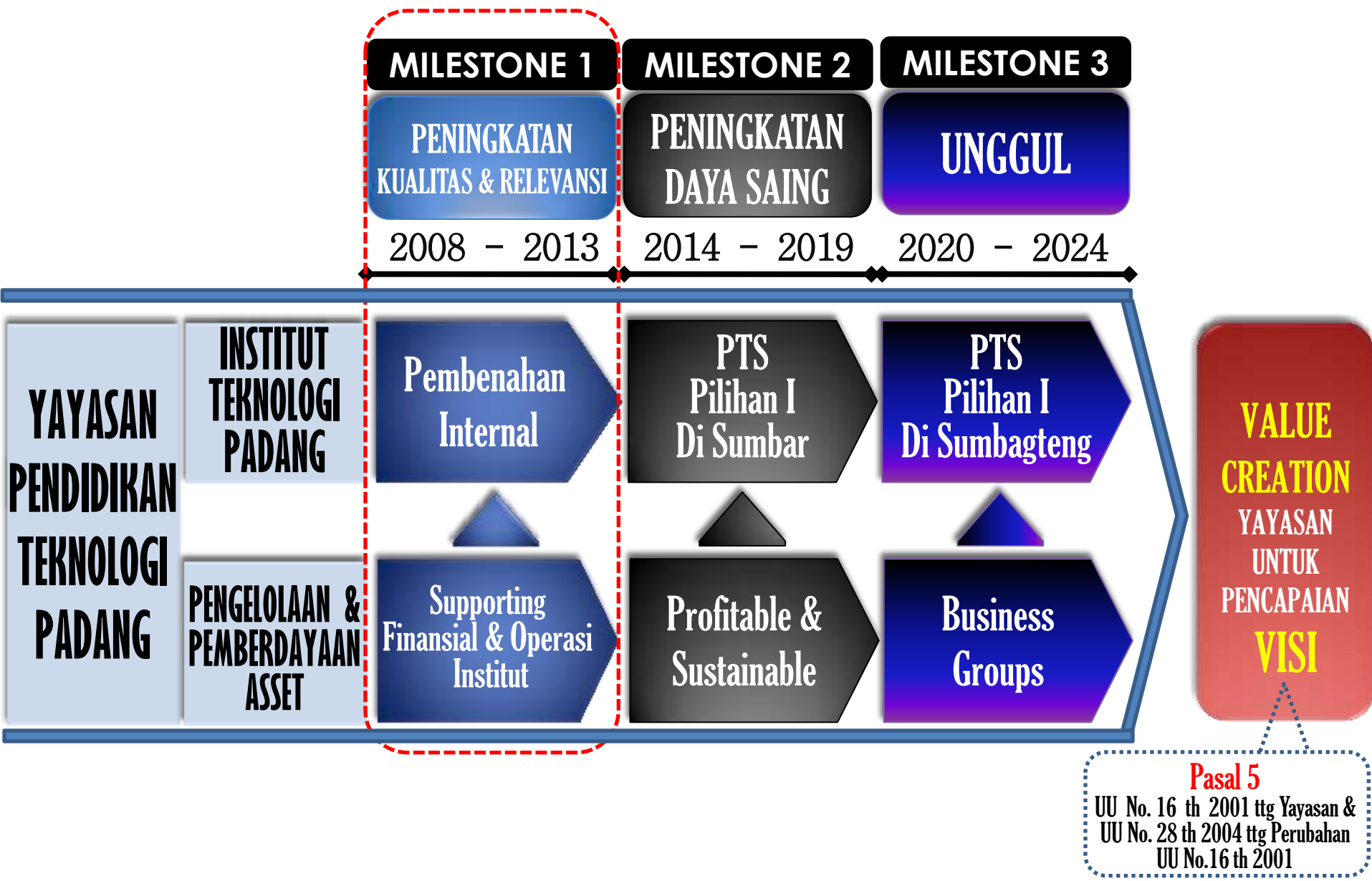




GOES TO ... HUMAN CAPITAL MASTER PLAN



Road Map, 2008-2024



Visi, Misi, & Tujuan, 2008-2024

Visi

“Menjadi salah satu perguruan tinggi yang unggul di Indonesia dalam bidang ilmu teknik pada tahun 2024”.

Misi

1. Menyelenggarakan pendidikan tinggi bermutu dibidang ilmu teknik.
2. Menyelenggarakan proses belajar mengajar yang berkualitas, didukung sarana dan prasarana sesuai dengan perkembangan teknologi.
3. Mengembangkan penelitian yang kompetitif, dinamis, dan inovatif sejalan dengan kebutuhan masyarakat dalam bidang teknik.
4. Melaksanakan pengabdian pada masyarakat dalam bidang teknik serta memperkaya dan menambah kepekaan civitas akademika terhadap permasalahan kemasyarakatan.
5. Melaksanakan kerjasama kemitraan dengan berbagai pihak dan stakeholders.

Visi, Misi, & Tujuan, 2008-2024

Tujuan

1. Menghasilkan lulusan bermutu, mampu menciptakan lapangan kerja, dan siap bersaing di pasar kerja.
2. Menghasilkan penelitian di bidang ilmu teknik yang inovatif serta berdaya guna.
3. Meningkatkan kepedulian dan rasa tanggungjawab sosial terhadap masyarakat.
4. Meningkatkan kerjasama kemitraan dengan berbagai pihak dan stakeholders.

Road Map, 2008-2013

5 ARAH

1. Keuangan
2. Akademik
3. Kemahasiswaan
4. Manajemen
5. Pengembangan

- Pengamanan Cashflow
- Kepatuhan Pajak
- Audit Finansial

- Akreditasi
- Legalitas (EPSBED, Statuta, Ijin ,...)

- Kreativitas dan Kepemimpinan
- Pengabdian Masyarakat

- Integrated Mgt System (ISO, 5's,...)
- IT Master Plan
- **HC Master Plan**
- Risk Management & GCG

- Pengembangan Program Sertifikasi
- Pengembangan Program Studi
- Pengembangan Dosen
- Pengembangan Unit Usaha Mandiri

MILESTONE 1

PENINGKATAN KUALITAS & RELEVANSI

2008

2009

2010

2011

2012

2013

NEEDS to :

- Transparency
- Accountability
- Independency
- Quality
- Growth

Financial Accounting
Revitalization

Sustain & Secure

Academic and
Social Responsibility

Management System :
Reliable & Measurable

Setup

Institutional
Development

Calendar of Events, 2011

MILESTONE 1

PENINGKATAN KUALITAS & RELEVANSI

Jan Feb Mar Apr Mei Jun Jul Agt Sept Okt Nov Des

5 ARAH

1. Keuangan
2. Akademik
3. Kemahasiswaan
4. Manajemen
5. Pengembangan

Financial Accounting Revitalization

Management System :
Reliable & Measurable

Sustain &
Secure

Academic &
Social
Responsibility

Setup of Institutional Development

Tolok Ukur Utama (Kepemimpinan 2011)

1. Meningkatnya jumlah dan kualitas mahasiswa
2. Nilai akreditasi program studi, minimal B
3. Atmosfir akademik semakin baik
4. Pemanfaatan sumberdaya semakin baik
5. Meningkatnya kesejahteraan

Target Utama

- 1.Manajemen -> pelayanan**
- 2.Akademis -> mutu lulusan**
- 3.Pemberdayaan Asset -> pemanfaatan dan pemberdayaan sumberdaya**

Triangle Direction of HCMP

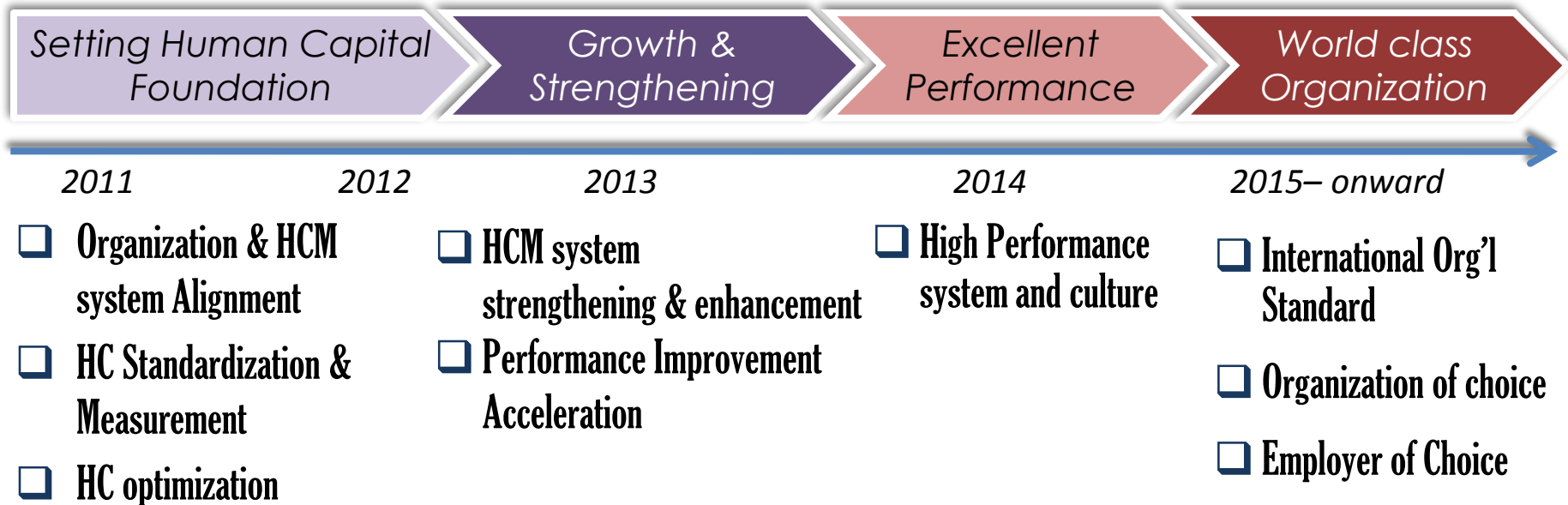
Basic Principles
(Landasan)



**Performance
Management System**
(Sistem Mgt Kinerja)

Development
(Pengembangan)

Road Map of HCMP Implementation, 2011–2015



OUTCOME

- ☐ Standardized Organization & HC System
- ☐ Improved Employees capability & performance to support business Objectives
- ☐ High Performance Organization

2011 HCMP Implementation Focus

No.	Strategi	Uraian	Inisiatif
1.	Organization and HCM Alignment	Integration, alignment, and standardization of HCM system & organization to accommodate & support synergy process	1. Corporate culture alignment 2. HRIS
2.	Integrated HC Planning & Optimisation	Integration of planning and control & optimization of organization workflow	1. Set HC Planning 2. Improve workflow
3.	High Performance System & Culture Development	Improving Employer Performance Management System to drive employee performance	1. Performance Mgt System 2. Reward Mgt
4.	Leadership Capability Enhancement	Establishing a structured, systemic and integrated Leadership Development Program to improve management team in leading the transformation process	1. Set Career & Succession Planning 2. Set Leadership Development Program 3. Set Talent Management
5.	Accelerated & Integrated HC Develop't	Establishing a structured, systemic and integrated Competency Development Program to improve employees competence in performing their job	1. Set Competency Model 2. Set Knowledge Management System

Mengapa Manajemen Kinerja itu Penting ?

Manajemen Kinerja yang efektif merupakan salah satu kunci suksesnya suatu organisasi / perusahaan dalam mencapai hasil yang diinginkan.

	Highly Successful Companies	Less Successful Companies
Sistem Berbasis Kinerja	86%	30%
Sasaran Yang Jelas	80%	26%
Gaya Kepemimpinan Demokratis	70%	4%
Fokus pada Pengembangan	67%	27%
Mendukung Kreativitas	62%	10%

(sumber: Kravetz, *The Human Resources Revolution*)

- Perusahaan yang dikagumi (most admired) yang ditulis majalah *Fortune* memiliki sistem yang lebih efektif dalam hal:
 - implementasi strategi
 - pengembangan kepemimpinan
 - **Performance Management**

(lanjutan)

Manajemen Kinerja memiliki tujuan-tujuan berikut:

- Sebagai sarana untuk menyelaraskan langkah kebijakan dan Sasaran Organisasi dengan sasaran individu.
- Mengukur kinerja Pegawai dengan standar yang terukur dan jelas untuk meminimalkan subjektivitas
- Merupakan bagian dari proses pengembangan Pegawai (identifikasi pelatihan dan pengembangan)
- Sebagai perangkat di dalam membantu atasan untuk mendorong terciptanya sistem komunikasi dua arah yang berorientasi pada pengelolaan kinerja.
- Merupakan masukan untuk sistem manajemen SDM lainnya seperti rencana karir dan sistem imbal jasa

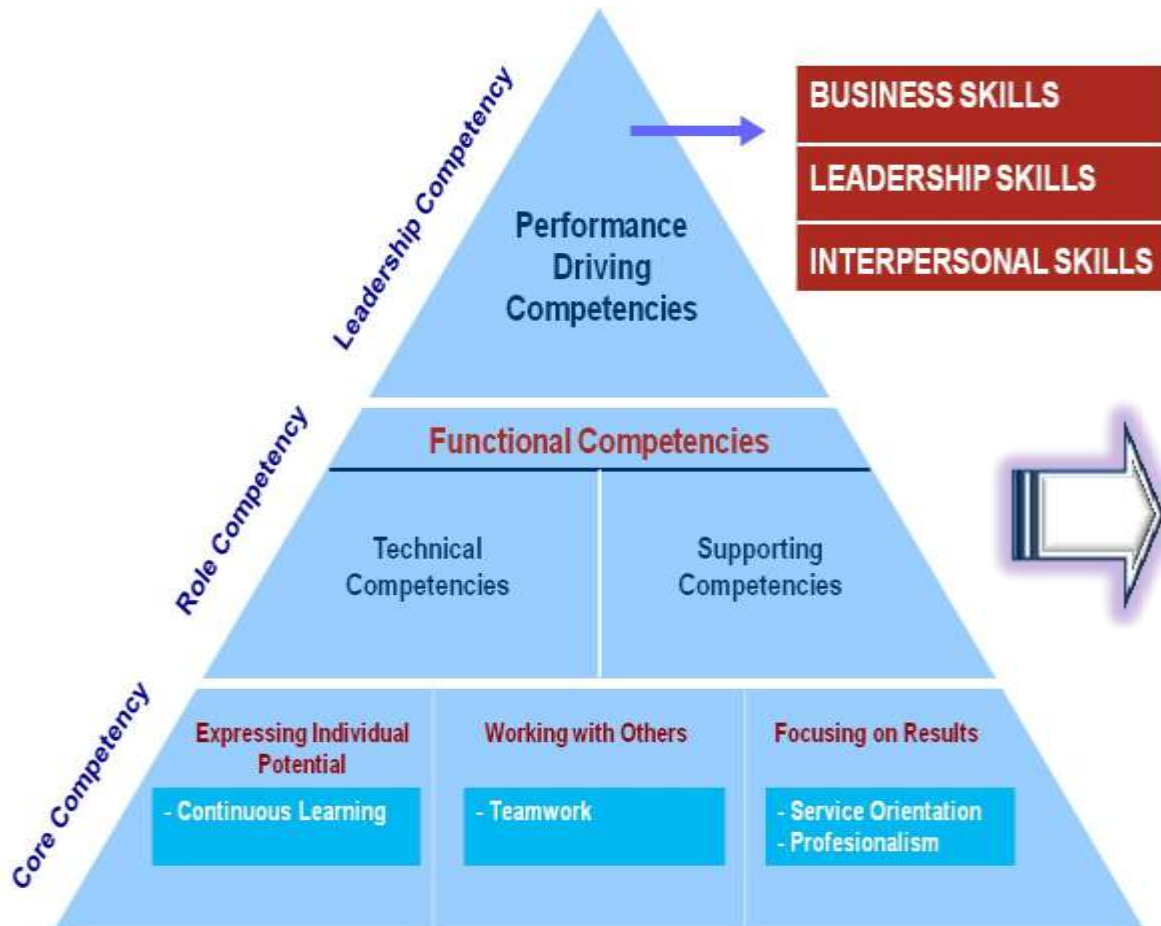
Manfaat bagi ITP- YPTP

- Lembaga akan mampu meningkatkan kemungkinan pencapaian sasaran lembaga
- Lembaga akan mampu mengidentifikasi dengan baik Pegawai berkinerja tinggi dan area yang perlu dilakukan pengembangan bagi Pegawai
- Pegawai akan mampu memotivasi karyawan dan meningkatkan kesetiaan dan komitmen Pegawai melalui kajian kinerja yang adil

Manfaat bagi Pegawai

- Pegawai akan mengetahui apa yang diharapkan darinya dan terlibat dalam proses
- Pegawai dapat mengidentifikasi area perbaikan masing-masing
- Profesionalisme dan transparansi dalam sistem organisasi

Organizational Competency Model



❶ Kompetensi Inti

- Profesionalism
- Customer Focus
- Teamwork
- Continuous Learning

❷ Kompetensi Kepemimpinan

- Planning Organizing
- Developing People
- Adaptability
- Problem Solving
- Change Leadership
- Visionary Leadership

❸ Kompetensi Pendukung

- Knowledge & Skill pendukung

❹ Kompetensi Teknis

- Knowledge & Skill spesifik fungsi