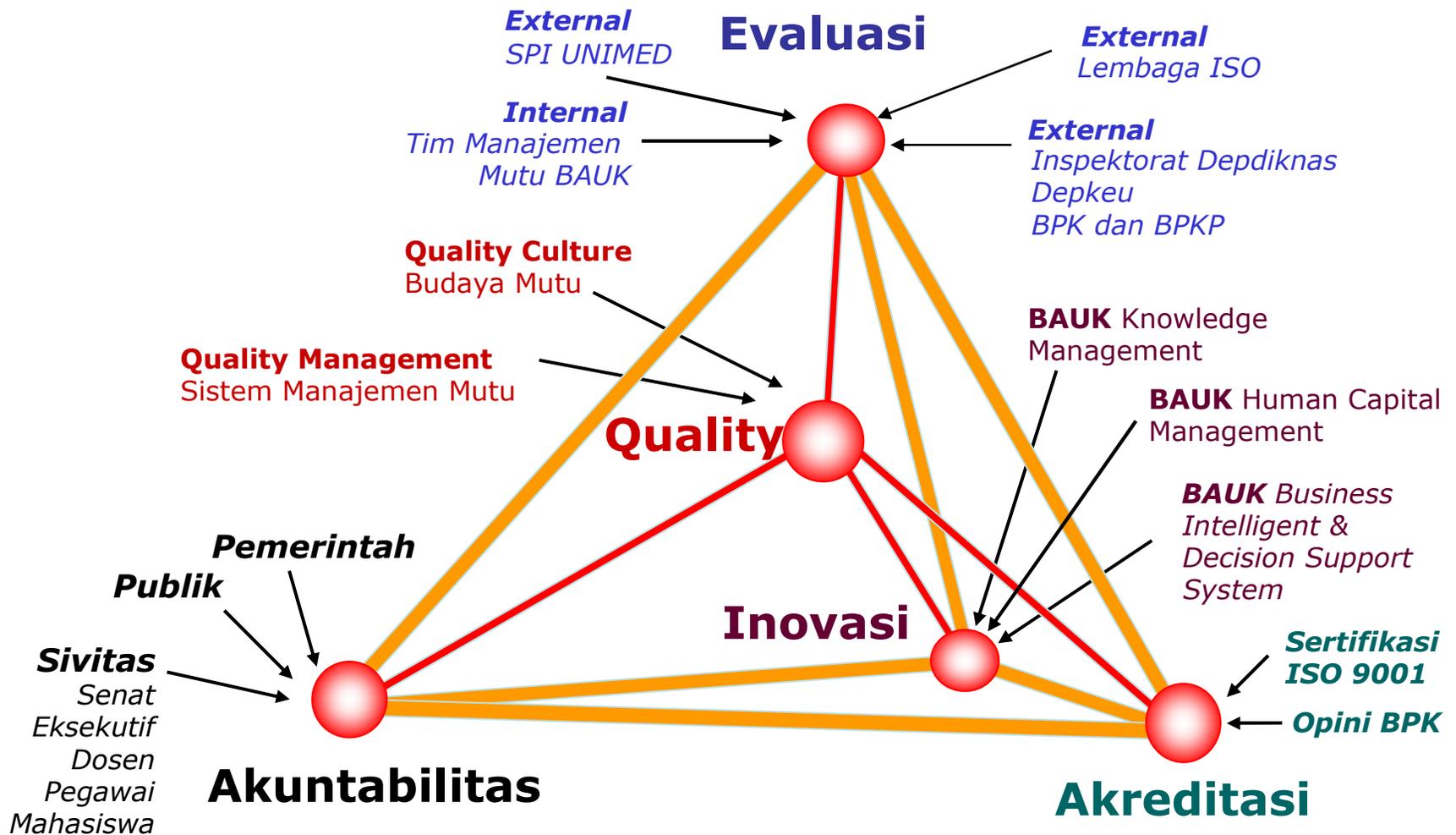




Grand Design AUK 2011-2025

Oleh : Pembantu Rektor II

Tetragon AUK



Pendekatan digunakan

- Perencanaan menggunakan konsep framework perencanaan berbasis 3rd generation balance scorecard, yang menekankan hubungan kausalitas antara sasaran dan strategi dalam peta strategi.
- Refleksi sasaran dicoba divisualisasikan dalam Key Performance Indicator yang menuntut kuantifikasi atas variabel variabel kunci. Untuk kemudahan pengukuran, penetapan nilai variabel kunci menggunakan asumsi.

Visi Bidang AUK

Layanan Prima yang didukung oleh Manajemen Internal yang kokoh

**Ke-
Pegawai-
an**

Kinerja Prima didukung Workforce Kompeten dengan Kontribusi Optimal

Keuangan

Kinerja Prima dalam pemenuhan kebutuhan aspek finansial

UHTP

**Kinerja Prima Sistem Administrasi Umum
Kinerja Prima Sistem Sarana Prasarana**

**Budaya
Organisasi**

Budaya Mutu yang mendorong dan memelihara pencapaian kinerja prima

Strategi AUK

**Fokus pada strategi,
adaptif terhadap perubahan**

**Ke-
Pegawai-
an**

**Fokus pada penguatan Kompetensi dan
Kontribusi Untuk Mewujudkan Kinerja Prima**

Keuangan

**Fokus pada penguatan sinergi sistem
keuangan dengan sistem perencanaan
dan Good University Governance**

UHTP

**Fokus pada sinergi sistem UHTP dengan sistem
perencanaan dan aspek efektivitas operasional**

**Budaya
Organisasi**

**Fokus pada penguatan Budaya Organisasi
melalui penerapan Budaya Mutu sebagai
pendukung utama framework kinerja prima**

Pengikatan Hubungan Kausalitas sebagai langkah fokus pada strategi

- Kesepakatan Destination Statement Operasional AUK (yang dipetakan dari visi dan sasaran strategis), antara Pembantu Rektor II dan KaBAUK dengan Pimpinan Universitas disahkan Senat Universitas
- Mapping Destination Statement Operasional AUK ke Destination Statement Bagian dan menjadi Pakta Integritas untuk level Kepala Bagian dan Subbagian.
- Mapping Destination Statement Operasional Bagian ke Destination Statement Operasional Personal dan menjadi Pakta Integritas untuk setiap pelaksana.

Visi Kepegawaian

VISI : Kinerja Prima didukung Workforce Kompeten dengan Kontribusi Optimal

- 1. Kemampuan Leadership yang kreatif, inspiratif dan motivatif**
- 2. Workforce yang jujur, tulus, kompeten, profesional, kreatif dan bermotivasi**
- 3. Rincian Pekerjaan yang sistematis dengan beban dan proses kerja yang terukur**
- 4. Penilaian Kinerja berdasarkan mutu, kontribusi dan outcomes**

Strategi Kepegawaian

Fokus pada penguatan Kompetensi dan Kontribusi Untuk Mewujudkan Kinerja Prima

- 1. Pengembangan dan Penguatan Kapasitas Kepemimpinan**
- 2. Pengembangan Manajemen Human Capital dan Talent Management**
- 3. Penerapan Operational Scorecard yang dipetakan dari Strategic Scorecard**
- 4. Penerapan Personal Scorecard yang dipetakan dari Operational Scorecard untuk penilaian kinerja**

Peta Strategi Pencapaian Visi Kepegawaian 2025



Destination Statement 2011-2025 bidang Kepegawaian untuk mencari KPI

1. (leadership) Persentase pimpinan yang menerapkan leadership yang kreatif, inspiratif dan motivatif (50%,60%,75%,90%)
2. (workforce) Persentase personil yang memenuhi standar kompetensi sesuai bidang kerjanya (50%,60%,75%,90%)
3. (penilaian kinerja) Persentase personil yang berkontribusi secara total terhadap pencapaian tujuan unit kerja (50%,60%,75%,90%)
4. (rincian kerja sistematis) Persentase pemetaan operational scorecard yang inherent dengan strategic scorecard (50%,60%,75%,90%)
5. (rincian kerja sistematis) Persentase penerapan personal scorecard yang inherent dengan operational scorecard (50%,60%,75%,90%)

Destination Statement 2011-2025 bidang Kepegawaian untuk mencari KPI

6. (pengendalian) rasio jumlah staf dengan beban kerja di bagian kepegawaian (50%,60%,75%,90%)
7. (pengendalian) tingkat kepuasan staf terhadap beban kerja di bagian kepegawaian (50%,60%,75%,90%)
8. (pengendalian) tingkat kesesuaian softskill dan hardskill bagian kepegawaian. (50%,60%,75%,90%)

Visi UHTP

**Kinerja Prima Sistem Administrasi Umum
Kinerja Prima Sistem Sarana Prasarana**

1

**Kemudahan dan Kenyamanan Layanan
Administrasi Umum dan Bantuan Hukum**

2

**Ketersediaan, Kesesuaian, Kesiapan,
Keterpakaian Sarana, Prasarana dan Layanan
Umum sesuai standar fungsi dan kapasitasnya**

3

**Kondisi keamanan kampus yang mendukung
kenyamanan kampus**

Strategi UHTP

Fokus pada sinergi sistem UHTP dengan sistem perencanaan dan aspek efektivitas operasional

1

Penguatan, Otomatisasi dan Modernisasi Sistem Layanan UHTP

2

Penguatan Otomatisasi dan Integrasi Sistem pada Pengelola BMN Unimed dengan sistem dari Kementerian Pendidikan dan Kementerian Keuangan.

3

Penguatan Kapasitas dan Kompetensi Staf Pengelola Layanan UHTP

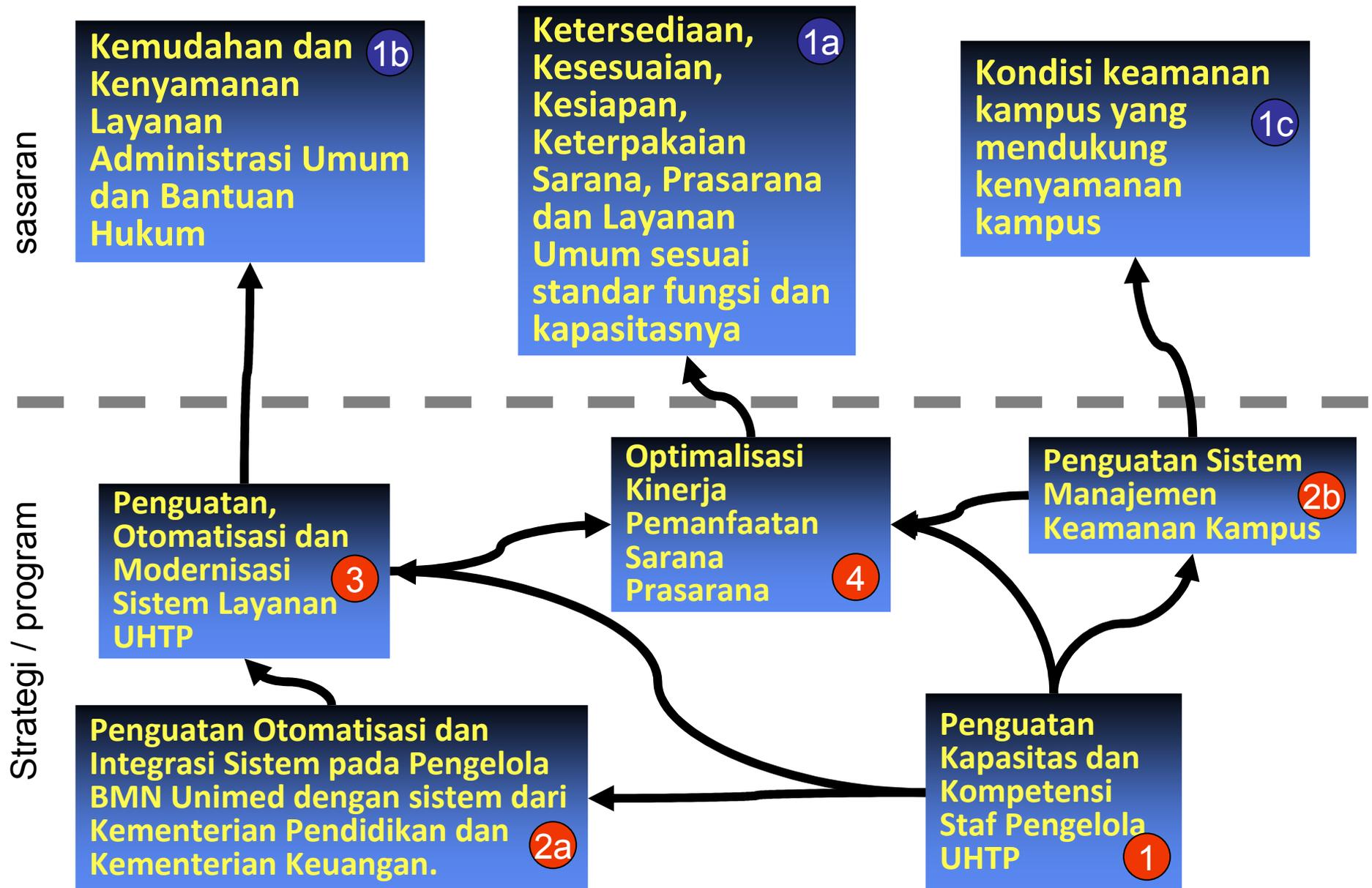
4

Penguatan Sistem Manajemen Keamanan Kampus

5

Optimalisasi kinerja pemanfaatan sarana & prasarana

Peta Strategi UHTP 2025



Destination Statement 2025 UHTP untuk mencari deskripsi KPI (1)

1. (Kesiapan) Kondisi kesiappakaian sarana yang ada mengacu pada standar kesiapan (40%,50%,75%,90%)
2. (Kesiapan) Kondisi kesiapan prasarana yang ada mengacu pada standar kesiapan (30%,50%,60%80%)
3. (Kesiapan) Kondisi kesiapan layanan umum yang ada mengacu pada standar kesiapan (40%,50%,70%,80%)
4. (Keterpakaian sesuai standar) Persentase Sarana dipakai sesuai dengan fungsi dan kapasitasnya (40%,50%,70%,90%)
5. (Keterpakaian sesuai standar) Persentase Prasarana dipakai sesuai dengan fungsi dan kapasitas (30%,50%,60%,90%)
6. (Kesesuaian) Persentasi kepuasan pengguna atas kesesuaian sarana (40%,50%,70%,90%)
7. (Kesesuaian) Persentasi kepuasan pengguna atas kesesuaian prasarana (30%,50%,70%, 80%)

Dalam format (baseline, 5thn-1, 5thn-2, 5thn-3)

Destination Statement 2025 UHTP untuk mencari deskripsi KPI (2)

8. (Ketersediaan) Persentase kepuasan pengguna atas ketersediaan sarana (40%,50%,70%,90%)
9. (Ketersediaan) Persentase kepuasan pengguna atas ketersediaan prasarana (40%,50%,70%,80%)
10. (Keamanan) Persentase Kepuasan atas kondisi keamanan kampus (30%,50%,60%80%)
11. (Kenyamanan) Persentase Kepuasan atas kualitas kebersihan dan kenyamanan kampus (30%,50%,60%80%)
12. Persentase Kepuasan atas layanan yang diberikan pada tamu internal dan eksternal (30%,50%,60%80%)
13. Persentase Kepuasan atas layanan administrasi umum (30%,50%,60%80%)
14. Persentase Kepuasan atas layanan informasi bidang UHTP (30%,50%,60%80%)
15. Persentase Kepuasan atas layanan bantuan hukum untuk internal dan eksternal (30%,50%,60%80%)

Dalam format (baseline, 5thn-1, 5thn-2, 5thn-3)

Destination Statement 2025 UHTP untuk mencari deskripsi KPI (3)

16. Persentase tingkat ketepatan waktu penyampaian laporan SIMAK BMN ke Kemendiknas dan Kemenkeu (80%, 100%, 100%, 100%)
17. Persentase tingkat ketepatan waktu penyampaian laporan internal dari unit kerja ke UHTP (80%, 100%, 100%, 100%)
18. Rasio jumlah staf dengan beban kerja di bagian UHTP (50%, 60%, 75%, 90%)
19. Tingkat kepuasan staf terhadap beban kerja di bagian UHTP (50%, 60%, 75%, 90%)
20. Tingkat kesesuaian softskill dan hardskill bagian UHTP (50%, 60%, 75%, 90%)

Dalam format (baseline, 5thn-1, 5thn-2, 5thn-3)

Visi Keuangan

Kinerja Prima dalam pemenuhan kebutuhan aspek finansial

1

Sinergi Efisien antara Perencanaan Anggaran, Kegiatan dan Perencanaan Kinerja

2

Pemenuhan Anggaran yang Optimal didukung Upaya Diversifikasi Sumber Dana

3

Kestabilan, Efektivitas dan Efisiensi Pengendalian Daya Serap Anggaran

4

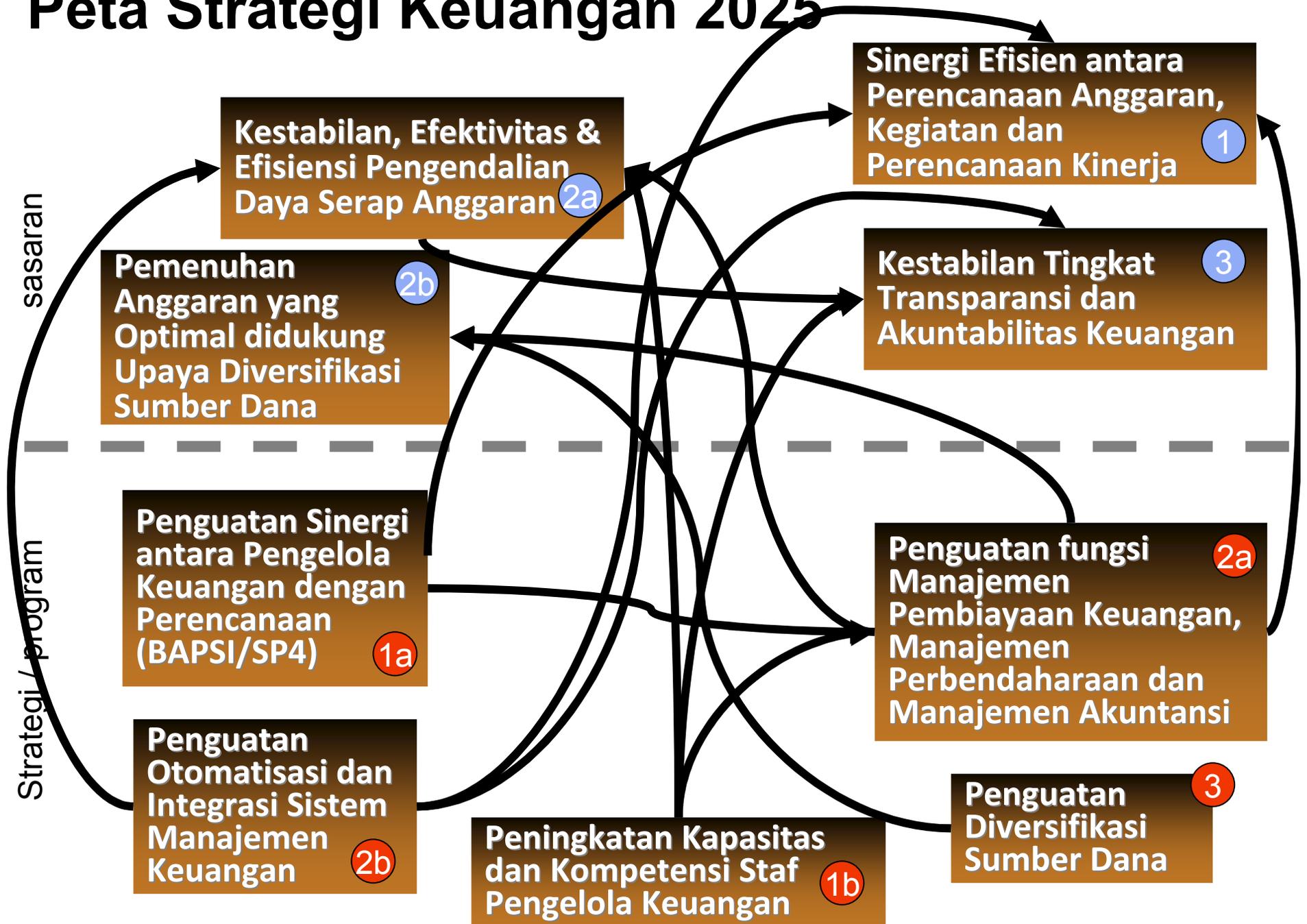
Kestabilan Tingkat Transparansi dan Akuntabilitas Keuangan

Strategi Keuangan

Fokus pada penguatan sinergi sistem keuangan dengan sistem perencanaan dan Good University Governance

- 1 Penguatan Sinergi antara Pengelola Keuangan dengan Perencanaan (BAPSI/SP4)
- 2 Penguatan Diversifikasi Sumber Dana
- 3 Penguatan Otomatisasi dan Integrasi Sistem Manajemen Keuangan
- 4 Peningkatan Kapasitas dan Kompetensi Staf Pengelola Keuangan
- 5 Penguatan fungsi Manajemen Pembiayaan Keuangan, Manajemen Perbendaharaan dan Manajemen Akuntansi

Peta Strategi Keuangan 2025



Destination Statement 2011-2025

Keuangan untuk mencari KPI

1. (sinergi) persentase kecocokan hubungan data RKAKL dengan Usulan Program Kegiatan yang sudah divalidasi unit perencanaan/SP4 (50%,60%,75%,90%)
2. (pemenuhan) tingkat kepuasan unit kerja terhadap pemenuhan anggaran untuk pelaksanaan kegiatan (50%,60%,75%,90%)
3. (pengendalian) tingkat kepuasan unit kerja terhadap ketepatan waktu dalam pencairan dan pertanggung jawaban anggaran untuk pelaksanaan kegiatan (50%,60%,75%,90%)
4. (transparansi) tingkat ketepatan waktu penyampaian laporan hasil dan laporan pertanggung jawaban keuangan dari unit kerja (50%,60%,75%,90%)
5. (transparansi) tingkat ketepatan waktu penyampaian dokumen administrasi dari bagian keuangan ke unit kerja terkait (50%,60%,75%,90%)
6. (transparansi) opini BPK terhadap laporan keuangan UNIMED (WDP,WDP,WDP,WTP)

Dalam format (baseline, 5thn-1, 5thn-2, 5thn-3)

Destination Statement 2011-2025

Keuangan untuk mencari KPI

7. (pengendalian) rasio jumlah staf dengan beban kerja di bagian keuangan (50%,60%,75%,90%)
8. (pengendalian) tingkat kepuasan staf terhadap beban kerja di bagian keuangan (50%,60%,75%,90%)
9. (pengendalian) tingkat kesesuaian softskill dan hardskill bagian keuangan. (50%,60%,75%,90%)

Dalam format (baseline, 5thn-1, 5thn-2, 5thn-3)

Visi Budaya Organisasi

Budaya Mutu yang mendorong dan memelihara pencapaian kinerja prima

1

Diinspirasi dan digerakkan oleh kepemimpinan yang memberi teladan

2

Hubungan antar pribadi yang baik dalam suasana kreatif-produktif

3

Berorientasi pada mutu, kontribusi dan outcomes

Strategi Budaya Organisasi

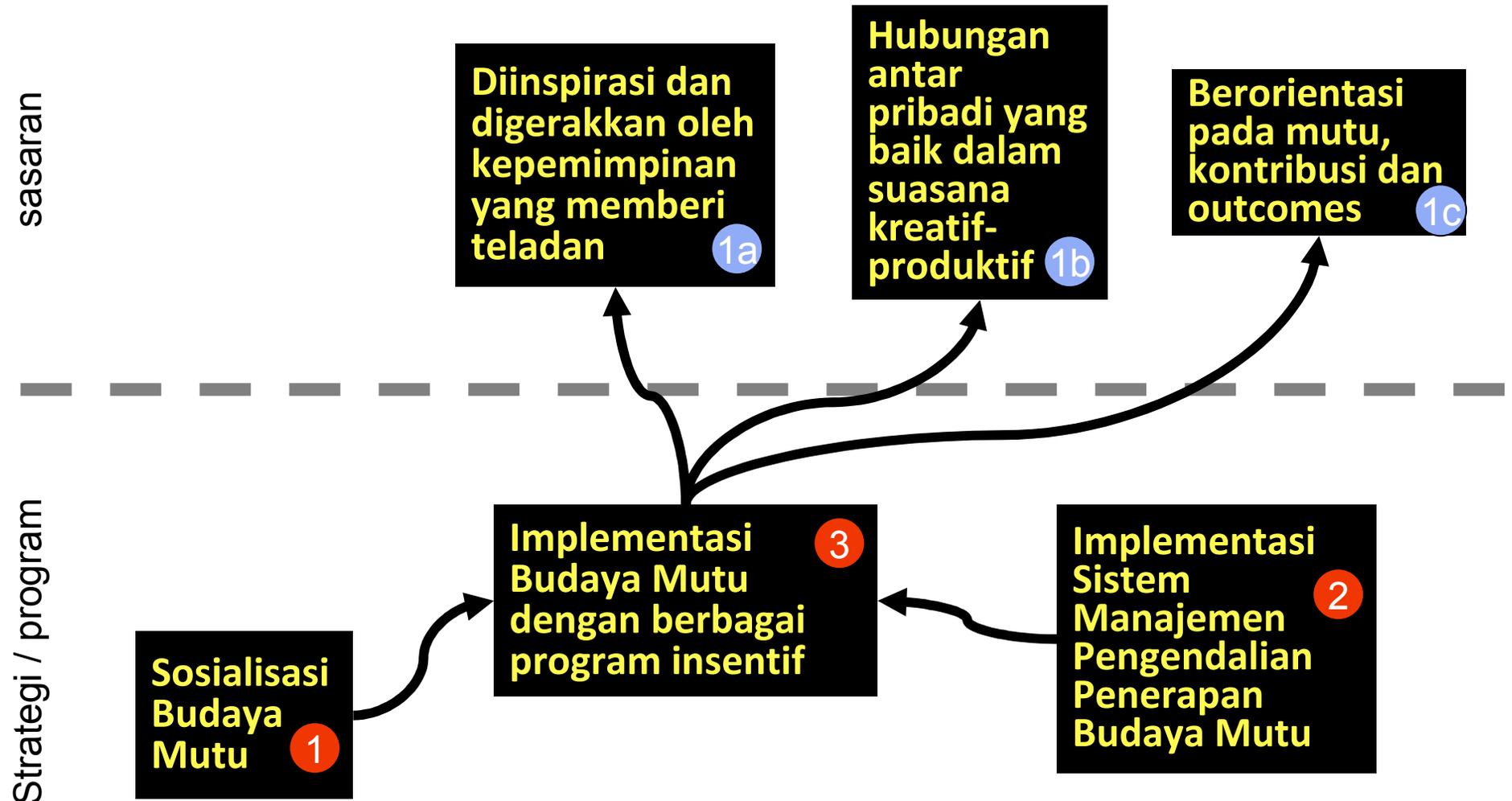
Fokus pada penguatan Budaya Organisasi melalui penerapan Budaya Mutu sebagai pendukung utama framework kinerja prima

1 Sosialisasi Budaya Mutu

2 Implementasi Budaya Mutu dengan berbagai program insentif

3 Implementasi Sistem Manajemen Pengendalian Penerapan Budaya Mutu

Peta Strategi Pencapaian Visi Budaya Organisasi 2025



Destination Statement 2011-2025 bidang Budaya Organisasi untuk mencari KPI

1. (orientasi) persentase staf berorientasi pada mutu, kontribusi dan outcomes (diukur dengan instrumen ESQ) (50%,60%,75%,90%)
2. (kepemimpinan) persentase pimpinan jajaran BAUK yang memenuhi standar kemampuan leadership (50%,60%,75%,90%).
3. (hubungan pribadi) persentase pencapaian standar kualitas hubungan antar pribadi yang mendukung suasana kreatif dan produktif (diukur dengan sosiometri) (50%,60%,75%,90%)
4. (kepemimpinan) persentase unit kerja yang mencapai standar efektivitas kerja rata rata minimal 90% (diukur dari output) (50%,60%,75%,90%).
5. (kepemimpinan) persentase unit kerja yang mencapai standar efisiensi kerja rata rata minimal 90% (diukur dari outcomes) (50%,60%,75%,90%).
6. (kepemimpinan) persentase unit kerja yang memenuhi standar loyalitas dan kepatuhan staf (diukur berdasarkan jumlah surat teguran dan skorsing dikeluarkan) (50%,60%,75%,90%).

Dalam format (baseline, 5thn-1, 5thn-2, 5thn-3)

Terima Kasih