

**RENCANA AKSI
REFORMASI BIROKRASI
DAN TRANSFORMASI
UNIVERSITAS INDONESIA
2021 - 2024**

**GUGUS TUGAS REFORMASI BIROKRASI DAN
TRANSFORMASI UNIVERSITAS (RBTU)**

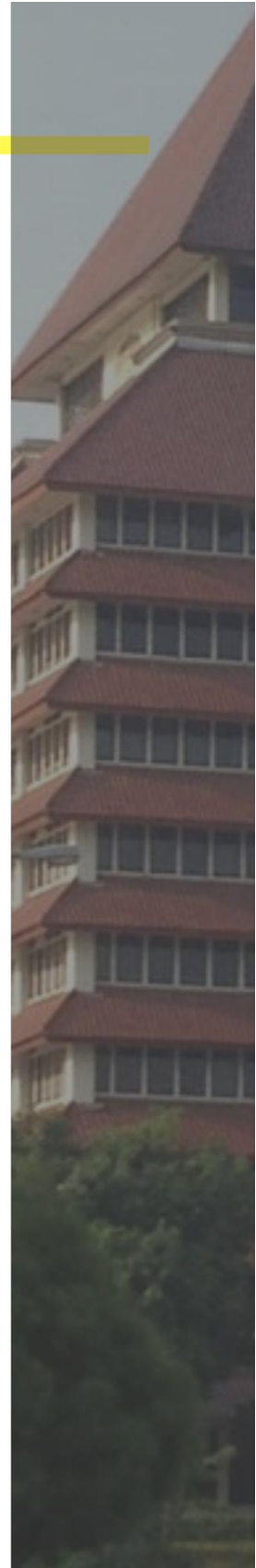
DAFTAR ISI

Konsep serta Latar Belakang Reformasi Birokrasi dan Transformasi Universitas	02
Rencana Aksi Tema 1: Manajemen SDM, Penataan Organisasi, dan Administrasi	09
Rencana Aksi Tema 2: Digitalisasi Legislasi	41
Rencana Aksi Tema 3: Penguatan Tri Dharma	70

RENCANA AKSI RBTU UI 2021 - 2024

LATAR BELAKANG

REFORMASI BIROKRASI DAN TRANSFORMASI UNIVERSITAS



Latar Belakang

Institusi pendidikan tinggi yang selama ini berperan dalam memberikan manfaat pendidikan yang bersifat massal dalam memberikan ilmu dan pengetahuan bagi masyarakat luas, saat ini dihadapkan juga pada tekanan yang berasal dari dua sisi. Pertama, tuntutan politis untuk membantu mengkonsentrasikan sumber daya yang berasal dari publik hanya kepada institusi-institusi tertentu saja. Kedua, adanya ambisi untuk memperluas peran institusi pendidikan tinggi menjadi organisasi dengan peran ganda, mulai dari lokal ke global, dan dari *scholarly* ke *entrepreneurial* (Wildavsky, 2010). Kecenderungan tersebut terkait erat dengan adanya visi untuk menjadikan universitas sebagai institusi penggerak pertumbuhan ekonomi (*post*) modern dengan tata kelola yang mengarah pada pemberian manfaat sosial, unggul dalam modernisasi dan pengembangan, dan berfungsi sebagai penanda bahwa universitas merupakan bagian dari sistem pengetahuan yang terintegrasi secara global, dan di saat yang sama menghadapi tuntutan pengelolaan profesional layaknya korporasi (Stensaker & Benner, 2013).

Berbagai universitas di negara-negara berbeda saat ini berada di dalam masa transisi sebagai reaksi dari adanya ekspektasi dan tekanan yang dihadapi untuk membangun hubungan yang lebih solid dengan *stakeholder* mereka, untuk dapat memberikan kontribusi yang lebih luas (Guerrero, Urbano, Fayolle, Klofsten, Mian, 2016). Oleh karena itu, universitas sebagai institusi pendidikan tinggi sedang mengalami perubahan, baik di dalam konten, struktur, tata kelola, dan strategi yang diimplementasikan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa universitas di dunia saat ini sedang berada di dalam fase evolusi, tidak hanya sebagai bagian dari proses *co-creation* namun lebih dari itu, sebagai rangkaian transisi yang melibatkan multiple stakeholder di dalam model atau cara universitas dalam beradaptasi dengan lingkungan yang dinamis, di mana universitas berevolusi dari paradigma menara gading ke paradigma *entrepreneurial* (Miller, McAdam & McAdam, 2014).

Ide pokok dari paradigma *entrepreneurial university* adalah tuntutan untuk mengelola perubahan ke dalam suatu kerangka kerja yang dapat menjembatani ekonomi berbasis pengetahuan (*knowledge-based economy*) dengan agenda reformasi institusi publik seperti universitas. Hal tersebut dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan dengan tujuan untuk meningkatkan daya saing dan

tuntutan yang semakin besar akan profesionalisme, akuntabilitas, dan keselarasan antara kebutuhan untuk mengembangkan pengetahuan dengan perkembangan yang terjadi di dalam dunia bisnis dan industri (Etzkowitz et al., 2008; Stensaker & Benner, 2013; Guerrero et al. 2016).

Visi yang diterapkan terkait ide utama pengembangan *entrepreneurial university* adalah bahwa universitas sebagai institusi pendidikan tinggi harus dapat memberikan respon strategis terhadap tekanan yang datang dari pemerintah, industri, dan kelompok sosial masyarakat, selain untuk tetap menjaga dan meningkatkan area ranah penelitian akademis, pengajaran, dan pembelajaran mahasiswa (Clark, 2004). Universitas harus mampu mengintegrasikan konsep ideal dari institusi pendidikan tinggi yang mengedepankan kendali mutu atas aktivitas pendidikan, penelitian yang mengakar kuat yang relevan dengan kehidupan sosial kemasyarakatan, tingkat inovasi, dan tanggung jawab sosial dalam inisiatif-inisiatif yang bersifat multidisipliner.

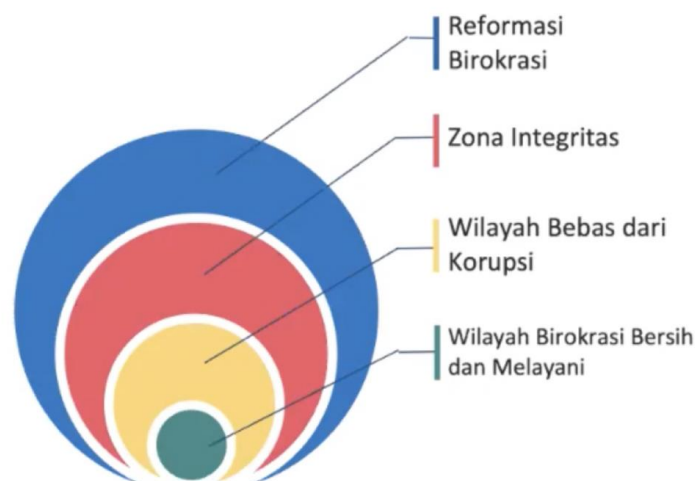
Untuk dapat mencapai tujuan-tujuan tersebut, desain utama dari *entrepreneurial university* melingkupi beberapa hal, diantaranya diversifikasi sumber pendanaan, kapasitas pengawasan yang meningkat, prinsip dan budaya pengembangan dan entrepreneurial yang berkelanjutan, dan pemantapan kompetensi utama dari institusi pendidikan yakni kualitas staf pendidik, staf kependidikan, dan mahasiswa (Clark, 1998; Clark, 2004; Stensaker & Benner, 2013). Konsep dan desain *entrepreneurial university* di dalam konteks institusi pendidikan tinggi secara historis diinisiasi oleh universitas-universitas di wilayah Eropa. Namun, dalam perkembangannya, konsep ini juga menginspirasi universitas di Amerika Serikat. Penelitian O'Shea et al. (2007) menjelaskan faktor-faktor kunci yang berkontribusi dalam profil entrepreneurial di MIT adalah didasari oleh *science* dan *engineering*, kualitas riset dari setiap fakultas, mekanisme dukungan organisasional, dan budaya di dalam MIT yang mendorong terbangunnya iklim *entrepreneurship*.

Penjelasan di atas cukup menjadi justifikasi mengapa UI dihadapkan pada urgensi untuk melakukan transformasi. Perubahan di beberapa aspek utama tersebut diharapkan, secara langsung maupun tidak langsung, dapat membantu dalam meningkatkan peran dan kualitas UI baik di skala nasional maupun internasional.

Reformasi Birokrasi dan Transformasi Universitas (RBTU)

Ketika berbicara soal perubahan manajemen SDM dan tata kelola, konsep reformasi birokrasi tidak bisa dilewatkan. Reformasi birokrasi merupakan perubahan yang terencana dalam proses yang didukung oleh pimpinan organisasi untuk mengubah sistem birokrasi, mengubah relasi-relasi yang ada di dalam birokrasi, maupun antara birokrasi dengan masyarakat. Penerapan reformasi birokrasi merupakan salah satu cara yang dianggap efektif untuk mengubah proses, prosedur, serta perilaku birokrat untuk mencapai efektivitas birokrasi dan tujuan dari sebuah organisasi.

Sejak tahun 2020, konsep reformasi birokrasi bukan hanya menjadi agenda nasional, tapi juga mulai diadopsi dalam konteks universitas. Berdasarkan Roadmap Reformasi Birokrasi 2020 – 2024 yang dibuat oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB), tertera bahwa pelaksanaan agenda Reformasi Birokrasi Nasional juga perlu melibatkan universitas. Hal ini salah satunya terlihat dari arahan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi sejak tahun 2020 yang menyelenggarakan Zona Integritas di PTN sebagai langkah konkrit Reformasi Birokrasi di PTN menuju praktik bebas KKN, yaitu melalui Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) / Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

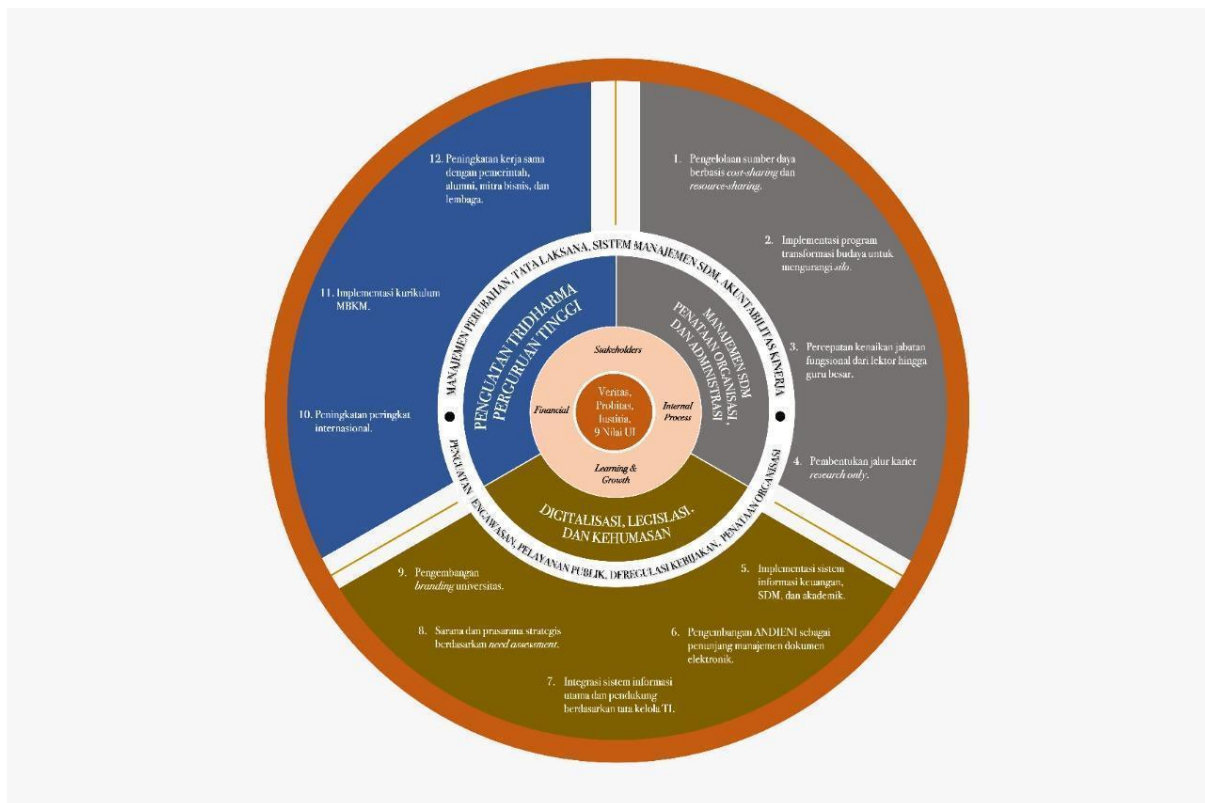


Konsep Reformasi Birokrasi

Sumber: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi

Untuk melaksanakan fungsi birokrasi secara tepat, cepat dan konsisten, guna mewujudkan birokrasi yang akuntabel dan baik; pemerintah telah merumuskan sebuah peraturan untuk menjadi landasan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi di Indonesia, yaitu Peraturan Presiden No.80/2011 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi Indonesia 2010-2025. Terdapat delapan area perubahan reformasi birokrasi, yang meliputi: (1) Manajemen Perubahan, (2) Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur, (3) Penguatan Organisasi, (4) Penataan Peraturan Perundang-undangan, (5) Penataan Tata Laksana, (6) Penguatan Pengawasan, (7) Penguatan Akuntabilitas Kinerja, (8) Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.

Dalam rangka mencapai tujuan dari reformasi birokrasi dan transformasi di Universitas Indonesia, maka perlu adanya kerangka Inisiatif Strategis Reformasi Birokrasi dan Transformasi Universitas (IS RBTU) yang menjadi acuan dalam penyusunan rencana aksi dan inisiatif program transformasi di UI. Kerangka ini juga berfungsi untuk memastikan keterlibatan pimpinan serta seluruh pihak dalam transformasi universitas.



Kerangka Acuan Transformasi UI

Untuk memastikan bahwa semua program dan upaya yang dilakukan UI selaras dengan tujuan, visi dan misi universitas; penyusunan kerangka acuan dan rencana aksi transformasi ini mengacu pada Peta Strategi UI 2020 – 2024. Peta yang dibuat dengan

pendekatan *Balanced Scorecards*, terdiri atas empat perspektif: *Stakeholder*, *Internal Business Process*, *Learning & Growth*, dan *Financial*. Berdasarkan RKT 2020, terdapat 9 sasaran strategis, 24 indikator dan 72 program kerja.

Berdasarkan sasaran strategis tersebut, muncul 3 (tiga) tema utama yang mendasari Reformasi Birokrasi Universitas Indonesia, yaitu: 1) Tema Manajemen SDM, Penataan Organisasi dan Administrasi; 2) Tema Digitalisasi, Legislasi, dan Humas; dan, 3) Tema Penguatan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Berikut penjabaran inisiatif strategis terkait masing – masing tema.

A. Tema Manajemen SDM, Penataan Organisasi dan Administrasi

Untuk tema manajemen SDM, penataan organisasi dan fasilitas, inisiatif strategis yang muncul sebagai berikut:

1. Pengelolaan sumber daya berbasis *cost-sharing* dan *resource-sharing*
2. Implementasi program transformasi budaya untuk mengurangi silo
3. Percepatan kenaikan jabatan fungsional dari lektor hingga guru besar
4. Pembentukan jalur karir *research-only*

B. Tema Digitalisasi, Legislasi, dan Kehumasan

Untuk tema digitalisasi & legislasi, inisiatif strategis yang muncul sebagai berikut:

1. Pengembangan sistem keuangan, SDM, dan akademik yang sudah terbangun
2. Pengembangan ANDIENI sebagai penunjang manajemen dokumen elektronik
3. Integrasi sistem informasi utama dan pendukung berdasarkan tata kelola TI
4. Sarana prasarana strategis berdasarkan need assessment
5. Pengembangan branding universitas

C. Tema Penguatan Tri Dharma Perguruan Tinggi

Untuk tema penguatan tri dharma perguruan tinggi, inisiatif strategis yang muncul sebagai berikut:

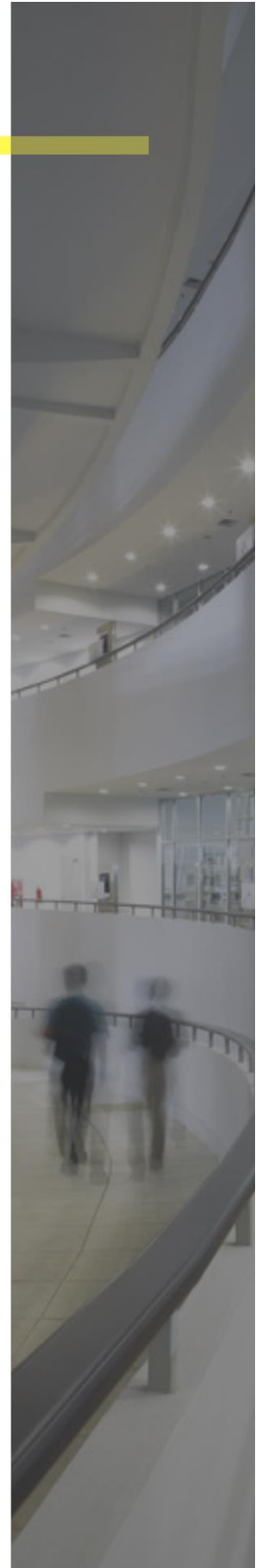
1. Peningkatan peringkat internasional
2. Implementasi kurikulum MBKM
3. Peningkatan kerja sama dengan pemerintah, alumni, mitra bisnis dan lembaga

Ketiga tema tersebut perlu dilihat sebagai sistem yang dinamis, yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya. Dalam hal ini, misalnya, untuk mencapai UI yang unggul di Asia Tenggara dan dunia maka penguatan tri dharma perguruan tinggi perlu dilakukan, yang dapat dicapai dengan memperkuat manajemen SDM, penataan organisasi dan administrasi serta didukung oleh digitalisasi dan legislasi.

RENCANA AKSI RBTU UI 2021 - 2024

RENCANA AKSI TEMA

**MANAJEMEN SDM,
PENATAAN
ORGANISASI,
DAN ADMINISTRASI**



Latar Belakang

Universitas Indonesia (UI) sesuai dengan amanah yang tercantum di dalam salinan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 75 tahun 2021 tentang STATUTA Universitas Indonesia, memiliki visi untuk menjadi pusat ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan kebudayaan yang unggul, berdaya saing, melalui upaya mencerdaskan kehidupan bangsa untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang berlandaskan Pancasila.

Pengelolaan UI sebagai organisasi berjenis *Professional Bureaucracy* memerlukan *Good University Governance* (GUG), yang mengacu pada kepatuhan UI pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta konsistensi pelaksanaan berbagai kebijakan, struktur, proses bisnis, pengelolaan kapabilitas, dan penggunaan teknologi informasi untuk memastikan efektivitas dan efisiensi berbagai kegiatan inti dan pendukung. UI juga membutuhkan sistem manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang komprehensif dan perlu memiliki praktik pengelolaan SDM yang terintegrasi dan mampu menjawab berbagai kebutuhan organisasi UI saat ini maupun di masa mendatang.

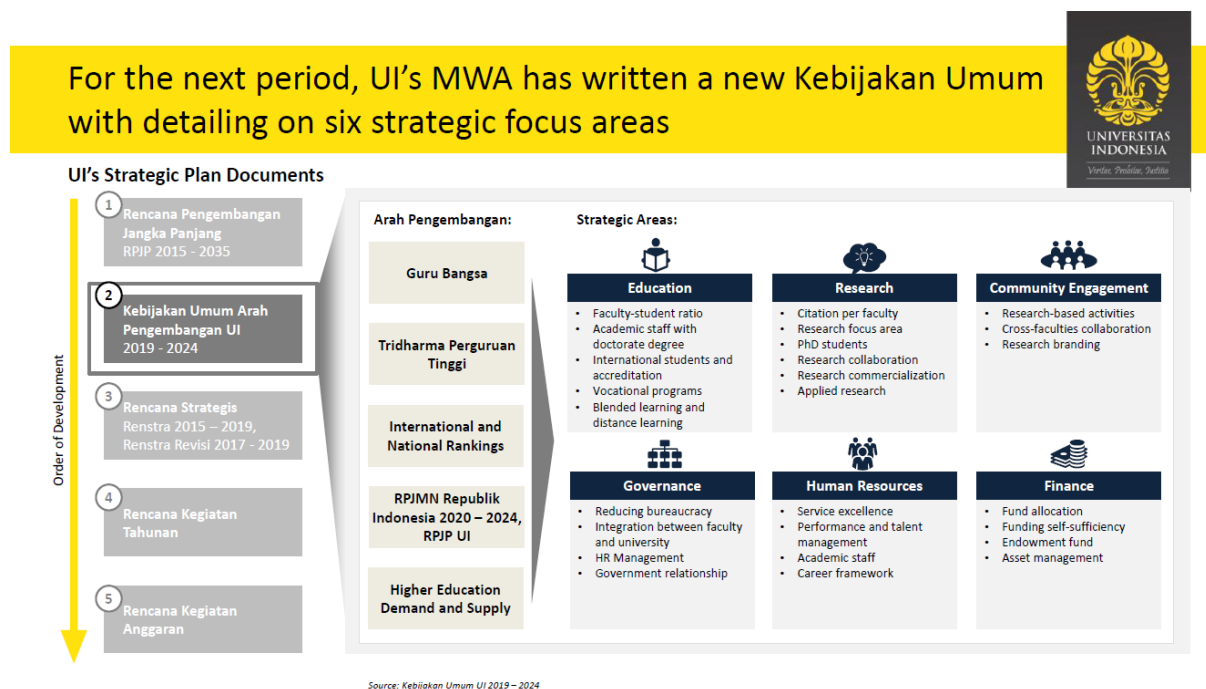
Sistem dan praktik pengelolaan SDM tersebut perlu dilandasi oleh Strategi dan Peta Jalan Manajemen SDM yang selaras dengan strategi organisasi untuk memastikan bahwa praktik Manajemen SDM dapat mendukung pencapaian visi, misi dan tujuan strategis organisasi secara keseluruhan. Sistem pengelolaan SDM tersebut juga membutuhkan platform sistem informasi SDM berbasis teknologi informasi (*Human Resource Information System/HRIS*) yang dapat secara efektif dan efisien mengelola SDM dalam jumlah besar serta dapat melayani berbagai kebutuhan yang timbul dari keberagaman demografi pegawai. HRIS akan menjadi fondasi pendukung pengelolaan SDM untuk dapat menciptakan SDM UI yang unggul dan kompetitif.

Di dalam konteks universitas, aktivitas pengelolaan atau manajemen sumber daya manusia tersebut akan lebih banyak dilakukan di tingkat fakultas. Oleh karena itu, dapat diantisipasi bahwa ke depan, fungsi dan aktivitas utama dalam mengelola sumber daya manusia akan berada di dalam area tanggung jawab fakultas, dan kondisi tersebut tentu saja membutuhkan pemikiran, perencanaan, dan formulasi strategi yang matang. Adanya kesadaran akan perubahan di masa datang menuntut universitas sebagai institusi penyelenggara Pendidikan tinggi untuk mulai menginisiasi transformasi sumber daya manusia di dalam lingkungannya. Proses perubahan yang terjadi di dalam kerangka berpikir

transformasi sumber daya manusia di lingkungan UI, tidak akan dapat berjalan apabila tidak didahului oleh pre-kondisi bahwa *internal stakeholder* memiliki tingkat keterikatan yang tinggi kepada organisasi UI sebagai tempat mereka bekerja dan berkarya.

Landasan Regulasi dan Dokumen Kebijakan SDM UI

Merujuk pada dokumen *Renstra Indikatif Prioritas Strategis 2020 - 2024*, tujuan strategis UI diturunkan ke dalam enam area yang dijelaskan di dalam rumusan Kebijakan Umum sebagaimana dijelaskan di dalam bagan berikut ini:



Fokus Kebijakan Umum Universitas Indonesia

Sumber: *Renstra Indikatif Prioritas Strategis 2020 - 2024*

Kebijakan umum dan arah pengembangan UI 2020-2024 pada prinsipnya diturunkan ke dalam enam area strategis, yakni: (1) pendidikan (*education*); (2) penelitian (*research*); (3) pengabdian masyarakat (*community engagement*); (4) tata kelola (*governance*); (5) sumber daya manusia (*human resources*); dan (6) keuangan (*finance*). Area strategis tersebut dikembangkan dalam rangka arah pengembangan yang meliputi pencapaian visi sebagai Guru Bangsa, pemenuhan Tridharma Perguruan Tinggi, fokus pada pencapaian posisi terbaik di dalam ranking internasional dan nasional, dengan merujuk pada RPJMN RI 2020-2024 dan

RPJP UI, dan mempertimbangkan aspek permintaan dan penawaran di dalam pendidikan tinggi.

Selain itu, dalam STATUTA UI Tahun 2021, beberapa hal terkait ketenagakerjaan di dalam lingkungan UI dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Pasal 46 menjelaskan bahwa Pegawai UI terdiri atas Dosen, Peneliti, dan Tenaga Kependidikan. Adapun status kepegawaian terdiri atas Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai UI dengan perjanjian kerja. ASN yang dimaksud merupakan pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat berdasarkan peraturan perundang undangan. Sementara yang dimaksud dengan Pegawai UI dengan perjanjian kerja merupakan pegawai tetap atau pegawai tidak tetap yang diangkat berdasarkan Peraturan Rektor.
- Pasal 47 menjelaskan bahwa rekrutmen pegawai UI yang berstatus aparatur sipil negara dilaksanakan oleh Pemerintah berdasarkan usulan UI yang dilandasi dengan analisis kebutuhan dalam suatu rencana pengembangan sumber daya manusia. Adapun pengangkatan dan pembinaan karir pegawai UI yang berstatus aparatur sipil negara dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- Pasal 48 menjelaskan bahwa dosen UI memiliki hak, kewajiban, dan pembinaan karir yang sama dalam menjalankan tugasnya.
- Pasal 49 menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) dari kementerian lain dapat diangkat sebagai Dosen UI berdasarkan usulan dari Fakultas sesuai dengan kebutuhan UI. Adapun pembinaan karir dosen sebagaimana dijelaskan sebelumnya, dilakukan oleh UI.
- Pasal 50 menjelaskan bahwa dalam hal UI menggunakan alih daya, harus mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku di UI.

Tinjauan Akademis dan Pemetaan Permasalahan

Di dalam upaya untuk membangun *development and collaboration culture* untuk dapat mengembangkan *entrepreneurial university*, UI sebagai organisasi harus didukung oleh *proficient human resources* yang dapat dicapai melalui pemberdayaan *high performance work system* (HPWS). Menurut Boxall dan Macky (2009), pencapaian *High Performance Work System* yang ditandai oleh kinerja individual tinggi yang secara agregat akan menentukan kinerja organisasi. Perjalanan mengembangkan HPWS dimulai dari usaha untuk menginisiasi penyusunan *Strategic Workforce Planning* yang merupakan keseluruhan proses untuk memetakan kebutuhan tenaga kerja dari tingkat organisasi hingga tingkat unit kerja di dalam lingkungan organisasi dengan berpedoman pada strategi organisasi yang akan diimplementasikan. *Strategic workforce planning* merupakan bagian dari proses strategis yang mengakomodasi kebutuhan untuk menyelaraskan antara visi-misi-strategi UI, kapabilitas organisasional, *internal resources* yang berfokus pada *human capital* dan *social capital*.

Inisiasi penyusunan *strategic workforce planning* harus didasari oleh dua hal, yakni: *Person to Job Match* dan *Person to Organization Match*. *The person to job match* adalah kerangka kerja yang menuntun organisasi untuk menyelaraskan karakteristik individu dengan jabatan sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan. Pertama, suatu jabatan, posisi, atau pekerjaan membutuhkan karakteristik tertentu seperti misalnya keterampilan interpersonal, kemampuan dalam menyusun penganggaran, dan termasuk di dalamnya *rewards* sebagai balasan atas pemenuhan tanggung jawab individu bagi organisasi seperti gaji, sistem bonus atau insentif yang melekat pada jabatan atau pekerjaan tersebut.

Kedua, dari sisi individu, dikarakteristikkan melalui tingkat kualifikasi yang diperlukan untuk menempati suatu posisi atau menduduki suatu jabatan, misalnya; tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kualifikasi lainnya, motivasi terkait motivasi ekstrinsik seperti adanya keinginan untuk berada di dalam system yang mengaitkan antara kompensasi yang diterima dengan kinerja yang dicapai (*pay for performance system*); ketiga, seberapa besar tingkat kesesuaian atau keselarasan antara karakteristik jabatan dengan karakteristik individu; keempat, konsekuensi yang menyertai apabila tercapai keselarasan atau kesesuaian tersebut.

Konsep Person to Job Match sebenarnya menjadi jawaban atas permasalahan "*not right man on the right place*" atau "*Wrong man in the wrong place*" yang ditemukan sebagai

salah satu tema permasalahan yang timbul di dalam penelitian ini. *Workforce planning* yang dikembangkan harus mampu menjawab persoalan ketidaktepatan ini melalui analisis *Person to job match* di dalam tahap inisiasi kebutuhan tenaga kerja dan di dalam tahap rekrutmen karyawan.

Untuk mencapai hal tersebut, maka ada beberapa langkah yang perlu dilakukan oleh sebuah organisasi. Pertama, sejak tahap rekrutmen dan seleksi, organisasi terlebih dahulu harus menetapkan atau mendefinisikan dengan jelas tujuan dilakukannya rekrutmen dan tujuan ini diturunkan dari *Manpower Planning* yang selaras dengan strategi organisasi yang akan diimplementasikan. Kemudian organisasi menetapkan pendekatan yang akan digunakan, apakah rekrutmen akan dilakukan secara terbuka dengan mempublikasikannya kepada khalayak luas, atau bersifat *targeted* yang secara spesifik membidik *pool of resource* tertentu untuk mendapatkan kandidat. Di saat yang sama, membuat keputusan internal terkait proses administrasi di dalam organisasi.

Permasalahan yang juga krusial untuk diselesaikan adalah adanya kesenjangan antara pelatihan yang dibutuhkan dengan pelatihan yang ditawarkan, sementara pelatihan bagi karyawan adalah salah satu cara karyawan mengembangkan kompetensi dan kapabilitasnya. Secara preskriptif, suatu program pelatihan dimulai dari penilaian terhadap adanya kebutuhan pelatihan (*training needs analysis*) yang memetakan semua kebutuhan pelatihan pada semua lini organisasi. Di dalam konteks UI, pemetaan ini harus diinisiasi dari level universitas lalu diturunkan ke level fakultas karena sebenarnya aktivitas yang terjadi di dalam lingkungan universitas Selanjutnya, organisasi harus memastikan tingkat kesiapan karyawan dalam mengikuti pelatihan (*training readiness*).

Setiap program pelatihan harus terencana, baik dari aspek tujuan dilakukannya pelatihan, siapa yang akan memberikan pelatihan, dan metode yang akan digunakan. Kemudian saat implementasi atau pelaksanaan pelatihan hal-hal mendasar seperti prinsip-prinsip pembelajaran dan bagaimana pengetahuan dan keterampilan yang baru didapatkan dipastikan akan ditransfer kepada rekan-rekan sejawat dari peserta pelatihan. Aktivitas ini dikenal dengan *transfer of knowledge* atau *transfer of training results*. Hal yang banyak terjadi adalah karyawan tidak melakukan *transfer of knowledge* ini pada saat mereka kembali ke unit kerjanya sehingga mekanisme mekanisme *knowledge management* ini tidak banyak berjalan. Tahap terakhir adalah evaluasi program pelatihan dan pemberian umpan balik. Momentum

pemberian umpan balik secara ideal dapat dilakukan di dalam setiap tahapan sehingga organisasi dapat melakukan tindakan koreksi ketika diperlukan.

Proses berikutnya di dalam pengelolaan sumber daya manusia yang harus sudah didesain ketika organisasi menyusun *strategic workforce planning* adalah perencanaan pengelolaan kinerja karyawan (*Performance Management*). Manajemen kinerja didefinisikan sebagai proses berkesinambungan yang terdiri atas aktivitas mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan tim kerja, dan menyelaraskan kinerja karyawan tersebut dengan tujuan strategis organisasi.

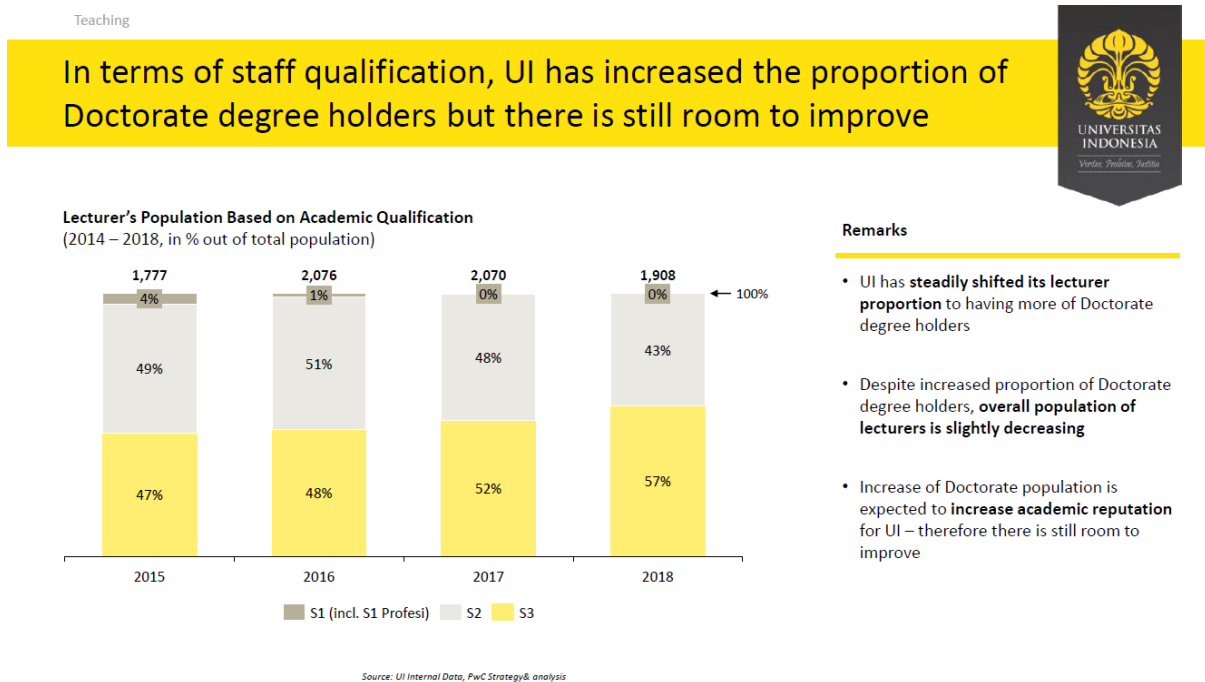
Benchmark

Dokumen rencana aksi ini akan mengambil *benchmark* yang telah dilakukan pada fase penyusunan prioritas strategis UI yang dijelaskan di dalam dokumen *Renstra Indikatif Prioritas Strategis 2020 - 2024*. Di dalam dokumen tersebut dijelaskan bahwa di dalam prosesnya, UI telah melakukan *benchmark* dengan universitas-universitas yang menjadi *anchor*.

Bila dibandingkan jabatan akademik antara UI, ITB, dan UGM, jabatan akademik Lektor memegang persentase terbesar, baik di UI, ITB, maupun UGM. Sebaliknya untuk porsi kedua terbesar, di UI ditempati oleh Asisten Ahli, sementara di ITB dan UGM ditempati oleh Lektor Kepala. Demikian juga persentase jumlah Guru Besar UI merupakan yang terkecil dibandingkan ITB dan UGM. Target mencapai 300 Guru Besar selama lima tahun terakhir masih belum tercapai. Capaian kinerja yang kurang memuaskan dalam pengelolaan SDM selama tahun 2016, 2017, dan 2018 mengindikasikan perlunya pengelolaan SDM menjadi fokus strategis.

Oleh karena itu, salah satu program yang perlu dikuatkan adalah peningkatan kualitas dosen, mengingat dosen yang berkualitas yang akan mewujudkan kualitas pendidikan. Dosen juga merupakan komponen yang sangat menentukan keberhasilan mahasiswa. Ini berarti peningkatan kompetensi dosen sangat menentukan kualitas lulusan sebuah perguruan tinggi. UI perlu terus melakukan upaya pembinaan dan peningkatan kompetensi dosen secara berkala. Peningkatan kompetensi dosen juga bertujuan untuk mengembangkan mutu, wawasan, keterampilan dan profesionalitas dosen secara terarah dan berkelanjutan. Begitu pula dengan tenaga kependidikan sebagai aset berharga yang

berperan besar dalam menentukan perkembangan UI juga mendapatkan pembinaan melalui program peningkatan kompetensi yang terstruktur untuk mendorong profesionalisme dan kualitas tenaga kependidikan sesuai jabatan yang diemban. Saat ini, UI didukung oleh tenaga pendidik dengan kualifikasi doktoral yang sudah baik, namun masih harus terus ditingkatkan, sebagaimana ditunjukkan di dalam bagan berikut:



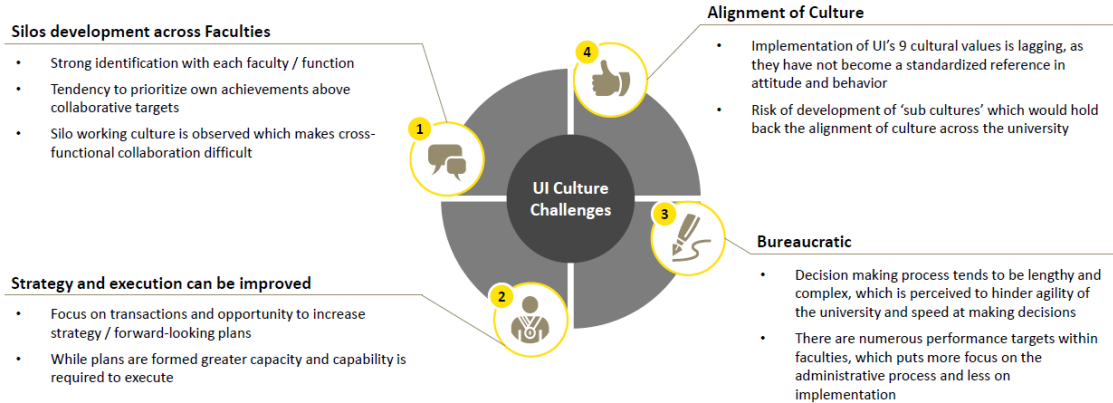
Proporsi Dosen dengan Gelar Doktor di Universitas Indonesia

Sumber: Renstra Indikatif Prioritas Strategis 2020 - 2024

Secara organisasional, UI memiliki budaya yang telah dikembangkan dan diejawantahkan ke dalam konsepsi 9 Nilai UI. Namun, hasil pemetaan oleh PricewaterhouseCooper (PwC) yang dipaparkan dalam dokumen *UI Strategic Prioritization* menunjukkan bahwa implementasi dan internalisasi budaya UI masih menunjukkan kesenjangan dan memiliki kecenderungan untuk menjauhi *strategic intent* untuk mengembangkan organisasi UI yang *agile*. Beberapa indikator kesenjangan dapat dicermati melalui kondisi silo yang masih ada diantara fakultas di dalam lingkungan UI, proses penyelarasan budaya organisasi yang belum efektif, tingginya birokrasi di dalam pelayanan pendidikan yang diberikan, dan eksekusi strategi yang belum optimal, masih memberikan banyak ruang untuk pengembangan dalam rangka pencapaian visi UI sebagaimana dijelaskan di dalam STATUTA UI Tahun 2021. Hasil pemetaan terhadap efektivitas internalisasi budaya UI dapat dicermati pada tampilan sebagai berikut:

Implementation of culture has been lagging, moving away from becoming an agile organization

Culture challenges faced by UI



Source: Stakeholders interview, PwC Strategy& analysis

Tantangan UI Terkait Budaya Organisasi

Sumber: Renstra Indikatif Prioritas Strategis 2020 - 2024

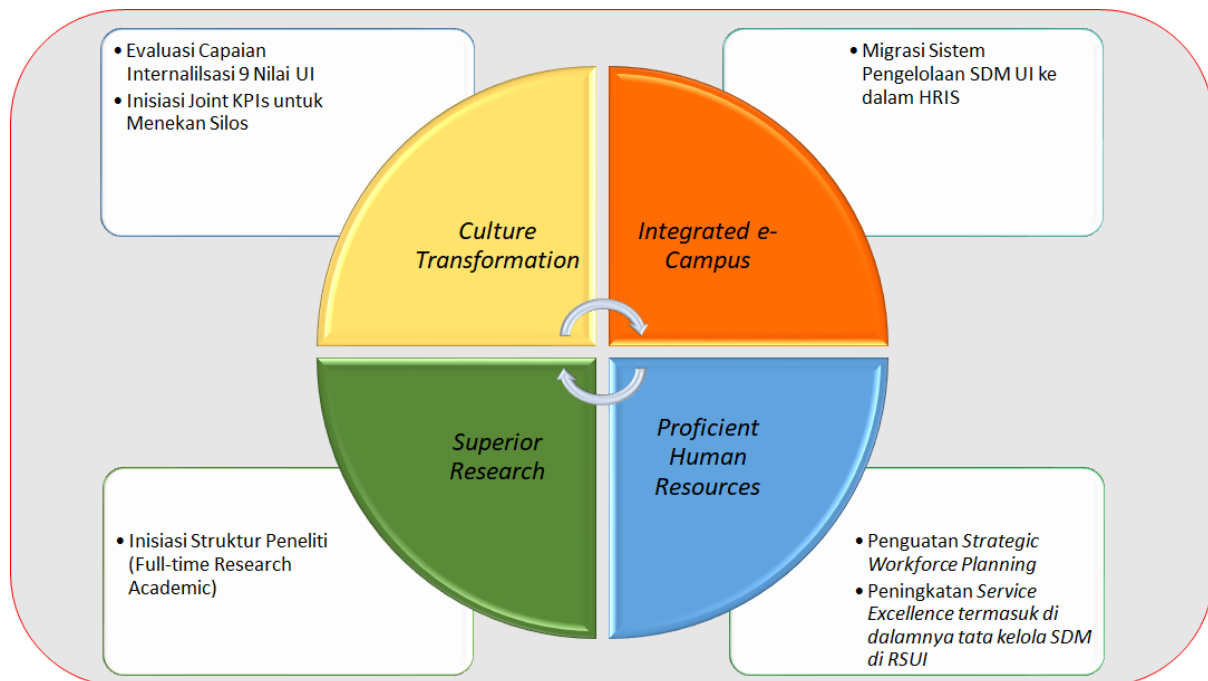
Rencana Aksi

Terdapat dua jenis dokumen utama yang menjadi dasar penyusunan rencana aksi tema SDM, yaitu dokumen *Renstra Indikatif Prioritas Strategis 2020 - 2024* dengan inisiatif strategis yang akan difokuskan merupakan bagian dari *UI Prioritized Area: Ranking and Research dan Internal Capabilities* yang berfokus pada poin *Lift People Capabilities*. Dokumen lainnya adalah peraturan Pemerintah dan Regulasi lain yang menjadi payung hukum dalam penyusunan Rencana Aksi ini. Diantaranya adalah:

1. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara.
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (UU 20/2003);
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (UU 12/2012);

4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 66 tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan (PP 66/2010);
5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (UU 11/2019);
6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2021 tentang Statuta Universitas Indonesia.
7. Peraturan Majelis Wali Amanat Universitas Indonesia Nomor 004/Peraturan/MWA-UI/2006 tentang Pokok-Pokok Pengembangan Universitas Indonesia tahun 2007-2022;
8. Peraturan Majelis Wali Amanat Universitas Indonesia Nomor 001/Peraturan/MWA-UI/2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Universitas Indonesia (RPJP UI) 2015-2035; dan
9. Keputusan Majelis Wali Amanat Universitas Indonesia Nomor 011/SK/MWA-UI/2019 tentang Kebijakan Umum Arah Pengembangan Universitas Indonesia (Kebijakan Umum UI) 2019-2024.

Dengan merujuk pada dokumen dan penjelasan di atas, berikut ini adalah bagan yang menggambarkan Rencana Aksi pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Penataan Organisasi UI tahun 2021-2024.



Bagan Renaksi SDM dan Penataan Organisasi UI 2021-2024

Sumber: Renstra Indikatif Prioritas Strategis 2020 - 2024

Dokumen Rencana Aksi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), Penataan Organisasi, dan Administrasi Universitas Indonesia disusun berdasarkan pada tiga inisiatif strategis yang akan diimplementasikan di dalam periode tahun 2021-2024. *UI Prioritized Area* yang akan diimplementasikan diturunkan ke dalam 4 inisiatif strategis, yakni:

1. **Culture Transformation:** Penguatan keberlanjutan proses transformasi budaya organisasi UI.
2. **Integrated e-Campus:** Mengintegrasikan pengelolaan SDM UI ke dalam Sistem SDM Terintegrasi (HRIS). (*Internal Capabilities*)
3. **Proficient Human Resources:** Mengelola sumber daya berdasarkan prinsip *cost-sharing* dan *resource-Sharing*, mendorong percepatan kenaikan jabatan fungsional dari lektor hingga guru besar, dan rencana pengembangan dan jenjang karir tenaga kependidikan (*internal capabilities*).
4. **Superior Research:** Membentuk jalur karier *research only*. (*ranking and research*)

Rencana Aksi implementasi inisiatif strategis akan dibagi ke dalam dua subpembahasan, yakni:

1. *Milestones* pencapaian program Rencana Aksi per kuartal (Quarter), mulai dari kuartal 1 (Q1) hingga kuartal 4 (Q4) pada setiap tahunnya.
2. Tabel detail Rencana Aksi.

Milestones Rencana Aksi Tema Manajemen SDM dan Penataan Organisasi Administrasi

No.	Inisiatif Strategis	Program	2021				2022				2023				2024			
			Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
1.	Culture Transformation	Evaluasi Capaian Internalisasi 9 Nilai UI																
		Inisiasi <i>Joint KPIs</i> Untuk Menekan Silo																
2.	Integrated e-Campus	Integrasi Sistem Pengelolaan SDM UI ke Dalam HRIS																
3.	Proficient Human Resources	Penguatan <i>Strategic Manpower Planning</i> untuk Mencapai <i>High Performance Work System</i> Berdasarkan Prinsip <i>Cost Sharing</i> dan <i>Resource Sharing</i>																
		Meningkatkan <i>Service Excellence</i> , Termasuk Tata Kelola SDM di RSUI																
4.	Superior Research	Inisiasi Struktur Peneliti (<i>Full-Time Research Academics</i>)																

Culture Transformation

No	Inisiatif	Detail Aktivitas	Produk Akhir	Detail Produk Akhir	Tonggak Pencapaian	Penanggung Jawab
1.	Evaluasi Internalisasi 9 Nilai UI pada Unit Kerja di dalam Lingkungan UI	Evaluasi dilakukan dengan menggunakan desain penelitian kualitatif melalui <i>focused group discussion</i> dan <i>in-depth interview</i> .	Hasil evaluasi 9 Nilai UI	Analisis hasil evaluasi internalisasi 9 Nilai UI melalui FGD dan IDI	1. Pelaksanaan <i>Focused Group Discussion</i> dan <i>In-depth Interview</i> : Q4, 2021 2. Analisis hasil FGD & IDI: Q1, 2022.	1. Biro TREM UI 2. Direktorat SDM
		Analisis kesenjangan pengetahuan dan implementasi 9 Nilai UI	<i>SWOT Analysis</i>	Hasil <i>SWOT Analysis SWOT Matrix</i>	1. <i>SWOT Analysis</i> : Q1, 2022 2. Pengembangan <i>SWOT Matrix</i> : Q1, 2022.	
		Inisiasi strategi intervensi untuk menutup kesenjangan	Strategi Menutup Kesenjangan Implementasi 9 Nilai UI	Pemilihan strategi untuk meningkatkan perubahan perilaku SDM pada seluruh unit kerja di lingkungan UI untuk menguatkan implementasi 9 Nilai UI	1. Pemilihan dan Implementasi Strategi: Q1, 2022	

No	Inisiatif	Detail Aktivitas	Produk Akhir	Detail Produk Akhir	Tonggak Pencapaian	Penanggung Jawab
2.	Inisiasi Pengembangan <i>Joint KPIs</i> Antar Unit untuk Menekan Silo	Pemetaan <i>Key Results Area</i>	<i>Key Results Area</i>	Analisis <i>Key Results Area</i> yang akan diukur dengan menggunakan <i>Joint KPIs</i> Rekomendasi <i>Key Results Area</i>	1. Pemetaan KRA: Q1, 2022 2. Rekomendasi KRA: Q1, 2022.	1. Biro TREM UI 2. Direktorat SDM 3. Unit atau Bidang yang relevan dengan kebijakan
		Pemetaan <i>Process Owners</i> yang akan terlibat di dalam <i>Joint KPIs</i>	Identifikasi <i>Process Owners</i> dari unit yang akan terlibat di dalam <i>Joint KPIs</i>	Daftar <i>Process Owners</i> dari unit yang akan terlibat di dalam <i>Joint KPIs</i>	1. Identifikasi <i>Process Owners</i> : Q1, 2022	
		Inkubasi <i>Joint KPIs</i>	Draf Dokumen <i>Joint KPIs</i>	Draf dokumen <i>Joint KPIs</i> , daftar <i>Process Owners</i> , dan <i>Time Line</i> Pra-Implementasi	. Penyusunan Draf <i>Joint KPIs</i> : Q1, 2022 . Rencana Pra-Implementasi: Q1, 2022 . <i>Prototype</i> Implementasi: Q2, 2022	

Integrated E-Campus

No.	Inisiatif	Detail Aktivitas	Produk Akhir	Detail Produk Akhir	Tonggak Pencapaian	Penanggung Jawab
1.	Migrasi Seluruh Sistem Pengelolaan SDM UI ke HRIS	a. Migrasi SIPEG ke HRIS	Kebijakan UI tentang Sistem SDM Terintegrasi.	Prosedur Migrasi Data Prosedur Transisi Prosedur Implementasi Prosedur Evaluasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi: Q3-Q3, 2021. 2. Prosedur Migrasi Data: Q4, 2021. 3. Prosedur Transisi: Q1, 2022 4. Tahap Evaluasi: Q2, 2022 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Direktorat SDM 2. Biro TREM UI 3. Unit atau Bidang yang relevan dengan kebijakan
		b. Evaluasi proses Migrasi SIPEG dan Sistem SDM lain ke HRIS Terintegrasi	Kebijakan UI tentang Sistem SDM Terintegrasi.	Integrated HRIS (HRIS 2.0)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi: Q1, 2022. 2. Laporan Pengembangan dan Evaluasi: Q2, 2022. 3. Uji coba Sistem SDM Terintegrasi: Q2, 2022. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Direktorat SDM 2. Biro TREM UI 3. Unit atau Bidang yang relevan dengan kebijakan

Proficient Human Resources:

Penguatan *Strategic Manpower Planning* untuk Mencapai *High Performance Work System*

Berdasarkan Prinsip *Cost Sharing* dan *Resource Sharing*

No	Inisiatif	Detail Aktivitas	Produk Akhir	Detail Produk Akhir	Tonggak Pencapaian	Penanggung Jawab
1.	Perencanaan dan Penetapan Kebutuhan SDM	a. Implementasi rencana kebutuhan Dosen dengan menerapkan strategi <i>Employee Value Proposition</i> .	Kebijakan UI tentang analisis jabatan, pengukuran beban kerja sesuai dengan pemenuhan kewajiban Tri Dharma.	Pemenuhan analisis jabatan dan beban kerja Ketersediaan Peta Jabatan Dosen Perkiraan jumlah dosen yang akan berakhir masa kerjanya Jumlah mata kuliah Rasio dosen dan mahasiswa Rencana pengembangan keilmuan dan/atau program studi baru Rencana kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat Perkembangan sistem pembelajaran di lingkungan UI	1. Identifikasi: Q1-Q3, 2021. 2. Laporan Rekomendasi: Q4, 2021. 3. Usulan kebijakan: Q1, 2022	1. Direktorat SDM. 2. Biro TREM UI. 3. Unit atau Bidang yang relevan dengan kebijakan.
		b. Implementasi rencana kebutuhan Tendik dengan menerapkan strategi <i>Employee Value Proposition</i> .	Kebijakan UI tentang analisis jabatan, pengukuran beban kerja tenaga kependidikan.	Pemenuhan analisis jabatan dan beban kerja Ketersediaan Peta Jabatan tenaga kependidikan Perkiraan jumlah tenaga kependidikan yang akan berakhir masa kerjanya Rencana pengembangan program studi baru	1. Identifikasi: Q2-Q3, 2021. 2. Laporan Rekomendasi: Q4, 2021. 3. Usulan kebijakan: Q1, 2022	1. Direktorat SDM. 2. Biro TREM UI. 3. Unit atau Bidang yang relevan dengan kebijakan.

				Rencana kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat Perkembangan sistem pembelajaran di lingkungan UI		
2.	Pengadaan dan Pengangkatan SDM untuk menyesuaikan dengan kebutuhan organisasi	Pengadaan dan pengangkatan Dosen Tetap	Kebijakan UI tentang pengadaan dan pengangkatan dosen tetap.	Perencanaan Pengumuman lowongan Pendaftaran Tahap seleksi Pengumuman hasil seleksi Program Induksi (Program <i>On-Boarding</i>) Pengangkatan sebagai Dosen Tetap Pengambilan sumpah/janji sebagai Dosen Tetap	1. Perencanaan dan pengumuman lowongan Q1, 2021 2. Pendaftaran, tahap seleksi, dan pengumuman hasil seleksi: Q2-Q3, 2021. 3. Program Induksi: Q3, 2022 – Q3, 2022 4. Pengangkatan: Q4, 2023 5. Pengambilan sumpah/janji: Q4, 2023. 4.	1. Direktorat SDM. 2. Bidang yang relevan dengan kebijakan.
		Pengadaan dan pengangkatan tenaga kependidikan dengan status Tenaga Kependidikan Tetap.	Kebijakan UI tentang pengadaan dan pengangkatan tenaga kependidikan tetap.	Perencanaan Pengumuman lowongan Pendaftaran Tahap seleksi Pengumuman hasil seleksi Program Induksi (Program <i>On-Boarding</i>) Pengangkatan sebagai Tenaga Kependidikan Tetap	1. Perencanaan dan pengumuman lowongan Q1, 2022 2. Pendaftaran, tahap seleksi, dan pengumuman hasil seleksi: Q2-Q3, 2022.	1. Direktorat SDM. 2. Unit atau Bidang yang relevan dengan kebijakan.

				Pengambilan sumpah/janji sebagai Tenaga Kependidikan Tetap.	<ul style="list-style-type: none"> 3. Program Induksi: Q3, 2022 – Q3, 2023 4. Pengangkatan: Q4, 2023 5. Pengambilan sumpah/janji: Q4, 2023. 	
3.	Pengadaan dan Pengangkatan SDM	Pengadaan dan pengangkatan Dosen Tidak Tetap.	Kebijakan UI tentang pengadaan dan pengangkatan dosen tidak tetap.	<ul style="list-style-type: none"> Perencanaan Pengumuman lowongan Pendaftaran Tahap seleksi Pengumuman hasil seleksi Program Induksi (Program <i>On-Boarding</i>) Pengangkatan Pengambilan sumpah/janji 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan dan pengumuman lowongan Q1, 2022 2. Pendaftaran, tahap seleksi, dan pengumuman hasil seleksi: Q2-Q3, 2022. 3. Program Induksi: Q3, 2022 – Q3, 2023. 4. Pengangkatan sebagai Dosen Tidak Tetap: Q3, 2023. 6. Evaluasi 1: Q3, 2024. 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Direktorat SDM. 2. Bidang yang relevan dengan kebijakan.
		Pengadaan dan pengangkatan tenaga kependidikan dengan status Tenaga	Kebijakan UI tentang pengadaan dan pengangkatan tenaga kependidikan tetap.	<ul style="list-style-type: none"> Perencanaan Pengumuman lowongan Pendaftaran Tahap seleksi Pengumuman hasil seleksi 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan dan pengumuman lowongan Q1, 2022 2. Pendaftaran, tahap seleksi, dan 	<ul style="list-style-type: none"> 1. Direktorat SDM. 2. Unit atau Bidang yang relevan dengan kebijakan.

		Kependidikan Tidak Tetap¹		Program Induksi (Program <i>On-Boarding</i>) Pengangkatan Pengambilan sumpah/janji	pengumuman hasil seleksi: Q2-Q3, 2022. 3. Program Induksi: Q3, 2022 – Q3, 2023 4. Pengangkatan sebagai Tendik Tidak Tetap: Q3, 2023 5. Evaluasi 1: Q3, 2024	
4.	Penguatan Sistem Grading	Desain dan Implementasi sistem Grading Dosen berdasarkan strategi <i>Pay for Performance dan Pay for Person</i>	Kebijakan UI tentang Sistem <i>Grading</i> Dosen	Sistem Grading Dosen berdasarkan kebijakan <i>Pay for Performance</i> Sistem <i>Pay for Person</i> didesain berdasarkan 2 hal: 1) Kualifikasi akademik 2) Masa kerja.	1. Perencanaan desain Sistem <i>Grading</i> Dosen: Q4, 2021 - Q1, 2022. 2. Laporan rekomendasi Desain Sistem <i>Grading</i> Dosen: Q2, 2022. 3. Draf Kebijakan tentang Sistem <i>Grading</i> Dosen: Q3, 2022.	1. Direktorat SDM. 2. Biro TREM UI. 3. Bidang yang relevan dengan kebijakan.

¹ Catatan:

Dosen dan Tenaga Kependidikan Tidak Tetap diangkat dengan masa kerja paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang selama-lamanya 5 (lima) tahun yang tertuang dalam perjanjian kerja.

		Desain dan Implementasi Sistem <i>Grading</i> Tenaga Kependidikan berdasarkan strategi <i>Pay for Performance dan Pay for Position</i>	Kebijakan UI tentang <i>Grading</i> Tenaga Kependidikan.	Sistem Kepangkatan Tenaga Kependidikan berdasarkan kebijakan <i>Pay for Performance yang diselaraskan dengan hasil capaian kinerja pada tahun sebelumnya.</i> Sistem <i>Pay for Position</i> didesain berdasarkan 2 hal: 1) Kelas jabatan dan nilai jabatan. 2) Terdiri dari jabatan fungsional dan jabatan manajerial. 3) Pengisian jabatan manajerial terutama diambil dari Tenaga Kependidikan. 4) Pemberdayaan hasil Evaluasi Jabatan. Standar kompetensi yang diperlukan: identitas jabatan, kompetensi jabatan, dan persyaratan jabatan.	1. Perencanaan desain Sistem <i>Grading</i> Tenaga Kependidikan: Q1, 2023 2. Laporan rekomendasi Desain Sistem <i>Grading</i> Tenaga Kependidikan: Q2, 2023. 3. Draf Kebijakan tentang Sistem <i>Grading</i> Tenaga Kependidikan: Q3, 2023.	1. Direktorat SDM 2. Biro TREM 3. Bidang yang relevan dengan kebijakan.
5.	Sistem Manajemen Kinerja	Perencanaan Sistem Manajemen Kinerja	Kebijakan UI tentang sistem dan mekanisme perencanaan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)n yang mengarah pada kebijakan <i>Joint KPI</i> sebagaimana tercantum di dalam dokumen <i>UI Strategic Prioritization</i>	Sasaran Kinerja Pegawai yang sesuai dengan perencanaan strategis UI dan unit kerja. SKP yang diturunkan dari perjanjian kinerja pimpinan unit kerja. SKP yang sesuai dengan organisasi dan tata kerja dari unit kerja. SKP yang sesuai dengan uraian jabatan. SKP yang sesuai dengan SKP atasan langsung bagi Pegawai UI yang menduduki jabatan manajerial.	1. Perencanaan desain Sistem Manajemen Kinerja: Q3-Q4, 2021 2. Laporan rekomendasi Sistem Manajemen Kinerja: Q1, 2022. 3. Draf Kebijakan tentang Sistem Manajemen Kinerja: Q2, 2022.	1. Direktorat SDM 2. Biro TREM 3. Bidang yang relevan dengan kebijakan.

				SKP yang sesuai dengan Indikator Kinerja Individu. SKP yang sesuai dengan target kinerja individu.		
		Pemantauan dan Pembinaan Kinerja	Sistem Evaluasi, <i>Coaching and Counseling</i> Kinerja.	Sistem Evaluasi kinerja untuk memantau implementasi SKP. Mekanisme Coaching and Counseling di tingkat Unit Kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan desain Sistem Evaluasi Kinerja, dan prosedur Coaching and Counseling: Q1, 2022 2. Laporan rekomendasi Desain Sistem Evaluasi Kinerja, dan prosedur Coaching and Counseling: Q2, 2022. 3. Draf Kebijakan tentang Sistem Kepangkatan Tenaga Kependidikan: Q3, 2022. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Direktorat SDM 2. Biro TREM 3. Bidang yang relevan dengan kebijakan.
6.	Sistem Manajemen Kinerja	Sistem Penilaian Kinerja bagi Dosen.	Kebijakan UI tentang Sistem Penilaian Kinerja berbasis Sasaran Kinerja	Sistem Penilaian Kinerja berbasis <i>Pay for Performance</i> bagi Dosen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan desain Sistem Manajemen 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Direktorat SDM 2. Biro TREM

			Pegawai (SKP) bagi Dosen.		<p>Kinerja: Q3-Q4, 2021</p> <p>2. Laporan rekomendasi Sistem Manajemen Kinerja: Q1, 2022.</p> <p>3. Draf Kebijakan tentang Sistem Manajemen Kinerja: Q2, 2022.</p> <p>4.</p>	3. Bidang yang relevan dengan kebijakan.
		Sistem Penilaian Kinerja bagi Tenaga Kependidikan	Kebijakan UI tentang Sistem Penilaian Kinerja berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) bagi Tenaga Kependidikan.	Sistem Penilaian Kinerja berbasis <i>Pay for Performance</i> bagi Tenaga kependidikan.	<p>1. Perencanaan desain Sistem Manajemen Kinerja: Q3-Q4, 2021</p> <p>2. Laporan rekomendasi Sistem Manajemen Kinerja: Q1, 2022.</p> <p>5. Draf Kebijakan tentang Sistem Manajemen Kinerja: Q2, 2022.</p>	<p>1. Direktorat SDM</p> <p>2. Biro TREM</p> <p>3. Bidang yang relevan dengan kebijakan.</p>
7.	Sistem Pengembangan Kompetensi	Perencanaan dan pengembangan Sistem Pengembangan Kompetensi Dosen.	Kebijakan UI tentang Sistem Pengembangan Kompetensi Dosen	Sistem Pengembangan Kompetensi Dosen berbasis sistem pembelajaran terintegrasi (<i>Corporate University</i>). Dilakukan dalam bentuk Pendidikan dan/atau pelatihan. Pengembangan kompetensi dilakukan melalui UI <i>Learning Center</i> .	<p>1. Perencanaan desain Sistem Pengembangan Kompetensi: Q1-Q2, 2022</p> <p>2. Laporan rekomendasi</p>	<p>1. Bidang 1, Bidang 3, dan Bidang 4</p> <p>2. Biro TREM UI.</p> <p>3. Bidang yang relevan dengan kebijakan.</p>

				Kebijakan kontrak kerja melalui sistem ikatan dinas bagi Pegawai UI yang telah menyelesaikan tugas belajar.	Sistem Manajemen Kinerja: Q3, 2022. 3. Draf Kebijakan tentang Sistem Manajemen Kinerja: Q4, 2022.	
		Perencanaan dan Pengembangan Sistem Pengembangan Kompetensi Tenaga Kependidikan.	Sistem Pengembangan Kompetensi Tenaga Kependidikan	Sistem Pengembangan Kompetensi Dosen berbasis sistem pembelajaran terintegrasi (<i>Corporate University</i>). Dilakukan dalam bentuk Pendidikan dan/atau pelatihan. Pengembangan kompetensi dilakukan melalui UI <i>Learning Center</i> . Kebijakan kontrak kerja melalui sistem ikatan dinas bagi Pegawai UI yang telah menyelesaikan tugas belajar.	1. Perencanaan desain Sistem Pengembangan Kompetensi: Q1-Q2, 2022 2. Laporan rekomendasi Sistem Manajemen Kinerja: Q3, 2022. 3. Draf Kebijakan tentang Sistem Manajemen Kinerja: Q4, 2022.	1. Direktorat SDM 2. Biro TREM UI. 3. Bidang yang relevan dengan kebijakan.
8.	Sistem Manajemen Karier	Perencanaan dan pengembangan Sistem Manajemen Karier Dosen.	Kebijakan UI tentang Sistem Manajemen Karier Dosen (Jabatan Fungsional Dosen).	Sistem Manajemen Karier Vertikal (Promosi/Demosi dalam jabatan fungsional dosen). Sistem Manajemen Karier Horizontal (Perpindahan Dosen dari unit kerja/Fakultas) satu ke unit kerja lain di dalam lingkungan UI). Sistem Manajemen Karier Diagonal (Promosi/Demosi Dosen lintas unit kerja/Fakultas).	1. Perencanaan desain Sistem Manajemen Karier Dosen: Q1-Q2, 2022 2. Laporan rekomendasi Sistem Manajemen karier Dosen: Q3, 2022.	1. Direktorat SDM 2. Biro TREM UI. 3. Bidang yang relevan dengan kebijakan.

					3. Draf Kebijakan tentang Sistem Manajemen Karier Dosen: Q4, 2022.	
		Perencanaan dan pengembangan Sistem Manajemen Karier Tenaga Kependidikan.	Kebijakan UI tentang Sistem Manajemen Karier Tenaga Kependidikan.	Sistem Manajemen Karier Vertikal (Promosi/Demosi dari jabatan non-manajerial ke jabatan manajerial atau sebaliknya). Sistem Manajemen Karier Horizontal (Perpindahan Tenaga Kependidikan dari satu ke unit kerja lain di dalam lingkungan UI tanpa promosi/demosi). Sistem Manajemen Karier Diagonal (Promosi/Demosi Tenaga Kependidikan lintas unit kerja dengan promosi/demosi).	1. Perencanaan desain Sistem Manajemen Karier Tenaga Kependidikan: Q1-Q2, 2022 2. Laporan rekomendasi Sistem Manajemen karier Tenaga Kependidikan: Q3, 2022. 3. Draf Kebijakan tentang Sistem Manajemen Karier Tenaga Kependidikan: Q4, 2022.	1. Direktorat SDM 2. Biro TREM UI. 3. Bidang yang relevan dengan kebijakan.
9.	Sistem Manajemen Talenta	Perencanaan dan pengembangan Sistem Manajemen Talenta Dosen.	Kebijakan UI tentang Sistem Manajemen Talenta Dosen.	Prosedur akuisisi talenta Dosen. Prosedur pengembangan talenta Dosen. Prosedur retensi talenta Dosen. Prosedur penempatan talenta Dosen. Prosedur pemantauan dan evaluasi talenta Dosen.	1. Perencanaan desain Sistem Manajemen Talenta Dosen: Q1-Q2, 2022 2. Laporan rekomendasi Sistem Manajemen	1. Direktorat SDM 2. Biro TREM UI. 3. Bidang yang relevan dengan kebijakan.

					<p>Talenta Dosen: Q3, 2022.</p> <p>4. Draf Kebijakan tentang Sistem Manajemen Talenta Dosen: Q4, 2022.</p>	
		Perencanaan dan pengembangan Sistem Manajemen Talenta Tenaga Kependidikan.	Kebijakan UI tentang Sistem Manajemen Talenta Tenaga Kependidikan.	<p>Prosedur akuisisi talenta Tenaga Kependidikan.</p> <p>Prosedur pengembangan talenta Tenaga Kependidikan.</p> <p>Prosedur retensi talenta Tenaga Kependidikan.</p> <p>Prosedur penempatan talenta Tenaga Kependidikan.</p> <p>Prosedur pemantauan dan evaluasi talenta Tenaga Kependidikan.</p>	<p>1. Perencanaan desain Sistem Manajemen Talenta Dosen: Q1-Q2, 2022</p> <p>2. Laporan rekomendasi Sistem Manajemen Talenta Dosen: Q3, 2022.</p> <p>5. Draf kebijakan tentang Sistem Manajemen Talenta Dosen: Q4, 2022.</p>	<p>1. Direktorat SDM</p> <p>2. Biro TREM UI.</p> <p>4. Bidang yang relevan dengan kebijakan.</p>
10.	Sistem Kompensasi dan <i>Benefits</i>	Perencanaan dan pengembangan Sistem Kompensasi dan <i>Benefits</i> Dosen.	Kebijakan UI tentang Sistem Kompensasi dan <i>Benefits</i> Dosen.	<p>Sistem kompensasi berbasis strategi <i>Pay for Person, Pay for Position, dan Pay for Performance.</i></p> <p>Sistem Penghargaan berbasis merit, bersifat finansial dan nonfinansial.</p> <p>Prosedur cuti (Cuti dalam tanggungan dan cuti di luar tanggungan UI).</p>	<p>1. Perencanaan desain Sistem Manajemen Kompensasi dan <i>Benefits</i> Dosen: Q1-Q2, 2022</p> <p>2. Laporan rekomendasi Sistem Kompensasi</p>	<p>1. Direktorat SDM</p> <p>2. Biro TREM UI.</p> <p>3. Bidang yang relevan dengan kebijakan.</p>

					<p>dan <i>Benefits</i> Dosen: Q3, 2022.</p> <p>3. Draf Kebijakan tentang Sistem Kompensasi dan <i>Benefits</i> Dosen: Q4, 2022.</p>	
		Perencanaan dan pengembangan Sistem Kompensasi dan <i>Benefits</i> Tenaga Kependidikan.	Kebijakan UI tentang Sistem Kompensasi dan <i>Benefits</i> Tenaga Kependidikan.	Sistem kompensasi berbasis strategi <i>Pay for Person</i> , <i>Pay for Position</i> , dan <i>Pay for Performance</i> . Sistem Penghargaan berbasis merit, bersifat finansial dan nonfinansial. Prosedur cuti (Cuti dalam tanggungan dan cuti di luar tanggungan UI).	<p>1. Perencanaan desain Sistem Manajemen Kompensasi dan <i>Benefits</i> Tenaga Kependidikan: Q1-Q2, 2022</p> <p>2. Laporan rekomendasi Sistem Kompensasi dan <i>Benefits</i> Tenaga Kependidikan: Q3, 2022.</p> <p>4. Draf Kebijakan tentang Sistem Kompensasi dan <i>Benefits</i> Tenaga Kependidikan: Q4, 2022.</p>	<p>1. Direktorat SDM</p> <p>2. Biro TREM UI.</p> <p>3. Bidang yang relevan dengan kebijakan.</p>
11.	Sistem Perencanaan Pensiun dan Pelepasan SDM	Evaluasi Sistem, Mekanisme, dan Kebijakan Pensiun dan Pelepasan SDM	Kebijakan UI tentang Sistem, mekanisme, dan prosedur pension	Mengikuti Peraturan Pemerintah (Peraturan Menteri) yang menaungi ASN.	3. Evaluasi implementasi kebijakan sesuai PP dan peraturan	<p>1. Direktorat SDM</p> <p>2. Biro TREM UI.</p>

		UI (Dosen dan Tenaga Kependidikan) berstatus ASN	dan pelepasan SDM berstatus ASN		lainnya: Q3-Q4, 2021	3. Bidang yang relevan dengan kebijakan.
		Evaluasi Sistem, Mekanisme, dan Kebijakan Pensiun dan Pelepasan SDM UI (Dosen dan Tenaga Kependidikan) berstatus Pegawai Tetap UI	Kebijakan UI tentang Sistem, mekanisme, dan prosedur pensiun dan pelepasan SDM berstatus Pegawai Tetap UI	Hasil evaluasi implementasi Kebijakan UI terkait Pensiun, Pemberhentian Tidak dengan Hormat, dan Pemutusan Hubungan Kerja SDM dengan status Pegawai Tetap UI.	1. Proses Evaluasi: Q3-Q4, 2021 2. Laporan rekomendasi hasil Evaluasi: Q1, 2022.	

Proficient Human Resources

Peningkatan *Service Excellence* sebagai Implementasi dari *Capabilities Development Program*

No	Inisiatif	Detail Aktivitas	Produk Akhir	Detail Produk Akhir	Tonggak Pencapaian	Penanggung Jawab
1.	Inisiasi Program <i>Service Excellence</i> di Semua Lini Layanan UI	a. Inkubasi Program <i>Service Excellence</i> UI	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Payung hukum Program <i>Service Excellence</i> UI ▪ Program <i>Service Excellence</i> UI 	Perencanaan Program <i>Service Excellence</i> Pemetaan <i>Process Owner</i> Bagi Setiap Program Draf Akhir Program <i>Service Excellence</i> Payung Hukum Program <i>Service Excellence</i> UI	1. Identifikasi: Q4, 2021. 2. Laporan Rekomendasi: Q1, 2022. 3. Usulan Kebijakan: Q1, 2022	1. Direktorat SDM 2. Biro TREM UI. 3. Unit atau Bidang yang Relevan Dengan Kebijakan
		b. Persiapan Implementasi Program <i>Service Excellence</i> pada Unit Kerja di Dalam Lingkungan UI.	Persiapan Rancangan Program pelatihan <i>Service Excellence</i>	Rancangan Program Pelatihan bagi <i>Process Owner</i> Program <i>Prelaunch (Prototype)</i> Program Pelatihan <i>Service Excellence</i>	1. Desain Program: Q4, 2021. 2. Laporan Rekomendasi <i>Process Owners</i> : Q4, 2021. 3. <i>Prelaunch Prototype</i> Program: Q1, 2022	
2.	Implementasi Program <i>Service Excellence</i> - <i>Batch 1</i>	Implementasi Program <i>Service Excellence</i>	Program <i>Service Excellence</i>	Implementasi Program <i>Service Excellence</i> pada Unit Kerja Terbatas pada Unit Kerja (<i>Process Owners</i>) Terbatas.	1. Evaluasi Pelaksanaan Program <i>Batch 1</i> : Q2, 2022	

Proficient Human Resources

Penyempurnaan Tata Kelola Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit Universitas Indonesia (RSUI)

No	Inisiatif	Detail Aktivitas	Produk Akhir	Detail Produk Akhir	Tonggak Pencapaian	Penanggung Jawab
1.	Penyusunan <i>Strategic Workforce Planning</i> Khusus untuk RSUI	a. Penyusunan HR Planning untuk RSUI	Aturan Hukum yang Menaungi Tata Kelola SDM RSUI	Perencanaan Program <i>Service Excellence</i> Pemetaan <i>Process Owner</i> bagi Setiap Program Draf Akhir Program <i>Service Excellence</i> Payung Hukum <i>Program Service Excellence</i> UI	1. Identifikasi: Q4, 2021. 2. Laporan Rekomendasi: Q1, 2022. 3. Usulan Kebijakan: Q1, 2022	1. Direktorat SDM 2. Biro TREM UI. 3. Unit atau Bidang yang Relevan dengan Kebijakan
		b. <i>Benchmarking</i> dengan Rumah Sakit Universitas Lain di Indonesia	Laporan Hasil <i>Benchmarking</i>	Laporan hasil proses <i>Benchmarking</i> setidaknya dengan 2 Rumah Sakit Universitas di Indonesia Analisis hasil Laporan (SWOT) dan SWOT Matrix	1. Laporan <i>Benchmark</i> : Q4, 2021. 2. SWOT Analysis dan SWOT Matrix: Q1, 2022.	
2.	Pengembangan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia RSUI	Pengembangan Rencana (Draf) Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia RSUI	Draf Sistem Manajemen SDM RSUI	Sistem Pengadaan SDM Sistem Pelatihan dan Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja Sistem Balas Jasa Sistem Terminasi	1. Desain Sistem MSDM RSUI: Q1, 2022 2. <i>Engaged Stakeholder</i> : Q2, 2022	

Superior Research:

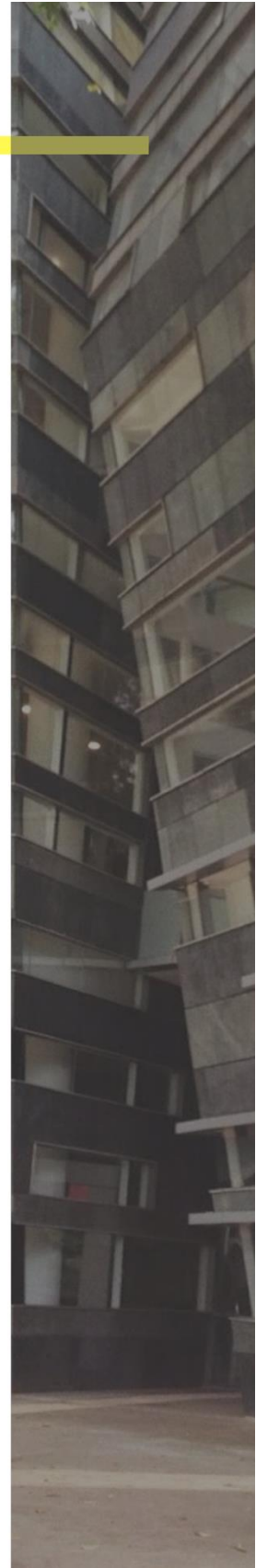
Inisiasi Struktur Peneliti (*Full-Time Research Academic*)

No	Inisiatif	Detail Aktivitas	Produk Akhir	Detail Produk Akhir	Tonggak Pencapaian	Penanggung Jawab
1.	Inisiasi Struktur Peneliti (<i>Full-time Research Academic</i>)	<p>a. Proses <i>Review</i> Aturan dan Regulasi Terkait <i>Full-time Research Academic</i></p> <p>b. Inisiasi <i>Draf Workforce Planning</i> untuk Struktur Peneliti Tetap (<i>Full-time Research Academic</i>).</p> <p>c. Mengembangkan Sistem KPI Lintas Bidang Keilmuan</p> <p>d. Mengembangkan Perencanaan Sistem SDM Khusus untuk Struktur Peneliti Tetap.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Kebijakan UI tentang Sistem SDM bagi struktur Peneliti Tetap (<i>Full-time Research Academic</i>). 	<p>Aturan Terkait Sistem Pengelolaan SDM Bagi Struktur Peneliti Tetap (<i>Full-time Research Academic</i>)</p> <p><i>Draf Workforce Planning</i> Bagi Struktur Peneliti Tetap (<i>Full-time Research Academic</i>)</p>	<p>1. Proses <i>Review</i> Aturan dan Regulasi: Q4, 2021</p> <p>2. Identifikasi <i>Supply</i> Sumber Daya: Q1, 2022.</p> <p>3. <i>Draf Workforce Planning</i> Struktur Peneliti Tetap: Q2, 2022</p>	<p>1. Direktorat SDM</p> <p>2. Biro TREM UI.</p> <p>3. Unit atau Bidang yang Relevan dengan Kebijakan</p>

RENCANA AKSI RBTU UI 2021 - 2024

RENCANA AKSI TEMA

DIGITALISASI LEGISLASI



Latar Belakang

Rencana Strategis Universitas Indonesia Tahun 2020-2024 telah mengarahkan UI untuk menjadi kampus digital yang terintegrasi. Hal ini menurut UI untuk mulai memantapkan transformasi digital di dalam pengelolaan *core* bisnisnya, yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Revolusi industri 4.0 beserta pandemi COVID-19 telah mendorong secara keras Lembaga Pendidikan Tinggi untuk dapat berfungsi secara digital. *E-campus* atau transformasi digitalisasi proses bisnis sudah menjadi hal yang tidak bisa dihindarkan. Dengan masuknya pembabakan peradaban masyarakat pada Revolusi Industri 4.0 dan makin meluasnya pandemi COVID-19 baik di secara global maupun nasional telah mendorong secara sosial banyak sektor bisnis, termasuk pendidikan tinggi, untuk lebih mendayagunakan penggunaan teknologi informasi. Bahwa COVID-19 malah mengeskalasi penggunaan Teknologi informasi di segala bidang, termasuk pada perguruan tinggi. Sebelum COVID-19 menunjukkan angka kenaikan pesat, program “Kampus Merdeka” dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang mengedepankan fleksibilitas belajar juga menambah urgensi dari digitalisasi proses bisnis, terutama pembelajaran yang mendayagunakan TI. Untuk menghadapi tuntutan tersebut, Universitas Indonesia memiliki berbagai macam tantangan untuk bisa bertransformasi menjalankan bisnis utamanya nya secara digital. Tidak hanya itu, cakupan dunia digital sebagai wadah untuk melakukan *branding* merupakan sesuatu yang harus dipersiapkan sebagai kampus digital terintegrasi.

Landasan Regulasi dan Dokumen Kebijakan UI

Secara umum proses digitalisasi bisnis di Universitas Indonesia (UI) telah dimulai sejak lama dan telah banyak mengembangkan sistem informasi. Sampai tahun 2020, UI telah mengembangkan kurang lebih 60 sistem informasi. Tidak hanya itu, UI telah membuat beberapa peraturan tingkat universitas yang telah memberikan pedoman umum norma pengelolaan Teknologi tersebut adalah sebagai berikut.

- a. Keputusan Majelis Wali Amanat Universitas Indonesia Nomor 008/Peraturan/MWAUI/2010 tentang Norma Pengelolaan Teknologi Informasi Universitas Indonesia.

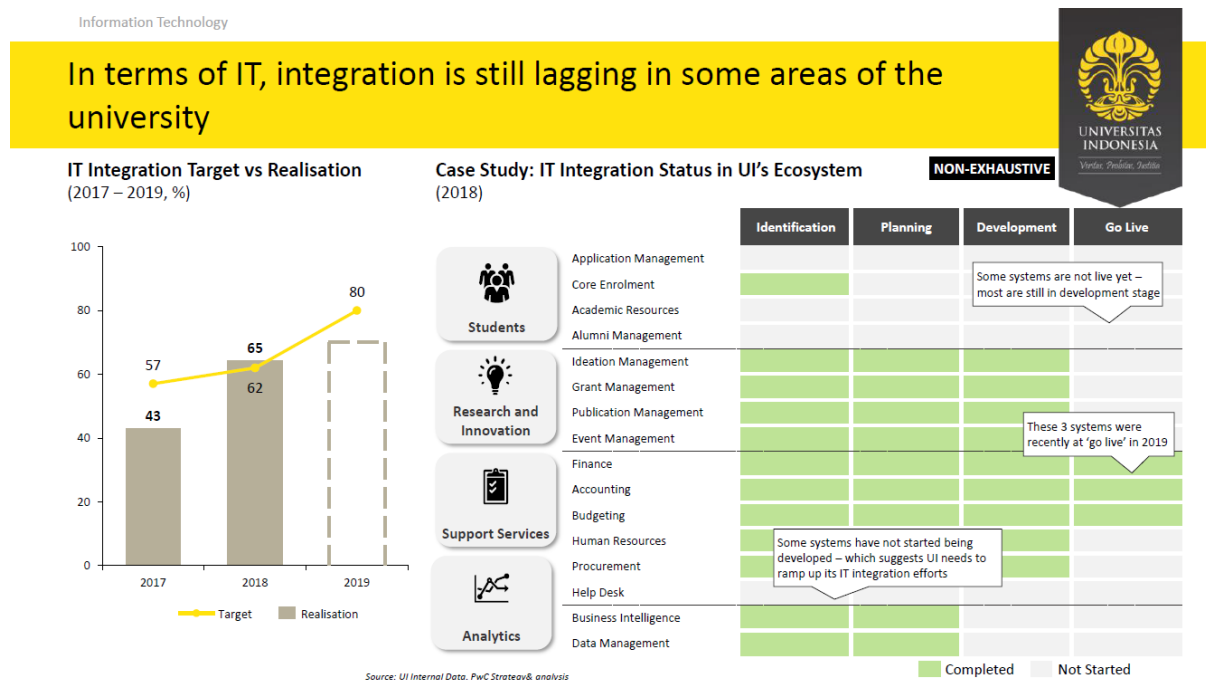
- b. Peraturan Senat Akademik Universitas Indonesia Nomor 002 Tahun 2017 tentang Norma Pengelolaan Informasi di Universitas Indonesia
- c. Keputusan Senat Akademik Universitas Indonesia Nomor: 006/SK/SA/UI.2017 tentang Pedoman pengawasan Implementasi Norma Pengelolaan Teknologi Informasi di Universitas Indonesia.

Pada perkembangannya Universitas Indonesia juga sudah membuat peraturan-peraturan spesifik yang menunjang proses digitalisasi proses bisnis, terutama mengenai tata naskah dinas dan tanda tangan elektronik untuk keberlangsungan urusan kedinasan di Universitas Indonesia. Hal tersebut juga menjadi hal penting kesigapan Universitas Indonesia dalam bertransformasi secara digital. Penggunaan tanda tangan digital, pun telah diatur dalam beberapa peraturan di lingkungan Universitas Indonesia. Peraturan tersebut adalah:

- a. Peraturan Rektor Universitas Indonesia Nomor 059 Tahun 2017 tentang Tata Naskah Dinas Universitas Indonesia;
- b. Peraturan Rektor Universitas Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Rektor Universitas Indonesia Nomor 059 Tahun 2017 tentang Tata Naskah Dinas Universitas Indonesia.
- c. Peraturan Rektor Universitas Indonesia Nomor 8 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Rektor Universitas Indonesia Nomor 059 Tahun 2017 tentang Tata Naskah Dinas Universitas Indonesia;
- d. Surat Edaran No: SE 1133/UN2/R/HKP.04.03/2020 tentang Penggunaan Aplikasi Naskah Dinas Elektronik Universitas Indonesia (ANDIENI) Penunjang Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Unit Kerja di Lingkungan Universitas Indonesia.

Khusus terkait sumber daya manusia (SDM), Universitas Indonesia akan bertransformasi dari kampus konvensional menjadi *e-campus* terintegrasi. Namun saat ini ekosistem digital Universitas Indonesia masih harus memperkecil kesenjangan dengan kebutuhan organisasi. Salah satu sistem yang sangat penting untuk diintegrasikan adalah sistem pengelolaan sumber daya manusia dalam agenda transformasi UI untuk memenuhi tuntutan penyelenggaraan pendidikan tinggi berbasis elektronik (*e-campus*). Saat ini, UI telah memiliki *Human Resource Information System* (HRIS) yang belum diberdayakan secara optimal. Hasil pemetaan oleh Mercer dalam menyusun Peta Jalan SDM UI memberikan

rekomendasi antara lain melakukan integrasi sistem pengelolaan SDM ke dalam HRIS melalui tahapan aktivitas: (1) Melakukan persamaan persepsi mengenai data pegawai; (2) Menyeragamkan atau menstandarisasi istilah pada pengisian data di sistem bagi seluruh fakultas; (3) Menggabungkan dan memilah hal-hal yang tercantum di sistem UI saat ini dan yang ada di sistem pelaporan kementerian (contoh: SISTER Dikti); dan (4) Melakukan migrasi data ke sistem yang baru. Hasil *benchmark* terhadap sistem IT di dalam lingkungan UI dapat digambarkan melalui tampilan berikut ini.



Kondisi Sistem IT di UI

Sumber: Renstra Indikatif Prioritas Strategis 2020 - 2024

Tinjauan Akademis dan Pemetaan Permasalahan

Berdasarkan hasil kajian peraturan perundang – undangan transformasi digital di lingkungan Universitas Indonesia pada tahun 2020, terdapat catatan terhadap sistem informasi yang dikembangkan di lingkungan UI. Pertama, masih belum terintegrasinya data yang dikumpulkan oleh UI. Hal ini juga merupakan kelemahan UI, yaitu masih kuatnya budaya silo data di UI. Bahkan beberapa terdapat SI yang tumpang tindih, misalkan pengembangan dan pemberlakuan hris.ui.ac.id tentu sedikit banyak bersinggungan dengan sipeg.ui.ac.id, kemudian pendokumentasian peraturan di lingkungan UI, terdapat sistem yang berbeda, yaitu sekar.ui.ac.id dan Kedua, permasalahan *interoperability* antara satu sistem informasi

dengan sistem informasi lain. Bahwa SI yang dikembangkan UI belum terintegrasi dengan baik. Data elektronik sistem elektronik yang satu dengan yang lain belum terpadu menjadi satu. Ketiga, perlu adanya *assessment* kepatuhan penyelenggaraan SI dengan peraturan perundang undangan yang berlaku. Misalkan PP 71 tahun 2019. Pada 11 PP 71 Tahun 2019, setiap PSE harus menjamin: Penyelenggara Sistem Elektronik harus menjamin: (a) tersedianya perjanjian tingkat layanan; (b) tersedianya perjanjian keamanan informasi terhadap jasa layanan Teknologi Informasi yang digunakan; dan (c) keamanan informasi dan sarana komunikasi internal yang diselenggarakan. Kemudian Pasal 43 PP 71 Tahun 2019: “Penyelenggaraan Transaksi Elektronik yang dilaksanakan oleh Penyelenggara Sistem Elektronik Lingkup Publik harus memperhatikan aspek keamanan, keandalan, dan efisiensi.”

Benchmark

1) Revisi dan penguatan tata Kelola tentang TI di Lingkungan Universitas Indonesia

Perguruan Tinggi	Peraturan	Tahun	Keterangan
Institut Teknologi Bandung	Keputusan Rektor ITB No. 251/SK/K01/OT/2008 tentang Kebijakan dan Aturan Teknologi Informasi Institut Teknologi Bandung	2008	Terdapat lampiran SK Rektor tersebut yang mengatur lebih detail mengenai tata Kelola dari sistem informasi di lingkungan UI.
Universitas Indonesia	Keputusan Rektor Universitas Indonesia Nomor: 585b/Sk/R/UI/2006 Tentang Kebijakan Teknologi Informasi Di Universitas Indonesia Rektor Universitas Indonesia		

3) Pembentukan *Data Protection Officer* (DPO) di Lingkungan Universitas

- Universitas Utrecht Belanda

Petugas Perlindungan Data di Universitas Utrecht dibentuk sejak berlakunya Peraturan Perlindungan Data Umum (GDPR) mulai berlaku. Tugas utama DPO adalah mengawasi penerapan dan kepatuhan terhadap GDPR di dalam organisasi.

Tugas-tugas DPO berupa:

1. Mengumpulkan informasi tentang kegiatan pengolahan data yang dilakukan di lingkungan Universitas Utrecht;
2. Menganalisis kegiatan pemrosesan ini dan menilai kepatuhan terhadap peraturan;
3. Menginformasikan, memberi saran, dan membuat rekomendasi di dalam Universitas Utrecht.

Posisi Petugas Perlindungan Data di Universitas Utrecht.

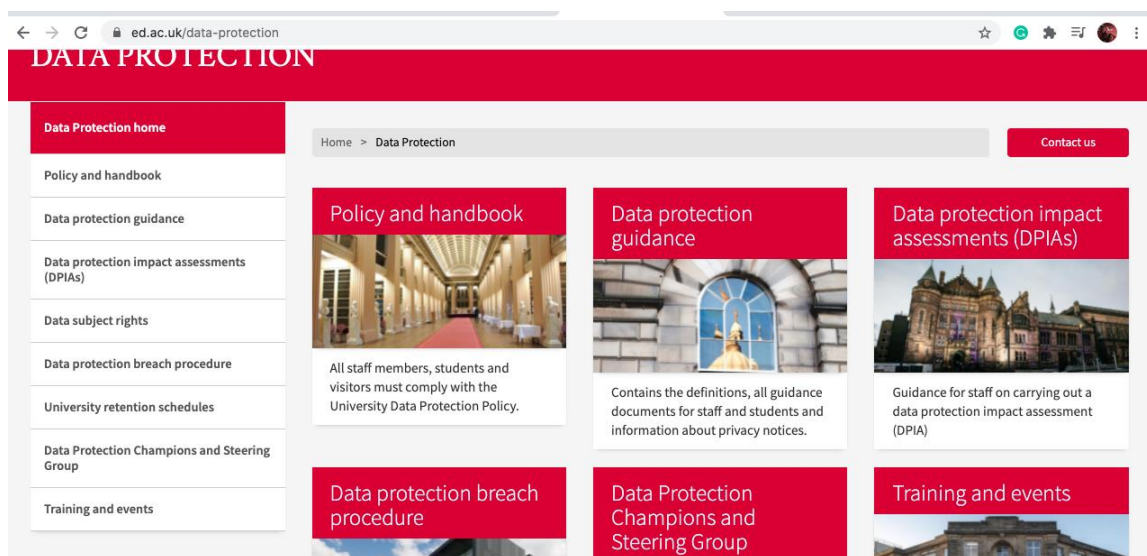
DPO ditampung sebagai *supervisor* di Departemen Audit Internal yang merupakan bagian dari *Corporate Office* Universitas. DPO tidak bertanggung jawab secara pribadi atau akuntabel jika Universitas Utrecht melanggar peraturan privasi. DPO terutama memiliki fungsi menasihati, meninjau dan mengkoordinasikan.

- Erasmus University Rotterdam, Belanda

Tugas DPO di Erasmus University Rotterdam adalah:

- a. Menginformasikan dan memberi saran kepada Dewan Eksekutif dan karyawan EUR sehubungan dengan kewajiban sebagaimana dinyatakan dalam Peraturan Perlindungan Data Eksternal dan Internal;
- b. Memantau kepatuhan terhadap GDPR dan bertindak sebagai titik kontak untuk otoritas pengawas buka eksternal.

- University of Edinburgh



4) Pengembangan Sistem Informasi Keuangan, SDM dan Akademik yang sudah terbangun

- SDM

Kelebihan penggunaan tanda tangan elektronik untuk dokumen kepegawaian:

- 1) Kurangnya penggunaan kertas
- 2) Penerapan dan pendaftarannya dilakukan real time
- 3) Memitigasi pemalsuan SK
- 4) Penyampaian SK lebih cepat karena melalui email
- 5) Prosesnya terpantau oleh Pegawai

Contoh penggunaan tanda tangan digital untuk dokumen kepegawaian misalkan SK kenaikan pangkat.



UNTUK MELAKUKAN PERIKATAN
 1. Ceklistas SK ini merupakan dokumen asli yang diterbitkan elektronik.
 2. Hasil cetak dokumen ini merupakan salinan.
 3. Verifikasi dokumen ini pada QR code.

- Sistem Akademik

Pemanfaatan Tanda tangan digital untuk Ijazah Digital



- Penggunaan Tanda Tangan Digital

Perguruan Tinggi	Peraturan Rektor	Tahun	Keterangan
Institut Teknologi Bandung	Peraturan Rektor Institut Teknologi Bandung Nomor : 145a/Per/It1.A/Si.13/2020 Tentang Informasi Elektronik, Dokumen Elektronik, Dan Transaksi Elektronik Di Lingkungan Institut Teknologi Bandung	2020	Terdapat pengaturan. Khusus mengenai tanda tangan elektronik pada Pasal 4, 5 dan 6.
Universitas Padjadjaran Bandung	Peraturan Rektor Universitas Padjadjaran Nomor 10 Tahun 2020 Tentang Penyelenggaraan Dan Perlindungan Informasi Elektronik, Dokumen Elektronik, Dan Transaksi Elektronik Dalam Sistem Elektronik Di Lingkungan Universitas Padjadjaran	2020	Terdapat pengaturan khusus tentang tanda tangan elektronik di dalamnya yaitu pada Bab VI, Pasal 14, dan Pasal 15.

Rencana Aksi

Dalam upaya mendekatkan UI untuk menjadi kampus digital yang terintegrasi, Biro Transformasi, Evaluasi dan Manajemen Risiko (TREM) merancang sebuah rencana aksi bertemakan digitalisasi dan kehumasan. Rencana aksi ini berisikan beberapa jenis sub tema yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan strategis universitas dengan kegiatan yang konkret. Sub tema dari rencana aksi dari tema digitalisasi dan kehumasan ini adalah: 1. Integrasi sistem informasi utama dan pendukung berdasarkan tata kelola teknologi informasi; 2. Pengembangan sistem informasi keuangan, SDM dan akademik yang sudah terbangun; 3. Penggunaan tanda tangan digital; 4. Sarana dan prasarana strategis berbasis *need assessment*; 5. Pengembangan *branding* Universitas.

Milestones Rencana Aksi Tema Digitalisasi dan Legislasi

No.	Inisiatif Strategis	Program	2021				2022				2023				2024				
			Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	
1	Integrasi Sistem Informasi utama dan pendukung berdasarkan tata Kelola teknologi informasi	Revisi tata Kelola Sistem Informasi di Universitas Indonesia (UI)																	
		Penguatan Kebijakan Penggunaan Sistem Informasi di UI (<i>Terms & Conditions</i>)																	
		Pembuatan Master Data Universitas																	
		Konsolidasi antar Unit dalam Pembentukan master data																	
		Penentuan penanggung jawab pengembangan master data universitas																	
		Penentuan substansi dari master data																	

			Pelaksanaan teknis pembuatan master data manajemen universitas																		
			Pengintegrasian master data kepada SI di Lingkungan UI																		
		Peningkatan kompetensi SDM IT Universitas	Perencanaan kebutuhan tenaga IT yang akan disertifikasi																		
			Pengadaan anggaran terkait dengan sertifikasi																		
			Penandatanganan perjanjian kerja untuk mengabdikan Kembali ke UI setelah dibiayai untuk mendapatkan sertifikasi																		
			Mengikuti pelatihan sertifikasi																		
			Mendapatkan sertifikasi																		
			Pembentukan Data Protection Officer	Perencanaan pembentukan jabatan DPO																	

		(DPO) di Lingkungan Universitas	Penentuan Tugas dan Fungsi DPO Universitas															
			Memasukan Posisi DPO sebagai bagian tata organisasi universitas															
			Pengadaan, penganggaran, dan pengangkatan DPO															
2.	Pengembangan Sistem Informasi Keuangan, SDM dan Akademik yang sudah terbangun	Revitalisasi dan Perluasan Sistem ANDIENI	Perencanaan Pembuatan Sistem ANDIENI untuk dokumen-dokumen akademik seperti formulir sidang skripsi, presensi, dsb.															
			Perencanaan Pembuatan Sistem ANDIENI untuk Dokumen Keuangan															
			Perencanaan Pembuatan Sistem ANDIENI untuk dokumen hukum Kepegawaian (SK kenaikan pangkat dsb.)															
			Implementasi ANDIENI untuk dokumen-dokumen akademik															

			Implementasi ANDIENI untuk Dokumen Keuangan																		
			Implementasi ANDIENI untuk dokumen hukum kepegawaian.																		
			Evaluasi pemanfaatan sistem ANDIENI untuk dokumen akademik dan keuangan																		
3	Penggunaan Tanda Tangan Digital	Penguatan Kebijakan Penggunaan Tanda Tangan Digital di Lingkungan UI	Kajian pembuatan peraturan																		
			Proses <i>drafting</i> legislasi																		
			Pengesahan Legislasi																		
		Pengembangan Fitur Tanda Tangan Digital	Adanya pengembangan fitur verifikasi kode QR pada tanda tangan digital																		
			Konsolidasi dengan BSR E mengenai penambahan fitur verifikasi kode QR dalam tanda tangan digital																		
			Penambahan Fitur Verifikasi kode QR																		

			dalam penggunaan Tanda Tangan digital																
			Implementasi fitur verifikasi kode QR dalam penggunaan tanda tangan elektronik dengan ANDIENI																
4	Penggunaan Tanda Tangan Elektronik Untuk Ijazah	Menerapkan Tanda Tangan Elektronik untuk Ijazah	Adanya kajian penggunaan tanda tangan elektronik untuk ijazah																
			Pembuatan kebijakan ijazah bertanda-tangan elektronik																
			Pembuatan pedoman penggunaan ijazah bertanda tangan elektronik (definisi ijazah asli, teknis legalisasi dsb.)																
			Penerapan tanda tangan elektronik untuk dokumen ijazah																
			Evaluasi Penggunaan tanda tangan digital untuk ijazah																

5	Sarana dan Prasarana Strategis Berbasis Need Assessment	Peremajaan Infrastruktur TI Universitas	Pendataan Infrastruktur Sistem Informasi Universitas																
			Pengauditan Kelayakan umum infrastruktur																
		Pengelolaan <i>Data Center</i> UI	Perencanaan Peremajaan <i>data center</i> Fisik Universitas																
			Melakukan Analisis risiko Teknologi Informasi terhadap lokasi <i>data center</i> universitas																
			Melakukan kajian pengamanan <i>data center</i> universitas																
			Merumuskan kebijakan pengelolaan <i>data center</i> universitas sesuai dengan kaidah aman, andal dan bertanggung jawab																
			Peremajaan <i>data center</i> universitas																
			Pembuatan Fitur interkoneksi antara portal riset universitas dan <i>website</i> utama universitas																
6	Pengembangan Branding Universitas	Pembuatan sistem informasi data kepakaran dan riset dari dosen dan peneliti di UI yang																	

			terintegrasi dengan <i>website</i>																
		Kajian Pemetaan Branding Universitas	Pembuatan kajian																
		Pengadaan SDM Khusus untuk Membuat Konten Kehumasan UI	Penentuan Kompetensi dan uraian tugas SDM yang akan mengisi formasi pembuat konten																
			Pengadaan, penganggaran, dan pengangkatan SDM konten																
			Pembuatan konten media sosial yang sesuai dengan kebutuhan <i>stakeholder</i>																
		Upaya dalam Penguatan Aksi Keterikatan Secara Global (<i>Global Engagement Action</i>)	Mengundang mitra kunci dan strategis untuk berpartisipasi dalam “Keterlibatan Global & Cakrawala ASEAN menuju Webinar 2030” yang berfokus keterlibatan dan internasionalisasi melalui Sains																

			Peluncuran Situs Web Global UI (<i>UI Global Website</i>)															
			Peluncuran Video Web Global UI (<i>UI Global Website</i>)															
			Mempublikasikan Tinjauan Global Universitas Indonesia (<i>Universitas Indonesia Global Year in Review 2022</i>)															
			Peluncuran situs berbahasa Inggris dan bagian Keterlibatan Global di situs web (harus mengikuti praktik terbaik Universitas Queensland)															
			Mempublikasikan Tinjauan Gugus Tugas Keterlibatan Global (Global Engagement Task Force Review)															
			Berdiskusi dengan departemen IT untuk membangun halaman Global Universitas Indonesia															

			(Contoh Praktik Terbaik Universitas Queensland)																
			Berdiskusi dengan tim IT untuk memiliki situs berbahasa Inggris (bukan hanya fungsi terjemahan)																
			Mempublikasikan Universitas Indonesia Global “Year in Review 2022” merinci pencapaian hingga saat ini, mitra kunci kolaborasi, fokus SDG yang distribusikan secara global dan melalui situs web																
		Upaya dalam Penguatan Aksi Keterlibatan Pekerja (<i>Employer Engagement Actions</i>)	Meninjau Progres Website																
			Merencanakan Portal UI <i>Talent Connect</i>																
			Merencanakan Portal <i>Employer Connect</i>																
			Meluncurkan situs web UI <i>Employer Engagement</i>																

			Meluncurkan Portal <i>Employer Connect</i>																	
			Rencanakan situs web UI <i>Employer Engagement</i>																	
			Rencanakan Strategi <i>Employer Engagement</i>																	
		Upaya dalam Penguatan Aksi Keterlibatan Alumni (<i>Alumni Engagement Actions</i>)	Menampilkan Video Singkat Alumni pada Website																	
			Meluncurkan acara jejaring yang menghubungkan ASEAN (<i>Connect ASEAN</i>)																	
			Meluncurkan UI Alumni <i>Masterclass</i>																	
			Merencanakan Situs web Keterlibatan Alumni (<i>UI Connect</i>)																	
		Upaya dalam Penguatan Aksi Penelitian dan Penemuan (<i>Research & Discovery Actions</i>)	Pembaruan di situs web UI <i>Discovery</i>																	
			Peluncuran situs web UI <i>Discovery</i>																	
			Mempublikasikan Laporan Sains & Inovasi UI 2022																	

			Menyiapkan situs web UI Discovery																
	Penguatan UI TV dan media sosial UI sebagai Upaya Branding Universitas		Pengadaan SDM untuk membuat konten																
			Pengadaan SDM untuk membuat konten																
			Pembuatan konten media sosial yang sesuai kebutuhan <i>stakeholder</i>																
			Kajian monetisasi akun media sosial UI																

Integrasi Sistem Informasi Utama dan Pendukung Berdasarkan Tata Kelola Teknologi Informasi

No.	Inisiatif	Detail Aktivitas	Produk Akhir	Detail Produk Akhir	Tonggak Pencapaian	Penanggung Jawab
1	Revisi tata Kelola Sistem Informasi di Universitas Indonesia (UI)	1. Perevisian dan penguatan peraturan rektor terkait tata Kelola teknologi informasi di UI.	Revisi Surat Keputusan Rektor tentang Tata Kelola Sistem Informasi, meliputi: <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebijakan pengembangan Aplikasi 2. Kebijakan arsitektur TI 3. Kebijakan penerapan TI 4. Kebijakan pengelolaan <i>data center</i> 5. Kebijakan pengelolaan data dan data pribadi 6. Kebijakan pengelolaan akun media sosial UI. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi kelemahan Tata Kelola TI Universitas 2. Melaporkan Rekomendasi 3. Drafting Norma Peraturan berdasarkan rekomendasi 4. Menetapkan peraturan rector 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Q4 2021 (Melaporkan Rekomendasi perubahan peraturan rektor tentang tata Kelola) 2. Q2 2022 (Terbitnya SK rektor mengenai tata Kelola sistem informasi) 	DSTI, & BLLH
2	Penguatan Kebijakan Penggunaan Sistem Informasi di UI (<i>Terms & Conditions</i>)	1. Pembuatan Kebijakan mengenai penggunaan sistem informasi di UI	Kebijakan penggunaan (<i>Terms & conditions</i>) Setiap Sistem informasi yang dikembangkan UI.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan Pembuatan kebijakan 2. Mendraf kebijakan penggunaan 	Q4 2022 (Terbitnya aturan mengenai ketentuan penggunaan sistem informasi di UI)	DSTI, BLLH dan Unit-unit terkait dengan sistem informasinya

				<ul style="list-style-type: none"> 3. Finalisasi Kebijakan Penggunaan 4. Pengintegrasian peraturan yang dibuat ke dalam Sistem Informasi Universitas 		
3	Pembuatan Master Data Universitas	<ul style="list-style-type: none"> 1. Konsolidasi antar Unit dalam Pembentukan master Data 2. Penentuan Penanggung Jawab pengembangan master data universitas 3. Penentuan substansi dari master data 4. Pelaksanaan teknis pembuatan master data 5. Pengintegrasian master data kepada seluruh SI di Lingkungan UI 	Master data	Master data	<ul style="list-style-type: none"> 1. Q1 2022 (Tersedianya desain master data dan pembagian kewenangan untuk keperluan pengembangan TI di lingkungan UI) 2. Q2 2022 (Terintegrasinya Sistem Informasi Universitas) 3. Q2 2022 Berkurangnya <i>silos data</i> di lingkungan Universitas 	DSTI dan Unit-unit terkait dengan sistem informasinya
4	Audit Sistem Informasi yang dikembangkan oleh UI	<ul style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan untuk melakukan audit terhadap sistem informasi Strategis yang 	Sertifikasi SI Strategis UI dengan trustmark	<ul style="list-style-type: none"> 1. Terdapat daftar sistem informasi universitas yang dinyatakan 	Tersedianya Sistem Informasi yang utama di lingkungan UI memiliki <i>trustmark</i>	DSTI, Pengadaan dan Unit-unit terkait

		<p>dikembangkan oleh UI</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Penentuan Sistem Informasi Strategis yang dikembangkan UI 3. Persiapan kelengkapan untuk pelaksanaan audit sistem informasi 4. Menentukan pengadaan auditor sistem informasi eksternal 5. Melakukan Audit kepada Sistem Informasi Strategis yang dikembangkan oleh UI 6. Sertifikasi keandalan (<i>trustmark</i>) 		<p>strategis di lingkungan UI</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Tersedianya pihak ketiga yang melakukan audit secara independen 3. Hasil audit berupa <i>trustmark</i> 		
5	Peningkatan kompetensi SDM IT Universitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan kebutuhan tenaga IT yang akan di sertifikasi 2. Pengadaan Anggaran terkait dengan sertifikasi 3. Penandatanganan perjanjian kerja untuk mengabdikan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya kebijakan perencanaan pengembangan kompetensi IT melalui sertifikasi keahlian IT. 	Ketersedianya SDM IT yang memiliki sertifikasi khusus	<ol style="list-style-type: none"> 1. Q4 2021 (Identifikasi kebutuhan sertifikasi SDM dengan keahlian IT) 2. Q1 2022 (Tersedianya personel IT yang memiliki sertifikasi keahlian khusus.) 	DSDM, DSTI, DITKEU, Pengadaan

		<p>Kembali ke UI setelah dibiayai untuk mendapatkan sertifikasi</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Mengikuti pelatihan sertifikasi 5. Mendapatkan sertifikasi 				
6	Pembentukan <i>Data Protection Officer</i> (DPO) di Lingkungan Universitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan pembentukan jabatan DPO 2. Penentuan tugas dan fungsi DPO universitas 3. Memasukkan posisi DPO sebagai bagian tata organisasi universitas 4. Pengadaan, penganggaran & pengangkatan DPO 5. Rekrutmen calon DPO yang telah tersertifikasi secara internasional 	Kebijakan Universitas/Peraturan Rektor	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan 2. Pengumuman Lowongan 3. Pendaftaran 4. Tahap seleksi 5. Pengumuman hasil seleksi 6. Program induksi (program-<i>onboarding</i>) 7. Pengangkatan 8. Pengambilan sumpah/janji 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Q2 2022 (Terdapat perencanaan pengadaan DPO) 2. Q4 2022 (Diangkatnya Pejabat DPO dalam Struktur organisasi UI) 	DSTI, Keuangan dan SDM

Pengembangan Sistem Informasi Keuangan, SDM dan Akademik Yang Sudah Terbangun

Nomor	Inisiatif	Detail Aktivitas	Produk Akhir	Detail Produk Akhir	Tonggak Pencapaian	Penanggung Jawab
1	Revitalisasi dan Perluasan Sistem ANDIENI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan Pembuatan Sistem ANDIENI untuk dokumen-dokumen akademik seperti formulir sidang skripsi, pressensi, dsb. 2. Perencanaan Pembuatan Sistem ANDIENI untuk Dokumen Keuangan 3. Perencanaan Pembuatan Sistem ANDIENI untuk dokumen hukum Kepegawaian (SK kenaikan pangkat dsb.) 4. Implementasi ANDIENI untuk dokumen-dokumen akademik 5. Implementasi ANDIENI untuk Dokumen Keuangan 6. Implementasi ANDIENI untuk 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelekatan tanda tangan elektronik dalam dokumen akademik di UI (Ijazah, Transkrip Nilai, Lembar Persetujuan Sidang, Berita Acara Sidang) 2. Pelekatan tanda tangan elektronik dalam dokumen Keuangan di UI 	Adanya kebijakan Universitas tentang pengimplementasian tanda tangan elektronik pada ANDIENI pada bidang akademik, Keuangan, dan SDM	<ol style="list-style-type: none"> 1. Q2 2022 Ada Dokumen Perencanaan perluasan implementasi 2. Q1 2023 Terealisasinya tanda tangan elektronik melalui ANDIENI pada dokumen Akademik, Keuangan dan SDM 	DSTI, Keuangan, SDM dan Arsip

		dokumen hukum kepegawaian. 7. Evaluasi pemanfaatan sistem ANDIENI untuk dokumen akademik dan keuangan.				
--	--	---	--	--	--	--

Penggunaan Tanda Tangan Digital

Nomor	Inisiatif	Detail Aktivitas	Produk Akhir	Detail Produk Akhir	Tonggak Pencapaian	Penanggung Jawab
1	Penguatan Kebijakan Penggunaan Tanda Tangan Digital di Lingkungan Universitas Indonesia (UI)	1. Adanya kajian pembuatan peraturan 2. Proses <i>drafting</i> legislasi 3. Pengesahan legislasi	Peraturan Universitas mengenai penggunaan Tanda tangan Digital di UI	Norma-norma peraturan tertulis mengenai penggunaan tanda tangan digital di UI	Q3 2022 Peraturan penggunaan tanda tangan digital disahkan	BLH
2	Pengembangan Fitur Tanda Tangan Digital	1. Adanya pengembangan fitur verifikasi kode QR tanda tangan digital 2. Konsolidasi dengan BSR mengenai penambahan fitur verifikasi kode QR dalam tanda tangan digital 3. Penambahan fitur verifikasi kode QR dalam penggunaan Tanda Tangan digital 4. Pengimplementasian fitur verifikasi kode QR dalam	Adanya fitur verifikasi kode QR dari dokumen yang telah ditandatangani secara elektronik dengan ANDIENI	Adanya Fitur Verifikasi QR code dalam Sistem Informasi ANDIENI	1. Q1 2022 Adanya fitur verifikasi kode QR dalam tanda tangan digital 2. Q1 2022 Dokumen yang ditandatangani secara digital dapat di verifikasi dalam bentuk cetak	Arsip & DSTI

		penggunaan tanda tangan elektronik dengan ANDIENI				
3	Penggunaan Tanda Tangan Elektronik Untuk Ijazah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya Kajian penggunaan tanda tangan elektronik untuk ijazah 2. Pembuatan kebijakan ijazah bertanda tangan elektronik 3. Pembuatan pedoman penggunaan ijazah bertanda tangan elektronik (Definisi ijazah asli, teknis legalisasi, dsb.) 4. Penerapan tanda tangan elektronik untuk dokumen ijazah 	Penggunaan Tanda Tangan Elektronik untuk Ijazah	Penggunaan Tanda Tangan Elektronik untuk Ijazah	Q4 2021 Implementasi penggunaan tanda tangan elektronik dalam pengesahan dokumen ijazah	DSTI & DIRPEN

Sarana dan Prasarana Strategis Berbasis *Need Assessment*

Nomor	Inisiatif	Detail Aktivitas	Produk Akhir	Detail Produk Akhir	Tonggak Pencapaian	Penanggung Jawab
1	Peremajaan Infrastruktur TI Universitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendataan Infrastruktur Sistem Informasi Universitas 2. Pengauditan Kelayakan umum infrastruktur 	Kebijakan Universitas	Peremajaan Infrastruktur TI Universitas	Q2 2022 Infrastruktur TI UI sudah diremajakan dan dilakukan pengauditan berkala	DSTI
2	Pengelolaan data Center Universitas Indonesia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan pembuatan <i>data center</i> fisik universitas 2. Melakukan kajian Analisis risiko teknologi informasi 	<i>Data center</i> universitas dan kebijakan pengelolaan <i>data center</i> Universitas	Perumusan kebijakan pengelolaan dan peremajaan data center UI	Q4 2022 Ada kebijakan pengelolaan data center di UI dan data center dikelola dan diremajakan secara berkala.	DSTI

		<p>terhadap lokasi <i>data center</i> universitas</p> <p>3. Melakukan kajian pengamanan <i>data center</i> universitas</p> <p>4. Merumuskan kebijakan pengelolaan <i>data center</i> universitas sesuai dengan kaidah aman, andal dan bertanggung jawab</p> <p>5. Pembangunan <i>data center</i> universitas</p>				
--	--	--	--	--	--	--

Pengembangan *Branding* Universitas

Nomor	Inisiatif	Detail Aktivitas	Produk Akhir	Detail Produk Akhir	Tonggak Pencapaian	Penanggung Jawab
1	Pembuatan Fitur interkoneksi antara portal riset universitas dan <i>website</i> utama universitas	Pembuatan sistem informasi data kepakaran dan riset dari dosen dan peneliti di UI yang terintegrasi dengan <i>website</i> utama	Sistem Informasi	Sistem Informasi yang terintegrasi mengenai kepakaran dan riset para dosen dan peneliti UI	Tersedianya informasi mengenai kepakaran dan riset dosen dan peneliti UI dan sistem informasi yang mewadahnya	DSTI & DRPM
2	Kajian Pemetaan <i>Branding</i> Universitas	1. Identifikasi Permasalahan <i>Branding</i> Universitas	Kajian	Kajian Pemetaan <i>Branding</i> Universitas yang	Q4 2021 Adanya kajian yang memuat kondisi <i>branding</i> universitas saat ini	Biro Humas dan KIP

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Penentuan <i>Brand Identity</i> UI dalam konteks Nasional dan Internasional 3. Perumusan Solusi Strategis dari permasalahan <i>branding</i> Universitas 4. Pemetaan Rencana Branding Universitas 		mencakup identifikasi masalah, <i>brand identity</i> , solusi masalah dan pemetaan rencana <i>branding</i> universitas.		
3	Pengadaan SDM Khusus untuk Membuat Konten Kehumasan UI	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penentuan Kompetensi dan uraian tugas SDM yang akan mengisi formasi pembuat konten 2. Pengadaan, penganggaran, dan pengangkatan DPO 3. Rekrutmen calon DPO yang telah tersertifikasi secara internasional 4. Pembuatan konten Social Media yang sesuai dengan kebutuhan <i>stakeholder</i> 	SDM	Personil Humas UI yang khusus membuat konten berbagai kanal media sosial UI	Q4 2021 Tersedianya Pembuat Konten dan Q1 2022 Konten untuk disebar di kanal media sosial UI	Biro Humas dan KIP

4	Penguatan UI TV dan Media Sosial UI sebagai Upaya <i>Branding</i> Universitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengadaan SDM untuk membuat konten 2. Pembuatan konten media sosial yang Sesuai kebutuhan <i>stakeholder</i> 3. Pengupayaan monetisasi akun media sosial UI 	SDM dan Konten	Personil Humas UI yang khusus membuat konten di UI TV.	Q4 2021 Tersedianya Pembuatan Konten dan Q1 2022 Konten untuk disebar di kanal media sosial UI	Biro Humas dan KIP
---	---	--	----------------	--	--	--------------------

RENCANA AKSI RBTU UI 2021 - 2024

RENCANA AKSI TEMA

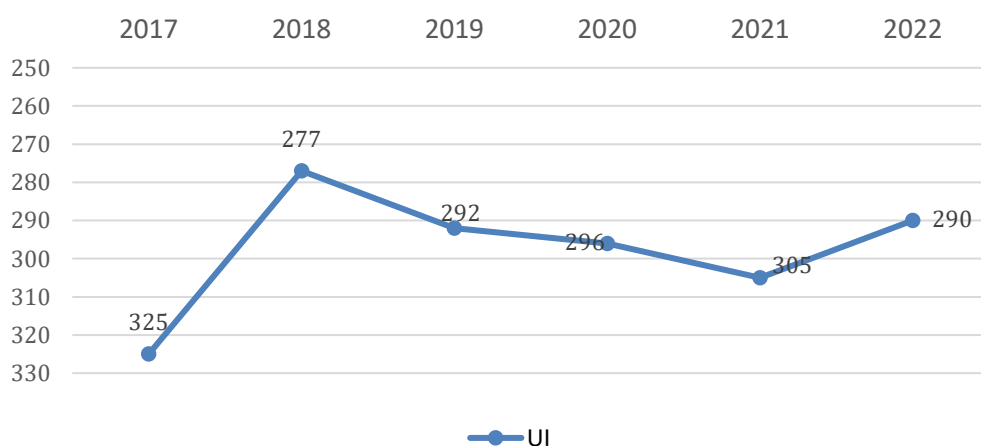
PENGUATAN TRI DHARMA



Latar Belakang

Proses pencapaian visi Universitas Indonesia yaitu "Menjadi pusat ilmu pengetahuan, teknologi, dan kebudayaan yang unggul dan berdaya saing, melalui upaya mencerdaskan kehidupan bangsa untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, sehingga berkontribusi bagi pembangunan masyarakat Indonesia dan dunia" memerlukan upaya besar yang tepat dan strategis. Upaya tersebut dijabarkan dalam misi Universitas Indonesia yang terdiri dari empat poin utama yaitu: 1.) menyediakan akses yang luas dan adil, serta pendidikan dan pengajaran yang berkualitas; 2) menyelenggarakan kegiatan Tri dharma yang bermutu dan relevan dengan tantangan nasional serta global; 3) menciptakan lulusan yang memiliki intelektualitas tinggi, berbudi luhur dan mampu bersaing secara global; dan 4) menciptakan iklim akademik yang mampu mendukung perwujudan visi Universitas Indonesia. Menjalankan misi tersebut untuk mewujudkan visi yang sudah ditentukan memerlukan panduan pelaksanaan dan rencana aksi yang praktikal, tepat sasaran, serta strategis.

Perwujudan visi dan juga proses menjalankan misi tersebut bukanlah hal mudah. Khususnya dalam menjalankan misi penyelenggaraan kegiatan Tridharma yang bermutu dan relevan dengan tantangan nasional serta global. Jika kita melihat pada data QS World *University Ranking*, maka Universitas Indonesia memperoleh dinamika peringkat yang fluktuatif. Dalam kurun waktu 6 tahun terakhir, Universitas Indonesia memperoleh peringkat paling tinggi pada tahun 2018 dibandingkan tahun-tahun setelahnya. Data dinamika peringkat QS World Ranking Universitas Indonesia dapat dilihat pada diagram berikut:



Peringkat WS World University Ranking: Universitas Indonesia

Sumber: QS WUR, 2020

Beberapa catatan lainnya yang dapat difokuskan antara lain adalah kinerja UI dibandingkan dengan Institut Teknologi Bandung (ITB) dan Universitas Gadjah Mada (UGM) dalam kriteria rasio fakultas/mahasiswa, reputasi akademik, dan tingkat sitasi belum menunjukkan hasil terbaik. Dengan berfokus pada sitasi publikasi, dibandingkan dengan kedua *anchor university*, saat ini UI dihadapkan pada tantangan terkait daya dukung yang berasal dari staf akademik dan kompetensi, serta tingkat publikasi dengan tingkat kesenjangan relatif signifikan. Hal tersebut merupakan dampak dari ketiadaan tenaga ahli yang berfokus hanya pada aktivitas penelitian saja, dan tidak harus dibebankan dengan tanggung jawab dan target pendidikan.

Berdasarkan penjelasan di atas, rencana aksi tema tri dharma ini dibuat untuk melaksanakan transformasi reformasi birokrasi di UI khususnya di bidang penelitian dan pengabdian masyarakat penting sebagai acuan kerja berbagai bidang kerja.

Regulasi dan Dokumen Kebijakan Tri Dharma UI

Rencana aksi ini mengacu pada Rencana Strategis Universitas Indonesia (Renstra UI), dan Kontrak kinerja Wakil Rektor Bidang Riset dan Inovasi Tahun 2020 pada perspektif *stakeholder*, proses internal, dan finansial, serta RPJP UI Tahun 2015-2035. Ada pun beberapa poin yang menjadi landasan penyusunan inisiatif strategis dalam tema penguatan tri dharma ini yang tertuang dalam RPJP UI Tahun 2015-2035. Diantaranya adalah:

- **Meningkatkan peringkat internasional**

UI menetapkan target untuk mencapai unggulan di Asia Tenggara pada periode 2021-2025, dan di Asia dalam 20 tahun mendatang (2035), salah satu isunya adalah bagaimana meningkatkan kualitas sistem dan tata kelola SDM. Dalam hal ini terutama dosen, dalam mengajar dan meneliti serta mutu sistem pengajaran sehingga mampu memenuhi kriteria unggul (RPJP UI Tahun 2015-2035, Bab II). Universitas Indonesia menetapkan indikator pada rencana kerja tahunan yaitu atas pemeringkatan internasional yang berasal dari QS World University Ranking, Peringkat Times Higher Education, Peringkat nasional Kemenristekdikti, Peringkat THE Impact, dan UI Green Metric WUR.

Target Renstra UI 2020 - 2024

Target Perbaikan Renstra UI 2020-2024	Strategi Renstra UI 2020-2024
Rasio dosen mahasiswa	Peningkatan jumlah dosen
Sitasi Per Dosen	Mendorong publikasi ilmiah pada jurnal Q1 dan Q2 agar kualitas lebih baik dan sitasi tinggi
Reputasi Akademik	<ul style="list-style-type: none"> ● Riset dengan diaspora UI ● <i>Global academic program</i> seperti <i>exchange program, internship, winter program, study trip for engagement and enrichment, dan research attachment.</i> ● Membangun aliansi dengan universitas di luar dan dalam negeri dalam pelaksanaan <i>joint programmes.</i>

- Menetapkan mitra bisnis dengan pemerintah

Kebijakan dan sistem tata kelola bidang pengabdian kepada masyarakat belum mampu menarik proyek kerja sama secara maksimal. Alokasi sumber daya untuk program pengabdian kepada masyarakat belum mempertimbangkan kegiatan pendidikan dan penelitian secara komprehensif (RPJP UI Tahun 2015-2035, Bab II).

- Meningkatkan penelitian dan publikasi internasional bereputasi

Pada bagian riset dan inovasi, terdapat beberapa hal yang menjadi permasalahan yaitu (RPJP UI Tahun 2015-2035, Bab II):

- Peta jalan (*roadmap*) penelitian dan pengembangan belum terbangun secara konsisten, baik dalam lingkup universitas maupun fakultas/pusat kajian, sehingga kegiatan penelitian dan pengembangan lebih bersifat reaktif terhadap permintaan sesaat.
- Program penelitian dan paten secara terpadu UI (interdisiplin keilmuan), baik antar pusat kajian maupun fakultas belum ada. Komitmen SDM UI, terutama dosen inti penelitian terhadap kegiatan penelitian masih belum mantap.
- Promosi dan diseminasi hasil penelitian dan pengembangan masih terbatas, hal ini juga berkaitan dengan belum adanya rencana strategis dari lembaga-lembaga penerbit (UI Press, Balai Penerbit FKUI, LP FEUI, dan lainnya) yang mampu membantu meningkatkan jumlah publikasi dosen/peneliti UI.

- Menciptakan *joint classroom*, *global academic program* dan *executive program*

Rencana strategis UI pada aspek perspektif stakeholders menyatakan bahwa untuk dapat mencapai sasaran strategis perlu untuk “memperkenalkan UI ke dunia internasional melalui program-program pendidikan, penelitian, dan kolaborasi global dengan didukung program yang tepat sasaran seperti *joint classroom* dan *global academic programme* (misal *exchange programme*, *visiting professorship* dan *fellowship* dan *research attachment*). Target kolaborator dari program ini antara lain universitas ternama di luar negeri dan diaspora UI. Untuk itu perlu: data diaspora UI atau jejaring dengan Diaspora UI

- *Endowed professorship fund*

Rencana strategis UI pada aspek perspektif stakeholders menyatakan bahwa *endowed professorship fund* yaitu sebagai bentuk keterlibatan perusahaan sebagai sponsor untuk melaksanakan tri dharma perguruan tinggi hingga pencapaian gelar guru besar.

Tinjauan Akademis dan Pemetaan Permasalahan

Dalam rangka meningkatkan peringkat internasional ini maka dibahas lebih mendalam dalam meningkatkan publikasi akademisi. Terkait dengan kinerja publikasi akademisi, riset sebelumnya mengidentifikasi lima kategori profil akademisi berdasarkan kinerja publikasinya yaitu (Amara, Landry, & Halilem, 2015):

- (1) *non-publishing scholars* yaitu akademisi yang tidak pernah dikutip karena tidak ada publikasinya atau kutipannya,
- (2) *low performing scholars* yaitu akademisi dengan jumlah publikasi terbatas dan hanya sedikit kutipannya,
- (3) *frequently publishing scholars* yaitu akademisi dengan jumlah publikasi banyak tetapi kutipannya terbatas,
- (4) *frequently cited scholars* yaitu akademisi dengan kutipan yang tinggi tetapi publikasinya terbatas, dan
- (5) *high impact frequently publishing scholars* yaitu akademisi dengan jumlah publikasi dan jumlah sitasi yang tinggi

Hasil analisis atas faktor yang mempengaruhi kinerja publikasi dari akademisi menemukan beberapa faktor berikut:

Faktor-faktor	Sumber Referensi
Alokasi waktu	<i>University faculties face challenges in finding time to work on research activities because of competing scholarly activities on their time such as time to teaching, administration and professional consulting (Hemmings et al. 2007; Landry et al. 2010).</i>
Sumber daya keuangan	<p><i>The publication record of scholars is influenced by the level and the sources of financial funding (Blumenthal et al. 1996; D'Este and Perkmann 2011; Landry et al. 2010; Amara and Landry 2012)</i></p> <p><i>There is a positive relationship between the level of financial resources raised by scholars and their number of publications and citations. Moreover, based on the findings of Blumenthal et al. (1996)</i></p>
Aktivitas transfer pengetahuan	<i>Informal knowledge transfer arrangements involve scholars providing technical information, expertise, or technical support, without being paid, to help companies solve technical problems (Amara et al. 2013).</i>
Hubungan dengan mitra bisnis	<p><i>Social networks and scholarly activities suggest that forging relations with companies creates opportunities that influence the patterns of academic careers (Amara et al. 2013; Landry et al. 2010; Dietz and Bozeman 2005)</i></p> <p><i>In a context of resource-scarcity, scholars who maintain strong and frequent linkages with companies have to make it at the expense of engagement in other scholarly activities such as publishing (Nelson 2001; Geuna and Nesta 2006).</i></p> <p><i>Positive association between linkages with companies and publications (Gulbrandsen and Smeby 2005; Van Looy et al. 2004; Stephan et al. 2007).</i></p> <p><i>No significant association between linkages with companies and publications (Carayol and Matt 2006; Landry et al. 2010; D'Este et al. 2013)</i></p>
Ranking akademik	<p><i>In most Canadian universities, the number of publications and citations is the major criteria for promotion from lower to higher academic ranks.</i></p> <p><i>Compared to scholars in lower academic ranks, scholars in higher academic ranks have more research experience, more research competence, more familiarity with a research topic, and a better capacity to raise tangible and intangible resources to support their research activities. These arguments suggest that, over a professional lifetime, scholars in higher academic ranks are expected to exhibit a higher number of publications and citations. (Amara, Landry, Halilem, 2015)</i></p>
Ranking universitas	<p>Akademisi yang berafiliasi dengan kampus top mendapatkan manfaat dari insentif yang meningkatkan kemungkinan tinggi potensi publikasi dan kutipannya. Insentif ini ada kemungkinan tidak disediakan atau disediakan dalam jumlah terbatas pada kampus yang lebih rendah rankingnya (Amara, Landry, Halilem, 2015). Insentifnya ini antara lain: (i) material incentives under the form of better research facilities (laboratories, research space, time release for research, etc.) that generate higher research outputs (Carayol and Matt 2004; Landry et al. 2010); (ii) intellectual incentives embodied in work environments where close contacts with productive scholars provide access to expertise and ideas that foster higher</p>

	<i>productivity (Allison and Long 1990; Hemmings et al. 2007); and (iii) social incentives to help scholars to preserve their self-esteem among productive colleagues (Zukerman 1967; Hemmings et al. 2007). Thus, thanks to incentives offered by universities in the top tier category, members of their faculty enjoy a “halo effect” (Dey et al. 1997) which tends to increase their chances of getting published and obtaining more citations as compared to their counterparts in second and third tier universities (Johnson 1997; Mingers and Xu 2010; Long et al. 2009; Miller et al. 2013; Bergh et al. 2006; Safo’ n 2013)</i>
Disiplin ilmu	Meskipun telah terdapat peningkatan jumlah publikasi di semua disiplin ilmu tetapi ada hasil yang berbeda dalam hal kinerja publikasi.

Benchmark

- **Insentif Penelitian**

Insentif penelitian untuk meningkatkan publikasi dan penelitian mulai umum dilakukan di beberapa kampus di Indonesia.

Perbandingan Insentif Penelitian

Perguruan Tinggi	Lembaga Pelaksana	Tahun	Program
-	Deputi Bidang Penguatan Riset dan Pengembangan Kementerian Riset dan Teknologi/Badan Riset dan Inovasi Nasional	2020	Insentif hak kekayaan intelektual produktif bagi individu/institusi/badan usaha sebagai pemilik paten. ²
Institut Teknologi Bandung	Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat	2021	Skema riset: riset peningkatan kapasitas dosen muda ITB (maksimal Rp 100 juta/proposal dan diperbolehkan tambahan insentif atas tambahan luaran wajib), riset unggulan ITB (maksimal Rp 150 juta/proposal), riset pengembangan unggulan (maksimal Rp 150 juta/proposal), dan riset kolaborasi universitas top dunia (maksimal Rp

² Deputi Bidang Penguatan Riset dan Pengembangan Kementerian Riset dan Teknologi/Badan Riset dan Inovasi Nasional. (2020). Panduan pengusul insentif HKI Produktif. Tersedia online di <https://penelitian.ugm.ac.id/wp-content/uploads/sites/295/2020/10/Panduan-Pengusul-Insentif-HKI-Produktif-1.pdf>

			150 juta/proposal) ³ .
Institut Teknologi Bandung	Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat	2021	Program bantuan konferensi internasional ITB Tahun 2021
Institut Teknologi Bandung	Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat	2020	Insentif publikasi ilmiah tahun 2020 bagi artikel status published di jurnal Q1 Rp 16.000.000/artikel. Tambahan insentif <ul style="list-style-type: none"> - Impact Factor >20 Rp 15.000.000 - 5<Impact Factor<20: Rp 10.000.000 - 0<Impact Factor<5 Rp 5.000.000⁴
Universiti Kebangsaan Malaysia	Solar Energy Research Institute	2007-2015	Research incentive university-industry grant ⁵ , research incentive university-community grant ⁶ , research university grant ⁷ , collaboration and knowledge transfer funds ⁸ , surge publishing fund ⁹ , economic transformation programme research fund scheme ¹⁰ , prime funds ¹¹ , young lecturers incentives grant ¹² , dan research development fund research group and PTJ ¹³ .

³ Panduan Program Riset ITB. (2021). Tersedia online di <https://www.lppm.itb.ac.id/wp-content/uploads/sites/55/2020/12/Materi-Sosialisasi-Panduan-Program-Riset-ITB-2021.pdf>

⁴ Institut Teknologi Bandung. (2020). Penawaran Insentif Publikasi. Tersedia online di <https://www.lppm.itb.ac.id/penawaran-program-insentif-publikasi-ilmiah-di-jurnal-q1/>

⁵ Solar Energy Research Institute. (2012). Research Incentive University-Industry Grant. Available online at <https://www.ukm.my/seri/research-incentive-university-industry-grant/>

⁶ Solar Energy Research Institute. (2012). Research incentive university-community grant. Available online at <https://www.ukm.my/seri/research-incentive-university-community-grant/>

⁷ Solar Energy Research Institute. (2015). Research university grant (GUP). Available online at <https://www.ukm.my/seri/research-university-grant-gup/>

⁸ Solar Energy Research Institute. (2014). Collaboration and knowledge transfer funds. Available online at <https://www.ukm.my/seri/iconic-collaboration/>

⁹ Solar Energy Research Institute. (2013). Surge publishing fund. Available online at <https://www.ukm.my/seri/surge-publishing-fund-dlp/>

¹⁰ Solar Energy Research Institute. (2013). Economic transformation programme research fund scheme. Available online at <https://www.ukm.my/seri/economic-transformation-programme-etp-research-fund-scheme/>

¹¹ Solar Energy Research Institute. (2014). Prime funds. Available online at <https://www.ukm.my/seri/prime-impact-fund-dip/>

¹² Solar Energy Research Institute. (2014). Young lectures incentives grant. Available online at <https://www.ukm.my/seri/young-lecturer-incentive-grant-ggpm/>

¹³ Solar Energy Research Institute. (2014). Research development fund research group and PTJ. Available online at <https://www.ukm.my/seri/research-development-fund-research-group-dpp/>

- **Pelatihan *Soft Skill* Mahasiswa**

Pelatihan untuk tenaga dosen telah muncul seperti di Universiti Kuala Lumpur Malaysia memiliki program *Synergizing Hard Skills and Soft Skills*. Contoh di UGM yaitu melalui program pelatihan "Manajemen Karir Dosen" untuk akselerasi kenaikan jabatan fungsional Dosen. Pelatihan dosen di Universitas Indonesia juga telah dilakukan tetapi untuk mendukung program MBKM maka mahasiswa juga harus mendapatkan pembekalan *soft skill*. Beberapa perguruan tinggi di dalam dan luar negeri telah memiliki program pengembangan *soft skill* mahasiswa.

- ***Joint Venture***

Joint venture telah dilakukan oleh beberapa universitas di dunia. Universitas di China telah menyelenggarakan *joint-venture universities* yaitu melibatkan dua institusi yang berasal dari China dan lokasi lainnya seperti Amerika Serikat, Inggris, Rusia, Israel, dan Hongkong. Pemerintah melakukan pendekatan terhadap calon universitas mitra pada program *joint-ventures universities* di China.¹⁴ Konsep *joint venture* di China ini memungkinkan mahasiswa di China berkuliah di institusi di luar negeri tanpa harus pergi ke luar negeri atau dengan melakukan perkuliahan satu atau dua semester di institusi mitra, serta program ini menyediakan ruang bagi mahasiswa asing untuk melakukan studi di China.

- ***Branding***

Branding atas kualitas penelitian dan publikasi dapat pula disajikan di website universitas. Beberapa kampus telah mulai melakukan hal tersebut, berikut beberapa contohnya:

- Portal riset di University of Birmingham yang memungkinkan untuk melihat hasil publikasi di setiap sekolah, fakultas, dan periset

¹⁴Cao, C. (2021). Chinese joint-venture universities try for the best of both worlds. *Nature*, 593(7860), S28-S28.
<https://www.nature.com/articles/d41586-021-01406-z>

UNIVERSITY OF BIRMINGHAM Research Portal

Schools Publications **Researchers** Research Projects Activities Datasets

Home > Researchers > Ross Abbinnett

Ross Abbinnett

Overview Publications

Colleges, School and Institutes
Social Policy, Sociology and Criminology

Willingness to take PhD students
Yes

PhD projects
Ross Abbinnett's research interests further include:

Social and cultural theory
Recent French social theory
Ethics and technology
Marxism and postmodernity
Philosophy and social science
The relationship between the concept of truth and the historical development of the social sciences (particularly sociology)
Modern and postmodern theories of culture and identity
The relationship between Marxism and postmodernism - particularly the attempts of Lyotard, Derrida, Hardt and Negri, and Deleuze and Guattari to reconfigure the political demand of Marx after the technological transformation of modern capitalism

View graph of relations

Most downloaded publications

The Politics of Spirit in Stiegler's Techno-Pharmacology
Ross Abbinnett, 8 Jul 2015, In: *Theory Culture & Society*, 32, 4, p. 65-80 16 p.
Research output: Contribution to journal / Article / peer-review **411 downloads**

Living After Auschwitz: Memory, Culture and Biopolitics in the Work of Bernard Stiegler and Giorgio Agamben
Ross Abbinnett, 6 Aug 2018, (E-pub ahead of print) In: *Theory Culture & Society*.
Research output: Contribution to journal / Article / peer-review **125 downloads**

Recent publications

The neoliberal imagination: politics, aesthetics and economics in the evolution of hyper-industrial capitalism
Ross Abbinnett, 30 Oct 2020, 1 ed. London: Routledge, 252 p. (Media, Culture and Critique: Future Imperfect)

- Data staf lengkap dengan publikasi seperti yang dilakukan oleh University of Melbourne

UNIVERSITY OF MELBOURNE Sign in Quick Access


News & Events Services & Support About UoM COVID-19

Welcome to Staff Hub

How can we help?

POPULAR SEARCHES

Staff News Highlights



- **Melakukan kolaborasi riset dengan sektor swasta**

Praktik internasional menunjukkan bahwa kerja sama dengan sektor swasta telah banyak dilakukan oleh Universitas dalam melakukan penelitian. Beberapa contohnya antara lain:

- Kolaborasi antara NUS dan SHELL untuk solusi *advance decarbonisation*¹⁵
- NUS mendirikan 5 *corporate laboratories* yang menjadi tempat bagi *faculty, researchers, PhD and masters' students* untuk bekerja bersama dengan industri dalam riset yang memiliki relevansi langsung pada industri. Beberapa corporate laboratories di NUS antara lain Keppel-NUS Corporate Laboratory, Sembcorp-NUS Corporate Laboratory, NUS-Singtel Cyber Security Research and Development Laboratory, WIL@NUS Corporate Laboratory, Applied Materials-NUS Advanced Materials Corporate Laboratory.¹⁶ Program ini merupakan program yang didukung oleh pemerintah Singapura melalui National Research Foundation under Prime Minister's Office Singapore dan terdapat di universitas lainnya di Singapore misal NTU. Hal ini sejalan dengan upaya Singapura dalam membentuk *technology consortia*.¹⁷

- **Memberdayakan peran teknologi dalam proses pembelajaran Massive Online Open Course (MOOC)**

Pembelajaran online telah banyak berkembang di berbagai kampus di dunia dengan sistem berbayar atau tidak berbayar dengan rentang waktu pendek dan panjang. Isu yang muncul dalam pembentukan MOOC yang harus dipersiapkan antara lain:

- Platform pembelajaran online, beberapa kampus menggunakan *canvas* seperti yang dilakukan di University of Harvard atau menggunakan sistem semacam *emas.ui.ac.id* seperti yang dilakukan di Universitas Gadjah Mada.
- Biaya pelaksanaan yang dapat disediakan bebas biaya atau berbayar.
- Angka kredit untuk dosen apakah termasuk dalam SKS pengajaran yang dilakukan setiap semester atau tidak.

¹⁵ National University of Singapore. (2021). NUS and Shell Join Hands to Advance Decarbonisation Solutions .Tersedia online di <https://news.nus.edu.sg/nus-and-shell-join-hands-to-advance-decarbonisation-solutions/>

¹⁶ National Research Foundation of Singapore Government. (2021). Corporate Laboratories in Universities. Tersedia online di <https://www.nrf.gov.sg/programmes/corporate-laboratories-in-universities>

¹⁷ National Research Foundation of Singapore Government. (2021). Technology Consortia. Tersedia online di <https://www.nrf.gov.sg/programmes/technology-consortia>

- Perolehan kredit bagi mahasiswa yang ikut serta perkuliahan untuk diakui di masing-masing universitas (bagi mahasiswa dalam negeri dan luar negeri), sertifikat CATS (bagi mahasiswa internasional).

Perbandingan Modul dan Sertifikasi

Universitas	Jenis Modul	Sertifikasi
University of Harvard	<i>Free</i> dan <i>paid</i> dengan durasi 1-12 minggu	Audit <i>free</i> , jika ada sertifikat ada biaya tambahan
University of Oxford	<i>Short online course, longer online course, professional online course</i> berbayar	Sertifikat CATS dengan biaya lebih mahal
Universitas Gadjah Mada	Modul untuk mahasiswa aktif UGM dan mahasiswa non-UGM untuk <i>course</i> publik yang bekerja sama.	Pengakuan kredit mata kuliah yang dapat diambil dapat diakui di masing-masing universitas (https://elok.ugm.ac.id/index.php)

Opsi pengabdian masyarakat dengan publikasi video di MOOC jadi ada dua skema *free* dan *paid*.

Rencana Aksi

Rencana Aksi implementasi inisiatif strategis akan dibagi ke dalam dua sub-pembahasan, yaitu *milestones* pencapaian program Rencana Aksi per-kuartal (Quarter), mulai dari kuartal 1 (Q1) hingga kuartal 4 (Q4) pada setiap tahunnya, serta tabel detail inisiatif strategis.

Milestones Rencana Aksi Tema Penguatan Tridharma

No.	Inisiatif Strategis	Detail Aktivitas	2021				2022				2023				2024				
			Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	
1.	Pemeringkatan internasional: Pengembangan insentif penelitian yang komprehensif	Menyusun rencana pembiayaan penelitian dan target jumlah publikasi																	
		Menyusun kebijakan insentif penelitian dan publikasi																	
		Memberikan insentif penelitian dan publikasi																	
		Mengevaluasi pemberian insentif penelitian dan publikasi																	
		Meningkatkan penelitian dan publikasi internasional di jurnal terindeks bereputasi <ul style="list-style-type: none"> ● Tata kelola etik penelitian ● Program-program peningkatan publikasi, penelitian, pengabdian masyarakat 																	

	Pemeringkatan internasional: Meningkatkan jumlah penelitian dan publikasi internasional berkualitas di jurnal terindeks bereputasi	Menyusun rencana tata kelola uji etik penelitian pada level universitas																
		Melaksanakan uji etik penelitian pada level universitas																
		Melaksanakan program-program untuk meningkatkan publikasi dan penelitian yang dibiayai																
2	Implementasi kurikulum MBKM: Memperkuat elemen <i>soft skill</i> mahasiswa sesuai dengan kurikulum MBKM	Penyusunan kurikulum dan bahan pembelajaran untuk pengembangan <i>soft skill</i>																
		Pelaksanaan pelatihan pengembangan <i>soft skill</i> untuk mahasiswa																
		Evaluasi pelaksanaan pelatihan pengembangan <i>soft skill</i> untuk mahasiswa																
	Implementasi kurikulum MBKM: Memberdayakan peran teknologi dalam proses pembelajaran dan adopsi MOOC	Pemberian hibah bagi penyusunan bahan ajar MOOC																
		Penyusunan rencana pelaksanaan dan kaji feasibilitas pelaksanaan MOOC untuk peserta internal dan eksternal																
		Pelaksanaan MOOC bagi mahasiswa internal UI dan eksternal UI																

	Implementasi kurikulum MBKM: Menciptakan dan melaksanakan <i>joint classroom, global academic program, dan executive program</i>	Melaksanakan <i>joint classroom, global academic program, dan executive program</i>																		
3	Peningkatan kerja sama dengan pemerintah, alumni, mitra bisnis dan Lembaga lainnya: Meningkatkan dukungan dari mitra untuk program pengabdian masyarakat	Melakukan penggalangan dana untuk program pengabdian masyarakat																		
		UKK PI dan UKK PM melaksanakan program pengabdian masyarakat dengan dukungan dari mitra																		
		Membentuk <i>joint venture</i> dengan mitra industri atau lembaga lainnya yang kredibel																		
		Evaluasi pelaksanaan pengabdian masyarakat yang dibiayai mitra																		
	Peningkatan kerja sama dengan pemerintah, alumni, mitra bisnis dan Lembaga lainnya: Membentuk <i>joint venture</i> dengan mitra industri atau lembaga lainnya yang kredibel	Melakukan penyusunan <i>Memorandum of Understanding (MOU)</i> dengan mitra industri dan lembaga lainnya																		
		Melakukan penyusunan PKS mitra industri atau lembaga lainnya dengan difasilitasi DKS untuk dapat dikerjasamakan dengan unit berafiliasi UI yang sesuai dengan ketentuan (UKK Komersil)																		

	Evaluasi <i>joint venture</i> yang terbentuk dan outputnya																		
Peningkatan kerja sama dengan pemerintah, alumni, mitra bisnis dan Lembaga lainnya: Kerja sama dengan dengan sektor bisnis, pemerintah, dan lembaga lainnya yang kredibel untuk mendukung penelitian	Menggalang dukungan dana penelitian untuk peningkatan jabatan hingga guru besar (<i>endowed professorship fund</i>)																		
	Melakukan penelitian dan publikasi bersama antara peneliti dengan peneliti universitas dan perusahaan ternama luar negeri																		
	Melakukan riset peneliti UI dengan peneliti diaspora UI yang berafiliasi dengan universitas/institut luar negeri																		
	Memfaatkan hasil riset dan inovasi untuk membantu pemecahan masalah bangsa																		
Peningkatan kerja sama dengan pemerintah, alumni, mitra bisnis dan Lembaga lainnya:	Menyusun rencana optimalisasi kelembagaan																		

Peningkatan Peringkat Internasional

No.	Inisiatif	Detail Aktivitas	Produk Akhir	Detail Produk Akhir	Tonggak Pencapaian	Penanggung Jawab
1	Pengembangan insentif/hibah penelitian yang komprehensif	Menyusun rencana pembiayaan penelitian dan target jumlah publikasi	<ul style="list-style-type: none"> Rencana jumlah proposal dibiayai Rencana jumlah publikasi UI 	<ul style="list-style-type: none"> Rencana jumlah proposal penelitian yang dibiayai eksternal dan jumlah proposal dibiayai UI tahunan Rencana jumlah proposal penelitian yang dibiayai eksternal dan jumlah proposal dibiayai UI jangka menengah Rencana jumlah publikasi UI di Scopus tahunan dan jangka menengah 	Q4 (2021, 2022, 2023, 2024)	DRP
		Menyusun kebijakan insentif/hibah penelitian dan publikasi	<ul style="list-style-type: none"> Kebijakan insentif penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> Kebijakan yang mengatur tata cara pemberian insentif berdasarkan kinerja penelitian 	Q1 (2022, 2023, 2024)	DRP
		Memberikan insentif/hibah penelitian dan publikasi	<ul style="list-style-type: none"> Insentif proposal penelitian Insentif publikasi 	<ul style="list-style-type: none"> Insentif proposal penelitian bagi dosen untuk kelompok dosen pemula dan dosen yang memiliki rekam jejak penelitian menengah hingga tinggi Insentif atas publikasi dosen di jurnal internasional dan nasional bereputasi 	Insentif proposal: Q1 (2022, 2023, 2024) Insentif publikasi: Q2 (2022, 2023, 2024) & Q4 (2022, 2023, 2024)	DRP, SDM, Keuangan
		Mengevaluasi pemberian insentif/hibah penelitian dan publikasi	<ul style="list-style-type: none"> Evaluasi jumlah proposal penelitian dibiayai Evaluasi jumlah dosen penerima insentif 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluasi atas jumlah proposal yang dibiayai oleh UI dan eksternal dibandingkan dengan jumlah rencana proposal yang dibiayai tiap semester. Proposal yang dibiayai UI 	Q2 (2022, 2023, 2024) & Q4 (2022, 2023, 2024)	DRP

			publikasi dan jumlah publikasi pada jurnal bereputasi	merupakan pembiayaan pada level Universitas dan Fakultas <ul style="list-style-type: none"> • Tolok ukur output: evaluasi jumlah riset dibiayai dalam upaya peningkatan publikasi, jumlah hasil riset yang dipublikasikan, jumlah kekayaan intelektual (paten dan non paten) yang didaftarkan, jumlah kolaborasi riset dengan peneliti universitas dan institusi ternama luar negeri, dan jumlah publikasi terindeks. 		
2	Meningkatkan jumlah penelitian dan publikasi internasional berkualitas di jurnal terindeks bereputasi	Menyusun rencana tata kelola uji etik penelitian pada level universitas	<ul style="list-style-type: none"> • Alur uji etik penelitian • Formulir dan standar uji etik penelitian • Pembentukan komite etik penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> • Alur proses uji etik penelitian • Pembentukan komite etik penelitian • Formulir dan standar uji etik penelitian 	Alur uji etik penelitian & formulir standar uji etik penelitian: Q1 2022 Pembentukan komite etik penelitian: Q2 2022	DRP
		Melaksanakan uji etik penelitian pada level universitas	<ul style="list-style-type: none"> • Pemberian layanan uji etik penelitian pada level universitas bagi penelitian dosen • Dimulainya pemberian layanan uji etik penelitian pada level universitas 	Layanan dari pengajuan hingga pemberian uji etik penelitian secara bertahap untuk dosen, mahasiswa doktor, magister, dan sarjana.	Q3 2022 untuk dosen, Q2 2022 untuk program doctoral, Q3 2022 untuk program magister, dan Q1 2023 untuk	DRP, Komite Etik

			bagi mahasiswa program doctoral <ul style="list-style-type: none"> • Dimulainya pemberian layanan uji etik penelitian pada level universitas untuk program magister • Dimulainya pemberian layanan uji etik penelitian pada level universitas untuk program sarjana 		program sarjana	
--	--	--	---	--	-----------------	--

Implementasi Kurikulum MBKM

No.	Inisiatif	Detail Aktivitas	Produk Akhir	Detail Produk Akhir	Tonggak Pencapaian	Penanggung Jawab
1	Memperkuat elemen <i>soft skill</i> tenaga pengajar dan staf sesuai dengan kurikulum MBKM	Penyusunan kurikulum dan bahan pembelajaran untuk pengembangan <i>soft skill</i>	Kurikulum dan bahan pembelajaran untuk pengembangan <i>soft skill</i>	Kurikulum dan bahan pembelajaran. Kurikulum pelatihan dengan durasi 10-32 jam pelatihan. Bahan pembelajaran yang disusun memungkinkan <i>self study</i> dan atau dengan dipandu oleh tutor.	Q1 2022	DIRPEN
		Pelaksanaan pelatihan pengembangan <i>soft skill</i> untuk tenaga pengajar dan staf	Program pelatihan <i>soft skill</i> untuk tenaga pengajar dan staf	Pelatihan <i>soft skill</i> yang dilaksanakan dari <i>trainer for trainer</i> atau <i>coaching for coach</i> tentang kurikulum MBKM dan keterampilan dalam	Q2 2022 mulai diberlakukan secara periodik	DIRPEN

				mendampingi mahasiswa mengikuti kurikulum MBKM.		
		Evaluasi pelaksanaan pelatihan pengembangan <i>soft skill</i> untuk tenaga pengajar dan staf	Evaluasi pelaksanaan pelatihan	Evaluasi atas jumlah tenaga pengajar dan staf yang mengikuti pengembangan <i>soft skill</i> sesuai dengan kurikulum MBKM	Q4 2022 mulai dilakukan dan dilakukan setiap tahun sekali	DIRPEN
2	Memperkuat elemen <i>soft skill</i> mahasiswa sesuai dengan kurikulum MBKM	Penyusunan kurikulum dan bahan pembelajaran untuk pengembangan <i>soft skill</i>	Kurikulum dan bahan pembelajaran untuk pengembangan <i>soft skill</i>	Kurikulum dan bahan pembelajaran <i>soft skill</i> . Kurikulum dan bahan pembelajaran. Kurikulum pelatihan dengan durasi 10-32 jam pelatihan. Bahan pembelajaran yang disusun memungkinkan <i>self study</i> dan atau dengan dipandu oleh tutor.	Q1 2022	DIRPEN/CIL, Fakultas
		Pelaksanaan pelatihan pengembangan <i>soft skill</i> untuk mahasiswa	Program pelatihan <i>soft skill</i> untuk mahasiswa	Pelatihan <i>soft skill</i> yang dilaksanakan contohnya kemampuan bahasa, keterampilan penelitian (manajemen sitasi, anti plagiarisme), pembekalan <i>interpersonal skill</i> , kemampuan beradaptasi, kemampuan berkoordinasi, empati dan kepemimpinan, dan keterampilan lain sesuai dengan kategori MBKM.	Q3 2022-Q4 2024	DIRPEN/CIL, Fakultas
		Evaluasi pelaksanaan pelatihan pengembangan <i>soft skill</i> untuk mahasiswa	Evaluasi pelaksanaan pelatihan	Evaluasi atas jumlah mahasiswa yang mengikuti pengembangan <i>soft skill</i> sesuai dengan kurikulum MBKM	Q4 (2022, 2023, 2024)	DIRPEN/CIL, Fakultas

3	Memberdayakan peran teknologi dalam proses pembelajaran dan adopsi MOOC	Pemberian hibah bagi penyusunan bahan ajar MOOC	Hibah penyusunan MOOC	Pemberian hibah bagi tenaga pengajar untuk menyusun MOOC	Q1-Q4 (2021-2024)	Pengembangan bahan ajar MOOC: DPASDP
		Penyusunan rencana pelaksanaan dan kajian <i>feasibilitas</i> pelaksanaan MOOC untuk peserta internal dan eksternal	<ul style="list-style-type: none"> • Rencana pelaksanaan atau panduan kerja • Kajian <i>feasibilitas</i> keuangan • Kajian beban kerja dosen • Rencana pengembangan MOOC untuk mahasiswa internal UI dan eksternal 	Rencana pelaksanaan atau panduan kerja Kajian <i>feasibilitas</i> keuangan Kajian beban kerja dosen dan penghitungannya dalam beban kerja dosen pengajar Rencana pengembangan MOOC untuk mahasiswa internal UI dan eksternal	Q4 2021 Q1-Q4 2022	Tim Pelaksanaan MOOC: CIL, Program Studi, SDM, Keuangan, DSTI
		Pelaksanaan MOOC bagi mahasiswa internal UI dan eksternal UI	<ul style="list-style-type: none"> • Pelaksanaan perkuliahan MOOC untuk mahasiswa internal UI • Pelaksanaan perkuliahan MOOC untuk mahasiswa eksternal UI 	Mata kuliah yang dapat diakses melalui media <i>online</i> yang dapat diperuntukkan untuk internal mahasiswa UI, universitas lainnya yang bekerja sama, atau masyarakat umum yang dapat bersifat berbayar atau tidak berbayar.	Mahasiswa internal UI: Q2 2022 Mahasiswa eksternal UI: Q2 2023	Tim Pelaksanaan MOOC: CIL, Program Studi, SDM, Keuangan, DSTI
4	Menciptakan dan melaksanakan <i>joint classroom, global academic program, dan executive program</i>	Menyusun rencana kerja dan diseminasi rencana program <i>joint classroom, global academic program, dan executive program</i>	Rencana kerja dan diseminasi lintas unit dan sektor tentang pelaksanaan <i>joint classroom, global academic program, dan executive program</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Tolok ukur output: rencana kerja dan diseminasi rencana kerja • <i>Joint classroom, global academic program, dan executive program</i> yang diselenggarakan oleh fakultas /program studi dengan melibatkan mitra kerja sama berdasarkan jejaring nasional 	Q2 2022-Q4 2024	DIRPEN, CIL, International Office UI, International Office Fakultas, Fakultas, dan Program Studi

				<p>atau internasional dari International Office UI dan International Office di tingkat Fakultas.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● CIL juga menyelenggarakan <i>executive program dan global academic program</i> melalui pembelajaran dengan sistem MOOC. ● Dirpen melakukan <i>cascading</i> ke fakultas. ● Jumlah penyelenggaraan <i>joint classroom, global academic program, dan executive program</i> 		
		Mengikutsertakan mahasiswa UI <i>joint classroom</i> dengan memberi kesempatan untuk mengikuti kuliah dosen-dosen ternama di luar negeri melalui <i>video conference</i>	Pelaksanaan <i>joint classroom</i>	Mahasiswa UI mengikuti <i>joint classroom</i> dengan kelas-kelas di kampus luar negeri melalui <i>video conference</i> .	Q2 2022-Q4 2024	DIRPEN, CIL, International Office UI, International Office Fakultas, Fakultas, dan Program Studi
		Memberikan kesempatan kepada mahasiswa dan tenaga pengajar untuk mengikuti <i>global academic program</i>	Pelaksanaan <i>global academic program</i>	<i>Global academic program</i> seperti <i>exchange program, internship, summer program, study trip for engagement and enrichment, joint courses, visiting professorship, fellowship and research attachment</i>	Q2 2022-Q4 2024	DIRPEN, CIL, International Office UI, International Office Fakultas, Fakultas, dan Program Studi
		Menciptakan <i>executive program</i> sesuai kebutuhan masyarakat	Pelaksanaan <i>executive program</i>	Pelaksanaan <i>executive program</i>	Q2 2022-Q4 2024	DIRPEN, Fakultas, dan Program Studi

Peningkatan Kerja Sama dengan Pemerintah, Alumni, Mitra Bisnis, dan Lembaga Lainnya yang Kredibel

No.	Inisiatif	Detail Aktivitas	Produk Akhir	Detail Produk Akhir	Tonggak Pencapaian	Penanggung Jawab
1	Meningkatkan dukungan dari mitra untuk program pengabdian masyarakat	Melakukan penggalangan dana untuk program pengabdian masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> Dukungan dana untuk pengabdian masyarakat atau <i>alumni giving back program</i> (UI Peduli) Kolaborasi dengan mitra bisnis atau instansi pemerintah untuk melakukan program pengabdian masyarakat 	<ul style="list-style-type: none"> Donasi dari program UI Peduli menjadi sumber pembiayaan eksternal program pengabdian masyarakat tematik sesuai Renstra UI. Tolok ukur output: jumlah pengabdian masyarakat dengan dana donasi 	Q3 2021-Q4 2024	<p>DPPM: Pelaksanaan pengabdian masyarakat</p> <p>DPPU: meningkatkan jumlah mitra</p>
		UKK PI dan UKK PM melaksanakan program pengabdian masyarakat dengan dukungan dari mitra	Program pengabdian masyarakat yang dilaksanakan oleh UKK PI/UKK PPPM yang dibiayai mitra	Program pengabdian masyarakat yang dilaksanakan oleh UKK PI/UKK PPPM yang dibiayai mitra	Q2 2022-Q4 2024	<p>UKK PI maupun PPM: Pelaksana Pengabdian & Pelayanan Masyarakat</p> <p>UKK PI/PPM = Unit kerja Khusus Penelitian / Pengabdian- Pelayanan Masyarakat</p>
		Evaluasi pelaksanaan pengabdian masyarakat yang dibiayai mitra	Evaluasi pelaksanaan kerja sama	<ul style="list-style-type: none"> Tolok ukur output: evaluasi memuat jumlah program pengabdian masyarakat yang dibiayai mitra dibandingkan dibiayai internal UI, evaluasi atas keterlibatan UKK PI dan UKK PM dalam pelaksanaan pengabdian masyarakat, dan jumlah program yang 	Q4 (2022-Q2024)	DPPM

				berdampak pada penyelesaian masalah bangsa dan kinerja pengabdian masyarakat		
2	Membentuk <i>joint venture</i> dengan mitra industri atau lembaga lainnya yang kredibel	Melakukan penyusunan <i>Memorandum of Understanding (MOU)</i> dengan mitra industri dan lembaga lainnya	MOU	MOU yang mengikat mitra industri atau lembaga lainnya yang kredibel sebagai payung pelaksanaan PKS dan <i>joint venture</i> .	Q2 2022-Q4 2024)	Penyusunan MOU: DKS Penyusunan PKS dan Joint Venture: DKS / UKK Komersil
		Melakukan penyusunan PKS mitra industri atau lembaga lainnya dengan difasilitasi DKS untuk dapat dikerjasamakan dengan unit berafiliasi UI yang sesuai dengan ketentuan (UKK Komersil)	Perjanjian kerja sama	Perjanjian kerja sama yang memuat	Q2 2022-Q4 2024)	Penyusunan MOU: DKS Penyusunan PKS dan Joint Venture: DKS / UKK Komersil
		Evaluasi <i>joint venture</i> yang terbentuk dan outputnya	Evaluasi jumlah dan output <i>joint venture</i>	Tolok ukur output: jumlah kolaborasi pengajaran, penelitian, jumlah inovasi, pengabdian masyarakat, atau	Q4 (2022,2023,2024)	DKS

				penelitian untuk membantu pemecahan masalah bangsa (inovasi).		
		<p>Catatan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Joint venture</i> baru dapat dilaksanakan sebagai UKK Komersial. Saat ini DISTP dengan status kelembagaan saat ini hanya dapat melaksanakan kerja sama riset berdasarkan perjanjian kerja sama bukan dalam bentuk <i>joint venture</i>. Namun demikian, sejalan dengan amanat agar DISTP menjadi STP masih memerlukan kajian kelembagaan untuk transformasi DISTP menjadi STP. Kerja sama yang saat ini dilakukan oleh DISTP masuk pada inisiatif berikutnya yaitu dalam bentuk kerja sama dalam pemanfaatan SDM UI untuk membentuk kluster riset dan pemanfaatan aset tangible UI (laboratorium) untuk penelitian internal dan eksternal. • Kerja sama penelitian dapat terlaksana misalnya dalam membentuk laboratorium penelitian mitra industri di universitas atau kolaborasi riset terapan dengan mitra industri. 				

3	Kerja sama dengan dengan sektor bisnis, pemerintah, dan lembaga lainnya yang kredibel untuk mendukung penelitian	Menggalang dukungan dana penelitian untuk peningkatan jabatan hingga guru besar (<i>endowed professorship fund</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Dukungan dana penelitian untuk peningkatan jabatan hingga guru besar (<i>endowed professorship fund</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengalokasikan dana dukungan bagi dosen dengan prioritas peningkatan jenjang jabatan menuju guru besar. Dana dari mitra kerja sama dapat digunakan untuk melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat yang diperuntukkan bagi dosen yang akan melakukan kenaikan jabatan hingga guru besar. Misalnya melalui kegiatan <i>sabbatical leave</i>. • Tolok ukur output: jumlah dosen penerima dukungan dana penelitian untuk peningkatan jabatan hingga guru besar • Target bagi DKS & UKK DK 125 Miliar untuk <i>endowed professorship fund</i> 	Q3 2021-Q4 2024	<p>DISTP: Memanfaatkan hasil riset dan inovasi untuk membantu pemecahan masalah bangsa; Kolaborasi riset penelitian UI dengan peneliti dari universitas dan perusahaan ternama luar negeri (<i>joint research</i>).</p> <p>DRP: Dukungan dana penelitian untuk peningkatan jabatan hingga guru besar (<i>endowed professorship fund</i>); Melakukan penelitian dan publikasi bersama antara peneliti dengan peneliti universitas dan perusahaan ternama luar negeri, dan Melakukan riset peneliti UI dengan peneliti diaspora UI yang berafiliasi dengan universitas/institut luar negeri.</p> <p>DKS & UKK DK: penggalangan dana untuk pembiayaan <i>endowed professorship fund</i></p>
---	--	---	--	--	-----------------	--

		Melakukan penelitian dan publikasi bersama antara peneliti dengan peneliti universitas dan perusahaan ternama luar negeri	Penelitian dan publikasi bersama antara peneliti dengan peneliti universitas dan perusahaan ternama luar negeri	Evaluasi atas produk akhir meliputi: jumlah penelitian dan publikasi yang dihasilkan oleh peneliti UI dan perusahaan ternama luar negeri, jumlah riset dalam upaya peningkatan publikasi internasional, jumlah jurnal terindeks global, dan jumlah proposal riset dengan pendekatan n-helix.	Q3 (2022-2024)	DRP, DISTP
		Melakukan riset peneliti UI dengan peneliti diaspora UI yang berafiliasi dengan universitas/institut luar negeri	Riset peneliti UI dengan peneliti diaspora UI yang berafiliasi dengan universitas/institut luar negeri	Evaluasi atas produk akhir meliputi: Jumlah riset peneliti UI dengan peneliti diaspora UI yang berafiliasi dengan universitas/institut luar negeri, jumlah penelitian dan publikasi yang dihasilkan oleh peneliti UI dan perusahaan ternama luar negeri, jumlah riset dalam upaya peningkatan publikasi internasional, jumlah jurnal terindeks global, dan jumlah proposal riset dengan pendekatan n-helix.	Q2 2022-Q4 2024	DRP: riset kolaboratif DAPPRI: jumlah diasporas UI yang berafiliasi dengan universitas/institut luar negeri yang terlibat dalam berbagai program riset
		Memanfaatkan hasil riset dan inovasi untuk membantu pemecahan masalah bangsa	<i>Policy brief</i> Patent (HKI)	Tolok ukur output: policy brief sebagai dasar pembuatan kebijakan pemerintah, jumlah kekayaan intelektual (paten dan non paten) yang didaftarkan, jumlah riset yang berdampak pada penyelesaian masalah bangsa, jumlah karya inovasi yang dihasilkan, jumlah startup	Q1-Q4 (2021-2024)	DISTP

				yang diinkubasi oleh inkubator bisnis UI,		
4	Mengoptimalkan jenis kelembagaan yang sesuai dengan kebutuhan hilirisasi (komersial dan non komersial) penelitian dan layanan penunjangnya	Menyusun rencana optimalisasi kelembagaan	<ul style="list-style-type: none"> ● Rencana optimalisasi berupa kajian kelembagaan agar dapat terbentuk lembaga yang sesuai dengan rantai proses bisnis yang lebih efisiensi untuk mendukung kerja sama mitra dengan unit di universitas ● Penyusunan rencana kategori kerja sama ● Pelaksanaan penguatan kapasitas sumber daya manusia 	Tolok ukur output: hilirisasi hasil penelitian menuju produk akhir yang dapat dikomersialisasikan, jumlah hasil riset dan inovasi yang dikomersialisasi (kumulatif 5 tahun) (HKI), jumlah kegiatan penguatan sumber daya manusia pelayanan dan pendampingan inovasi, HAKI, inkubasi bisnis, dan STP.	Q4 2021-Q2 2022	DISTP: Hilirisasi komersial dan non komersial DKS: perikatan kerja sama DPPU: Hilirisasi komersial

Lampiran

Struktur Gugus Tugas Reformasi Birokrasi dan Transformasi Universitas (RBTU)

Pengarah

Ketua	: Prof. Ari Kuncoro, S.E., M.A., Ph.D
Anggota	: 1. Prof. Dr. rer. nat. Abdul Haris
	2. Vita Silvira, S.E., MBA.
	3. drg. Nurtami, Ph.D., Sp,OF(K)
	4. Prof. Dr. Ir. Dedi Priadi, DEA
	5. Para Dekan Fakultas, Direktur Sekolah, dan Direktur Vokasi
<u>Pelaksana</u>	
Ketua	: dr. Agustin Kusumayati, M.Sc., Ph.D
Ketua Pelaksana Harian	: Vishnu Juwono, S.E., M.I.A, PhD
Sekretariat	: Koordinator: Dr. Poeti Nazura Gulfira Akbar, S.T., M.Sc Wakil Koordinator : Dr. Adiwarmanto, S.Sos., S.H., M.H. Anggota: 1. Herawati, S.Sos 2. Siti Nurandini Winduningtyas, S.IP., M.Si 3. Rahmi, S.Hum., M.Sc., Ph.D. 4. Violita Sinda Arinda, S.I.A 5. Febi Priska Litami, S.I.A 6. Althof Endawansa, S.I.A

Koordinator Bidang Manajemen SDM, Penataan Organisasi, dan Administrasi	: Dr. Abdillah Ahsan, S.E., M.S.E (Direktur Sumber Daya Manusia)
Wakil Koordinator	: Rudy Irawan Gunarto, SE, Ak., MM. (Direktur Logistik)
Senior Officer	: A. Yasinta Estherina, S.E., M.Si (Kepala Sub Direktorat Perencanaan, Penempatan, dan

	Pengembangan SDM)
Officer	<p>Direktorat Sumber Daya Manusia</p> <p>A. Meidi Derriansyah, S.Pd., M.Si (Kepala Seksi Perencanaan dan Penempatan SDM)</p> <p>B. Agung Anang, S.Kom (Kepala Seksi Administrasi dan Disiplin Pegawai)</p> <p>Direktorat Logistik</p> <p>A. Daru Irwinu Dwiputra (Kepala Seksi Sistem Informasi)</p> <p>B. Farhan Anies (Kepala Seksi Pengelolaan Penyedia)</p> <p>C. Dimas Pratomo (Kepala Seksi Pemeriksa Pekerjaan dan Pengendali Kontrak)</p>

Koordinator Bidang Digitalisasi, Legislasi dan Kehumasan	: Ir. Gunawan Wibisono, M.Sc., Ph.D (Direktur Sistem dan Teknologi Informasi)
Wakil Koordinator	: Dra. Amelita Lusia, M.Si (Kepala Biro Humas & KIP)
Senior Officer	: <p>Direktorat Sistem dan Teknologi Informasi</p> <p>A. Daru Widya Kusumo, M.Kom (Kasubdit Operasional)</p> <p>B. Charles Gunawan, S.Kom (Kasubdit Perencanaan dan Pengembangan)</p> <p>Biro Humas & KIP</p> <p>A. Roomilda, M.Si (Kepala Bagian Hubungan Kemitraan dan Hospitality)</p> <p>B. Ardiansyah (Kepala Bagian Informasi dan Publikasi)</p>
Officer	: <p>Direktorat Sistem dan Teknologi Informasi</p> <p>A. Raden Prabowo, S.E (<i>Infrastructure Operations Specialist</i>)</p> <p>B. Imam Budiyanto, S.Kom (<i>Application Data & Operations Specialist</i>)</p>

	<p>C. Dina Mardia, S.T (<i>Application Data & Operations Specialist</i>)</p> <p>Biro Humas & KIP</p> <p>A. Kahardityo (Staf Pengelola Website UI)</p> <p>B. Mariana Sumanti (Staf Media Relations)</p>
--	--

Koordinator Bidang 1	: Fransiskus Astha Ekadiyanto, S.T., M.Sc. (Direktur Center for Independent Learning)
Wakil Koordinator 1	Dr. Ir. Anak Agung Putri Ratna, M.Eng. (Direktur Pendidikan)
	<p>A. Alfian Syahmadan Siagian, S.S., M.Hum. (Senior Officer RBTU Bidang 1)</p> <p>B. Fernan, S.Kom., M.Si. (Senior Officer RBTU Bidang 1)</p> <p>C. Aris Gustiar Gaus, S.Sos. (Officer RBTU Bidang 1)</p> <p>D. Andri Sumanto, S.E. (Officer RBTU Bidang 1)</p> <p>E. Endah Ratna Febiyanti, S.I.A. (Officer RBTU Bidang 1)</p>
Wakil Koordinator 2	Dr. Badrul Munir, ST., M.Eng.Sc. (Direktur Kemahasiswaan)
	<p>A. Achmad Solechan, M.Si (Senior Officer RBTU Bidang 1)</p> <p>B. Yuni Reti Intarti, S.IP., M.Si (Senior Officer RBTU Bidang 1)</p>
Wakil Koordinator 3	Dr. Gunawan, S.T., M.T (Kepala Kantor Penerimaan Mahasiswa Baru)
	<p>A. Mikael Januardi Ginting, S.T. (Senior Officer RBTU Bidang 1)</p> <p>B. Sonya Pebriani, S.E., M.M. (Senior Officer RBTU Bidang 1)</p>

Wakil Koordinator 4	Prof. Sri Hartati D. Reksodiputro, Ph.D (Kepala Badan Penjamin Mutu Akademik)
	<p>A. Ir. Komalasari, M.Kes. (Senior Officer RBTU Bidang 1)</p> <p>B. Budi Sulistyowati, S.Si, M.Si. (Senior Officer RBTU Bidang 1)</p> <p>C. Tri Cahyaningsih, S.I.A (Officer RBTU Bidang 1)</p> <p>D. Winarti, S.Pd. (Officer RBTU Bidang 1)</p> <p>E. Vinsencius Putera, S.H. (Officer RBTU Bidang 1)</p>
Wakil Koordinator 5	Abdi Kurnia D., S.H., M.H (Kepala UPT Asrama)
	<p>A. Winarto, S.Sos (Senior Officer RBTU Bidang 1)</p> <p>B. Adi Rahmat, S.Kom (Senior Officer RBTU Bidang 1)</p> <p>C. Hendra (Officer RBTU Bidang 1)</p> <p>D. Muhammad Fahrul Roji (Officer RBTU Bidang 1)</p> <p>E. Soegeng Arif W (Officer RBTU Bidang 1)</p>
Wakil Koordinator 6	Dr. Ngatawi, S.Ag., M.Si. (Kepala UPT Makara Art Center)
	<p>A. Mulyadi, S.S., M.Pd (Senior Officer RBTU Bidang 1)</p> <p>B. Eko Sulistiyo, S.Hum (Senior Officer RBTU Bidang 1)</p>
Wakil Koordinator 7	Ach. Mukhtarul Huda, S.H.I., S.H., M.Si (Kepala UPT Pengamanan Lingkungan Kampus)
	<p>A. Syafriwaldi (Senior Officer RBTU Bidang 1)</p> <p>B. Hendra Gunawan (Senior Officer RBTU Bidang 1)</p>
Wakil Koordinator 8	Utami Budi Rahayu Hariyadi, S.S., M.Lib., M.Si. (Kepala UPT Perpustakaan UI)
	<p>A. Dra. Kalarensi Naibaho, M.Hum (Senior Officer RBTU Bidang 1)</p> <p>B. Laely Wahyuli, M.Hum (Senior Officer RBTU Bidang 1)</p>

	<p>C. Mariyah, S.Sos., M.Hum (Senior Officer RBTU Bidang 1)</p> <p>D. Sony Pawako, S.Sos., M.T.I (Officer RBTU Bidang 1)</p> <p>E. Lusiana Monohevit, M.Hum (Officer RBTU Bidang 1)</p> <p>F. Moethia Anggraeni, S.Hum (Officer RBTU Bidang 1)</p>
Koordinator Bidang 2	: Dr. Titi Muswati Putranti, M.Si. (Direktur Perencanaan dan Anggaran)
	<p>A. Narita Dini Anggraini (Senior Officer RBTU Bidang 2)</p> <p>B. Moh. Tuba Baihaki (Senior Officer RBTU Bidang 2)</p> <p>C. Endah Hersri Kusworini (Senior Officer RBTU Bidang 2)</p> <p>D. Yuly Yaty (Senior Officer RBTU Bidang 2)</p>
Wakil Koordinator 1	Wiwit Handayani, S.E., Ak., M.M., M.B.A (Direktur Keuangan dan Akuntansi)
	<p>A. Ira Yuta Chairas (Senior Officer RBTU Bidang 2)</p> <p>B. Desi Megawati (Senior Officer RBTU Bidang 2)</p> <p>C. Linda Setiawati (Senior Officer RBTU Bidang 2)</p> <p>D. Wisyudana Gamayanti (Senior Officer RBTU Bidang 2)</p> <p>E. Sunaryo (Senior Officer RBTU Bidang 2)</p>
Koordinator Bidang 3	: Suminto B. Ak., S.Sos., M.Si. (Direktur Administrasi, Data, dan Pengelolaan Produk Riset dan Inovasi UI)
	<p>A. Ahmad Nizhami, S.Si (Senior Officer RBTU Bidang 3)</p>

	<p>B. Almira Gitta, S.Hum (Senior Officer RBTU Bidang 3)</p> <p>C. Aprilya Mirnawati, S.I.A (Senior Officer RBTU Bidang 3)</p> <p>D. Vindy Renaningtias, S.E (Senior Officer RBTU Bidang 3)</p> <p>E. Dewi Amelia Nurur Rohmah, S.E. (Senior Officer RBTU Bidang 3)</p>
Wakil Koordinator 1	Dede Djuhana, M.Si., Ph.D (Direktur Riset dan Pengembangan)
	<p>A. Andriansjah, Ph.D. (Senior Officer RBTU Bidang 3)</p> <p>B. Munawar Khalil, Ph.D. (Senior Officer RBTU Bidang 3)</p> <p>C. Dina Nur Wulandari, S.Kep. (Senior Officer RBTU Bidang 3)</p> <p>D. Wanti Wulandari, S.Si. (Senior Officer RBTU Bidang 3)</p> <p>E. Nurina Vidya Ayuningtyas, SKM, MKM. (Senior Officer RBTU Bidang 3)</p>
Wakil Koordinator 2	Ahmad Gamal, S. Ars., M.U.P., Ph.D (Direktur Inovasi dan Science Techno Park)
	<p>A. Krisnayanto, S.H., M.H., CGCP. CLA (Senior Officer RBTU Bidang 3)</p> <p>B. Teguh Iman Santoso, S.T., M.T. (Senior Officer RBTU Bidang 3)</p>
Koordinator Bidang 4	: Ir. Ahmad Syafiq, M.Sc., Ph.D (Direktur Pengembangan Karir Lulusan dan Hubungan Alumni UI)
	<p>A. Sandra Fikawati (Senior Officer RBTU Bidang 4)</p> <p>B. Ade Solihat (Senior Officer RBTU Bidang 4)</p>

	<p>C. Rahmatullah (Officer RBTU Bidang 4)</p> <p>D. Ida Rahayu P (Officer RBTU Bidang 4)</p> <p>E. Dian Ovita (Officer RBTU Bidang 4)</p>
Wakil Koordinator 1	Prof. Dr. Ir. Gandjar Kiswanto, M.Eng (Direktur Operasi dan Pemeliharaan Fasilitas)
	<p>A. Paryono, M.Si (Senior Officer RBTU Bidang 4)</p> <p>B. M.Asrih, S.T (Senior Officer RBTU Bidang 4)</p> <p>C. Nova Handayani Polem, S.T (Officer RBTU Bidang 4)</p> <p>D. Kumaeroh, S.E (Officer RBTU Bidang 4)</p> <p>E. Riana Widiastuti, S.E., M.S.Ak (Officer RBTU Bidang 4)</p>
Wakil Koordinator 2	Dr. Toto Pranoto, S.E., M.M (Direktur Kerjasama)
	<p>A. Aswin Dewanto Hadisumarto (Senior Officer RBTU Bidang 4)</p> <p>B. Eko Sakapurnama (Senior Officer RBTU Bidang 4)</p> <p>C. Eko Budi Susilo (Senior Officer RBTU Bidang 4)</p> <p>D. Suprapti (Senior Officer RBTU Bidang 4)</p> <p>E. Lusia Aprillita (Senior Officer RBTU Bidang 4)</p>
Wakil Koordinator 3	Dr. drg. Nia Ayu Ismaniati, MDSc, SpOrT(K) (Direktur Pengelolaan dan Pengembangan Unit Usaha)
	<p>A. Ringoringo H. Achmadi, S.E., M.Sc (Senior Officer RBTU Bidang 4)</p> <p>B. Ardiyansyah, S.T., M.Eng., Ph.D. (Senior Officer RBTU Bidang 4)</p> <p>C. Lidya (Senior Officer RBTU Bidang 4)</p>
Koordinator Bidang Sekretaris Universitas	: drg. Baiduri Widanarko, M.KKK, Ph.D. (Kepala Kantor Urusan Internasional)
	A. Alfrida esther Madame Hutapea (Senior Officer RBTU Bidang Sekretaris Univeristas)

	<p>B. Suyanti Adi Pawiro (Senior Officer RBTU Bidang Sekretaris Univeristas)</p> <p>C. Rahmawati (Officer RBTU Bidang Sekretaris Univeristas)</p> <p>D. Yunita Fajarwati (Officer RBTU Bidang Sekretaris Univeristas)</p> <p>E. Sella Anggraini (Officer RBTU Bidang Sekretaris Univeristas)</p>
Wakil Koordinator 1	Dr. Sri Laksmi Anindita, S.H., M.H (Kepala Biro Legislasi dan Layanan Hukum)
	<p>A. Abdul Rahman Lubis.,S.H., M.H. (Senior Officer RBTU Bidang Sekretaris Univeristas)</p> <p>B. Puti Shelia., S.H., M.Kn. (Senior Officer RBTU Bidang Sekretaris Univeristas)</p> <p>C. Heni Widiastuti., S.E. (Senior Officer RBTU Bidang Sekretaris Univeristas)</p> <p>D. Gita Gusti Aldina., S.H. (Officer RBTU Bidang Sekretaris Univeristas)</p> <p>E. Gitta Nur Wulan., S.H. (Officer RBTU Bidang Sekretaris Univeristas)</p>
Wakil Koordinator 2	Wahid Nurfiantara, S.Hum (Kepala Kantor Arsip)
	<p>A. Dwi Tirto Kuncoro (Senior Officer RBTU Bidang Sekretaris Univeristas)</p> <p>B. Agustinus Bayu Setyawan (Senior Officer RBTU Bidang Sekretaris Univeristas)</p>
Wakil Koordinator 3	Dr. dr. Dhanasari Vidiawati Sanyoto, M.Sc., CM-FM, Sp. DLP (Kepala Klinik Satelit)
	A. Ratna Tri Hari Safariningsih, S.P., M.M. (Senior Officer RBTU Bidang Sekretaris Univeristas)
Wakil Koordinator 4	Dr. Ir. Sjahrul M. Nasri, M.Sc (Kepala UPT K3L)
	A. Devi Partina Wadani, SKM., MKKK (Senior Officer RBTU Bidang Sekretaris Univeristas)

	<p>B. Subekti Widodo, S.Si (Officer RBTU Bidang Sekretaris Univeristas)</p> <p>C. Nur'aini Attahiroh, SKM. (Officer RBTU Bidang Sekretaris Univeristas)</p> <p>D. Dhewi Mega Sari, SKM. (Officer RBTU Bidang Sekretaris Univeristas)</p> <p>E. Fariz Perkasa, SE. (Officer RBTU Bidang Sekretaris Univeristas)</p>
Koordinator Non Bidang	dr. Astuti Giantini, Sp.PK, MPH (Direktur Rumah Sakit Universitas Indonesia)
	<p>A. Ns. Sukihanto, S.Kep., M.Kep (Senior Officer RBTU Bidang Sekretaris Univeristas)</p> <p>B. Eka Pujiyanti, S.KM, S.E., M.KM (Senior Officer RBTU Bidang Sekretaris Univeristas)</p> <p>C. Dr. Novita Dwi Istanti, S.KM, MARS (Senior Officer RBTU Bidang Sekretaris Univeristas)</p> <p>D. Indah Fajarriani, S.E (Senior Officer RBTU Bidang Sekretaris Univeristas)</p> <p>E. Adyaningsih Niken Wiranti, S.I.A (Senior Officer RBTU Bidang Sekretaris Univeristas)</p>
Wakil Koordinator 1	Rahmat Aryo Baskoro, SE., MM, CFP., AEPP (Kepala UPT Layanan Pengadaan)
	<p>A. Andriansyah (Senior Officer RBTU Bidang Sekretaris Univeristas)</p> <p>B. Melinda Rizky Safitri (Senior Officer RBTU Bidang Sekretaris Univeristas)</p>
Wakil Koordinator 2	Amalia Setyanti Lestari, SE (Kepala Satuan Pengawas Internal)
	<p>A. Mardhatillah (Senior Officer RBTU Bidang Sekretaris Univeristas)</p> <p>B. Zainah Sufriyati (Senior Officer RBTU Bidang</p>

	<p>Sekretaris Univeristas)</p> <p>C. Dini Yuliana Rachman (Senior Officer RBTU Bidang Sekretaris Univeristas)</p>
Koordinator Zona Integritas Fakultas/Sekolah/Vokasi	: Para Wakil Dekan/Wakil Direktur
	<p>1. Koordinator Zona Integritas Fakultas Kedokteran:</p> <p>A. Wakil Dekan Bidang Sumber Daya, Ventura dan Administrasi Umum (dr.Anis Karuniawati, PhD, SpMK (K))</p> <p>B. Manajer Umum (Prof.Dr.dr. Rini Sekartini, SpA (K))</p>
	<p>2. Koordinator Zona Integritas Fakultas Kedokteran Gigi: Wakil Dekan Bidang Sumber Daya, Ventura dan Administrasi Umum (Dr.drg.Retno Widayati, Sp.Ort(K))</p>
	<p>3. Koordinator Zona Integritas Fakultas Psikologi: Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian dan Kemahasiswaan (Sali Rahadi Asih, M.Psi.,MGPCC., Ph.D., Psikolog)</p>
	<p>4. Koordinator Zona Integritas Fakultas Kesehatan Masyarakat :</p> <p>A. Wakil dekan Bidang Sumber Daya Manusia, Ventura dan Administrasi Umum (Prof. dr. Asri C. Adisasmita, MPH, MPhil, PhD)</p> <p>B. Sekretaris Fakultas (Nelasari, SKM, MKM)</p>
	<p>5. Koordinator Zona Integritas Fakultas Ilmu Keperawatan:</p> <p>A. Wakil Dekan Bidang Sumber Daya, Ventura dan Administrasi Umum (Dr. Nani Nurhaeni, S.Kp., M.N)</p> <p>B. Manajer Umum Fakultas Ilmu Keperawatan (Dr. Etty Rekawati, S.Kp., MKM)</p>
	<p>6. Koordinator Zona Integritas Fakultas Farmasi:</p>

	Wakil Dekan Bidang Sumber Daya, Ventura dan Administrasi Umum (Prof. Dr. Abdul Mun'im, M.Si.,Apt.)
	7. Koordinator Zona Integritas Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam: Wakil Dekan (Prof. Dr. Yoki Yulizar, M.Sc.)
	8. Koordinator Zona Integritas Fakultas Teknik: Dr. Ir. Muhamad Asvial, M.Eng (Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian dan Kemahasiswaan)
	9. Koordinator Zona Integritas Fakultas Ilmu Komputer: Wakil Dekan Bidang Sumber Daya, Ventura dan Administrasi Umum (Prof. Dr. A. Nizar Hidayanto)
	10. Koordinator Zona Integritas Fakultas Ekonomi dan Bisnis: Wakil Dekan Bidang Sumber Daya, Ventura dan Administrasi Umum (Dr. Gede Harja Wasistha, CMA.)
	11. Koordinator Zona Integritas Fakultas Hukum: Ketua Unit Perencanaan, Internal Audit dan Manajemen Risiko (Dr. Brian Amy Prasetyo. S.H., M.L.I., LL.M)
	12. Koordinator Zona Integritas Fakultas Ilmu Administrasi: A. Wakil Dekan Bidang Sumber Daya, Ventura dan Administrasi Umum (Dr.Milla Sepliana Setyowati, M.Ak) B. Sekretaris Pimpinan (Dr.Umanto, M.Si)
	13. Koordinator Zona Integritas Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik: Wakil Dekan Bidang Sumber Daya, Ventura, dan Administrasi Umum (Awang Ruswandi, M.Si)
	14. Koordinator Zona Integritas Fakultas Ilmu

	Budaya: Wakil Dekan Bidang Sumber Daya, Ventura dan Administrasi Umum (Prof. Dr. Irmawati Marwoto)
	15. Koordinator Zona Integritas Sekolah Kajian Strategik dan Global: Wakil Direktur (Dr. Eva Achjani Zulfa)
	16. Koordinator Zona Integritas Sekolah Ilmu Lingkungan: Wakil Direktur (Dr. Dony Abdul Chalid)
	17. Koordinator Zona Integritas Program Pendidikan Vokasi: Wakil Direktur Bidang Sumber Daya, Ventura dan Administrasi Umum (Ir. Antony Sihombing, MPD, PhD)

Koordinator Bidang Penguatan Tridharma Perguruan Tinggi	: Drs. Gatot Fatwanto Hertono, M.Sc., Ph.D. (Direktur Pengembangan Akademik dan Sumber Daya Pembelajaran)
Wakil Koordinator	: Agung Waluyo, S.Kp., M.Sc., Ph.D. (Direktur Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat)
Senior Officer	: Direktorat Pengembangan Akademik dan Sumber Daya Pembelajaran A. Dian Kurnia (Kepala Sub Direktorat Pengembangan Kurikulum) B. F.A. Triatmoko (Kepala Sub Direktorat Sumber Daya Pembelajaran) Direktorat Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat A. Dessy Hariani, M.E (Kepala Seksi Pelaksanaan dan Pemantauan Program)
Officer	: Direktorat Pengembangan Akademik dan Sumber Daya Pembelajaran A. Novianthi Dian Purnamawati (Kepala Seksi Teknologi Pembelajaran)

	<p>B. T. Ahmad Dania (Kepala Seksi Sistem Aplikasi dan Sistem E-Learning)</p> <p>C. Irma S. Dewanti (Kepala Seksi Produksi Konten)</p>
--	--

<p>Tenaga Ahli Rencana Aksi Reformasi Birokrasi dan Transformasi Universitas (RBTU) UI</p>	<p>:</p> <p>Dr. Abdul Salam</p> <p>Dr. Elok Savitri</p> <p>Krisna Puji Rahmayanti, M.P.A.</p> <p>Angga Priancha, S.H., LL.M.</p> <p>Tyas Handoko, SIA.</p>
---	--

Daftar Pustaka

Publikasi ilmiah:

- Boxall, P. dan Macky, K.. (2009). Research and Theory on High-Performance Work Systems: Progressing the High-Involvement Stream. *Human Resource Management Journal*, Vol. 19(1), hlm. 3–23.
- Clark, B. (1998). Creating Entrepreneurial Universities: Organizational Pathways of Transformation. *Higher Education*, Vol. 38, hlm. 373–374.
- Etzkowitz, H., Ranga, M., Benner, M., Guarany, L., Maculan, A. M., dan Kneller, R. (2008). Pathways to the entrepreneurial university: towards a global convergence. *Science and Public Policy*, Vol. 35(9), hlm. 681–695.
- Guerrero, M., Fayolle, A., Klofsten, M., dan Mian, S. (2016). Entrepreneurial universities: emerging models in the new social and economic landscape. *Small Business Economics*, Vol. 47(1).
- Miller, K., McAdam, Maura, dan McAdam, Rodney. (2014). The changing university business model: a stakeholder perspective. *Special Issue: Business Model Innovation*, Vol. 44(3), hlm. 265–287.
- O’Shea, R., Allen, T., Morse, K., O’Gorman, C., dan Roche, F. (2007). Delineating the anatomy of an entrepreneurial university: the Massachusetts Institute of Technology experience. *R&D Management*, Vol. 37(1), hlm. 1–16.
- Stensaker, B., & Benner, M. (2013). Doomed to be Entrepreneurial: Institutional Transformation or Institutional Lock-Ins of “New” Universities? *Minerva*, Vol. 51(4), hlm. 399–416.

Peraturan (regulasi):

- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 80 Tahun 2011 tentang Dana Perwalian.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Sistem dan Transaksi Elektronik.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2021 tentang Statuta Universitas Indonesia.

Laman web (*website*):

- Clark, D. (2004). Instructional System Design Concept Map. Dikutip dari nmlink.com/~donclark/hrd/ahold/isd.html pada Desember 2021.

Laporan

KPMG. (2020). IT Master Plan Universitas Indonesia 2020 - 2024.

Mercer. (2019). Strengthen Human Capital System for Universitas Indonesia Workforce: Laporan Human Resources Roadmap (Mercer) 2019.

Pricewaterhouse Coopers. (2019). UI Strategic Prioritization 2020 - 2024.

Pusparini, Elok Savitri. (2020). Laporan Penelitian terkait Peran Strategis Pengelolaan dan Keterikatan Kerja Staf Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Dalam Agenda Transformasi Sumber Daya Manusia Universitas Indonesia Tahun 2020.

Salam, Abdul. (2020). Laporan Akhir Kajian Peraturan Perundang-undangan Transformasi Digital di Lingkungan Universitas Indonesia Tahun 2020.

Universitas Indonesia. (2020). Rencana Strategis Universitas Indonesia 2020 – 2024.



PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS INDONESIA

NOMOR 2 TAHUN 2022

TENTANG

RENCANA AKSI REFORMASI BIROKRASI DAN TRANSFORMASI
UNIVERSITAS INDONESIA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

REKTOR UNIVERSITAS INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka mendorong Universitas Indonesia dalam meningkatkan peran dan kualitasnya sebagai institusi pendidikan baik di skala nasional maupun internasional;
 - b. bahwa dalam rangka mencapai tujuan dari reformasi birokrasi dan transformasi di Universitas Indonesia, maka perlu adanya Rencana Aksi Reformasi Birokrasi Transformasi Universitas (RBTU) yang menjadi acuan dalam penyusunan rencana aksi dan inisiatif program transformasi di Universitas Indonesia;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana disebut dalam konsideran menimbang huruf a dan huruf b, maka perlu ditetapkan Peraturan Rektor Universitas Indonesia tentang Rencana Aksi Reformasi Birokrasi dan Transformasi Universitas;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);

2. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 75 Tahun 2021 tentang Statuta Universitas Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 151, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6695);
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 442);
5. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 1227/M/2020 Tahun 2020 tentang Peta Jalan Reformasi Birokrasi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020-2024;
6. Peraturan Majelis Wali Amanat Universitas Indonesia Nomor 004/Peraturan/MWA-UI/2015 tentang Anggaran Rumah Tangga Universitas Indonesia;
7. Keputusan Majelis Wali Amanat Universitas Indonesia Nomor 008/Peraturan/MWAUI/2010 tentang Norma Pengelolaan Teknologi Informasi Universitas Indonesia;
8. Keputusan Rektor Universitas Indonesia Nomor 2514/SK/R/UI/2021 tentang Perubahan Keputusan Rektor Universitas Indonesia Nomor 697/SK/R/UI/2021 tentang Tugas Pokok, Fungsi, dan Peta Jabatan Biro/Badan/Direktorat/Kantor/Unit Pelaksana Teknis Serta Kedudukan, Struktur dan Uraian Tugas Pejabat di Pusat

Administrasi Universitas Indonesia sebagai Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum 2021-2024;

9. Keputusan Rektor Universitas Indonesia Nomor 130/SK/R/UI/2022 tentang Struktur Organisasi Universitas Indonesia;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS INDONESIA TENTANG RENCANA AKSI REFORMASI BIROKRASI DAN TRANSFORMASI UNIVERSITAS

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam peraturan Rektor ini yang dimaksud dengan:

1. Universitas Indonesia yang selanjutnya disebut UI adalah Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum.
2. Rencana Aksi Reformasi Birokrasi dan Transformasi Universitas adalah perubahan yang terencana dalam proses yang didukung oleh pimpinan organisasi untuk mengubah sistem birokrasi, mengubah relasi-relasi yang ada di dalam birokrasi, maupun antara birokrasi dengan masyarakat.
3. Warga Universitas Indonesia yang selanjutnya disebut Warga UI adalah Sivitas Akademika, Tenaga Kependidikan, dan anggota Majelis Wali Amanat.
4. Sivitas Akademika adalah dosen dan mahasiswa UI.
5. Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat dengan tugas utama menunjang penyelenggaraan pendidikan tinggi di UI.

6. Tim Reformasi Birokrasi dan Transformasi Universitas terdiri dari pengarah, ketua pelaksana, ketua pelaksana harian.
7. Pengarah dalam pembuatan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi dan Transformasi Universitas adalah Rektor, Wakil Rektor 1 Bidang Akademik dan Kemahasiswaan, Wakil Rektor 2 Bidang Keuangan dan Logistik, Wakil Rektor 3 Bidang Riset dan Inovasi, Wakil Rektor 4 Bidang Sumber Daya Manusia dan Aset, serta para Dekan Fakultas, Direktur Sekolah, dan Direktur Vokasi di lingkungan UI.
8. Pelaksana dalam pembuatan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi dan Transformasi Universitas adalah Gugus Tugas Reformasi Birokrasi dan Transformasi Universitas.
9. Peta Strategi UI 2020 - 2024 dibuat dengan pendekatan Kartu Skor Berimbang, terdiri atas empat perspektif: Pemangku Kepentingan (*Stakeholder*), Proses Bisnis Internal (*Internal Business Process*), Pembelajaran & Pertumbuhan (*Learning & Growth*), dan Keuangan (*Financial*).
10. Pusat Administrasi Universitas yang selanjutnya disebut PAU adalah perangkat administratif Rektor.
11. Pemangku Kepentingan Universitas adalah pihak-pihak yang memiliki kepentingan dengan UI seperti pemerintah, pemasok, rekanan/mitra, alumni, dan masyarakat.
12. Legislasi adalah pembuatan peraturan di lingkungan UI.
13. Digitalisasi adalah proses pemberian atau pemakaian sistem digital.
14. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi.
15. Merdeka Belajar Kampus Merdeka adalah merupakan kebijakan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, yang bertujuan mendorong mahasiswa untuk menguasai berbagai keilmuan yang berguna untuk memasuki dunia kerja.

16. ANDIENI adalah Aplikasi Naskah Dinas Elektronik Universitas Indonesia yang dibuat dengan tujuan memudahkan penciptaan naskah dinas (nota dinas dan surat dinas).

Pasal 2

Asas dari Rencana Aksi Reformasi Birokrasi dan Transformasi Universitas dibuat berdasarkan 9 nilai UI meliputi:

1. Kejujuran;
2. Keadilan;
3. Keterpercayaan;
4. Kemartabatan;
5. Tanggung jawab;
6. Kebersamaan;
7. Keterbukaan;
8. Kebebasan akademik; dan
9. Kepatuhan pada aturan.

Pasal 3

Tujuan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi dan Transformasi Universitas adalah:

1. Untuk melaksanakan fungsi birokrasi secara tepat, cepat dan konsisten, guna mewujudkan birokrasi yang akuntabel dan baik.
2. Untuk melakukan perubahan universitas terutama dalam bidang Manajemen SDM, Penataan Organisasi dan Administrasi, Digitalisasi, dan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
3. Untuk memastikan keterlibatan pimpinan serta seluruh pihak dalam transformasi universitas.
4. Untuk memastikan bahwa semua program dan upaya yang dilakukan UI selaras dengan tujuan, visi dan misi universitas.

Pasal 4

Ruang lingkup Rencana Aksi Reformasi Birokrasi dan Transformasi Universitas meliputi tema:

- a. Manajemen SDM; Penataan Organisasi dan Administrasi;
- b. Digitalisasi, Legislasi, dan Humas; dan
- c. Penguatan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Pasal 5

Pedoman Acuan RBTU berdasarkan Peta Strategi UI 2020 – 2024 yang dibuat dengan pendekatan Kartu Skor Berimbang, terdiri atas empat perspektif:

- a. Pemangku Kepentingan (*Stakeholder*);
- b. Proses Bisnis Internal (*Internal Business Process*);
- c. Pembelajaran dan Pertumbuhan (*Learning dan Growth*); dan
- d. Keuangan (*Financial*).

BAB II

Rencana Aksi Reformasi Birokrasi dan Transformasi Universitas

Bagian Kesatu

Inisiatif Strategis

Pasal 6

- 1) Inisiatif Strategis yang terkait dengan Tema Manajemen SDM, Penataan Organisasi dan Administrasi sebagaimana dimaksud pada pasal 4 huruf a meliputi:
 - a. Pengelolaan sumber daya berbasis berbagi biaya (*cost-sharing*) dan berbagi sumber daya (*resource-sharing*);
 - b. Implementasi program transformasi budaya untuk mengurangi budaya silo;
 - c. Percepatan kenaikan jabatan fungsional dari lektor hingga guru besar; dan

- d. Pembentukan jalur karir penelitian.
- 2) Inisiatif Strategis yang terkait dengan Tema Digitalisasi, Legislasi, dan Kehumasan sebagaimana dimaksud pada pasal 4 huruf b meliputi:
 - a. Pengembangan sistem keuangan, SDM, dan akademik yang sudah terbangun;
 - b. Pengembangan ANDIENI sebagai penunjang manajemen dokumen elektronik;
 - c. Integrasi sistem informasi utama dan pendukung berdasarkan tata kelola teknologi informasi;
 - d. Sarana prasarana strategis berdasarkan penilaian kebutuhan; dan
 - e. Pengembangan citra universitas.
 - 3) Inisiatif Strategis yang terkait dengan Tema Penguatan Tri Dharma Perguruan Tinggi sebagaimana dimaksud pada pasal 4 huruf c meliputi:
 - a. Peningkatan peringkat internasional;
 - b. Implementasi kurikulum Program Merdeka Belajar – Kampus Merdeka; dan
 - c. Peningkatan kerja sama dengan pemerintah, alumni, mitra bisnis dan lembaga.

Pasal 7

Tahapan-tahapan inisiatif strategis tema Manajemen SDM, Penataan Organisasi dan Administrasi meliputi:

1. Transformasi Budaya yang dilakukan dalam dua tahap, yaitu evaluasi capaian internalisasi 9 Nilai UI dan Indikator Kinerja Utama (IKU);
2. *E-campus* yang terintegrasi akan dilakukan dalam satu tahap, yaitu integrasi sistem pengelolaan SDM UI ke dalam Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (*Human Resource Information System*);
3. Sumber daya manusia yang mahir akan dilakukan dalam dua tahap, yaitu penguatan perencanaan tenaga kerja strategis untuk mencapai sistem kerja kinerja tinggi berdasarkan prinsip berbagi biaya dan berbagi biaya dan meningkatkan keunggulan layanan, termasuk di dalamnya tata kelola SDM di RSUI; dan

4. Penelitian unggul akan dilakukan dalam satu tahap, yaitu inisiasi struktur peneliti *full-time* (akademisi penelitian penuh waktu).

Pasal 8

Tahapan-tahapan inisiatif strategis tema Digitalisasi, Legislasi, dan Kehumasan meliputi:

1. Integrasi sistem informasi utama dan pendukung berdasarkan tata kelola teknologi informasi akan dilakukan dalam lima tahap, yaitu revisi tata kelola sistem informasi di UI, penguatan kebijakan penggunaan sistem informasi di UI (syarat & ketentuan), pembuatan master data universitas, peningkatan kompetensi SDM bidang teknologi informasi, dan pembentukan petugas perlindungan data di lingkungan universitas;
2. Pengembangan sistem informasi keuangan, SDM dan akademik yang sudah terbangun akan dilakukan dalam satu tahap, yaitu revitalisasi dan perluasan sistem ANDIENI;
3. Penggunaan tanda tangan elektronik akan dilakukan dalam dua tahap, yaitu penguatan kebijakan penggunaan tanda tangan digital di lingkungan UI dan pengembangan fitur tanda tangan digital;
4. Penggunaan tanda tangan elektronik untuk ijazah akan dilakukan dalam satu tahap, yaitu menerapkan tanda tangan elektronik untuk ijazah;
5. Sarana dan prasarana strategis berbasis penilaian kebutuhan akan dilakukan dalam dua tahap, yaitu peremajaan infrastruktur teknologi informasi universitas dan pengelolaan data center UI; dan
6. Pengembangan citra universitas akan dilakukan dalam empat tahap, yaitu pembuatan fitur interkoneksi antara portal riset universitas dan situs web utama universitas, kajian pemetaan merek universitas, Pengadaan SDM khusus untuk membuat konten kehumasan UI, penguatan UI TV dan media sosial UI sebagai upaya merek Universitas.

Pasal 9

Tahapan-tahapan inisiatif strategis Penguatan Tri Dharma Perguruan Tinggi meliputi:

1. Pemeringkatan internasional akan dilakukan dalam dua tahap, yaitu Pengembangan insentif penelitian yang komprehensif dan meningkatkan jumlah penelitian dan publikasi internasional berkualitas di jurnal terindeks bereputasi;
2. Implementasi kurikulum MBKM akan dilakukan dalam tiga tahap, yaitu memperkuat elemen soft skill mahasiswa sesuai dengan kurikulum MBKM, memberdayakan peran teknologi dalam proses pembelajaran dan adopsi *Massive Open Online Course (MOOC)* atau kursus online terbuka besar-besaran dan menciptakan dan melaksanakan kelas bersama, program akademik global, dan program eksekutif; dan
3. Peningkatan kerja sama dengan pemerintah, alumni, mitra bisnis dan lembaga lainnya akan dilakukan dalam tiga tahap, yaitu meningkatkan dukungan dari mitra untuk program pengabdian masyarakat, membentuk bekerja sama dengan mitra industri atau lembaga lainnya yang kredibel dan kerja sama dengan sektor bisnis, pemerintah, dan lembaga lainnya yang kredibel untuk mendukung penelitian.

Bagian Kedua

Waktu Pelaksanaan

Pasal 10

- (1) Waktu Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi dan Transformasi Universitas Tema Manajemen SDM:
 - a. Transformasi budaya dimulai pada triwulan 4 2021 hingga triwulan 4 2024;
 - b. Aplikasi berbasis web perguruan tinggi yang terintegrasi dimulai pada triwulan 1 2022 hingga triwulan 4 2024;

- c. Sumber daya manusia yang mahir dimulai pada triwulan 3 2021 hingga triwulan 4 2024; dan
- d. Penelitian Unggul dimulai pada triwulan 1 2022 hingga triwulan 4 2024.

(2) Waktu Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi dan Transformasi Universitas Tema Digitalisasi dan Legislasi:

- a. Integrasi Sistem Informasi utama dan pendukung berdasarkan tata kelola teknologi informasi dimulai pada triwulan 1 2021 hingga triwulan 4 2024;
- b. Pengembangan Sistem Informasi Keuangan, SDM dan Akademik yang sudah terbangun dimulai pada triwulan 1 2021 hingga triwulan 4 2024;
- c. Penggunaan Tanda Tangan Elektronik di lingkungan universitas dimulai pada triwulan 1 2021 hingga triwulan 4 2024;
- d. Penggunaan Tanda Tangan Elektronik Untuk Ijazah dimulai pada triwulan 1 2021 hingga triwulan 4 2024;
- e. Sarana dan Prasarana Strategis Berbasis Penilaian Kebutuhan dimulai pada triwulan 1 2021 hingga triwulan 4 2024; dan
- f. Pengembangan Merek Universitas dimulai pada triwulan 1 2021 hingga triwulan 4 2024.

(3) Waktu Pelaksanaan Rencana Aksi Reformasi Birokrasi dan Transformasi Universitas Tema Penguatan Tri Dharma:

- a. Pemingkatan internasional dimulai pada triwulan 1 2021 hingga triwulan 4 2024;
- b. Implementasi kurikulum MBKM dimulai pada triwulan 1 2021 hingga triwulan 4 2024; dan
- c. Peningkatan kerja sama dengan pemerintah, alumni, mitra bisnis dan Lembaga lainnya dimulai pada triwulan 1 2021 hingga triwulan 4 2024.

Pasal 11

Ketentuan lebih lanjut mengenai rencana aksi reformasi birokrasi dan transformasi universitas diatur dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Rektor ini.

BAB III

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 12

Peraturan Rektor ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam Peraturan Rektor ini akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Jakarta,

Pada tanggal 2 Maret 2022

Rektor,



Prof. Ari Kuncoro, S.E., M.A., Ph.D.

NIP196201281988111001