
LAPORAN TENGAH TAHUN

DIREKTORAT PERENCANAAN DAN ORGANISASI

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA

2 0 2 2

LAPORAN **TENGAH** TAHUN

2022

ditRENOR

VISI **ditRENOR**

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

KATA PENGANTAR

“Laporan Tengah Tahun 2022 memotret sejauhmana implementasi program dan kegiatan yang telah ditetapkan dapat diukur”

Assalamualaikum Wr. Wb.

Tahun 2022 merupakan periode kedua implementasi Renstra UPI 2021-2025. Implementasi program dan kegiatan Direktorat Perencanaan dan Organisasi sampai dengan semester I adalah progres dari proses pencapaian target kinerja dan upaya kontributif bagi pencapaian kinerja universitas.

Laporan Tengah Tahun 2022 memotret sejauhmana implementasi program dan kegiatan yang telah ditetapkan dapat diukur. Ketercapaian kinerja organisasi ini dapat dilihat dari kinerja anggaran, kinerja kegiatan, output yang dicapai serta kontribusi yang diberikan pada pencapaian kinerja kelembagaan UPI. Peran strategis inilah yang kemudian harus dimaknai bahwa kontribusi Direktorat Perencanaan dan Organisasi sebagai upaya peningkatan kinerja.

Merujuk capaian kinerja sampai dengan tengah tahun anggaran, beberapa kegiatan belum banyak dilaksanakan. Hal ini sekaitan dengan penetapan jadwal kegiatan yang sebagian besar diagendakan pada semester II.

Laporan Tengah Tahun 2022 ini diharapkan menjadi bahan evaluasi dalam upaya meningkatkan pencapaian kinerja organisasi dan sekaligus memberi kontribusi konkrit pada pencapaian target kinerja universitas.

Wassalam,

Dr. Nono Supriatna, M.Si.
Direktur

Ikhtisar EKSEKUTIF

Sesuai tugas dan fungsinya Direktorat Perencanaan dan Organisasi memiliki peran strategis dalam membantu kinerja universitas dalam upaya mencapai seluruh target kinerja. Peran inilah yang kemudian menjadikan Direktorat Perencanaan dan Organisasi harus menempatkan posisi tersebut dalam mengakselerasi pencapaian target kelembagaan UPI. Secara sistematis Direktorat Perencanaan dan Organisasi menjabarkan dan mengimplementasikan kebijakan pimpinan universitas dalam kerangka melakukan pemetaan program dan kegiatan yang secara operasional mendukung pencapaian strategis UPI.

Keselarasan pemetaan program dan kegiatan dalam pencapaian target kinerja menjadi hal yang mutlak untuk dilakukan sebagai upaya melakukan pengendalian capaian. Dalam rangka itu, Direktorat Perencanaan dan Organisasi mengoptimalkan seluruh instrumen baik regulasi, sumber daya manusia, maupun pemanfaatan aplikasi untuk memberi kontribusi terbaik pada peningkatan layanan dan kualitas kinerja organisasi.

Sesuai dengan Perjanjian Kinerja Direktur Direktorat Perencanaan dan Organisasi dan Rektor, Direktorat Perencanaan dan Organisasi berkomitmen penuh atas seluruh pencapaian dari target yang telah ditetapkan dalam Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2022. Bersarkan target IKU terdapat 7 (tujuh) indikator yang menjadi target IKU Direktorat Perencanaan dan Organisasi:

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

No	Indikator Kinerja Utama	Target	Satuan
1.	Persentase anggaran kesejahteraan pegawai yang dibayarkan	100,00	%
2.	Persentase sistem informasi manajemen terintegrasi untuk menunjang <i>smart campus</i>	100,00	%
3.	Persentase unit yang menerapkan <i>smart office</i>	70,00	%

No	Indikator Kinerja Utama	Target	Satuan
4.	Nilai Kinerja Anggaran atas RKA-K/L	80	Nilai
5.	Predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)	BB	Predikat
6.	Indeks kepuasan pelayanan	80,00	%
7.	Jumlah unit akademik dan nonakademik	209	Unit

Berdasarkan target IKU tersebut, Direktorat Perencanaan dan Organisasi telah menetapkan agenda pelaksanaan program dan kegiatan berikut strategi yang mengacu pada pencapaian target. Dari 7 indikator terdapat beberapa indikator sebenarnya tidak secara langsung atau dalam teknis operasional Direktorat Perencanaan dan Organisasi bukan menjadi pelaksana ataupun penanggungjawab kegiatan. Namun secara kebijakan Direktorat Perencanaan dan Organisasi memiliki tanggungjawab bahwa kegiatan tersebut harus dilaksanakan dan dapat dicapai dengan capaian terbaik.

Merujuk pada progres capaian kinerja target IKU sampai dengan semester I Tahun Anggaran 2022, dari 7 indikator baru 4 indikator yang telah memiliki progres capaian. Indikator tersebut meliputi persentase anggaran kesejahteraan pegawai yang dibayarkan, persentase sistem informasi manajemen terintegrasi untuk menunjang *smart campus*, Persentase unit yang menerapkan *smart office*, dan Nilai Kinerja Anggaran atas RKA-K/L. Untuk 3 target IKU lainnya kegiatan telah diagendakan dimulai pada semester II Tahun 2022.

Sementara untuk kinerja anggaran sampai dengan tengah tahun anggaran 2022 dari alokasi pagu Rp. 1.097.568.000 yang terdiri atas RKAT Rutin sebesar Rp.476.874.000 dan RKAT Penugasan sebesar Rp.620.694.000 baru mencapai 45%. Persentase capaian ini diperoleh berdasarkan data pertanggal 30 Juni 2020.

Berdasarkan implementasi program dan kegiatan sampai dengan tengah tahun anggaran 2022, secara umum dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat kendala berarti dalam berkinerja. 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, Direktorat Perencanaan dan Organisasi melakukan skala prioritas. Prioritas tersebut dilakukan untuk memberi fokus lebih pada kegiatan-kegiatan yang memerlukan tindaklanjut 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. Direktorat Perencanaan dan Organisasi juga membuka diskusi atas kendala sekaitan dengan implementasi RKAT sehingga revisi yang diajukan unit kerja sesuai dengan jadwal dan ketentuan.

Implementasi program dan kegiatan sampai dengan tengah tahun anggaran 2022 ini diharapkan menjadi bahan evaluasi bagi perbaikan dan peningkatan kinerja pada semester selanjutnya. Atas dasar itu diharapkan kita dapat menentukan strategi terbaik untuk mencapai seluruh target kinerja.



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	18
BAB II	
PERENCANAAN KINERJA	19
A. Perencanaan Kinerja	
BAB III	
AKUNTABILITAS KINERJA	23
A. Capaian Kinerja	23
B. Evaluasi Capaian Kinerja	39
C. Realisasi Anggaran	68
BAB IV	
PENUTUP	71



BAB I PENDAHULUAN

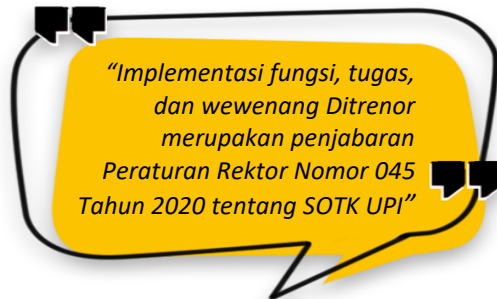
A. Gambaran Umum

Berdasarkan Peraturan Rektor Nomor 045 Tahun 2020 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Universitas Pendidikan Indonesia,

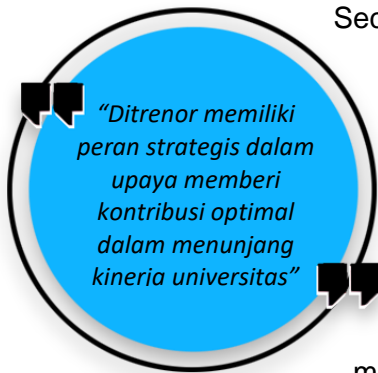
fungsi, tugas, dan wewenang Direktorat

Perencanaan dan Organisasi 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 Direktorat Perencanaan dan Organisasi diberikan tugas untuk melaksanakan dan mengoordinasikan pengembangan program perencanaan dan pengembangan organisasi dan manajemen.

Struktur organisasi Direktorat Perencanaan dan Organisasi 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 Direktorat Perencanaan dan Organisasi 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 Direktorat Perencanaan dan Organisasi sebagai unit kerja maupun kontribusinya secara lebih luas di tingkat universitas.



Secara organisatoris, Direktorat Perencanaan dan Organisasi berada dibawah koordinasi Sekretaris Universitas. Selain memiliki tugas dan fungsi sebagai unit kerja secara mandiri, Direktorat Perencanaan dan Organisasi 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 konkrit pada pencapaian target kinerja universitas. Penugasan ini juga merupakan wujud dari peran strategis Direktorat Perencanaan dan Organisasi dalam upaya mengoptimalkan peran kontributif pada kinerja universitas.

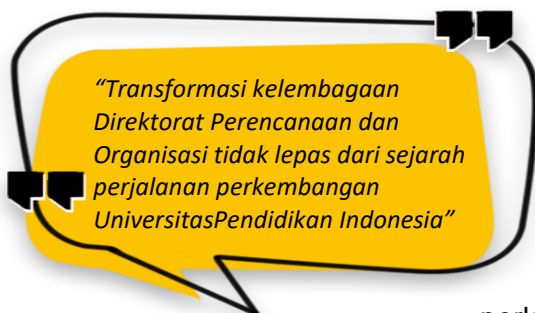
B. Dasar Hukum

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2014 tentang Statuta Universitas Pendidikan Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5509);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2015 tentang Bentuk dan Mekanisme Pendanaan Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 210, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5699);
7. Peraturan Majelis Wali Amanat Nomor 03/PER/MWA UPI/2015 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2014 tentang Statuta Universitas Pendidikan Indonesia sebagaimana telah diubah kedua kalinya dengan Peraturan Majelis Wali Amanat Nomor 01/PER/MWA UPI/2017 tentang

- Perubahan Kedua Atas Peraturan Majelis Wali Amanat Nomor 03/PER/MWA UPI/2015 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2014 tentang Statuta Universitas Pendidikan Indonesia;
8. Peraturan Majelis Wali Amanat Nomor 01/PER/MWA UPI/2019 tentang Pengelolaan Keuangan Universitas Pendidikan Indonesia;
 9. Peraturan Majelis Wali Amanat Nomor 04 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2021-2025;
 10. Peraturan Majelis Wali Amanat Nomor 03 Tahun 2021 tentang Rencana Kerja Anggaran Tahunan Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2022; dan
 11. Keputusan Majelis Wali Amanat Nomor 13/UN40.MWA/KP/2020 tentang Pemberhentian Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Antar Waktu Masa Bakti 2015-2020, dan Pengangkatan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Masa Bakti 2020-2025.

C. Tugas, Fungsi, wewenang dan Struktur Organisasi

1. Informasi Lembaga



Transformasi kelembagaan Direktorat Perencanaan dan Organisasi (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:

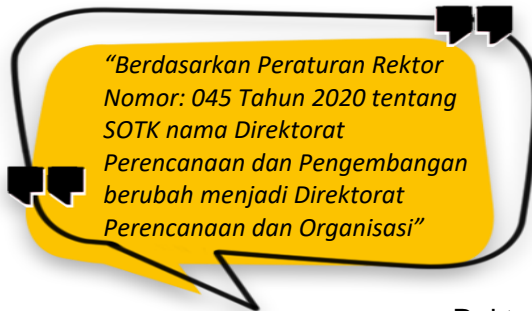
- Divisi Perencanaan, Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan,
- Divisi Pengembangan Organisasi dan Kampus
- Seksi Kerumahtangaan

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 dirubah 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 ditetapkannya 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.

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

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 komperhensif 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.**

Merujuk tugas dan fungsi Direktorat Perencanaan dan Organisasi menurut Peraturan Rektor UPI Nomor 045 Tahun 2020 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, perubahan 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.

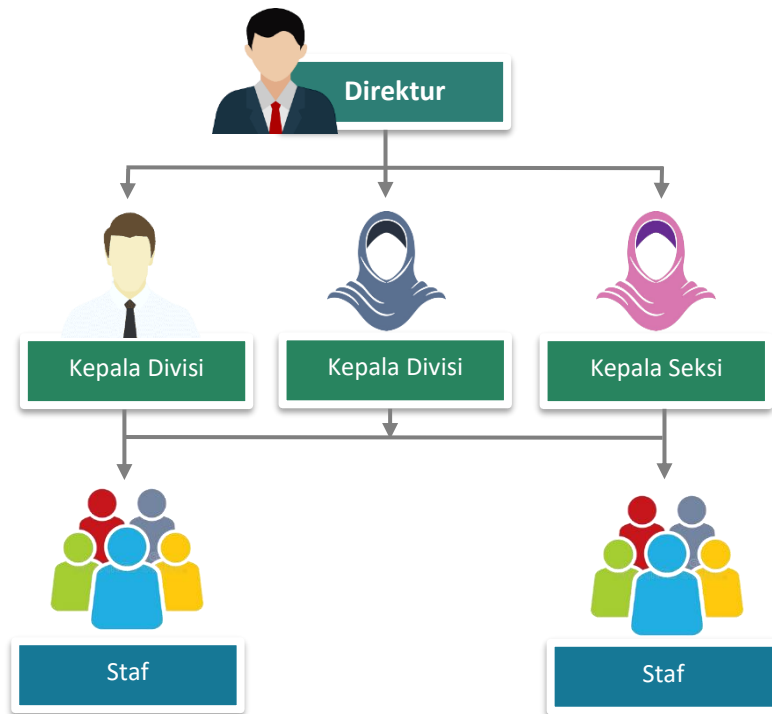
4) Hubungan kerja Divisi Pengembangan Organisasi meliputi:

- 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





NONO SUPRIATNA

DIREKTUR



EKA SURACHMAN

KEPALA DIVISI

Perencanaan, Pemantauan,
Evaluasi, dan Pelaporan



SRI ROHATI

KEPALA DIVISI

Pengembangan Organisasi



SITI KURAESIN

KEPALA SEKSI

Administrasi Umum
dan Sumber Daya



**EKA
SURACHMAN**

KEPALA DIVISI



**ZAENAL
MUTAQIN**

PENGELOLA BAHAN Perencanaan



**SHINTA
PRAFITHRI A**

ANALIS PERENCANAAN



**ANNISA
MULIA D**

PENGOLAH DATA LAPORAN



**SRI
ROHATI**

KEPALA DIVISI



**IMAS
TARMILAH**

ARSIPARIS AHLI MUDA



**M ALBI
SULAEMAN**

PENGOLAH DATA KELEMBAGAAN



**AINAN
TAQARRA Y**

PRANATA TEKNOLOGI INFORMASI KOMPUTER



**SITI
KURAESIN**

KEPALA DIVISI



**ANDRE
CANDRA A**

PENGELOLA PERBENDAHARAAN
DAN PELAYANAN



**LILI
A GHOZALI**

PENGADMINISTRASI UMUM



**REKA
ANDIKA**

PENGADMINISTRASI UMUM

D. Isu Strategis

Ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang menjadi penentu keberhasilan sebuah organisasi dapat dijalankan. Ketersediaan SDM inilah yang kemudian menjadi salah satu isu strategis di Direktorat Perencanaan dan Organisasi. Dengan tugas dan fungsinya yang begitu besar, SDM Direktorat Perencanaan dan Organisasi saat ini berjumlah 12 orang. Berdasarkan bobot pekerjaan hampir setiap pegawai saat ini masing-masing telah memiliki tugas dan tanggungjawab sesuai dengan kapasitasnya. Namun demikian dengan banyaknya aktivitas ataupun kegiatan yang dilaksanakan, hal ini berpengaruh pada pelaksanaan kegiatan yang dilakukan secara paralel. Seringkali kegiatan dilakukan dengan jadwal yang begitu padat. Terlebih ketika harus dihadapkan pada jadwal target pelaksanaan kegiatan.

Selanjutnya adalah kebutuhan akan SDM yang memiliki kemampuan dalam bidang IT dalam hal ini adalah seorang programmer. Sebagai unit kerja yang mengelola berbagai aplikasi baik perencanaan, penganggaran, maupun pelaporan, sampai saat ini Direktorat Perencanaan dan Organisasi belum memiliki SDM yang secara khusus mengelola dan melakukan pengembangan aplikasi secara mandiri. Direktorat Perencanaan dan Organisasi tidak hanya mengelola aplikasi secara internal kelembagaan UPI, namun juga sebagai pengguna aplikasi yang dikembangkan oleh Kementerian. Berangkat dari hal itu, saat ini Direktorat Perencanaan dan Organisasi berupaya mendapatkan SDM yang secara khusus fokus pada pengembangan kebutuhan aplikasi yang digunakan Direktorat Perencanaan dan Organisasi.



BAB II 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, Rencana Aksi, dan RKAT

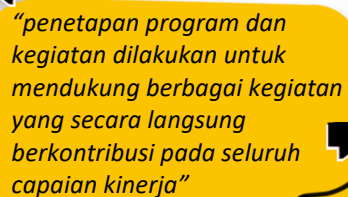
Seluruh aktivitas implementasi program dan kegiatan Direktorat Perencanaan dan Organisasi pada Tahun 2022 mengacu pada rumusan Perjanjian Kinerja (PK) yang ditandatangani antara Rektor dengan Direktur. PK memuat Indikator Kinerja Utama (IKU) dan target yang harus dicapai. Berdasar rumusan IKU tersebut Direktorat Perencanaan dan Organisasi menyusun program dan kegiatan yang mengacu pada pencapaian target IKU. Namun demikian strategi pencapaian tersebut dilakukan dengan memastikan bahwa setiap target yang ditetapkan kegiatannya terpetakan dalam rumusan dokumen RKAT baik pada RKAT pada RKAT Direktorat Perencanaan dan Organisasi, unit kerja, maupun Universitas.

Dalam upaya melakukan proses pengendalian capaian kinerja, Direktorat Perencanaan dan Organisasi 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 IKU menjadi rumusan RKAT 2022. 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 Direktorat Perencanaan dan Organisasi. 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 Direktorat Perencanaan dan Organisasi 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 kedua Tahun 2022.

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.



"penetapan program dan kegiatan dilakukan untuk mendukung berbagai kegiatan yang secara langsung berkontribusi pada seluruh capaian kinerja"

Pelibatan seluruh pimpinan dan staf dalam setiap kegiatan menjadi strategi Direktorat Perencanaan dan Organisasi 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 Direktorat Perencanaan dan Organisasi 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

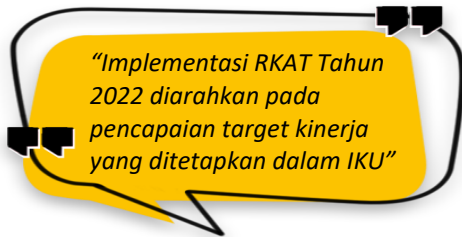
informal menjadi instrumen penting bagi proses evaluasi setiap kegiatan, dan penetapan strategi pencapaiannya. Keseluruhan proses kinerja yang dibangun di Direktorat Perencanaan dan Organisasi merupakan kerja kolektif dalam menunjang visi dan misi Direktorat Perencanaan dan Organisasi. Berikut target indikator kinerja Direktorat Perencanaan dan Organisasi Tahun 2022.

**Tabel 2. Indikator Kinerja Utama (IKU)
Direktorat Perencanaan dan Organisasi
Tahun 2022**

No	Indikator Kinerja Utama	Target	Satuan
1.	Persentase anggaran kesejahteraan pegawai yang dibayarkan	100,00	%
2.	Persentase sistem informasi manajemen terintegrasi untuk menunjang <i>smart campus</i>	100,00	%
3.	Persentase unit yang menerapkan <i>smart office</i>	70,00	%
4.	Nilai Kinerja Anggaran atas RKA-K/L	80	Nilai
5.	Predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)	BB	Predikat
6.	Indeks kepuasan pelayanan	80,00	%
7.	Jumlah unit akademik dan nonakademik	209	Unit

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja IKU



Laporan Tengah Tahunan Direktorat Perencanaan dan Organisasi 2022 merupakan laporan dari progres implementasi program dan kegiatan dalam upaya

pencapaian target IKU 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 RKAT Tahun 2022 diarahkan pada pencapaian target kinerja yang ditetapkan dalam IKU. Target IKU 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 merupakan target kinerja yang sama penting dan strategis untuk dicapai. Berikut beberapa indikator yang menjadi target kinerja Direktorat Perencanaan dan Organisasi dan progres capaiannya sampai dengan Tengah Tahun Anggaran 2022 dan perbandingannya dengan capaian Tahun 2021, sebagaimana ditunjukkan tabel di bawah ini.

**Tabel 3. Progres Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU)
Direktorat Perencanaan dan Organisasi
Tengah Tahun 2022**

No	Indikator Kinerja Utama	Target	Satuan	Capaian Tahun 2021	Capaian Tengah Tahun
1.	Persentase anggaran kesejahteraan pegawai yang	100,00	%	100	39
2.	Persentase sistem informasi manajemen terintegrasi untuk menunjang <i>smart campus</i>	100,00	%	50	0
3.	Persentase unit yang menerapkan <i>smart office</i>	70,00	%	100	100
4.	Nilai Kinerja Anggaran atas RKA-K/L	80	Nilai	91,33	50,84
5.	Predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)	BB	Predikat	A	0
6.	Indeks kepuasan pelayanan	80,00	%	77,57/82,37	0
7.	Jumlah unit akademik dan nonakademik	209	Unit	217	0

1. Persentase anggaran kesejahteraan pegawai yang dibayarkan

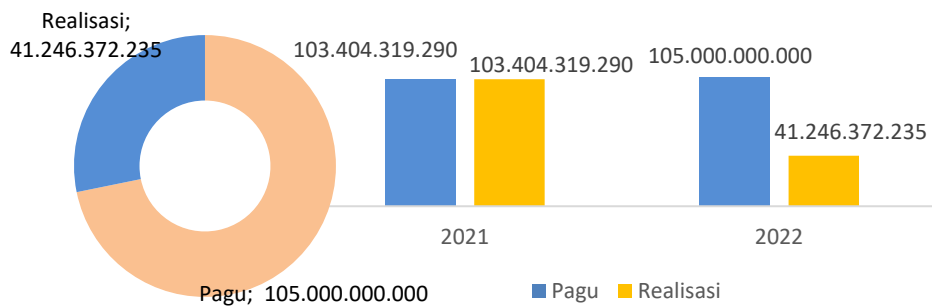


Berdasar realisasi anggaran kesejahteraan pegawai dalam bentuk Insentif Berbasis Kinerja (IBK) berdasar data Juni mencapai 39%. Persentase ini diperoleh dari realisasi anggaran sebesar Rp. 41.246.372.235 dari pagu Rp. 105.000.000.000,-. Sesuai dengan peruntukannya IBK

merupakan bentuk penghargaan yang berikan universitas dalam rangka memberikan penghargaan dalam bentuk peningkatan kesejahteraan atas kinerja seluruh pegawai.

Pemberian penghargaan dalam bentuk IBK tersebut tertuang dalam Peraturan Rektor UPI Nomor 009 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Rektor Nomor 003 Tahun 2020 tentang IBK Tenaga Kependidikan serta Peraturan Rektor Nomor 007 Tahun 2022.

Diharapkan apresiasi atas kinerja pegawai ini menambah motivasi pegawai dalam memberikan ikhtiar terbaik dalam bekerja dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja kelembagaan dan membantu kesejahteraan pegawai UPI. Berikut data realisasi/daya serap IBK Tahun 2022 sampai dengan bulan Juni.



Gambar 1. Realisasi Kesejahteraan Pegawai yang dibayarkan

2. Persentase sistem informasi manajemen terintegrasi untuk menunjang *smart campus*



Sebagai tindak lanjut dari program *Smart Management System* (SMS), pada Tahun 2022, kegiatan ini sudah mulai pada proses atau tahap implementasi

pengembangan sistem. Sehingga diharapkan pada tahun ini sistem ini sudah dapat digunakan untuk membantu kinerja organisasi. Sebagaimana tujuan awal pengembangan SMS, hal ini merupakan komitmen pimpinan universitas terkait kebutuhan sistem informasi terintegrasi di UPI. Tujuannya tiada lain adalah bagaimana seluruh data dan informasi yang dimiliki UPI dapat dengan mudah diakses, *up-to-date*, dan akuntabel. Pada Tahun 2021, universitas telah mengalokasikan anggaran sebesar Rp.3.089.647.600,- sebagai langkah konkrit dari program sistem informasi terintegrasi dengan nama kegiatan SMS. Dari pagu tersebut terealisasi sebesar Rp.2.919.186.491,-.

Beberapa kegiatan atau aplikasi yang dikembangkan meliputi, aplikasi Sistem Keuangan, Test Center, Pengembangan *Smart Management System*, Pengembangan web UPI, Revitalisasi Pembelajaran Digital, Revitalisasi Sistem Informasi Pegawai.

Tabel 4. Realisasi Alokasi *Smart Management System* 2021

Kegiatan	Pagu 2021	Realisasi	Pagu 2022
Pengembangan dan revitalisasi sistem dan aplikasi guna menunjang SMS			8,325,000,000
Fasilitasi kegiatan pengembangan SMS			1,675,000,000
Aplikasi Sistem Keuangan	200,000,000	198,922,450	
Aplikasi Test Center	174,375,000	173,128,720	
Pengembangan SMS	2,158,897,600	2,158,397,571	
Pengembangan Web UPI	174,375,000	97,921,065	
Revitalisasi Pembelajaran Digital	195,000,000	192,696,685	
Revitalisasi Sistem Informasi Pegawai	187,000,000	98,120,000	
Total	3,089,647,600	2,919,186,491	10,000,000,000

Direktorat Perencanaan dan Organisasi sebagai unit kerja yang mengembangkan aplikasi *eplanning* dan *ereporting*, mencoba untuk berkontribusi pada program SMS tersebut. Aplikasi yang dikembangkan Direktorat Perencanaan dan Organisasi dioptimalkan mengakomodir berbagai kepentingan yang menunjang kinerja organisasi, baik di tingkat universitas maupun kementerian.

Aplikasi *eplanning* misalnya telah melakukan banyak pembaruan, dan penyempurnaan. Proses usulan, penyusunan RKAT, penyusunan Rencana Aksi, Perjanjian Kinerja, sampai dengan proses pelaporan dilakukan dalam satu aplikasi. *eplanning* juga secara sinergi dapat berkomunikasi dengan SINTAG, meskipun baru pada tahap menampilkan realisasi. Kemudian aplikasi pelaporan berbasis *web ereporting*.

Saat ini aplikasi ini menjadi ujung tombak proses pelaporan di tingkat universitas. *ereporting* menjadi referensi utama dalam memperoleh berbagai capaian kinerja yang disadarkan pada capaian target Renstra maupun Perjanjian Kinerja UPI – Kemendikbudristek. Ke depan baik *eplanning* dan *ereporting* diharapkan dapat bersinergi sehingga Direktorat Perencanaan dan Organisasi dapat berkontribusi pada program SMS yang menjadi kebijakan universitas.



3. Persentase unit yang menerapkan *smart office*



Gambar 2. Aplikasi Penunjang Penerapan *Smart Office*

Dalam menunjang indikator Renstra unit yang menerapkan *smart office*, dapat dipastikan bahwa capaian tersebut 100% telah dicapai. Untuk Tahun 2022 (sampai dengan tengah tahun) capaian 100% atas kinerja untuk indikator ini tetap tercapai. Hal ini dapat dilihat dari berbagai indikator yang menjadi terpenuhinya standar unit kerja yang menerapkan *smart office*. Berbagai fasilitas penunjang *smart office* ditunjukkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 5. Fasilitas Penunjang *Smart Office*

No	Nama Penunjang <i>Smart Office</i>	Link	Ket.
1.	eplanning	eplanning.upi.edu	Dikembangkan Ditrenor
2.	ereporting	e-reporting.upi.edu	Dikembangkan Ditrenor
3.	Aplikasi penomoran surat	surat.dit-renor.upi.edu	Dikembangkan Ditrenor
4.	Web Ditrenor	dit-renor.upi.edu	Dikembangkan Ditrenor
5.	email	dit-renbang.upi.edu	Dikembangkan Ditrenor
6.	Aplikasi SPASIKITA Kemendikbudristek	spasikita.kemdikbud.go.id	Operator Ditrenor
7.	e-Sakip Reviu	esr.menpan.go.id	Operator Ditrenor
8.	eplanning	eplanning.kemdikbud.go.id	Operator Ditrenor
9.	Satu DJA	satudja.kemenkeu.go.id	Operator Ditrenor
10.	CCTV		Lengkap

4. Persentase Nilai Kinerja Anggaran atas RKA-K/L

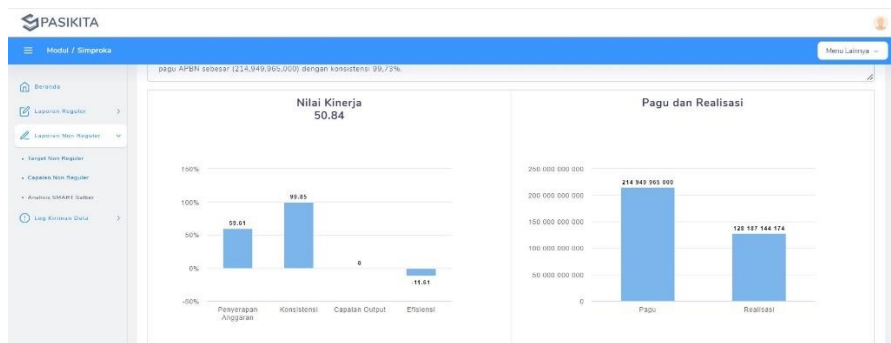


Gambar 3. Aplikasi SPASIKITA - SIMPROKA

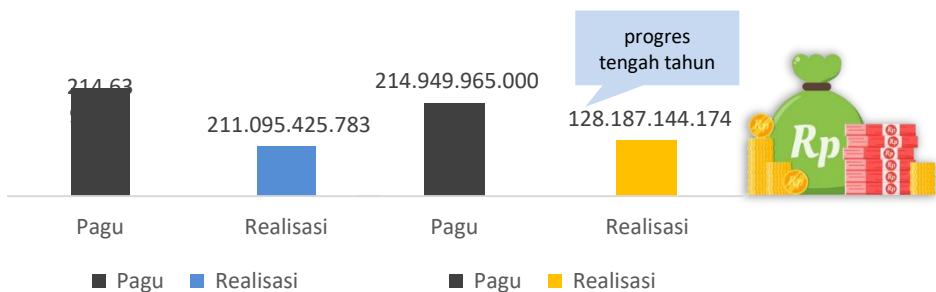
Nilai Kinerja Anggaran (NKA) UPI sampai dengan tengah tahun anggaran sebesar 50,84. Capaian nilai NKA ini merupakan

nilai atas implementasi kinerja anggaran yang bersumber dari alokasi APBN. Rata-rata NKA atas RKA-K/L diperoleh dari laporan aplikasi SIMPROKA yang telah terintegrasi pada Aplikasi SPASIKITA Kemendikbudristek. Secara rutin setiap bulannya data capaian ini secara otomatis ditarik dari realisasi aplikasi Monitoring Laporan Keuangan (MOLK). Sebagai PTN BH nilai kinerja anggaran atas RKA-K/L ini hanya berupa realisasi gaji dan tunjangan Pegawai.

Capaian NKA tengah tahun diperoleh diperoleh dari nilai penyerapan anggaran (59,61%), konsistensi (99,85), dan efisiensi (-11,61). Dari alokasi pagu APBN (gaji dan tunjangan) Tahun 2022 sebesar Rp 214.949.965.000,- telah terserap Rp 128.187.144.174,-.



Gambar 4. Nilai Kinerja Anggaran UPI Semester I Tahun 2022



Gambar 5. Nilai Kinerja Anggaran UPI 2020 - 2021

Terdapat perbedaan pembobotan terkait penentuan nilai akuntabilitas kinerja pada implementasi AKIP Tahun 2022. Berikut bobot nilai kinerja AKIP sesuai dengan pembagian komponen penilaian.

Tabel 7. Bobot Nilai Kinerja Implementasi AKIP
(Sesuai Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021)

Komponen	Sub-Komponen			Total Bobot
	Sub-Komponen 1 Keberadaan 20%	Sub-Komponen 2 Kualitas 30%	Sub-Komponen 3 Pemanfaatan 50%	
Perencanaan Kinerja	6	9	15	30
Pengukuran Kinerja	6	9	15	30
Pelaporan Kinerja	3	4,5	7,5	15
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	5	7,5	12,5	25
Nilai Akuntabilitas Kinerja	20	30	50	100

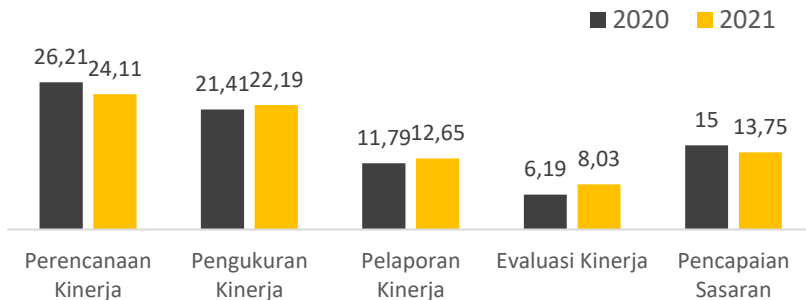
Terkait Lembar Kinerja Evaluasi (LKE) dalam penilaian implementasi AKIP, terdapat perbedaan. Berikut perbandingan antara Lembar Kerja Evaluasi Tahun 2021 dan 2022.

Tabel 8. Perbandingan Lembar Kinerja Evaluasi 2021-2022

LKE Lama	LKE Baru
<ul style="list-style-type: none"> LKE belum cukup kondisional untuk disampaikan dalam LHE Pengisian LKE dianggap cukup rumit, membutuhkan waktu yang cukup lama untuk memenuhinya sedangkan waktu yang ada untuk evaluasi sangat terbatas, dan jumlah objek evaluasi banyak sedangkan jumlah SDM terbatas LKE belum memuat gambaran minimum requirement untuk dapat mendukung evaluator memprediksi atau menargetkan evaluasi ke dalam kelas apa di dalam evaluasi akuntabilitas kinerja sesuai dengan informasi awal yang diperoleh 	<ul style="list-style-type: none"> LKE sudah dikondisikan untuk dapat disampaikan melalui LHE, sehingga seharusnya dapat dengan mudah menuangkan informasi dalam LKE ke dalam LHE Pengisian LKE sudah disederhanakan dengan langsung melakukan proses penilaian pada subkomponen dengan mempertimbangkan pemenuhan kriteria, penilaian tidak lagi pada kriteria Karena subjektivitas yang cukup tinggi dalam pengisian LKE, dibutuhkan kehandalan evaluator dalam menilai, khususnya dalam memberikan catatan penjelasan dan bukti dukung yang relevan pada setiap subkomponen yang dinilai LKE juga sudah mempertimbangkan gambaran minimum requirement yang dapat digunakan oleh evaluator dalam memprediksi atau menargetkan evaluasi ke dalam kelas apa dalam evaluasi akuntabilitas kinerja

Untuk implementasi AKIP Tahun 2022, telah dilakukan tindaklanjut atas rekomendasi hasil evaluasi SAKIP Tahun 2021. Tindaklanjut meliputi kinerja dari Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja, dan Capaian Kinerja. Tindaklanjut tersebut merupakan bentuk akuntabilitas atas komitmen dari penyelenggaraan implementasi AKIP. Berbagai dokumen

pendukung terkait tindaklanjut evaluasi SAKIP 2021 telah disertakan dan diunggah pada aplikasi SPASIKITA. Dijadwalkan kegiatan evaluasi mandiri yang melibatkan Biro Perencanaan Kemendikbudritek atas implementasi AKIP akan dilakukan pada Juli 2022.



Gambar 6. Perolehan Predikat SAKIP UPI 2020 - 2021

Merujuk hasil evaluasi kinerja implementasi SAKIP tersebut dapat dijadikan acuan terkait upaya penguatan untuk beberapa komponen yang masih belum maksimal. Sementara komponen yang menunjukkan nilai baik, hal itu menjadi faktor pendukung untuk tetap meningkatkan kinerja. Dari hasil evaluasi atas implementasi SAKIP UPI Tahun 2021 terdapat beberapa catatan penting dan perlu ditindaklanjuti dalam upaya meningkatkan nilai kinerja SAKIP di masa yang akan datang. Catatan tersebut meliputi:

Perencanaan Kinerja :

- Tujuan yang telah ditetapkan dalam Renstra dilengkapi Indikator Tujuan;
- Tujuan disertai target keberhasilan;
- Sasaran dan indikator kinerja utama pada Renstra unit kerja harus mengacu pada Kepmendikbud No. 3 Tahun 2021.

Pengukuran Kinerja :

- Menyusun Prosedur Operasional Standar (POS) terkait mekanisme Pengumpulan Data Kinerja sebagai dasar untuk melakukan pengukuran capaian kinerja. POS yang disusun mengacu pada POS Pengumpulan Data Kinerja Satker yang telah ditetapkan didalam Kepemendikbudristek No. 125/M/2021 tentang Prosedur Operasional Standar Administrasi Pemerintahan Generik Ketatausahaan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi;
- Penyusunan Indikator kinerja individu (SKP Pegawai) mengacu ke PK Pimpinan unit kerja dan penyusunannya berdasarkan PP No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil dan PermenpanRB 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Pelaporan Kinerja :

- Laporan Kinerja menyajikan informasi terkait pencapaian sasaran (*outcome*) untuk setiap sasaran yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja.
- Laporan Kinerja menyajikan analisis terkait efisiensi penggunaan sumber anggaran, hasil efisiensi dimanfaatkan untuk peningkatan kinerja yang dapat dikuantifikasikan.

Evaluasi Kinerja :

- Evaluasi akuntabilitas kinerja internal, evaluasi kinerja (target PK) dan Evaluasi rencana aksi (kegiatan) dilakukan secara berkala (minimum triwulan). Hasil evaluasi berupa laporan evaluasi/notula rapat yang memuat rekomendasi Pimpinan disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan/penanggungjawab kegiatan;
- Hasil evaluasi disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan, dibuktikan dengan adanya

notula/laporan yang memuat rekomendasi yang harus ditindaklanjuti;

- Rekomendasi hasil evaluasi SAKIP tahun sebelumnya yang belum ditindaklanjuti segera ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan SAKIP di masa yang akan datang diantaranya:
 - a. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal, evaluasi kinerja (target PK) dan Evaluasi rencana aksi (kegiatan) dilakukan secara berkala (minimum triwulan) dengan memanfaatkan aplikasi e-kinerja. Hasil evaluasi berupa laporan evaluasi/notula rapat yang memuat rekomendasi Pimpinan disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan/ penanggungjawab kegiatan;
 - b. Rekomendasi hasil evaluasi SAKIP ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan SAKIP di masa yang akan datang;
 - c. Unit kerja secara terus menerus melakukan strategi dan inovasi dalam pelaksanaan program dan kegiatan agar pencapaian target kinerja dapat melebihi target yang ditetapkan pada Perjanjian Kinerja.

Pencapaian Sasaran / Kinerja Organisasi :

- Unit kerja secara terus menerus melakukan strategi dan inovasi dalam pelaksanaan program dan kegiatan agar pencapaian target kinerja dapat melebihi.

6. Indeks kepuasan pelayanan

Berdasarkan Keputusan Rektor UPI Nomor 1029/UN40/KP.09.00/2022 tentang Perubahan Atas Keputusan Rektor Nomor 0735/UN40/KP.09.00/2022 Tentang Tim Evaluasi Tingkat Kepuasan Layanan Unit Kerja, tim mengkaji tingkat kepuasan pelayanan unit kerja di lingkungan Universitas Pendidikan Indonesia. Hal ini merupakan salah satu cara untuk mengetahui pertumbuhan dan pemberdayaan organisasi/unit kerja dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan UPI agar selalu berada didalam koridor statuta dan aturan hukum yang berlaku. Untuk menunjang hal tersebut, maka akan dilakukan kegiatan evaluasi tingkat kepuasan layanan unit kerja di lingkungan UPI. Diharapkan dengan adanya kegiatan ini akan memperoleh hasil yang lebih akurat, untuk mendukung terwujudnya visi dan misi UPI sebagai *Leading and Outstanding University*.



Melalui evaluasi tingkat kepuasan layanan unit kerja maka akan dapat dilihat hasil tingkat kepuasan layanan unit kerja dalam memberikan pelayanan kepada *stake holder* dalam upaya pengembangan program, hasil dari kepuasan layanan unit kerja dalam pengembangan program di lapangan, dapat diketahui hambatan-hambatan dan kendala dalam kepuasan layanan unit kerja, mencari alternatif solusi dalam menyelesaikan hambatan atau kendala serta upaya pencegahan dini terhadap penyimpangan dalam pelaksanaan pelayanan implementasi program kerja.



Gambar 7. Kegiatan Rapat Tim Evaluasi Tingkat Kepuasan Layanan Unit Kerja

7. Jumlah unit akademik dan nonakademik

a. Pengkajian Pembukaan, Perubahan, dan Penutupan Unit Kerja Akademik

UPI merupakan Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTNbh), yang memiliki otonomi, salah satunya sebagai mana tertuang dalam Statuta UPI adalah dapat membuka, merubah, 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 konsesus, akuntabilitas, transparansi, responsif, efektif dan efisien, ekutiti (persamaan derajat) dan inklusifitas, serta penegakan/supremasi hukum. Prinsip-prinsip manajerial tersebut hendaknya diterapkan untuk mendukung fungsi-fungsi dan tujuan dasar pendidikan tinggi.

Pada tahun 2022 terdapat delapan prodi baru yang mengusulkan proposal pendirian prodi baru yaitu :

- a. Proposal usul pendirian prodi Teknik Kimia Jenjang Sarjana S-1 FPTK
- b. Proposal Teknik Kimia Jenjang Sarjana S-1 FPTK
- c. Proposal Program Studi Program Profesi Insinyur FPTK
- d. Proposal usul pendirian prodi Teknik Terbarukan Jenjang Sarjana S-1 FPTK
- e. Proposal usul pendirian prodi Teknologi Industri Pangan Jenjang Sarjana S-1 FPTK
- f. Proposal usul pendirian prodi S3 PGPAUD
- g. Proposal usul pendirian prodi S3 PAI
- h. Proposal usul pendirian prodi Ilmu Hukum FPUPS
- i. Proposal usul pendirian Fakultas FPAI

Untuk mengkaji menilai kelayakan proposal dan kesiapan pembentukan prodi/fakultas baru maka perlu adanya tim yang secara khusus mengkaji, maka dibentuklah tim Pengkaji usulan proposal pendirian prodi/Fakultas baru, sesuai dengan Surat Keputusan Rektor Nomor 0740/UN40/KP.09.00/2022.



Gambar 8. Kegiatan Rapat Pengkajian Pembukaan, Perubahan, dan Penutupan Unit Kerja Akademik

b. Penyusunan Pedoman Usulan Pembukaan, Penutupan, Penggabungan, Pemisahan, dan Perubahan Unit Kerja Akademik

Sesuai dengan kewenangannya UPI dapat membuka, merubah, atau menutup organisasi/lembaga yang ada di lingkungan UPI berdasarkan pada peraturan yang berlaku. Untuk menunjang hal tersebut, maka perlu adanya pedoman regulasi yang menjadi acuan dalam pembukaan, perubahan, dan penutupan suatu organisasi baik akademik, maupun non akademik, untuk mendukung terwujudnya visi dan misi UPI sebagai *leading and outstanding university* dengan prinsip *good university governance*.

Diharapkan penyusunan pedoman ini dapat menjadi rujukan semua pihak dan menjadi petunjuk operasional dalam pelaksanaan pembukaan, perubahan, atau penutupan organisasi di UPI; memberikan rambu-rambu/kriteria dalam pelaksanaan pembukaan, perubahan, atau penutupan organisasi di UPI; dan dapat meminimalisir kendala dan hambatan dalam pelaksanaan program untuk mendukung visi dan misi UPI PTNbh.

B. Capaian Kinerja dalam mendukung Kinerja Kelembagaan UPI

Sesuai dengan tugas dan fungsi berdasar SOTK, Direktorat Perencanaan dan Organisasi memiliki tugas tambahan sesuai dengan perannya dalam mendukung kinerja universitas. Beberapa aktivitas yang diemban tersebut merupakan program dan kegiatan strategis. Bentuk kegiatan itu terpetakan dalam RKAT Universitas, Bidang Tugas maupun Penugasan.

1. Penyusunan Laporan Kinerja Tahun 2021

Sebagai bentuk akuntabilitas atas implementasi kinerja UPI secara kelembagaan, Direktorat Perencanaan dan Organisasi telah memfasilitasi penyusunan Laporan Kinerja (LAKIN) UPI Tahun 2021. Penyusunan LAKIN didasarkan pada surat dari Kementerian Pendidikan,

Kebudayaan, Riset, dan Teknologi nomor 4063/A.A1/PR.03.03/2022 tanggal 12 Januari 2022 perihal penyampaian LAKIN Tahun 2021. Menindaklanjuti hal tersebut Direktorat Perencanaan dan Organisasi membentuk tim *ad hoc* dan berdasar Surat Tugas Rektor Nomor 0025/UN40/KP/2022 secara tim menyusun LAKIN UPI Tahun 2021.

Proses penyusunan LAKIN dimulai dari pengumpulan data laporan dari capaian kinerja unit kerja yang diambil dari aplikasi ereporting. Data unit kerja kemudian dikompilasi, diolah, dan divalidasi sesuai dengan indikator dari target pencapaian Perjanjian Kinerja. Tim sekretariat menyusun draf hasil kompilasi untuk kemudian direviu oleh Tim penyusun laporan sesuai dengan





pembagian tugas masing-masing Tim untuk setiap indikator. Setelah melalui proses reviu, Tim melakukan analisis atas capaian kinerja dan memfinalisasi LAKIN sesuai target. Selanjutnya LAKIN direviu oleh Satuan Pengendalian Internal (SPI) sebagai bentuk akuntabilitas laporan. LAKIN UPI Tahun 2021 telah disampaikan tepat waktu melalui aplikasi SPASIKITA.

Gambar 9. Kegiatan Penusunan LAKIN UPI Tahun 2021

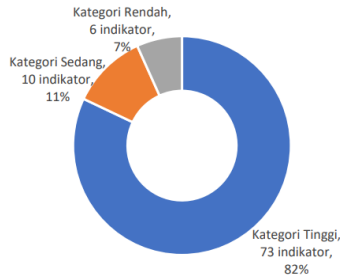
2. Penyusunan Laporan Tahunan UPI 2021



Gambar 10. Laporan Tahunan UPI 2021

Sekaitan dengan akuntabilitas kinerja implementasi Renstra UPI 2021-2022 Tahun 2021, Direktorat Perencanaan dan Organisasi telah menyampaikan Laporan Tahunan UPI Tahun 2021 ke Majelis Wali Amanat (MWA) sesuai dengan ketentuan waktu penyerahan laporan. Direktorat Perencanaan dan Organisasi memfasilitasi penyusunan laporan dengan membentuk tim *ad hoc* yang ditetapkan melalui melalui Surat Tugas Rektor Nomor 7232/UN40.R3/PR.00.03/2021 tentang Tim Penyusun Laporan Tahunan Unit Kerja Tahun 2021. Tim Penyusun secara melakukan kompilasi, pengolahan, reviu, pembahasan, secara menyeluruh terkait capaian kinerja periode awal Renstra UPI Tahun 2021-2025.

Berdasar laporan capaian kinerja tahunan UPI tersebut, nilai kinerja program dan kegiatan Renstra UPI Tahun Anggaran 2021 sebesar 82%.

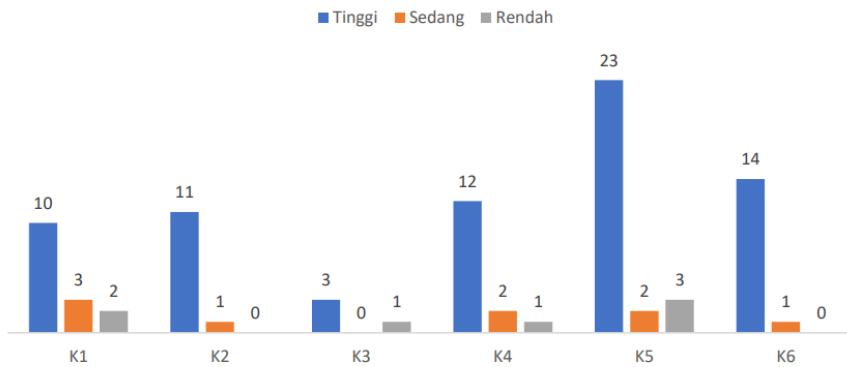


Capaian Kinerja UPI Tahun 2021

82%

Jumlah Target Indikator: 89
Kategori Tinggi : 73
Kategori Sedang : 10
Kategori Rendah : 6


Capaian Kinerja Berdasarkan Kebijakan



Kategori Capaian per-kebijakan

- 1) kebijakan 1: 15 indikator: 10 tinggi, 3 sedang, 2 rendah
- 2) kebijakan 2: 12 indikator: 11 tinggi, 1 sedang, 0 rendah
- 3) kebijakan 3: 4 indikator: 3 tinggi, 0 sedang, 1 rendah
- 4) kebijakan 4: 15 indikator: 12 tinggi, 2 sedang, 1 rendah
- 5) kebijakan 5: 28 indikator: 23 tinggi, 3 sedang, 2 rendah
- 6) kebijakan 6: 15 indikator: 14 tinggi, 1 sedang, 0 rendah

Proses penyusunan laporan diawali dengan diterbitkannya surat Nomor 7232/UN40.R3/PR.00.03/2021 tentang penyusunan Laporan Tahunan unit kerja yang ditandatangani Rektor. Unit kerja menyampaikan laporan kinerja melalui aplikasi eplanning sesuai dengan format laporan dan sistematika yang telah ditetapkan.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
Jalan Dr. Setiabudi Nomor 227 Bandung 40134
Telp: (022) 2501343, 2501344, Faksimili: (022) 2501133
Laman: www.upi.edu, www.upi.edu/~upiregional

Nomor: 7232/UN40.R3/PR.00.03/2021
Tanggal: 14 Maret 2021
Lampiran: 1 Lembar
Halaman: 1 dari 1

Kepada: Bapak/Ibu
Dari: Wakil Rektor Bidang Perencanaan, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia

Subjek: Surat Tugas

SISTEMATIKA LAPORAN TAHUNAN 2021

BAB I PENDAHULUAN
Pada bab ini diuraikan strategi serta perumusan misionaris

BAB II PERENCANAAN I
Pada bab ini diuraikan kinerja yang direncanakan

BAB III AKUNTABILITAS
Pada bab ini diuraikan kinerja yang direncanakan

A. CAPAIAN KIN
Kinerja sesuai 4 lapangan usaha

Untuk setiap ind

- Membahasi
- Membahasi

B. REALISASI AN
Pada bab ini diuraikan kinerja yang direncanakan

BAB IV PENUTUP
Pada bab ini diuraikan

Gambar 11. Surat Penyusunan Laporan Tahunan Unit Kerja Tahun 2021

Melalui Surat Tugas Rektor dibentuk Tim Penyusunan laporan melalui surat Nomor 1800/UN40/KP/2022. Proses penyusunan laporan ini merupakan proses panjang yang dimulai dari proses input dan unggah data dan laporan unit kerja pada aplikasi ereporting. Data dan laporan kemudian dikompilasi dan diolah menjadi draf awal Laporan Tahunan UPI 2021. Draft laporan tersebut kemudian direviu dan divalidasi Tim.

Reviu dan validasi atas capaian indikator kinerja renstra dilakukan dengan membandingkan data unit kerja yang dilaporkan pada ereporting maupun data lain yang diperoleh secara langsung dengan unit kerja terkait pencapaian kinerja. Konfirmasi pada unit kerja juga dilakukan sebagai upaya memperoleh keandalan data.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
Jalan Dr. Setiabudi Nomor 227 Bandung 40134
Telp: (022) 2501343, 2501344, Faksimili: (022) 2501133
Laman: www.upi.edu, www.upi.edu/~upiregional

SURAT TUGAS
Nomor: 1800/UN40/KP/2022

Kepada: Bapak/Ibu
Dari: Wakil Rektor Bidang Perencanaan, Organisasi, dan Sumber Daya Manusia

Subjek: Surat Tugas

Untuk: Tim Penyusunan Laporan Tahunan Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2021

Tanggal: 14 Maret 2021



**Gambar 12. Kegiatan penyusunan Laporan Tahunan UPI 2021
(Pembahasan Tim sampai dengan Pimpinan Universitas)**

c. Revisi RKAT



Gambar 13. Arahan Pimpinan Universitas Terkait Fokus Kinerja UPI

Dalam rangka proses revisi RKAT yang fokus pada pencapaian target IKU Perjanjian Kinerja UPI-Kemendikbudristek Tahun 2022, Direktorat Perencanaan dan Organisasi ikut terlibat dan memfasilitasi Rapat Koordinasi dan Pemaparan RKAT Unit Akademik yang dilaksanakan di TC Serang pada 16 – 18 Januari 2022. Tujuan dari kegiatan ini adalah bagaimana pada revisi RKAT periode Februari secara kelembagaan UPI harus memiliki strategi tepat dalam mengakselerasi capaian kinerja. Target Renstra UPI 2021-2025 dan Perjanjian Kinerja UPI dengan Kemdikbudristekdikti Tahun 2022 merupakan fokus dan agenda utama dalam mensinkronisasi program dan kegiatan agar selaras dengan pencapaian target kinerja. Peraturan Rektor Nomor 37 Tahun 2021 tentang Pedoman Penyusunan dan Implementasi RKAT Tahun 2022 merupakan strategi awal upaya pengendalian program dan kegiatan selaras dengan target yang akan dicapai. Strategi ini dilakukan dengan ditetapkannya Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Tambahan (IKT) yang harus menjadi fokus unit kerja dalam merumuskan program dan kegiatannya.



Pemaparan RKAT oleh Direktur Kampus UPI Purwakarta

Pemaparan RKAT oleh Direktur Kampus UPI Cibiru



Pemaparan RKAT oleh perwakilan Dekan FPSD

Menindaklanjuti kegiatan di Serang, Direktorat Perencanaan dan Organisasi melakukan pemetaan dan menyusun kegiatan yang berkontribusi pada pencapaian IKU yang dipetakan dalam eplanning. Kegiatan tersebut



Pemaparan Fokus program dan kegiatan Wakil Rektor dan Sekretaris Universitas

Pemaparan Program dan Kegiatan Wakil Rektor Bid. Pendidikan dan Kemahasiswaan melalui zoom



Pemaparan Rektor di Kampus UPI Tasikmalaya

menjadi acuan unit kerja dalam melakukan revisi RKAT dalam menunjang capaian IKU. Pemetaan kegiatan ini melibatkan Tim IKU universitas sehingga diharapkan target dari pencapaian IKU dapat secara efektif dicapai. Rumusan kegiatan ini kemudian menjadi bekal bagi unit akademik untuk kembali mempresentasikan hasil

revisi RKAT unit akademik di Kampus UPI Tasikmalaya pada 18 – 19 Februari 2022.

3. Laporan Evaluasi Implementasi Kinerja Unit Kerja (Pelaporan Capaian Kinerja Pada Ereporting)

Akuntabilitas pelaporan kinerja adalah satu hal yang mutlak sebagai dasar sebuah laporan mencerminkan validitas dan keandalan data. Tanpa akuntabilitas, laporan hanyalah sebuah catatan yang tidak mampu memberikan informasi akurat dan tidak dapat dipertanggungjawabkan. Untuk itu proses reviu dan validasi atas pelaporan capaian kinerja menjadi hal yang sangat penting untuk dilakukan. Proses ini mensyaratkan bahwa keandalan data harus didukung oleh data dan informasi yang menyertainya. Lebih jauh dari capaian kinerja harus didasarkan pada keseusian definisi maupun formula perhitungan sebagai dasar mengukur capaian kinerja.

Reviu dan validasi atas laporan kinerja pada aplikasi ereporting adalah strategi yang dilakukan dalam rangka menuju pencapaian akuntabilitas laporan. Hal ini menjadi sangat penting karena data yang

tervalidasi dengan baik akan menjadikan data tersebut andal sekaligus dapat dipertanggungjawabkan.

Sebagai pengelola aplikasi ereporting, Direktorat Perencanaan dan Organisasi khususnya di Divisi Perencanaan, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan memiliki tugas sebagai Tim validasi data laporan capaian kinerja pada aplikasi ereporting. Penugasan ini sebagaimana ditetapkan dalam Surat Keputusan Rektor Nomor: 0926/UN 40/KP.09.00/2022 Tentang Tim Validasi Pelaporan Kinerja Unit melalui Aplikasi ereporting Tingkat Universitas.

Tindaklanjut dari surat tugas tersebut Divisi Perencanaan, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan menyusun format evaluasi dan validasi yang diharapkan dapat menilai sejauhmana data laporan yang disampaikan unit kerja melalui ereporting memiliki keandalan data. Pada format evaluasi yang telah menjadi acuan bagi Tim untuk melakukan proses validasi juga berisi terkait rekomendasi sebagai upaya memberikan informasi dari hasil evaluasi yang harus ditindaklanjuti unti kerja.

Proses validasi lebih mendalam dilakukan dengan membandingkan antara laporan data capaian pada ereporting dengan capaian IKU pada aplikasi eplanning. Dengan melakukan perbandingan tersebut dapat dilihat konsistensi data yang dilaporkan dan sejauhmana data pada laporan ereporting dijadikan dasar untuk menyampaikan laporan capaian IKU.

EVALUASI IMPLEMENTASI KINERJA UNIT KERJA TAHUN 2022 (Triwulan I)							
Unit Kerja :							
Tanggal Evaluasi :							
No	Kegiatan/IKU yang dievaluasi	Hasil Evaluasi	Rekomendasi	Target	Perbandingan Ketercapaian Target Kinerja (IKU)		Ket.
					ereporting	eplanning	
1.	Persentase mata kuliah yang menggunakan pembelajaran daring (blended learning) - IKU 7	Terdapat data laporan capaian	1. Pada eplanning sebutkan jumlah total mata kuliah sebagai pembagi sehingga perhitungan persentase dari 385 mata kuliah menggunakan pembelajaran	75%	385 mata kuliah	100%	

Gambar 14. Arahan Format evaluasi dan Validasi Data Pelaporan melalui ereporting

Secara teknis, pemantauan atas pelaporan capaian kinerja melalui aplikasi ereporting dilakukan setiap bulan. Namun untuk reuiu, evaluasi, dan validasi atas pelaporan capaian kinerja dilakukan dilakukan setiap triwulan. Evaluasi dilakukan dengan pola menggunakan sampel beberapa unit kerja baik unit akademik maupun non akademik.

Secara umum berdasarkan hasil evaluasi umum atas laporan capaian kinerja sampai dengan triwulan I, terdapat ketidaksesuaian laporan pada aplikasi ereporting dengan capaian IKU pada eplanning. Hal ini disebabkan karena belum semua unit kerja memahami pola pelaporan yang menjadikan data laporan ereporting sebagai sumber data membutuhkan pengolahan untuk dapat mengisi capaian IKU pada eplanning. Adanya referensi terakait definisi dan formula perhitungan untuk pencapaian IKU seringkali dilewatkan untuk mengukur capaian kinerja IKU. Selanjutnya diharapkan hasil evaluasi dan validasi atas laporan kinerja pada aplikasi ereporting ini menjadi sarana perbaikan pada proses pelaporan kinerja selanjutnya.

Dokumen RKA menjadi referensi bagi Biro Perencanaan Kemendikbudristek untuk melihat sejauhmana pemetaan alokasi anggaran yang dirumuskan oleh Perguruan Tinggi dan strateginya dalam mencapai target kinerja khususnya dalam mencapai target Perjanjian Kinerja, dan penggunaan alokasi Bantuan Pendanaan PTN BH.

Kinerja Direktorat Perencanaan dan Organisasi selanjutnya dilakukan oleh Divisi Pengembangan Organisasi (PO). Pada tahun anggaran 2022, Divisi PO telah melaksanakan berbagai kegiatan yang terbagi dari tiga sumber dana yaitu kegiatan penugasan Direktorat Perencanaan dan Organisasi, bidang tugas Sekretaris Universitas, dan dana Universitas. Kegiatan Divisi Pengembangan Organisasi Tahun 2022 disebutkan dalam gambar berikut:



5. Evaluasi Tingkat Kepuasan Layanan Unit Kerja

Berdasarkan Keputusan Rektor UPI Nomor 1029/UN40/KP.09.00/2022 tentang Perubahan Atas Keputusan Rektor Nomor 0735/UN40/KP.09.00/2022 Tentang Tim Evaluasi Tingkat Kepuasan Layanan Unit Kerja, tim mengkaji tingkat kepuasan pelayanan unit kerja di lingkungan Universitas Pendidikan Indonesia. Hal ini merupakan salah satu cara untuk mengetahui pertumbuhan dan pemberdayaan organisasi/unit kerja dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan UPI agar selalu berada didalam koridor statuta dan aturan hukum yang berlaku. Untuk menunjang hal tersebut, maka akan dilakukan kegiatan evaluasi tingkat kepuasan layanan unit kerja di lingkungan UPI. Diharapkan dengan adanya kegiatan ini akan memperoleh hasil yang lebih akurat, untuk mendukung terwujudnya visi dan misi UPI sebagai *Leading and Outstanding University*.



Gambar 17. Rapat Evaluasi Tingkat Kepuasan Layanan Unit Kerja

Melalui evaluasi tingkat kepuasan layanan unit kerja maka akan dapat dilihat hasil tingkat kepuasan layanan unit kerja dalam memberikan pelayanan kepada *stakeholders* dalam upaya pengembangan program, hasil dari kepuasan layanan unit kerja dalam pengembangan program di lapangan, dapat diketahui hambatan-

hambatan dan kendala dalam kepuasan layanan unit kerja, mencari alternatif solusi dalam menyelesaikan hambatan atau kendala serta upaya pencegahan dini terhadap penyimpangan dalam pelaksanaan pelayanan implementasi program kerja.

6. Analisis dan Pengkajian Pemetaan Kebutuhan Pengembangan Organisasi

Sesuai dengan Peraturan Rektor nomor 001 Tahun 2022 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Universitas Pendidikan Indonesia bahwa berdasarkan hasil kajian teoretis maupun empiris dan sosio-yuridis terhadap sinergitas fungsi, tugas, dan hubungan antar organisasi di Universitas Pendidikan Indonesia, perlu adanya penyesuaian perbaikan dan atau pengembangan struktur organisasi dan tatakerja universitas Pendidikan Indonesia.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas perlu adanya upaya upaya untuk terus meningkatkan kinerja organisasi salah satunya dengan melakukan analisis dan pengkajian pemetaan kebutuhan pengembangan organisasi di lingkungan Universitas Pendidikan Indonesia sesuai dengan tuntutan kebutuhan lembaga guna menciptakan organisasi yang sehat, ramping jabatan namun kaya fungsi, sehingga tercapai Visi dan Misi UPI secara efektif dan efisien. Untuk kegiatan tersebut diterbitkan Surat Keputusan Rektor No. 1033/UN0/KP09.00/2022 Tentang Tim Analisis dan Pengkajian Pemetaan Kebutuhan Pengembangan Organisasi di Lingkungan UPI. Tim telah melakukan pemetaan organisasi saat ini pengkajian dan melakukan pengkajian dan melakukan analisis kebutuhan pengembangannya, diantaranya dengan :

- a) Pemetaan Organisasi pada unit akademik
 - i. Fakultas dan Sekolah Pasca Sarjana;
 - ii. Kampus UPI di Daerah

- iii. Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat
- b) Pemetaan Organisasi pada unit non akademik
 - i. Satuan;
 - ii. Badan;
 - iii. Direktorat;
 - iv. Biro;
 - v. UPT, Kantor.

Target capaian tahun ini adalah pemetaan organisasi dan analisis kebutuhan organisasinya. Sebagai tindak lanjutnya terwujudnya *Masterplan* Organisasi UPI.



Gambar 18. Rapat Analisis dan Pengkajian Pemetaan Kebutuhan Pengembangan Organisasi

7. Penyusunan Master Plan

Masterplan disusun dengan konsep UPI Multikampus yang mengintegrasikan perencanaan kampus UPI Bumi Siliwangi dan lima kampus UPI di Daerah (Cibiru, Sumedang, Tasikmalaya, Serang dan Purwakarta). Konsep perencanaan masterplan merupakan penerjemahan dari Rencana Strategis (Renstra) UPI sampai Tahun 2040 yang implementasinya di bagi ke dalam beberapa tahapan program pengembangan dan pembangunan fisik (jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang).

Finalisasi masterplan disusun dengan existing kondisi fisik Tahun 2020 yang akan dijadikan dokumen resmi dan disahkan Majelis Wali Amanah (MWA) UPI sebagai pedoman dalam pengembangan dan pembangunan fisik kampus. Dokumen fisik Master Plan meliputi perencanaan lansekap kampus, rencana sarana prasarana ruang kuliah, laboratorium, ruang penunjang dan tata ruang luar yang didasarkan pada pada konsep *Green Campus*, *Integreted Classroom* dan *Smart Campus*. Sehingga diharapkan, setiap penggantian kepemimpinan baik di kampus pusat maupun kampus di daerah, dalam mengimplementasikan kebijakan pengembangan kampus berpegang pada Dokumen *Masterplan* yang sudah disahkan untuk menjaga keberlanjutan kebijakan universitas. Selain perencanaan, dokumen juga memuat gambaran visual sejarah perkembangan kampus UPI mulai dari Perguruan Tinggi Pendidikan Guru (PTPG) hingga saat ini UPI dengan status Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTN-bh).

8. Penyusunan Proposal dan Persyaratan Penerimaan Hibah

Pengembangan UPI dapat mencakup berbagai hal, bisa di bidang akademik dan non akademik, baik struktural maupun non struktural, pengembangan internal dan eksternal, dan semua program yang mendukung visi dan misi UPI, menyesuaikan dengan kondisi globalisasi yang terjadi. Program atau kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan UPI baik internal maupun eksternal, dapat terjadi di unit-unit kerja, fakultas, departemen, prodi, kampus UPI di Daerah, maupun di unit-unit penunjang di lingkungan UPI.

Adapun dana untuk program pengembangan UPI tersebut, dapat diperoleh selain dari IGU, juga melalui kerjasama dengan instansi terkait atau dengan mitra UPI, baik itu di dalam negeri/nasional ataupun dari luar negeri/internasional, yang sifatnya dapat berupa hibah. Sehubungan dengan hal tersebut, maka diperlukan adanya kegiatan Pengembangan Kampus UPI dan Penyusunan proposal hibah dari berbagai instansi/ mitra UPI, terhadap pelaksanaan program kegiatan di bidang pengembangan agar selalu berada dalam koridor Statuta dan aturan hukum yang berlaku.



Gambar 19. Rapat Penyusunan Proposal dan Persyaratan Penerimaan Hibah



Gambar 20. Peninjauan Lapangan Kesiapan Pembangunan Masjid Hibah dari Yayasan Al Emar

Kegiatan hibah yang saat ini sedang berjalan adalah sebagai berikut :

Jenis Hibah	Pemberi Hibah	Keterangan
Pembangunan Masjid UPI di Kampus Tasik	Yayasan Al Emar Bogor	Proses pembangunan
Pembangunan Asrama Mahasiswa UPI di Kampus Cibiru	Kementerian PUPR	Bangunan sudah selesai Menunggu Serah terima
Pembangunan Asrama Mahasiswa UPI di Kampus Tasikmalaya	Kementerian PUPR	Melengkapi persyaratan
Pembangunan Asrama Mahasiswa UPI di Kampus Sumedang 2	Kementerian PUPR	Melengkapi persyaratan

9. Pengukuran dan Penilaian Kinerja Unit Organisasi

Setiap unit organisasi memiliki rencana kerja unit kerja yang mengacu pada RPJP dan Renstra UPI dalam melaksanakan fungsi, tugas, wewang dan hubungan kerja nya.

Untuk mengetahui kesesuaian rencana kerja dan capaian kinerja itu diperlukan standar pengukuran kinerja unit organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka dibentuklah tim yang menyusun

standar pengukuran kinerja organisasi di lingkungan UPI. Tim dimaksud terdiri dari para pakar di bidang pendidikan, asesor, Kepegawaian, keuangan, dan satuan pengendalian internal serta tim dari Direktorat Perencanaan Organisasi. *Output* dari kegiatan ini yaitu :

- o Dokumen Standar penilaian kinerja unit kerja akademik, non akademik maupun unsur penunjang lain nya;
- o Lembar Kerja Evaluasi penilaian Kinerja Organisasi;
- o Dokumen hasil Pengukuran dan Penilaian Kinerja Organisasi.



Gambar 21. Pengukuran dan Penilaian Kinerja Unit Organisasi

10.Reformasi Birokrasi

Reformasi birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 81 tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 menyebutkan bahwa pada tahun 2019 diharapkan dapat diwujudkan:

- Kualitas penyelenggaraan pemerintah yang baik, bersih, dan bebas KKN;
- Pelayanan publik yang semakin cepat, tepat dan profesional;
- Kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi makin baik;

- SDM aparatur semakin profesional;
- Pola pikir dan budaya kerja yang mencerminkan integritas yang makin tinggi;

Pembangunan Zona Integritas (ZI) menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) merupakan langkah konkret dalam rangka mengakselerasi pencapaian program kerja Reformasi Birokrasi pada unit kerja. Inti perubahan dari reformasi birokrasi adalah perubahan pada mental aparatur. Perubahan tersebut tidak dapat dilakukan hanya melalui langkah-langkah yang ditujukan langsung kepada aparatur, tetapi juga harus ditujukan kepada seluruh sistem sebagaimana tercakup dalam delapan area perubahan sebagai berikut :

- 1) Area penataan Manajemen Perubahan;
- 2) Penataan Peraturan Perundang-undangan;
- 3) Penataan dan Penguatan Organisasi;
- 4) Penataan Tata Laksana;
- 5) Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur;
- 6) Penguatan Pengawasan;
- 7) Penguatan Akuntabilitas Kinerja;
- 8) dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.

Komitmen UPI untuk mengimplementasikan Reformasi Birokrasi didasari dengan Keputusan Rektor UPI Nomor 1030/UN40/KP.09.00/2022 tentang Tim Reformasi Birokrasi di Lingkungan Universitas Pendidikan Indonesia.

Langkah-Langkah yang Telah Ditempuh

Dalam rangka implementasi Program Reformasi Birokrasi (RB) di UPI, dalam pelaksanaan Zona Integritas (ZI), Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM), UPI telah

melaksanakan program ini sejak tahun 2019, UPI selalu mendorong unit-unit kerja untuk melaksanakan ZI.

Langkah-langkah yang telah ditempuh Tim Reformasi Birokrasi UPI dalam pelaksanaan Zona Integritas sebagai berikut :

1. Tahun 2016 UPI membangun Reformasi Birokrasi (RB);
2. Tahun 2021 Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial membangun ZI;
3. Tahun 2021 Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial mengajukan ZI ke kementerian Kemdikbudristek dan Ditjen Dikti dan persiapan diajukan ke Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) Reformasi Birokrasi (RB);
4. Tahun 2022 harus mengisi LKE;
5. Tanggal 6 Juni Tahun 2022 dilakukan Audit dan pendampingan oleh Inspektorat Jenderal Kemdikbudristek;
6. Audit dimaksud untuk mengetahui kesesuaian target ZI dengan implementasi ZI di FPIPS;
7. Pendampingan dimaksudkan untuk dapat mengoreksi kekasalahan, melengkapi kekurangan dan akselerasi pencapaian ZI, WBK dan WBBM
8. Bila sudah memenuhi persyaratan dan sudah melakukan inovasi-inovasi tahun 2022 Akan di ajukan oleh Kemdikbudristek ke Kemenpan RB.
9. Merancang Revisi Renstra UPI 2021-2025 dengan mencantumkan Reformasi Birokrasi Pembangunan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) menjadi salah satu Indikator Kinerja Universitas (IKU) UPI;
10. Konsultasi ke Dirjen Dikti Kemdikbud Ristek;
11. Kewajiban melaporkan penerapan RB di UPI, baik berupa kegiatan maupun dokumen-dokumen serta konten-konten pada website unit kerja di lingkungan UPI di dalam laporan SAKIP;

12. Melaksanakan Pendampingan bersama Biro Organisasi dan Tatalaksana (ORTALA) Kemdikbud Ristek
13. Mengikuti kegiatan Uji Coba Aplikasi InspirasiDikti, di UNPAD yang diselenggarakan oleh Dirjen Dikti Kemdikbudristek;
14. Melaksanakan Sosialisasi Reformasi Birokrasi, dan pembangunan Zona Integritas (ZI) pada dengan Nara Sumber dari Biro ORTALA Kemdikbudristek dan dari Biro Organisasi Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kemdikbudristek.



Gambar 22. Kegiatan Tim Reformasi Birokrasi UPI



Gambar 23. Kunjungan Tim Reformasi Birokrasi UPI ke Kemendikbudristek

11. Penyempurnaan Peta Jalan Reformasi Birokrasi di UPI

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025 dijelaskan betapa pentingnya Reformasi Birokrasi. Hal ini dikarenakan pola pikir (*mind-set*) dan budaya kerja (*culture-set*) birokrasi belum sepenuhnya mendukung birokrasi yang profesional., sistem pengawasan internal belum mampu berperan sebagai *quality assurance*., sistem monitoring, evaluasi, dan penilaian belum dibangun dengan baik, fungsi dan kewenangan antar instansi pemerintah tumpang tindih, berbenturan, terlalu besar. Sehingga pelaksanaan program dan kegiatan belum sepenuhnya didasarkan atas prosedur yang baku dan terstandarisasi. Praktik manajemen SDM belum optimal meningkatkan profesionalisme serta tumpang tindih Peraturan perundang-undangan di bidang aparatur negara, tidak sesuai dengan kondisi saat ini dan kualitas pelayanan publik masih belum memenuhi harapan publik.

Sehubungan hal tersebut UPI dibentuk Tim Penyusun Pedoman Peta Jalan Reformasi Birokrasi di Lingkungan UPI yang akan digunakan sebagai pijakan bagi pelaksanaan Rencana Aksi agen Perubahan Reformasi Birokrasi tiap area di UPI yang dikukuhkan dengan Surat Keputusan Rektor.



Gambar 24. Kegiatan Peta Jalan Reformasi Birokrasi di UPI

12. Penyusunan Proses Bisnis

Mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2018 Tentang Penyusunan Peta Proses Bisnis Instansi Pemerintah, Peta Proses Bisnis merupakan acuan bagi instansi pemerintah untuk menggambarkan hubungan kerja yang efektif dan efisien antar unit organisasi untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan tujuan pendirian organisasi agar menghasilkan keluaran yang bernilai tambah bagi pemangku kepentingan.

Tujuan penyusunan peta bisnis proses agar setiap instansi pemerintah:

- a) mampu melaksanakan tugas dan fungsi secara efektif dan efisien;
- b) mudah mengomunikasikan baik kepada pihak internal maupun eksternal mengenai proses bisnis yang dilakukan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan; dan
- c) memiliki aset pengetahuan yang mengintegrasikan dan mendokumentasikan secara rinci mengenai proses bisnis yang dilakukan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan.

Adapun manfaat dari peta proses bisnis di lingkungan UPI adalah:

- a) mudah melihat potensi masalah yang ada di dalam pelaksanaan suatu proses sehingga solusi penyempurnaan proses lebih terarah; dan
- b) memiliki standar pelaksanaan pekerjaan sehingga memudahkan dalam mengendalikan dan mempertahankan kualitas pelaksanaan pekerjaan.

Dalam praktiknya Proses Bisnis di UPI sejalan dengan pembangunan *Smart Management System (SMS)*. Di mana dalam prakteknya UPI memiliki sistem manajemen terpadu yang mencakup semua aspek manajemen, baik yang berkaitan dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi, maupun unsur-unsur pendukung.



Gambar 25. Kegiatan Penyusunan Proses Bisnis

13. Agen Perubahan Reformasi Birokrasi

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pembangunan Agen Perubahan di Instansi Pemerintah, mekanisme kerja Agen Perubahan perlu ditetapkan agar diperoleh harmonisasi dan sinergitas gerak langkah antar komponen organisasi dalam melakukan perubahan dalam rangka reformasi birokrasi di lingkungan instansi pemerintah. Mekanisme kerja Agen Perubahan yang perlu ditetapkan adalah: 1) mekanisme kerja Agen Perubahan dengan pimpinan Instansi Pemerintah dan pimpinan unit kerja masing-masing; 2) mekanisme kerja Agen Perubahan dengan Tim RBI Instansi Pemerintah; 3) mekanisme kerja Agen Perubahan dengan sesama Agen Perubahan; dan 4) mekanisme kerja Agen Perubahan dengan pegawai lainnya.



Gambar 26. Kegiatan Agen Perubahan Reformasi Birokrasi

14. Pembangunan Zona Integritas (ZI)

Mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2021 Tentang Pembangunan dan Evaluasi Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Instansi Pemerintah, Zona Integritas adalah instansi pemerintah yang pimpinan dan jajarannya telah berkomitmen untuk mewujudkan Wilayah Bebas dari Korupsi/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani melalui reformasi birokrasi, khususnya dalam hal mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel serta pelayanan publik yang prima.

Walaupun saat ini baru Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan sosial yang sudah sepenuhnya melaksanakan Zona Integritas (ZI) akan tetapi Pimpinan UPI berkomitmen untuk terus mendorong unit-unit lain melakukan akselerasi implementasi Zona Integritas (ZI)

15. Evaluasi dan Penyusunan Revisi Rencana Strategis Tahun 2021-2025

Renstra UPI merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari rencana besar (*grand design*) UPI yang harus dicapai. Kedudukannya sangat menentukan sebagai capaian tujuan antara yang akan menentukan capaian tujuan akhir. Renstra UPI harus disusun berdasarkan dokumen-dokumen perencanaan internal UPI seperti Statuta UPI, RPJP UPI, Peraturan MWA UPI, dokumen perencanaan baik nasional maupun daerah, peraturan perundang-undangan, kondisi lingkungan global dan regional, serta tuntutan dan tantangan stakeholders UPI nasional dan internasional.

Renstra UPI merupakan suatu perencanaan yang disusun berdasarkan kondisi yang sedang berlangsung dan analisis prediksi kemungkinan perubahan yang terjadi dalam kurun waktu tertentu. Oleh karena itu Renstra UPI sifatnya akan dinamis mengikuti perkembangan yang terjadi. Berdasarkan praktik empirik, sering Renstra UPI harus direvisi atau diubah karena terjadinya perubahan atau adanya kebijakan baru yang belum tercantum dalam Renstra.

Pada prinsipnya Renstra UPI dapat di revisi atau diubah, ketika terjadi hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat peraturan perundangan-undangan baru yang harus terdapat dalam Renstra UPI.
2. Adanya kebijakan baru dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi atau kementerian terkait yang harus diakomodasi dalam Renstra UPI.
3. Adanya tuntutan baru dari lembaga pemeringkatan baik dalam negeri maupun luar negeri, dimana UPI harus terlibat dalam kegiatan pemeringkatan tersebut.
4. Adanya tuntutan baru dari *stakeholders* UPI.

5. Terjadinya perubahan yang mendasar dari lingkungan strategis, baik global maupun regional yang menuntut UPI harus segera melakukan penyesuaian.

Berdasarkan hasil kajian empirik dan adanya perubahan kebijakan internal dan eksternal sebagai berikut :

1. Adanya Perjanjian Kinerja dengan Kemeterian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Reknologi dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi yang harus diakomodasi dalam Renstra UPI;
2. Adanya tuntutan baru dari Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah harus mengakomodir Implementasi Reformasi Birokrasi dalam Renstra UPI;
3. Adanya tuntutan Perubahan Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) UPI.

Berdasarkan hasil kajian empirik dan adanya perubahan kebijakan internal dan eksternal tersebut maka dipandang perlu untuk melakukan revisi Renstra.

Sejak ditetapkan Renstra UPI 2021-2025 oleh MWA pada tanggal 7 Oktober 2020 dan kemudian dilaksanakan mulai tahun 2021 sampai tahun 2022 telah terjadi dinamika lingkungan strategis internal dan eksternal yang menuntut adanya penyesuaian Renstra UPI. Salah satu faktor eksternal yang mendorong perlunya perubahan Renstra UPI 2021-2025 adalah adanya kebijakan Merdeka Belajar dan Kampus Merdeka (MBKM) dari Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) yang salah satunya menetapkan Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi Negeri (IKU-PTN). Kemendikbudristek mendorong PTN untuk melakukan transformasi Pendidikan tinggi kearah capaian kinerja 8 (delapan) Indikator Kinerja Utama (8-IKU). Berdasarkan indikator setiap IKU, maka diperlukan adanya penyesuaian antara Indikator Kinerja Renstra UPI 2021-2025 dengan IKU PTN. Dengan adanya kesesuaian tersebut,

diharapkan terjadi saling menguatkan capaian kinerja UPI, artinya dengan tercapainya Indikator Kinerja Renstra UPI 2021-2025 maka secara sekaligus juga tercapai kinerja IKU PTN, pemeringkatan UPI dalam dan luar negeri, serta capaian kinerja UPI sesuai tuntutan *stakeholders*.



Gambar 27. Kegiatan Evaluasi dan Penyusunan Revisi Rencana Strategis Tahun 2021-2025

C. Realisasi Anggaran

Alokasi anggaran untuk mendukung pencapaian target kinerja Direktorat Perencanaan dan Organisasi tengah tahun 2022 seperti tertuang dalam Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan (RKAT) Direktorat Perencanaan dan Organisasi 2022 adalah sebesar Rp. 1.097.568.000 yang terdiri atas RKAT Rutin sebesar Rp.476.874.000 dan RKAT Penugasan sebesar Rp.620.694.000. Pada semester 1 2022, realisasi anggaran sampai dengan tanggal 30 Juni 2022 seperti tercantum dalam tabel berikut.

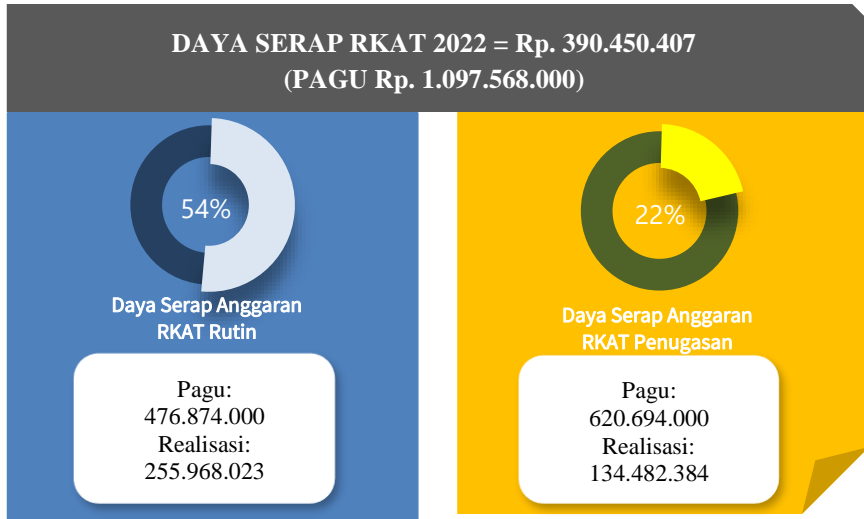
**Tabel 7. Daya Serap Kegiatan RKAT
Direktorat Perencanaan dan Organisasi Tengah Tahun 2022**

No	Kegiatan	Anggaran	Terserap	Saldo	%
RUTIN					
1	Pembayaran tunjangan tugas tambahan	242.508.000	112.061.000	130.447.000	46
2	Pembayaran tunjangan pejabat pembendaharaan dan pengelola keuangan	8.700.000	4.350.000	4.350.000	50
3	Pembayaran Insentif keagamaan	8.470.000	8.470.000	-	100
4	Pembinaan motivasi dan peningkatan kinerja pegawai	27.300.000	27.293.000	7.000	100
5	Lembur pegawai	1.372.000	1.311.000	61.000	96
6	Bingkisan Hari Raya	3.300.000	3.300.000	-	100
7	Peningkatan kompetensi tenaga kependidikan	8.300.000	-	8.300.000	-
8	Penataan arsip	2.400.000	1.000.000	1.400.000	42
9	Pengelolaan Sistem Aplikasi Penunjang	9.000.000	4.500.000	4.500.000	50
10	Penyusunan laporan tahunan dan laporan tengah tahunan	16.000.000	8.070.000	7.930.000	50
11	Penyusunan RKAT	7.500.000	-	7.500.000	-
12	Pemberian bantuan sosial	9.000.000	2.000.000	7.000.000	22
13	Pengembangan dan pengelolaan website	3.000.000	1.500.000	1.500.000	50
14	Rapat rutin/koordinasi/komisi/pokja	8.605.000	4.211.000	4.394.000	49
15	Perjalanan dinas	5.800.000	5.338.000	462.000	92
16	Pemeliharaan gedung dan bangunan	2.400.000	486.500	1.913.500	20
17	Pengadaan bahan habis pakai dan operasional perkantoran	12.000.000	8.505.100	3.494.900	71
18	Pemeliharaan peralatan pendidikan dan perkantoran	3.600.000	1.753.100	1.846.900	49
19	Pelaksanaan kegiatan olah raga rutin pegawai	10.839.000	10.178.000	661.000	94
20	Pemeliharaan kendaraan dinas	26.230.000	21.318.223	4.911.777	81
21	Pengadaan peralatan pendidikan dan perkantoran	7.300.000	-	7.300.000	-
22	Pengadaan pakaian seragam/dinas	16.900.000	16.900.000	-	100
23	Penyediaan keperluan operasional dan kerumahaan kantor	24.300.000	9.889.000	14.411.000	41

No	Kegiatan	Anggaran	Terserap	Saldo	%
24	Fasilitasi penanggulangan penyebaran covid-19	5.100.000	3.534.100	1.565.900	69
25	Implementasi kinerja mutu organisasi dalam mencapai standar Audit Mutu Internal (AMI)	6.950.000	-	6.950.000	-
Sub Jumlah		476.874.000	255.968.023	220.905.977	54
PENUGASAN					
1	Penyusunan, reviu dan pembahasan RKAT UPI (rutin, bpptnbh, bidang tugas, penugasan, dan universitas)	77.999.000	865.400	77.133.600	1
2	Penyusunan Laporan Kinerja (Lakin) Tengah Tahun dan Tahunan UPI PTN BH	68.680.000	24.086.500	44.593.500	35
3	Penyusunan laporan tahunan UPI dan laporan tengah tahunan UPI sebagai proses transparansi dan akuntabilitas menuju good university governance	124.515.000	49.924.004	74.590.996	40
4	Penyusunan pedoman penyusunan dan implementasi RKAT UPI tahun 2023	94.500.000	0	94.500.000	-
5	Reviu dan validasi usulan revisi RKAT unit kerja tahun berjalan	70.000.000	40.176.180	29.823.820	57
6	Reviu dan validasi laporan capaian kinerja unit melalui aplikasi e-reporting	39.000.000	0	39.000.000	-
7	Kepuasan pelayanan kinerja Unit Organisasi di Lingkungan UPI	55.000.000	1.466.800	53.533.200	3
8	Analisis dan Pengkajian Pemetaan kebutuhan Pengembangan organisasi di Lingkungan UPI	91.000.000	17.963.500	73.036.500	20
Sub Jumlah		620.694.000	134.482.384	486.211.616	22
Jumlah Total		1.097.568.000	390.450.407	707.117.593	36

sebagai bentuk akuntabilitas implementasi RKAT 2022, Direktorat Perencanaan dan Organisasi 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 2021 serta terbuka untuk audit dilakukan oleh Satuan Pengendalian Internal (SPI) secara berkala.

Implementasi RKAT untuk tahun anggaran 2022 adalah wujud konkrit bahwa setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan Direktorat Perencanaan dan Organisasi mengarah dan berkontribusi pada peningkatan kualitas proses kinerja, capaian target, maupun layanan. Direktorat Perencanaan dan Organisasi mengarahkan pencapaian target kinerja dengan konsisten pada kesesuaian dengan apa yang telah direncanakan, diimplementasikan, dengan pertanggungjawaban yang baik serta *output* yang dihasilkan.

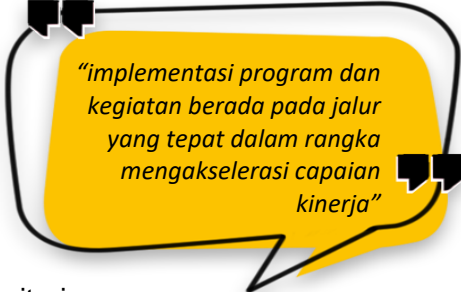


Gambar 28. Realisasi Kinerja Anggaran



BAB IV PENUTUP

Secara keseluruhan akuntabilitas atas implementasi program dan kegiatan merupakan tujuan penting dari seluruh proses pencapaian kinerja. Mendasarkan bahwa seluruh aktivitas harus memenuhi kriteria



“implementasi program dan kegiatan berada pada jalur yang tepat dalam rangka mengakselerasi capaian kinerja”

akuntabel, Direktorat Perencanaan dan Organisasi senantiasa berupaya mengacu pada peraturan, pedoman, maupun regulasi yang telah ditetapkan. Laporan Tengah Tahun 2022 Direktorat Perencanaan dan Organisasi memberi gambaran komitmen atas akuntabilitas implementasi program dan kegiatan. Secara umum kinerja lembaga yang diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa seluruh program dan kegiatan telah mengacu pada pencapaian target kinerja dan berkontribusi pada kinerja universitas. Upaya peningkatan kinerja kelembagaan Direktorat Perencanaan dan Organisasi tentu didukung oleh seluruh sumber daya manusia yang saling kontributif mendukung proses pencapaian kinerja.

Menegaskan kembali bahwa memahami komitmen, loyalitas, dan kerja sama seluruh pimpinan dan staf akan memudahkan organisasi ini mengakselerasi dan meningkatkan mutu kinerja. Budaya komunikasi yang dibangun secara kekeluargaan secara efektif telah mengantarkan organisasi ini berdiri pada tingkat yang matang dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya. Hal ini menjadi modal berharga dan peluang untuk senantiasa melakukan peningkatan kinerja individu maupun secara kelembagaan. Kedepan Direktorat Perencanaan dan Organisasi harus fokus pada bagaimana memaksimalkan potensi

sumber daya untuk mampu berkontribusi dan bersinergi dalam rangka optimalisasi pada pencapaian seluruh target kinerja.

Dengan memegang penuh komitmen senantiasa melakukan peningkatan, Direktorat Perencanaan dan Organisasi memiliki semangat yang besar untuk memberi kontribusi optimal atas segala *ikhtiar* dalam rangka mendukung proses dan capaian kinerja UPI secara kelembagaan.

A. Kendala dan Hambatan



Kebutuhan akan Sumber Daya Manusia (SDM) memang menjadi kebutuhan yang sangat mendesak ditengah semakin banyaknya kegiatan. Keterbatasan SDM ini telah berdampak pada terhambatnya proses akselerasi pelaksanaan program dan kegiatan.

B. Solusi dan Tindakan lanjut



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 semester II Tahun 2022, Direktorat Perencanaan dan Organisasi akan berupaya dengan seluruh potensi yang dimiliki untuk senantiasa melakukan peningkatan kinerja, maupun layanan, dan memberikan kontribusi optimal bagi tercapainya tujuan UPI secara kelembagaan.



ditRENOR