tahun 2024

Tabel 3.24. Perbandingan Target dan Realisasi

Tahun	Target	Realisasi	Capaian (%)	Penjelasan
2024	100	100	100	Target telah tercapai

b) Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun Berjalan dengan Capaian Kinerja Tahun Sebelumnya

Tabel 3.25. Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun Berjalan dengan Capaian Tahun Sebelumnya

Tahun	Target (%)	Realisasi (%)	Penjelasan
2021	-	-	Target belum ditetapkan
2022	-	-	Target belum ditetapkan
2023	100	100	Target telah tercapai
2024	100	100	Target tercapai

c) Perbandingan Realisasi Tahun Berjalan dengan Target Jangka Menengah/Target Akhir Renstra

Tabel 3.26. Perbandingan Target, Capaian Tahun, dan Target Akhir Renstra

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					Penjelasan
Indikator	2024			2025	
	Target	Capaian	%	Target Akhir	
Persentase Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Kinerja Kelembagaan UPI	100	100	100	100	Target telah tercapai

d) Program dan Kegiatan yang Mendukung Perealisasian Target Kinerja Indikator Kinerja

- 1) Membuat jadwal yang jelas dan terukur dalam proses penyusunan laporan, mulai dari penentuan tim penyusun, pengolahan data, reviu, maupun finalisasi laporan kinerja;
- 2) Membentuk tim penyusun yang bertanggung jawab atas penyusunan laporan kinerja. Tim ini memiliki kompetensi dalam pengumpulan data, analisis, penulisan laporan, dan manajemen waktu;
- 3) Terdapat sistem pengumpulan data yang teratur dan akurat;
- 4) Mengoptimalkan pemanfaatan ereporting maupun ekinerja dalam menunjang efektivitas kinerja pelaporan;
- 5) Melakukan pemantauan berkala terhadap kemajuan penyusunan laporan kinerja;
- 6) Melakukan validasi data sebelum penyusunan laporan final;
- 7) Mengedepankan pentingnya waktu dan ketepatan; dan
- 8) Melakukan evaluasi terhadap proses penyusunan laporan setelah setiap periode pelaporan.

e) Faktor Penyebab Keberhasilan atau Kegagalan Pencapaian Target Indikator Kinerja

Faktor Penyebab Keberhasilan:

- 1) Ketepatan waktu penyampaian laporan oleh unit kerja;
- 2) Data yang disampaikan telah tervalidasi sehingga proses pengolahan data laporan menjadi efektif;
- 3) Tim penyusun memiliki pengalaman dan kompetensi dalam menyusun laporan kelembagaan UPI; dan
- 4) Efektivitas penggunaan ereporting dan eplanning.

Faktor Penyebab Kegagalan:

- 1) Ketidaktepatan waktu unit kerja dalam menyampaikan laporan sehingga berpengaruh terhadap jadwal penyusunan laporan;
- 2) Data yang disampaikan belum tervalidasi dengan baik;
- 3) Aplikasi pelaporan belum sepenuhnya dapat menjawab kebutuhan yang lebih lengkap terkait proses kinerja pelaporan.

Dalam kaitannya dengan tugas dan fungsi sesuai dengan Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK), Direktorat Perencanaan dan Organisasi memegang peran penting dengan tanggung jawab tambahan yang mendukung optimalisasi kinerja universitas. Sejumlah kegiatan yang diemban oleh Direktorat Perencanaan dan Organisasi bersifat strategis yang selaras dengan program-program yang telah ditetapkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan (RKAT) Universitas, Bidang Tugas, dan Penugasan yang relevan.

B. Realisasi Anggaran

Alokasi anggaran untuk mendukung pencapaian target kinerja DITRENOR Tahun 2024 seperti tertuang dalam Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan (RKAT) DITRENOR adalah sebesar Rp.1.456.095.000 yang terdiri atas RKAT Rutin sebesar Rp.535.401.000 dan RKAT Penugasan sebesar Rp.920.694.000. Realisasi anggaran sampai tahun 2024 seperti tercantum dalam tabel berikut.

**Tabel 3.27. Daya Serap Anggaran Kegiatan RKAT
Direktorat Perencanaan dan Organisasi Tahun 2024**

No	Kegiatan	Anggaran	Realisasi	Saldo	%
RUTIN					
1	Pembayaran tunjangan tugas tambahan	261.931.200	261.931.200	0	100%
2	Pembayaran tunjangan pejabat perbendaharaan dan pengelola keuangan	8.700.000	8.700.000	0	100%
3	Pembayaran Insentif keagamaan	8.670.000	8.670.000	0	100%
4	Bingkisan Hari Raya	3.300.000	3.293.631	6.369	100%
5	Pembayaran Belanja Pegawai Magang	12.750.000	12.750.000	0	100%
6	Penyusunan laporan tahunan dan laporan tengah tahunan kinerja unit	16.000.000	14.687.000	1.313.000	92%
7	Implementasi kinerja mutu organisasi dalam mencapai standar Audit Mutu Internal (AMI)	6.440.000	5.918.011	521.989	92%
8	Penyusunan RKAT	7.500.000	7.500.000	0	100%
9	Reviu, Evaluasi, dan Pengukuran Capaian Kinerja Triwulanan	630.000	494.300	135.700	78%
10	Pengelolaan dan penataan arsip dalam menunjang akreditasi kearsipan	2.400.000	2.400.000	0	100%
11	Pemberian bantuan sosial	8.000.000	7.570.000	430.000	95%
12	Pelaksanaan pekan olah raga dan art and sport performance day	18.022.000	17.874.400	147.600	99%
13	Perjalanan dinas	5.534.800	2.512.750	3.022.050	45%

No	Kegiatan	Anggaran	Realisasi	Saldo	%
14	Pemeliharaan gedung dan bangunan	4.783.000	3.862.800	920.200	81%
15	Pengadaan bahan habis pakai dan operasional perkantoran	1.465.500	1.465.500	0	100%
16	Pemeliharaan peralatan pendidikan dan perkantoran	2.500.000	2.188.250	311.750	88%
17	Pelaksanaan kegiatan olah raga rutin pegawai	13.110.000	12.031.627	1.078.373	92%
18	Pemeliharaan kendaraan dinas	49.576.000	48.675.851	900.149	98%
19	Pengadaan pakaian seragam/dinas	16.900.000	16.900.000	0	100%
20	Penyediaan keperluan operasional dan kerumahtanggaan kantor	37.584.500	35.832.807	1.751.693	95%
21	Rapat rutin/koordinasi/komisi/pokja	11.565.000	8.107.390	3.457.610	70%
22	Lembur pegawai	9.739.000	3.445.880	6.293.120	35%
23	Pengelolaan website	1.000.000	500.000	500.000	50%
24	Pembinaan motivasi dan peningkatan kinerja pegawai	27.300.000	27.300.000	0	100%
	Sub Jumlah	535.401.000	514.611.397	20.789.603	96%
PENUGASAN					
1	Reviu, validasi dan pengolahan laporan capaian kinerja unit melalui aplikasi e-reporting	125.000.000	95.593.897	29.406.103	76%
2	Penyusunan Laporan Kinerja (Lakin) Tengah Tahun dan Tahunan UPI PTN BH	86.200.000	84.787.662	1.412.338	98%
3	Penyusunan laporan tahunan UPI dan laporan tengah tahunan UPI sebagai proses transparansi dan akuntabilitas menuju good university governance	110.000.000	107.298.700	2.701.300	98%
4	Penyusunan, reviu dan pembahasan RKAT UPI (rutin, bpptnbh, bidang tugas, penugasan, dan universitas)	208.000.000	137.905.687	70.094.313	66%
5	Penyusunan pedoman penyusunan dan implementasi RKAT UPI tahun 2025	120.494.000	82.611.695	37.882.305	69%

No	Kegiatan	Anggaran	Realisasi	Saldo	%
6	Reviu dan validasi usulan revisi RKAT unit kerja tahun berjalan	100.000.000	52.191.800	47.808.200	52%
7	Workshop penyusunan perjanjian kinerja unit kerja tahun 2024	25.000.000	19.544.895	5.455.105	78%
8	Analisis dan pengkajian pemetaan kebutuhan pengembangan organisasi di lingkungan UPI	95.200.000	66.610.100	28.589.900	70%
9	Kepuasan pelayanan kinerja unit organisasi di lingkungan UPI	50.800.000	21.978.000	28.822.000	43%
Sub Jumlah		920.694.000	668.522.436	252.171.564	73%
Jumlah Total		1.456.095.000	1.183.133.833	272.961.167	81%

**Tabel 3.28. Rekapitulasi Realisasi per Bulan
Direktorat Perencanaan dan Organisasi Tahun 2024**

No	Bulan	Realisasi
1	Januari	42.557.220
2	Februari	68.666.851
3	Maret	66.881.766
4	April	28.676.397
5	Mei	70.952.560
6	Juni	128.998.593
7	Juli	125.325.295
8	Agustus	99.606.949
9	September	134.896.485
10	Oktober	140.343.967
11	November	104.745.600
12	Desember	171.482.150
Jumlah Realisasi		1.183.133.833

Sebagai bentuk akuntabilitas implementasi RKAT 2024, DITRENOR senantiasa berupaya secara maksimal mengacu pada proses dan mekanisme pengelolaan anggaran serta aturan yang berlaku. Hal itu dilakukan dengan berpedoman pada Pedoman Implementasi

RKAT Tahun 2024 serta terbuka untuk audit dilakukan oleh Satuan Pengendalian Internal (SPI) secara berkala.

Implementasi RKAT untuk tahun anggaran 2024 adalah wujud konkrit bahwa setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan **DITRENOR** mengarah dan berkontribusi pada peningkatan kualitas proses kinerja, capaian target, maupun layanan. **DITRENOR** mengarahkan pencapaian target kinerja dengan konsisten pada kesesuaian dengan apa yang telah direncanakan, diimplementasikan, dengan pertanggungjawaban yang baik serta output yang dihasilkan.

Bab 4

penutup

Dalam laporan kinerja tahun ini, kami ingin menegaskan komitmen kuat **DITRENOR** untuk terus meningkatkan kinerja dan memberikan kontribusi yang berarti terhadap pencapaian target kinerja universitas. Melalui berbagai upaya yang telah dilakukan selama semester pertama ini, kami telah mengukuhkan dedikasi terhadap standar keunggulan yang telah ditetapkan.

Sejalan dengan visi dan misi universitas, **DITRENOR** telah berusaha optimal dalam segala aspek kinerja. Melalui strategi-strategi inovatif dan implementasi taktis, kami telah mencapai beberapa tonggak penting yang memperkuat fungsi dan peran **DITRENOR** dalam mendukung pencapaian seluruh target kinerja UPI. Peningkatan kinerja, unggul dalam pelayanan, serta kontribusi konkrit yang ditunjukkan saat ini merupakan bukti nyata dari upaya keras **DITRENOR**.

Progres kinerja saat ini menjadi titik awal dari upaya kami yang penuh tantangan. Menyadari bahwa setiap pencapaian kinerja mengharuskan untuk tetap bergerak maju, beradaptasi dengan dinamika perubahan, dan selalu membuka diri terhadap inovasi. Dengan semangat ini, kami berkomitmen untuk mengatasi setiap hambatan dan mengambil setiap peluang yang muncul agar dapat memberikan kontribusi yang lebih besar lagi pada universitas.

Kami ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh pegawai. Kolaborasi dan kerja keras bersama adalah inti dari berkinerja dengan semangat kebersamaan, dan kami yakin bahwa dengan semangat yang sama, **DITRENOR** akan terus maju dan berkontributif secara konkrit.

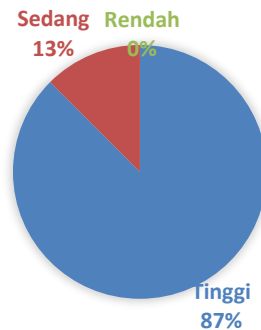
**Capaian Kinerja Pencapaian Perjanjian Kinerja
Direktorat Perencanaan dan Organisasi
Tahun Anggaran 2024**

$$\text{Nilai Capaian Kinerja} = \frac{7}{8} \times 100\% = 88$$

Capaian Kinerja

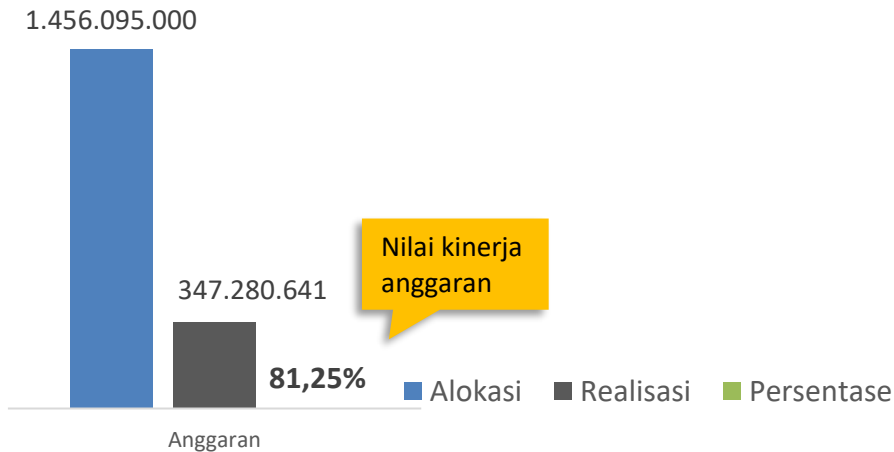
No.	Kategori Kinerja	Jumlah Kategori
1	Tinggi	7
2	Sedang	1
3	Rendah	0

Capaian indikator kategori Tinggi 4 indikator, kategori Sedang 1 indikator, dan kategori Rendah 3 indikator, sehingga capaian kinerja sebesar $\frac{4}{8} \times 100\% = 50$ atau berada pada kategori Sedang.



Capaian kinerja anggaran

$$\text{Nilai Capaian Kinerja Anggaran} = \frac{1.456.095.000}{347.280.641} \times 100\% = 81,25$$



Berdasarkan hasil evaluasi atas kinerja dan anggaran terdapat beberapa hal yang perlu mendapat perhatian sebagai upaya untuk melakukan perbaikan maupun peningkatan kinerja, antara lain:

1. Beberapa kegiatan strategis terutama yang berkaitan dengan kinerja kelembagaan UPI perlu mendapatkan perhatian dan fokus;
2. Menyelesaikan berbagai program dan kegiatan yang masih tertunda;
3. Mengakselerasi pencapaian kinerja terutama yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja;
4. Melakukan reviu dan evaluasi atas capaian kinerja secara berkala; dan
5. Melakukan reviu, evaluasi atas kinerja pelaporan dan pengukuran kinerja internal.

Untuk meningkatkan kinerja, beberapa fokus perbaikan yang akan dilakukan ke depan antara lain:

1. Menetapkan agenda terukur untuk mengakselerasi program dan kegiatan yang belum dilaksanakan;
2. Menetapkan program dan kegiatan yang menunjang pencapaian target; dan
3. Melakukan reviu, evaluasi kinerja pelaporan dan pengukuran kinerja secara rutin.

A. Kendala dan Hambatan

Kendala yang dihadapi terkait dengan terbatasnya Sumber Daya Manusia (SDM) dalam upaya mengakselerasi kinerja **DITRENOR** adalah suatu tantangan yang harus diatasi dengan bijak. Terbatasnya jumlah pegawai yang tersedia dapat memberikan dampak signifikan terhadap kemampuan **DITRENOR** dalam mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan.

B. Solusi dan Tindaklanjut

Optimalisasi SDM yang ada merupakan pilihan terbaik ketika belum ada solusi tepat terkait kebutuhan akan SDM. Penggunaan aplikasi salah satunya menjadi alternatif efektif untuk dikembangkan sebagai upaya mendukung kinerja organisasi agar berjalan lebih efektif dengan mengoptimalkan SDM melalui penggunaan aplikasi.

Selanjutnya dalam implementasi program dan kegiatan pada Tahun Anggaran selanjutnya, **DITRENOR** akan berupaya dengan seluruh potensi yang dimiliki untuk senantiasa melakukan peningkatan kinerja, maupun layanan, dan memberikan kontribusi optimal bagi tercapainya tujuan UPI secara kelembagaan.

