

Hasil Analisis kondisi tata kelola UNS sebelum penerapan PPK-BLU :

1. Kekurangjelasan prosedur, kewenangan, dan mekanisme kerja administrasi di berbagai bidang
2. Belum mantapnya Pola Tata Kelola di UNS, terutama dibidang pengendalian kegiatan dan pengelolaan aset (Keuangan dan SDM) serta Sistem Informasi
3. Inefisiensi dalam pengelolaan sumber daya
4. Hambatan birokrasi dan peraturan perundangan yang berlaku

## Tata Kelola Eksisting UNS

Penyempurnaan Tata Kelola UNS, dilakukan melalui :

1. Perbaiki kualitas layanan dengan prinsip efisiensi, relevansi, transparansi dan akuntabilitas
2. Perbaiki manual mutu & sistem informasi, agar unit kerja di UNS memiliki kapasitas & kecepatan yang memadai dalam membuat perencanaan & keputusan
3. Dukungan Hibah I-MHERE 2007-2009 untuk perbaikan manajemen

## Prediksi Tata Kelola dengan Penerapan BLU UNS

## SOTK Eksisting UNS

### A. Struktur Organisasi Sebelum Penerapan BLU.

1. Kemendikbud No 0201/0/1995 tentang SOTK UNS
2. Kepmendiknas No.112/0/2004 tgl 25 Agustus 2004 tentang Statuta UNS.

Selain itu UNS telah mengembangkan, (akuntabilitas, transparansi dan service excellence)

3. Kantor Penjaminan Mutu, dengan SK Rektor No.371a/J27/PP/2006 untuk **Quality Assurance** akademik.
4. Satuan Pengawas Internal, dengan SK Rektor No.302/PT.40.H/U/1995 untuk pemantauan dan pengawasan seluruh unit kerja di UNS.

## SOTK Setelah BLU UNS

### B. Struktur Organisasi setelah penerapan BLU.

1. Best practices kondisi eksisting dipertahankan dan dikembangkan efektivitasnya dengan penguatan akuntabilitas, transparansi organisasi, dan efisiensi yang menjadi tujuan utama untuk membangun kesehatan organisasi dan perbaikan layanan di UNS.

maka UNS akan membentuk;

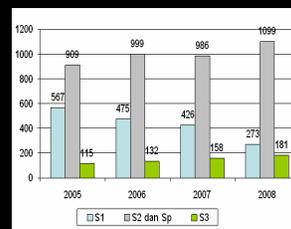
2. Dewan Pengawas, yang bertugas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan universitas.
3. Unit Usaha, yang bertugas mengembangkan kegiatan usaha sebagai upaya meningkatkan pendapatan di luar anggaran APBN dan PNBP.

## standard operating procedure (SOP) UNS

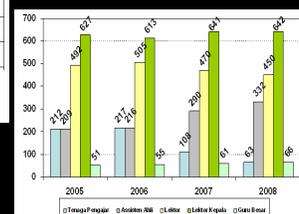
1. Telah tersedia prosedur kerja yang dituangkan dalam bentuk dokumen standard operating procedure (SOP), yang meliputi bidang: akademik, sumberdaya manusia, keuangan, sarana dan prasarana.
2. Dokumen SOP disusun dengan dukungan hibah I-MHERE, dan
3. Kedepan beberapa Unit Kerja di UNS telah, sedang dan akan memproses pengajuan sertifikasi ISO.

## Ketersediaan dan pengembangan sumberdaya manusia UNS

### A1. Ketersediaan (kondisi eksisting) Dosen.



Kualifikasi dosen bergelar S2/S3 meningkat, demikian juga jumlah guru besar meningkat.



## Ketersediaan dan pengembangan sumberdaya manusia UNS

### A2. Ketersediaan (kondisi eksisting) tenaga kependidikan.

No.	Pendidikan	2005	2006	2007	2008
1	SD	84	74	79	89
2	SLTP	51	47	44	85
3	SLTA	389	364	334	439
4	Diploma/Sarj. Muda	80	71	65	64
5	Sarjana	188	213	229	229
6	Magister	14	21	24	25
	Jumlah	806	790	775	931

## Ketersediaan dan pengembangan sumberdaya manusia UNS

### B. Pengembangan (prediksi kedepan) kualifikasi dosen.

Jumlah	2009	2010	2011	2012	2013
Dosen (orang)	1.608	1.628	1.668	1.718	1.798
Dosen Bergelar Master/Magister	1.115	1.135	1.160	1.187	1.210
Dosen Bergelar Doktor	220	270	358	405	472
Dosen bergelar min S2 terhadap total dosen (%)	83	86	91	92	93
Guru Besar (Orang)	92	112	135	155	180
Guru Besar terhadap Total Dosen (%)	6	7	8	9	10
Tenaga Kependidikan (Orang)	945	966	966	982	1.005
Tenaga Administrasi (orang)	766	779	771	780	791
Teknisi/Laboran (Orang)	139	145	151	156	166
Pustakawan (Orang)	40	42	44	46	48

## Ketersediaan dan pengembangan sumberdaya manusia UNS

### C. Program Pengembangan (prediksi kedepan) kualifikasi SDM.

1. Rekrutmen tenaga dosen berkualifikasi S2, kompetan dalam IT dan bahasa inggris, lolos seleksi untuk mempertahankan rasio ideal dosen : mahasiswa.
2. Pertukaran dosen dan peneliti dengan PT dalam dan luar negeri
3. Skema insentif studi lanjut S2 dan S3 dalam dan luar negeri untuk meningkatkan rasio kualifikasi dosen dan sebaran kompetensi ilmu.
4. Kenaikan alokasi anggaran beasiswa studi lanjut (S2/S3) bagi dosen dan tenaga kependidikan minimal 50% per tahun, baik dari sumber dana Pemerintah maupun UNS.

## lanjutan...

### C. Program Pengembangan (prediksi kedepan) kualifikasi SDM.

5. Skema diklat tenaga kependidikan dibidang keuangan dan sistem informasi memenuhi tuntutan mutu sistem pengelolaan keuangan dan pelayanan berbasis IT.
6. Skema diklat **teknisi, laboran dan pustakawan** untuk meningkatkan mutu proses pembelajaran.
7. Skema pembinaan jabatan akademik dan sistem karier yang berbasis riset dan proses sertifikasi dosen.
8. Skema insentif dan peningkatan kompetensi dosen dalam riset, pemberdayaan masyarakat;
9. Skema peningkatan **keterampilan ICT**; bahasa inggris, menulis buku teks, keterampilan instruksional berbasis ICT, dll.

## Pola rekrutmen SDM UNS

### A. SDM yang berasal dari CPNS.

Rekrutmen tenaga dosen dan tenaga kependidikan dari CPNS mengacu pada Surat Edaran Sekretaris Jenderal Depdiknas.

### B. SDM non PNS.

Rekrutmen tenaga dosen dan tenaga kependidikan non PNS mengacu pada Peraturan Rektor UNS.

Akuntabilitas UNS mencakup mekanisme/prosedur pencapaian tujuan yang didalamnya mengandung kebijakan-kebijakan mulai dari perencanaan hingga pertanggungjawaban, meliputi:

1. Akuntabilitas program
2. Akuntabilitas kegiatan
3. Akuntabilitas keuangan

## Akuntabilitas UNS dengan Penerapan BLU