

LAPORAN TENGAH TAHUN

DIREKTORAT PERENCANAAN DAN ORGANISASI

ditRENOR



UPI

The
Education
University





LAPORAN TENGAH TAHUN

DIREKTORAT PERENCANAAN DAN ORGANISASI

ditRENOR



UPI

The
Education
University



VISI DIREKTORAT PERENCANAAN DAN ORGANISASI

Perencanaan dan Organisasi Bermutu

dalam Mendukung UPI sebagai Universitas Pelopor dan Unggul



kata pengantar

“Laporan Kinerja Tengah Tahunan Direktorat Perencanaan dan Organisasi Tahun 2023 adalah wujud dari komitmen terhadap akuntabilitas implementasi tugas dan fungsi Direktorat Perencanaan dan Organisasi serta kontribusinya terhadap peningkatan kinerja UPI secara kelembagaan”

Assalamualaikum Wr. Wb.

Laporan Kinerja Tengah Tahun Direktorat Perencanaan dan Organisasi Tahun 2023 menyajikan progres kinerja pencapaian target kinerja serta upaya startegis dalam rangka berkontribusi secara konkrit pada pencapaian target kinerja universitas dan implementasi dari program dan kegiatan yang telah ditetapkan pada RKAT Direktorat Perencanaan dan Organisasi.

Sejauh ini kinerja Direktorat Perencanaan dan Organisasi telah berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat diukur dengan telah terlaksananya beberapa kegiatan strategis.

Laporan ini diharapkan menjadi evaluasi bagi proses peningkatan kinerja terus menerus dan menghasilkan kinerja yang unggul dan efektif.

Menyadari bahwa seluruh proses kinerja membutuhkan kolaborasi semua pihak, kami mengajak seluruh SDM Direktorat dan Perencanaan memberikan kontribusi terbaik bagi optimalisasi pencapaian target kinerja.

Dr. Nono Supriatna, M.Si., CIISA
Direktur

LAPORAN KINERJA
TENGAH TAHUN
ditRENOR 2023

Merujuk progres capaian kinerja sampai dengan tengah Tahun 2023, kami yakin dengan program dan kegiatan yang telah ditetapkan dan dalam proses implementasi, seluruh target dapat dicapai dengan baik. Untuk itu kami akan menguatkan kembali komitmen dalam rangka memberikan kinerja terbaik bagi UPI sehingga berkontribusi pada pencapaian UPI sebagai Universitas Pelopor dan Unggul.

Wassalam,
Direktur

Nono Supriatna

Ikhtisar eksekutif

Direktorat Perencanaan dan Organisasi sesuai tugas dan fungsinya memiliki peran strategis dalam membantu kinerja universitas dalam upaya mencapai seluruh target kinerja. Peran strategis ini menuntut tanggungjawab untuk melakukan berbagai upaya dalam mengakselerasi pencapaian target kelembagaan UPI. Perencanaan kinerja, pemantauan implementasi Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan (RKAT), evaluasi kinerja, pengukuran kinerja, kinerja pelaporan, maupun pengembangan organisasi kinerja besar yang harus dilakukan dalam kerangka peningkatan kinerja kelembagaan. 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.

Komitmen atas upaya memberikan kontribusi terbaik bagi kinerja kelembagaan UPI dilakukan Direktorat Perencanaan dan Organisasi dengan menyelaraskan penentuan program dan kegiatan dalam rumusan perencanaan kinerja yang secara implementatif mendukung pencapaian target kinerja. 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 dalam mendukung kinerja kelembagaan UPI.

Merujuk Perjanjian Kinerja Direktur Direktorat Perencanaan dan Organisasi dan Rektor, Direktorat Perencanaan dan Organisasi berkomitmen penuh merealisasikan seluruh pencapaian dari target yang telah ditetapkan dalam Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Khusus (IKK) Tahun 2023. Bersarkan target IKU terdapat 8 (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.	Jumlah dosen dan/atau tenaga kependidikan yang memperoleh penghargaan/award	1	orang
2.	Nilai Kinerja Anggaran atas RKA-K/L	90	Nilai
3.	Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)	A	Predikat
4.	Indeks kepuasan pelayanan	83	%
5.	Jumlah Unit yang melakukan pembangunan ZI dan lolos verifikasi TIM penilai Mandiri	1	Unit
6.	Jumlah Fakultas/Sekolah (antara lain : Fakultas Kedokteran Fakultas Hukum, Fakultas Psikologi, Fakultas Pendidikan Agama Islam, Sekolah Vokasi), Kampus UPI di Daerah, Program Studi dan unit nonakademik baru	2 Fakultas; 4 Prodi	Unit

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

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

Mulai awal tahun anggaran 2023, seluruh aktivitas dalam rangka implementasi program dan kegiatan telah dipetakan ke dalam agenda prioritas kinerja. Hal ini dilakukan dengan membuat agenda kinerja kegiatan dan *time schedule* implementasi kegiatan maupun strategi pencapaian kinerja. Seluruh program dan kegiatan diarahkan pada pencapaian target IKU. Dari 8 indikator terdapat beberapa indikator yang sebenarnya secara bukan tanggungjawab secara langsung Direktorat Perencanaan dan Organisasi. Hal ini karena pelaksana ataupun penanggungjawab kegiatan bukan Direktorat Perencanaan dan Organisasi. Namun demikian dengan peran strategisnya Direktorat Perencanaan dan Organisasi memiliki tanggungjawab bahwa kegiatan tersebut harus dikawal pencapaiannya sehingga memperoleh capaian kinerja terbaik untuk kelembagaan UPI.

Berdasarkan capaian kinerja target IKU dan IKK sampai dengan tengah tahun anggaran 2023, sebagian indikator yang ditargetkan telah tercapai. Untuk beberapa indikator bahkan telah melampaui target. Mislanya untuk

target, Nilai Kinerja Anggaran atas RKA-K/L. Untuk kinerja anggaran daya serap Direktorat Perencanaan dan Organisasi dalam mendukung kinerja adalah sebesar 24%. Persentase ini diperoleh dari realisasi anggaran sebesar Rp. 1.442.995.000 dari total pagu Rp.347.280.641.

Berdasarkan implementasi program dan kegiatan sampai dengan tengah tahun anggaran 2023, 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.

Capaian kinerja dalam implementasi program dan kegiatan tengah tahun anggaran 2023 ini diharapkan menjadi bahan evaluasi bagi perbaikan dan peningkatan kinerja pada tahun anggaran berikutnya. Atas dasar itu diharapkan kita dapat menentukan strategi terbaik untuk mencapai seluruh target kinerja.

LAPORAN KINERJA
TENGAH TAHUN
direktorat 2023

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	20
BAB III	
AKUNTABILITAS KINERJA	25
A. Capaian Kinerja	25
B. Realisasi Anggaran	99
BAB IV	
PENUTUP	71

bab 1 pendahuluan

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

A. Gambaran Umum

Berdasarkan Peraturan Rektor Nomor 001 Tahun 2022 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

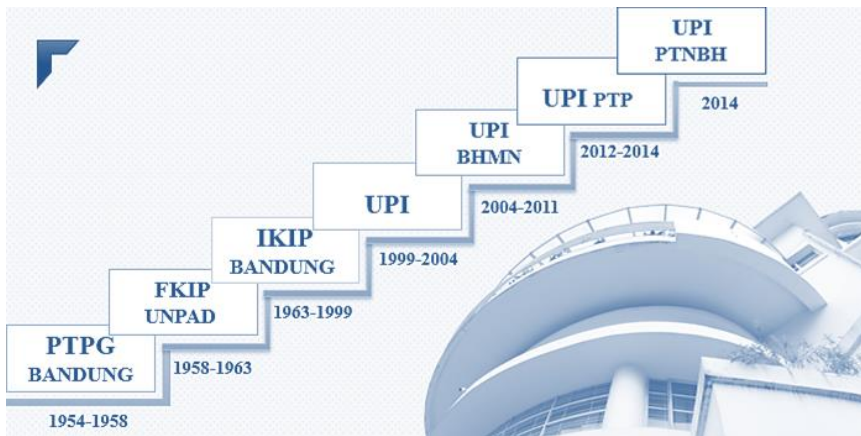
1. Undang undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
2. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 04 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 15 tahun 2014 tentang Statuta Universitas Pendidikan Indonesia Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum;
4. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 26 tahun 2015 tentang Bentuk dan Mekanisme Pendanaan Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum;
5. Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 29 tahun 2014
6. Peraturan Menpan RB Nomor 53 Tahun 2014
7. Peraturan Mendikbud Nomor 9 Tahun 2016
8. Peraturan Mendikbud Nomor 12 Tahun 2018
9. Peraturan Mendikbud Nomor 9 Tahun 2019
10. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 139/PMK.02/2015 tentang Tata Cara Penyediaan, Pencairan, dan Pertanggungjawaban Pemberian Bantuan Pendanaan Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum;
11. Peraturan MWA Nomor 03/PER/MWA UPI/2015 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 15 tahun 2014 tentang Statuta Universitas Pendidikan Indonesia sebagaimana telah diubah ketigakalinya dengan Peraturan MWA Nomor 04/PER/MWA UPI/2019 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan MWA Nomor 03/PER/MWA UPI/2015 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2014 tentang Statuta Universitas Pendidikan Indonesia;
12. Peraturan MWA Nomor 03 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Majelis Wali Amanat Nomor 04 Tahun 2020 tentang

Rencana Strategis Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2021-2025; dan

13. Peraturan MWA Nomor 06 Tahun 2022 tentang Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2023.

C. Tugas, Fungsi, wewenang dan Struktur Organisasi

1. Informasi Lembaga



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

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

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

VISI - MISI

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

VISI:

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

MISI:

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

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



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

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

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

2) Tugas Direktorat Perencanaan dan Organisasi meliputi:

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

- o. melaksanakan tugas kedinasan yang diberikan oleh Wakil Rektor bidang Perencanaan, Organisasi, dan Sistem Informasi.

3) Wewenang Direktorat Perencanaan dan Organisasi meliputi:

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

4) Hubungan kerja Direktorat Perencanaan dan Organisasi meliputi:

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

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

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

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

- a. menyusun rencana dan program kerja Divisi Perencanaan, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan;

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

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

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

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

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

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

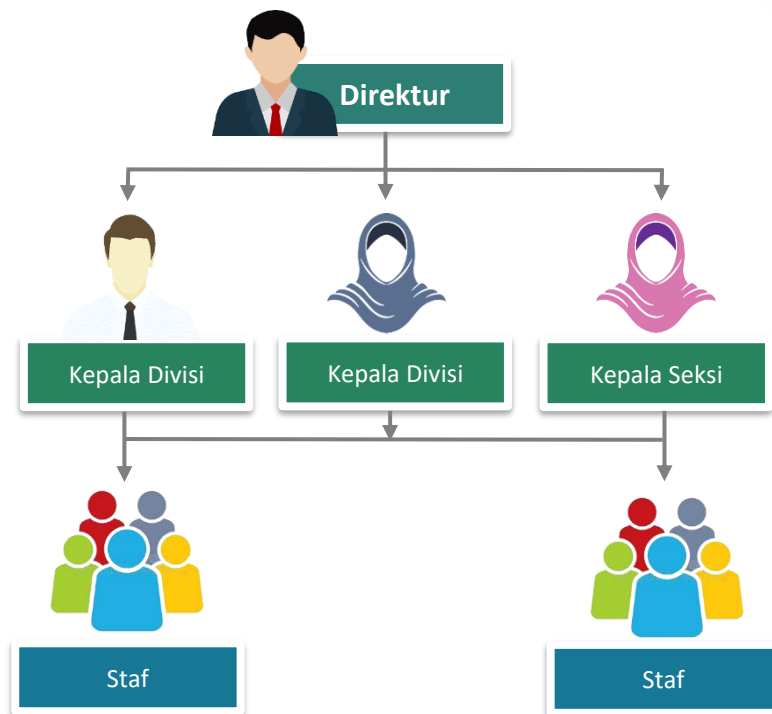
- 1) Fungsi Divisi Pengembangan Organisasi adalah pelaksana pengembangan dan administrasi kegiatan kebijakan strategis dalam pengembangan dan penguatan organisasi UPI.
- 2) Tugas Divisi Pengembangan Organisasi meliputi:
 - a. menyusun rencana dan program kerja Divisi Pengembangan Organisasi;
 - b. mendokumentasikan dan menyosialisasikan peraturan perundang-undangan terkait pengembangan organisasi;
 - b. menyusun, mendokumentasikan, dan menyosialisasikan dokumen kebijakan UPI terkait pengembangan organisasi;
 - c. melaksanakan pengembangan organisasi;
 - d. menghimpun dokumen kebijakan UPI di bidang pengembangan organisasi UPI, dan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - e. menyelenggarakan kegiatan program dan kebijakan dalam bidang pengembangan organisasi;
 - f. menyusun master plan pengembangan organisasi UPI;
 - g. mengkaji usulan pembukaan, pengubahan nama, penutupan unit kerja UPI;
 - h. melaksanakan pemetaan kebutuhan dan pengembangan organisasi UPI;
 - i. melaksanakan evaluasi efektivitas kelembagaan;
 - j. menghimpun, mengolah, mendokumentasikan, dan menganalisis data di bidang pengembangan organisasi;
 - k. melaksanakan penjaminan mutu pengembangan organisasi; dan
 - l. melaporkan kegiatan pengembangan organisasi kepada Direktur Direktorat Perencanaan dan Organisasi secara berkala.
- 3) Wewenang Divisi Pengembangan Organisasi meliputi:
 - a. mengambil keputusan dan kebijakan sesuai dengan fungsi, tugas, wewenang dan wilayah kerjanya;
 - b. melaksanakan kebijakan direktur ke dalam program kerja divisi dengan berpedoman kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku; dan
 - c. melakukan pengendalian, koordinasi, dan pembinaan sumber daya manusia di lingkungan divisi.
- 4) Hubungan kerja Divisi Pengembangan Organisasi meliputi:
 - a. melaksanakan perintah dari Direktur Direktorat Perencanaan dan Organisasi; dan

- b. berkoordinasi dengan kepala divisi lain dan/atau pimpinan unit lain terkait dengan fungsi dan tugasnya.

IV. Seksi Administrasi Umum dan Sumber Daya

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

2. STRUKTUR ORGANISASI





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
M OKTAVIA**

PENGOLAH DATA LAPORAN



**SRI
ROHATI**

KEPALA DIVISI



**IMAS
TARMILAH**

ARSIPARIS AHLI MUDA



**ASEP
SAEPUDIN**

PENGELOLA DATA DAN INFORMASI



**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

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

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

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

Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, peningkatan SDM yang baik dan pemenuhan kebutuhan khusus dalam bidang TI akan

memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan efektivitas Direktorat Perencanaan dan Organisasi dalam menjalankan tugas-tugasnya.

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

bab 2 perencanaan kinerja

Visi - Misi

Dalam menjalankan roda organisasi, Direktorat Perencanaan dan Organisasi sejak awal telah memiliki komitmen bahwa lembaga ini harus didorong secara konstruktif pada peningkatan kualitas dalam mendukung UPI sebagai Universitas Pelopor dan Unggul. Berdasarkan 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

Hingga pertengahan Tahun 2023, Direktorat Perencanaan dan Organisasi telah menunjukkan progres kinerja yang signifikan yang mencerminkan implementasi aktivitas-aktivitas yang telah direncanakan. Segala aktivitas yang dilakukan selama kurun waktu tengah tahun anggaran 2023 telah mengacu pada arahan yang tertera dalam Perjanjian Kinerja (PK) antara Rektor dan Direktur. PK ini memuat Indikator Kinerja Utama (IKU) beserta target yang harus dicapai.

Berdasarkan kerangka IKU yang telah dijabarkan, Direktorat Perencanaan dan Organisasi telah menyusun program dan kegiatan yang secara spesifik diarahkan untuk mencapai target-target IKU. Pendekatan ini memastikan bahwa setiap langkah yang diambil dalam mencapai tujuan ini telah dirancang sesuai dengan rincian dokumen Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan (RKAT).

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

Secara keseluruhan, progres kinerja tengah Tahun 2023 mencerminkan tekad Direktorat Perencanaan dan Organisasi dalam menjalankan program dan kegiatan sesuai dengan arahan strategis

yang telah ditetapkan. Integrasi yang kuat antara PK, IKU, dan RKAT menciptakan landasan yang kokoh bagi pencapaian target-target yang telah ditetapkan dengan menjaga konsistensi dan koordinasi yang baik antar seluruh pimpinan dan pegawai.

Dalam upaya melakukan proses pengendalian capaian kinerja, 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 Tahun 2023. 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 ketiga Tahun 2023.

Dalam rangka melakukan pengendalian kinerja, secara teknis seluruh target kerja dipetakan dalam agenda kinerja. Agenda kinerja

ini menjadi panduan dalam rangka implementasi program dan kegiatan. Pelibatan seluruh pimpinan dan staf dalam setiap kegiatan menjadi strategi 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 2023.

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

No	Indikator Kinerja Utama	Target	Satuan
1.	Jumlah dosen dan/atau tenaga kependidikan yang memperoleh penghargaan/award	1	orang
2.	Nilai Kinerja Anggaran atas RKA-K/L	90	Nilai
3.	Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)	A	Predikat

No	Indikator Kinerja Utama	Target	Satuan
4.	Indeks kepuasan pelayanan	83	%
5.	Jumlah Unit yang melakukan pembangunan ZI dan lolos verifikasi TIM penilai Mandiri	1	Unit
6.	Jumlah Fakultas/Sekolah (antara lain : Fakultas Kedokteran Fakultas Hukum, Fakultas Psikologi, Fakultas Pendidikan Agama Islam, Sekolah Vokasi), Kampus UPI di Daerah, Program Studi dan unit nonakademik baru	2 Fakultas; 4 Prodi	Unit

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

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

bab 3 akuntabilitas kinerja

A. Capaian Kinerja

Merujuk progres capaian kinerja Direktorat Perencanaan dan Organisasi sampai dengan tengah tahun 2023 sebagian indikator perolehan capaiannya baru dapat dicapai di semester II ataupun akhir Tahun 2023. Indikator tersebut meliputi Nilai Kinerja Anggaran atas RKA-KL, Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), dan jumlah unit yang melakukan pembangunan ZI dan lolos verifikasi Tim penilai Mandiri. Namun demikian proses dan upaya pencapaian terkait beberapa indikator ini tengah dilakukan dengan optimal.

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

Laporan Tengah Tahunan Direktorat Perencanaan dan Organisasi Tahun 2023 merupakan laporan dari progres implementasi program dan kegiatan dalam upaya pencapaian target IKU, IKK, dan kontribusinya pada pencapaian kinerja universitas. Implementasi program dan kegiatan diarahkan pada kesesuaian perencanaan, implementasi, pertanggungjawaban maupun *output* yang dihasilkan. Akuntabilitas proses dan hasil dari setiap pelaksanaan program dan kegiatan menjadi dasar untuk

meningkatkan mutu kinerja. Kerja sama pimpinan dan staf merupakan poin penting bagaimana proses pelaksanaan program dan kegiatan dapat berjalan dengan baik.

Implementasi program dan kegiatan Tahun Anggaran 2023 diarahkan pada pencapaian target kinerja yang ditetapkan dalam IKU maupun IKK. Target IKU dan IKK tersebut secara sistematis ditetapkan dalam agenda program kegiatan prioritas. Fokus pada pencapaian setiap target indikator merupakan upaya mengendalikan capaian kinerja berdasarkan skala prioritas. Meskipun target kinerja yang tidak termasuk dalam IKU dan IKK merupakan target kinerja yang sama penting dan strategis untuk dicapai. Berikut beberapa indikator yang menjadi target kinerja Direktorat Perencanaan dan Organisasi dan progres capaiannya sampai dengan Tengah Tahun Anggaran 2023 dan perbandingannya dengan capaian Tahun 2022, sebagaimana ditunjukkan tabel di bawah ini.

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

No	Indikator Kinerja Utama	Target	Satuan	Capaian Tahun 2022	Realisasi Tengah Tahun	% Capaian
1.	Jumlah dosen dan/atau tenaga kependidikan yang memperoleh penghargaan/award	1	orang	0	0	0
2.	Nilai Kinerja Anggaran atas RKA-K/L	90	Nilai	92,3	97,38	>100
3.	Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)	A	Predikat		0	0
4.	Indeks kepuasan pelayanan	83	%	82,37	0	0
5.	Jumlah Unit yang melakukan pembangunan ZI dan lolos	1	Unit	1	1	100

No	Indikator Kinerja Utama	Target	Satuan	Capaian Tahun 2022	Realisasi Tengah Tahun	% Capaian
	verifikasi TIM penilai Mandiri					
6.	Jumlah Fakultas/Sekolah (antara lain : Fakultas Kedokteran Fakultas Hukum, Fakultas Psikologi, Fakultas Pendidikan Agama Islam, Sekolah Vokasi), Kampus UPI di Daerah, Program Studi dan unit nonakademik baru	2 Fakultas; 4 Prodi	Unit	1	1	50

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

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

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

Sampai dengan tengah Tahun 2023 belum terdapat SDM yang memperoleh penghargaan sekaitan dengan target indikator. Namun diharapkan pada kurun waktu 2023 terdapat SDM yang memperoleh penghargaan berdasarkan kinerja yang dicapai. Berdasarkan target indikator PK, SDM Direktorat Perencanaan dan Organisasi sangat potensial untuk memperoleh penghargaan khususnya dari universitas. Hal ini didasarkan pada kinerja SDM Direktorat Perencanaan dan Organisasi yang berkontribusi langsung pada pencapaian target kelembagaan UPI di tingkat nasional.

a) Perbandingan target dan realisasi capaian kinerja Tahun 2023

Tabel 3.1. Perbandingan Target dan Realisasi

Tahun	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)	Penjelasan
2023	1	0	0	Belum terdapat capaian

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

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

Tahun	Capaian (%) Tahun Berjalan	Capaian (%) Tahun Sebelumnya	Penjelasan
2021	0	0	Belum menjadi target
2022	0	0	Belum menjadi target
2023	1	0	Belum terdapat capaian

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

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

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					Penjelasan
Indikator	2023			2025	
	Target (%)	Capaian (%)	%	Target Akhir (%)	
Jumlah dosen dan/atau tenaga kependidikan yang memperoleh penghargaan/award	1	0	0	85	Belum tercapai

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

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

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

e) Faktor Penyebab Keberhasilan atau Kegagalan Pencapaian Target Indikator Kinerja

Faktor Penyebab Keberhasilan:

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

- 5) Lingkungan kerja yang memberikan pengakuan dan penghargaan internal dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja;

Faktor Penyebab Kegagalan:

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

f) Hambatan atau Permasalahan dalam Mencapai Indikator Kinerja

- 1) Pegawai tidak memiliki banyak waktu untuk melakukan pengembangan diri;
- 2) Minimnya pengakuan dan penghargaan kepada pegawai;
- 3) Tidak adanya ukuran yang jelas untuk mengukur pegawai khususnya tenaga kependidikan untuk memperoleh penghargaan; dan
- 4) Minimnya akses bagi tenaga kependidikan khususnya untuk meningkatkan kompetensinya.

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

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

h) Strategi dalam Pencapaian Target Kinerja

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

Sementara dalam menunjang peningkatan kinerja seluruh pegawai, Direktorat Perencanaan dan Organisasi telah melaksanakan

kegiatan pembinaan motivasi dan peningkatan kinerja pegawai. Kegiatan tersebut dilaksanakan pada tanggal 16-17 Juni 2023 di Sumber Alam Garut Jawa Barat. Kegiatan ini merupakan upaya penguatan peningkatan motivasi kerja, menjalin, kerja sama seluruh pegawai serta silaturahmi yang akan memberikan dampak positif bagi kinerja organisasi.

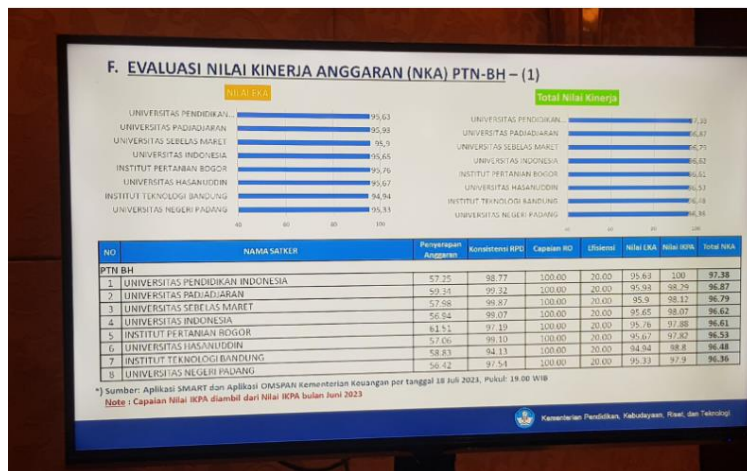


Gambar 1. Kegiatan Pembinaan Motivasi dan Peningkatan Kinerja Pegawai

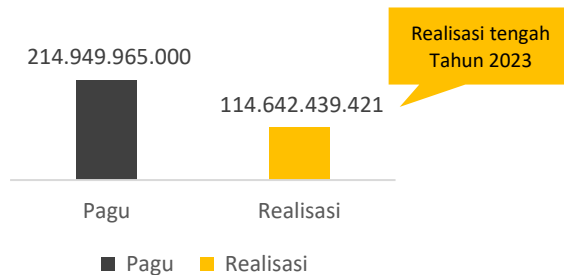
2) Rata-Rata Nilai Kinerja Anggaran atas RKA-K/L

Merujuk hasil evaluasi atas capaian kinerja anggaran, khususnya yang berkaitan dengan Nilai Kinerja Anggaran (NKA) UPI sampai dengan tengah tahun anggaran 2023, UPI memperoleh nilai sebesar 97,38. 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.

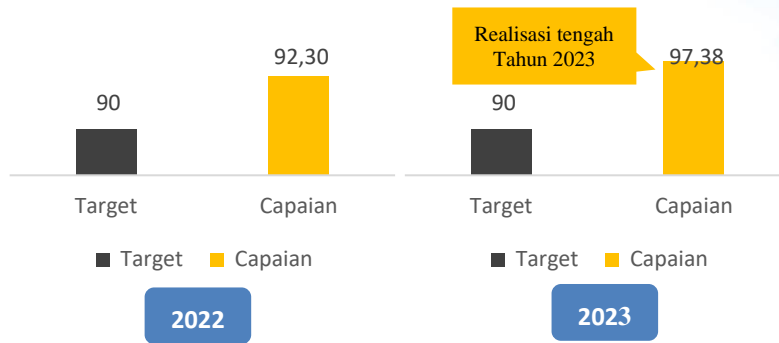
Capaian NKA tengah Tahun 2023 diperoleh diperoleh dari nilai penyerapan anggaran (57,25) konsistensi (98,77), capaian RO (100), efisiensi (20), nilai EKA (95,63), dan nilai IKPA (100). Sementara untuk keterserapan anggaran sampai dengan tengah tahun anggaran, dari alokasi pagu APBN (gaji dan tunjangan) Tahun 2023 sebesar Rp 214.949.965.000, telah terserap Rp 114,642,439,421.



Gambar 2. Nilai Kinerja Anggaran UPI Semester I Tahun 2023



Gambar 3. Realisasi Kinerja Anggaran APBN UPI 2023



Gambar 4. Nilai Kinerja Anggaran UPI 2022 - 2023

a) Perbandingan target dan realisasi capaian kinerja Tahun 2023

Tabel 3.4. Perbandingan Target dan Realisasi

Tahun	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)	Penjelasan
2023	90	97,38	>100	Capaian melebihi target

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

Tabel 3.5. Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun Berjalan dengan Capaian Tahun Sebelumnya

Tahun	Capaian (%) Tahun Berjalan	Capaian (%) Tahun Sebelumnya	Penjelasan
2021	85	91,33	Capaian melebihi target
2022	90	92,30	Capaian melebihi target
2023	90	97,38	Capaian melebihi target (capaian tengah tahun)

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

Tabel 3.6. Perbandingan Target, Capaian Tengah Tahun, dan Target Akhir Renstra

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					Penjelasan
Indikator	2023		2025		
	Target (%)	Capaian (%)	%	Target Akhir (%)	
Rata-Rata Nilai Kinerja Anggaran atas RKA-K/L	90	97,38	>100	90	Tercapai

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

- 1) Menyampaikan progres laporan anggaran secara berkala melalui aplikasi SIMPROKA – SPASIKITA; dan
- 2) Mengikuti agenda rutin Pemantauan Realisasi Program, Kegiatan dan Anggaran DIKTI yang dilakukan secara berkala oleh Biro Perencanaan Kemendikbudristek;

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

Faktor Penyebab Keberhasilan:

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

Faktor Penyebab Kegagalan:

- 1) Data kepegawaian yang tidak akurat; dan

- 2) Rencana kebutuhan belanja pegawai tidak berdasarkan pada hasil evaluasi, sehingga berpengaruh pada akurasi penentuan RPD.

f) Hambatan atau Permasalahan dalam Mencapai Indikator Kinerja

- 1) Belum akuratnya penetapan prediksi belanja pegawai sampai dengan akhir tahun anggaran; dan
- 2) Data terkait kinerja anggaran pada aplikasi SIMPROKA – SPASIKITA seringkali berubah-ubah.

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

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

h) Strategi dalam Pencapaian Target Kinerja

- 1) Menyusun proses perencanaan anggaran yang cermat dan akurat berdasarkan analisis yang mendalam terhadap kebutuhan riil belanja pegawai;
- 2) Melakukan koordinasi secara rutin dengan Direktorat Keuangan, Biro SDM, maupun Direktorat Jenderal Anggaran; dan
- 3) Mengikuti kegiatan rutin evaluasi kinerja anggaran yang diselenggarakan Biro Perencanaan Kemendikbudristek.

3) Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)

Merujuk capaian predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) UPI pada Tahun 2022, hal tersebut telah menunjukkan bahwa proses kinerja kelembagaan UPI telah memenuhi akuntabilitas dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang merujuk pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021. Predikat AKIP UPI berada pada nilai 83,85 dengan predikat Memuaskan. Berikut data predikat SAKIP untuk PTN BH.

Tabel 3.7. Predikat dan Nilai SAKIP PTN BH Tahun 2022

No	Nama Satker	Capaian 2022	
		Predikat AKIP	Nilai
1	UNIVERSITAS INDONESIA	A	90.00
2	UNIVERSITAS AIRLANGGA	A	87.85
3	UNIVERSITAS DIPONEGORO	A	84.55
4	UNIVERSITAS HASANUDDIN	A	84.30
5	UNIVERSITAS NEGERI MALANG	A	84.00
6	UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA	A	83.85
7	UNIVERSITAS GAJAH MADA	A	83.65
8	UNIVERSITAS SUMATERA UTARA	A	82.75
9	UNIVERSITAS NEGERI PADANG	A	82.45
10	UNIVERSITAS SEBELAS MARET	A	82,30
11	UNIVERSITAS BRAWIJAYA	A	80,20
12	UNIVERSITAS PADJAJARAN	BB	79.75
13	INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER	BB	79.75
14	INSTITUT PERTANIAN BOGOR	BB	76.35
15	UNIVERSITAS ANDALAS	BB	72.00
16	INSTITUT TEKNOLOGI BANDUNG	BB	70.40

a) Perbandingan target dan realisasi capaian kinerja Tahun 2023

Tabel 3.8. Perbandingan Target dan Realisasi

Tahun	Target	Realisasi	Capaian (%)	Penjelasan
2023	A	-	-	Belum ada capaian

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

Tabel 3.9. Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun Berjalan dengan Capaian Tahun Sebelumnya

Tahun	Predikat	Nilai	Penjelasan
2021	A	80,30	Capaian melebihi target
2022	A	83,85	Capaian melebihi target
2023	-	-	Belum ada capaian

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

Tabel 3.10. Perbandingan Target, Capaian Tengah Tahun, dan Target Akhir Renstra

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					Penjelasan
Indikator	2023			2025	
	Target	Capaian	%	Target Akhir (%)	
Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)	A	-	-	A	Belum ada capaian

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

Dalam rangka melakukan koordinasi terkait kinerja implementasi SAKIP, telah dibentuk Tim SAKIP Universitas yang bertugas mengkoordinasi seluruh proses kinerja implementasi SAKIP mulai dari proses perancangan agenda kegiatan yang menunjang kinerja implementasi SAKIP, optimalisasi koordinasi serta peningkatan keterlibatan seluruh unit kerja dalam mendukung implementasi SAKIP, maupun optimalisasi penggunaan aplikasi dalam menunjang kinerja SAKIP UPI. Tim SAKIP Universitas

dibentuk untuk membantu universitas mengkoordinasikan kegiatan implementasi SAKIP di lingkungan UPI. Tim SAKIP ini bertanggung jawab atas penyusunan, pelaksanaan, dan evaluasi SAKIP di UPI.

Selama kurun waktu tengah semester I, Tim SAKIP Universitas telah melakukan berbagai kegiatan. Kegiatan tersebut meliputi:

1. Penyusunan Tindak Lanjut Laporan Hasil Evaluasi (LHE) SAKIP Tahun 2022

Merujuk surat Sekretaris Jenderal Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) Nomor: 5191/A.A1/PR.04.03/2023 tertanggal 14 Februari 2023 perihal Tindak Lanjut Lembar Hasil Evaluasi (LHE) AKIP Tahun 2022, UPI harus menyusun jawaban terhadap rekomendasi LHE hasil penilaian atas perolehan predikat AKIP UPI Tahun 2022. Berdasarkan catatan rekomendasi LHE terdapat 3 rekomendasi atas implementasi SAKIP UPI. Ketiga catatan/rekomendasi yang harus ditindaklanjuti tersebut meliputi:

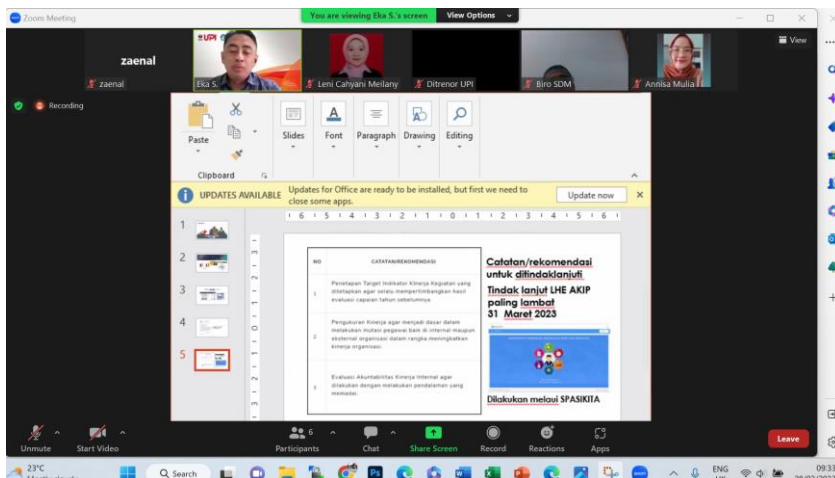
- a. Penetapan Target Indikator Kinerja Kegiatan yang ditetapkan agar selalu mempertimbangkan hasil evaluasi capaian tahun sebelumnya;
- b. Pengukuran Kinerja agar menjadi dasar dalam melakukan mutasi pegawai baik di internal maupun eksternal organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi; dan
- c. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal agar dilakukan dengan melakukan pendalaman yang memadai.

Menindak lanjuti surat Sekretaris Jenderal Kemendikbudristek tersebut, Pada Tanggal 29 Maret 2023, Tim SAKIP menyusun jawaban untuk menanggapi rekomendasi LHE

AKIP UPI Tahun 2022. TIM melakukan analisis mendalam atas hasil evaluasi tersebut. Berdasarkan hasil analisis, ditetapkan berbagai tindak lanjut guna meningkatkan kinerja dan akuntabilitas. Proses penyusunan tindak lanjut telah selesai dan ditandatangani Rektor pada tanggal 23 Maret 2023.



Gambar 5. Surat Sekretaris Jenderal Kemendikbudristek perihal Tindak Lanjut Lembar Hasil Evaluasi (LHE) AKIP Tahun 2022



Gambar 6. Kegiatan penyusunan tanggapan atas rekomendasi LHE AKIP UPI Tahun 2022

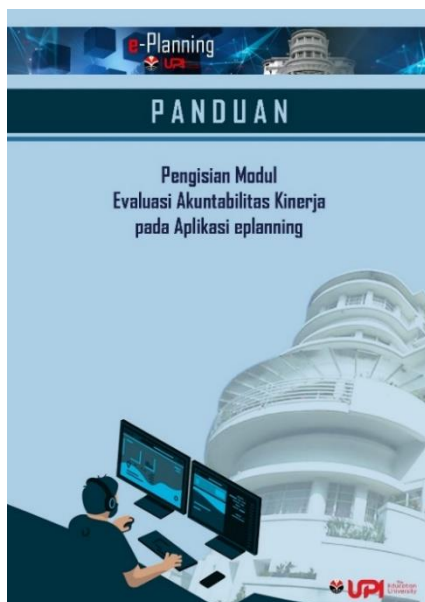


TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI SAKIP
DITJEN DIKTI (PTN BH - UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA)
TAHUN 2022

No	Catatan/Rekomendasi	Tindak Lanjut	Keterangan/Data Dukung
1	Penetapan Target Indikator Kinerja Kegiatan yang ditetapkan agar selalu mempertimbangkan hasil evaluasi capaian tahun sebelumnya	Penetapan target indikator kinerja kegiatan telah didasarkan pada baseline tahun sebelumnya. Hal ini dapat dilihat dari rumusan indikator yang ditetapkan dalam Renstra UPI 2021-2025 Perubahan dan Perjanjian Kinerja UPI Tahun 2023	Renstra UPI 2021-2025 Perubahan Perjanjian Kinerja UPI Tahun 2023
2	Pengukuran Kinerja agar menjadi dasar dalam melakukan mutasi pegawai baik di internal maupun eksternal organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.	Hasil penilaian kinerja pegawai digunakan untuk pertimbangan mutasi pegawai diatur dalam Pasal 51 ayat (2) huruf d Peraturan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 7739/UN40/HK/2015 tentang Sistem Pengelolaan Pegawai Universitas Pendidikan Indonesia. Adapun persyaratan dan prosedur mutasi yang harus dipenuhi dalam pengajuan mutasi menujuk pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi.	Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi. Peraturan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 7739/UN40/HK/2015 tentang Sistem Pengelolaan Pegawai Universitas Pendidikan Indonesia.
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal agar dilakukan dengan melakukan pendalaman yang memadai.	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilakukan pendalaman pada setiap indikator Perjanjian Kinerja Tahun 2022. Hal ini dapat dilihat dari Laporan Kinerja (LAKIN) UPI Tahun 2022 yang memuat program dan kegiatan yang menunjang pencapaian target indikator, analisis kendala yang dihadapi pada proses pencapaian target, maupun solusi dari proses pencapaian kinerja.	Laporan Kinerja (LAKIN) UPI Tahun 2022

Gambar 7. Jawaban/tanggapan atas rekomendasi LHE AKIP UPI Tahun 2022

2. Penyempurnaan Aplikasi Penunjang (Optimalisasi Eplanning) dalam Menunjang Kinerja Implementasi SAKIP



Dalam rangka memperkuat kinerja implementasi SAKIP, telah dilakukan optimalisasi penggunaan aplikasi eplanning dalam menunjang implementasi SAKIP. Hal ini dilakukan dengan melakukan penyempurnaan pada modul evaluasi Akuntabilitas Kinerja. (Evaluasi AK). Proses penyempurnaan aplikasi dilakukan melalui

tahap analisis kebutuhan, perancangan sistem, uji coba, dan implementasi. Hasil dari optimalisasi ini telah diintegrasikan dengan sistem eplanning universitas.

Dengan penyempurnaan modul ini, universitas maupun unit kerja di lingkungan UPI dapat melakukan evaluasi atas kinerja implementasi program dan kegiatan secara mandiri. Universitas maupun unit kerja dapat melakukan pengendalian atas kinerja yang akan dicapai. Modul Evaluasi AK memungkinkan seluruh program dan kegiatan dilakukan atas dasar proses kinerja yang terdokumentasi dengan handal dan dilakukan secara akuntabel dengan berpijak pada prinsip implementasi SAKIP.

3. Optimalisasi Sistem Pelaporan melalui Aplikasi Ereporting dalam Menunjang Kinerja Implementasi SAKIP



Gambar 8. Aplikasi ereporting


Dalam upaya mempercepat dan mempermudah proses pelaporan terutama dalam mendukung kinerja pelaporan, telah dilakukan optimalisasi sistem pelaporan melalui aplikasi ereporting. Dengan adanya pengembangan ini, diharapkan pelaporan kinerja dapat dilakukan secara lebih efektif. Pelaporan dilakukan secara berkala dan mencakup berbagai indikator kinerja yang terukur.

Pengembangan aplikasi ereporting yang dilakukan yaitu dengan mengoptimalkan pengembangan API atau integrasi sistem, penguatan sumber data dari satu sumber, penguatan

tugas operator dan penyempurnaan aplikasi. Optimalisasi tersebut memerlukan analisis yang mendalam agar aplikasi dapat digunakan sesuai dengan kebutuhan kinerja pelaporan yang efektif dan akuntabel.

Selain itu, integrasi sistem juga menjadi salah satu faktor penting dalam pengembangan aplikasi ereporting ini. Aplikasi ereporting dirancang untuk berintegrasi dengan aplikasi ekinerja yang merupakan salah satu program penting dalam mendukung implementasi *smart management system*. Dengan adanya integrasi antara kedua aplikasi ini, diharapkan akan tercipta sistem yang lebih terintegrasi dan efisien dalam pengelolaan kinerja, monitoring, dan evaluasi program.

Dalam rangka membangun komitmen dan kesepemahaman terkait kinerja pelaporan dan mendukung implementasi SAKIP, telah dilakukan kegiatan Koordinasi Proses Pelaporan Kinerja melalui ereporting dan ekinerja. Kegiatan ini dilaksanakan pada tanggal 15 Juni 2023. Kegiatan diikuti oleh operator ereporting unit akademik, beberapa operator unit non akademik, tim pengembangan aplikasi, dan tim perencanaan Direktorat Perencanaan dan Organisasi.


**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI**
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
 Jalan Dr. Setiabudi Nomor 229 Bandung 40134
 Telpom: (022) 2601163, 2601164, Faksimile: (022) 2601135
 Email: info@upi.edu, web@upi.edu

Nomor : 4730/SN/001/1/PK/04/00/2023 13 Juni 2023
 Lampiran : 1 (satu) Berkas
 Perihal : *Koordinasi proses pelaporan kinerja melalui ereporting dan ekinerja


Yth. Undangan (terlampir)
 Universitas Pendidikan Indonesia
 di
 Bandung

Dalam rangka pengisian data pada triwulan II yang akan dilaksanakan dalam waktu dekat, oleh karena itu untuk meningkatkan pemahaman dan linier pelaporan, efisiensi dan efektivitas proses pelaporan kinerja melalui ereporting dan ekinerja, bersama ini kami mengundang Bapak/Ibu/Sr untuk hadir pada pertemuan yang lebih akan dilaksanakan pada:

hari/tanggal : Kamis, 15 Juni 2023
 waktu : 09.00 - 15.30 WIB
 tempat : Lantai 1 Ruang Rapat Direktorat Perencanaan dan Organisasi
 agenda : Koordinasi proses pelaporan kinerja melalui ereporting dan ekinerja

Mengingat pentingnya acara tersebut di atas, kami mohon Bapak/Ibu/Sr dapat hadir tepat pada waktunya.

Atas perhatian dan kedaherannya, kami ucapkan terima kasih.

Sekretaris Universitas,

Prof. Dr. H. Momo Kusufawati, S.E., M.Si., M.H., Ak.
 NIP. 19700211200121002

Terlampir :
 1. Rekrut
 2. Wakil Rektor Bidang Inovasi, Kebudayaan, dan Sistem Informasi

Peserta Undangan:

1. Direktur Direktorat Perencanaan dan Organisasi
2. Kepala Divisi Perencanaan, Pemananaan, Evaluasi dan Pelaporan
3. Dhani Putranto, A.Md.
4. Zainuddin
5. Rani Yuniarty, S.T.
6. Shinto Prathito Agostino, S.Kom.
7. Andri Gaudin Apriyanto, S.Si.
8. Zainal Munajir, S.Sos.
9. Anissa Milla Octavia, S.E.
10. Pupin Farhan, S.Si., M.Si.
11. Hikmat Permana, S.Si.
12. Operator ereporting Fakultas
13. Operator ereporting Sekolah Pascasarjana
14. Operator ereporting Kampus UPI di Daerah
15. Operator ereporting LPPM
16. Operator ereporting Satuan Penjaminan Mutu
17. Operator ereporting Bina Sumber Daya Manajerial
18. Operator ereporting Direktorat Pendidikan
19. Operator ereporting Direktorat Kemahasiswaan
20. Operator ereporting Direktorat Perencanaan dan Organisasi
21. Operator ereporting Direktorat Urusan Internasional
22. Operator ereporting Direktorat Inovasi dan Pusat Unggulan Universitas
23. Operator ereporting BPPU
24. Operator ereporting BBRPKP



Gambar 9. Koordinasi Proses Pelaporan Kinerja melalui ereporting dan ekinerja

4. Workshop Pengisian Modul Evaluasi Kinerja atas Kinerja Implementasi SAKIP Semester I Tahun 2023

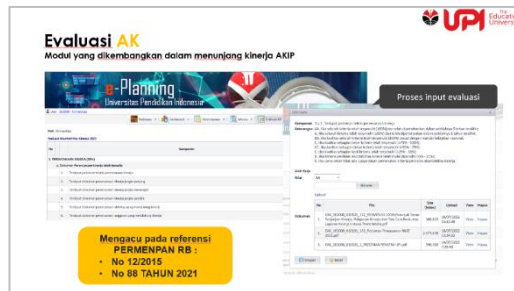


Gambar 10. Workshop Pengisian Modul Evaluasi Kinerja atas Kinerja Implementasi SAKIP Semester I Tahun 2023

Dalam meningkatkan kinerja implementasi SAKIP, partisipasi aktif seluruh unit kerja adalah hal strategis dalam mendukung kinerja kelembagaan. Untuk itu telah dilakukan kegiatan sosialisasi dan workshop tentang SAKIP di lingkungan UPI. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman

dan kesadaran unit kerja mengenai SAKIP. Workshop dilaksanakan pada tanggal tanggal 27 Juni 2023. Materi workshop meliputi penjelasan tentang pentingnya implementasi SAKIP, manfaat, langkah-langkah implementasi, dan peran serta seluruh unit kerja dalam pelaksanaan SAKIP.

Workshop ini sangat penting sebagai upaya untuk memberikan pemahaman yang sama terkait proses penilaian kinerja dan akuntabilitas atas implementasi SAKIP di lingkungan UPI. Peserta workshop mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang modul evaluasi akuntabilitas kinerja pada aplikasi eplanning dan pentingnya penilaian kinerja unit kerja dalam implementasi SAKIP.

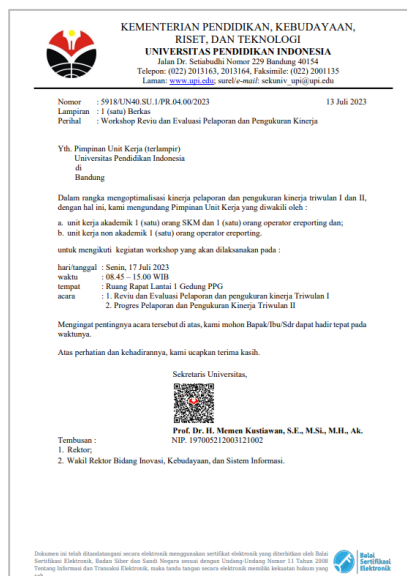


Hasil praktik pengisian modul evaluasi akuntabilitas kinerja menunjukkan adanya kemajuan dan pemahaman peserta

dalam menggunakan aplikasi eplanning. Beberapa tantangan yang dihadapi peserta adalah kesulitan dalam mengumpulkan data yang relevan untuk pengisian modul dan kebutuhan lebih lanjut untuk pelatihan mendalam tentang penggunaan aplikasi. Workshop pengisian modul evaluasi akuntabilitas kinerja pada aplikasi eplanning ini merupakan langkah awal yang penting dalam melihat dan mengevaluasi sejauhmana unit kerja memahami pentingnya proses evaluasi kinerja dalam implementasi program dan kegiatan yang berorientasi pada pemenuhan akuntabilitas. Evaluasi akuntabilitas kinerja memainkan peran yang sangat penting dalam mendukung kinerja unit kerja dan kelembagaan UPI.

5. Pengukuran Kinerja dengan Menggunakan Aplikasi Ekinerja dalam Menunjang Kinerja Implementasi SAKIP

Untuk melakukan pengukuran kinerja secara berkala, secara internal UPI menggunakan aplikasi ekinerja. Penggunaan aplikasi ini memungkinkan setiap unit kerja melakukan pengukuran kinerja secara otomatis. Pengukuran kinerja meliputi pencapaian target kinerja, realisasi program, dan hasil evaluasi atas pencapaian target kinerja yang meliputi kegiatan yang dilaksanakan, kendala, maupun upaya atau strategi dalam pencapaian target ke depan. Proses pengukuran kinerja dengan menggunakan aplikasi ekinerja telah dilakukan melalui kegiatan pengukuran kinerja triwulan I dan triwulan II Tahun 2023.



Gambar 11. (Surat Workshop Pelaporan dan Pengukuran Kinerja Triwulan I dan Progres Pelaporan dan Pengukuran Kinerja Triwulan II)

6. **Pelibatan Seluruh Unit Kerja dalam Melakukan Pengukuran Kinerja serta Evaluasi Kinerja**

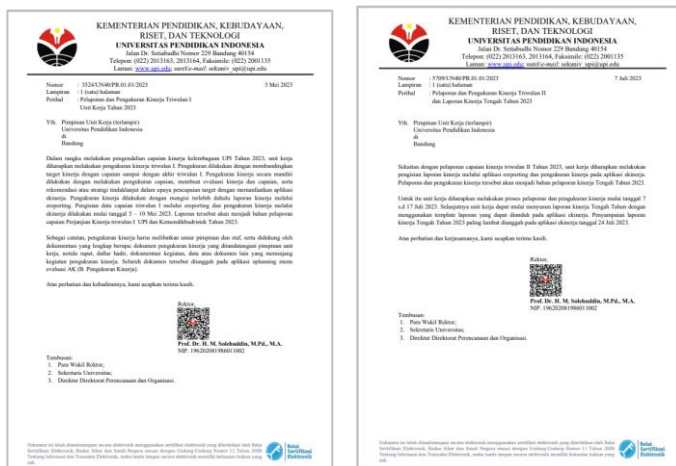


Gambar 12. Pelibatan unit kerja pada pengukuran kinerja

Secara kelembagaan UPI mengedepankan asas partisipasi dalam pelaksanaan SAKIP, oleh karena itu pelibatan seluruh unit kerja dalam melakukan pengukuran kinerja serta evaluasi kinerja merupakan strategi tepat dalam upaya pengendalian capaian kinerja. Untuk itu Direktorat Perencanaan dan Organisasi telah melaksanakan program pengukuran kinerja yang melibatkan unit kerja. Dengan kegiatan ini setiap unit kerja diharapkan aktif terlibat dalam proses tersebut untuk mencapai tujuan SAKIP secara maksimal.

Pelibatan seluruh unit kerja dilakukan melalui koordinasi antar unit, rapat evaluasi, serta pembahasan hasil kinerja secara periodik. Pelibatan unit kerja dalam proses pengukuran kinerja salah satunya dilakukan dengan kegiatan Optimalisasi dan Efektivitas Kinerja Pelaporan melalui ereporting dan ekinerja. Kegiatan ini dilakukan dengan mengundang unit kerja sebagai

upaya membangun komitmen dalam kinerja pelaporan dan pengukuran kinerja. Pelibatan unit kerja dalam hal ini menjadi penting dalam mengorganisir pengendalian capaian kinerja dilakukan secara kelembagaan. Output dari kegiatan ini seluruh unit dapat memberikan kontribusi dalam rangka pencaaian seluruh target kinerja kelembagaan.



Gambar 13. Surat Pelaporan dan Pengukuran Kinerja melalui ereporting dan ekinerja Triwulan I dan II

7. Komitmen Pimpinan Universitas dalam Mendukung Kinerja Implementasi SAKIP

Dalam rangka mendukung kinerja implementasi SAKIP, pimpinan universitas telah menunjukkan komitmen yang kuat dan memberikan kontribusi pada peningkatan kualitas implementasi SAKIP di lingkungan UPI. Komitmen tersebut dapat tercermin dari proses pelaporan dan pengukuran kinerja. Komitmen lainnya dapat tercermin dari kegiatan Evaluasi SAKIP semester I yang diselenggarakan pada 25 Juli 2023. Kegiatan tersebut mempertegas bahwa pimpinan universitas memiliki kepentingan bahwa implementasi SAKIP di UPI harus tercermin dalam seluruh proses kinerja kelembagaan.

Rektor dalam kesempatan tersebut menekankan bahwa kewajiban UPI hanya berorientasi pada perolehan predikat dan nilai, namun implementasi SAKIP harus dilakukan sesuai dengan komponen SAKIP dan betul-betul dilaksanakan. Rektor juga menekankan pelibatan unit kerja dalam proses pengukuran kinerja dan kegiatan evaluasi.



Gambar 14. Evaluasi Implementasi SAKIP UPI Semester I Tahun 2023 bersama Rektor

8. Evaluasi Kinerja dalam Mendukung Kinerja Implementasi SAKIP

Untuk memastikan efektivitas implementasi SAKIP, Direktorat Perencanaan dan Organisasi melakukan evaluasi kinerja secara berkala. Evaluasi kinerja dilakukan untuk

mengidentifikasi kendala dan peluang perbaikan dalam proses pelaksanaan SAKIP. Hasil dari evaluasi kinerja menjadi dasar untuk menyusun rekomendasi perbaikan dan langkah-langkah strategis dalam meningkatkan kinerja implementasi SAKIP.

Pada semester I ini, Tim SAKIP telah mempersiapkan proses Evaluasi Mandiri atas Implementasi SAKIP. Evaluasi dilakukan dengan menjawab seluruh instrumen pertanyaan yang terdapat pada aplikasi SPASIKITA berikut melengkapi data dukung yang menjadi bahan penunjangnya. Untuk melakukan Evaluasi Mandiri tersebut Tim SAKIP telah melakukan koordinasi pada tanggal 14 Juli 2023. Rapat tersebut membahas tiga poin penting yang meliputi; 1. Koordinasi Tim SAKIP, 2. Evaluasi Implementasi SAKIP, dan 3. Pembahasan Lembar Kinerja Evaluasi SAKIP Mandiri.



Gambar 15. Pembahasan Lembar Kinerja Evaluasi Mandiri Implementasi SAKIP

e) Faktor Penyebab Keberhasilan atau Kegagalan Pencapaian Target Indikator Kinerja

Faktor Penyebab Keberhasilan:

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

Faktor Penyebab Kegagalan:

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

f) Hambatan atau Permasalahan dalam Mencapai Indikator Kinerja

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

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

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

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

- 1) Peningkatan transparansi dan akuntabilitas dalam pelaksanaan program dan kegiatan universitas;
- 2) Peningkatan partisipasi aktif seluruh unit kerja dalam proses pengukuran dan evaluasi kinerja;
- 3) Peningkatan komitmen unit kerja dalam proses pelaporan dan pengukuran kinerja;
- 4) Peningkatan penggunaan teknologi informasi (aplikasi ekinerja, ereporting, dan eplanning) dalam kinerja perencanaan, pemantauan, evaluasi, dan pelaporan maupun pengukuran kinerja, sehingga meningkatkan efektivitas kinerja; dan
- 5) Meningkatnya perhatian unit kerja dalam kegiatan evaluasi kinerja.

h) Strategi dalam Pencapaian Target Kinerja

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

- 1) Meningkatkan sosialisasi dan pendampingan terhadap unit kerja tentang SAKIP serta menggali potensi dan mengidentifikasi hambatan dalam implementasi;

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

Selain rencana aksi yang telah disebutkan, Tim SAKIP Universitas ke depan berupaya mengoptimalkan kinerja implementasi SAKIP guna mencapai predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang maksimal serta menjadikan implementasi SAKIP sebagai budaya di lingkungan UPI. Beberapa kegiatan tersebut antara lain:

- 1) Peningkatan Keterlibatan pimpinan dan seluruh unit kerja dalam implementasi SAKIP melalui diskusi rutin, rapat koordinasi, dan pertemuan evaluasi, akan dibahas dan dikomunikasikan berbagai hal terkait pelaksanaan SAKIP. Selain itu, sinergi dengan seluruh unit kerja dan penggunaan mekanisme partisipatif akan menjadi fokus untuk mencapai kesepahaman bersama dalam mencapai tujuan akuntabilitas dan kinerja universitas;
- 2) Tim SAKIP akan terus melakukan pendampingan untuk meningkatkan pemahaman dan kemampuan unit kerja dalam mengelola dan melaporkan data kinerja secara tepat dan akuntabel. Pendampingan ini akan dilakukan melalui pelatihan,

workshop, dan pembuatan pedoman serta panduan teknis dalam pengelolaan data kinerja;

- 3) Pembentukan Tim Penjaminan Mutu implementasi. Tim ini bertugas melakukan evaluasi dan pemeriksaan secara obyektif terhadap seluruh aktivitas dan proses SAKIP. Dengan adanya Tim Penjaminan Mutu, diharapkan tingkat akurasi dan keandalan data kinerja dapat terjaga dengan baik; dan
- 4) Pemberian *reward* untuk mendorong partisipasi aktif dan unit kerja dalam pelaksanaan SAKIP, Tim SAKIP akan mengusulkan penerapan sistem *reward* berdasarkan kinerja yang telah dicapai. *Reward* berupa penghargaan atau insentif yang akan diberikan kepada unit kerja yang berhasil mengimplementasikan SAKIP secara konsisten.

Dengan adanya upaya-upaya tersebut, diharapkan UPI dapat mencapai predikat AKIP yang maksimal dan implementasi SAKIP dapat menjadi bagian dari budaya organisasi. Tim SAKIP harus berkomitmen untuk terus berinovasi, meningkatkan kapasitas, dan mengoptimalkan pelaksanaan SAKIP guna meningkatkan kualitas kinerja dan akuntabilitas serta memberikan pendampingan bagi universitas dan unit kerja.

4) Indeks kepuasan pelayanan

Kegiatan untuk mengukur indeks kepuasan pelayanan di lingkungan UPI Tahun 2023 akan dilaksanakan pada semester II Tahun 2023. Hal ini berkaitan dengan penetapan jadwal kegiatan serta mempertimbangkan implementasi tahun anggaran agar data diperoleh relevan dengan program dan kegiatan yang tengah berjalan. Namun demikian Divisi Pengembangan Organisasi telah menyusun tim yang akan terlibat pada proses pengukuran indikator ini.

Sebagaimana tujuan awal dari ditetapkannya indikator ini adalah 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.

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

a) Perbandingan target dan realisasi capaian kinerja Tahun 2023

Tabel 3.11. Perbandingan Target dan Realisasi

Tahun	Target (%)	Realisasi (%)	Capaian (%)	Penjelasan
2023	83	-	-	Belum ada capaian

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

Tabel 3.12. Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun Berjalan dengan Capaian Tahun Sebelumnya

Tahun	Target (%)	Realisasi (%)	Penjelasan
2021	80	80,30	Capaian melebihi target
2022	80	83,85	Capaian melebihi target
2023	83	-	Belum ada capaian

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

Tabel 3.13. Perbandingan Target, Capaian Tengah Tahun, dan Target Akhir Renstra

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					Penjelasan
Indikator	2023			2025	
	Target	Capaian	%	Target Akhir (%)	
Indeks kepuasan layanan	83	-	-	90	Belum ada capaian

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

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

e) Faktor Penyebab Keberhasilan atau Kegagalan Pencapaian Target Indikator Kinerja

Faktor Penyebab Keberhasilan:

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

Faktor Penyebab Kegagalan:

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

f) Hambatan atau Permasalahan dalam Mencapai Indikator Kinerja

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

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

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

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

h) Strategi dalam Pencapaian Target Kinerja

Strategi yang dapat dilakukan dalam upaya pencapaian target, diantaranya:

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

5) Jumlah Unit yang melakukan pembangunan ZI dan lolos verifikasi TIM penilai Mandiri

Reformasi Birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan Pembangunan nasional. Dalam rangka akselerasi pelaksanaan Reformasi Birokrasi pemerintah mengeluarkan peratiran Pemerintah nomo 90 tahun 2021 tentang Zona Integritas.

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

Sebagai wujud keseriusan UPI dalam melaksnakan Zona Integritas menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani, UPI telah menjadikan Pembangunan ZI menjadi

salah satu indikator kinerja dalam Perubahan Renstra tahun 2021-2025.

Sesuai dengan surat dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan ristek dan teknologi nomor 1172 tahun 2022 yang menginstruksikan kepada seluruh pimpinan universitas di lingkungan Dirjen Dikti Kemdikbudristek agar pimpinan universitas menugaskan seluruh fakultas untuk melaksanakan Pembangunan Zona Integritas. Hal tersebut di tindaklanjuti dengan surat tugas Rektor nomor 50 tanggal 23 Januari 2023 agar Fakultas, SPs, dan UPI kampus di daerah untuk melaksanakan Pembangunan zona integritas. Melalui Surat Keputusan Rektor diangkatlah Tim Zona Integritas di tiap Fakultas, SPs, dan UPI Kampus di Daerah.

a) Perbandingan target dan realisasi capaian kinerja Tahun 2023

Tabel 3.14. Perbandingan Target dan Realisasi

Tahun	Target	Realisasi	Capaian (%)	Penjelasan
2023	1	1	100	Target telah tercapai

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

Tabel 3.15. Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun Berjalan dengan Capaian Tahun Sebelumnya

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

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

Tabel 3.16. Perbandingan Target, Capaian Tengah Tahun, dan Target Akhir Renstra

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					Penjelasan
Indikator	2023			2025	
	Target	Capaian	%	Target Akhir	
Jumlah Unit yang melakukan pembangunan ZI dan lolos verifikasi TIM penilai Mandiri	1	1	100	3	Target telah tercapai

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

Dalam rangka pencapaian target Divisi Pengembangan Organisasi Direktorat Perencanaan dan Organisasi telah melakukan berbagai kegiatan sekaitan dengan pemenuhan perealisasian target. Kegiatan yang dilakukan meliputi:

No	Uraian Kegiatan	Waktu Pelaksanaan	Peserta
1	Workshop Penyamaan Persepsi bagi Tim Reformasi Birokrasi Universitas, Tim Assesor Zona Integritas	20 Juni 2023	Seluruh TIM RB dan Tim Assesor ZI
2	Sosialisasi Pembangunan ZI UPI Kampus di Cibiru		Para Pimpinan, Seluruh TIM ZI seluruh area perubahan
3	Sosialisasi Pembangunan ZI UPI di FPSD	26 Juni 2023	Para Pimpinan, Seluruh TIM ZI seluruh area perubahan
4	Workshop Aplikasi Inspirasi Dikti	27 Juni 2023	Seluruh TIM RB dan Tim Assesor ZI
5	Workshop Aplikasi Inspirasi Dikti	4 Juli 2023	Seluruh TIM RB dan Tim Assesor ZI serta seluruh area

No	Uraian Kegiatan	Waktu Pelaksanaan	Peserta
			perubahan Tim ZI unit kerja di Lingkungan UPI
6	Deklarasi Pembangunan Zona Integritas	25 Juli 2023	Seluruh Pimpinan di lingkungan UPI Seluruh TIM RB dan Tim Assesor ZI Tamu undangan dari berbagai instansi terkait Seluruh TIM RB dan Tim Assesor ZI serta seluruh Tim ZI unit kerja di Lingkungan UPI
7	Sosialisasi Pembangunan ZI UPI di FPBS	14-15 Juni 2023	Para Pimpinan, Seluruh TIM ZI seluruh area perubahan

Sesuai dengan target renstra jumlah unit kerja yang telah melaksanakan Pembangunan Zona integritas sampai dengan Tahun 2023 adalah 1 (satu) fakultas yaitu Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (FPIPS). FPIPS telah dinilai oleh Tim Penilai Mandiri (Assesor) Zona Integritas UPI dan telah lolos Tim penilai Kementerian (TPI) Dikbud Ristek. FPIPS saat ini tengah dalam proses penilaian TIM assesor nasional MENPAN RB dan lolos seleksi administrasi.

Dalam rangka mendukung Pembangun Zona Integritas telah dilakukan deklarasi yang diikuti oleh seluruh unit akademik di lingkungan UPI dan sekaligus mendatangi Pakta Integritas sebagai wujud komitmen atas dukungannya terhadap Pembangunan Zona Integritas di UPI. Sebagai tindaklanjutnya unit kerja akademik memiliki kewajiban untuk mengisi Lembar Kerja Evaluasi (LKE) melalui Aplikasi Inspirasi Dikti.

LKE ini akan dinilai oleh Tim Assesor internal pada bulan September dan tiga unit kerja terbaik akan diberikan penghargaan/apresiasi sebagai wujud komitmen atas implementasi Pembangunan Zona Integritas di UPI. Pemberian penghargaan ini direncanakan akan diumumkan pada kegiatan Dies natalis UPI, Tanggal 20 Oktober 2023.

e) Faktor Penyebab Keberhasilan atau Kegagalan Pencapaian Target Indikator Kinerja

Faktor Penyebab Keberhasilan:

- 1) Komitmen yang kuat dari pimpinan universitas;
- 2) Keterlibatan seluruh dosen, staf, dan mahasiswa dalam mengimplementasikan zona integritas;
- 3) Adanya kebijakan dan prosedur yang jelas mengenai tata kelola, pencegahan korupsi, pelayanan yang baik, dan prinsip-prinsip integritas;
- 4) Adanya pemahaman mengenai arti penting integritas, dampak negatif dari praktik korupsi, serta tindakan-tindakan konkret untuk membangun budaya integritas; dan
- 5) Menerapkan transparansi dalam semua proses pengelolaan, keuangan, dan layanan serta memberlakukan mekanisme pengawasan yang efektif.

Faktor Penyebab Kegagalan:

- 1) Pembangunan Zona Integritas baru dipahami sebagai slogan dan kegiatan seremonial;
- 2) Keterlibatan dosen, staf dan mahasiswa masih terbatas;
- 3) Kebijakan mengenai tatakelola, pencegahan korupsi, pelayanan yang unggul, dan prinsip-prinsip integritas belum dipahami secara merata; dan
- 4) Belum maksimalnya fungsi pengawasan.

f) Hambatan atau Permasalahan dalam Mencapai Indikator Kinerja

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

- 1) Kurangnya pemahaman tentang tujuan dan manfaat dari zona integritas; dan
- 2) Belum kuatnya fungsi koordinasi terkait pelaksanaan zona integritas.

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

- 1) Melakukan sosialisasi dan kampanye edukasi secara terus-menerus untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran tentang pentingnya integritas;
- 2) Mengoptimalisasi berbagai media komunikasi untuk menyampaikan informasi dan contoh kasus terkait konsekuensi buruk dari tindakan tidak etis;
- 3) Komunikasikan secara terbuka dan konsisten tentang tujuan, manfaat, dan langkah-langkah zona integritas;
- 4) Pimpinan universitas memberikan dukungan yang kuat dan tegas terhadap pembangunan zona integritas; dan
- 5) Pimpinan harus menjadi contoh positif dalam menerapkan prinsip-prinsip integritas.

h) Strategi dalam Pencapaian Target Kinerja

Strategi yang dapat dilakukan dalam upaya pencapaian target, diantaranya:

- 1) Mementuk tim Pembangunan Zona Integritas di tingkat unit kerja untuk merancang, mengimplementasikan, dan memantau program zona integritas;

- 2) Menyiapkan materi yang lengkap dan interaktif mengenai integritas, pencegahan korupsi, dan tata kelola yang baik;
 - 3) Menyusun rencana aksi yang terperinci dengan langkah-langkah konkret untuk mengatasi setiap aspek zona integritas, seperti tata kelola yang baik, pencegahan korupsi, dan pelayanan prima;
 - 4) Manfaatkan teknologi untuk mempermudah pelaporan, pemantauan, dan pengukuran pelaksanaan zona integritas; dan
 - 5) Memberikan penghargaan dan pengakuan kepada individu atau unit kerja yang berhasil menerapkan prinsip-prinsip zona integritas dengan baik.
- 6) Jumlah Fakultas/Sekolah (antara lain : Fakultas Kedokteran Fakultas Hukum, Fakultas Psikologi, Fakultas Pendidikan Agama Islam, Sekolah Vokasi), Kampus UPI di Daerah, Program Studi dan unit nonakademik baru**

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

a) Perbandingan target dan realisasi capaian kinerja Tahun 2023

Tabel 3.17. Perbandingan Target dan Realisasi

Tahun	Target	Realisasi	Capaian (%)	Penjelasan
2023	2 fakultas 4 prodi	1	50	Target belum tercapai

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

Tabel 3.18. Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun Berjalan dengan Capaian Tahun Sebelumnya

Tahun	Target	Realisasi	Penjelasan
2021	6 prodi	-	-
2022	9 prodi	-	-
2023	2 fakultas 4 prodi	1	Target belum tercapai

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

Tabel 3.19. Perbandingan Target, Capaian Tengah Tahun, dan Target Akhir Renstra

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					Penjelasan
Indikator	2023			2025	
	Target	Capaian	%	Target Akhir	
Jumlah Fakultas/Sekolah (antara lain : Fakultas Kedokteran Fakultas Hukum, Fakultas Psikologi, Fakultas Pendidikan Agama Islam, Sekolah Vokasi), Kampus UPI di Daerah, Program Studi dan unit nonakademik baru	2 fakultas 4 prodi	1	50	1 sekolah vokasi 5 prodi	Target telah tercapai

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

Dalam rangka pencapaian target Divisi Pengembangan Organisasi Direktorat Perencanaan dan Organisasi telah melakukan berbagai kegiatan sekaitan dengan pemenuhan perealisasian target. Kegiatan yang dilakukan meliputi:

Pada Tahun 2023 terdapat usulan pendirian tiga Fakultas, delapan prodi baru dan satu penutupan Prodi yaitu :

A. Pembukaan Fakultas baru :

- 1) Fakultas kedokteran
- 2) Fakultas Hukum
- 3) Fakultas Psikologi

B. Usulan pembukaan prodi baru:

Fakultas Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (FPTK) :

- 1) Prodi Tenologi Pangan Program Sarjana
- 2) Prodi Teknik Kimia Program Sarjana
- 3) Prodi Teknik Energi Terbarukan Program Sarjana
- 4) Prodi Profesi Insinyur
- 5) Fakultas Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (FPIPS)
- 6) Prodi Pendidikan Agama Islam (PAI) Program S3
- 7) Prodi Hukum Program S1
- 8) Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP) PGPAUD Program S3

Fakultas Kedokteran

- 1) Prodi Kedokteran Program S1
- 2) Prodi Profesi dokter

C. Penutupan Prodi :

Sesuai dengan usulan dari Dekan Fakultas Bahasa dan Sastra (FPBS) mengenai permohonan penutupan Prodi bahasa Perancis jenjang S2 dan sesuai dengan hasil kajian Tim

Pengkajian Pembukaan, Pengembangan, penggabungan dan penutupan prodi sudah memenuhi persyaratan sebagai berikut :

1. Syarat formil

Naskah akademik yang di ajukan oleh Ketua Program Studi Bahasa Perancis sudah sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Peraturan Rektor No. 50 Tahun 2022, Permendikbud No 7 Tahun 2020, dan Permendikbud 163/E/KPT/2022.

2. Syarat Materil

Pengusul sudah melampirkan dokumen pendukung terkait syarat penutupan Program Studi Bahasa Perancis S2 antara lain :

- a. Surat pernyataan Ketua Program Studi Bahasa Perancis, bahwa terhitung mulai semester genap 2022/2023 sudah tidak ada mahasiswa aktif pada Program Studi Pendidikan Bahasa Perancis S2;
- b. Surat Pernyaan Dekan Fakultas Pendidikan Bahasa dan Sastra (FPBS) bahwa Dosen Program Studi Pendidikan Bahasa Perancis S2 sudah dialihtugaskan menjadi dosen pada program studi lain di FPBS.
- c. Dokumen pemenuhan syarat minimum akreditasi, sebagai bahan kajian untuk mengevaluasi pemenuhan syarat minimum akreditasi mengacu pada ketentuan BANPT/LAMDIK sudah tidak terpenuhi.
- d. Masa berlaku akreditasi berakhir pada tanggal 20 Maret 2020, menjadi Masa berlaku akreditasi berakhir pada tanggal 20 Maret 2023.

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

Faktor Penyebab Keberhasilan:

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

Faktor Penyebab Kegagalan:

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

f) **Hambatan atau Permasalahan dalam Mencapai Indikator Kinerja**

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

- 1) Calon mahasiswa tidak memiliki minat yang cukup terhadap program studi yang akan dibuka;
- 2) Persaingan ketat dengan perguruan tinggi lain yang menawarkan program serupa; dan

- 3) Keterbatasan pendanaan untuk pembukaan fakultas atau prodi studi baru yang memerlukan investasi finansial yang signifikan untuk fasilitas, kurikulum, dan pengembangan sumber daya manusia.

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

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

h) Strategi dalam Pencapaian Target Kinerja

Strategi yang dapat dilakukan dalam upaya pencapaian target, diantaranya:

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

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

Sebagaimana dalam Perubahan Renstra UPI Tahun 2021-2025 bidang sarana dan prasarana merupakan faktor yang sangat penting sebagai pendukung keberhasilan pelaksanaan tridarma.

Kampus UPI secara historis sudah memiliki nama dan citra yang baik dan sudah diketahui oleh banyak kalangan, antara lain; Bumi Siliwangi, Isola, Museum Pendidikan, dan fasilitas olahraga. UPI memiliki fasilitas fisik meliputi ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, bengkel kerja, studio, fasilitas olah raga, gedung pertemuan, sarana ibadah, asrama, gedung perkantoran, ruang terbuka hijau yang cukup memadai.

Upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut tentu tidak mudah, karena memerlukan sarana dan prasarana pendukung di samping sumber daya lainnya yang pada akhirnya dapat mewujudkan “*Smart Office*”. Saarana dan prasarana harus didukung dengan pendanaan yang tentu tidak sedikit, sementara UPI sebagai PTN-bh didorong untuk dapat mandiri dalam segi pendanaan.

a) Perbandingan target dan realisasi capaian kinerja Tahun 2023

Tabel 3.20. Perbandingan Target dan Realisasi

Tahun	Target	Realisasi	Capaian (%)	Penjelasan
2023	1	1	100	Target telah tercapai

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

Tabel 3.21. Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun Berjalan dengan Capaian Tahun Sebelumnya

Tahun	Target	Realisasi	Penjelasan
2021	-	-	Belum menjadi target
2022	-	-	Belum menjadi target
2023	1	1	Target telah tercapai

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

Tabel 3.22. Perbandingan Target, Capaian Tengah Tahun, dan Target Akhir Renstra

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					Penjelasan
Indikator	2023			2025	
	Target	Capaian	%	Target Akhir	
Jumlah Proposal Pengembangan Kampus UPI yang di Danai oleh Mitra	1	1	100	-	Target telah tercapai

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

Untuk mengatasi kekurangan dana telah dilakukan berbagai upaya, di antaranya :

1. Kerjasama Kelembagaan;
2. Kerjasama Usaha;
3. Usaha universitas (PT. UPI EDUN); dan
4. Permohonan bantuan hibah baik dari pemerintah, swasta, maupun bantuan luar negeri.

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

Pada Tahun 2023 UPI telah mendapatkan Hibah dari Pemerintah provinsi Jawa Barat sebesar Rp. 14.000.200.000,- untuk Pembangunan fasilitas *Smart Managemant System (SMS)* pada UPI kampus di Sumedang.

Sedangkan proposal hibah yang diajukan Tahun 2023 adalah sebagai berikut :

1. Hibah Bangunan dan Peralalatan yang di danai oleh KOICA Korea;
2. Permohonan Bantuan Hibah Integrated Digital Library System dalam Mendukung Keunggulan Budaya dan Sumber Informasi Pendidikan di Jawa Barat;
3. Proposal Permohonan Hibah Bantuan Sarana dan Prasarana Perguruan Tinggi Untuk Kampus UPI Purwakarta Terkait Smart Campus Kepada Pemprov Jabar;
4. Permohonan Proposal Hibah Bantuan Sarana dan Prasarana Perguruan Tinggi Untuk Kampus UPI Sumedang Terkait Smart Campus Kepada Pemprov Jabar;
5. Proposal Permohonan Hibah Bantuan Sarana Dan Prasarana Perguruan Tinggi Terkait Infrastruktur IT Dalam Mewujudkan Smart Management System UPI Untuk Mendukung Keunggulan Pendidikan Di Jawa Barat untuk Kampus UPI Jl. Dr. Setiabudi 229 Bandung;
6. Proposal Permohonan Hibah Bantuan Sarana Dan Prasarana Perguruan Tinggi Terkait Pengadaan Alat Laboratorium Prodi Keperawatan UPI Sumedang Untuk Mendukung Keunggulan Pendidikan Di Jawa Barat;

7. Proposal Permohonan Hibah Bantuan Sarana Dan Prasarana Perguruan Tinggi Terkait Pembangunan Gedung Perkuliahan Prodi Keperawatan UPI Kampus Sumedang Untuk Mendukung Keunggulan Pendidikan Di Jawa Barat;
8. Permohonan Proposal Hibah Bantuan Sarana dan Prasarana Perguruan Tinggi Untuk Pembangunan Digital Library UPI Kepada Pemprov Jabar Gedung Perpustakaan Kampus Pusat Setiabudi;
9. Proposal Ajuan Hibah Kampus Upi Tasikmalaya Terkait Pembangunan Gedung Creative Hub and Innovation Center Kepada Pemprov Jabar
10. Proposal Permohonan Hibah Bantuan Sarana dan Prasarana Perguruan Tinggi Untuk Kampus UPI Tasikmalaya Terkait Smart Campus Kepada Pemprov Jabar
11. Proposal Ajuan Hibah Kampus Upi Cibiru Terkait Insfrastruktur TIK Kepada Pemprov Jabar;
12. Proposal Ajuan Hibah Bangunan Asrama Kampus UPI di Tasikmalaya Kepada Kementerian PUPR;
13. Proposal Ajuan Hibah Bangunan Asrama Kampus UPI di Sumedang Kepada Kementerian PUPR;
14. Proposal Ajuan Hibah Bangunan Asrama Kampus UPI di Purwakarta Kepada Kementerian PUPR.

Semua pengajuan proposal hibah sedang dalam proses verifikasi dan pertimbangan pada pemberi hibah.

e) Faktor Penyebab Keberhasilan atau Kegagalan Pencapaian Target Indikator Kinerja

Faktor Penyebab Keberhasilan:

- 1) Kecocokan proposal dengan visi dan rencana strategis mitra serta kemampuan untuk menunjukkan bagaimana pengembangan kampus akan berkontribusi pada tujuan mitra;
- 2) Kolaborasi yang kuat antara tim internal kampus dan mitra;
- 3) Kualifikasi dan pengalaman tim dalam menyusun proposal pengembangan;
- 4) Rencana biaya yang realistis dan terperinci serta pengelolaan anggaran yang cermat dapat memberikan keyakinan kepada mitra bahwa dana akan digunakan secara efektif; dan
- 5) Hubungan yang baik atau jaringan yang kuat dengan mitra dapat membantu dalam mendapatkan dukungan dan respon positif terhadap proposal.

Faktor Penyebab Kegagalan:

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

f) Hambatan atau Permasalahan dalam Mencapai Indikator Kinerja

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

- 1) Kurangnya kesesuaian antara proposal pengembangan kampus dan prioritas strategis mitra; dan

- 2) Terbatasnya sumber daya manusia, finansial, atau teknis dalam merancang proposal.

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

- 1) Membuat proposal secara terperinci, mencakup tahapan-tahapan, tanggung jawab, jadwal, dan anggaran;
- 2) Melibatkan pihak-pihak terkait seperti pimpinan universitas, tim penyusun, mitra, dan pihak eksternal lainnya dalam perencanaan dan pengambilan keputusan; dan
- 3) Melakukan pemantauan dan evaluasi rutin terhadap kemajuan proposal yang disampaikan kepada mitra.

h) Strategi dalam Pencapaian Target Kinerja

Strategi yang dapat dilakukan dalam upaya pencapaian target, diantaranya:

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

8) Persentase Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Kinerja Kelembagaan UPI

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

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

Dengan konsistensi dalam ketepatan waktu penyampaian laporan akan membangun reputasi sebagai lembaga yang berfokus pada pencapaian hasil yang terukur dan pertumbuhan berkelanjutan. Hal ini juga dapat meningkatkan hubungan dengan berbagai pihak yang berkepentingan, menciptakan kepercayaan yang lebih kuat, serta mendorong partisipasi dan dukungan yang lebih baik dari *stakeholder*.

Merujuk kinerja pelaporan sampai dengan tengah tahun anggaran 2023 kinerja pelaporan UPI selalu tepat waktu. Penyampaian laporan kinerja kelembagaan yang telah disampaikan tepat waktu diantaranya; Laporan Kinerja UPI Tahun 2022 ke Kemendikbudristek dan Laporan Tahunan UPI Tahun 2022 ke Majelis Wali Amanat.

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

a) Perbandingan target dan realisasi capaian kinerja Tahun 2023

Tabel 3.23. Perbandingan Target dan Realisasi

Tahun	Target	Realisasi	Capaian (%)	Penjelasan
2023	100	100	100	Target telah tercapai

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

Tabel 3.24. Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun Berjalan dengan Capaian Tahun Sebelumnya

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

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

Tabel 3.25. Perbandingan Target, Capaian Tengah Tahun, dan Target Akhir Renstra

Indikator	Indikator Renstra UPI 2021 - 2025			2025 Target Akhir	Penjelasan
	2023 Target	Capaian	%		
Persentase Ketepatan Waktu Penyampaian Laporan Kinerja Kelembagaan UPI	1	1	100	-	Target telah tercapai

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

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

e) Faktor Penyebab Keberhasilan atau Kegagalan Pencapaian Target Indikator Kinerja

Faktor Penyebab Keberhasilan:

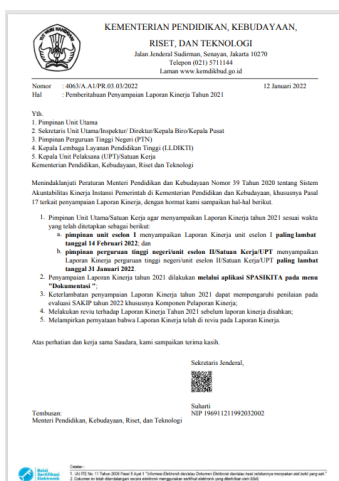
- 1) Ketepatan waktu penyampaian laporan oleh unit kerja;
- 2) Data yang disampaikan telah tervalidasi sehingga proses pengolahan data laporan menjadi efektif;
- 3) Tim penyusun memiliki pengalaman dan kompetensi dalam menyusun laporan kelembagaan UPI; dan
- 4) Efektivitas penggunaan ereporting dan eplanning.

Faktor Penyebab Kegagalan:

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

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

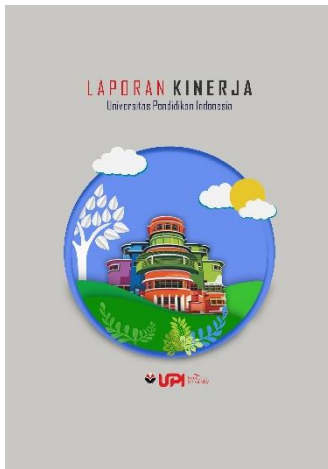
1. Penyusunan Laporan Kinerja UPI Tahun 2022



Sebagai bentuk komitmen dan wujud akuntabilitas akuntabilitas atas penyelenggaraan dan implementasi kinerja terhadap Perjanjian Kinerja UPI dengan Kemendikbudristek, Direktorat Perencanaan dan Organisasi telah memfasilitasi penyusunan Laporan Kinerja (LAKIN) UPI Tahun 2022. Penyusunan LAKIN didasarkan pada surat dari Kementerian Pendidikan,

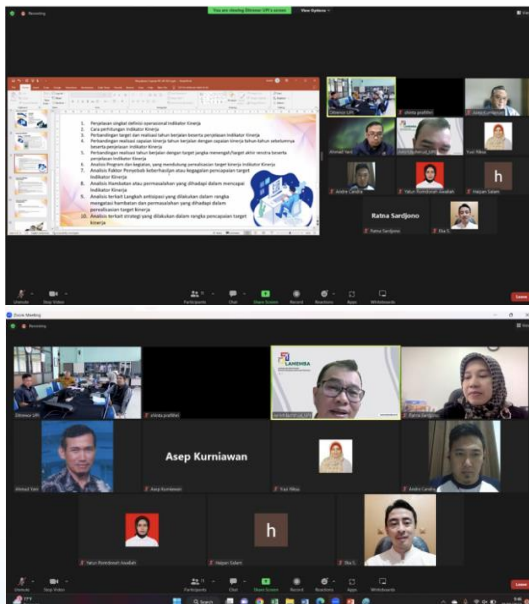
Kebudayaan, Riset, dan Teknologi nomor 4063/A.1/PR.03.03/2022 tanggal 12 Januari 2022 perihal penyampaian LAKIN Tahun 2022. Menindaklanjuti hal tersebut Direktorat Perencanaan dan Organisasi membentuk tim *ad hoc* dan berdasar Surat Tugas Rektor Nomor

011/UN40/KP.09.00/2023 secara tim menyusun LAKIN UPI Tahun 2022.



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 2022 telah disampaikan tepat waktu melalui aplikasi SPASIKITA.



Gambar 16.
Kegiatan
Penusunan LAKIN
UPI Tahun 2022

2. Penyusunan Laporan Tahunan UPI 2022



Gambar 17. Laporan Tahunan UPI 2022

Sekaitan dengan akuntabilitas kinerja implementasi Renstra UPI 2021-2025 Tahun 2022, Direktorat Perencanaan dan Organisasi telah menyampaikan Laporan Tahunan UPI Tahun 2022 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 01999/UN40/KP.09.00/2023 tentang Tim

Penyusun Laporan Tahunan Unit Kerja Tahun 2022. Tim Penyusun secara maraton melakukan kompilasi, pengolahan, reviu, pembahasan, secara menyeluruh terkait capaian kinerja periode awal Renstra UPI Tahun 2021-2025. Berdasar laporan capaian kinerja Tahun 2022, nilai kinerja sebesar 81%.

Capaian Kinerja UPI Tahun 2022

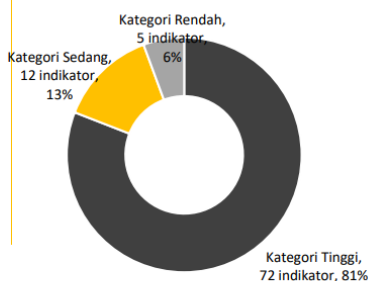
81%

Jumlah Target Indikator: 89

Kategori Tinggi : 72

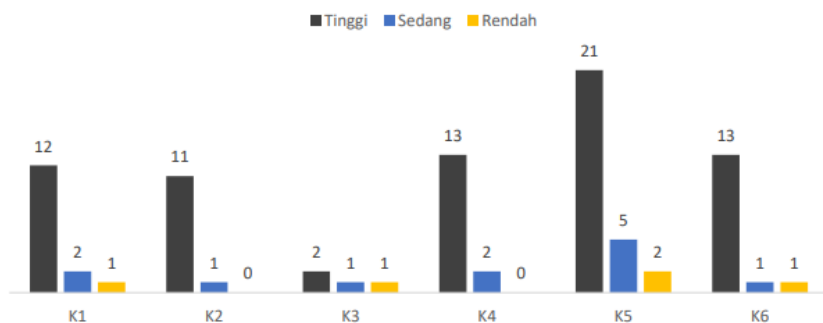
Kategori Sedang : 12

Kategori Rendah : 5



Capaian Kinerja Berdasarkan Kategori

Gambar 18. Capaian Kinerja Renstra UPI Tahun 2022



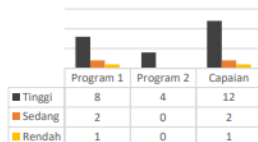
Kategori Capaian per-kebijakan

- 1) kebijakan 1: 15 indikator: 12 tinggi, 2 sedang, 1 rendah
- 2) kebijakan 2: 12 indikator: 11 tinggi, 1 sedang, 0 rendah
- 3) kebijakan 3: 4 indikator: 2 tinggi, 1 sedang, 1 rendah
- 4) kebijakan 4: 15 indikator: 13 tinggi, 2 sedang, 0 rendah
- 5) kebijakan 5: 28 indikator: 21 tinggi, 5 sedang, 2 rendah
- 6) kebijakan 6: 15 indikator: 13 tinggi, 1 sedang, 1 rendah

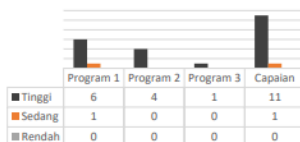
Capaian Renstra UPI 2021-2025 Tahun 2022

Capaian per Program

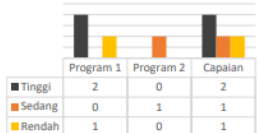
Kebijakan 1



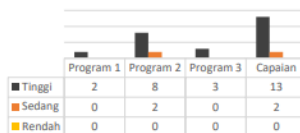
Kebijakan 2



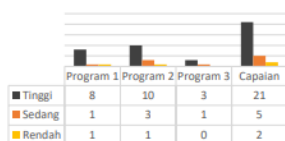
Kebijakan 3



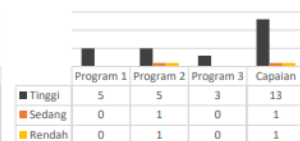
Kebijakan 4



Kebijakan 5



Kebijakan 6



Gambar 19. Capaian Kinerja Renstra UPI Tahun 2022
Berdasar Capaian per Kebijakan dan Program



Gambar 20. Kegiatan penyusunan Laporan Tahunan UPI 2022 (Pembahasan Tim sampai dengan Pimpinan Universitas)

3. Pembahasan IKU dan IKT Unit Kerja Tahun 2023

Kegiatan pembahasan Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Taktis (IKT) Unit Kerja UPI tahun 2023 memiliki signifikansi yang sangat penting dalam mencapai target kinerja. Kegiatan ini sangat penting dalam membantu menerjemahkan visi dan misi UPI menjadi tujuan yang lebih konkret dan terukur untuk setiap unit kerja. Hal ini memastikan bahwa setiap unit kerja memiliki pemahaman yang jelas tentang bagaimana unit kerja dapat berkontribusi secara konsisten terhadap pencapaian target kinerja.

IKU dan IKT berfungsi sebagai pedoman yang memberikan arah dan fokus pada pencapaian target kinerja. Dengan menetapkan indikator yang spesifik dan terukur, setiap unit kerja dapat menilai sejauh mana mereka telah mencapai tujuan mereka dan mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan.

Kegiatan pembahasan ini mendorong tingkat akuntabilitas yang lebih tinggi di antara unit-unit kerja. Dengan memiliki indikator yang

jelas dan terukur, setiap unit kerja dapat mempertanggungjawabkan capaian kinerja mereka kepada pimpinan universitas, pihak terkait, dan masyarakat umum.

IKU dan IKT membantu penggunaan alokasi yang lebih baik dan efektif terhadap sumber daya seperti waktu, tenaga kerja, dan anggaran. Dengan mengetahui prioritas kinerja yang perlu dicapai, unit kerja dapat merencanakan penggunaan sumber daya dengan lebih strategis.

IKU dan IKT tidak hanya bermanfaat untuk mengukur pencapaian saat ini, tetapi juga sebagai dasar untuk evaluasi dan perbaikan berkelanjutan. Dengan menganalisis hasil dan melihat perbandingan antara target dan capaian, UPI secara kelembagaan dapat mengidentifikasi langkah-langkah perbaikan yang diperlukan.

Proses pembahasan IKU dan IKT juga berkontribusi pada pencapaian kinerja kelembagaan UPI. Pentingnya kegiatan pembahasan IKU dan IKT Unit Kerja Tahun 2023 dalam pencapaian target kinerja kelembagaan UPI adalah langkah penting dalam memastikan bahwa setiap instrumen kelembagaan UPI berjalan sejalan dengan visi dan misi serta rencana strategis yang telah ditetapkan. Dengan mengarahkan upaya ke arah yang terukur dan terarah, UPI dapat mencapai pencapaian yang lebih baik dan berkelanjutan.

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

Merujuk Surat Keputusan Rektor UPI Nomor: 254/UN40/KP.09.00/2023 tentang Tim Pengelola Ereporting Capaian Renstra dan Perjanjian Kinerja Tahun 2023, Divisi Perencanaan, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan Direktorat Perencanaan dan Organisasi memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa data laporan capaian kinerja unit kerja yang disampaikan melalui aplikasi

ereporting akurat, handal, dan akuntabel. Laporan ini merupakan upaya dari proses untuk melakukan perbaikan dan peningkatan kualitas laporan dalam menunjang kinerja pelaporan di lingkungan UPI, baik untuk kepentingan pelaporan internal maupun eksternal (kementerian). Laporan ini menguraikan langkah-langkah yang dilakukan oleh tim dalam proses reuiu dan validasi pelaporan capaian kinerja unit kerja pada aplikasi ereporting.

Tujuan utama dari kegiatan ini adalah untuk memastikan bahwa data yang dilaporkan melalui aplikasi ereporting merupakan data yang akurat dan dapat handal. Proses reuiu dan validasi yang dilakukan oleh tim bertujuan untuk menjamin keandalan dan akuntabilitas laporan capaian kinerja unit kerja. Langkah-langkah yang dilakukan oleh tim dalam proses reuiu dan validasi pelaporan capaian kinerja unit kerja pada aplikasi ereporting meliputi:

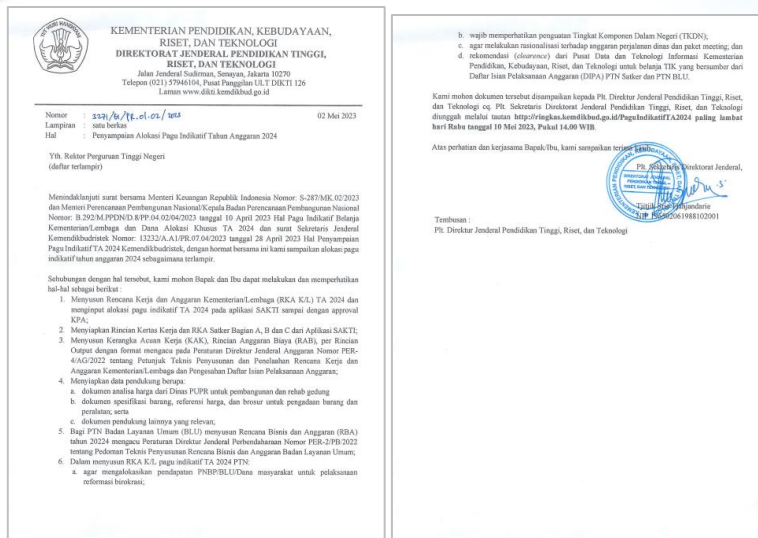
1. Tim melakukan reuiu dan validasi atas laporan kinerja yang disampaikan unit kerja melalui aplikasi ereporting.
2. Tim melakukan reuiu awal terhadap laporan untuk memastikan kelengkapan dan kejelasan informasi yang disampaikan. Hal ini meliputi pengecekan terhadap data yang terisi dengan benar, format yang sesuai, dan konsistensi antara data yang dilaporkan dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya.
3. Tim melakukan verifikasi terhadap data yang dilaporkan dengan sumber data yang ada. Hal ini meliputi membandingkan data yang disampaikan dengan dokumen atau sistem lain yang digunakan untuk mencatat capaian kinerja unit kerja.
4. Tim melakukan analisis terhadap data yang dilaporkan untuk mengevaluasi capaian kinerja unit kerja. Analisis ini mencakup perbandingan antara target yang telah ditetapkan dengan realisasi yang dicapai, serta identifikasi perbedaan dan penyebabnya.

5. Jika ditemukan ketidaksesuaian atau kesalahan dalam laporan, tim akan berkoordinasi dengan unit kerja terkait untuk melakukan revisi dan koreksi data. Setelah revisi dilakukan, data diperiksa ulang untuk memastikan keakuratan dan kelengkapan informasi.
6. Setelah data dianggap akurat dan lengkap, tim melakukan mengolah data tersebut untuk menjadi bahan kompilasi dalam proses pelaporan kinerja kelembagaan.
7. Dalam proses reuiu dan validasi pelaporan capaian kinerja unit kerja pada aplikasi ereporting, tim membuat hasil reuiu dan rekomendasi sekaitan dengan proses reuiu dan validasi laporan unit kerja. Hal ini sebagai upaya untuk melakukan perbaikan dan peningkatan kualitas laporan.

Proses reuiu dan validasi data laporan kinerja unit kerja dimulai dari melihat rekapitulasi data yang disampaikan seluruh unit kerja pada dashboard ereporting yang meliputi seluruh data laporan indikator kinerja baik unit akademik maupun non akademik.

5. Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) UPI Tahun 2024

Merujuk surat Plt. Sekretaris Jenderal Kemendikbudristek Nomor 3271/E1/PR.01.02/2023 tanggal 2 Mei 2023 hal Penyampaian Alokasi Pagu Indikatif Tahun 2024, Direktorat Perencanaan dan Oragnisasi telah menyampaikan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) sesuai permintaan surat tersebut. Dokumen yang disusun adalah *Term of Reference* (ToR) dan Rincian Anggaran Biaya (RAB) RKA.



Gambar 21. Surat Penyusunan RKA Tahun 2024

Dokumen RKA menjadi referensi bagi Biro Perencanaan Kemendikbudristek untuk melihat sejauhmana pemetaan alokasi anggaran yang dirumuskan oleh Perguruan Tinggi dan strateginya dalam mencapai target.



Gambar 22. Dokumen RKA UPI PTN BH 2024

6. Workshop Pengisian Modul Evaluasi Akuntabilitas Kinerja pada Aplikasi eplanning untuk Penilaian Kinerja Unit Kerja atas Implementasi SAKIP di Lingkungan UPI Semester I Tahun 2023

Pada tanggal 27 Juni 2023 telah diselenggarakan Workshop Pengisian Modul Evaluasi Akuntabilitas Kinerja pada Aplikasi eplanning sebagai bagian dari proses penilaian kinerja unit kerja atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di lingkungan Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) semester I Tahun 2023. Workshop ini dihadiri oleh 90 peserta yang terdiri dari operator eplanning, unsur SKM, kadiv/Kasie dari unit kerja akademik maupun non akademik di lingkungan UPI.

Tujuan dari workshop ini meliputi:

1. Memperkuat pemahaman terkait modul evaluasi akuntabilitas kinerja pada aplikasi eplanning kepada peserta;
2. Memberikan pemahaman tentang pentingnya penilaian kinerja unit kerja dalam implementasi SAKIP; dan
3. Melakukan praktik pengisian modul evaluasi akuntabilitas kinerja pada aplikasi eplanning.

Workshop ini dilaksanakan selama satu hari dengan agenda sebagai berikut:


1. Sesi Pembukaan:
 - a. Sambutan dari narasumber
 - b. Penjelasan tujuan dan agenda workshop
2. Materi Workshop:
 - a. Pengantar tentang SAKIP dan pentingnya penilaian kinerja unit kerja
 - b. Penjelasan tentang modul evaluasi akuntabilitas kinerja pada aplikasi eplanning
 - c. Panduan pengisian modul evaluasi akuntabilitas kinerja
 - d. Diskusi dan tanya jawab mengenai materi

3. Praktik Pengisian Modul Evaluasi Akuntabilitas Kinerja:
 - a. Peserta melakukan uji coba sekaligus pengisian instrumen pada modul evaluasi akuntabilitas kinerja
 - b. Pendampingan oleh fasilitator
4. Sesi Penutup:
 - a. Penyampaian jadwal pengisian instrumen evaluasi akuntabilitas kinerja
 - b. Evaluasi dan kesimpulan workshop
 - c. Penutupan workshop

Workshop ini sebagai upaya memberikan pemahaman yang sama terkait proses penilaian kinerja dan akuntabilitas atas implementasi SAKIP di lingkungan UPI. Peserta workshop mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang modul evaluasi akuntabilitas kinerja pada aplikasi eplanning dan pentingnya penilaian kinerja unit kerja dalam implementasi SAKIP.

Hasil praktik pengisian modul evaluasi akuntabilitas kinerja menunjukkan adanya kemajuan dan pemahaman peserta dalam menggunakan aplikasi eplanning. Beberapa kendala yang dihadapi peserta adalah kesulitan dalam mengumpulkan data yang relevan untuk pengisian modul. Unit kerja masih belum paham sepenuhnya mengenai data dukung yang disampaikan, karena berkaitan dengan penanggungjawab kegiatan lain.

Diperlukan pendampingan lebih lanjut untuk proses pendalaman tentang penggunaan aplikasi. Workshop pengisian modul evaluasi akuntabilitas kinerja pada aplikasi eplanning ini merupakan langkah penting dalam melihat dan mengevaluasi sejauhmana unit kerja memahami pentingnya proses evaluasi kinerja dalam implementasi program dan kegiatan yang berorientasi pada pemenuhan akuntabilitas. Evaluasi akuntabilitas kinerja memainkan peran yang sangat penting dalam mendukung kinerja unit kerja dan kelembagaan UPI.

 UPI The Education University

PERMENPAN RB No 12/2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi SAKIP

No	Komponen SAKIP	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30%	24.11%
2.	Pengukuran Kinerja	25%	22.19%
3.	Pelaporan Kinerja	15%	12.65%
4.	Evaluasi Kinerja	10%	8.03%
5.	Pencapaian Sasaran / Kinerja Organisasi	20%	13.75%

Instrumen yang digunakan dalam Modul Evaluasi Kinerja unit kerja mengkomodir 2 Permenpan RB

**PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI
BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA NOMOR 88 TAHUN 2021
TENTANG EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			Tahun Sebelumnya	202-
1	Perencanaan Kinerja	30,00		0,00
2	Pengukuran Kinerja	30,00		0,00
3	Pelaporan Kinerja	15,00		0,00
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00		0,00
Nilai Akuntabilitas Kinerja			Belum Input	0,00

Digunakan untuk Evaluasi Kinerja Universitas

Gambar 23. Acuan Implementasi SAKIP UPI Tahun 2023



Melalui evaluasi ini, UPI dapat secara sistematis menilai, mengukur, dan memonitor kinerja organisasi dan unit kerja di dalamnya. Hal ini memberikan landasan yang

kuat untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional serta merencanakan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan.

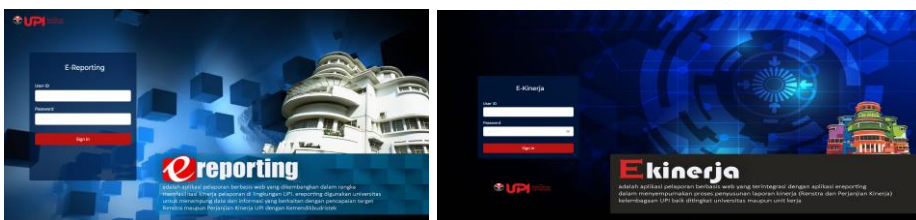
Dengan melakukan evaluasi yang obyektif dan terukur dapat mengidentifikasi peluang dan kelemahan kinerja unit kerja dan kelembagaan secara keseluruhan. Hal ini memungkinkan untuk mengambil tindakan yang tepat guna memperbaiki dan mengoptimalkan kinerja.

Melalui evaluasi yang terstruktur hal ini dapat mengevaluasi sejauh mana seluruh target dapat tercapai dan mengidentifikasi hambatan yang perlu diatasi untuk mencapai target tersebut.



Gambar 24. Workshop Pengisian LKE Implementasi SAKIP UPI Tahun 2023

7. Sosialisasi dan Pelatihan ereporting dalam Menunjang Kinerja Pelaporan dan Pengukuran Capaian Kinerja Triwulan I Tahun 2023



Sosialisasi dan pelatihan ereporting merupakan langkah penting dalam mendukung kinerja pelaporan kelembagaan UPI. Pelaporan kinerja yang akurat dan tepat waktu sangatlah penting dalam melakukan pengendalian capaian kinerja serta dapat menjadi acuan dalam pengambilan keputusan, penilaian kinerja, maupun perencanaan strategis. Kegiatan ini merupakan proses dari kinerja pelaporan dan

pengukuran kinerja triwulan I Tahun 2023, khususnya untuk pencapaian target Perjanjian Kinerja UPI – Kemendikbudristek.

Penggunaan aplikasi terintegrasi dalam mendukung kinerja pelaporan dan pengukuran kinerja di lingkungan UPI merupakan sebuah kebutuhan yang sangat mendesak. Ereporting saat ini memberi alternatif dalam membantu pelaporan UPI secara kelembagaan. Ereporting diharapkan dapat memberi solusi untuk mempermudah pelaporan kinerja dengan cepat, akurat, dan efektif. Sementara aplikasi ekinerja mempermudah proses pengukuran kinerja berdasarkan data detail yang bersumber dari ereporting.

Dalam rangka mengoptimisasi kinerja pelaporan dan pengukuran kinerja, khususnya di triwulan I, maka kegiatan sosialisasi dan pelatihan ini menjadi sangat strategis untuk mengukur sejauhmana pemahaman operator di tingkat unit kerja dalam menunjang kinerja pelaporan dan pengukuran kinerja kelembagaan UPI. Kegiatan ini juga memberikan pemahaman terkait data yang sesuai dengan kriteria dari definisi setiap indikator maupun formula perhitungannya.

Dalam kegiatan ini, operator dapat memperoleh pengetahuan tentang cara menggunakan ereporting dan pengenalan ekinerja dengan benar, efektif, serta memahami pentingnya pelaporan kinerja yang akuntabel. Dengan begitu, operator dapat memaksimalkan penggunaan ereporting untuk meningkatkan kinerja pelaporan dan pengukuran kinerja. Dengan memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam menggunakan ereporting dan ekinerja, operator dapat lebih percaya diri dan siap untuk melaksanakan tugas-tugas pelaporan kinerja yang diamanatkan kepada mereka. Dengan meningkatnya pemahaman dan keterampilan operator tersebut, diharapkan kinerja pelaporan dan pengukuran kinerja dapat meningkat dan mendukung pencapaian target kinerja secara keseluruhan.

Kegiatan sosialisasi dan pelatihan dalam mendukung kinerja pelaporan dan pengukuran kinerja triwulan I ini dilaksanakan di kelas pelatihan gedung Direktorat Sistem Teknologi dan Informasi (STI) pada tanggal 31 Maret 2023. Hadir dalam kegiatan tersebut Wakil Rektor Bidang Inovasi, Kebudayaan, dan Sistem Informasi, Sekretaris Universitas, Direktur Direktorat Perencanaan dan Informasi, dan Direktur Direktorat STI.

Tujuan Kegiatan:

1. Memperkenalkan pembaruan aplikasi ereporting (Indikator renstra, integrasi data dan pelaporan khususnya dengan ekinerja)
2. Menyosialisasikan pentingnya pelaporan kinerja yang akurat dan tepat waktu
3. Memberikan pelatihan dan pengenalan kepada operator tentang cara menggunakan ereporting dan ekinerja
4. Melakukan pengukuran capaian kinerja triwulan I
5. Sebagai bentuk akuntabilitas terhadap pelaporan pencapaian perjanjian kinerja UPI dengan Kementerian
6. Penggunaan aplikasi memudahkan proses pelaporan dan pengukuran kinerja
7. Menjadi perhatian seluruh unit kerja terutama seluruh pimpinan dalam melakukan pengendalian capaian
8. Data yang disampaikan memiliki relevansi sesuai dengan definisi indikator maupun formula yang ditetapkan
9. Mengapresiasi unit kerja yang berkomitmen dalam melakukan pelaporan dan pengukuran kinerja

Pelaksanaan kegiatan sosialisasi, pelatihan, pelaporan dan pengukuran kinerja ini dilakukan di dua kelas terpisah, dengan jumlah peserta yang hadir sebanyak 49 dari total 54 operator seluruh unit kerja yang diundang. Kegiatan ini diadakan sebagai bagian dari upaya UPI dalam

meningkatkan kinerja pelaporan dan pengukuran kinerja kelembagaan dan memperkenalkan pembaruan pada aplikasi ereporting dan ekinerja.

Pada kegiatan tersebut Wakil Rektor Bidang Inovasi, Kebudayaan, dan Sistem Informasi menegaskan kembali tentang program *Smart Management System* (SMS) yang telah menjadi program besar UPI dalam rangka pengembangan sistem terintegrasi. Menurutnya ereporting dan ekinerja merupakan bagian dari program SMS yang sudah berjalan dengan baik dan telah membantu kinerja pelaporan dan pengukuran kinerja. Diharapkannya seluruh unit kerja dapat mengoptimalkan pemanfaatan kedua aplikasi tersebut untuk meningkatkan kinerja. Sementara itu Sekretaris Universitas menekankan bahwa kegiatan ini merupakan wujud dari komitmen UPI atas pelaporan dan pengukuran kinerja triwulanan terhadap pencapaian target Perjanjian Kinerja UPI dengan Kementerian maupun pencapaian target Renstra. Sekretaris Universitas menyampaikan bahwa sesuai arahan rektor unit kerja harus berkontribusi pada pencapaian target universitas dan mengukur sejauhmana progres capaian, sekaligus mereviu data yang telah dilaporkan. Output dari kegiatan ini adalah hasil pelaporan dan pengukuran kinerja yang digunakan sebagai bahan penyampaian laporan pencapaian Perjanjian Kinerja triwulan I ke Kementerian.

Sementara untuk kinerja pengembangan ereporting dan ekinerja disampaikan Direktur Direktorat Perencanaan dan Organisasi, Direktur Direktorat STI, dan Kadiv. Perencanaan, Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan. Untuk penjelasan tentang teknis proses pelaporan melalui ereporting dan pengukuran kinerja dengan ekinerja disampaikan oleh instruktur yang mempraktekan tentang cara menggunakan ereporting maupun pengenalan ekinerja. Sesi tanya jawab dan diskusi tentang penggunaan ereporting dan kinerja pelaporan lainnya menjadi bagian dari kegiatan sosialisasi dan pelatihan.

Sekaitan dengan kegiatan tersebut output yang menjadi target kegiatan diantaranya:

1. Unit kerja memperoleh pengetahuan tentang pentingnya pelaporan kinerja yang akurat dan tepat waktu
2. Seluruh operator memperoleh pengetahuan tentang penggunaan ereporting yang terbaru dan cara penggunaannya termasuk pengenalan tentang ekinerja
3. Kinerja pelaporan dan pengukuran kinerja di unit kerja diharapkan meningkat dengan penggunaan ereporting dan ekinerja secara lebih efektif dan akurat
4. Unit kerja lebih memiliki komitmen dalam meningkatkan kinerja pelaporan
5. Terdapat perbaikan atas kendala pada penggunaan aplikasi
6. Laporan capaian kinerja unit kerja digunakan dalam menyusun laporan kinerja Pencapaian Perjanjian kinerja UPI triwulan I.



Gambar 25. Sosialisasi dan Pelatihan ereporting

8. Workshop Reviu dan Evaluasi Pelaporan dan Pengukuran Kinerja



Gambar 26. Reviu dan Evaluasi Pelaporan dan Pengukuran Kinerja Triwulan I dan II

Workshop reviu dan evaluasi pelaporan dan pengukuran kinerja merupakan kegiatan yang diselenggarakan dengan tujuan mengoptimalkan kinerja pelaporan dan pengukuran pencapaian Perjanjian Kinerja maupun Renstra UPI triwulan I dan triwulan II. Kegiatan ini dilaksanakan dalam rangka meningkatkan efisiensi, akurasi, dan relevansi informasi yang dihasilkan oleh unit kerja dalam mendukung meningkatkan kinerja pelaporan dan pengukuran kinerja.

Workshop ini melibatkan unit kerja yang terlibat dalam proses pelaporan dan pengukuran kinerja agar dapat berpartisipasi aktif dalam penyusunan rencana tindak lanjut dari perbaikan dan peningkatan proses pelaporan, pengukuran kinerja, dan pembenahan aplikasi ereporting maupun ekinerja.

Kegiatan workshop ini memiliki beberapa tujuan, antara lain:

1. Mengevaluasi kinerja pelaporan dan pengukuran kinerja unit kerja pada triwulan I dan kinerja pelaporan dan pengukuran triwulan II.
2. Mengidentifikasi kendala-kendala yang dihadapi oleh unit kerja dalam proses pelaporan dan pengukuran kinerja.
3. Mengidentifikasi akurasi data dalam proses pelaporan dan pengukuran kinerja.
4. Menyusun rekomendasi dan tindak lanjut guna mengoptimalkan sistem pelaporan dan pengukuran kinerja.
5. Meningkatkan pemahaman peserta tentang pentingnya pelaporan dan pengukuran kinerja dalam mencapai target kinerja.

Workshop ini diselenggarakan dalam satu hari dengan agenda sebagai berikut:

1. Pembukaan dari Direktur Direktorat Perencanaan dan Organisasi.
2. Unit kerja menyampaikan kinerja pelaporan dan pengukuran kinerjanya, termasuk analisis pencapaian, kendala, dan kegiatan yang akan dilakukan dalam upaya mencapai target kinerja.
3. Melakukan proses diskusi untuk mendiskusikan terkait pelaporan dan pengukuran kinerja, serta mencari solusi serta perbaikan yang dapat diimplementasikan.
4. Menganalisis sistem pelaporan yang sedang berjalan, termasuk optimalisasi penggunaan ereporting dan ekinerja.
5. Melakukan evaluasi terhadap pengukuran Kinerja terkait hasil pengukuran yang dilakukan unit kerja.
6. Melakukan diskusi lebih lanjut untuk mengidentifikasi kendala-kendala yang ada dan upaya perbaikan serta peningkatan.
7. Menetapkan rekomendasi bahwa seluruh unit kerja diharapkan berkomitmen dalam melakukan pelaporan dan pengukuran kinerja secara tepat dan akuntabel.

Beberapa hal yang disampaikan dalam kegiatan workshop, meliputi:

1. Proses evaluasi pengukuran kinerja triwulan I sebagai proses peningkatan kinerja.
2. Menentukan upaya terbaik bagi pencapaian target.
3. Membangun komitmen seluruh unit kerja dalam pencapaian target.
4. Reviu efektivitas penggunaan aplikasi dalam pengukuran kinerja.

Hasil dari workshop reviu dan evaluasi pelaporan dan pengukuran kinerja ini mencakup:

1. Mengidentifikasi kendala-kendala dalam proses pelaporan dan pengukuran kinerja triwulan II, seperti validasi data yang dilaporkan, masih terdapat kendala sekaitan dengan penyempurnaan aplikasi, dan belum maksimalnya proses koordinasi terkait kinerja pelaporan
2. Mengidentifikasi perbaikan, seperti peningkatan kualitas laporan dan pendampingan unit kerja dalam proses pelaporan dan pengukuran kinerja, penggunaan aplikasi yang sesuai kebutuhan, dan peningkatan partisipasi unit kerja dalam proses pelaporan dan pengukuran kinerja.
3. Rencana tindak lanjut yang berisi langkah-langkah yang harus dilakukan dalam mengoptimalisasi kinerja pelaporan dan pengukuran

Workshop reviu dan evaluasi pelaporan dan pengukuran kinerja triwulan I dan II adalah upaya untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang kinerja pelaporan dan pengukuran di seluruh unit kerja. Hasil evaluasi dan rekomendasi yang dihasilkan diharapkan dapat membawa perubahan positif dalam sistem pelaporan dan pengukuran kinerja serta meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas data yang dilaporkan.

B. Realisasi Anggaran

Alokasi anggaran untuk mendukung pencapaian target kinerja Direktorat Perencanaan dan Organisasi tahun 2023 seperti tertuang dalam Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan (RKAT) Direktorat Perencanaan dan Organisasi Tahun 2023 adalah sebesar Rp.1.442.995.000 yang terdiri atas RKAT Rutin sebesar Rp. 522.301.000 dan RKAT Penugasan sebesar Rp.920.694.000. Pada Tengah Tahun 2023, realisasi anggaran sampai dengan tanggal 30 Juni 2023 seperti tercantum dalam tabel berikut.

**Tabel 7. Daya Serap Anggaran Kegiatan RKAT
Direktorat Perencanaan dan Organisasi Tengah Tahun 2023**

No	Kegiatan	Anggaran	Realisasi	Saldo	%
RUTIN					
1	Pengelolaan dan penataan arsip dalam menunjang akreditasi kearsipan	2.400.000	1.000.000	1.400.000	41,7
2	Pembinaan motivasi dan peningkatan kinerja pegawai	29.400.000	-	29.400.000	0,0
3	Penyusunan laporan tahunan dan laporan tengah tahunan kinerja unit	17.690.000	7.737.500	9.952.500	43,7
4	Pembayaran tunjangan tugas tambahan	242.508.000	121.254.000	121.254.000	50,0
5	Implementasi kinerja mutu organisasi dalam mencapai standar Audit Mutu Internal (AMI)	8.090.000	-	8.090.000	0,0
6	Penyusunan RKAT	9.320.000	-	9.320.000	0,0
7	Reviu, Evaluasi, dan Pengukuran Capaian Kinerja Triwulanan	2.520.000	-	2.520.000	0,0
8	Pemberian bantuan sosial	8.500.000	3.550.000	4.950.000	41,8
9	Pelaksanaan pekan olah raga dan art and sport performance day	20.050.000	-	20.050.000	0,0
10	Perjalanan dinas	14.290.000	4.241.000	10.049.000	29,7
11	Pemeliharaan gedung dan bangunan	2.483.000	-	2.483.000	0,0
12	Pengadaan bahan habis pakai dan operasional perkantoran	12.000.000	4.827.500	7.172.500	40,2
13	Pemeliharaan peralatan pendidikan dan perkantoran	3.000.000	702.000	2.298.000	23,4
14	Pelaksanaan kegiatan olah raga rutin pegawai	13.860.000	7.898.360	5.961.640	57,0
15	Pemeliharaan kendaraan dinas	48.000.000	27.076.598	20.923.402	56,4
16	Pengadaan pakaian seragam/dinas	18.200.000	-	18.200.000	0,0
17	Penyediaan keperluan operasional dan kerumahausahaan kantor	21.300.000	6.064.691	15.235.309	28,5
18	Fasilitasi penanggulangan penyebaran covid-19	1.000.000	374.600	625.400	37,5
19	Rapat rutin/koordinasi/komisi/pokja	11.920.000	6.531.789	5.388.211	54,8
20	Pembayaran tunjangan pejabat bendaharawan dan pengelola keuangan	8.700.000	4.350.000	4.350.000	50,0
21	Pembayaran Insentif keagamaan	8.470.000	8.470.000	-	100,0
22	Lembur pegawai	12.300.000	4.215.500	8.084.500	34,3

No	Kegiatan	Anggaran	Realisasi	Saldo	%
23	Bingkisan Hari Raya	3.300.000	3.299.603	397	100,0
24	Pengelolaan website	3.000.000	-	3.000.000	0,0
Sub Jumlah		522.301.000	211.593.141	310.707.859	32,8
PENUGASAN					
1	Reviu, validasi dan pengolahan laporan capaian kinerja unit melalui aplikasi e-reporting	107.500.000	16.990.000	90.510.000	15,8
2	Penyusunan Laporan Kinerja (Lakin) Tengah Tahun dan Tahunan UPI PTN BH	100.000.000	36.930.000	63.070.000	36,9
3	Analisis dan pengkajian pemetaan kebutuhan pengembangan organisasi di lingkungan UPI	95.200.000	857.500	94.342.500	0,9
4	Penyusunan laporan tahunan UPI dan laporan tengah tahunan UPI sebagai proses transparansi dan akuntabilitas menuju good university governance	170.500.000	39.532.625	130.967.375	23,2
5	Penyusunan, reviu dan pembahasan RKAT UPI (rutin, bpptnbh, bidang tugas, penugasan, dan universitas)	143.694.000	994.750	142.699.250	0,7
6	Penyusunan pedoman penyusunan dan implementasi RKAT UPI tahun 2024	123.000.000	-	123.000.000	0,0
7	Reviu dan validasi usulan revisi RKAT unit kerja tahun berjalan	75.000.000	9.068.500	65.931.500	12,1
8	Workshop penyusunan perjanjian kinerja unit kerja tahun 2023	55.000.000	31.314.125	23.685.875	56,9
9	Kepuasan pelayanan kinerja unit organisasi di lingkungan UPI	50.800.000	-	50.800.000	0,0
Sub Jumlah		920.694.000	135.687.500	785.006.500	16,2
Jumlah Total		1.442.995.000	347.280.641	1.095.714.359	49,1

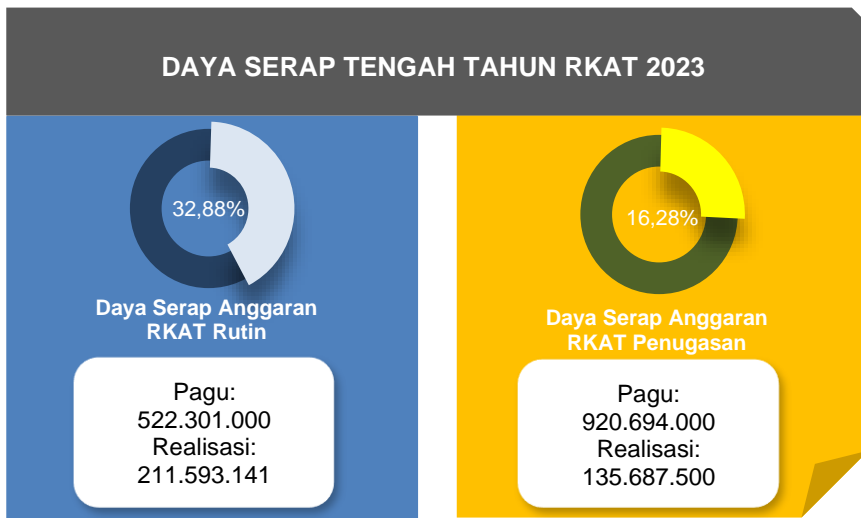
**Tabel 8. Rekapitulasi Realisasi per Bulan
Direktorat Perencanaan dan Organisasi Tengah Tahun 2023**

No	Bulan	Realisasi
1	Januari	0
2	Februari	108.380.840
3	Maret	76.042.604
4	April	43.066.113
5	Mei	44.402.961
6	Juni	75.388.123
Jumlah Realisasi		347.280.641

Sebagai bentuk akuntabilitas implementasi RKAT 2023, 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 2023 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 27. Realisasi Kinerja Anggaran

bab 4 penutup

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

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

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

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

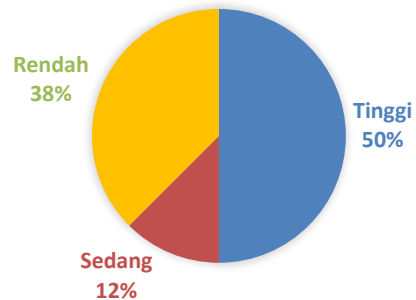
**Capaian Kinerja Pencapaian Perjanjian Kinerja
Direktorat Perencanaan dan Organisasi
Tengah Tahun Anggaran 2023**

$$\text{Nilai Capaian Kinerja} = \frac{4}{8} \times 100\% = 50$$

Capaian Kinerja

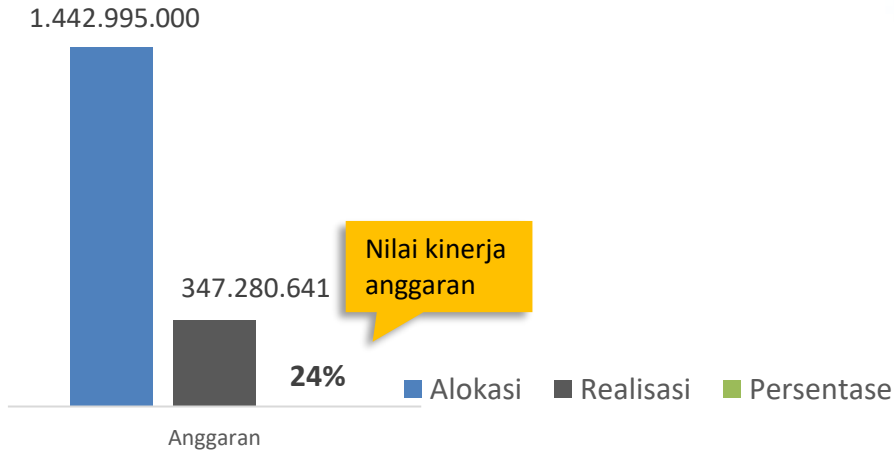
No.	Kategori Kinerja	Jumlah Kategori
1	Tinggi	4
2	Sedang	1
3	Rendah	3

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



Capaian kinerja anggaran

$$\text{Nilai Capaian Kinerja Anggaran} = \frac{1.442.995.000}{347.280.641} \times 100\% = 24$$



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

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

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

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

A. Kendala dan Hambatan

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

B. Solusi dan Tindaklanjut

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

Selanjutnya dalam implementasi program dan kegiatan pada Tahun Anggaran semester II Tahun 2023, 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.

