



**PETA JALAN
REFORMASI BIROKRASI
2017 - 2020**
Universitas Airlangga

AREA

Area Organisasi dan
Manajemen Perubahan,
Area SDM dan Mental
Aparatur, Area Peraturan
dan Perundang-undangan
Area Tatalaksana, Area
Pengawasan, Area
Akuntabilitas dan Area
Layanan Publik

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas terselesainya Penyusunan Peta Jalan Reformasi Birokrasi Universitas Airlangga Tahun 2017- 2020.

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2017 – 2020, akan melakukan upaya pembenahan atau perubahan sistem terhadap 8 (delapan) area perubahan reformasi birokrasi.

Namun demikian, Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Unair menyadari bahwa sebenarnya pekerjaan terberat dalam perubahan ini adalah memastikan terjadinya perubahan budaya kerja (*culture set*) dan pola pikir (*mind set*) segenap pejabat dan pegawai di lingkungan Unair. Perubahan pada tingkatan ini sangat penting untuk memastikan keberlanjutan reformasi birokrasi. Oleh karena itu dibutuhkan Peta Jalan Reformasi Birokrasi Tahun 2017 sampai dengan 2020, berisikan rencana dan *quick win* reformasi birokrasi yang dijadikan sebagai pedoman pelaksanaan reformasi birokrasi di Universitas Airlangga. Selain itu, peta jalan ini juga sebagai bentuk komitmen Universitas Airlangga untuk senantiasa meningkatkan kinerja secara berkelanjutan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

Tim Pelaksana Reformasi Birokrasi Universitas Airlangga mengharapkan peta jalan reformasi birokrasi dapat bermanfaat bagi perbaikan maupun peningkatan kinerja Universitas Airlangga dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan, akuntabel, dan sejalan dengan tujuan reformasi birokrasi.

Surabaya, 30 Maret 2017

Tim Reformasi Birokrasi
Universitas Airlangga
2017-2020

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Dasar Hukum	2
1.2 Maksud dan Tujuan	3
1.3 Manfaat	3
BAB II. ORGANISASI REFORMASI BIROKRASI.....	5
BAB III. PETA JALAN REFORMASI BIROKRASI.....	7
3.1 Peta Jalan 2017 (<i>Quick Win</i>).....	15
3.2 Peta Jalan 2018 (<i>Quick Win</i>).....	16
3.3 Peta Jalan 2019 (<i>Quick Win</i>).....	16
3.4 Peta Jalan 2020 (<i>Quick Win</i>).....	17
BAB IV. PENUTUP.....	18

BAB I PENDAHULUAN

Perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam mempersiapkan insan yang unggul dan cerdas secara intelektual, emosional/sosial, spiritual, dan kinestetik, yang mampu mengisi kemerdekaan Indonesia secara komprehensif. Sesuai dengan amanah yang disandang oleh perguruan tinggi, maka perguruan tinggi menjadi salah satu tempat bagi penyelenggaraan proses pendidikan guna menyiapkan sumberdaya manusia menjadi pemimpin bangsa dalam berbagai sektor kehidupan. Dengan ledakan penduduk usia produktif pada tahun 2025–2030, pendidikan tinggi mempunyai peran strategis dalam mengelola dan mengendalikan kualitas sumberdaya manusia sehingga ledakan penduduk usia produktif pada rentang tahun tersebut dapat menjadi bonus demografi yang menguntungkan bagi Indonesia.

Rencana Strategis Universitas Airlangga (UNAIR) telah disusun berdasarkan evaluasi diri institusi dan pemetaan pengembangan setiap unit kerja, yang meliputi kelemahan, kekuatan, potensi, dan prospek pengembangan ke depan. Keputusan Majelis Wali Amanat nomor 01/H3.MWA/K/2012 tentang Rencana Strategis Universitas Airlangga 2012-2017 dan Keputusan Rektor nomor 5857/H3/KR/2012 tentang Program Operasionalisasi Rencana Strategis Universitas Airlangga 2012-2017 menjadi dasar penyusunan Renstra bagi Rektor periode 2015-2020. Dua hal ditambahkan, yakni menjadikan UNAIR sebagai salah satu perguruan tinggi terbaik 500 dunia pada tahun 2019 dan pengelolaan unit-unit usaha akademik yang tergabung dalam *holding university*. Guna mendukung tercapainya hal tersebut di atas diperlukan usaha nyata, salah satunya yaitu reformasi birokrasi.

Reformasi birokrasi merupakan suatu perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan/perguruan tinggi terutama yang menyangkut aspek kelembagaan, sumber daya aparatur, ketatalaksanaan, pengawasan, akuntabilitas, dan pelayanan publik sehingga mampu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas, transparansi, disiplin, dan etos kerja pegawai. Peran Universitas Airlangga dalam mendukung keberhasilan reformasi sangatlah strategis, di antaranya dengan turut menjadi pelaku reformasi tersebut. Dokumen peta jalan Reformasi Birokrasi tahun 2017-2020 menjadi bukti komitmen pelaksanaan reformasi birokrasi dan kesiapan menjalankan reformasi birokrasi di Universitas Airlangga.

Peta jalan reformasi birokrasi ini akan menjadi rujukan utama pelaksanaan reformasi birokrasi dalam kurun waktu 2017-2020 yang berisi gambaran langkah-langkah strategis dan agenda yang akan dilaksanakan terkait dengan pembenahan birokrasi dalam mewujudkan tujuan dan sasaran reformasi birokrasi nasional. Peta jalan reformasi birokrasi dapat juga diartikan sebagai jembatan yang menghubungkan antara kondisi birokrasi saat ini dengan kondisi birokrasi ideal. Di antara kedua kondisi tersebut terdapat celah resistensi (*gap*) yang harus diperbaiki, diubah, dan dilakukan pembenahan dengan pelaksanaan reformasi birokrasi berdasarkan isi peta jalan reformasi birokrasi.

Universitas Airlangga saat ini telah mulai melaksanakan agenda reformasi birokrasi terhitung mulai tahun 2017. Walaupun belum menyeluruh dan tertata dengan sangat baik, agenda perubahan telah mulai dilaksanakan di lingkungan Universitas Airlangga. Akan tetapi jalan panjang reformasi birokrasi masih berlanjut, tantangan dan permasalahan birokrasi yang belum sepenuhnya tuntas mengharuskan adanya solusi dan penyelesaian untuk memecahkan persoalan-persoalan birokrasi dan mewujudkan birokrasi yang profesional. Mengacu pada kondisi birokrasi terkini, Universitas Airlangga berkomitmen tinggi melanjutkan reformasi birokrasi periode selanjutnya dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dan berpijak dari hasil reformasi birokrasi sebelumnya.

1.1. Dasar Hukum

Dasar hukum disusunnya peta jalan reformasi birokrasi adalah:

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.
2. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan, Pengelolaan, dan Tanggung Jawab Keuangan Negara.
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025.
4. Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
5. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025.
6. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2015-2019.

7. Peraturan Presiden Nomor 32 Tahun 2016 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi,
8. Keputusan Presiden Nomor 15 Tahun 2015 tentang Pembentukan Komite Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional dan Tim Reformasi Birokrasi Nasional.
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang Peta Jalan Reformasi Birokrasi Tahun 2015-2019.

1.2. Maksud dan Tujuan

Maksud penyusunan peta jalan reformasi birokrasi di Universitas Airlangga adalah sebagai pedoman untuk melaksanakan dan merencanakan program-program reformasi birokrasi mulai tahun 2017 hingga 2020 dan menjadi alat kontrol, monitoring, dan evaluasi program-program reformasi birokrasi tahun berikutnya. Adapun tujuan disusunnya peta jalan reformasi birokrasi adalah agar pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Universitas Airlangga:

- a. dapat diketahui tingkat keberhasilan dan kekurangannya,
- b. terencana dan terarah sesuai dengan target-target yang telah ditetapkan.

1.3. Manfaat

Manfaat adanya peta jalan reformasi birokrasi pada delapan area perubahan adalah sebagai berikut:

- (1) Mental Aparatur: mendorong terciptanya budaya kerja positif yang kondusif bagi terciptanya birokrasi yang bersih, akuntabel, efektif, dan efisien serta mampu memberikan pelayanan yang berkualitas.
- (2) Pengawasan: mencegah tumbuhnya perilaku koruptif atau perilaku negatif lainnya, sehingga tidak berubah menjadi sebuah kebiasaan.
- (3) Akuntabilitas: mendorong birokrasi lebih berkinerja dan mampu mempertanggungjawabkan kinerja sesuai dengan segala sumber yang dipergunakan.
- (4) Kelembagaan: mendorong efisiensi, efektivitas, percepatan proses pelayanan dan pengambilan keputusan dalam birokrasi. Perubahan pada sistem kelembagaan diharapkan akan mendorong terciptanya perilaku yang lebih kondusif dalam upaya mewujudkan birokrasi yang efektif dan efisien.

- (5) Tata Laksana: mendorong efisiensi penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan, sekaligus juga untuk mengubah mental aparatur.
- (6) SDM Aparatur: memperoleh sistem manajemen SDM yang mampu menghasilkan pegawai yang profesional.
- (7) Peraturan Perundang-undangan: mencegah peraturan perundang-undangan yang tumpang tindih yang dapat diinterpretasi berbeda atau sengaja dibuat tidak jelas untuk membuka kemungkinan penyimpangan.
- (8) Pelayanan Publik: mendorong peningkatan kualitas pelayanan yang lebih cepat, berkekuatan hukum, nyaman, aman, jelas, dan terjangkau serta menjaga profesionalisme para petugas layanan.

BAB II ORGANISASI REFORMASI BIROKRASI

Team dan organisasi reformasi birokrasi Universitas Airlangga telah ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Rektor Nomor 454/UN3/2017 tentang Pembentukan Tim Reformasi Birokrasi Universitas Airlangga dan telah diperbaharui melalui Surat Keputusan Rektor nomor 678/UN3/2019, dengan susunan team reformasi birokrasi sebagai berikut :

Pengarah : Rektor Universitas Airlangga
 Ketua : Sekretaris Universitas
 Wakil Ketua : Direktur Kemahasiswaan
 Sekretaris : Direktur Keuangan
 Manager Area : 6 Manajer Area

No	Area Perubahan	Penjelasan Area	Manajer / PIC
1	Organisasi	Organisasi yang tepat fungsi dan tepat ukuran. Terkait pengelolaan organisasi dalam instansi.	Direktur SDM <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kasubdit Kepegawaian ▪ Kasubdit PSDM & Organisasi
	Sumber daya manusia aparatur	SDM aparatur yang berintegritas, netral, kompeten, capable, professional, berkinerja tinggi dan sejahtera. Berkaitan dengan pembentukan dan penilaian SDM Aparatur	
	Mental Aparatur	Terciptanya budaya kerja positif bagi birokrasi yang melayani, bersih & akuntabel. Berkaitan dengan pembentukan budaya kerja dan sikap melayani SDM Aparatur	
2	Tata Laksana	Sistem, proses, dan prosedur kerja yang jelas, efektif, efisien, terukur dan sesuai prinsip-prinsip good governance.	Ketua Badan Penjaminan Mutu (BPM) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Direktur Pendidikan

No	Area Perubahan	Penjelasan Area	Manajer / PIC
		Berkaitan dengan proses dan prosedur kerja	
3	Peraturan Perundang-undangan	Regulasi yang lebih tertib, tidak tumpang tindih dan kondusif. Terkait dengan regulasi dan kondusif	Kepala Bidang Hukum
4	Pengawasan	Meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan yang bebas KKN. Terkait tentang pengawasan kepada penyelenggaraan instansi	Ketua Badan Pengawas Internal (BPI) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Direktur Sistem Informasi
5	Akuntabilitas	Meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Berkaitan dengan kinerja birokrasi/instansi	Ketua Badan Perencanaan & Pengembangan (BPP) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Direktur Sarana, Prasarana dan Lingkungan
6	Pelayanan Publik	Pelayanan prima sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat. Terkait dengan layanan yang diberikan oleh instansi	Kepala Bidang Administrasi & Kearsipan <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ketua PPID ▪ Kasie Adm dan Kearsipan ▪ Kasie ULT

BAB III PETA JALAN REFORMASI BIROKRASI



Reformasi Birokrasi Universitas Airlangga, menggabungkan area sumber daya dan mental aparatur menjadi satu area, sehingga manajemen area perubahan menjadi 7 Area yaitu:

1. Area Organisasi / Manajemen Perubahan

No	Tahun	Program	Indikator	Quick Win
1	2017	Pembentukan Tim Kerja	Terbentuk tim pembangunan zona integritas dengan anggota yang dibentuk sesuai prosedur berdasarkan tupoksi unit kerja	Zona Integritas menuju WBK / WBBM
2	2018	Penyusunan dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas	Telah disahkan Dokumen Rencana Pembangunan Zona Integritas di UNAIR dan telah disosialisasikan pada lingkungan kampus UNAIR	

No	Tahun	Program	Indikator	Quick Win
3	2019	Pemantauan dan Evaluasi Pembangunan WBK/WBBM	Seluruh kegiatan zona integritas sudah dilaksanakan sesuai dengan rencana, evaluasi rutin dilakukan secara periodik dan terdapat tindak lanjut hasil evaluasi	
4	2020	Perubahan pola pikir dan budaya kerja	Pimpinan berperan sebagai role model dalam pelaksanaan Pembangunan WBK/WBBM dan terbentuk agen perubahan untuk mensosialisasikan dan melibatkan unit kerja dalam perubahan budaya kerja	

2. Area SDM dan Mental Aparatur

No	Tahun	Program	Indikator	Quick Win
1	2017	Perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi	Kebutuhan pegawai yang disusun oleh unit kerja mengacu kepada peta jabatan dan hasil analisis beban kerja dan penempatan pegawai hasil rekrutmen mengacu kepada kebutuhan organisasi.	Pengembangan pegawai berbasis kompetensi
2	2017	Pola Mutasi Internal	Pola mutasi pegawai antar jabatan telah memperhatikan kompetensi jabatan dengan mengikuti pola evaluasi yang telah ditetapkan.	
3	2017	Penetapan Kinerja Individu	penilaian kinerja individu dijadikan dasar untuk pemberian penghargaan atas pengembangan karir dan hasil inovasi.	
4	2017	Penegakan aturan disiplin/kode etik/aturan berperilaku pegawai	Aturan disiplin/ kode etik/ aturan berperilaku telah dilaksanakan dengan konsisten.	
5	2018	Pengembangan kinerja pegawai	<i>Training Need Analysis</i> untuk pengembangan kinerja	

No	Tahun	Program	Indikator	Quick Win
		berbasis kompetensi	pegawai dengan mempertimbangkan kompetensi dan kualifikasi pendidikan.	
6	2019	Sistem Informasi Kepegawaian	Data informasi kepegawaian unit kerja dimutakhirkan secara berkala dengan melibatkan stakeholder terkait.	Sistem Informasi Kepegawaian : Log-Book Harian
7	2020	Sistem Remunerasi	Sistem remunerasi meningkatkan kinerja pegawai.	

3. Area Tata Laksana

No.	Tahun	Program	Indikator	Quick Win
1.	2017	Prosedur operasional standar (<i>Standart Operation Procedure/SOP</i>) kegiatan utama	<ul style="list-style-type: none"> - Semua SOP unit kerja telah mengacu peta proses bisnis, unit kerja juga melakukan inovasi yang selaras. - SOP telah diterapkan dan dilakukan perbaikan berdasarkan hasil evaluasi. 	<ul style="list-style-type: none"> - AIMS (<i>Airlangga Integrated Management System</i>). - Proses audit mutu internal secara daring.
		Audit mutu internal dilakukan secara daring pada seluruh unit kerja di lingkungan UNAIR.	<ul style="list-style-type: none"> - Pelaksanaan audit mutu internal terlaksana sesuai waktu yang ditetapkan. - Seluruh unit kerja telah mengikuti proses audit mutu internal. - Hasil audit ditindaklanjuti dengan tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja. 	
		Mengikuti audit oleh lembaga eksternal	<ul style="list-style-type: none"> - Peringkat <i>excellence</i> hasil audit eksternal. - Perbaikan secara berkelanjutan berdasarkan hasil audit. 	
2.	2018	Pembuatan peta proses bisnis UNAIR.	Penataan peta proses bisnis dengan model bizagi.	Peta proses bisnis UNAIR dengan model bizagi.
3.	2019	Pembuatan sistem informasi	Sistem mengakomodasi kebutuhan program	Sistem audit mutu internal

No.	Tahun	Program	Indikator	Quick Win
		penjaminan mutu internal yang terintegrasi dengan data.	studi/fakultas akan data kinerja.	(AMI) terintegrasi dengan data.
4.	2020	Pengembangan sistem informasi penjaminan mutu internal yang terintegrasi dengan data.	Sistem mengakomodasi kebutuhan program studi/fakultas akan data kinerja dan selalu <i>update</i> .	

4. Area Peraturan Perundang undangan

No	Tahun	Program	Indikator	Quick Win
1	2017	<p>a. Melakukan inventarisasi peraturan perundang-undangan yang merupakan amanat dari Statuta UNAIR dan belum dibentuk peraturan di UNAIR;</p> <p>b. Melakukan penyusunan peraturan di lingkungan UNAIR untuk mendukung kinerja perguruan tinggi</p> <p>c. Sosialisasi peraturan perundang undangan pada unit kerja di lingkungan UNAIR</p>	<p>Terdapat data peraturan perundang-undangan yang belum dibentuk peraturan di UNAIR;</p> <p>Terbentuknya Peraturan Rektor untuk mendukung kinerja UNAIR</p> <p>Terlaksananya kegiatan sosialisasi peraturan pada unit kerja di lingkungan UNAIR</p>	Penataan Data peraturan delegasi Statuta dan Peraturan Rektor Pengelolaan Barang UNAIR dan Pengadaan Barang/Jasa di UNAIR.

No	Tahun	Program	Indikator	Quick Win
2	2018	<p>a. Melakukan analisis potensi peraturan perundang-undangan yang merupakan amanat dari Statuta UNAIR dan belum dibentuk peraturan di UNAIR;</p> <p>b. Melakukan penyusunan peraturan di lingkungan UNAIR untuk mendukung kinerja perguruan tinggi</p> <p>c. Sosialisasi peraturan perundang-undangan pada unit kerja di lingkungan UNAIR</p>	<p>Terlaksananya legal audit peraturan perundang-undangan</p> <p>Terbentuknya Peraturan Rektor untuk mendukung kinerja UNAIR</p> <p>Terlaksananya kegiatan sosialisasi peraturan pada unit kerja di lingkungan UNAIR</p>	Legal Audit peraturan hukum Universitas Airlangga
3	2019	<p>a. Melakukan penyederhanaan peraturan perundang-undangan di Lingkungan Universitas Airlangga;</p> <p>b. Melakukan penyusunan peraturan di lingkungan UNAIR untuk mendukung kinerja perguruan tinggi</p>	<p>Terlaksananya penyederhanaan peraturan perundang-undangan di Lingkungan Universitas Airlangga</p> <p>Terbentuknya Peraturan Rektor untuk mendukung kinerja UNAIR</p> <p>Terlaksananya kegiatan sosialisasi peraturan pada unit kerja di lingkungan UNAIR</p>	<p>a. Penyempurnaan Peraturan Rektor tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas</p> <p>b. Cetak dan distribusi buku pedoman penyusunan produk hukum (Surat Keputusan)</p>

No	Tahun	Program	Indikator	Quick Win
		c. Sosialisasi peraturan perundang undangan pada unit kerja di lingkungan UNAIR		
4	2020	<p>a. Membuat sistem (aplikasi) pengendalian penyusunan produk hukum UNAIR</p> <p>b. Melakukan penyusunan peraturan di lingkungan UNAIR untuk mendukung kinerja perguruan tinggi</p> <p>c. Sosialisasi peraturan perundang undangan pada unit kerja di lingkungan UNAIR</p>	<p>a. Terbentuknya sistem (aplikasi) pengendalian penyusunan produk hukum UNAIR</p> <p>b. Terbentuknya Peraturan Rektor untuk mendukung kinerja UNAIR</p> <p>c. Terlaksananya kegiatan sosialisasi peraturan pada unit kerja di lingkungan UNAIR</p>	Aplikasi pengendalian penyusunan produk hukum UNAIR (Sistem Evaluasi dan Monitoring Produk Hukum)

5. Area Pengawasan

No	Tahun	Program	Indikator	Quick Win
1	2017	Pengendalian Gratifikasi	Dilakukan sosialisasi dan diimplementasikan pengendalian gratifikasi	<i>Whistle-Blowing System</i>
2	2017	Pengaduan Masyarakat	Kebijakan pengaduan masyarakat telah diterapkan dan ditindaklanjuti	
3	2018	Whistle-Blowing System	Whistle-Blowing System telah diterapkan dan dievaluasi	

No	Tahun	Program	Indikator	Quick Win
4	2019	Penanganan Benturan Kepentingan	Penanganan benturan kepentingan telah disosialisasikan dan diimplementasikan	
5	2019	Penerapan SPIP (sistem pengendalian internal pemerintah)	Telah dilaksanakan penilaian atas lingkungan pengendalian dan analisa risiko.	Penilaian maturitas sistem pengendalian internal pemerintah
6	2020	Penerapan SPIP (sistem pengendalian internal pemerintah)	Telah dilaksanakan penilaian atas lingkungan pengendalian dan analisa risiko.	

6. Area Akuntabilitas

No.	Tahun	Program	Indikator	Quick Win
1.	2017	Penyusunan, penetapan, dan pengukuran kinerja unit kerja secara terintegrasi.	<ul style="list-style-type: none"> - Target kinerja setiap unit kerja didasarkan pada tupoksi masing-masing. - Perumusan target kinerja dilakukan secara terintegrasi. - Pemantauan capaian kinerja dilakukan secara periodik. 	SPMS (<i>Strategic Performance Management Systems</i>) di tingkat fakultas/departemen/program studi dan unit kerja di lingkungan UNAIR.
2	2017	Pembuatan dan penyempurnaan sistem monitoring dan evaluasi kinerja.	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya sistem yang dapat memotret kinerja setiap unit kerja secara terintegrasi. <p>Monitoring dan evaluasi kinerja dilakukan secara periodik.</p>	
2.	2018	Pengembangan sistem monitoring dan evaluasi kinerja.	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya sistem monitoring kinerja setiap unit yang terintegrasi, relevan, dan sesuai dengan kebutuhan. <p>Monitoring dan evaluasi kinerja dilakukan secara periodik.</p>	
3.	2019	Pengembangan sistem monitoring dan evaluasi kinerja yang relevan dengan kebutuhan organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> - Adanya sistem monitoring kinerja setiap unit yang terintegrasi, relevan, dan sesuai dengan kebutuhan. 	

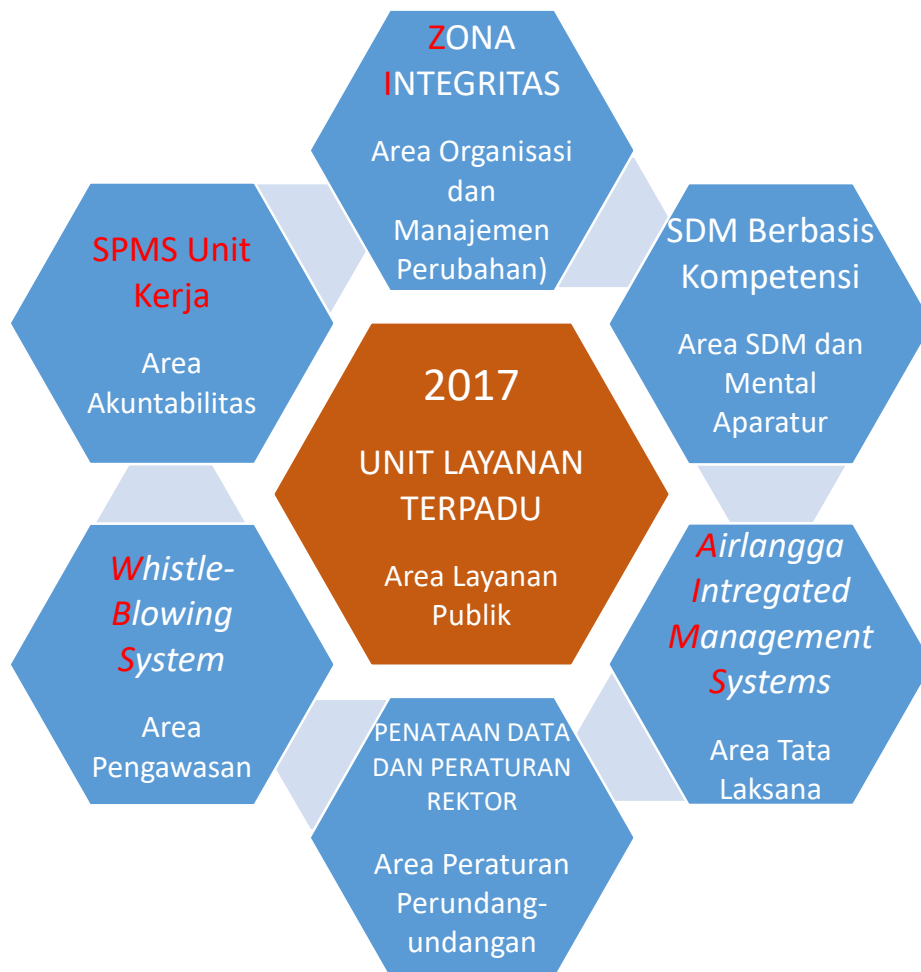
No.	Tahun	Program	Indikator	Quick Win
			Monitoring dan evaluasi kinerja dilakukan secara periodik.	
4.	2020	Pengembangan sistem monitoring dan evaluasi kinerja sampai pada level personal/ individu.	- Adanya sistem monitoring kinerja setiap unit yang terintegrasi, relevan, dan sesuai dengan kebutuhan. - Monitoring dan evaluasi kinerja dilakukan secara periodik.	SPMS Personal (level dosen/tenaga kependidikan).

7. Area Pelayanan Publik

No	Tahun	Program	Indikator	Quick Win
1	2017	e-office	Semua unit terkoneksi dengan e-office dalam manajemen persuratan terintegrasi	Unit Layanan Terpadu (ULT)
2	2017	KIP (Keterbukaan Informasi Publik)	Terbentuk PPID (Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi) dan portal KIP	
3	2017	Sistem Arsip Airlangga	Terbentuk sistem arsip airlangga untuk mengolah arsip statis dan vital	
4	2018	Sistem Layanan Terpadu	Tersedianya portal layanan akademik, kemahasiswaan, keuangan dan Sarana Prasarana yang terintegrasi	
5	2019	Sistem Layanan Terpadu	Tersedianya portal layanan akademik, kemahasiswaan, keuangan dan Sarana Prasarana yang terintegrasi	
6	2020	Review SOP Pelayanan Publik melalui Forum Konsultasi Publik (FKP)	Terselenggaranya FKP tiap semester tahun 2020	Unit Layanan Terpadu (ULT) Society 5

No	Tahun	Program	Indikator	Quick Win
		Integrasi aplikasi AIS (Airlangga Integrated Service) dan e-office	Tersambungnya database dan satu server yang terkoneksi datanya	
		Penambahan fitur pengajuan online oleh pemohon untuk semua jenis layanan	<p>Pemohon dapat mengajukan permohonan melalui laman ult.unair.ac.id dengan login terdaftar.</p> <p>IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat) sebagai ukuran kepuasan pengguna kepada pelayanan ULT</p>	

3.1 Peta Jalan 2017 (Quick Win)



3.2 Peta Jalan 2018 (Quick Win)



3.3 Peta Jalan 2019 (Quick Win)



3.3 Peta Jalan 2020 (Quick Win)



BAB IV PENUTUP

Peta jalan reformasi birokrasi Universitas Airlangga 2017 – 2020, merupakan pedoman pelaksanaan reformasi di tujuh area dengan menggabungkan SDM aparatur dan mental aparatur. Tujuh area tersebut meliputi organisasi dan manajemen perubahan, SDM dan mental aparatur, tata laksana, hukum dan perundang undangan, pengawasan, akuntabilitas, dan layanan publik.

Semua area mempunyai *quick win*, yang harus dilaksanakan sebagai program strategi percepatan dan keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi. Salah satu tolok ukur keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi di Universitas Airlangga bisa dilihat berdasarkan indeks kepuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan publik Universitas Airlangga. Oleh karena itu, *quick win* reformasi birokrasi 2017 – 2020 unggulan yang dipilih yaitu Unit Layanan Terpadu (ULT). ULT merupakan unit layanan semua civitas akademika dan masyarakat yang berhubungan dengan proses dan aktifitas di Universitas Airlangga, serta merupakan ujung tombak dalam penilaian indeks kepuasan masyarakat (IKM).

Keberhasilan dan peningkatan nilai IKM merupakan nilai nyata berhasil dan tidaknya pelaksanaan reformasi birokrasi. Pelaksanaan tersebut harus dievaluasi dan dimonitoring setiap tahun melalui Forum Konsultasi Publik (FKP) agar bisa dirumuskan dan diformulasikan program unggulan (*quick win*) di tujuh area perubahan, serta menjadi sebuah solusi praktis terhadap permasalahan pelaksanaan reformasi birokrasi.