



**KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER**  
**NOMOR T/2655/IT2/HK.00.01/2021**

TENTANG

**PETA JALAN REFORMASI BIROKRASI INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER**  
**TAHUN 2021-2025**

REKTOR INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER,

Menimbang : a. bahwa, untuk melaksanakan reformasi birokrasi Institut Teknologi Sepuluh Nopember yang berkelanjutan, perlu disusun peta jalan reformasi birokrasi Institut Teknologi Sepuluh Nopember Tahun 2021-2025;  
b. bahwa sehubungan dengan huruf a tersebut di atas, perlu ditetapkan Peta Jalan Reformasi Birokrasi Institut Teknologi Sepuluh Nopember Tahun 2021-2025 melalui Keputusan Rektor Institut Teknologi Sepuluh Nopember;

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 54 Tahun 2015 tentang Statuta Institut Teknologi Sepuluh Nopember (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 172; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5723);  
4. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;  
5. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);  
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 441);  
7. 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);  
8. Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2015 tentang Statuta Institut Teknologi Sepuluh Nopember (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 172; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5723);  
9. Keputusan Majelis Wali Amanat Institut Teknologi Sepuluh Nopember Nomor 03 Tahun 2019 tentang Pengangkatan Rektor Institut Teknologi Sepuluh Nopember Masa Jabatan 2019-2024;

10. Peraturan Rektor Institut Teknologi Sepuluh Nopember Nomor 24  
Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Teknologi  
Sepuluh Nopember;

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER TENTANG PETA JALAN REFORMASI BIROKRASI INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER TAHUN 2021-2025.
- KESATU : Menetapkan Peta Jalan Reformasi Birokrasi Institut Teknologi Sepuluh Nopember Tahun 2021-2025 yang selanjutnya disebut Peta Jalan Reformasi Birokrasi sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Rektor ini.
- KEDUA : Peta Jalan Reformasi Birokrasi disusun dengan tujuan:
- menjabarkan program prioritas Presiden dan Wakil Presiden dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024 mengenai Reformasi Birokrasi;
  - menindaklanjuti Peta Jalan Reformasi Birokrasi Institut Teknologi Sepuluh Nopember Tahun 2018- 2020; dan
  - sebagai pedoman pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Institut Teknologi Sepuluh Nopember Tahun 2021-2025.
- KETIGA : Peta Jalan Reformasi Birokrasi memuat:
- ringkasan eksekutif;
  - pendahuluan;
  - kondisi Institut Teknologi Sepuluh Nopember;
  - sasaran dan strategi pelaksanaan Reformasi Birokrasi Institut Teknologi Sepuluh Nopember Tahun 2021- 2025; dan
  - manajemen pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2021- 2025.
- KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.



Salinan keputusan ini disampaikan kepada :

- Para Wakil Rektor;
- Sekretaris Institut;
- Para Dekan;
- Para Direktur;
- Para Direktur;
- Para Kepala Biro;
- Para Kepala Kantor;
- Kepala Bagian Administrasi Umum dan Keasipan Digital;  
di lingkungan ITS.

LAMPIRAN  
KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH  
NOPEMBER  
NOMOR T/2655/IT2/HK.00.01/2021  
TANGGAL 1 JULI 2021  
TENTANG PETA JALAN REFORMASI BIROKRASI  
INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER TAHUN  
2021-2025

## **PETA JALAN REFORMASI BIROKRASI**

### **RINGKASAN EKSEKUTIF**

Reformasi Birokrasi merupakan upaya berkelanjutan yang setiap tahapannya memberikan perubahan atau perbaikan birokrasi ke arah yang lebih baik, dan merupakan sebuah kebutuhan yang perlu dipenuhi dalam rangka memastikan terciptanya perbaikan tata kelola pemerintahan. Reformasi birokrasi juga menjadi langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengembangkan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional serta pemerintahan yang sesuai dengan perkembangan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi informasi dan komunikasi serta perubahan lingkungan strategis organisasi pemerintahan.

Dalam rangka mencapai visi reformasi birokrasi mewujudkan pemerintahan kelas dunia dan melanjutkan Peta Jalan Reformasi Birokrasi ITS 2018-2020, Institut Teknologi Sepuluh Nopember menyusun Peta Jalan Reformasi Birokrasi Institut Teknologi Sepuluh Nopember 2021-2025, untuk memberikan kesamaan pemahaman bagi seluruh unit kerja di lingkungan Institut Teknologi Sepuluh Nopember dan memastikan pengelolaan Reformasi Birokrasi berjalan efektif, dengan perencanaan dan tata kelola Reformasi Birokrasi yang mudah dipahami, dan dilaksanakan oleh seluruh pihak yang berkepentingan, serta memiliki indikator yang jelas untuk memudahkan dalam proses monitoring dan evaluasi.

Sasaran reformasi birokrasi Institut Teknologi Sepuluh Nopember 2021-2025 disesuaikan dengan sasaran pembangunan sub sektor aparatur negara, sebagaimana dituangkan dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024, yaitu: terciptanya birokrasi di ITS yang bersih dan akuntabel; terciptanya birokrasi yang kapabel, dan pelayanan publik yang prima, hal ini sejalan dengan komitmen ITS yang ingin mewujudkan pelayanan prima, output unggul dan reputasi terbaik.

Pencapaian sasaran reformasi di ITS, selain mempertimbangkan sasaran reformasi secara nasional, untuk menjaga keselarasan, komitmen, dan keberlanjutan pelaksanaan reformasi birokrasi pada delapan area perubahan, strategi pencapaian di ITS hubungkan dengan program jangka menengah dan tahunan Institut Teknologi Sepuluh Nopember yang tertuang dalam Rencana Strategis (RENSTRA) ITS 2021-2025 yang di turunkan dalam Program Kerja, Indikator Kinerja Organisasi ITS, serta dilaksanakan sesuai Organisasi dan Tata Kerja (OTK) ITS-PTNBH, dengan strategi tersebut pembangunan reformasi birokrasi merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan dengan sistem penilaian kinerja organisasi ITS.

Dalam rangka percepatan reformasi birokrasi, ITS menetapkan *quick wins* meliputi penyederhanaan birokrasi menjadi program *quick wins* mandatory, untuk merampingkan jabatan eselon hanya pada dua tingkatan saja (pengalihan pejabat eselon III dan eselon IV). Penyederhanaan birokrasi dimaksudkan untuk mewujudkan

birokrasi yang dinamis, lincah, dan profesional dalam upaya peningkatan efektifitas dan efisiensi guna mendukung kinerja pemerintah kepada publik. Selain itu, ITS juga menetapkan *quick wins* mandiri yang diambil dari program kerja unggulan di unit kerja yaitu (1) Pengembangan platform myITS sebagai standar pengembangan sistem informasi terintegrasi di ITS, penanggung jawab Direktorat Pengembangan Teknologi dan Sistem Informasi (DPTSI); (2) Pengembangan sistem layanan satu atap melalui Pusat Layanan Terpadu ITS, penanggungjawab Biro Umum dan Reformasi Birokrasi (BURB); (3) Pengembangan sistem manajemen pengelolaan dan pembayaran penggajian (*myITS Payroll*) untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas sistem penggajian di ITS, penanggung jawab Biro Keuangan (BK); dan (4) Reformasi Sistem Kepegawaian berbasis portofolio (*myITS Human Capital*) untuk meningkatkan layanan prima di bidang kepegawaian, penanggung jawab dengan penanggungjawab Direktorat Sumber Daya Manusia (DSDMO). Dengan *quick wins* tersebut diharapkan akan mendorong keberhasilan program percepatan pelaksanaan reformasi birokrasi di ITS.

Tahapan yang tidak kalah penting dalam pelaksanaan reformasi birokrasi adalah monitoring dan evaluasi, untuk memastikan agar rencana aksi yang dituangkan dalam peta jalan reformasi birokrasi dapat berjalan sesuai jadwal, dapat mencapai target yang ditetapkan, dan dilaksanakan oleh unit terkait, setiap enam bulan dan tahunan, Unit Pengelolaan dan Pengendalian Program (UP3), Sekretaris Institut ITS, melakukan monitoring dan evaluasi kinerja organisasi. Hasil penilaian kinerja ITS tersebut, jika dikaitkan dengan indikator target dari peta jalan dan rencana aksi ITS, akan mencerminkan pencapaian pelaksanaan pembangunan Reformasi Birokrasi ITS.

## **BAB I** **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) merupakan perguruan tinggi Badan Hukum yang mendapatkan amanah dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi dengan beberapa otonomi yang diberikan. Otonomi ini memberikan fleksibilitas dalam pengelolaannya khususnya yang terkait dengan pengelolaan akademik, asset termasuk sumber daya manusia maupun aspek keuangan. Untuk mengoptimalkan proses bisnisnya, ITS memiliki struktur organisasi yang didisain dengan memperhatikan kebutuhan organisasi dan keselarasan dengan visi, misi, tujuan dan strategi bisnis. Kelengkapan infrastruktur organisasi yang mandiri ditunjukkan oleh desain struktur organisasi dan tata kerja yang efektif dan efisien yang telah mengakomodasi semua proses bisnis ITS sebagai PTN-BH dengan fungsi utama menyelenggarakan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia dan teknologi dan system informasi serta sarana prasana dan keuangan yang lebih kuat, fleksibel dan otonom.

Dengan otonomi dalam bidang akademik, ITS dapat melakukan proses buka tutup program studi yang lebih fleksibel dengan tetap memperhatikan kualitas melalui review Unit Penjaminan Mutu ITS dan harus mendapatkan persetujuan oleh Senat Akademik ITS. Tentunya hal ini menjadi satu kekuatan tersendiri bagi ITS untuk bisa menjalankan proses pendidikan yang lebih adaptif, yang mampu mengikuti perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan sehingga sangat mendukung langkah ITS menjadi *World Class University*.

Sesuai dengan Undang-undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, ITS PTN Badan Hukum mempunyai otonomi di Bidang Pengelolaan Keuangan secara mandiri, transparan dan akuntabel. Otonomi ini di implementasikan dalam bentuk penyusunan berbagai Peraturan Rektor di bidang keuangan. ITS sebagai PTNBH diberikan otonomi dalam pengelolaan keuangan, sehingga memiliki fleksibilitas dalam mengelola keuangan. Lokasi strategis, sarana prasarana yang dimiliki, asset berupa barang maupun intelektualitas dapat dikelola secara professional untuk bisa menjadi *revenue generator*. Kualitas SDM dan networking yang dimiliki oleh ITS merupakan modal penting untuk dapat melakukan kegiatan pengelolaan asset yang dimiliki ITS agar menghasilkan dana yang signifikan untuk merealisasikan program-program yang dirancang untuk pencapaian visi dan misi ITS.

Salah satu komponen organisasi yang penting dan akan mampu menggerakkan sebuah organisasi adalah aspek SDM dan Teknologi Sistem Informasi. Pengelolaan SDM dan Teknologi dan Sistem Informasi dilakukan selaras dengan kebutuhan organisasi agar bisa mendukung efektivitas bisnis inti yaitu Tri dharma serta pencapaian visi dan misi ITS. Struktur Organisasi dan Tata Kerja ITS dirancang selaras dengan kebutuhan pengembangan organisasi yang didasarkan dari hasil evaluasi SOTK sebelumnya. Berdasarkan hasil evaluasi tingkat efektivitas SOTK periode sebelumnya adalah 3.4 dari skala 5, yang mengindikasikan adanya ruang untuk terus diperbaiki. SOTK yang baru (2020) dirancang dengan memperhatikan hasil evaluasi tersebut dan beberapa perubahan organisasi sehingga diharapkan lebih efektif

Ketersediaan sistem informasi yang terintegrasi secara umum dan khususnya untuk layanan kepegawaian, memberikan kemudahan dalam melakukan pengelolaan SDM mulai dari rekrutmen, pelatihan dan pengembangan kompetensi termasuk pengembangan karir serta pengukuran kinerja individu serta memberikan keakuratan dalam pengambilan keputusan terkait SDM. Adanya sistem remunerasi yang berbasis kinerja memberikan motivasi bagi pegawai untuk

melakukan tugas dan fungsinya sebaik mungkin dan juga memudahkan organisasi dalam melaksanakan program pengembangan lainnya termasuk sistem promosi internal. Disamping itu, integritas SDM tetap menjadi bagian yang penting untuk terus ditingkatkan, pada saat ini ITS telah mencanangkan sebagai zona integritas dan telah mendapat pengakuan dari pemerintah.

Sebagai PTNBH, ITS yang diberikan otonomi, merupakan modal dalam melakukan perubahan yang lebih baik dari pelaksanaan reformasi birokrasi. Dampak perubahan dari reformasi birokrasi yang dilakukan oleh ITS harus dapat dirasakan secara internal, masyarakat dan seluruh pihak yang terlibat (*stakeholder*). Untuk memberikan kesamaan pemahaman bagi manajemen ITS dalam membangun reformasi birokrasi di ITS, serta memastikan pengelolaan reformasi birokrasi yang efektif terkait perencanaan dan tata kelola reformasi birokrasi yang mudah dipahami, dan dilaksanakan oleh seluruh pihak yang berkepentingan maka disusun Peta Jalan Reformasi Birokrasi ITS 2021-2025.

## B. Dasar Hukum

Penyusunan Peta Jalan Reformasi Birokrasi 2021-2025 Institut Teknologi Sepuluh Nopember, didasarkan pada ketentuan perundang-undangan sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme;
2. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;
3. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik;
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
5. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
6. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Umum Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 10 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 52 Tahun 2014 tentang Pedoman Umum Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi;
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2020 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024;
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2020 tentang Pedoman Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi;
10. Peraturan Rektor ITS Nomor 24 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja di Lingkungan Insitut Teknologi Sepuluh Nopember;
11. Peraturan Rektor ITS Nomor 25 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Fakultas di lingkungan Insitut Teknologi Sepuluh Nopember;
12. Peraturan Rektor ITS Nomor 26 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretaris Institut, Direktorat, Biro, Kantor, Perpustakaan, dan Unit di lingkungan Insitut Teknologi Sepuluh Nopember;

13. Dokumen Laporan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Institut Teknologi Sepuluh Nopember Tahun 2020;
14. Dokumen Rencana Strategis (RENSTRA) Insitut Teknologi Sepuluh Nopember 2021-2025, yang telah disetujui dan disahkan dalam Rapat Pleno Majelis Wali Amanah Insitut Teknologi Sepuluh Nopember pada tanggal 21 April 2021;
15. Dokumen Indikator Kinerja Organisasi Insitut Teknologi Sepuluh Nopember Tahun 2021;

**C. Maksud dan Tujuan**

Maksud dari penyusunan Peta Jalan ini adalah dalam rangka menjabarkan visi, misi, dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Presiden dan Wakil Presiden terpilih tentang Reformasi Birokrasi, dan Peta Jalan Reformasi Birokrasi 2020-2024 Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi, serta dalam rangka melanjutkan peta jalan reformasi birokrasi Institut Teknologi Sepuluh Nopember 2018-2020.

Penyusunan peta jalan ini bertujuan agar Tim Reformasi Birokrasi tingkat institut dan unit kerja memiliki pedoman dan pemahaman yang sama dalam pelaksanaan tiap tahapan implementasi Grand Design dan Peta Jalan Reformasi Birokrasi yang tercermin dalam program kerja unit kerja dengan indikator yang jelas untuk mengukur capaian Reformasi Birokrasi ITS.

## **BAB II**

### **KONDISI INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER**

#### **A. Kondisi Umum Institut Teknologi Sepuluh Nopember**

##### **1. Visi dan Misi**

Dengan mengacu pada Rencana Induk dan Pengembangan ITS 2016-2040 serta dengan mempertimbangkan capaian terkini serta perkembangan eksternal, maka visi ITS 2021-2025 adalah:

“Menjadi Perguruan Tinggi berkelas dunia yang berkontribusi pada kemandirian bangsa serta menjadi rujukan dalam pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat serta pengembangan inovasi terutama yang menunjang industri dan kelautan”

Sedangkan misi ITS adalah:

“Memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk kesejahteraan masyarakat melalui kegiatan pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan manajemen yang berbasis teknologi informasi dan komunikasi”.

Dari Misi diturunkan menjadi misi di bidang Pendidikan, misi di bidang penelitian dan pengabdian masyarakat, dan misi di bidang manajemen, Jika dikaitkan dengan pembangunan reformasi birokrasi, misi ITS dibidang manajemen adalah:

- a. Pengelolaan ITS dilakukan dengan memperhatikan prinsip tata pamong yang baik yang didukung dengan teknologi informasi dan komunikasi;
- b. Menciptakan suasana yang kondusif dan memberikan dukungan sepenuhnya kepada Mahasiswa, Dosen, Tenaga Kependidikan untuk dapat mengembangkan diri dan memberikan kontribusi maksimum pada masyarakat, industri, ilmu pengetahuan dan teknologi; dan
- c. Mengembangkan jejaring untuk dapat bersinergi dengan perguruan tinggi lain, industri, masyarakat, pemerintah pusat, dan pemerintah daerah dalam menyelenggarakan kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

##### **2. Tujuan**

- a. Mencerdaskan kehidupan bangsa, menumbuhkan, dan merekatkan rasa kesatuan dan persatuan bangsa yang dilandasi nilai, etika akademis, moral, iman, dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. Mendidik, mengembangkan kemampuan Mahasiswa, dan menghasilkan lulusan yang:
  - a. Berbudi pekerti luhur;
  - b. Unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi;
  - c. Berkepribadian luhur dan mandiri;
  - d. Berjiwa wirausaha, Profesional dan beretika;
  - e. Berintegritas dan bertanggung jawab tinggi;
  - f. Berwawasan lingkunan; dan
  - g. Mampu mengembangkan diri dan bersaing di tingkat nasional maupun internasional
- c. Memberikan kontribusi yang berkualitas tinggi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi bagi kebutuhan pembangunan nasional, regional, dan internasional;

- d. Mengembangkan sistem jejaring dengan perguruan tinggi lain, masyarakat, industri, lembaga pemerintah pusat, lembaga pemerintah daerah, dan lembaga lain baik tingkat nasional maupun internasional yang dilandasi etika akademik, manfaat, dan saling menguntungkan;
- e. Menumbuhkan iklim akademik yang kondusif yang dapat menumbuhkan sikap apresiatif, partisipatif, dan kontributif dari Civitas Akademika, serta menjunjung tinggi tata nilai dan moral akademik dalam usaha membentuk masyarakat kampus yang dinamis dan harmonis; dan
- f. Mewujudkan ITS sebagai perguruan tinggi yang merupakan sumber pertumbuhan dan pendidikan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi dalam menunjang industrialisasi, serta pembangunan kelautan yang berwawasan lingkungan.

### 3. Tata Nilai

- a. **Etika dan integritas;** perilaku dalam kehidupan bermasyarakat, bernegara, maupun menjalankan profesinya, selalu berpegang teguh pada norma dan peraturan yang berlaku di masyarakat, negara, dan agama.
- b. **Kreativitas dan inovasi;** perilaku yang selalu mencari ide baru untuk menghasilkan inovasi dalam menjalankan tugas/perannya dengan lebih baik.
- c. **Ekseleksi;** perilaku untuk selalu berusaha secara maksimum untuk mencapai hasil yang sempurna.
- d. **Kepemimpinan yang kuat;** perilaku yang visioner, kreatif, inovatif, pekerja keras, berani melakukan perubahan ke arah yang lebih baik, dan bertanggung jawab.
- e. **Sinergi;** dan perilaku yang dapat bekerja sama dengan memanfaatkan semaksimum mungkin potensi yang dimiliki.
- f. **Kebersamaan sosial dan tanggung jawab sosial;** perilaku yang dapat menjaga kerukunan dan peduli terhadap masyarakat sekitar.

### 4. Moto

Dengan mendasarkan pada cita-cita dan semangat pendirian ITS sebagai perguruan tinggi yang berkontribusi dalam mencerdaskan bangsa serta memajukan derajat hidup manusia dan peradaban, maka ditetapkan motto ITS adalah:

**Advancing Humanity  
Memajukan Kemanusiaan**

Motto ini memiliki arti bahwa dengan semangat juang yang tak pernah padam, ITS berkontribusi dalam memajukan kualitas hidup manusia dan peradaban melalui pengembangan sains, teknologi dan inovasi.

### 5. Tujuan Strategis

Berdasarkan tujuan ITS dan isu strategis pendidikan tinggi global, maka dalam RENSTRA 2021- 2025 ini ditetapkan tiga Tujuan Strategis:

Gambar 1  
Tujuan Strategis



Tiga Tujuan Strategis ITS pada RENSTRA 2021-2025 Penjelasan dari tiga Tujuan Strategis itu adalah sebagai berikut:

1. **Organization Transformation atau Transformasi Organisasi.** Dalam hal ini ITS akan melakukan transformasi menjadi Perguruan Tinggi Riset dan Inovasi baik dalam aspek akademik, keuangan, dan organisasi dengan tata kelola yang akuntabel, transparan, efektif dan efisien serta taat pada peraturan perundang-undangan,
2. **Excellent Achievement and National Contribution atau Prestasi Unggul dan Kontribusi Nasional.** Pada tujuan strategis ini, ITS akan menjadi kontributor utama dalam pembangunan nasional serta menjadi institusi yang solutif bagi berbagai permasalahan nasional melalui proses pendidikan, penelitian, pengabdian masyarakat dan inovasi yang bermanfaat bagi bangsa dan masyarakat, dan
3. **Reputable World Class University atau Perguruan Tinggi Kelas Dunia Bereputasi.** Transformasi organisasi akan memberikan landasan yang kuat untuk meningkatkan kontribusi nasional diberbagai bidang, yang pada akhirnya akan memberikan daya dorong yang kuat bagi ITS untuk menuju world class university. Pencapaian tujuan menjadi world class university, dilakukan dengan memanfaatkan sebesar-besarnya modal akademik untuk mendorong internasionalisasi program akademik serta pencapaian akreditasi internasional, dan dengan mendorong intenasionalisasi dari hasil riset (intellectual output) dan inovasi.

## 6. Komitmen ITS

Untuk membangun budaya kerja di lingkungan ITS, mulai pimpinan tertinggi sampai dengan pelaksana paling bawah, ITS menetapkan tiga komitmen yang disingkat LOR, yaitu:

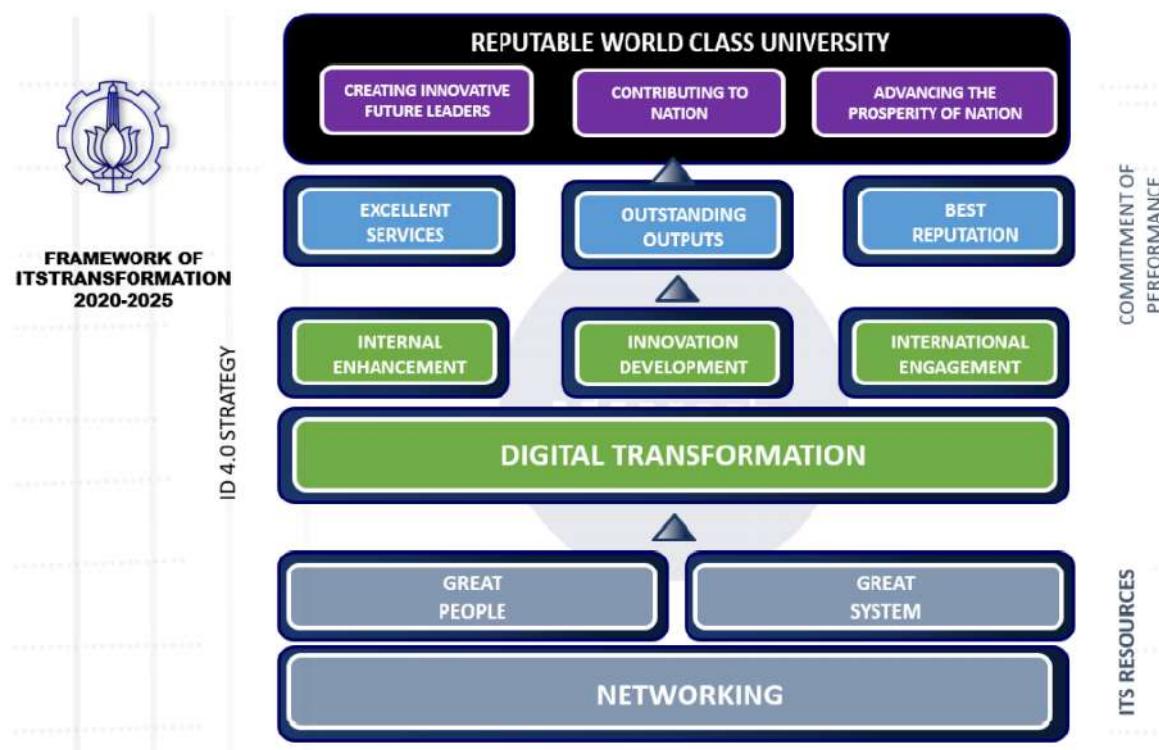
1. Layanan Prima;
2. Output Unggul; dan
3. Reputasi Terbaik.

Komitmen ITS untuk memberikan layanan prima untuk *stakeholders* dan masyarakat, menghasilkan output unggul, dan menjadi perguruan tinggi bereputasi terbaik, sudah sejalan dengan tujuan RB yaitu mewujudkan tata kelola institusi yang efektif dan efisien dengan dukungan sumber daya manusia yang berintegritas tinggi, produktif, dan melayani secara prima, oleh sebab itu apa yang sudah dikerjakan di ITS dibanyak aspek tanpa disadari sudah menjalankan reformasi birokrasi, meskipun beberapa aspek secara terus menerus perlu dioptimalkan.

## B. Rencana Strategis ITS 2021-2025

Guna mewujudkan 3 tujuan strategis sebagai turunan dari Visi – Misi ITS, yaitu Transformasi Organisasi, Prestasi Unggul dan Kontribusi Nasional dan Reputable World Class University, maka ITS mengembangkan peta strategi seperti pada Gambar 2.

Gambar 2.  
Peta Strategi ITS 2020-2025



Secara konseptual, ITS telah memiliki 3 modal dasar sumber daya yang telah terbangun selama 60 tahun usia ITS. Ketiga modal dasar tersebut berbentuk: 1) *networking*, 2) sumber daya manusia (dosen, tendik, mahasiswa, dan juga alumni), dan 3) sistem pengelolaan pendidikan tinggi (akademik, kemahasiswaan, riset, pengelolaan inovasi, dan sistem lainnya). Ketiga hal tersebut adalah modal utama untuk pengembangan ITS di masa-masa mendatang.

Ketiga komponen modal dasar tersebut, selanjutnya dalam periode 2020-2025 akan diolah dengan 4 tema strategis, yang dibalut dalam konsep ID 4.0 yang meliputi: *Internal Enhancement*, *Digital Transformation*, *Innovation Development* dan *International Reputation*. *Digital Transformation* akan menjadi pondasi untuk berjalannya 3 tema strategis yang lain. ID 4.0 ini akan mengawali Periode Lepas Landas 2021-2025 menuju ke *Research & Innovative University*.

Pilar *Digital Transformation*, merupakan pilar utama yang akan membawa ITS untuk menyiapkan pengembangan infrastruktur akademik yang unggul dari sisi *learning experience* dan juga keterjangkauan. *Digital Transformation* juga diharapkan memberikan keunggulan bagi ITS dari sisi manajemen informasi, keuangan, dan juga administrasi yang unggul, dengan digitalisasi yang mampu menghemat waktu, biaya, serta birokrasi.

*Internal Enhancement* diharapkan dapat memperbaiki *Internal Business Process* yang berkembang dan berubah menyesuaikan tuntutan perkembangan jaman. *Internal Enhancement* menuju kepada penguatan-penguatan aspek internal yang

masih tersisa dan perlu diperbaiki sebagai titik *ultimate* dari periode Reformasi 2016-2020, sekaligus menjadi pilar dasar untuk memasuk periode Lepas Landas 2021-2025. Dalam prosesnya *Internal Enhancement* diharapkan dapat menghasilkan *Excellent Services* yang pada akhirnya akan menciptakan lulusan dan calon pemimpin masa depan yang *inovatif*. *Innovativon Development* diharapkan menjadi proses dinamis yang senantiasa membuka dan mencari kesempatan-kesempatan dan peluang baru yang sejalan dengan visi-misi ITS.

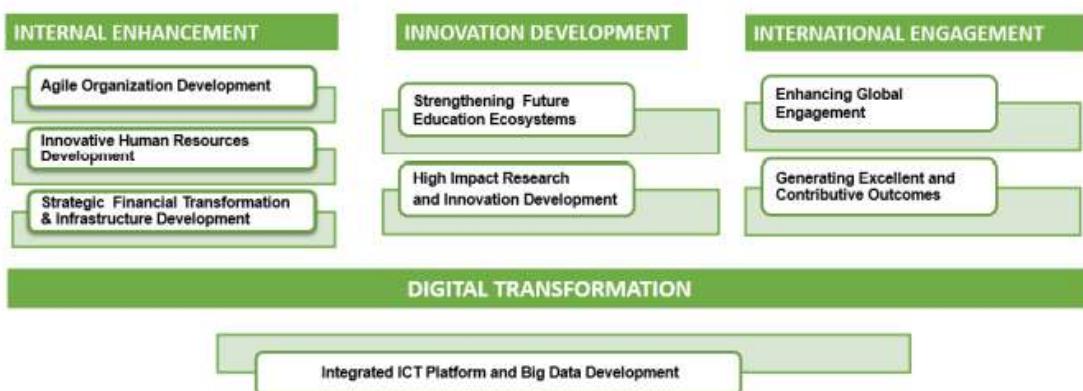
*Innovation Development* merupakan tema strategi untuk memastikan bahwa ITS senantiasa menjaga kualitas hasil pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat tidak hanya sebatas untuk kepentingan memenuhi syarat atau standarisasi saja, namun juga memberikan kontribusi inovasi-inovasi unggulan yang bisa memberikan dampak atau solusi bagi masyarakat luas. Hilirisasi hasil penelitian, HAKI, *University Spin Off*, kualitas lulusan yang bermanfaat bagi masyarakat menjadi warna kunci keberhasilan inovasi Perguruan Tinggi. *Innovation Development* diharapkan menghasilkan *Outstanding Outputs* dalam proses bisnis yang terjadi di Perguruan Tinggi yang pada akhirnya akan menjadi kontribusi yang berarti dan berdampak positif secara nasional.

*International Engagement*, merupakan tema strategis untuk membangun sistem pendidikan tinggi yang berstandar internasional dan diakui sebagai PT bereputasi unggulan di dunia, baik dari sisi publikasi, *International Environment*, dan dampak kepada masyarakat luas. ITS akan mengupayakan dan menciptakan *Excellence International Environment*, baik dari sisi infrastruktur pendidikan dan penunjang pendidikan, standarisasi QA internasional, jumlah mahasiswa dan pengajar dari luar negeri, serta aspek dampak masyarakat internasional dari sisi pengakuan kualitas riset dan publikasi. Keluaran dari tema strategis ini adalah prestasi prestasi bereputasi internasional maupun pemenuhan standar *best practice international* yang diharapkan membawa manfaat dan kebanggaan bagi bangsa dan negara Indonesia.

Empat tema strategis tersebut selanjutnya dijabarkan dalam 8 inisiatif strategis yang mana kedelapan inisiatif strategis ini akan menjadi fokus yang dijalankan oleh ITS sepanjang 2020- 2025. Berikut penjabaran 4 tema strategis ID 4.0 ke dalam 8 inisiatif strategis ITS (Gambar 2) meliputi:

- *Internal Enhancement*, dibagi menjadi 3 Inisiatif Strategis yang hendak dicapai, yaitu:
  1. *AGILE ORGANIZATION DEVELOPMENT*;
  2. *INNOVATIVE HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT*;
  3. *STRATEGIC FINANCIAL TRANSFORMATION AND INFRASTRUCTURE DEVELOPMENT*
- Digital Transformation, memiliki 1 Inisiatif Strategis yang hendak dicapai, yaitu:
  4. *INTEGRATED ICT PLATFORM & BIG DATA DEVELOPMENT*.
- *Innovation Development*, memiliki 2 Inisiatif Strategis yang hendak dicapai yaitu:
  5. *HIGH IMPACT RESEARCH & INNOVATION DEVELOPMENT*;
  6. *FUTURE EDUCATION ECOSYSTEM DEVELOPMENT*.
- *International Reputation*, memiliki 2 Inisiatif Strategis yang hendak dicapai yaitu:
  7. *ENHANCING GLOBAL ENGAGEMENT*;
  8. *GENERATING EXCELLENT & CONTRIBUTIVE OUTCOMES*.

Gambar 3  
Penjabaran 4 Strategi ID 4.0 menjadi 8 Inisiatif Strategis



Penjabaran 8 (delapan) inisiatif strategis ke dalam sasaran strategis dan indikator kinerja (KPI). Selanjutnya, secara strategi pentahapan, kedelapan inisiatif strategis tersebut. Kedelapan inisiatif strategis ini akan memberi warna *Focus ekselensi* yang berbeda di setiap tahun, dengan rincian sebagai berikut:

- **2020: ITS - Excellence Culture:** ITS merencanakan untuk membentuk pondasi dasar pengembangan periode lepas landas dengan membangun ekselensi budaya organisasi dan kinerja ITS. Untuk itu, pada periode ini fokus utama adalah mengembangkan *maturity level* ketercapaian dari *inisiatif strategis #1 (AGILE ORGANIZATION DEVELOPMENT)* dan *inisiatif strategis #2 (INNOVATIVE HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT)*, yang ditandai dengan restrukturisasi dan penyesuaian organisasi, serta perbaikan kecukupan kuantitas dan kualitas SDM Dosen dan Tendik ITS.
- **2021: ITS - Excellence Digital Environment:** Setelah organisasi dan SDM menyentuh *level maturity*, maka *annual focus* berikutnya adalah ekselensi di bidang ICT, dimana daya dukung ICT dan sistem pendukungnya memungkinkan ITS untuk menjalankan *digital transformasi* untuk mempermudah pengelolaan informasi, kecepatan pengambilan keputusan, dan efisiensi proses bisnis. Guna mendukung hal tersebut, ketercapaian inisiatif strategis #4 (*INTEGRATED ICT PLATFORM & BIG DATA DEVELOPMENT*) menjadi fokus kegiatan di 2021.
- **2022: ITS - Excellence Management & Resources:** Setelah pondasi dasar SDM, Organisasi, dan ICT, maka 2022, ITS akan fokus mewujudkan ekselensi di bidang manajemen dan pengelolaan sumber daya. Hal ini memerlukan banyak faktor pendukung dari sisi legal, prosedur, dan juga kesiapan sumber daya ITS itu baik yang dikembangkan ITS maupun yang dikembangkan secara partnership. Ekselensi ini diharapkan menjadi pondasi kuat bagi ITS untuk mewujudkan kemandirian PTNBH di masa mendatang. Guna mendukung hal tersebut, *ketercapaian inisiatif strategis #3 (STRATEGIC FINANCIAL TRANSFORMATION and INFRASTRUCTURE DEVELOPMENT)* perlu menjadi fokus 2022.

- **2023: ITS - Excellence International Environment:** Tahun 2023, ITS akan berupaya mewujudkan ekselensi dalam hal lingkungan internasional, yang ditandai dengan banyaknya kegiatan-kegiatan internasional baik yang bersifat inbound-outbound, kunjungan pengajar / profesor tamu, mahasiswa asing, standarisasi-standarisasi dari sisi aspek akademis secara internasional, dan kegiatan kemahasiswaan baik lomba, magang, merdeka belajar secara internasional. Guna mendukung hal tersebut, ketercapaian *inisiatif strategis #6 (FUTURE EDUCATION ECOSYSTEM DEVELOPMENT) dan #7 (ENHANCING GLOBAL ENGAGEMENT)* menjadi penting di 2023.
- **2024: ITS - Excellence Research & Innovation.** Setelah ekselensi di bidang Budaya Kerja, ICT, Sumber Daya, dan Internasionalisasi, maka hal berikutnya yang diharapkan adalah mewujudkan ekselensi di bidang riset dan inovasi. Hal ini diharapkan ditandai dengan jumlah dan impact penelitian di ITS yang memperkuat reputasi internasional ITS serta hilirisasi penelitian dan inovasi dalam bentuk produk-produk inovasi ITS yang terkomersialisasi dan menjawab kebutuhan permasalahan di masyarakat. Guna mewujudkan hal tersebut, maka ketercapaian *inisiatif strategis #5 (HIGH IMPACT RESEARCH & INNOVATION DEVELOPMENT) dan #8 (GENERATING EXCELLENT & CONTRIBUTIVE OUTCOMES)* perlu menjadi fokus utama di 2024.
- **2025: ITS - World Class Research & Innovation.** Tahun 2025, adalah titik akhir dari periode Lepas Landas dan ITS sepenuhnya bertransformasi menjadi Perguruan Tinggi Model Mandiri Nasional – Research & Innovative University. Kedelapan inisiatif strategis ITS telah berada pada level maturity untuk bisa membawa ITS menuju peringkat 501+ *World University Ranking* dan serangkaian parameter kinerja yang menjadikan ITS sebagai PTNBH Unggulan di Indonesia.

Gambar 4 menunjukkan focus pengembangan di 2020-2025.

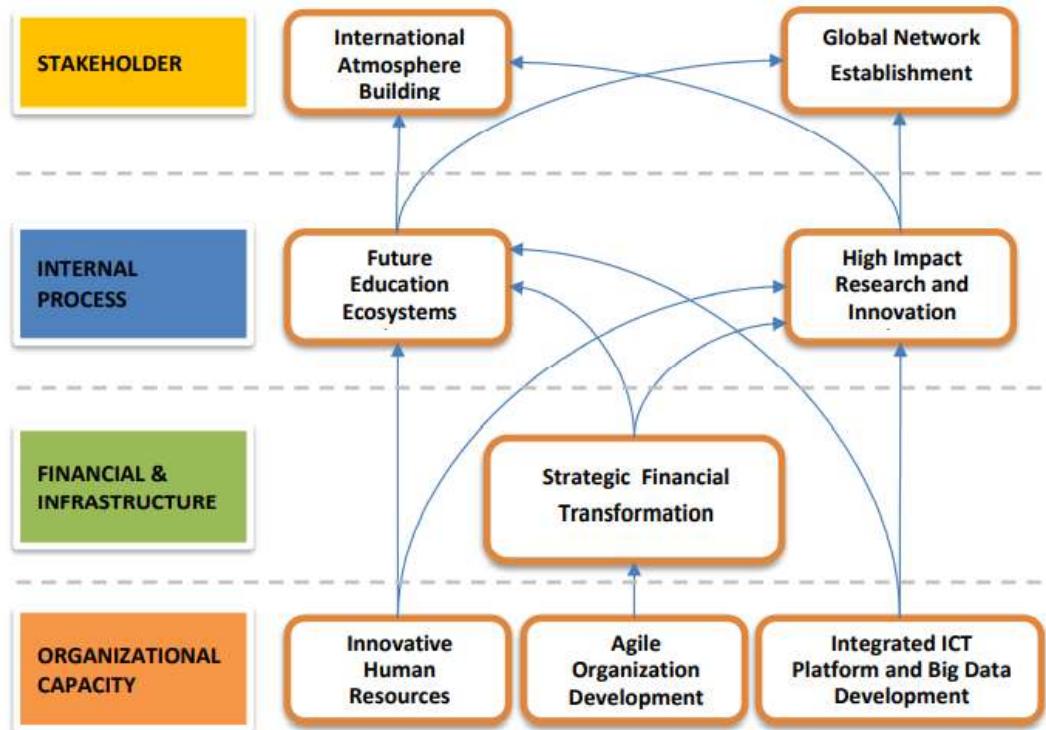
Gambar 4  
Focus pengembangan di 2020-2025



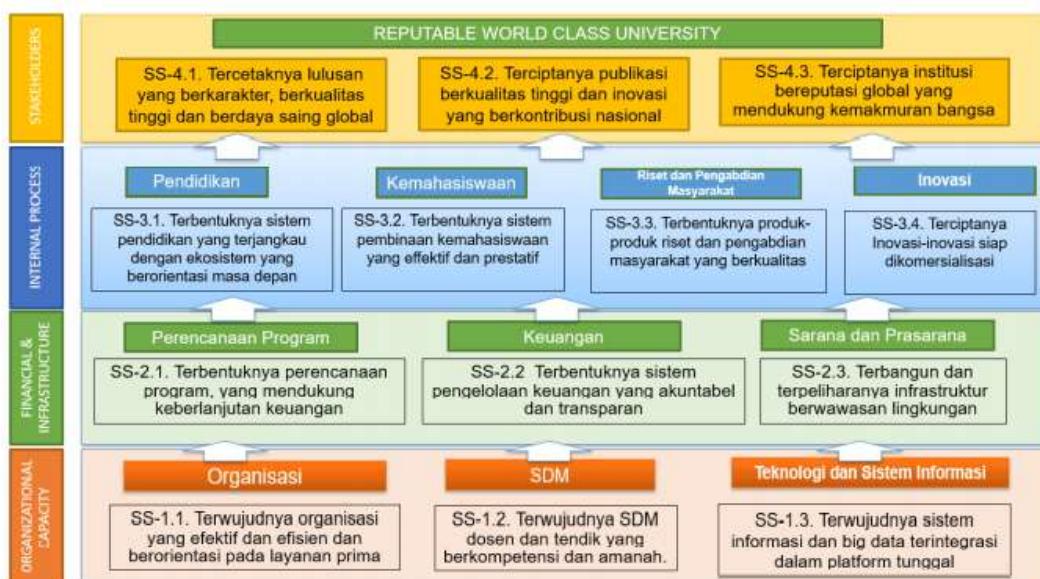
### C. Rencana Strategis ITS 2021-2025 dalam Kerangka Pembangunan Reformasi Birokrasi ITS

Sasaran strategis, program dan indikator kinerja (KPI) yang merupakan penjabaran dari tujuan strategis dan inisiatif strategis, digambarkan sebagai berikut:

Gambar 5  
Pemetaan Inisiatif Strategis



Gambar 6  
Struktur Sasaran Strategis ITS Tahun 2021-2025



Penetapan Sasaran Strategis berbasis *balanced scorecard* juga diselaraskan dengan Peta Strategi ITS, yang strukturnya ditunjukkan pada Gambar 2. Berdasarkan peta strategi tersebut, kemudian diturunkan menjadi 13 Sasaran Strategis yang juga dapat dilihat dari perspektif *balanced scorecard* sehingga terjadi keselarasan yang baik. Sasaran Strategis untuk tiap perspektif adalah sebagai berikut :

- **Perspektif Kapasitas Organisasi (*Organizational Capacity*)**

- SS-1.1. Terwujudnya organisasi yang efektif dan efisien dan berorientasi pada layanan prima
- SS-1.2. Terwujudnya SDM dosen dan tendik yang berkompetensi dan amanah
- SS-1.3. Terwujudnya sistem informasi dan big data terintegrasi dalam platform tunggal

- **Perspektif Keuangan dan Infrastruktur (*Financial & Infrastructure Perspective*)**

- SS-2.1. Terbentuknya perencanaan program, yang mendukung keberlanjutan keuangan
- SS-2.2. Terbentuknya sistem pengelolaan keuangan yang akuntabel dan transparan
- SS-2.3. Terbangun dan terpeliharanya infrastruktur berwawasan lingkungan

- **Perspektif Proses Internal (*Internal Process*)**

- SS-3.1. Terbentuknya sistem pendidikan yang terjangkau dengan ekosistem yang berorientasi masa depan
- SS-3.2. Terbentuknya sistem pembinaan kemahasiswaan yang effektif dan prestatif
- SS-3.3. Terbentuknya produk-produk riset dan pengabdian masyarakat yang berkualitas
- SS-3.4. Terciptanya Inovasi-inovasi siap dikomersialisasi

- **Perspektif Pemangku Kepentingan (*Stakeholder Perspective*)**

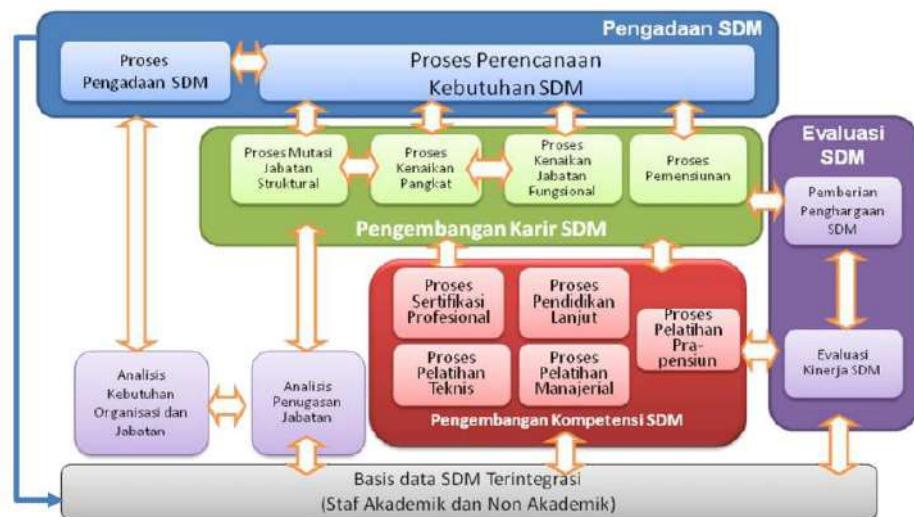
- SS-4.1. Tercetaknya lulusan yang berkarakter, berkualitas tinggi dan berdaya saing global
- SS-4.2. Terciptanya publikasi berkualitas tinggi dan inovasi yang berkontribusi nasional
- SS-4.3. Terciptanya institusi bereputasi global yang mendukung kemakmuran bangsa

Berdasarkan gambaran di atas jika dikaitkan kerangka pembangunan reformasi birokrasi, komponen penting dan akan mampu menggerakkan sebuah birokrasi adalah Organisasi, SDM dan Teknologi Sistem Informasi. Pengelolaan SDM dan Teknologi dan Sistem Informasi dilakukan selaras dengan kebutuhan organisasi agar bisa mendukung efektivitas bisnis inti yaitu Tri dharma serta pencapaian visi dan misi ITS. Struktur Organisasi dan Tata Kerja ITS dirancang selaras dengan kebutuhan pengembangan organisasi yang didasarkan dari hasil evaluasi SOTK sebelumnya. Berdasarkan hasil evaluasi tingkat efektivitas SOTK periode sebelumnya adalah 3.4 dari skala 5, yang mengindikasikan adanya ruang untuk terus diperbaiki. SOTK yang baru (2020) dirancang dengan memperhatikan hasil evaluasi tersebut dan beberapa perubahan organisasi sehingga diharapkan lebih efektif.

Keselarasan antara struktur organisasi dengan visi dan misi juga harus disertai dengan keselarasan manajemen sumber daya manusia yang menggerakkan organisasi. Oleh karena itu telah dilakukan upaya perencanaan, pengelolaan dan pengendalian efektif dengan mengacu pada sebuah system manajemen SDM yang komprehensif dan terintegrasi seperti dapat dilihat pada Gambar 7 Sistem

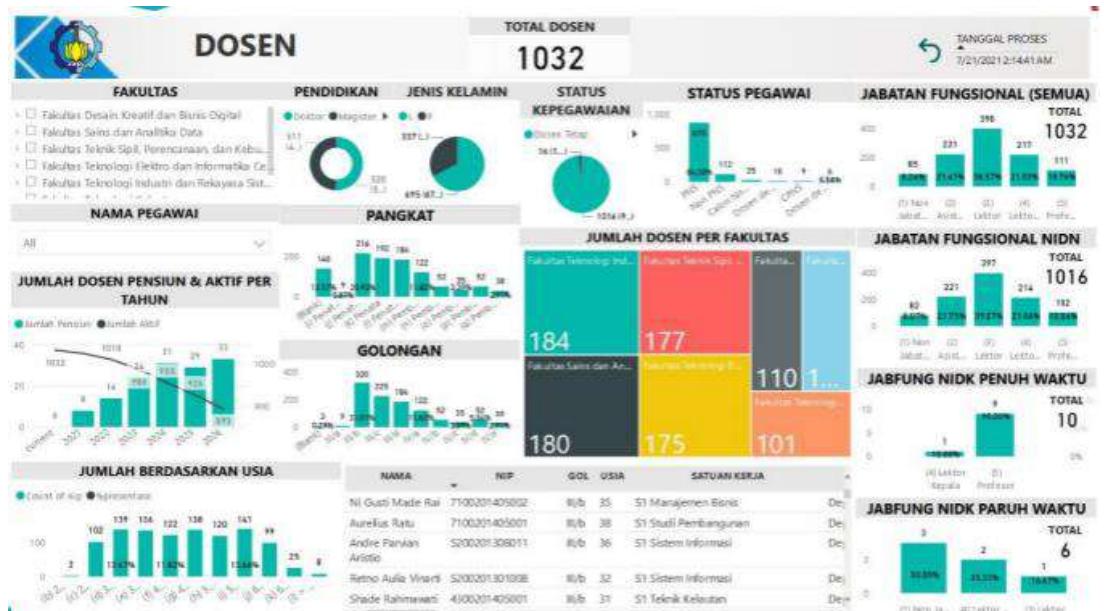
pengelolaan SDM yang efektif dilaksanakan dengan diawali sebuah *Man power planning* yang sesuai dengan kebutuhan saat ini maupun rencana pengembangan organisasi menjadi sebuah PT berbasis riset dan inovasi yang unggul. Kemandirian ITS dalam pengelolaan SDM dari pengadaan hingga pengembangan karir memberikan keuntungan untuk bisa mendapatkan dosen dan tendik yang berkualitas melalui proses rekrutmen yang akuntabel dan transparan serta sesuai dengan kebutuhan bidang keahlian.

Gambar 7  
Sistem manajemen Sumber Daya Manusia yang terintegrasi

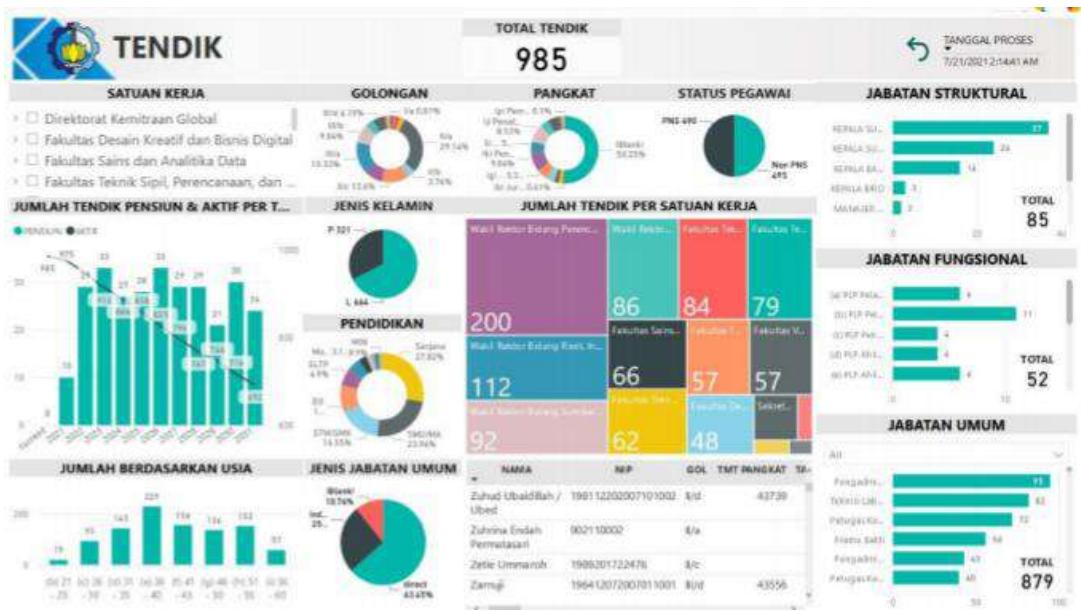


Data Profil Dosen ITS tahun 2021 seperti Gambar 8 dan Gambar 9, jumlah dosen 1.032 dosen dan jumlah tenaga kependidikan 985 tenaga kependidikan, baik yang berstatus PNS dan NonPNS. Dari gambar juga diketahui distribusi dosen dan tenaga kependidikan berdasarkan jumlah, pendidikan, jenis kelamin, status, jabatan fungsional, golongan dan sebagainya dapat digambarkan dalam dashboard di bawah.

Gambar 8  
Data Profil Dosen ITS tahun 2021



Gambar 9  
Data Profil Tenaga Kependidikan ITS tahun 2021



Pengelolaan sistem informasi terintegrasi dalam platform *single sign on* untuk keperluan semua bidang organisasi sangat membantu dalam peningkatan layanan ITS baik untuk stakeholder eksternal maupun internal organisasi. Perancangan masterplan teknologi sistem informasi juga telah dilakukan dan mengakomodasi pengembangan 5 (tahun) ke depan dan akan dilakukan review dalam periode lima tahun sekali. Sebagai komitmen untuk terus meningkatkan daya dukung teknologi sistem dan informasi ini, maka telah disediakan internet jaringan kabel di dalam kampus dengan kecepatan akses yang cukup bagus (200Mbps/user).

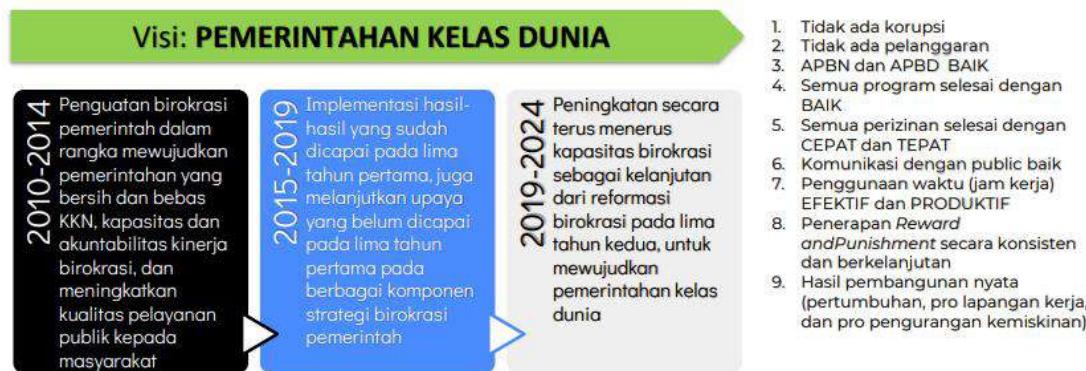
Transformasi digital untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas layanan di ITS telah menyentuh sebagian besar proses bisnis yang ada. Pengelolaan mayoritas sistem informasi di ITS sudah terpusat di DPTSI sebagai unit tempat pengembangan teknologi dan sistem informasi. Hal ini sangat membantu dalam kemudahan pengkoordinasian, pengembangan dan pengelolaan teknologi dan sistem informasi. Karenanya jumlah sistem informasi tumbuh dengan pesat dalam waktu singkat. Tingginya tingkat penerimaan dan kemampuan adaptasi dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa terhadap sistem baru membuat sistem dapat termanfaatkan dengan baik. Pertumbuhan sistem informasi yang tinggi juga menuntut adanya penambahan kapasitas data center yang memadai dari waktu ke waktu.

Peningkatan jumlah kebutuhan sistem informasi dan jumlah sistem yang harus dikelola juga menuntut peningkatan kualitas dan kuantitas SDM pengelola. Beberapa SDM TIK melakukan pengembangan diri dengan melakukan studi lanjut, namun masih ada beberapa SDM yang kualitas dan kuantitasnya perlu ditingkatkan, disamping itu juga jumlah turn over SDM dibidang ini masih relatif tinggi. Hal ini menyebabkan Keterbatasan jumlah SDM pengelola dibandingkan jumlah layanan yang harus diberikan menyebabkan adanya beberapa keterlambatan dalam pengembangan atau layanan, karena pengantian dengan yang baru perlu waktu untuk penyesuaian dan transfer pengetahuan. Pengelolaan sistem informasi terintegrasi dalam platform myITS memudahkan pengguna dalam mengakses dan menggunakan aplikasi untuk keperluan semua bidang organisasi. Namun sebagian besar sistem informasi berdiri sendiri sendiri (*silo architecture*). Hal ini menyebabkan ada ketidakkonsistenan data pada beberapa sistem yang menyimpan data yang sama. Diperlukan ITS Satu Data untuk merekam dan mengelola seluruh data yang ada di ITS untuk berbagai kepentingan.

## D. Area Perubahan Reformasi Birokrasi

Reformasi Birokrasi merupakan upaya berkelanjutan yang setiap tahapannya memberikan perubahan atau perbaikan birokrasi ke arah yang lebih baik. Visi reformasi birokrasi adalah “Terwujudnya Pemerintahan Kelas Dunia”. Visi tersebut menjadi acuan dalam mewujudkan pemerintahan kelas dunia yaitu pemerintahan yang profesional dan berintegritas tinggi yang mampu menyelenggarakan pelayanan prima kepada masyarakat dan manajemen pemerintahan yang demokratis agar mampu menghadapi tantangan pada abad ke-21 melalui tata pemerintahan yang baik pada tahun 2025, sebagaimana dijelaskan dalam gambar berikut:

Gambar 8  
Grand Design/Arah Reformasi Birokrasi Nasional 20210-2024



Adapun area perubahan yang menjadi tujuan reformasi birokrasi, yaitu:

Tabel 1  
Area perubahan dan kondisi yang ingin dicapai

No	Kondisi Yang Diinginkan
<b>I</b>	<b>MANAJEMEN PERUBAHAN</b>
1	Semakin konsistennya keterlibatan pimpinan dan seluruh jajaran pegawai ITS dalam melaksanakan reformasi birokrasi
2	Perubahan pola pikir dan budaya kerja ITS yang semakin meningkat, khususnya dalam merespon perkembangan zaman
3	Menurunnya resistensi terhadap perubahan
4	Budaya perubahan ( <i>embedded</i> ) di ITS
<b>II</b>	<b>PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM</b>
1	Meningkatnya ketiaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur
2	Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur
3	Meningkatnya disiplin SDM aparatur
4	Meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur
5	Meningkatnya profesional SDM aparatur

<b>III</b>	<b>PENATAAN &amp; PENGUATAN ORGANISASI/KELEMBAGAAN</b>
1	Menurunnya tumpang tindih tugas pokok dan fungsi
2	Meningkatnya kapasitas organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi
3	Terciptanya desain organisasi yang mendukung kinerja
4	Berkurangnya jenjang organisasi dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja
<b>IV</b>	<b>PENGUATAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN (DEREGULASI KEBIJAKAN)</b>
1	menurunnya tumpang tindih dan disharmonisasi peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh ITS
2	meningkatnya efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan
3	menurunnya kebijakan yang menghambat investasi/perizinan/kemudahan berusaha
<b>V</b>	<b>PENATAAN TATA LAKSANA</b>
1	Meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen
2	Terciptanya pemanfaatan teknologi informasi terintegrasi yang akan menghasilkan keterpaduan proses bisnis, data, infrastruktur, dan aplikasi secara di ITS
3	Meningkatnya efektivitas dan efisiensi proses manajemen
4	Meningkatnya kinerja
<b>VI</b>	<b>PENGUATAN AKUNTABILITAS KINERJA</b>
1	Meningkatnya komitmen pimpinan dan jajaran pegawai terhadap kinerja dibandingkan sekedar kerja rutinitas semata
2	Meningkatnya kemampuan dalam mengelola kinerja organisasi
3	Meningkatnya kemampuan dalam menetapkan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi
4	Meningkatnya efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran
<b>VII</b>	<b>PENGUATAN PENGAWASAN</b>
1	Meningkatnya kepatuhan dan efektivitas terhadap pengelolaan keuangan negara
2	Menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang
3	Penerapan SPIP (Sistem Pengendalian Internal Pemerintah)
<b>VIII</b>	<b>PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK</b>
1	Meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau)
2	Meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standardisasi pelayanan internasional
3	Meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik

Kondisi yang diinginkan dalam reformasi birokrasi, yang dijabarkan dalam delapan area perubahan, sudah sejalan dengan komitmen ITS untuk mewujudkan (1) Layanan Prima, (2) Output Unggul, dan (3) Reputasi Terbaik. Komitmen ITS diharapkan dapat di internalisasi menjadi budaya organisasi, yang akan mempercepat pembangunan reformasi birokrasi di ITS.

## E. Dampak/Hasil Perubahan Reformasi Birokrasi

Berdasarkan evaluasi sebagaimana di laporkan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2020, beberapa program telah diselesaikan dan akan dimaksimalkan, beberapa program belum dapat dilaksanakan sebagaimana dalam peta jalan RB ITS 2018-2020, akan dilanjutkan dan dimasukan dalam peta jalan Reformasi Birokrasi ITS tahun 2021-2025. Belum tercapainya program kegiatan reformasi birokrasi ITS di tahun 2020 dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adanya perubahan organisasi di ITS PTNBH di akhir tahun 2019, sehingga Tim RB harus dilakukan penyusunan ulang, selain itu munculnya pandemi covid-19 juga menjadi tantangan bagi tim RB dalam implementasi program RB dan ZI di ITS karena kegiatan di ITS banyak dilakukan dari rumah (*Work From Home*).

Berdasarkan hasil simulasi Penilaian Mandiri Pelaksanaan Reformasi Birokrasi (PMP-RB) ITS, atas 8 aspek perubahan Roformasi Birokrasi di ITS di tahun 2020 nilai evaluasi reformasi birokrasi di angka 68,43, sebagai berikut:

**Tabel 2**  
Nilai Evaluasi Reformasi Birokrasi Tahun 2020

Penilaian		2020
<b>A.</b>	<b>PROSES (60)</b>	
I.	MANAJEMEN PERUBAHAN (5)	1,67
II.	PENATAAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN (5)	2,71
III.	PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI (6)	3,51
IV.	PENATAAN TATALAKSANA (5)	2,42
V.	PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM (15)	10,06
VI.	PENGUATAN AKUNTABILITAS (6)	2,73
VII.	PENGUATAN PENGAWASAN (12)	5,95
VIII.	PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK (6)	1,28
<b>TOTAL PENGUNGKIT</b>		<b>30,33</b>
<b>B.</b>	<b>HASIL (40)</b>	
I.	KAPASITAS DAN AKUNTABILITAS KINERJA ORGANISASI (20)	18,10
1.	Nilai Akuntabilitas Kinerja (14)	13,30
2.	Nilai Kapasitas Organisasi (Survei Internal) (6)	4,80
II.	PEMERINTAH YANG BERSIH DAN BEBAS KKN (10)	10,00
1.	Nilai Persepsi Korupsi (Survei Eksternal) (7)	7,00
2.	Opini BPK (3)	3,00
III.	KUALITAS PELAYANAN PUBLIK (10)	10,00
1.	Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan (Survei Eksternal) (10)	10,00
<b>TOTAL HASIL</b>		<b>38,10</b>
<b>NILAI EVALUASI REFORMASI BIROKRASI</b>		<b>68,43</b>

Berdasarkan penilaian mandiri pelaksanaan reformasi birokrasi di ITS tahun 2020, dengan menggunakan lembar Penilaian Mandiri Pembangunan Reformasi Birokrasi (PMP-RB), di jelaskan dalam tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3**  
Penilaian dan Penjelasan Atas PMP-RB Tahun 2020

No	Penilaian dan Penjelasan	Jawaban	Nilai	%
<b>A.</b>	<b>PROSES (60)</b>			
<b>I.</b>	<b>MANAJEMEN PERUBAHAN (5)</b>		<b>1,67</b>	33,42%
<b>1</b>	<b>Tim Reformasi Birokrasi (1)</b>		<b>0,39</b>	<b>78,00%</b>
a	Telah membentuk Tim Reformasi Birokrasi sesuai kebutuhan organisasi	A	1	
b	Sebagian besar tugas telah dilaksanakan oleh Tim Reformasi Birokrasi/Penanggung jawab Reformasi	B	0,67	
c	Sebagian besar rencana kerja telah dimonitoring dan di evaluasi, dan hasil evaluasi telah ditindaklanjuti	B	0,67	
<b>2</b>	<b>Road Map Reformasi Birokrasi (1)</b>		<b>0,43</b>	<b>86,80%</b>
a	Road Map telah disusun dan ditetapkan sebagai dokumen formal	Ya	1	
b	Road Map telah disusun 4 area atau lebih	A	1	
c	Quick win ada sesuai dengan ekspektasi dan dapat diselesaikan dalam waktu cepat	A	1	
d	Sebagian besar unit organisasi telah dilibatkan dalam penyusunan Road Map	B	0,67	
e	Sebagian besar anggota organisasi telah mendapatkan sosialisasi dan internalisasi Road Map	B	0,67	
<b>3</b>	<b>Pemantauan dan Evaluasi Reformasi Birokrasi (2)</b>		<b>0,60</b>	<b>59,71%</b>
a	Sebagian besar PMPRB telah direncanakan dan diorganisasikan dengan baik	B	0,67	
b	Sebagian besar aktivitas PMPRB telah dikomunikasikan pada masing-masing unit organisasi	B	0,67	
c	Sebagian besar Tim Asessor PMPRB telah mendapatkan pelatihan	B	0,67	
d	Terdapat penunjukan keikutsertaan pejabat struktural lapis kedua sebagai asesor PMPRB, tetapi	B	0,67	
e	Koordinator assessor telah melakukan reviu terhadap sebagian kertas kerja sebelum menyusun kertas kerja instansi	B	0,5	
f	Tidak seluruh koordinator assessor mencapai konsensus dan/atau tidak seluruh kriteria dibah	B	0,5	
g	Terdapat Rencana Aksi dan Tindak Lanjut (RATL) namun belum dikomunikasikan dan dilaksanakan	B	0,5	
<b>4</b>	<b>Perubahan pola pikir dan budaya kinerja (1)</b>		<b>0,25</b>	<b>50,00%</b>
a	sebagian kecil pimpinan tertinggi terlibat secara aktif dan berkelanjutan dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi	C	0,33	
b	Ada media komunikasi yang cakupannya menjangkau seluruh pegawai	C	0,5	
c	Sudah terdapat upaya pembentukan Agent of Change secara formal dan sesuai ukuran organisasi	B	0,67	
<b>II.</b>	<b>PENATAAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN (5)</b>		<b>2,71</b>	54,25%
<b>1</b>	<b>Harmonisasi (2,5)</b>		<b>0,63</b>	<b>50,00%</b>
a	Telah dilakukan identifikasi, analisis, dan pemetaan terhadap sebagian peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis/sinkron	B	0,5	
b	Upaya revisi atas peraturan perundang-undangan yang tidak harmonis / tidak sinkron telah dilakukan, namun belum selesai	B	0,5	
<b>2</b>	<b>Sistem pengendalian dalam penyusunan peraturan perundang-undangan (2,5)</b>		<b>2,09</b>	<b>83,50%</b>
a	Ada persyaratan tersebut namun baru sebagian diimplementasikan	B	0,67	
b	Evaluasi atas pelaksanaan sistem pengendalian penyusunan peraturan perundang-undangan dilakukan secara berkala	A	1	

<b>III.</b>	<b>PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI (6)</b>		<b>3,51</b>	58,50%
<b>1</b>	<b>Evaluasi (3)</b>		<b>1,50</b>	<b>100,00%</b>
a	Telah dilakukan evaluasi untuk menilai ketepatan fungsi dan ketepatan ukuran organisasi kepada seluruh unit organisasi	A	1	
b	Telah dilakukan evaluasi yang mengukur jenjang organisasi kepada seluruh unit organisasi	A	1	
c	Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan duplikasi fungsi kepada seluruh unit kerja	A	1	
d	Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis satuan organisasi yang berbeda tujuan namun ditempatkan dalam satu kelompok kepada seluruh unit kerja	A	1	
e	Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan adanya pejabat yang melapor kepada lebih dari seorang atasan kepada seluruh unit kerja	A	1	
f	Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kesesuaian struktur organisasi dengan kinerja yang akan dihasilkan kepada seluruh unit kerja	A	1	
g	Telah dilakukan evaluasi atas kesesuaian struktur organisasi dengan mandat kepada seluruh unit kerja	A	1	
h	Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemungkinan tumpang tindih fungsi dengan instansi lain	Ya	1	
i	Telah dilakukan evaluasi yang menganalisis kemampuan struktur organisasi untuk adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis	Ya	1	
<b>2</b>	<b>Penataan (3)</b>		<b>2,01</b>	<b>67,00%</b>
a	Sebagian besar hasil evaluasi telah ditindaklanjuti dengan mengajukan perubahan organisasi	B	0,67	
<b>IV.</b>	<b>PENATAAN TATALAKSANA (5)</b>		<b>2,42</b>	48,43%
<b>1</b>	<b>Proses bisnis dan prosedur operasional tetap (SOP) kegiatan utama (1,5)</b>		<b>0,470</b>	<b>75,25%</b>
a	Seluruh unit organisasi telah memiliki peta proses bisnis yang sesuai dengan tugas dan fungsi	A	1	
b	Sebagian besar peta proses bisnis telah dijabarkan dalam SOP	B	0,67	
c	Sebagian besar unit organisasi telah menerapkan Prosedur operasional tetap (SOP)	B	0,67	
d	Terdapat evaluasi terhadap efisiensi dan efektivitas peta proses bisnis dan SOP secara berkala namun belum seluruh hasilnya ditindaklanjuti	B	0,67	
e	Sebagian besar tugas dan fungsi telah dipetakan dalam Peta proses bisnis	B	0,67	
<b>2</b>	<b>E-Government (2)</b>		<b>0,63</b>	<b>83,50%</b>
a	Sudah memiliki rencana pengembangan e-government di lingkungan instansi	Ya	1	
b	Sudah dilakukan implementasi pengembangan e-government namun belum terintegrasi	B	0,67	
<b>3</b>	<b>Keterbukaan Informasi Publik (1,5)</b>		<b>0,625</b>	<b>100,00%</b>
a	Telah ada kebijakan pimpinan tentang keterbukaan informasi publik	Ya	1	
b	Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan keterbukaan informasi publik dilakukan secara berkala	A	1	
<b>4</b>	<b>Kualitas Pengelolaan Arsip</b>		<b>0,70</b>	<b>70,00%</b>
a	Penilaian menggunakan Hasil Pengawasan Kearsipan (Perka ANRI Nomor 38/2015)	70	0,7	

<b>V.</b>	<b>PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM (15)</b>		<b>10,06</b>	67,08%
<b>1</b>	<b>Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi (1)</b>		<b>0,50</b>	<b>100,00%</b>
a	Terdapat dokumen rencana redistribusi pegawai	Ya	1	
b	Terdapat dokumen tentang proyeksi kebutuhan 5 tahun	Ya	1	
c	Perhitungan formasi jabatan yang menunjang kinerja utama instansi telah dihitung dan diformalkan pada seluruh unit organisasi	A	1	
d	Perhitungan kebutuhan pegawai telah dilakukan sesuai kebutuhan organisasi	A	1	
<b>2</b>	<b>Proses penerimaan pegawai transparan, objektif, akuntabel dan bebas KKN (2)</b>	<b>2,000</b>	<b>2,00</b>	<b>100,00%</b>
a	Pengumuman penerimaan disebarluaskan melalui berbagai media (misal: website, jejaring sosial, dsb)	A	1	
b	Pendaftaran dapat dilakukan secara online dan dapat segera diperoleh informasi mengenai kepastian status pendaftaran.	Ya	1	
c	Terdapat kejelasan persyaratan administrasi dan kompetensi. Persyaratan memberikan kesempatan luas kepada masyarakat.	Ya	1	
d	Proses seleksi jelas kriteria dan prosesnya, tidak terjadi KKN, dan dapat dipertanggungjawabkan.	Ya	1	
e	Pengumuman hasil seleksi dapat diakses oleh publik dengan mudah	Ya	1	
<b>3</b>	<b>Pengembangan pegawai berbasis kompetensi (1)</b>	<b>0,500</b>	<b>0,40</b>	<b>80,20%</b>
a	Terdapat kebijakan tentang kompetensi jabatan	Ya	1	
b	Telah dilakukan asessment kepada sebagian besar pegawai	B	0,67	
c	b.Telah disusun rencana pengembangan kompetensi sebagian besar pegawai dengan dukungan anggaran yang mencukupi	B	0,67	
d	Telah dilakukan pengembangan berbasis kompetensi kepada sebagian besar pegawai sesuai dengan rencana dan kebutuhan pengembangan kompetensi	B	0,67	
e	Telah dilakukan monitoring dan evaluasi pengembangan pegawai berbasis kompetensi secara berkala	A	1	
<b>4</b>	<b>Promosi jabatan dilakukan secara terbuka (6)</b>	<b>6,000</b>	<b>4,80</b>	<b>80,00%</b>
a	Terdapat kebijakan tentang promosi terbuka dan telah ditetapkan	Ya	1	
b	d. Belum ada promosi terbuka jabatan pimpinan tinggi	D	0	
c	Pelaksanaan promosi dilakukan dengan cara kompetitif dan penilaian dilakukan secara obyektif	Ya	1	
d	Telah ditetapkan susunan panitia seleksi yang berasal dari pihak-pihak independen	Ya	1	
e	Tahapan diumumkan secara terbuka melalui media IT seperti website panitia seleksi dsb	Ya	1	
<b>5</b>	<b>Penetapan kinerja individu (2)</b>		<b>1,00</b>	<b>100,00%</b>
a	Hasil penilaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pengembangan karir individu terhadap seluruh pegawai	A	1	
b	Capaian kinerja individu telah dijadikan dasar untuk pemberian tunjangan kinerja kepada seluruh pegawai	A	1	
<b>6</b>	<b>Penegakan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku pegawai (1)</b>		<b>0,42</b>	<b>83,33%</b>
a	Terdapat kebijakan tentang disiplin/kode etik/kode perilaku	Ya	1	
b	Adanya monev atas pelaksanaan aturan disiplin/kode etik/kode perilaku instansi tidak berkala	B	0,5	
c	Adanya pemberian sanksi dan imbalan (reward) kepada seluruh unit organisasi	A	1	
<b>7</b>	<b>Pelaksanaan evaluasi jabatan (1)</b>		<b>0,50</b>	<b>100,00%</b>
a	Terdapat dokumen tentang penyusunan Faktor Jabatan	Ya	1	
b	Seluruh unit organisasi telah menetapkan peta jabatan	A	1	
c	Seluruh unit organisasi telah menetapkan kelas jabatan	A	1	
d	Evaluasi jabatan telah dilaksanakan pada seluruh jabatan berdasarkan SKJ namun belum memberikan dampak pengembangan SDM	B	0,75	

<b>8</b>	<b>Sistem Informasi Kepegawaian (1)</b>	<b>0,500</b>	<b>0,45</b>	<b>89,00%</b>
a	Terdapat sistem informasi yang dibangun sesuai dengan kebutuhan	Ya	1	
b	Sebagian besar unit organisasi terus memutakhirkankan Sistem Informasi Kepegawaian	B	0,67	
c	Sistem informasi kepegawaian digunakan sebagai pendukung pengambilan kebijakan manajemen SDM	Ya	1	
<b>VI.</b>	<b>PENGUATAN AKUNTABILITAS (6)</b>		<b>2,73</b>	45,42%
<b>1</b>	<b>Keterlibatan pimpinan (2)</b>		<b>0,89</b>	<b>89,00%</b>
a	Sebagian besar pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Renstra	B	0,67	
b	Seluruh pimpinan terlibat secara langsung pada saat penyusunan Penetapan Kinerja	A	1	
c	Seluruh pimpinan memantau pencapaian kinerja secara berkala	A	1	
<b>2</b>	<b>Pengelolaan Akuntabilitas Kinerja (4)</b>		<b>1,84</b>	<b>91,75%</b>
a	Sebagian besar unit organisasi berupaya meningkatkan kapasitas SDM yang menangani akuntabilitas kinerja	B	0,67	
b	Terdapat dokumen pedoman akuntabilitas kinerja	Ya	1	
c	Sistem Pengukuran Kinerja berbasis elektronik sudah terimplementasi dan terintegrasi	A	1	
d	Sistem Pengukuran Kinerja dapat diakses oleh seluruh unit organisasi	A	1	
<b>VII.</b>	<b>PENGUATAN PENGAWASAN (12)</b>		<b>5,95</b>	49,61%
<b>1</b>	<b>Gratifikasi (1,5)</b>		<b>0,75</b>	<b>100,00%</b>
a	Telah ditetapkan kebijakan tentang penanganan gratifikasi	Ya	1	
b	Public campaign telah dilakukan secara berkala	A	1	
c	UPG melaporkan secara berkala tentang praktik gratifikasi	Ya	1	
d	Terdapat evaluasi atas kebijakan penanganan gratifikasi	Ya	1	
e	Terdapat laporan tindak lanjut	Ya	1	
f	Kewajiban Penyelenggara Negara untuk melaporkan harta kekayaan diatur dalam: 1. Undang-Undang No. 28 Tahun 1999 2. Undang-Undang No. 30 Tahun 2002 3. Undang-Undang No. 10 Tahun 2015 4. Peraturan Komisi Pemberantasan Korupsi No. 07 Tahun 2016 5. Instruksi Presiden No. 5 Tahun 2004 6. SE MenPANRB No. SE/03/M.PAN/01/2005	100,00%	1,00	
<b>2</b>	<b>Penerapan SPIP (1,5)</b>		<b>0,68</b>	<b>90,00%</b>
a	Ada peraturan pimpinan organisasi tentang SPIP	Ya	1	
b	Penilaian menggunakan instrumen tentang Pedoman Penilaian dan Strategi Peningkatan Maturitas SPIP (Perka BPKP Nomor 4/2016)	4	0,80	
<b>3</b>	<b>Pengaduan Masyarakat (2)</b>		<b>1,00</b>	<b>100,00%</b>
a	Telah ditetapkan kebijakan tentang penanganan pengaduan	Ya	1	
<b>4</b>	<b>Whistle-Blowing System (1,5)</b>		<b>0,70</b>	<b>93,40%</b>
a	Terdapat kebijakan tentang Whistle Blowing System	Ya	1	
b	Whistle blowing system disosialisasikan ke seluruh organisasi	A	1	
c	Kebijakan whistle blowing system telah diimplementasikan	Ya	1	
d	Whistle Blowing System dimonitoring dan evaluasi secara berkala	A	1	
e	Sebagian besar Hasil evaluasi atas Whistle Blowing System telah ditindaklanjuti	B	0,67	
<b>5</b>	<b>Penanganan Benturan Kepentingan (1,5)</b>		<b>0,75</b>	<b>100,00%</b>
a	Terdapat peraturan/kebijakan Penanganan Benturan Kepentingan	Ya	1	
<b>6</b>	<b>Pembangunan Zona Integritas (2,5)</b>		<b>0,94</b>	<b>75,00%</b>
a	Terdapat Dokumen Pencanangan Zona Integritas ditandatangani sesuai ketentuan	Ya	1	
b	Ada Surat Keputusan Tentang unit yang ditetapkan	Ya	1	
c	Zona integritas yang telah ditentukan dimonitoring dan evaluasi secara berkala	A	1	
d	Belum terdapat unit kerja yang berpredikat menuju WBK	C	0	

<b>7</b>	<b>Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) (1,5)</b>		<b>1,14</b>	<b>76,00%</b>
a	Sebagian rekomendasi yang memerlukan komitmen pimpinan telah di tindaklanjuti dalam 2 tahun terakhir	B	0,67	
b	Seluruh fungsi pengawasan internal tertangani oleh SDM yang kompeten baik secara kuantitas maupun kualitas	A	1	
c	Seluruh kebutuhan didukung oleh anggaran	A	1	
d	Sebagian kecil fungsi pengawasan internal berfokus pada client dan audit berbasis risiko	C	0,33	
e	Penilaian menggunakan instrumen tentang Pedoman Teknis Peningkatan Kapabilitas APIP (Perka BPKP Nomor 16/2015)	4	0,80	
<b>VIII.</b>	<b>PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK (6)</b>		<b>1,28</b>	21,30%
<b>1</b>	<b>Standar Pelayanan (1)</b>		<b>0,50</b>	<b>100,00%</b>
a	Telah terdapat kebijakan standar pelayanan yang mencakup kejelasan biaya, waktu, persyaratan perijinan	Ya	1	
<b>2</b>	<b>Budaya Pelayanan Prima (1)</b>		<b>0,33</b>	<b>66,60%</b>
a	Seluruh sosialisasi/pelatihan telah dilakukan dalam upaya penerapan budaya pelayanan prima	A	1	
b	Informasi pelayanan dapat diakses melalui berbagai media (misal: papan pengumuman, website, media sosial, media cetak, media televisi, radio dsb)	A	1	
c	Belum terdapat sistem sanksi/reward bagi pelaksana layanan serta pemberian kompensasi kepada penerima layanan bila layanan tidak sesuai standar	C	0	
d	Apabila sebagian kecil pelayanan sudah dilakukan secara terpadu	C	0,33	
e	Terdapat bukti inovasi pelayanan yang diciptakan dan bermanfaat bagi penerima pelayanan	Ya	1	
<b>3</b>	<b>Pengelolaan Pengaduan (1,5)</b>			
<b>4</b>	<b>Penilaian kepuasan terhadap pelayanan (1,5)</b>			
<b>5</b>	<b>Pemanfaatan Teknologi Informasi (1)</b>		<b>0,45</b>	<b>89,00%</b>
a	Ada rencana penerapan teknologi informasi dalam pemberian pelayanan	Ya	1	
b	Sebagian besar pelayanan telah menerapkan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan	B	0,67	
c	Perbaikan dilakukan secara terus-menerus	A	1	
	<b>TOTAL PENGUNGKIT</b>		<b>30,33</b>	
<b>B.</b>	<b>HASIL (40)</b>			
<b>I.</b>	<b>KAPASITAS DAN AKUNTABILITAS KINERJA ORGANISASI (20)</b>		<b>18,10</b>	<b>90,50%</b>
	Diisi dengan nilai hasil evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)	95,00	<b>13,30</b>	<b>95,00%</b>
	Diisi dengan nilai hasil Survei Internal Kapasitas Organisasi	4,00	<b>4,80</b>	<b>80,00%</b>
<b>II.</b>	<b>PEMERINTAH YANG BERSIH DAN BEBAS KKN (10)</b>		<b>10,00</b>	<b>100,00%</b>
	Diisi dengan nilai hasil Survei Eksternal atas Persepsi Korupsi	4,00	<b>7,00</b>	<b>100,00%</b>
	Diisi dengan Opini BPK atas Laporan Keuangan	WTP	<b>3,00</b>	<b>100,00%</b>
<b>III.</b>	<b>KUALITAS PELAYANAN PUBLIK (10)</b>		<b>10,00</b>	<b>100,00%</b>
	Diisi dengan Nilai Hasil Survei Eksternal Kualitas Pelayanan	4,00	<b>10,00</b>	<b>100,00%</b>
	<b>TOTAL HASIL</b>		<b>38,10</b>	<b>95,25%</b>
	<b>NILAI EVALUASI REFORMASI BIROKRASI</b>		<b>68,43</b>	<b>68,43%</b>

Dalam lembar PMP-RB yang memuat 8 Area perubahan, kemudian dijabarkan dalam 109 item penilaian, di tahun 2020, dari 109 item penilaian, 70 item memperoleh nilai maksimal A dan memperoleh nilai Telah Terpenuhi (64%), sedangkan 36% belum maksimal masih bernilai B, C, dan D. Dengan penyusunan peta jalan, rencana aksi, dan quick win ITS tahun 2021-2025 diharapkan nilai yang telah maksimal dapat dipertahankan dan nilai yang belum maksimal akan meningkat menjadi maksimal atau nilai A.

## **F. Tantangan/Hambatan**

### **1. Permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan 8 area perubahan**

1. Masih minimnya pemahaman mengenai reformasi birokrasi dan kesadaran untuk melakukan pembenahan pada sistem birokrasi di ITS
2. Pelaksanaan RB pada tahun 2020 mengalami sedikit hambatan dalam koordinasi dan berkomunikasi untuk melakukan rencana aksi dan kegiatan karena pembatasan kegiatan di tempat kerja dan banyak pegawai yang bekerja di rumah (*Work From Home*) selama wabah covid-19.
3. Tim Reformasi Birokrasi ITS yang baru dibentuk belum dapat optimal dalam melaksanakan program karena masa transisi dari Tim sebelumnya.
4. Penerapan sistem manajemen pelayanan belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kualitas pelayanan, yang lebih cepat, murah, berkekuatan hukum, nyaman, aman, jelas, dan terjangkau serta menjaga profesionalisme para petugas pelayanan. Penguanan terhadap sistem manajemen pelayanan publik perlu dioptimalkan agar mampu mendorong perubahan profesionalisme para penyedia pelayanan serta peningkatkan kualitas pelayanan.
5. Belum optimalnya dukungan dan koordinasi unit kerja terkait karena adanya ego sektoral dan persepsi keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi merupakan tanggung jawab unit kerja yang mempunyai kewenangan untuk menjadi koordinator pelaksana reformasi birokrasi, sehingga berimplikasi pada kurang efektifnya pelaksanaan reformasi birokrasi.

### **2. Permasalahan yang dihadapi dalam pengelolaan agen perubahan**

1. Kurang optimalnya perubahan pola pikir (*mindset*) dan budaya kerja pimpinan dan seluruh pegawai dalam pelaksanaan reformasi birokrasi karena kurangnya pemahaman dan perbedaan cara pandang terhadap upaya perubahan.
2. Belum maksimal berperan sebagai agen perubahan (*root model*) dan belum mampu menginspirasi dan mampu mengubah budaya di lingkungannya secara maksimal

### **3. Permasalahan yang dihadapi dalam mewujudkan *quick wins***

Beberapa *quick wins* dapat diwujudkan sesuai yang direncanakan beberapa *quick wins*, tidak dapat diselesaikan tepat waktu sesuai rencana diantaranya perubahan organisasi yang menyebabkan Tim harus dibentuk baru dan perlu adaptasi, dan juga kondisi pandemi covid-19 menyebabkan program tidak dapat dilaksanakan sesuai rencana.

**BAB III**  
**SASARAN DAN STRATEGI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI**  
**TAHUN 2021-2025**

**A. Tujuan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di ITS 2021-2025**

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah. Berbagai permasalahan/hambatan yang mangakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan tidak berjalan atau diperkirakan tidak akan berjalan dengan baik harus ditata ulang atau diperbaharui. Reformasi birokrasi menjadi langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional serta pemerintahan yang sesuai dengan perkembangan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi informasi dan komunikasi serta perubahan lingkungan strategis organisasi pemerintahan.

Tujuan Reformasi Birokrasi secara nasional sejalan dengan arah perbaikan tata kelola organisasi ITS-PTNBH yang tertuang dalam rencana stategis ITS tahun 2021-2025, yaitu:

- a. Terwujudnya organisasi yang efektif dan efisien dan berorientasi pada layanan prima
- b. Terwujudnya SDM dosen dan tendik yang berkompetensi dan amanah
- c. Terwujudnya sistem informasi dan big data terintegrasi dalam platform tunggal
- d. Terbentuknya perencanaan program, yang mendukung keberlanjutan keuangan
- e. Terbentuknya sistem pengelolaan keuangan yang akuntabel dan transparan
- f. Terbangun dan terpeliharanya infrastruktur berwawasan lingkungan
- g. Terbentuknya sistem pendidikan yang terjangkau dengan ekosistem yang berorientasi masa depan
- h. Terciptanya institusi bereputasi global yang mendukung kemakmuran bangsa

**B. Sasaran Pelaksanaan Reformasi Birokrasi ITS**

Sasaran Reformasi Birokrasi di ITS disesuaikan dengan sasaran pembangunan sub sektor aparatur negara, sebagaimana dituangkan dalam Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024 sebagaimana tertulis pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024. Sasaran capaian pelaksanaan Reformasi Birokrasi di ITS periode tahun 2021-2025 terdiri dari 3 (tiga) yaitu:

1. Terciptanya birokrasi di ITS yang bersih dan akuntabel, dengan indikator sasaran yaitu Nilai Indeks Perilaku Anti Korupsi minimal baik, predikat SAKIP ITS minimal B pada tahun 2025, dan mempertahankan Opini BPK Wajar Tanpa Pengecualian (WTP).
2. Terciptanya birokrasi yang kapabel, dengan indikator sasaran yaitu nilai indeks Kelembagaan yang baik, penilaian SPBE minimal baik, dan nilai indeks profesionalitas ASN mencapai 100 di tahun 2025.
3. Pelayanan Publik yang Prima, dengan indikator sasaran yaitu tercapainya nilai indeks pelayanan publik yang baik.

Sesuai dengan target indeks Reformasi Birokrasi ITS 2021- 2025, sebagai berikut:

Tabel 3  
Nilai Evaluasi Reformasi Birokrasi Tahun 2021-2025

Penilaian		2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>A.</b>	<b>PROSES (60)</b>						
I.	MANAJEMEN PERUBAHAN (5)	1,67	1,90	2,14	2,31	2,36	2,50
II.	PENATAAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN (5)	2,71	2,71	3,03	3,44	3,44	3,44
III.	PENATAAN DAN PENGUATAN ORGANISASI (6)	3,51	3,51	3,51	4,50	4,50	4,50
IV.	PENATAAN TATALAKSANA (5)	2,42	2,52	2,57	2,68	2,85	2,90
V.	PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM (15)	10,06	10,60	10,46	10,61	11,10	11,10
VI.	PENGUATAN AKUNTABILITAS (6)	2,73	2,84	3,00	3,00	3,00	3,00
VII.	PENGUATAN PENGAWASAN (12)	5,95	6,21	6,21	6,23	6,31	6,66
VIII.	PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK (6)	1,28	1,42	1,40	1,40	1,50	1,50
<b>TOTAL PENGUNGKIT</b>		<b>30,33</b>	<b>31,70</b>	<b>32,31</b>	<b>34,17</b>	<b>35,06</b>	<b>35,60</b>
<b>B.</b>	<b>HASIL (40)</b>						
I.	KAPASITAS DAN AKUNTABILITAS KINERJA ORGANISASI (20)	18,10	18,48	18,74	18,86	19,12	19,62
1.	Nilai Akuntabilitas Kinerja (14)	13,30	13,44	13,58	13,58	13,72	13,86
2.	Nilai Kapasitas Organisasi (Survei Internal) (6)	4,80	5,04	5,16	5,28	5,40	5,76
II.	PEMERINTAH YANG BERSIH DAN BEBAS KKN (10)	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00
1.	Nilai Persepsi Korupsi (Survei Eksternal) (7)	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00	7,00
2.	Opini BPK (3)	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
III.	KUALITAS PELAYANAN PUBLIK (10)	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00
1.	Nilai Persepsi Kualitas Pelayanan (Survei Eksternal) (10)	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00	10,00
<b>TOTAL HASIL</b>		<b>38,10</b>	<b>38,48</b>	<b>38,74</b>	<b>38,86</b>	<b>39,12</b>	<b>39,62</b>
<b>NILAI EVALUASI REFORMASI BIROKRASI</b>		<b>68,43</b>	<b>70,18</b>	<b>71,05</b>	<b>73,03</b>	<b>74,18</b>	<b>75,22</b>

### C. Program Kegiatan Reformasi Birokrasi ITS 2021-2025

Program kegiatan didasarkan pada sasaran Reformasi Birokrasi serta 8 (delapan) area perubahan Reformasi Birokrasi.

Tabel 4  
Program Kegiatan (Mikro) Reformasi Birokrasi Tahun 2021-2025

No	Indikator	Program Kegiatan (Mikro)		Birokrasi yg Bersih & Akuntabel	Birokrasi yg Kababel	Pelayanan Publik yg Prima
I	<b>MANAJEMEN PERUBAHAN</b>					
1	Indeks Kepemimpinan Perubahan	a	Pengembangan dan Penguatan nilai-nilai untuk meningkatkan komitmen dan implementasi perubahan (reform).	√	√	√
		b	Penguatan nilai integritas.	√	√	√
		c	Pengembangan dan Penguatan peran agen perubahan dan <i>role model</i> .	√	√	√
		d	Pengembangan budaya kerja dan cara kerja yang adaptif dalam menyongsong revolusi industri 4.0.	√	√	√

II		<b>PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM</b>				
2	Indeks Profesional ASN	a	Menerapkan prinsip manajemen ASN secara professional.	✓	✓	✓
3	Indek Merit System	b	Implementasi manajemen ASN berbasis <i>merit system</i>	✓	✓	✓
4	Indek Tata Kelola Manajemen ASN	c	Penetapan ukuran kinerja individu.	✓	✓	✓
		d	Penguatan implementasi <i>Reward and Punishment</i> berdasarkan kinerja	✓	✓	✓
		e	Pengembangan kompetensi dan karir ASN berdasarkan hasil/monitoring dan evaluasi kinerja dan kebutuhan organisasi	✓	✓	✓
		f	Pemanfaatan IT dalam manajemen ASN.	✓	✓	✓
		g	Pengembangan nilai-nilai untuk menegakkan integritas ASN	✓	✓	✓
		h	Pengembangan implementasi Manajemen talenta ( <i>talent pool</i> )	✓	✓	✓
		i	Penguatan database dan sistem informasi kepegawaian untuk pengembangan karir dan talenta ASN	✓	✓	✓
III		<b>PENATAAN &amp; PENGUATAN ORGANISASI/KELEMBAGAAN</b>				
5	Indeks Kelembagaan	a	Assessment organisasi berbasis kinerja.	✓	✓	✓
		b	Restrukturisasi (penyederhanaan) kelembagaan berdasarkan hasil asesmen	✓	✓	✓
		c	Membentuk struktur organisasi yang tepat fungsi.	✓	✓	✓
IV		<b>PENGUATAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN (DEREGULASI KEBIJAKAN)</b>				
6	Indeks Reformasi Hukum	a	Melakukan Identifikasi dan pemetaan regulasi lingkup ITS (menghilangkan overlapping peraturan).		✓	
7	Indeks Kualitas Kebijakan	b	Deregulasi aturan yang menghambat birokrasi		✓	
		c	Penguatan Sistem Regulasi		✓	
		d	Melakukan perencanaan kebijakan yang meliputi agenda setting dan formulasi kebijakan.		✓	
		e	Melakukan evaluasi kemanfaatan kebijakan yang telah disusun		✓	
V		<b>PENATAAN TATA LAKSANA</b>				
8	Indeks SPBE	a	Penerapan Tata Kelola SPBE.	✓	✓	✓
9	Indeks Pengawasan Kearsipan	b	Penerapan Manajemen SPBE	✓	✓	✓
10	Indeks Pengelolaan Keuangan	c	Penerapan Layanan SPBE.	✓	✓	✓
11	Indek Pengelolaan Aset	d	Mengintegrasikan pemanfaatan IT dalam tata kelola pemerintahan.	✓	✓	✓
		e	Implementasi Manajemen kearsipan Modern dan Handal (dari manual ke digital)	✓	✓	✓
		f	Melakukan pengelolaan arsip sesuai aturan.	✓	✓	✓
		g	Mengimplementasikan digitalisasi arsip	✓	✓	✓
		h	Melakukan pengelolaan keuangan secara tepat dan sesuai aturan.	✓	✓	✓

		i	Melakukan pengelolaan atas aset sesuai dengan kaedah dan aturan yang berlaku.	√	√	√
		j	Penguatan implementasi keterbukaan informasi publik.	√	√	√
		k	Pengembangan proses bisnis instansi dan unit.	√	√	√
		l	Penyelarasan proses bisnis dan POS/SOP	√	√	√
<b>VI</b>	<b>PENGUATAN AKUNTABILITAS KINERJA</b>					
12	Nilai SAKIP	a	Melakukan Perencanaan terintegrasi dan perencanaan yang lintas sector ( <i>collaborative and crosscutting</i> ).	√	√	√
13	Indeks Perencanaan	b	Penguatan keterlibatan pimpinan dan seluruh penanggung jawab dalam perencanaan kinerja, monitoring dan evaluasi kinerja, serta pelaporan kinerja.	√	√	√
		c	Peningkatan kualitas penyelarasan kinerja unit kepada kinerja organisasi ( <i>goal and strategy cascade</i> )	√	√	√
		d	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala	√	√	√
		e	Pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi kinerja, perencanaan, dan penganggaran.	√	√	√
		f	Penguatan implementasi value for money dalam rangka merealisasikan anggaran berbasis kinerja	√	√	√
<b>VII</b>	<b>PENGUATAN PENGAWASAN</b>					
14	Maturitas SPIP	a	Melakukan penguatan implementasi SPIP di seluruh bagian organisasi.	√		
15	Kapabilitas APIP	b	Meningkatkan kompetensi APIP	√		
16	Opini BPK	c	Pemenuhan Rasio APIP (pemenuhan jumlah ideal aparatur pengawas)	√		
		d	Melakukan pengelolaan dan akuntabilitas keuangan sesuai kaedah dan aturan yang berlaku.	√		
		e	Melakukan pengelolaan barang dan jasa sesuai aturan.	√		
		f	Pembangunan unit kerja Zona Integritas Menuju WBK/WBBM.	√		
		g	Penguatan pengendalian gratifikasi.	√		
		h	Penguatan penanganan pengaduan dan complain.	√		
		i	Penguatan efektifitas manajemen risiko.	√		
		j	Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan	√		
<b>VIII</b>	<b>PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK</b>					
18	Indeks Pelayanan Publik	a	Melakukan penguatan implementasi kebijakan bidang pelayanan publik Standar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, SKM)			√

		b	Pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi pelayanan publik dalam rangka peningkatan akses publik dalam rangka memperoleh informasi pelayanan			✓
		c	Pengelolaan pengaduan pelayanan publik secara terpadu, tuntas dan berkelanjutan dalam rangka memberikan akses kepada publik dalam mendapatkan pelayanan yang baik			✓
		d	Peningkatan pelayanan publik berbasis elektronik dalam rangka memberikan pelayanan yang mudah, murah, cepat, dan terjangkau.			✓
		e	Penciptaan pengembangan, dan pelembagaan inovasi pelayanan publik dalam rangka percepatan peningkatan kualitas pelayanan publik.			✓
		f	Pengembangan sistem pelayanan dalam mengintegrasikan pelayanan pusat, daerah, dan bisnis dalam Mal Pelayanan Publik.			✓
		g	Pengukuran kepuasan masyarakat secara berkala			✓
		h	Mendorong pelaksanaan survei kepuasan masyarakat.			✓
		i	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pelayanan publik secara berkala.			✓
		j	Meningkatkan tindak lanjut dari Laporan Hasil Survei Kepuasan Masyarakat.			✓

Strategi pelaksanaan peta jalan dan rencana aksi Reformasi Birokrasi ITS Tahun 2021-2025, dibangun dengan menyelaraskan Arah/Grand Design Reformasi Birokrasi Nasional/Kemdikbudristek, dengan Rencana Strategis ITS 2021-2025 serta memperhatikan dari komitmen yang ingin dibangun oleh ITS. Dalam penyusunan rencana aksi atas 8 area perubahan RB, didasarkan pada indikator kinerja organisasi dan Organisasi dan Tata Kerja (OTK) yang merupakan penjabaran dari Renstra ITS. Proses monitoring dan evaluasi pelaksanaan roadmap dan rencana aksi RB dilakukan secara berkala setiap enam bulan dalam suatu sistem penilaian kinerja organisasi oleh Unit Pengelola dan Pengendali Program (UP3) ITS, dengan demikian pelaksanaan RB merupakan bagian yang tidak terpisah dari sistem kinerja ITS dengan melibatkan seluruh unit kerja di lingkungan ITS. Strategi penyelarasan pelaksanaan peta jalan dan rencana aksi RB ITS 2021-2025, digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 2**  
**Strategi Penyelarasan Pelaksanaan Peta Jalan dan Rencana Aksi**  
**Reformasi Birokrasi ITS 2021-2025**



Berdasarkan pada program kegiatan Reformasi Birokrasi ITS, maka disusun rencana aksi yang memuat waktu pelaksanaan serta tahapan kerja dari masing-masing area perubahan. Rencana aksi program kegiatan Reformasi Birokrasi ITS dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

## 1. Area Manajemen Perubahan

**Tabel 5**  
Area Perubahan: Manajemen Perubahan

No	Kondisi Yang Diinginkan	Program Kegiatan (Mikro)	Program Kerja (ITS)	Indikator Kinerja	Satuan	Penanggung Jawab (PIC)	Target (Tahunan)				
							2021	2022	2023	2024	2025
1	Semakin konsistennya keterlibatan pimpinan dan seluruh jajaran pegawai ITS dalam melaksanakan reformasi birokrasi	a Pengembangan dan Penguatan nilai-nilai untuk meningkatkan komitmen dan implementasi perubahan (reform).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perencanaan Reformasi Birokrasi untuk Mendukung Institusi yang Berintegritas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tim Reformasi Birokrasi (RB) ITS telah terbentuk menjalankan program RB</li> </ul>	Persen (Tahunan)	Tim RB	100%				
2	Perubahan pola pikir dan budaya kerja ITS yang semakin meningkat, khususnya dalam merespon perkembangan zaman			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Road Map RB &amp; Rencana Kerja Tim RB telah tersusun dan dilaksanakan</li> </ul>	Persen (Tahunan)	Tim RB	100%				
3	Menurunnya resistensi terhadap perubahan	b Penguatan nilai integritas.		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penandatanganan Komitmen Bersama Pembangunan Zona Integritas menuju WBK/WBBM di Unit ITS</li> </ul>	Kegiatan (tahunan) - Saat Raker ITS	Tim RB dan ZI	1	1	1	1	1
4	Budaya perubahan ( <i>embedded</i> ) di ITS			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemantauan &amp; evaluasi pelaksanaan RB di ITS</li> </ul>	Kegiatan (per 6 bulanan)	Tim RB dan ZI	1	1	1	1	1
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terselesaikannya Rencana Strategis tahunan ITS 2021 - 2025 sesuai standar dan tepat waktu</li> </ul>	Persen (tahunan)	SEKITS	100%				
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terselenggaranya media desiminasi kebijakan dan prestasi ITS untuk internal</li> </ul>	Persen (tahunan)	SEKITS	100%	100%	100%	100%	100%
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kode Etik Mahasiswa, Dosen dan Tendik telah direvisi dan disosialisasikan</li> </ul>	Persen (tahunan)	SEKITS, Ditmawa, DSDMO,BURB	100%				



## 2. Area Penataan Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia

Tabel 6  
Area Perubahan: Manajemen Sumber Daya Manusia

No	Kondisi Yang Diinginkan	Program Kegiatan (Mikro)	Program Kerja (ITS)	Indikator Kinerja	Satuan	Penanggung Jawab (PIC)	Target (Tahunan)					
							2021	2022	2023	2024	2025	
1	Meningkatnya ketaatan terhadap pengelolaan SDM aparatur	a	Menerapkan prinsip manajemen ASN secara professional.	● Pengelolaan Penugasan Dosen dan Tenaga Kependidikan Berbasis Kinerja dan Kompetensi	● Tingkat kepuasan layanan bidang kepegawaian	Indeks (tahunan)	DSDMO	80%	85%	90%	95%	100%
2	Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas pengelolaan SDM aparatur	b	Implementasi manajemen ASN berbasis <i>merit system</i>		● Persentase penyelesaian pengembangan dan evaluasi Sistem Remunerasi	Persen (tahunan)	DSDMO	100%				
3	Meningkatnya disiplin SDM aparatur	c	Penetapan ukuran kinerja individu.		● Persentase penyelesaian pengembangan dan evaluasi sistem pengukuran kinerja individu	Persen (tahunan)	DSDMO	100%				
4	Meningkatnya efektivitas manajemen SDM aparatur	d	Penguatan implementasi <i>Reward and Punishment</i> berdasarkan kinerja		● Ketersediaan model evaluasi beban kerja	Model (tahunan)	DSDMO	50%	75%	100%		
5	Meningkatnya profesional SDM aparatur				● Persentase penyelesaian sistem pengukuran kinerja individu yang baru	Persen (tahunan)	DSDMO	100%				
					● Persentase penyelesaian pengembangan dan evaluasi sistem remunerasi	Persen (tahunan)	DSDMO	100%				
		e	Pengembangan kompetensi dan karir ASN berdasarkan hasil/monitoring dan evaluasi kinerja dan kebutuhan organisasi	● Reformasi Birokrasi Layanan Mutasi Jabatan Fungsional Dosen	● Rasio Jumlah Dosen Guru Besar/ Jumlah Dosen	Persen (tahunan)	DSDMO, Fakultas	10,5%	11%	12%	12,5%	12,5%
					● Rasio Jumlah Dosen Lektor Kepala/ Jumlah Dosen	Persen (tahunan)	DSDMO, Fakultas	25%	27%	29%	30%	32%

No	Kondisi Yang Diinginkan	Program Kegiatan (Mikro)	Program Kerja (ITS)	Indikator Kinerja	Satuan	Penanggung Jawab (PIC)	Target (Tahunan)					
							2021	2022	2023	2024	2025	
		e	Pengembangan kompetensi dan karir ASN berdasarkan hasil/monitoring dan evaluasi kinerja dan kebutuhan organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reformasi Birokrasi Layanan Mutasi Jabatan Fungsional Dosen</li> <li>Pengembangan Kompetensi Dosen melalui Pendidikan Lanjut, Sertifikasi dan Pelatihan secara terstruktur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rasio Jumlah Dosen Bergelar S3/ Jumlah Dosen</li> <li>Jumlah dosen yang memiliki pengalaman praktisi dalam 5 tahun terakhir</li> <li>Jumlah dosen yang memiliki sertifikasi profesional</li> <li>Persentase dosen tetap berkualifikasi S3, memiliki sertifikasi kompetensi/profesi yang diakui oleh industri dan dunia kerja, atau berasal dari kalangan praktisi profesional, dunia industri, atau dunia kerja</li> <li>Persentase penyelesaian standar kompetensi SDM</li> <li>Persentase penyelesaian pedoman jalur karir Tenaga Kependidikan</li> </ul>	<p>Per센 (tahunan)</p> <p>Jumlah (tahunan)</p> <p>Jumlah (tahunan)</p> <p>Per센 (tahunan)</p> <p>Per센 (tahunan)</p> <p>Per센 (tahunan)</p>	DSDMO, Fakultas, Departemen Fakultas, Departemen DSDMO, Unit DSDMO, Fakultas DSDMO	50% 105 56 50% 80% 50%	52% 125 92 52% 90% 70%	54% 145 129 54% 100% 80%	56% 160 168 56% 100% 90%	60% 175 205 60% 100% 100%

No	Kondisi Yang Diinginkan	Program Kegiatan (Mikro)		Program Kerja (ITS)	Indikator Kinerja	Satuan	Penanggung Jawab (PIC)	Target (Tahunan)				
								2021	2022	2023	2024	2025
		f	Pemanfaatan IT dalam manajemen ASN.	● Pengembangan Sistem dan Teknologi Big Data terpadu myITS OneData	● Peremajaan data PDDIKTI, SIMPEK, SIKN, dll	Persen (tahunan)	DPTSI & DSDMO	100%	100%	100%	100%	100%
		g	Pengembangan nilai-nilai untuk menegakkan integritas ASN	● Monitoring Manajemen dan SDM	● Jumlah permintaan audit Kepegawaian	Jumlah (tahunan)	KAI	4	4	4	4	4
					● Maksimal waktu penyelesaian permasalahan disiplin pegawai tingkat ringan dan sedang	Waktu (bulan)	DSDMO	6	6	6	6	6
		h	Pengembangan implementasi Manajemen talenta ( <i>talent pool</i> )	● Pengembangan Pemetaan Jalur Karir Jabatan Tendik	● Persentase penyelesaian pedoman jalur karir Tenaga Kependidikan	Persen (tahunan)	DSDMO	50%	70%	80%	90%	100%
					● Persentase updating evaluasi rincian tugas jabatan	Persen (kumulatif)	DSDMO	100%	100%	100%	100%	100%
		i	Penguatan database dan sistem informasi kepegawaian untuk pengembangan karir dan talenta ASN	● Pengembangan Sistem dan Teknologi Big Data terpadu myITS OneData	● Jumlah Sistem dan Teknologi Big Data terpadu myITS OneData	Jumlah (tahunan)	DPTSI	4	5	6	6	6
				● Perencanaan dan Pengadaan Kebutuhan Dosen dan Tendik Secara Terstruktur dan Transparan	● Rasio Jumlah Dosen/ Jumlah Mahasiswa		DSDMO	1:20	1:20	1:19	1:19	1:18

### 3. Area Penataan dan Penguatan Organisasi/Kelembagaan

Tabel 7  
Area Perubahan: Penataan dan Penguatan Organisasi/Kelembagaan

No	Kondisi Yang Diinginkan	Program Kegiatan (Mikro)	Program Kerja (ITS)	Indikator Kinerja	Satuan	Penanggung Jawab (PIC)	Target (Tahunan)				
							2021	2022	2023	2024	2025
1	menurunnya tumpang tindih tugas pokok dan fungsi	a	Asessment organisasi berbasis kinerja.	● Restrukturisasi Organisasi Secara Terstruktur Untuk Meningkatkan Kinerja dan Kualitas Layanan	● Jumlah rekomendasi kebijakan untuk meningkatkan keefektifan organisasi yang disusun sesuai SOTK 2019 berbasis riset	Rekomendasi (tahunan)	DSDMO	1			
2	meningkatnya kapasitas organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi				● Persentase penyelesaian pengembangan dan evaluasi sistem penilaian kinerja organisasi baru	Persen (tahunan)	DSDMO	80%	100%		
3	terciptanya desain organisasi yang mendukung kinerja	b	Restrukturisasi (penyederhanaan) kelembagaan berdasarkan hasil asesmen		● Persentase penyelesaian pengembangan dan evaluasi nilai dan kelas jabatan	Persen (tahunan)	DSDMO	100%	100%	100%	100%
4	berkurangnya jenjang organisasi dalam rangka meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja	c	Membentuk struktur organisasi yang tepat fungsi.		● Persentase penyelesaian evaluasi rincian tugas jabatan	Persen (kumulatif)	DSDMO	100%	100%	100%	100%
					● Persentase penyelesaian pengembangan dan evaluasi penataan laboratorium	Persen (tahunan)	DSDMO	80%	100%		
					● Persentase penyelesaian pengembangan dan evaluasi model klasterisasi unit	Persen (tahunan)	DSDMO	100%			

#### 4. Area Penguatan Perundang-Undangan (Deregulasi Kebijakan)

Tabel 8  
Area Perubahan: Penguatan Perundang-Undangan (Deregulasi Kebijakan)

No	Kondisi Yang Diinginkan	Program Kegiatan (Mikro)	Program Kerja (ITS)	Indikator Kinerja	Satuan	Penanggung Jawab (PIC)	Target (Tahunan)				
							2021	2022	2023	2024	2025
1	menurunnya tumpang tindih dan disharmonisasi peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh ITS	a	Melakukan Identifikasi dan pemetaan regulasi lingkup ITS (menghilangkan overlapping peraturan).	● Reformasi peraturan perundang-undangan untuk mendukung Insitusi yang berintegritas untuk meningkatkan kinerja dan kualitas layanan	● Terselesaikannya profil risiko, rencana mitigasi, dan pengendalian risiko ITS sesuai standar dan tepat waktu	Persen (tahunan)	SEKITS	100%	100%	100%	100%
2	meningkatnya efektivitas pengelolaan peraturan perundang-undangan	b	Deregulasi aturan yang menghambat birokrasi		● Jumlah kajian risiko yang terselesaikan sesuai standar dan tepat waktu	Kajian (tahunan)	SEKITS	12	12	12	12
3	menurunnya kebijakan yang menghambat investasi/perizinan/kemudahan berusaha	c	Penguatan Sistem Regulasi		● Rasio jumlah dokumen hukum (MoU/PKS) terselesaikan / jumlah usulan dokumen hukum	Rasio dokumen (tahunan)	SEKITS	1	1	1	1
		d	Melakukan perencanaan kebijakan yang meliputi agenda setting dan formulasi kebijakan.		● Persentase rancangan permohonan peraturan SA, MWA, Rektor yang terselesaikan sesuai standar dan tepat waktu	Persen (tahunan)	SEKITS	100%	100%	100%	100%
		e	Melakukan evaluasi kemanfaatan kebijakan yang telah disusun		● Rasio jumlah dokumen hukum (MoU/PKS) terselesaikan / jumlah usulan dokumen hukum	Persen (tahunan)	SEKITS	100%	100%	100%	100%
					● Persentase rancangan permohonan kajian hukum yang terselesaikan sesuai standar dan tepat waktu	Persen (tahunan)	SEKITS	100%	100%	100%	100%
					● Jumlah kajian risiko bidang pendidikan yang terselesaikan sesuai standar dan tepat waktu	Kajian (tahunan)	SEKITS	3	3	3	3

No	Kondisi Yang Diinginkan	Program Kegiatan (Mikro)	Program Kerja (ITS)	Indikator Kinerja	Satuan	Penanggung Jawab (PIC)	Target (Tahunan)				
							2021	2022	2023	2024	2025
				● Jumlah kajian risiko bidang PPM yang terselesaikan sesuai standar dan tepat waktu	Kajian (tahunan)	SEKITS	3	3	3	3	3
				● Jumlah kajian risiko bidang keuangan yang terselesaikan sesuai standar dan tepat waktu	Kajian (tahunan)	SEKITS	3	3	3	3	3
				● Jumlah kajian risiko bidang SDM yang terselesaikan sesuai standar dan tepat waktu	Kajian (tahunan)	SEKITS	3	3	3	3	3

## 5. Area Penataan Tata Laksana

Tabel 9  
Area Perubahan: Penataan Tata Laksana

No	Kondisi Yang Diinginkan	Program Kegiatan (Mikro)	Program Kerja (ITS)	Indikator Kinerja	Satuan	Penanggung Jawab (PIC)	Target (Tahunan)				
							2021	2022	2023	2024	2025
1	meningkatnya penggunaan teknologi informasi dalam proses penyelenggaraan manajemen	a Penerapan Tata Kelola SPBE.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penyusunan Kebijakan di bidang TSI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Indeks RB bidang TSI</li> </ul>	Index (tahunan)	DPTSI	3	3	4	5	5
2	terciptanya pemanfaatan teknologi informasi terintegrasi yang akan menghasilkan keterpaduan proses bisnis, data, infrastruktur, dan aplikasi secara di ITS	b Penerapan Manajemen SPBE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengembangan Masterplan TSI ITS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persentase penyelesaian master plan TSI</li> </ul>	Prosen (tahunan)	DPTSI	100%	100%	100%	100%	100%
		c Penerapan Layanan SPBE.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengembangan Jaringan dan Komunikasi MyITS Network</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rasio bandwith (mbps) / jumlah mahasiswa -&gt; (+) Kapasitas Bandwidth (Gbps)</li> </ul>	Banwith (tahunan)	DPTSI	11	11	13	14	15
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengembangan Jaringan dan Komunikasi MyITS Network</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Waktu maksimal penyelesaian masalah jaringan -&gt; (+) Rata-rata waktu penyelesaian masalah jaringan dan data center &lt;= 14 hari</li> </ul>	Rata waktu penyelesaian <=14 hari	DPTSI	7	7	7	7	7
3	meningkatnya efektivitas dan efisiensi proses manajemen		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengembangan Sistem dan Teknologi Awan MyITS Cloud</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumlah modul yang dijalankan diatas platform myITS Cloud</li> </ul>	Jumlah (tahunan)	DPTSI	8	10	12	14	16
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengelolaan Layanan TSI secara terstruktur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumlah aplikasi teknologi cerdas untuk mendukung layanan TSI dan Smart Eco Campus</li> </ul>	Jumlah (tahunan)	DPTSI	2	4	6	7	8
4	meningkatnya kinerja	d Mengintegrasikan pemanfaatan IT dalam tata kelola pemerintahan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengembangan dan Migrasi Modul Aplikasi Berbasis platform MyITS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumlah modul yang terstandarisasi dan terintegrasi dengan platform myITS</li> </ul>	Jumlah (tahunan)	DPTSI	8	10	12	14	16
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengembangan Platform Standar MyITS untuk Pembangunan Aplikasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persentase penyelesaian pengembangan platform myITS</li> </ul>	Prosen (tahunan)	DPTSI	100%	100%	100%	100%	100%

No	Kondisi Yang Diinginkan	Program Kegiatan (Mikro)	Program Kerja (ITS)	Indikator Kinerja	Satuan	Penanggung Jawab (PIC)	Target (Tahunan)				
							2021	2022	2023	2024	2025
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengembangan Sistem dan Teknologi Big Data terpadu myITS OneData</li> <li>Pengembangan Aplikasi Data Visual lintas organisasi berbasis MyITS OneData</li> <li>Pengembangan Layanan Eksternal TSI melalui Laboratorium Layanan</li> <li>Pengelolaan Perawatan dan Modifikasi Modul Aplikasi Secara Efektif dan Efisien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jumlah Sistem dan Teknologi Big Data terpadu myITS OneData</li> <li>Jumlah Modul Aplikasi Data Visual lintas organisasi berbasis MyITS OneData</li> <li>Jumlah kerjasama eksternal yang dihasilkan pada tahun berjalan</li> <li>Persentase jumlah permintaan fitur/keluhan/bug aplikasi eksisting yang terselesaikan</li> </ul>	Jumlah (tahunan)	DPTSI	4	5	6	6	6
					Jumlah (tahunan)	DPTSI	3	4	5	6	7
					Jumlah (tahunan)	DPTSI	1	2	3	4	5
					Prosen (tahunan)	DPTSI	80%	80%	80%	80%	80%
	e	Implementasi Manajemen karsipan Modern dan Handal (dari manual ke digital)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengelolaan Sistem Layanan Persuratan Digital</li> <li>Pengembangan Sistem Layanan Administrasi Persuratan Fisik yang Efisien dan Terpadu</li> <li>Pengembangan Sistem Layanan Administrasi Persuratan Fisik yang Efisien dan Terpadu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Persentase surat digital dengan QR code (paperless)/jumlah surat melalui e-Office</li> <li>Waktu layanan penyelesaian keluhan implementasi e-Office</li> <li>Rerata waktu pengiriman surat, paket dinas, dan dokumen sampai dengan penerima</li> </ul>	Prosen (tahunan)	BURB	80%	85%	90%	95%	98%
					menit	BURB	15	15	15	10	10
					Prosen (tahunan)	BURB	30	30	25	25	20
	f	Melakukan pengelolaan arsip sesuai aturan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengelolaan Sistem Karsipan Digital Multimedia Berbasis Partisipatif Publik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prosentase unit yang mengimplementasikan standar pengelolaan arsip</li> </ul>	Prosen (tahunan)	BURB	40%	45%	50%	55%	60%
	g	Mengimplementasikan digitalisasi arsip		<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentase jumlah arsip konvensional / tekstual yang dikelola</li> </ul>	Perse (tahunan)	BURB	80%	80%	80%	85%	90%

No	Kondisi Yang Diinginkan	Program Kegiatan (Mikro)	Program Kerja (ITS)	Indikator Kinerja	Satuan	Penanggung Jawab (PIC)	Target (Tahunan)				
							2021	2022	2023	2024	2025
				<ul style="list-style-type: none"> <li>Presentase jumlah arsip digital dan multimedia yang dikelola</li> <li>Jumlah unit kerja / individu yang memanfaatkan SIM Kearsipan</li> <li>Jumlah arsip yang diberkaskan secara digital</li> <li>Jumlah arsip yang dimusnahkan sesuai aturan</li> <li>Presentase jumlah arsip statis yang diakuisisi</li> <li>Rata-rata waktu penelusuran arsip konvensional dan digital (menit)</li> <li>Jumlah kegiatan di ITS yang mengumpulkan arsip digital dari kegiatannya</li> <li>Indeks kepuasan layanan kearsipan</li> </ul>	Persen (tahunan)	BURB	80%	80%	85%	85%	90%
					Persen (tahunan)	BURB	50%	55%	60%	60%	65%
					Jumlah (tahunan)	BURB	300	350	400	450	500
					Jumlah (tahunan)	BURB	200	250	250	300	300
					Persen (tahunan)	BURB	65%	70%	75%	80%	85%
					menit	BURB	8	7	6	5	5
					Jumlah (tahunan)	BURB	40	45	50	55	60
					Index skala 5	BURB	3	3	3,5	3,5	4
				<ul style="list-style-type: none"> <li>Peningkatan kualitas pengelolaan organisasi yang <i>comply</i> terhadap peraturan dan perundangan</li> </ul>	Jumlah (tahunan)	BIRO KEUANGAN	BPK = 18 Itjen = 10 KAP = 8	BPK = 16 Itjen = 10 KAP = 8	BPK = 0 Itjen = 0 KAP = 0	BPK = 0 Itjen = 0 KAP = 0	BPK = 0 Itjen = 0 KAP = 0
				<ul style="list-style-type: none"> <li>Prosentase unit yang telah menyelesaikan rekomendasi KAI</li> <li>Tersedianya dokumen kepemilikan Tanah dan Bangunan</li> </ul>	Prosen (tahunan)	BIRO KEUANGAN	90%	92%	94%	98%	100%
					Tersedia Dokumen (tahunan)	BIRO KEUANGAN	1	1	1	1	1
	h	Melakukan pengelolaan keuangan secara tepat dan sesuai aturan.		<ul style="list-style-type: none"> <li>Peningkatan kualitas pengelolaan organisasi yang <i>comply</i> terhadap peraturan dan perundangan</li> </ul>	Jumlah (tahunan)	BIRO KEUANGAN	BPK = 18 Itjen = 10 KAP = 8	BPK = 16 Itjen = 10 KAP = 8	BPK = 0 Itjen = 0 KAP = 0	BPK = 0 Itjen = 0 KAP = 0	BPK = 0 Itjen = 0 KAP = 0
					Prosen (tahunan)	BIRO KEUANGAN	90%	92%	94%	98%	100%
					Tersedia Dokumen (tahunan)	BIRO KEUANGAN	1	1	1	1	1

No	Kondisi Yang Diinginkan	Program Kegiatan (Mikro)	Program Kerja (ITS)	Indikator Kinerja	Satuan	Penanggung Jawab (PIC)	Target (Tahunan)				
							2021	2022	2023	2024	2025
i	Melakukan pengelolaan atas aset sesuai dengan kaedah dan aturan yang berlaku.		● Peningkatan kualitas layanan Keuangan/Aset	● Layanan keuangan/aset Tepat Waktu	Layanan (tahunan)	BIRO KEUANGAN	Sesuai Jadwal	Sesuai Jadwal	Sesuai Jadwal	Sesuai Jadwal	Sesuai Jadwal
					Persen (tahunan)	BIRO KEUANGAN	90%	95%	100%	100%	100%
			● Monitoring Pengadaan B/J	● Prosentase pengelolaan BMN sesuai dengan ketentuan	Persen (tahunan)	KAI	100%	100%	100%	100%	100%
					Persen (tahunan)	BSP	90%	100%	100%	100%	100%
			● Peningkatan kualitas layanan Keuangan/Aset	● Jumlah kegiatan layanan penghapusan aset	Jumlah (tahunan)	BIRO KEUANGAN	4	4	4	4	4
					Persen (tahunan)	BIRO KEUANGAN	100%	100%	100%	100%	100%
			● Pengembangan aplikasi layanan keuangan/aset	● Jumlah sistem informasi pengelolaan layanan keuangan yang terintegrasi	Jumlah (tahunan)	BIRO KEUANGAN	3	4	5	5	5
					Persen (tahunan)	BIRO KEUANGAN	70%	100%	100%	100%	100%
					Jumlah (tahunan)	BIRO KEUANGAN	2	2	2	2	2
			● Pengembangan Sistem Pemantauan Kinerja SDM lapangan dan Pelayanan Peminjaman Fasilitas Berbasis DIGITAL	● Jumlah sistem informasi layanan yang tersedia	Jumlah (tahunan)	BSP	3	4	4	5	6



## 6. Area Penguatan Akuntabilitas Kinerja

Tabel 10  
Area Perubahan: Penguatan Akuntabilitas Kinerja

No	Kondisi Yang Diinginkan	Program Kegiatan (Mikro)	Program Kerja (ITS)	Indikator Kinerja	Satuan	Penanggung Jawab (PIC)	Target (Tahunan)				
							2021	2022	2023	2024	2025
1	meningkatnya komitmen pimpinan dan jajaran pegawai terhadap kinerja dibandingkan sekedar kerja rutinitas semata	a	Melakukan Perencanaan terintegrasi dan perencanaan yang lintas sector ( <i>collaborative and crosscutting</i> ).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Penguatan Akuntabilitas Kinerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rata-rata predikat SAKIP Satker minimal BB</li> </ul>	Predikat	SEKITS	BB	BB	A	A
2	meningkatnya kemampuan dalam mengelola kinerja organisasi	b	Penguatan keterlibatan pimpinan dan seluruh penanggung jawab dalam perencanaan kinerja, monitoring dan evaluasi kinerja, serta pelaporan kinerja.		<ul style="list-style-type: none"> <li>Terselesaikannya kontrak kinerja pejabat sesuai standar dan tepat waktu</li> </ul>	Persen (tahunan)	SEKITS	100%	100%	100%	100%
3	meningkatnya kemampuan dalam menetapkan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi	c	Peningkatan kualitas penyelarasan kinerja unit kepada kinerja organisasi ( <i>goal and strategy cascade</i> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>Penyusunan dan penyelarasan program kerja tahunan ITS sesuai standar dan tepat waktu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Terselesaikannya penyusunan dan penyelarasan program kerja tahunan ITS sesuai standar dan tepat waktu</li> </ul>	Persen (tahunan)	SEKITS	100%	100%	100%	100%
4	meningkatnya efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran	d	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pemantauan dan pengukuran kinerja seluruh unit dan institusi menggunakan sistem informasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Terselesaikannya pemantauan dan pengukuran kinerja seluruh unit dan institusi menggunakan sistem informasi secara tepat waktu</li> </ul>	Persen (tahunan)	SEKITS	100%	100%	100%	100%

No	Kondisi Yang Diinginkan	Program Kegiatan (Mikro)	Program Kerja (ITS)	Indikator Kinerja	Satuan	Penanggung Jawab (PIC)	Target (Tahunan)				
							2021	2022	2023	2024	2025
	e	Pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi kinerja, perencanaan, dan penganggaran.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengintegrasian perencanaan dan penggaran</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tersedianya sistem informasi bidang perencanaan yang terintegrasi berbasis platform MyITS</li> </ul>	Sistem informasi (tahunan)	DitPP	1				
					Tersusunnya dokumen evaluasi pelaksanaan program kerja dan dokumen rencana program kerja	Tersusun Dokumen (tahunan)	BIRO KEUANGAN	1	1	1	1
	f	Penguatan implementasi <i>value for money</i> dalam rangka merealisasikan anggaran berbasis kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluasi pengelolaan anggaran setiap unit kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tersedianya konsep evaluasi pengelolaan anggaran setiap unit kerja (efisiensi, efektivitas, dan serapan kesesuaian)</li> </ul>	Dokumen	DitPP	1	1	1	1	1
					Finalisasi Pagu Anggaran Unit Kerja	Tersedianya ketetapan pagu awal setiap unit kerja di ITS untuk anggaran tahun berjalan sesuai standar dan tepat waktu	Pagu Anggaran (tahunan)	DitPP	1	1	1
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Pemantauan dan Pengendalian Rencana Vs Realisasi Anggaran</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Terselenggaranya layanan dan laporan penyesuaian RKA - RBA setiap triwulan</li> </ul>	RKA-RBA (triwulan)	DitPP	1	1	1	1	1
					Pemantauan dan Pengendalian Rencana Vs Realisasi Anggaran	Tersedianya pagu penyesuaian unit kerja di ITS untuk anggaran tahun n pasca penerimaan Maba tahun n	Pagu Penyesuaian	DitPP	1	1	1

## 7. Area Penguatan Pengawasan

Tabel 11  
Area Perubahan: Penguatan Pengawasan

No	Kondisi Yang Diinginkan	Program Kegiatan (Mikro)	Program Kerja (ITS)	Indikator Kinerja	Satuan	Penanggung Jawab (PIC)	Target (Tahunan)				
							2021	2022	2023	2024	2025
1	meningkatnya kepatuhan dan efektivitas terhadap pengelolaan keuangan negara	a Melakukan penguatan implementasi SPIP di seluruh bagian organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Monitoring Keuangan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Opini penilaian laporan keuangan oleh Akuntan Publik</li> </ul>	Opini (nominal)	Biro Keuangan	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
				<ul style="list-style-type: none"> <li>Jumlah unit telah memenuhi kepatuhan terhadap peraturan pengelolaan keuangan</li> </ul>	Persen (tahunan)	KAI	80%	85%	90%	95%	100%
				<ul style="list-style-type: none"> <li>Jumlah unit yang melaporkan pendapatan</li> </ul>	Persen (tahunan)	KAI	70%	75%	80%	85%	100%
				<ul style="list-style-type: none"> <li>Laporan Keuangan yang akurat</li> </ul>	Persen (tahunan)	KAI	100%	100%	100%	100%	100%
				<ul style="list-style-type: none"> <li>Opini Penilaian Laporan Keuangan oleh Akuntan Publik</li> </ul>	Persen (tahunan)	KAI	100%	100%	100%	100%	100%
2	menurunnya tingkat penyalahgunaan wewenang	b Meningkatkan kompetensi APIP	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengembangan Kompetensi Tendik melalui Pendidikan Lanjut, Sertifikasi dan Pelatihan secara terstruktur</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jumlah tendik memiliki sertifikasi auditor</li> </ul>	Jumlah (tahunan)	KAI	2	3	4	5	6
3	Penerapan SPIP (Sistem Pengendalian Internal Pemerintah)	c Pemenuhan Rasio APIP (pemenuhan jumlah ideal aparatur pengawas)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Monitoring Manajemen dan SDM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jumlah audit lapangan bidang Sarpras dan Kepegawaian</li> </ul>	Jumlah (tahunan)	KAI	8	8	8	8	8
		d Melakukan pengelolaan dan akuntabilitas keuangan sesuai kaedah dan aturan yang berlaku.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Monitoring Manajemen dan SDM</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>SOP kegiatan yang telah memenuhi aspek hukum yang berkaitan dengan keuangan</li> </ul>	Jumlah (tahunan)	KAI	2	3	4	5	6
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Penyusunan Laporan dan Evaluasi Program Kerja KAI</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Penyusunan dokumen laporan dan evaluasi KAI</li> </ul>	Jumlah (tahunan)	KAI	2	2	2	2	2

No	Kondisi Yang Diinginkan	Program Kegiatan (Mikro)	Program Kerja (ITS)	Indikator Kinerja	Satuan	Penanggung Jawab (PIC)	Target (Tahunan)				
							2021	2022	2023	2024	2025
				<ul style="list-style-type: none"> <li>Pelaksanaan Audit Sesuai dengan Rencana Audit dan Program Audit</li> <li>Peningkatan Pemantauan Tindaklanjut Temuan atas pemeriksaan</li> <li>Pemantauan/ Pendampingan Kegiatan PPM/ Inovasi</li> <li>Mewujudkan Sistem Informasi Audit Internal yang terintegrasi dengan SIM di ITS</li> </ul>	Persen (tahunan)	KAI	80%	85%	90%	95%	100%
					Persen (tahunan)	KAI	60%	70%	80%	80%	100%
					Persen (tahunan)	KAI	60%	70%	80%	80%	100%
					Jumlah (tahunan)	KAI	4	4	5	5	6
					Persen (tahunan)	KAI	80%	85%	90%	95%	100%
				<ul style="list-style-type: none"> <li>Monitoring Pengadaan B/J</li> </ul>	Persen (tahunan)	KAI	80%	85%	90%	95%	100%
					Persen (tahunan)	KAI	80%	85%	90%	95%	100%
				<ul style="list-style-type: none"> <li>Melakukan pengelolaan barang dan jasa sesuai aturan.</li> </ul>	Persen (tahunan)	KAI	80%	85%	90%	95%	100%
					Persen (tahunan)	KAI	80%	85%	90%	95%	100%

No	Kondisi Yang Diinginkan	Program Kegiatan (Mikro)	Program Kerja (ITS)	Indikator Kinerja	Satuan	Penanggung Jawab (PIC)	Target (Tahunan)				
							2021	2022	2023	2024	2025
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Efektifitas pelaksanaan usulan pengadaan yang diajukan unit2 di lingkungan ITS</li> <li>Optimalisasi penggunaan ekatalog di lingkungan ITS</li> <li>Sosialisasi penggunaan aplikasi LPSE Non Tender</li> <li>Melaksanakan seluruh tender pengadaan dengan aplikasi LPSE</li> <li>Peningkatan kompetensi SDM pengadaan dan perbaikan sarana prasarana pelatihan</li> <li>Integrasi aplikasi pengadaan</li> <li>Penyusunan laporan progres pengadaan secara periodik</li> <li>Mengembangkan sistem pengadaan yang transparan dan akuntabel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rasio jumlah pengadaan yang dieksekusi dibandingkan dengan jumlah usulan pengadaan yang diterima UKPBJ</li> <li>Rasio unit kerja yang mempergunakan layanan e-katalog ITS</li> <li>Rasio jumlah pengadaan non tender yang mempergunakan aplikasi LPSE ITS</li> <li>Rasio jumlah pengadaan tender yang mempergunakan aplikasi LPSE ITS</li> <li>Jumlah bimbingan teknis pengadaan barang/jasa yang dilaksanakan UKPBJ</li> <li>Tersedianya sistem informasi manajemen pengadaan yang terintegrasi</li> <li>Tersedianya laporan evaluasi pengadaan barang dan jasa sesuai standar dan tepat waktu</li> <li>Jumlah temuan Irjen/BPK/KAI (% tanpa temuan)</li> </ul>	<p>Persen (tahunan)</p> <p>Persen (tahunan)</p> <p>Persen (tahunan)</p> <p>Persen (tahunan)</p> <p>Jumlah (tahunan)</p> <p>Jumlah (tahunan)</p> <p>Jumlah (tahunan)</p> <p>Persen (tahunan)</p>	UKPBJ	100%	100%	100%	100%	100%
							70%	75%	80%	85%	90%
							70%	75%	80%	85%	90%
							100%	100%	100%	100%	100%
							16	16	16	16	16
							3	4	5	6	7
							12	12	12	12	12
							100%	100%	100%	100%	100%

No	Kondisi Yang Diinginkan	Program Kegiatan (Mikro)	Program Kerja (ITS)	Indikator Kinerja	Satuan	Penanggung Jawab (PIC)	Target (Tahunan)				
							2021	2022	2023	2024	2025
	f	Pembangunan unit kerja Zona Integritas Menuju WBK/WBBM.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Monitoring Manajemen dan SDM</li> <li>Prediket ZI WBK</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ketepatan waktu pelaporan LHKPN</li> <li>Jumlah Fakultas memperoleh predikat ZI-WBK</li> </ul>	<p>Perse</p> <p>(tahunan)</p>	KAI	80%	85%	90%	95%	100%
				Jumlah (tahunan kumulatif)	Fakultas	1	1	2	2	3	
	g	Penguatan pengendalian gratifikasi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengendalian gratifikasi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prosentasi penyelesaian peraturan pengendalian gratifikasi</li> <li>Sosialisasi, kampanye, Desiminasi pencegahan gratifikasi</li> <li>Jumlah penyerahan hasil gratifikasi</li> </ul>	<p>Perse</p> <p>(tahunan)</p>	SEKITS, KAI, BURB	80%	100%			
				Kegiatan (tahunan)	TIM RB/ZI	70%	100%				
				Jumlah (tahun)	BURB	1	1	0	0	0	
	h	Penguatan penanganan pengaduan dan complain.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Penguatan penanganan pengaduan dan complain.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rata-rata waktu penyelesaian tanggapan LAPOR</li> </ul>	<p>Waktu</p> <p>(bulan)</p>	SEKITS	10	10	10	10	10
	i	Penguatan efektifitas manajemen risiko.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Penguatan efektifitas manajemen risiko.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Terselesaikannya profil risiko, rencana mitigasi, dan pengendalian risiko ITS sesuai standar dan tepat waktu</li> </ul>	<p>Perse</p> <p>(tahunan)</p>	SEKITS	100%	100%	100%	100%	100%
				<ul style="list-style-type: none"> <li>Jumlah kajian risiko yang terselesaikan sesuai standar dan tepat waktu</li> </ul>	<p>Kajian</p> <p>(tahunan)</p>	SEKITS	10	15	20	25	30
	j	Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pelaksanaan pemantauan benturan kepentingan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sosialisasi, kampanye, Desiminasi pencegahan benturan kepentingan</li> <li>Jumlah laporan terjadinya benturan kepentingan</li> <li>Tersedianya sistem pelaporan benturan kepentingan</li> </ul>	<p>Kegiatan</p> <p>(tahunan)</p>	TIM RB/ZI	1	1	1	1	1
	Jumlah (tahun)	KAI & SEKITS		100%	100%	100%	100%	100%			
	aplikasi (tahun)	SEKITS, BURB, DSDM		1	1						

## 8. Area Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

Tabel 12  
Area Perubahan: Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

No	Kondisi Yang Diinginkan	Program Kegiatan (Mikro)	Program Kerja (ITS)	Indikator Kinerja	Satuan	Penanggung Jawab (PIC)	Target (Tahunan)				
							2021	2022	2023	2024	2025
1	meningkatnya kualitas pelayanan publik (lebih cepat, lebih murah, lebih aman, dan lebih mudah dijangkau)	a	Melakukan penguatan implementasi kebijakan bidang pelayanan publik Standar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, SKM	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementasi kebijakan bidang pelayanan publik</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Penyusunan kebijakan bidang pelayanan publik Standar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, SKM</li> </ul>	Persen (tahunan)	BURB/SEKITS	100%	100%	100%	100%
2	meningkatnya jumlah unit pelayanan yang memperoleh standardisasi pelayanan internasional				<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementasi kebijakan bidang pelayanan publik Standar Pelayanan, Maklumat Pelayanan, SKM</li> </ul>	Persen (tahunan)	BURB/SEKITS	85%	90%	90%	95%
3	meningkatnya indeks kepuasan masyarakat terhadap penyelenggaraan pelayanan publik	b	Pengembangan dan pengintegrasian sistem informasi pelayanan publik dalam rangka peningkatan akses publik dalam rangka memperoleh informasi pelayanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pengembangan sistem layanan satu atap Pusat Layanan Terpadu ITS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Layanan PLT yang Menggunakan Sistem Informasi</li> </ul>	Jumlah (tahun)	BURB, DPTSI	15	20	25	30
		c	Pengelolaan pengaduan pelayanan publik secara terpadu, tuntas dan berkelanjutan dalam rangka memberikan akses kepada publik dalam mendapatkan pelayanan yang baik		<ul style="list-style-type: none"> <li>Jumlah Layanan di PLT</li> </ul>	Jumlah (tahun)	BURB	20	25	30	40
		d	Peningkatan pelayanan publik berbasis elektronik dalam rangka memberikan pelayanan yang mudah, murah, cepat, dan terjangkau.		<ul style="list-style-type: none"> <li>Layanan PLT yang Menggunakan Sistem Informasi</li> </ul>	Jumlah (tahun)	BURB, DPTSI	15	20	25	35

No	Kondisi Yang Diinginkan	Program Kegiatan (Mikro)	Program Kerja (ITS)	Indikator Kinerja	Satuan	Penanggung Jawab (PIC)	Target (Tahunan)				
							2021	2022	2023	2024	2025
		e		<ul style="list-style-type: none"> <li>Indeks Kepuasan Pelanggan</li> <li>Persentase Jumlah staf yang memiliki kompetensi sesuai standar layanan</li> </ul>	Indek (skala 5)	BURB	3,5	3,6	3,8	4	4,5
		f		<ul style="list-style-type: none"> <li>Rasio jumlah layanan yang telah dilayani PLT/jumlah layanan ITS</li> <li>Rata-rata waktu penyelesaian layanan/standar layanan minimal</li> </ul>	Perse (tahunan)	BURB	100%	100%	100%	100%	100%
		g		<ul style="list-style-type: none"> <li>Koordinasi dengan semua bidang terkait rekomendasi perbaikan layanan berdasarkan pelaksanaan survei pengukuran indeks kepuasan stakeholder terhadap layanan ITS untuk seluruh unit</li> </ul>	Survey (tahunan)	SEKITS & BURB	1	2	2	2	2
		h		<ul style="list-style-type: none"> <li>Jumlah pelaksanaan survei kepuasan masyarakat secara berkala</li> <li>Jumlah unit layanan yang melaksanakan survei layanan</li> </ul>	Unit kerja (tahunan)	Unit Terkait	4	8	15	20	25
		i		<ul style="list-style-type: none"> <li>Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pelayanan publik secara berkala.</li> </ul>	Kegiatan (tahunan)	SEKITS & BURB	1	2	2	2	2
		j		<ul style="list-style-type: none"> <li>Terselesaikannya rekomendasi perbaikan layanan berdasarkan pelaksanaan survei pengukuran indeks kepuasan stakeholder terhadap layanan ITS untuk seluruh unit</li> </ul>	Perse (tan)	SEKITS	100%	100%	100%	100%	100%

#### **D. Program Quick Wins**

1. Program Quick Wins Quick wins adalah suatu kemenangan atau keberhasilan yang cepat. Tujuan dari Quick wins adalah adanya sebuah tindakan atau action yang bisa segera mendatangkan sebuah kemenangan dan keberhasilan, dimana kemenangan tersebut mampu mendorong kemenangan selanjutnya. Quick Wins dalam kerangka strategi pelaksanaan Reformasi birokrasi merupakan Program percepatan dalam bentuk inisiatif kegiatan yang menggambarkan percepatan pelaksanaan Reformasi Birokrasi di ITS.
2. Pelaksanaan Program Quick Wins Tahun 2020-2024 Terdapat 2 (dua) macam program Quick Wins, yaitu: 1) Quick Win Mandatory, dan 2) Quick Wins Mandiri. Quick Wins Mandatory ITS yaitu: 1) tahun 2020 dan maksimal 2021 penyederhanaan birokrasi wajib menjadi Quick Wins di ITS, dan 2) Quick Wins lain akan ditetapkan setiap tahunnya oleh Tim Reformasi Birokrasi Nasional (TRBN). Quick Win Mandiri yaitu program quick wins yang dipilih sesuai dengan kebutuhan organisasi, dinamika lingkungan strategis, isu strategis, dan ketersediaan sumber daya masing-masing instansi pemerintah.

#### **Program Quick Wins ITS 2021-2025**

1. Quick Wins Mandatory Penyederhanaan birokrasi menjadi program quick wins mandatory di ITS. Program penyederhanaan birokrasi didasarkan pada arahan Presiden dalam pidato pelantikannya yang membicarakan terkait perampingan pejabat eselon pada kementerian/lembaga (K/L). Presiden menginginkan jabatan eselon hanya ada dua tingkatan saja. Penyederhanaan birokrasi dimaksudkan untuk mewujudkan birokrasi yang dinamis, lincah (*agile*) dan profesional dalam upaya peningkatan efektifitas dan efisiensi guna mendukung kinerja pemerintah kepada publik. Program penyederhanaan birokrasi ITS sedang disiapkan mulai pemetaan kompetensi para pejabat eselon III dan IV, dilanjutkan pengusulan perubahan jabatan struktural ke fungsional tertentu, nantinya setelah disetujui, akan dilakukan penataan kembali jabatan yang ada di ITS.
2. Quick Wins Mandiri didasarkan pada kebutuhan organisasi dilaksanakan oleh unit kerja terkait. Di tahun 2021 setidaknya sampai tahun 2022, quick wins ditetapkan :
  - a. Pengembangan platform myITS sebagai standar pengembangan sistem informasi terintegrasi di ITS dengan penanggung jawab Direktorat Pengembangan Teknologi dan Sistem Informasi (DPTSI);
  - b. Pengembangan sistem layanan satu atap melalui Pusat Layanan Terpadu ITS dengan penanggungjawab Biro Umum dan Reformasi Birokrasi (BURB);
  - c. Pengembangan sistem manajemen pengelolaan dan pembayaran penggajian (*myITS Payroll*) untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas sistem penggajian di ITS dengan penanggung jawab Biro Keuangan (BK); dan
  - d. Reformasi Sistem Kepegawaian berbasis portofolio (*myITS Human Capital*) untuk meningkatkan layanan prima di bidang kepegawaian dengan penanggung jawab dengan penanggungjawab Direktorat Sumber Daya Manusia (DSDMO).

1. Quick Wins Mandatary : Program penyederhanaan birokrasi

<b>Parameter</b>	<b>Diskripsi</b>
Nama Quick Wins	Program penyederhanaan birokrasi
Pemangku Kepentingan Utama (Penerima Manfaat)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Unit pengelola SDM di ITS</li> <li>2. Dosen ITS</li> <li>3. Tenaga Kependidikan ITS</li> <li>4. Mahasiswa ITS</li> <li>5. Alumni ITS</li> <li>6. Dunia Usaha dan Industri</li> <li>7. Profesional</li> <li>8. Masyarakat</li> </ol>
Diskripsi Quick Wins	Program penyederhanaan birokrasi didasarkan pada arahan Presiden dalam pidato pelantikannya yang membicarakan terkait perampungan pejabat eselon pada kementerian/lembaga (K/L). Pemerintah menginginkan jabatan eselon hanya ada dua tingkatan saja. Penyederhanaan birokrasi dimaksudkan untuk mewujudkan birokrasi yang dinamis, lincah ( <i>agile</i> ) dan profesional dalam upaya peningkatan efektifitas dan efisiensi guna mendukung kinerja pemerintah kepada publik.
Masalah yang akan diselesaikan dengan Quick Wins	Penyederhanaan birokrasi
Tujuan Quick Win	Organisasi ITS-PTNBH yang ramping namun tetap lincah ( <i>agile</i> )
Output Utama Quick Wins	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Struktur organisasi di ITS yang lebih ramping sesuai proses bisnis organisasi ITS-PTNBH</li> <li>2. Terselesaikannya alih status pejabat eselon III dan eselon IV menjadi pejabat fungsional tertentu</li> </ol>
Manfaat yang diterima oleh pemangku kepentingan ( <i>stakeholders</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagi organisasi, dengan penyederhanaan birokrasi diharapkan organisasi lebih dinamis, lincah (<i>agile</i>) dan profesional dalam upaya peningkatan efektifitas dan efisiensi guna mendukung layanan prima kepada pemangku kepentingan (<i>stakeholders</i>).</li> <li>2. Bagi individu memberikan arah dan kejelasan terkait jenjang karir</li> </ol>
Tahapan pelaksanaan quick wins	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyusunan analisis jabatan sebagai dasar usul penataan organisasi</li> <li>2. Skema pengalihan pejabat eselon III dan IV tanpa mengganggu jalannya organisasi di ITS</li> <li>3. Penetapan struktur organisasi dan penetapan pemangku jabatan dalam organisasi</li> </ol>

2. Quick Wins Mandiri : Pengembangan platform myITS sebagai standar pengembangan sistem informasi terintegrasi di ITS

<b>Parameter</b>	<b>Diskripsi</b>
Nama Quick Wins	Pengembangan platform myITS sebagai standar pengembangan sistem informasi terintegrasi di ITS
Pemangku Kepentingan Utama (Penerima Manfaat)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Unit terkait di ITS</li> <li>2. Dosen ITS</li> <li>3. Tenaga Kependidikan ITS</li> <li>4. Mahasiswa ITS</li> <li>5. Alumni ITS</li> <li>6. Orang Tua Mahasiswa ITS</li> <li>7. Masyarakat</li> </ol>
Diskripsi Quick Wins	Dengan adanya beragam aplikasi yang digunakan di setiap unit, perlu adanya integrasi data antar aplikasi dalam satu platform myITS. Integrasi dapat diartikan adanya saling keterkaitan antara satu sistem dengan sistem yang lain. Integrasi data berarti masing-masing sistem informasi dapat berbagi basis data ( <i>sharing database</i> ) yang sama dalam waktu yang hampir bersamaan. Hal ini supaya tidak ada duplikasi data atau perbedaan data yang menimbulkan permasalahan.
Masalah yang akan diselesaikan dengan Quick Wins	Sistem informasi di ITS awalnya dikembangkan secara parsial baik oleh unit-unit maupun oleh Direktorat Pengembangan Teknologi Sistem Informasi (DPTSI). Pengembangan sistem dilakukan secara mandiri berdasar pada pemenuhan kebutuhan di unit tersebut. Hal ini menyebabkan perbedaan pada format database di satu unit dengan unit yang lain.
Tujuan Quick Win	Mengintegrasikan Sistem Informasi yang ada di ITS dalam platform myITS
Output Utama Quick Wins	Platform myITS sebagai standar pengembangan sistem informasi terintegrasi di ITS
Manfaat yang diterima oleh pemangku kepentingan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Efektif, pengguna tidak perlu mengingat banyak username dan password karena myITS sudah berbasis Singgle Sign On (SSO)</li> <li>2. Mudah, dengan sistem dan data yang terintegrasi akan lebih mudah dalam pengelolaan data.</li> <li>3. Efisien, baik bagi pengguna maupun dalam pengembangan sistem oleh developer (programing)</li> </ol>
Tahapan pelaksanaan quick wins	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifikasi/pemetaaan jenis aplikasi dan database yang digunakan di ITS</li> <li>2. Rapat koordinasi myITS</li> <li>3. Pengembangan platform myITS</li> <li>4. Ujicoba myITS</li> <li>5. Implementasi myITSservice</li> <li>6. Monitoring dan Evaluasi myITS dan penyempurnaan</li> </ol>

3. Quick Wins Mandiri : Pengembangan sistem layanan satu atap melalui Pusat Layanan Terpadu ITS

<b>Parameter</b>	<b>Diskripsi</b>
Nama Quick Wins	Pengembangan sistem layanan satu atap melalui Pusat Layanan Terpadu ITS
Pemangku Kepentingan Utama (Penerima Manfaat)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Unit pemberi layanan di ITS</li> <li>2. Dosen ITS</li> <li>3. Tenaga Kependidikan ITS</li> <li>4. Mahasiswa ITS</li> <li>5. Alumni ITS</li> <li>6. Dunia Usaha dan Industri</li> <li>7. Profesional</li> <li>8. Masyarakat</li> </ol>
Diskripsi Quick Wins	Kegiatan penyelenggaraan pelayanan kepada publik (pengguna layanan) ITS, yang proses pengelolaannya di mulai dari tahap permohonan sampai ke tahap penerbitan dokumen, dilakukan secara terpadu dalam satu tempat. Dengan konsep ini, pemohon cukup datang ke satu tempat dan bertemu dengan petugas <i>front office</i> saja atau melalui aplikasi myITSservices.
Masalah yang akan diselesaikan dengan Quick Wins	Berdasarkan hasil survei kepuasan layanan tahun 2020, bahwa layanan di ITS belum maksimal, terutama aspek kemudahan prosedur pelayanan (60%), kecepatan waktu layanan (59%), kejelasan biaya (59%), besaran tarif layanan (24%). Dengan layanan satu atap dan perbaikan sistem pelayanan di ITS, diharapkan akan memperbaiki dan meningkatkan persepsi publik/pengguna layanan atas pelayanan yang diberikan oleh ITS.
Tujuan Quick Win	Untuk memperpendek proses pelayanan di ITS, mewujudkan proses pelayanan yang cepat, mudah, murah, transparan, pasti dan terjangkau serta mendekatkan dan memberikan pelayanan yang lebih luas kepada publik (pengguna layanan).
Output Utama Quick Wins	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perbaikan sarana prasarana layanan dan optimalisasi Pusat Layanan Terpadu (PLT)</li> <li>2. Implementasi myITS Services</li> </ol>
Manfaat yang diterima oleh pemangku kepentingan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelayanan dengan prosedur yang pasti</li> <li>2. Kecepatan waktu layanan sesuai standart layanan minimal</li> <li>3. Kejelasan biaya/tarif layanan</li> <li>4. Kenyamanan dalam layanan</li> <li>5. Kemudahan akses layanan baik melalui <i>front office</i> ataupun myITSservices</li> </ol>
Tahapan pelaksanaan quick wins	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifikasi jenis layanan dan penentuan skala prioritas layanan</li> <li>2. Rapat koordinasi dengan pengembang aplikasi myITSservices untuk penyusunan proses bisnis layanan</li> </ol>

- |  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"><li>3. Pembuatan aplikasi myITSservices</li><li>4. Ujicoba aplikasi myITSservices</li><li>5. Implementasi myITSservice</li><li>6. Monitoring dan Evaluasi myITSservices dan penyempurnaan</li><li>7. Perbaikan sarana dan prasarana layanan (offline dan online)</li></ul> |
|--|--|

4. Quick Wins Mandiri : Pengembangan sistem manajemen pengelolaan dan pembayaran penggajian (*myITS Payroll*) untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas sistem penggajian di ITS.

<b>Parameter</b>	<b>Diskripsi</b>
Nama Quick Wins	Pengembangan sistem manajemen pengelolaan dan pembayaran penggajian ( <i>myITS Payroll</i> ) untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas sistem penggajian di ITS
Pemangku Kepentingan Utama (Penerima Manfaat)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Unit pengelola keuangan di ITS</li> <li>2. Dosen ITS</li> <li>3. Tenaga Kependidikan (Tendik) ITS</li> </ol>
Diskripsi Quick Wins	Pengelolaan administrasi keuangan merupakan hal yang amat krusial, keberadaan aplikasi <i>myITS Payroll</i> merupakan salah satu solusi untuk menyederhanakan pengelolaan gaji, potongan, dan kompensasi kerja lainnya, sebagai bentuk transparansi dan akuntabilitas pengelolaan administrasi keuangan bagi dosen dan tendik di ITS.
Masalah yang akan diselesaikan dengan Quick Wins	Informasi gaji, potongan, dan kompensasi kerja lainnya, yang diterima oleh dosen dan tendik ITS dalam aplikasi/sistem yang belum terintegrasi (parsial)
Tujuan Quick Win	Mengintegrasikan Informasi gaji, potongan, dan kompensasi kerja lainnya, yang diterima oleh dosen dan tendik ITS dalam platform <i>myITS Payroll</i>
Output Utama Quick Wins	Aplikasi <i>myITS Payroll</i>
Manfaat yang diterima oleh pemangku kepentingan	Penggunaan <i>myITS Payroll</i> memungkinkan dosen dan tendik ITS untuk secara langsung mengakses data informasi mengenai jumlah gaji, potongan, dan kompensasi kerja lainnya. Fitur ini juga memungkinkan dosen dan tendik bisa melakukan keberatan atau klarifikasi atas nominal yang diterimanya.
Tahapan pelaksanaan quick wins	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifikasi praktik pembayaran gaji existing</li> <li>2. Rapat koordinasi dengan pengembang aplikasi <i>myITS Payroll</i> untuk penyusunan proses bisnis</li> <li>3. Pembuatan aplikasi <i>myITS Payroll</i></li> <li>4. Ujicoba aplikasi <i>myITS Payroll</i></li> <li>5. Implementasi <i>myITS Payroll</i></li> <li>6. Monitoring dan Evaluasi <i>myITS Payroll</i> dan penyempurnaan</li> </ol>

5. Quick Wins Mandiri : Reformasi Sistem Kepegawaian berbasis portofolio (*myITS Human Capital*) untuk meningkatkan layanan prima di bidang kepegawaian ITS

<b>Parameter</b>	<b>Diskripsi</b>
Nama Quick Wins	Reformasi Sistem Kepegawaian berbasis portofolio ( <i>myITS Human Capital</i> ) untuk meningkatkan layanan prima di bidang kepegawaian ITS
Pemangku Kepentingan Utama (Penerima Manfaat)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Unit pengelola SDM di ITS</li> <li>2. Dosen ITS</li> <li>3. Tenaga Kependidikan ITS</li> <li>4. Dunia Usaha dan Industri</li> <li>5. Profesional</li> <li>6. Masyarakat</li> </ol>
Diskripsi Quick Wins	Aplikasi myITS Human Capital didesign untuk membantu aktifitas dan proses pengelolaan SDM yang lebih efisien dan produktif. Fitur yang terintegrasi satu dan lainnya, akan membantu pengelolaan SDM dalam mengukur SDM dan mengembangkannya berdasarkan nilai dari masing-masing individu.
Masalah yang akan diselesaikan dengan Quick Wins	Optimalisasi aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) ITS, menjadi myITS Human Capital sehingga SDM sebagai aset organisasi dapat dikelola dengan lebih baik
Tujuan Quick Win	Sebagai modal berharga organisasi, SDM perlu ditingkatkan dan dikembangkan nilainya agar dapat memberikan keuntungan maksimal bagi organisasi.
Output Utama Quick Wins	Aplikasi myITS Human Capital
Manfaat yang diterima oleh pemangku kepentingan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagi organisasi, SDM dinilai sebagai aset</li> <li>2. SDM ITS berfungsi sebagai kunci organisasi untuk berkembang</li> <li>3. Organisasi terus menambah nilai bagi SDM</li> <li>4. Memberikan kesempatan SDM untuk meningkatkan nilai individu</li> </ol>
Tahapan pelaksanaan quick wins	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identifikasi SIMPEG dan kebutuhan pengembangan sebagai myITS Human Capital</li> <li>2. Rapat koordinasi dengan pengembang aplikasi myITS Human Capital untuk penyusunan proses bisnis</li> <li>3. Pengembangan aplikasi myITS Human Capital</li> <li>4. Ujicoba aplikasi myITS Human Capital</li> <li>5. Implementasi myITS Human Capital</li> <li>6. Monitoring dan Evaluasi myITS Human Capital dan penyempurnaan</li> </ol>

**BAB IV**  
**MANAJEMEN PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI**  
**TAHUN 2021-2025**

**A. Organisasi Reformasi Birokrasi di ITS**

Untuk melaksanakan reformasi ITS agar berjalan sesuai yang rencanakan dan diprogramkan, perlu dibentuk tim reformasi yang melibatkan dosen dan tenaga kependidikan yang berasal dari unit-unit yang langsung maupun tidak langsung terkait pelaksanaan pembangunan delapan area perubahan reformasi birokrasi. Tim Reformasi Birokrasi ITS telah ditetapkan melalui surat keputusan Rektor ITS Nomor T/945/IT2/HK.00.01/2021 (terlampir).

Sebagai penanggung jawab Tim Reformasi Birokrasi adalah Rektor ITS, sedangkan sebagai penasehat atau pengarah adalah Wakil Rektor Bidang Sumber Daya Manusia dan Organisasi, dan Teknologi dan Sistem Informasi dan Direktur Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Dijajaran pelaksana Tim RB sebagai Ketua Kepala Biro Umum dan Reformasi Birokrasi, dengan dibantu Wakil Ketua, Sekretaris, dan para koordinator dan anggota koordinator dari delapan area RB. Untuk kelancaran administrasi Tim RB juga di dukung oleh staf pendukung. Sebagian besar para personel Tim RB ITS berasal dari Biro Umum dan Reformasi Birokrasi (BURB), Sekretaris Institut, Direktorat Sumber Daya Manusia dan Organisasi (DSDMO), Direktorat Pengembangan Teknologi Sistem Informasi (DPTSI), Kantor Audit Internal (KAI), Biro Keuangan (BK), Biro Sarana Prasarana, dan Direktorat Perencanaan dan Pengembangan (DPP).

Tugas Tim penasehat/pengarah adalah:

1. memberikan pengarahan terhadap pelaksanaan program reformasi birokrasi di lingkungan ITS;
2. melakukan bimbingan dan evaluasi terhadap pelaksanaan program reformasi birokrasi di lingkungan ITS; dan
3. memfasilitasi Tim Pelaksana dalam melaksanakan koordinasi dengan lintas unit kerja di lingkungan ITS maupun dengan intansi pusat.

Ketua, Wakil Ketua dan Sekretaria mempunyai tugas:

1. melakukan koordinasi dengan unit atau satuan kerja di lingkungan ITS dalam melaksanakan program reformasi birokrasi
2. melakukan sosialisasi dan internalisasi kepada pegawai dan masyarakat tentang reformasi birokrasi di lingkungan ITS;
3. melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan program reformasi birokrasi di lingkungan ITS; dan
4. memberikan saran dan pendampingan kepada unit kerja terkait pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan ITS.

Tugas dari Koordinator/Manajer Area dan anggota, mempunyai tugas:

1. merumuskan Peta Jalan reformasi birokrasi ITS;
2. merumuskan *Quick Wins*;
3. merancang rencana aksi per area perubahan;
4. bersama dengan unit/satuan kerja terkait melaksanakan *Quick Wins*;
5. melaksanakan fokus perubahan sesuai rencana yang tertuang dalam Peta Jalan;
6. melakukan pemeliharaan terhadap area-area yang sudah maju;
7. melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala, melakukan penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan agar target yang dihasilkan selalu dapat menyesuaikan kebutuhan stakeholders; dan
8. menjadi agen perubahan.

## **B. Monitoring dan Evaluasi**

Untuk menjamin pelaksanaan reformasi birokrasi di ITS dapat berjalan sesuai peta jalan, rencana aksi dan quick wins yang telah ditetapkan, perlu dilakukan monitoring dan evaluasi. Proses monitoring dan evaluasi RB di ITS menyatu dengan sistem penilaian kinerja ITS (<http://kinerja.its.ac.id>). Setiap unit di awal tahun menetapkan program kerja beserta targetnya, termasuk menetapkan anggaran, kemudian setiap enam bulan Januari-Juni dan Juli-Desember atau secara tahunan di lakukan evaluasi atas capaian target, untuk program kerja yang mendukung pembangunan RB di olah untuk mengetahui tingkat capaian dari nilai pembangunan reformasi birokrasi terkait agenda 8 area perubahan RB.

## **C. Pendanaan**

Pendanaan dari pembangunan RB di ITS, Sebagian besar melekat pada masing-masing unit kerja terkait. Pendanaan unit kerja tertuang dalam Rencana Anggaran Biaya (RAB) yang terintegrasi dengan sistem kinerja dan sistem penganggaran yang dikelola oleh Direktorat Perencanaan dan Pengembangan dan Biro Keuangan. Dengan telah dibangunnya sistem kinerja dan penggaran, proses monitoring dan evaluasi, diharapkan unit kerja dapat focus untuk pelaksanaan program kerja dan target, termasuk pencapaian penilaian RB.