



**PIDATO REKTOR
PADA DIES NATALIS
UNIVERSITAS AIRLANGGA
KE - 51
DI HADAPAN SIDANG UNIVERSITAS AIRLANGGA**

Rektor Universitas Airlangga
PURUHITO

KAMIS, 10 NOVEMBER 2005



© 2005 Airlangga University Press

AUP 300/23.253/11.05-C1E

Dilarang mengutip dan atau memperbanyak tanpa izin tertulis dari Penerbit sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun, baik cetak, fotoprint, mikrofilm dan sebagainya.

Cetakan pertama — 2005

Penerbit:

Airlangga University Press
Kampus C Unair, Jl. Mulyorejo Surabaya 60115
Telp. (031) 5992246, 5992247 Fax. (031) 5992248
E-mail: aupsby@rad.net.id.

Dicetak oleh: Airlangga University Press
(179/11.05/AUP-B5E)

Perpustakaan Nasional: Katalog Dalam Terbitan (KDT)

Pur Puruhito

P Pidato Rektor pada Dies Natalis Universitas Airlangga ke-51
di Hadapan Sidang Universitas Airlangga/Puruhito - Cet. 1. -
Surabaya Airlangga University Press, 2005.

iv, 34 hlm.: illus.; 22 × 22 cm

Bibliografi hlm: 26

ISBN 979-3557-54-0

1. Perguruan Tinggi

I. Judul

378

05 06 07 08 09 / 9 8 7 6 5 4 3 2 1

ANGGOTA IKAPI: 001/JTI/95

PIDATO GURU BESAR

PIDATO REKTOR
PADA DIES NATALIS
UNIVERSITAS AIRLANGGA
KE-51

PURUHITO

Yang terhormat,

Ketua dan Anggota Dewan Penyantun Universitas Airlangga,
Ketua dan Anggota Senat Akademik Universitas Airlangga,
Para Anggota Dewan Guru Besar Universitas Airlangga,
Para Guru Besar Purnabakti dan para Worokawuri,
Para Pimpinan Perguruan Tinggi,
Para Pejabat Sipil dan Militer,
Perwakilan IKOMA
Para Presiden dan Menteri di lingkungan B.E.M dan
Ibu-ibu dan Bapak-bapak hadirin para undangan yang saya muliakan,

Assalaamu'alaikum warahmatullaahi wabarakaatuh,

Selamat siang dan salam sejahtera bagi kita semua.

Mengawali pidato saya pada Dies Natalis ke-51 Universitas Airlangga ini, perkenankanlah saya mengajak para hadirin untuk memanjatkan rasa syukur kita ke hadirat Allah swt. atas karunia yang diberikan kepada kita semua sehingga dapat hadir dalam sidang terhormat ini untuk memperingati hari jadi Universitas Airlangga ke-51 dalam keadaan sehat wal afiat. Dalam suasana Hari Raya Idul Fitri ini, saya dan seluruh Pimpinan Universitas Airlangga mengucapkan:

*Selamat Hari Raya Idul Fitri
Mohon Maaf Lahir dan Bathin*

Hari ini, tanggal 10 November 2005, kehadiran Universitas Airlangga untuk berkiprah di tengah bangsa Indonesia telah memasuki usia 51 tahun, oleh karena itu hanya kepada Tuhan Yang Maha Esa-lah kita panjatkan puji syukur atas rahmat dan karunia yang dilimpahkan kepada Universitas Airlangga.

Hadirin yang saya muliakan,

Sebagai tema dalam Dies Natalis ke-51 ini adalah

***UNAIR MELANGKAH MENUJU "SMART-CAMPUS",
MASA DEPAN BAGI PENERUS BANGSA YANG LEBIH BAIK***

Tema tersebut mengacu pada katabijak "**hari esok harus lebih baik dari hari ini**" yang diwujudkan dalam konsep pengembangan Universitas Airlangga, dalam menyongsong dan menghadapi era global dan tantangannya.

Adalah kewajiban kita bersama sebagai insan akademika dan pengelola kampus, agar menjadi kampus yang "bijak", dan kata "*smart campus*" sengaja dipakai sebagai ungkapan bahwa kita juga dapat menjadi tuan rumah dan "Almamater" (Ibu Asuh) **YANG BIJAK DAN NYAMAN** bagi warganya, baik mahasiswanya maupun karyawan dan seluruh staf pendidik, pengajar, dan staf penunjang akademiknya.

Tujuan Universitas Airlangga adalah (a) menghasilkan lulusan berkualitas yang mampu mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, humaniora dan seni, serta dapat bersaing di pasar internasional berdasarkan moral agama; (b) menghasilkan penelitian inovatif, yang mendorong pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, humaniora dan seni dalam skala nasional dan internasional; (c) menghasilkan pengabdian kepada masyarakat untuk memberdayakan masyarakat agar mampu menyelesaikan masalah secara mandiri



dan berkelanjutan; (d) mewujudkan kemandirian perguruan tinggi yang adaptif, kreatif, proaktif terhadap tuntutan perkembangan lingkungan strategis.

KESEHATAN ORGANISASI DAN ANALISIS SITUASI

Ilmu pengetahuan dan teknologi mengalami kemajuan yang pesat sehingga menimbulkan persaingan yang sangat ketat antarbangsa. Kemajuan teknologi komunikasi dan teknologi informasi telah pula menghilangkan batas antarbangsa dan antarbudaya. Berdasar pada hal di atas maka pendidikan menjadi sangat penting dalam membangun daya saing bangsa.

Perguruan tinggi sebagai jenjang pendidikan tertinggi dituntut peranannya dalam melahirkan generasi terdidik yang mampu menghadapi tantangan tersebut. Sebagai aset bangsa, perguruan tinggi harus berperan pula sebagai kekuatan moral yang mengajarkan, menegakkan serta mempertahankan kebenaran, kejujuran dan semangat pengabdian kepada bangsa.

Perguruan tinggi mengemban tugas yang besar dalam mencerdaskan bangsa, sehingga harus membuka akses kepada seluruh rakyat dalam proses belajar dalam semangat peningkatan kualitas.

Untuk itu perguruan tinggi harus dapat mengidentifikasi dan mengantisipasi tantangan-tantangan yang timbul, serta harus dapat membangun organisasi yang sehat. Hal itu hanya dimungkinkan jika perguruan tinggi dapat membangun organisasi yang otonom sehingga dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi.

Mengacu pada kebijakan yang digariskan dalam "HELTS", maka dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai kendala yang diakibatkan oleh konsep pengelolaan dan manajerial organisasi di lingkungan PTN yang telah terjadi lebih dari 30 tahun. Hal-hal berikut adalah gambaran yang masih terjadi dalam kurun waktu tahun 2005.

Hubungan Rektor dan Dekan merupakan hubungan struktural. Dekan diangkat oleh Rektor dengan Surat Keputusan Rektor, namun yang memilih dan mengusulkan calon dekan adalah senat fakultas. Jadi tidak ada keterkaitan antara

kepentingan Rektor selaku pimpinan Universitas di Fakultas, dan sebaliknya tidak ada keterkaitan kepentingan senat fakultas (mewakili fakultas) dengan Rektor. Dampaknya adalah peranan/posisi Rektor tidak *recognize* serta tidak *legitimate* di fakultas dan sebaliknya fakultas tidak dapat sepenuhnya dikendalikan oleh Rektor. Dengan demikian fenomena yang terjadi adalah bukan universitas (Union) tetapi **federasi fakultas**. Kerancuan kedudukan dan peran Rektor tersebut dikarenakan tidak jelasnya pembagian tanggung jawab dan otoritas antara pimpinan fakultas dan pimpinan universitas. Fenomena tersebut analog dengan hubungan antara Dekan dengan Ketua Jurusan atau Kepala Bagian di tingkat Fakultas, juga hubungan antara Direktur Program Pascasarjana dan Dekan.

Pada tahun ajaran 2004 telah disepakati bahwa dimulai mahasiswa baru angkatan tahun 2004-2005, pengelolaan program studi pascasarjana S-2 yang bersifat monodisiplin ilmu, program studi diserahkan ke fakultas/jurusan/program studi yang relevan, sedangkan untuk mahasiswa angkatan tahun sebelumnya dan program studi yang bersifat multidisiplin ilmu tetap dikelola oleh Program Pascasarjana.

Jurusan atau bagian merupakan unit pelaksana akademik yang melaksanakan pendidikan akademik (program sarjana), pendidikan vokasional, dan atau pendidikan profesi dan bila memenuhi syarat, jurusan dapat melaksanakan pendidikan akademik. Struktur jurusan menunjukkan bahwa pengelolaan administratif maupun finansial berada di bawah fakultas.

Ketertarikan yang tinggi pada struktur tersebut, yang notabene masih mengacu pada Peraturan pemerintah No. 60 Tahun 1999 berarti kurang adanya otonomi manajemen, baik dalam pengelolaan akademik maupun pengelolaan finansial.

Jurusan/Bagian atau "**Departemen**" seharusnya dapat menjadi *center of excellence* yang paling kecil dalam organisasi universitas, sehingga pengembangan kompetensi sumber daya manusia dikelola oleh jurusan dan bukan oleh bidang II (administrasi dan keuangan), karena jika diatur pada administrasi umum dan keuangan, maka kemungkinan orientasi pada efektivitas biaya secara potensial

akan menghambat pengembangan kompetensi sumber daya manusia, baik dari tingkat fakultas maupun sampai universitas. Fakultas seyogianya juga menjadi sekumpulan rumpun ilmu yang harus mengkoordinasi lintas disiplin serumpun ilmu. Ini merupakan pilar dari konsep "otonomi perguruan tinggi" secara organisatoris dan dapat menjamin terjadinya "kesehatan organisasi" (*organizational health*).

Otonomi perguruan tinggi berarti perguruan tinggi diberi kebebasan untuk mengatur dan mengembangkan kelembagaannya, berdasar prakarsa sendiri secara independen dalam mewujudkan visi dan misinya. Menyadari akan hal-hal tersebut diatas, Universitas Airlangga sebagai salah satu perguruan tinggi negeri di Indonesia, telah memiliki kemampuan pengelolaan, untuk dapat memperoleh kemandirian, otonomi dan tanggung jawab yang lebih besar, karena itu dengan semangat pengabdian kepada bangsa dan negara bertekad untuk mentransformasikan kelembagaannya menjadi suatu lembaga yang otonom.

SASARAN DAN KEBIJAKAN STRATEGIS

Berdasarkan analisis terhadap situasi dan kondisi saat ini sertaantisipasi terhadap perkiraan kondisi ke depan Universitas Airlangga dalam tahun 2005 berketetapan menentukan tujuan dan sasaran kebijakannya adalah sebagai berikut.

- 1) **Di Bidang Pendidikan:** Meningkatnya daya serap terhadap lulusan SMU atas dasar kemampuan akademik dan ekonomi tetapi tetap mempertahankan kualitas seleksi ditunjukkan meningkatnya tingkat kompetisi untuk memasuki Universitas Airlangga.
- 2) **Di Bidang Penelitian:** Kenaikan partisipasi mahasiswa dalam kompetisi penelitian yang didanai dari sumber pendapatana sendiri (eks DIKS) dan meningkatnya kualitas dan kuantitas penelitian kompetitif tingkat universitas dengan memberikan kesempatan mahasiswa untuk melaksanakan penelitian.

- 3) **Di Bidang Pengabdian kepada Masyarakat:** Meningkatnya kualitas dan kuantitas kegiatan pengabdian kepada masyarakat.
- 4) **Di Bidang Manajemen:** Program peningkatan kualitas perencanaan program dan kegiatan dan anggaran secara terpadu dengan menerbitkan SOP yang telah tercapai sepenuhnya. Dalam rangka peningkatan kualitas data dan percepatan perolehan data telah dibangun Jaringan Sistem Informasi yang masih bersifat terbatas baik dari segi cakupan layanan maupun substansi (menu) program telah tercapai.
- 5) **Peningkatan efektivitas dan efisiensi sarana dan prasarana** penunjang administrasi dilakukan dengan penggunaan secara efektif Kantor Administrasi dan Rektorat yang berada di Kampus C.

HASIL PENCAPAIAN KINERJA

(lihat Tabel dan Gambar dalam lampiran)

Dari pelaksanaan kinerja tahun 2005 berbagai program dan kegiatan nampaknya belum sepenuhnya tercapai. Hal ini dihadapkan beberapa kendala di antaranya sebagai berikut.

Bidang Pendidikan

- (1) Dalam rangka peningkatan daya tampung mahasiswa baru dihadapkan pada persoalan teknisantisipasi pada jumlah mahasiswa baru daftar ulang yang tidak sepenuhnya terpenuhi. Upaya peningkatan relevansi program studi melalui *review* dan redesain kurikulum lebih memanfaatkan kesempatan program kompetitif dan hampir seluruh jurusan/fakultas yang memperoleh hibah kompetisi menyelenggarakan kegiatan redesain kurikulum.
- (2) Dalam pengembangan sumber daya manusia khususnya staf pengajar untuk memenuhi proporsi 50% S2 telah dapat terpenuhi secara total universitas namun untuk program studi-program studi yang relatif baru belum terpenuhi. Hal ini dihadapkan pada kendala rasio beban mengajar untuk proses pembelajaran secara

rutin tidak terlayani apabila staf pengajarnya studi lanjut. Sedangkan proporsi 30% dengan pendidikan staf pengajar S3, dapat terpenuhi meskipun terasa kurangnya minatnya staf pengajar untuk studi lanjut karena terbatasnya sumber pendanaan pendamping dalam memenuhi kebutuhannya.

- (3) Output proses pembelajaran ditunjukkan oleh perolehan IPK lulusan telah memenuhi target idealnya berkat peningkatan kualitas pembelajaran dengan meredesain kurikulum dan metode pembelajaran serta semakin terlengkapinya sarana pembelajaran.
- (4) Pencapaian Satuan SKS yang ditempuh dalam suatu MK disetarakan dengan program-studi yang sama/senada dari perguruan tinggi lain, agar dapat terjadi mobilitas antarlembaga perguruan tinggi.
- (5) Tingkat kompetensi staf pengajar harus sama agar memungkinkan staf pengajar untuk memberi pengajaran dalam setiap waktu yang diperlukan meskipun tidak harus oleh staf pengajar yang sama. Untuk itu sarana perkuliahan harus diberi standar yang sama agar kulaitas pengajaran atau kuliah tidak terganggu. Akreditasi program studi tunduk pada SK Dirjen Dikti No. 234/2003, dan evaluasi prodi ini menempatkan posisi prodi untuk menjamin kualitas programnya.
- (6) Pelaksanaan "Portefolio Mahasiswa" sejak tahun 2000 (dirintis sejak 1998) telah masuk tahun ke-5 dengan dilengkapi Portefolio Dosen, dan Portefolio Sarana. Aplikasi dari Teknologi Informasi (IT) melalui SIAKAD dan SINAGA ini telah menghasilkan efisiensi dan efektivitas untuk pemberdayaan dan penggunaan ruang kuliah, ruang tutorial, ruang studi pribadi/ruang baca/perpustakaan serta ruang laboratorium.
- (7) Program peningkatan Proses Belajar Mengajar (PBM), misalnya penerapan metoda "*Problem Based Learning*" (PBL) pada Fakultas Kedokteran dan Fakultas Psikologi. Diharapkan PBL dapat diterapkan secara terpadu dan komprehensif untuk semua Fakultas dilingkungan UNAIR pada tahun tahun mendatang. Diharapkan di setiap Fakultas dapat dibentuk sarana untuk pengembangan unit pengajaran dan pendidikan, sebagai bagian (cabang) UPT-P4UA di setiap Fakultas. Konsep ini akan menjadi pembentukan semacam "*Teaching Cluster*" dimana sarana

dan besarnya ruang kuliah, serta perlengkapan perkuliahannya di bawah satu standar yang sama. Metode pemberian kuliah juga diubah dari sistem teatrikal ke sistem interaksi grup.

- (8) Pembentukan "Pusat Penjaminan Mutu (PPM)" merupakan langkah strategis dalam pengendalian mutu pendidikan dengan standar yang sama bagi seluruh Fakultas dan Jurusan di lingkungan Universitas Airlangga, senyampang pula dengan diterbitkannya buku "Standar Pendidikan Universitas Airlangga".

Program-program Kompetitif

Dalam tahun 2005 telah berhasil ditingkatkan pencapaian program-program kompetitif yang diperoleh Prodi/UPT/Pusat dari beberapa Fakultas, termasuk penerusan program-program kompetitif yang diperoleh dalam tahun-tahun sebelumnya (*on-going*). Yang *on-going* adalah program-program: QUE-Batch III, DUE-Like Batch-III, TPSDP Batch II dan III, Semi-Que Batch IV dan V, dan dalam tahun 2004-2005 diperoleh program baru SP4 Batch I, II, dan Program HK A-2, A-3 dan PHK-B serta SP4 Batch III. Program "IMHERE" diharapkan juga dapat diperoleh UNAIR sebagai upaya program "*Percepatan Otonomi*". Total ada 18 Program Studi dan 8 Unit kerja ISS.

Bidang Penelitian

Upaya memperkuat dan memperluas kegiatan penelitian belum memperoleh hasil yang optimal meskipun telah ada peningkatan dalam jumlah dana yang diperoleh bila dibandingkan tahun 2004. Memberikan pengalaman mahasiswa dalam kegiatan penelitian mengalami peningkatan respons positif dari mahasiswa, sedangkan kegiatan penelitian dosen melalui kompetisi tingkat nasional minatnya cukup tinggi namun hasilnya belum optimal seperti yang diharapkan. Kendala yang dihadapi terutama adanya transisi penggabungan antara Lembaga Penelitian dengan Lembaga Pengabdian Kepada Masyarakat yang saat ini menjadi Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM), serta adanya Peraturan

Pemerintah yang baru dalam kebijakan keuangan negara tentang pengadaan barang dan jasa.

Bidang Manajemen

Dalam rangka peningkatan kinerja manajerial nampaknya masih dihadapkan pada beberapa kendala: (1) keterbatasan kesempatan yang ada bagi staf untuk mengikuti pelatihan khusus/lanjutan; (2) terbatasnya kemampuan manajerial tenaga administrasi dalam pemahaman mekanisme manajemen dan struktur organisasi; dan (3) terbatasnya dana alokasi untuk kegiatan diklat. Proporsi sumber pendanaan penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi universitas yang didukung melalui APBN, DIP, dan DIKS (sekarang telah terintegrasi dalam satu model DIPA) yang pada tahun 2005 mengalami banyak kendala pencairannya, karena revisi DIPA harus dilakukan melalui persetujuan DPR terlebih dahulu, yang sampai pada bulan ini masih belum turun kembali. Persentase terbesar dalam alokasi anggaran dari APBN adalah untuk gaji pegawai sehingga kebutuhan untuk operasional dan pengembangan pendidikan, penelitian dan pengabdian didukung melalui eks DIKS di antaranya bersumber dari SPP.

Manajemen sistem informasi

Dalam upaya penataan dan pelaksanaan "*Good governance*" telah dilakukan berbagai usaha koordinasi dengan memberdayakan teknologi informasi. Antara tersedianya perangkat keras dan kemampuan membuat perangkat lunak serta alokasi *bandwith* diperlukan strategi dalam menentukan sebuah "*platform*" yang baku bagi dasar suatu MSI (MIS) yang dapat dipakai dan dimanfaatkan dalam pengelolaan akademik administratif dan sekaligus administrasi keuangannya. Untuk itu telah dilaksanakan upaya sebagai berikut.

1. Ketua Jurusan/Bagian, termasuk Kepala Laboratorium, mempunyai alokasi sumber daya yang disupervisi oleh Fakultas, dan pihak Universitas (KARUNAIR) hanya mengawasi, tidak melakukan intervensi langsung. Jurusan/Bagian dan Laboratorium memberi informasi keuangan yang akurat.

2. Universitas memberikan kepada semua unit di lingkungan UNAIR melalui server informasi keuangan, akses password kepada para pengelola keuangan. Hal ini akan lebih memberdayakan semua personel dan mengurangi beban administrasi.
3. Selain itu juga diadakan server untuk administrasi akademik, agar proses penjadwalan kuliah, penyusunan kurikulum dan pelaksanaan sillabi serta distribusi pemakaian ruangan perkuliahan dan praktikum dapat dikelola secara elektronik.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Di dalam melaksanakan manajemen SDM di lingkungan UNAIR, telah diambil kebijakan yang dibagi dalam beberapa pokok strategi sebagai berikut.

1. Penentuan kebutuhan staf.
2. Tata cara rekrutmen SDM sesuai peraturan untuk PNS.
3. Seleksi ketenagaan berdasar kompetensi dan bidang keahlian.
4. Mekanisme induksi staf baru ke unit penerima.
5. Pelatihan dan pengembangan staf.
6. Kajian terhadap kinerja staf dan perencanaan pengembangan staf.
7. Manajemen kinerja staf.
8. Penghargaan kepada staf dan evaluasi pekerjaannya.
9. Penentuan beban kerja staf.
10. Manajemen konflik.

Langkah-langkah konkret adalah sebagai berikut.

1. Meningkatkan kemampuan SDM khususnya SDM Non-akademik dengan melakukan pelatihan-pelatihan, peningkatan pendidikan melalui kursus-kursus singkat.
2. Melakukan manajemen secara efektif khususnya administrasi kepangkatan.
3. Monitoring dan evaluasi kinerja karyawan.
4. Mengadakan mutasi dan rotasi karyawan secara berkala sesuai kompetensi.

5. Melaksanakan sistem "*reward and penalty*" dengan ketat.
6. Mengefektifkan birokrasi administrasi.

Kenaikan Pangkat Tenaga Pengajar

Rektor menetapkan bahwa mereka yang sedang belajar apabila memenuhi persyaratan untuk naik pangkat akan diproses, hal ini berdasarkan atas pemberian insentif kepada mereka yang bersedia untuk studi lanjut. Pengajuan angka kredit dosen hendaknya sudah dilakukan penelitian dan penilaian secara cermat oleh Tim Penilai Angka Kredit Fakultas dan Jurusan serta didukung oleh berkas dan bukti yang dipersyaratkan. Bila ada persoalan hendaknya memberikan keterangan yang benar sebelum diajukan kepada Tim Penilai Universitas. Senat Universitas Komisi II pada waktu yang lalu hanya memberikan pertimbangan normatif sehingga keputusan naik pangkat ini sepenuhnya berada di tangan Rektor.

Bidang Administrasi Umum dan Keuangan

Secara umum kebijaksanaan keuangan Universitas Airlangga menganut ***Good Governance***, yaitu ***Transparency, Accountability, Fairness*** dan ***Responsibility***. Universitas secara terbuka merencanakan anggaran bersama dengan Fakultas dan unit kerja lainnya. Sumber keuangan dan penggunaannya dijelaskan secara terbuka kepada semua unit kerja di lingkungan Universitas Airlangga.

Manajemen Internal

1. Melaksanakan/penyesuaian amanah ORTALA/ORTAJA yang telah disusun, dengan harapan menuju efisiensi, efektivitas dan produktivitas institusi.
2. Melakukan evaluasi dan monitoring tentang efektivitas struktur organisasi.
3. Mengusahakan secara terus-menerus keberadaan unit usaha yang bersifat *income generating*.

4. Membentuk satuan pengawas internal (SPI).
5. Melakukan/mengefektifkan dan inventarisasi potensi UNAIR.
6. Menerbitkan semua aturan-aturan yang berlaku di UNAIR dalam bentuk SOP.
7. Menerapkan manajemen dan keuangan terpadu.

Sumber keuangan yang ada dikelola atas kesepakatan dengan para PD sebagai berikut.

1. Alokasi DIKS Fakultas sejumlah 72% dari penerimaan SPP sedangkan sisanya dipergunakan untuk lembaga-lembaga seperti LEMLIT, LPKM, UPT Perpustakaan, Kemahasiswaan, UPT MKU, Pendidikan (BAAK), TDC, Kantor Pusat (pegawai honorer KPA + TDC).
2. Alokasi DIK, dana ini berasal dari bantuan Pemerintah, alokasi unit kerja berdasarkan usulan yang dibuat oleh Fakultas dan Lembaga-lembaga.
3. Alokasi DBO bersumber dari DIP merupakan bantuan operasional pendidikan
4. Dengan demikian sekalipun dana yang berasal dari SPP dan SP3 dipotong sebanyak 28 persen secara total setiap fakultas kenyataannya menerima lebih dari 100 persen dari SPP/SP3 yang diterimanya. Khusus program D3, SPP/ SP3 dialokasikan kembali 80–85%, sedangkan dana praktikum, PKL dan pengembangan kembali ke Fakultas 100%.

Cash flow yang terjadi harus *dipertanggungjawabkan* secara baik *setiap bulan* berdasarkan mata anggaran yang berlaku. Bagi mereka yang masih belum membuat laporan akan mengakibatkan kelambatan dalam alur permintaan anggaran. Hal ini mengacu pada *accountability* dan *responsibility* masing-masing fakultas dan bagian. Penetapan persentase serta pengajuan program dan anggaran kami lakukan dengan *fairness*. Bagi fakultas dan lembaga-lembaga yang tidak mampu membuat program, anggaran dan pelaporan, kantor pusat melakukan asistensi. Untuk itu disusun Prosedur Standar (SOP) untuk mekanisme pencairan dana.

Pencairan Dana, setiap saat fakultas ataupun lembaga-lembaga yang lain bisa mengajukan permohonan untuk mencairkan anggaran sesuai dengan anggaran yang telah disepakati dalam pembicaraan anggaran antara Kantor Pusat dengan fakultas dan lembaga-lembaga yang lain. Kebijakan bersifat *in-out policy*, maka dengan menunjukkan bukti setoran bahwa dana tersebut sudah masuk dalam rekening Rektor; proses pencairan akan dilaksanakan dalam waktu yang sesingkat-singkatnya, dengan syarat bahwa pelaporan bulan yang lalu sudah selesai. Kontribusi terhadap universitas dari fakultas dan lembaga yang melakukan kegiatan kerja sama dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan pihak luar dan menghasilkan akan segera dilakukan perubahan-perubahan dan akan ditetapkan oleh Rektor.

Bidang Kemahasiswaan, Kerja sama dan Alumni

Salah satu tujuan Universitas Airlangga adalah untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas, yang mampu mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, humaniora dan seni, serta dapat bersaing di tingkat nasional dan internasional berdasarkan moral agama. Untuk itu diperlukan peningkatan yang seimbang antara kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kecerdasan spiritual (SQ). Oleh karena tidak semuanya didapatkan dalam kegiatan kurikuler, maka bidang kemahasiswaan melakukan berbagai kegiatan ekstrakurikuler dan berbagai kegiatan untuk alumni. Adapun hasilnya antara lain sebagai berikut.

1. Pembentukan Tim Pendamping Mahasiswa

Untuk membantu Pembantu Rektor III dalam melaksanakan tugasnya, maka telah dibentuk Tim Pendamping Mahasiswa.

- a. TKMM (Tim Konsultasi Manajemen Mahasiswa): bertugas untuk merancang, mengkoordinasi dan melaksanakan LKMM.
- b. TPPK (Tim Pengembangan Penalaran dan Keilmuan): bertugas untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas karya ilmiah mahasiswa.

- c. TPKM (Tim Pengembangan Kegiatan Minat dan Kegemaran Mahasiswa): bertugas untuk mengembangkan kegiatan mahasiswa dalam bidang olahraga, seni, beladiri dan kegiatan khusus.
- d. TPKKM (Tim Pengembangan Kegiatan Kesejahteraan Mahasiswa): bertugas meningkatkan kegiatan untuk kesejahteraan mahasiswa dan pengelolaan sarana kegiatan mahasiswa.

Bidang-bidang terkait dengan kegiatan pembinaan kemahasiswaan termasuk juga antara lain:

a) ***Bidang Penalaran***

Di bidang penalaran prestasi Unair di Tingkat Nasional cukup mendapatkan perhatian, antara lain:

- a. Pada kejuaraan Mahasiswa Berprestasi Nasional, mendapatkan juara IV.
- b. Pada PIMNAS XVIII di Padang prestasi mahasiswa Unair adalah sebagai berikut:
 - Penyaji Terbaik PKMI
 - Juara I LKTM bidang Pendidikan
 - Juara II LKTM bidang IPA
 - Juara III LKTM bidang Seni
 - Juara III English Debate
 - Juara II Fotografi
- c. Dua (2) orang dosen Unair menjadi Juri LKTM, PKM, dan Mahasiswa Berprestasi Tingkat Nasional.
- d. Dua (2) orang dosen Unair menjadi pemateri pada Pelatihan Pelatih Pembimbing Penalaran Mahasiswa dan Pelatihan Penalaran Mahasiswa Tingkat Nasional.

b) ***Kepemimpinan***

Untuk membina dan melatih kemampuan manajerial para mahasiswa, telah dilangsungkan LKMM Tingkat dasar dan menengah, sedangkan untuk tingkat lanjut akan dilakukan pada bulan Desember.

c) ***Kewirausahaan***

Untuk menumbuhkan jiwa kewirausahaan, telah dilakukan Pelatihan Kewirausahaan Tingkat Dasar bagi 80 orang mahasiswa terdiri atas semua fakultas. Selanjutnya mahasiswa tersebut akan diikuti dalam kegiatan Pemberdayaan Masyarakat Sekitar Kampus, kerja sama dengan Bank Jatim dan Yayasan Damandiri.

d) ***Kesejahteraan Mahasiswa***

Terdapat peningkatan beasiswa baik dari segi jumlah penerima maupun jumlah uang yang diserahkan. Jumlah penerima tahun 2004 sebanyak 2447 mahasiswa, sedangkan tahun 2005 sebanyak 2618 mahasiswa. Jumlah uang yang diserahkan pada tahun 2004 sebesar Rp2.438.498.000,00 sedangkan pada tahun 2005: Rp3.435.610.000,00.

Pada semester gasal tahun 2005, terdapat 91 mahasiswa yang dibantu dalam pembayaran biaya daftar ulang mahasiswa baru dan pembayaran SPP bagi mahasiswa lama. Dananya diambil dari dana kemanusiaan.

Semua mahasiswa Unair dijamin dengan Asuransi Kecelakaan, di mana pada tahun 2005 ini pengajuan klaim semakin lancar.

Pelayanan Asuransi Kesehatan untuk mahasiswa baru dilakukan untuk angkatan 2004 dan 2005. Sedangkan mahasiswa angkatan sebelumnya dan karyawan tetap atau honorer, tetap dilayani dengan ketentuan yang berbeda sesuai dengan Keputusan Rektor. Klinik AHCC (Airlangga Health Care Center) yang berada di Kampus B bisa melayani kesehatan umum dan kesehatan gigi, sedangkan untuk mahasiswa Fakultas Kedokteran AHCC bekerja sama dengan Klinik Dokter Keluarga Fakultas Kedokteran. Di Kampus C sedang dikerjakan Klinik AHCC yang terletak di Student Center.

2. Bis Kampus "FLASH"

Bis Kampus ditujukan untuk menghubungkan ketiga lokasi kampus (A, B, dan C) sehingga memudahkan transportasi mahasiswa, karyawan dan dosen. Berjalan

mulai 7.30 s/d 20.00 dengan selang antara 30 menit, melalui 4 Halte di 3 lokasi Kampus: A (1 halte), B (2 halte), C (2 halte). Akan dilakukan peningkatan dan penyempurnaannya.

Bus FLASH semakin nampak manfaatnya, apalagi setelah menaikkan harga BBM, pada jam-jam tertentu cukup padat berisi mahasiswa dan karyawan. Untuk itu perlu dilakukan penambahan jumlah armada.

3. Mahasiswa Unggulan

Telah dilakukan Pelatihan Mahasiswa Unggulan Angkatan V tahun I bagi 83 mahasiswa, dengan maksud agar bisa menjadi lulusan yang mampu bersaing baik di tingkat Regional, Nasional maupun Global. Kepada peserta telah diberikan tambahan bekal berupa: Iman dan Taqwa, Pelatihan Bahasa Inggris, Pelatihan Komputer, Peningkatan Prestasi Belajar, Kemampuan menulis karya ilmiah, LKMM Tingkat dasar, Kemampuan berkomunikasi dan Hubungan antarmanusia. Tahun depan yang bersangkutan akan diberi materi: Peningkatan Kemampuan berbahasa Inggris dan Komputer, Iman dan Taqwa, kemampuan berkomunikasi dan Hubungan Antar Manusia, serta LKMM Tingkat menengah dan Kewirausahaan.

4. Pembinaan Mahasiswa Baru

Mulai tahun 2005 ini, kepada seluruh mahasiswa baru diberikan pembinaan kebersamaan secara berkelompok, di mana tiap kelompok berjumlah sekitar 190 mahasiswa, yang terdiri atas mahasiswa semua jurusan/fakultas, dan akan di kumpulkan di asrama selama tiga malam. Kepada yang bersangkutan diberikan materi: Filosofi Dasar Pendidikan Tinggi, Sejarah, Visi, Misi dan Tujuan Universitas Airlangga, Masyarakat Ilmiah dan Etika Akademik, Prestasi Universitas Airlangga, Identitas Mahasiswa Uniar, serta Narkoba dan Perilaku Generasi Muda.

5. *Job Placement Center (JPC)*

JPC yang dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Rektor tanggal 22 Mei 2003, telah menunjukkan peningkatan kinerja. Jumlah perusahaan yang bekerja sama terus meningkat: 116 (2003), 180 (2004, dan 236 (2005). Jumlah alumni Unair dan alumni perguruan tinggi lain yang memanfaatkan jasa JPC terus meningkat, untuk kegiatan regular: 2535 orang (2003), 3144 orang (2004) dan 3769 orang (2005). Sedangkan lulusan yang menyampaikan aplikasi melalui bursa kerja juga meningkat, pada tahun 2004 sebanyak 1852 orang dan tahun 2005 sebanyak 2439 orang. Sejak bulan Juli 2005, JPC sudah dapat memasukkan dana ke Universitas secara rutin.

6. *Ikatan Alumni (IKA)-UNAIR*

Organisasi IKA-UNAIR secara struktural diserahkan kepada hasil Konggres IKA tahun 2003, tetapi pelaksanaan operasional diambil-alih melalui kebijakan Pimpinan c/q Rektor secara terpusat agar terlaksana hal-hal sebagai berikut.

- a) Dibentuk "rekening IKA-UNAIR" c/q "Rekening-Rektor/Alumni".
- b) Iuran Alumni disalurkan ke rekening tersebut.
- c) Semua sumbangan Alumni berupa uang ditransfer ke rekening tersebut.
- d) Sumbangan Alumni berupa barang/aset disalurkan sebagai aset Universitas untuk dimanfaatkan terkait pengembangan pendidikan dan mahasiswa.
- e) Usaha pencarian dana/RGA/ventures dikelola oleh IKA dan dipertanggungjawabkan sesuai pedoman akuntabilitas yang berlaku dan ditetapkan dalam Statuta & Renstra Unair.
- f) Doktrin Alumni Unair adalah "AKU BANGGA MENJADI ALUMNI UNAIR".
- g) IKA-UNAIR harus menjadi organisasi kebanggaan korps alumni Unair.
- h) Gedung Alumni: pada tahun 2005 ini telah diresmikan penggunaan Gedung Alumni yang terletak di sebelah Auditorium di Kampus C. Gedung berlantai satu ini (rencananya akan ditingkatkan menjadi dua lantai) merupakan sumbangan dari Pemerintah Provinsi Jawa Timur dan Universitas Airlangga serta beberapa alumni Unair.

7. Kerja Sama dan Upaya Penggalian Dana

Dalam mempersiapkan menuju kemandirian Universitas Airlangga diperlukan adanya pemisahan antara Universitas dengan Yayasan atau Badan Usaha Airlangga yang berorientasi pada profit. Dengan demikian Universitas bisa lebih berorientasi pada peningkatan proses belajar dan mengajar sedangkan Badan Usaha milik Unair dan Yayasan betul-betul menjalankan usaha untuk bisa menghasilkan bagi Universitas. Bentuk lembaganya masih akan dibicarakan dengan pertimbangan ahli-ahli hukum Unair. Badan Usaha atau Yayasan inilah yang diharapkan bisa mendukung kelangsungan hidup Universitas Airlangga.

LANGKAH-LANGKAH YANG DILAKUKAN UNTUK MENGATASI KEKURANGAN DAN KETERTINGGALAN

1. Bidang Pendidikan sebagai kegiatan utama universitas lebih berorientasi pada proses dan output pembelajaran (lulusan) yang mampu diterima pada pasaran tenaga kerja. Untuk itu perumusan tentang kompetensi lulusan masing-masing prodi harus jelas relevansinya dengan pasaran tenaga kerja tanpa mengabaikan substansi bidang keilmuannya. Kompetensi lulusan digunakan sebagai acuan dalam penyusunan kurikulum sehingga keterkaitan antara kompetensi lulusan dengan kurikulum dapat memperoleh rasionalisasinya. Dengan orientasi pada kedua hal tersebut, pengembangan sumber daya manusia (staf pengajar) diarahkan untuk memenuhi kebutuhan pemenuhan kompetensi lulusan dan kurikulumnya. Hal ini juga harus didukung oleh standard sarana dan prasarana pembelajaran minimal yang mampu meningkatkan kualitas pembelajaran. Kebijakan penggunaan sumber daya baik staf pengajar maupun sarana dan prasarana pembelajaran diarahkan menuju efisiensi dengan tidak mengurangi efektivitas dengan penggunaan secara bersama (*resource sharing*). Perubahan paradigma yang terkait dengan pemberlakuan Unair menurut surat Mendiknas untuk dalam pelaksanaannya mengacu pada PP 61/200 dan ditetapkan dengan Peraturan Menteri (PerMen) No. 16/2005, membutuhkan masa transisi yang didukung

penataan sistem menjadi dasar penataan dan pengembangan prodi di lingkungan Unair di mana peningkatan daya tampung diupayakan secara proporsional terhadap SDM dan fasilitas penunjangnya. Pembinaan kemahasiswaan, kegiatan dan organisasi kemahasiswaan diarahkan kepada peningkatan kesadaran berbangsa, bernegara, dan bermasyarakat dengan didukung bantuan beasiswa sesuai dengan kebutuhan dan kelayakan.

2. Arah peningkatan mutu dan jumlah penelitian dan pengabdian masyarakat dalam rangka pengembangan ilmu serta memperkuat materi bahan ajar dan di bidang IPTEKS (dasar-terapan) sejalan dengan kebutuhan masyarakat melalui penyebarluasan hasil-hasilnya. Penelitian dan pengabdian kepada masyarakat tidak terlepas dari substansi bidang ilmu yang sudah ada dan yang akan dikembangkan di Universitas Airlangga sehingga selalu diusahakan ada keterkaitan antara penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan pendidikan/pengajaran.
3. Perubahan paradigma yang terkait dengan pengorganisasi dan manajemen Unair yang baru dengan penataan tata kelola yang lebih transparan, demokratis dan akuntabel menjadi dasar penataan dan pengembangan manajemen Unair. Dalam kerangka sedemikian rasionalisasi birokrasi diarahkan pada pencukupan kebutuhan perangkat birokrasi yang memadai terhadap perubahan paradigma termaksud. Review/tinjauan terhadap struktur dan fungsi birokrasi (sumber daya manusia dan tugas pokok dan fungsi masing-masing unit/sub unit dan beban kerja masing-masing) universitas yang kemudian ditindaklanjuti dengan penyusunan rancangan penataan struktur dan fungsi birokrasi. Dengan rancangan struktur dan fungsi baru dengan menggunakan paradigma manajemen baru Unair akan menentukan kebutuhan staf dan kemampuan staf pada masing-masing struktur birokrasi. Mekanisme pengelolaan unit usaha dan satuan usaha komersial yang berorientasi *Revenue Generating Activities* untuk kepentingan pendidikan akan disusun atas dasar hasil review dan analisis kebutuhan staf dengan arahan sebagaimana tersebut di atas.

4. Peningkatan pencapaian program-program kompetitif khususnya bagi Fakultas, Jurusan/Bagian, UPT, *Supporting system*, Pusat yang belum pernah mendapatkan, serta disesuaikan dengan kompetensi program terkait, dan yang sudah pernah mendapatkan agar meneruskan dan mencapai program kompetitif lain/lanjutannya.
5. Tahun 2005/2006 direncanakan terselenggaranya program "*twinning*" atau "*double-degree program*" yang banyak dituntut oleh masyarakat. Kemungkinan seorang mahasiswa untuk mengambil "studi ganda" atau pencapaian gelar dan sebutan dalam satu skala kurikulum terpadu, maupun kerja sama dengan lembaga lain (LN) untuk mendapat "gelar ganda" dengan pengakuan internasional yang setara. Perintisan ke arah ini telah dimulai dengan kerja sama bersama "Auckland Institute of Technology (AUT) School of Business" dengan "Program Magister Manajemen (MM) UNAIR".

Secara ringkas, strategi dan kebijakan yang didasarkan pada:

1. KUALITAS PENDIDIKAN
2. AKSES dan PEMERATAAN PENDIDIKAN
3. KEMAMPUAN UNTUK OTONOM
4. PELAKSANAAN KELEMBAGAAN YANG SEHAT

Yang akan menjadi acuan bagi Universitas Airlangga untuk akuntabilitas, kemandirian dan kemampuan bersaingnya di tingkat nasional maupun internasional di masa depan, menjadikan Universitas Airlangga benar-benar menjadi "***THE SMART CAMPUS FOR THE FUTURE***".

Dalam kaitan Unair menuju otonomi, struktur organisasi yang bersifat birokratis tersebut cenderung lebih kaku dalam menyikapi pola pengembangan sumber daya manusia karena yang dipentingkan adalah standar atau prosedur yang berlaku, dan tidak kontingen dan kontekstual berdasarkan karakteristik masing-masing komponen yang dihadapi. Oleh sebab itu, struktur organisasi yang ada perlu disesuaikan dengan visi dan misi Unair serta karakteristik organisasi

Perguruan Tinggi (Negeri) yang otonom (**Statuta Universitas Airlangga tahun 2005, PerMen 16/2005**) yaitu organisasi yang ramping tapi padat fungsi dan menganut paradigma kompetensi.

Dalam Statuta Unair 2005 yang telah disahkan dengan Peraturan Menteri (Per-Men 16/2005), dinyatakan tujuan Unair adalah:

- Menghasilkan lulusan berkualitas yang mampu mengembangkan ilmu pengetahuan teknologi, humaniora, dan seni, serta dapat bersaing di pasar internasional berdasarkan moral agama.
- Menghasilkan penelitian inovatif, yang mendorong pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, humaniora, dan seni dalam skala nasional maupun internasional.
- Menghasilkan pengabdian kepada masyarakat untuk memberdayakan masyarakat agar mampu menyelesaikan masalah secara mandiri dan berkelanjutan.
- Mewujudkan kemandirian universitas yang adaptif, kreatif, proaktif, terhadap tuntutan perkembangan lingkungan strategis

Dalam mengimplementasikan program-kegiatan kerja tersebut, maka diperlukan **good corporate governance** yang merupakan prasyarat bagi setiap instansi pemerintah untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita berbangsa dan bernegara. Dalam rangka itu diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas, dan legitimit sehingga penyelenggaraan dapat bertanggung jawab secara berdaya guna, berhasil guna dan dapat dipertanggungjawabkan.

EPILOG

Menyadari bahwa lingkungan perguruan tinggi penuh dengan tantangan-tantangan yang perlu direspons dan diantisipasi dengan tepat melalui pengelolaan lingkungan yang akuntabel, maka Universitas Airlangga perlu melakukan evaluasi diri terhadap lingkungan. Pengenalan ini dimaksudkan agar Universitas Airlangga

mampu mengenali permasalahan, sehingga di dalam pengembangannya mampu menentukan sasaran dan strategi yang tepat.

Sebagai lembaga yang mempunyai *core business* akademik dengan produk pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, maka sasaran pengembangan yang dilakukan di Universitas Airlangga adalah peningkatan kualitas pendidikan, hasil penelitian, kepakaran, aplikasi teknologi dan produk-produk akademis yang lain, sebab dengan kualitas yang tinggi akan selalu dicari oleh konsumen.

Problematic yang dihadapi Universitas Airlangga dalam kurun waktu hingga tahun 2015 (10 tahun ke depan) adalah sebagai berikut.

1. Kualitas lulusan kurang berkompetensi dalam menghadapi tuntutan pasar global.
2. Potensi-potensi yang ada baik ditingkat fakultas/universitas belum dieksplorasi secara optimal untuk pengembangan universitas.
3. Pengembangan program studi kurang relevan dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat yang selalu berubah.
4. Pengembangan dan pola pengelolaan belum mencerminkan sinergi semua potensi yang ada.
5. Teknologi informasi belum sepenuhnya dimanfaatkan dan dikembangkan untuk menunjang sistem pendidikan.
6. Pengembangan SDM, sarana dan prasarana kampus yang belum kondusif sehingga belum sesuai dengan eksistensi universitas.

Untuk mengatasi problematik tersebut maka strategi pengembangan Universitas Airlangga adalah sebagai berikut.

1. Dalam kaitan Universitas Airlangga menuju otonomi, struktur organisasi yang bersifat birokratif cenderung lebih kaku dalam menyikapi pola pengembangan sumber daya oleh karena itu struktur organisasi yang ada perlu disesuaikan dengan visi dan misi Universitas Airlangga serta karakteristik organisasi PTN-otonom yang ramping tapi kaya fungsi dan menganut paradigma kompetensi.

2. Pola pengelolaan akademik akan dikembangkan ke arah desentralisasi dan pola pengembangan keuangan akan dikembangkan ke arah sentralisasi.
3. Jumlah dan kompetensi dosen terus ditingkatkan dan didayagunakan agar mampu menghasilkan lulusan yang sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat.
4. Lahan dan bangunan kampus terus dikembangkan secara efisien dan efektif dalam suatu penataan kampus yang modern dan berwawasan lingkungan, juga perlu direncanakan pengembangan kampus baru di luar kampus yang ada sekarang ("**Kampus-D**").
5. Pengembangan organisasi dan kelembagaan diarahkan untuk membangun aliansi strategis dan kerja sama dalam rangka pengembangan universitas.
6. Pola pengembangan pendidikan dan manajemen diarahkan untuk memanfaatkan semaksimal mungkin penggunaan teknologi informasi.
7. Pola pengelolaan universitas dikembangkan untuk mengeksplorasi semua potensi secara optimal, sinergi, dan berkelanjutan dalam pengembangan pendidikan tinggi.
8. Jumlah fakultas dan jumlah program studi yang ada akan terus ditingkatkan dengan prioritas yang relevan dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat serta pengembangan ilmu dan teknologi.

Dengan turunnya Peraturan Menteri No. 16 Tahun 2005 tentang Pengesahan Statuta Universitas Airlangga, maka nuansa otonomi yang tersirat dalam PerMen tersebut telah mulai dilaksanakan dalam kuartal akhir tahun 2005 ini. Hal-hal baru yang mewarnai otonomi di Universitas Airlangga antara lain adalah sebagai berikut.

- a) Dibentuknya "Senat Akademik Universitas" melalui "Peraturan Universitas" dan "Keputusan Rektor" untuk susunan keanggotaannya.
- b) Dibentuknya "Dewan Guru Besar" Universitas Airlangga dengan "Peraturan Universitas".
- c) Pelaksanaan kegiatan S.A.U sesuai statuta yang baru.
- d) Dibentuknya "Pusat Penjaminan Mutu", dengan tugas melakukan audit akademik.

- e) Dimulainya proses penjurangan dan pemilihan calon Rektor dengan mekanisme seleksi serta nantinya diikuti dengan proses seleksi pimpinan di lingkungan fakultas dan jajarannya.
- f) Dilaksanakannya secara bertahap "budaya korporat" untuk dipakai sebagai pedoman pelaksanaan tugas dan fungsi setiap warga Universitas Airlangga.

PENUTUP

Dalam rangka Dies Natalis ke-51 ini, orasi ilmiah akan disampaikan oleh dua orang staf pengajar yang tergolong generasi baru/muda di lingkungan Universitas Airlangga, yaitu:

1. **Dr. Chairul Anwar Nidom, drh., M.S**, staf pengajar pada Fakultas Kedokteran Hewan, dengan judul:
"UPAYA PENCEGAHAN DAN PENANGGULANGAN PANDEMIK FLU BURUNG"
2. **Drs. Kacung Marijan, M.A.**, staf pengajar pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dengan judul:
"PEMILIHAN KEPALA DAERAH SECARA LANGSUNG DAN DEMOKRATISASI DI DAERAH"

Dengan harapan, semoga apa yang disampaikan mereka dalam Dies Natalis ke-51 Universitas Airlangga kali ini dapat memberikan kesan kepada hadirin akan makna dan fungsi perguruan tinggi di era globalisasi serta tantangan kemandirian Universitas Airlangga.

Silakan untuk menyimak orasi ilmiah tersebut.

Mengakhiri pidato saya, saya mengajak kita semua khususnya keluarga besar Universitas Airlangga untuk bersepakat memandang ke depan dan berkarya. Kiranya Tuhan Yang Maha Pengasih dan Penyayang memberkati kita dan upaya kita ikut serta memulihkan negeri ini, Amien, ya Robbal al amin.

Terima kasih atas kesabaran para hadirin untuk mengikuti Sidang Universitas Airlangga dalam upacara memperingati hari jadi ke-51 Universitas Airlangga.

Wassalamu 'alaikum wa rahmatullahi wa barakaatuh,

REKTOR,

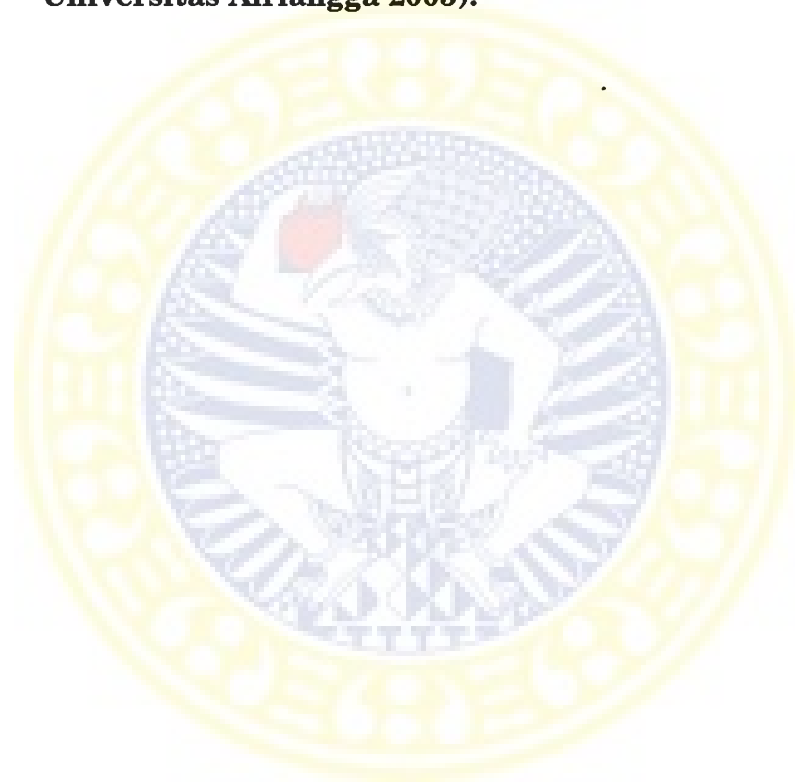


Puruhito
NIP. 130325832



RUJUKAN

1. **Pidato Dies Natalis Rektor, 10 November 2004**
2. **Evaluasi Diri Universitas Airlangga, 2003-2004**
3. **Laporan Akuntabilitas Kinerja (LAKIP) UNAIR tahun 2004**
4. **Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 tahun 2005 (Statuta Universitas Airlangga 2005).**





Tabel 1. Program Kompetitif Unair

| No. | Prodi/UPT/Pusat | Hibah Kompetisi | Tahun |
|------------|------------------------|------------------------|--------------|
| 1. | Farmasi | QUE Batch III | 2000–2003 |
| 2. | Biologi | DUE-Like Batch III | 2002–2006 |
| 3. | Kimia | DUE-Like Batch III | 2002–2006 |
| 4. | FKH | DUE-Like Batch III | 2002–2006 |
| 5. | Manajemen | TPSDP Batch II | 2002–2005 |
| 6. | Fisika | Semi QUE Batch IV | 2002–2003 |
| 7. | Matematika | Semi QUE Batch V | 2003–2004 |
| 8. | Psikologi | Semi QUE Batch V | 2003–2004 |
| 9. | P4UA | TPSDP Batch III | 2003–2006 |
| 10. | Perpustakaan | TPSDP Batch III | 2003–2006 |
| 11. | FKM | Program A-2 | 2005–2007 |
| 12. | FK | SP4 Batch I | 2004–2005 |
| 13. | Farmasi | SP4 Batch I | 2004 |
| 14. | Kimia | SP4 Batch I | 2004–2005 |
| 15. | Akuntansi | SP4 Batch I | 2004–2005 |
| 16. | IESP | SP4 Batch I | 2004–2005 |
| 17. | FH | SP4 Batch I | 2004–2005 |
| 18. | Psikologi | SP4 Batch I | 2004–2005 |
| 19. | Pimlab | SP4 Batch I | 2004–2005 |
| 20. | LDB | SP4 Batch I | 2004–2005 |
| 21. | Jurusan Sastra Inggris | SP4 Batch II | 2005–2006 |
| 22. | FKG | SP4 Batch II | 2005–2006 |

Tabel 2a. Program Kompetitif Unair Tahun Berjalan (1)

| No. | Prodi/UPT/Pusat | Hibah Kompetisi | Tahun |
|-----|-----------------|--------------------|-----------|
| 1. | Biologi | DUE-Like Batch III | 2002-2006 |
| 2. | Kimia | DUE-Like Batch III | 2002-2006 |
| 3. | FKH | DUE-Like Batch III | 2002-2006 |
| 4. | Manajemen | TPSDP Batch II | 2002-2005 |
| 5. | P4UA | TPSDP Batch III | 2003-2006 |
| 6. | Perpustakaan | TPSDP Batch III | 2003-2006 |
| 7. | FKM | Program A-2 | 2005-2007 |
| 8. | Fisika | Program A-2 | 2006-2008 |
| 9. | IESP (FE) | Program A-3 | 2006-2008 |
| 10. | FF | Program B | 2006-2008 |
| 11. | Unair | IMHERE | Semoga |

Tabel 2b. PHK Tahun Berjalan (2)

| No. | Prodi/UPT/Pusat | Hibah Kompetisi | Tahun |
|-----|------------------------|-----------------|-----------|
| 12. | FK | SP4 Batch I | 2004-2005 |
| 13. | Farmasi | SP4 Batch I | 2004-2005 |
| 14. | Akuntansi | SP4 Batch I | 2004-2005 |
| 15. | IESP | SP4 Batch I | 2004-2005 |
| 16. | FH | SP4 Batch I | 2004-2005 |
| 17. | Psikologi | SP4 Batch I | 2004-2005 |
| 18. | Jurusan Sastra Inggris | SP4 Batch II | 2005-2006 |
| 19. | FKG | SP4 Batch II | 2005-2006 |
| 20. | Jurusan Sejarah | SP4 Batch II | 2005-2006 |
| 21. | Jurusan Antropologi | SP4 Batch III | 2006-2007 |

Tabel 3c. Program Kompetitif Unair (3)

| No. | Prodi/UPT/Pusat | Hibah Kompetisi | Tahun |
|-----|------------------------|----------------------|---------------|
| 22. | Jurusan Komunikasi | SP4 Batch III | 2006-2007 |
| 23. | Jurusan Sastra Inggris | SP4 Batch III | 2006-2007 |
| 24. | Pinlab | SP4 Batch I | 2004-2005 |
| 25. | LDB | SP4 Batch I | 2004-2005 |
| 26. | BAPSI | SP4 Batch II | 2005-2006 |
| 27. | LPPM | SP4 Batch III | 2006-2007 |
| 28. | JPC | SP4 Batch III | 2006-2007 |
| | PPM | SP4 Batch III | 2006-2007 |
| | | | |
| | Total Prodi | 18 Prodi (69,2%) | 26 Prodi |
| | Total ISS | 8 Unit Kerja (57,1%) | 14 Unit Kerja |

Tabel 4. Tingkat Keberhasilan

| Program | 2004 | | 2005 | |
|----------------|------|---------|--------------|---------|
| | Usul | Granted | Usul | Granted |
| SP 4 | 3 | 3 | 6 | 6 |
| A-2 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| A-3 | 1 | - | 3 | 1 |
| B | 1 | - | 1 | 1 |
| I-MHERE | - | - | 1 | 1 |
| Total | 7 | 4 | 13 | semoga |
| % Keberhasilan | 57% | | 69,2 - 76,9% | |

Tabel 4a. Proyeksi 2006 (1)

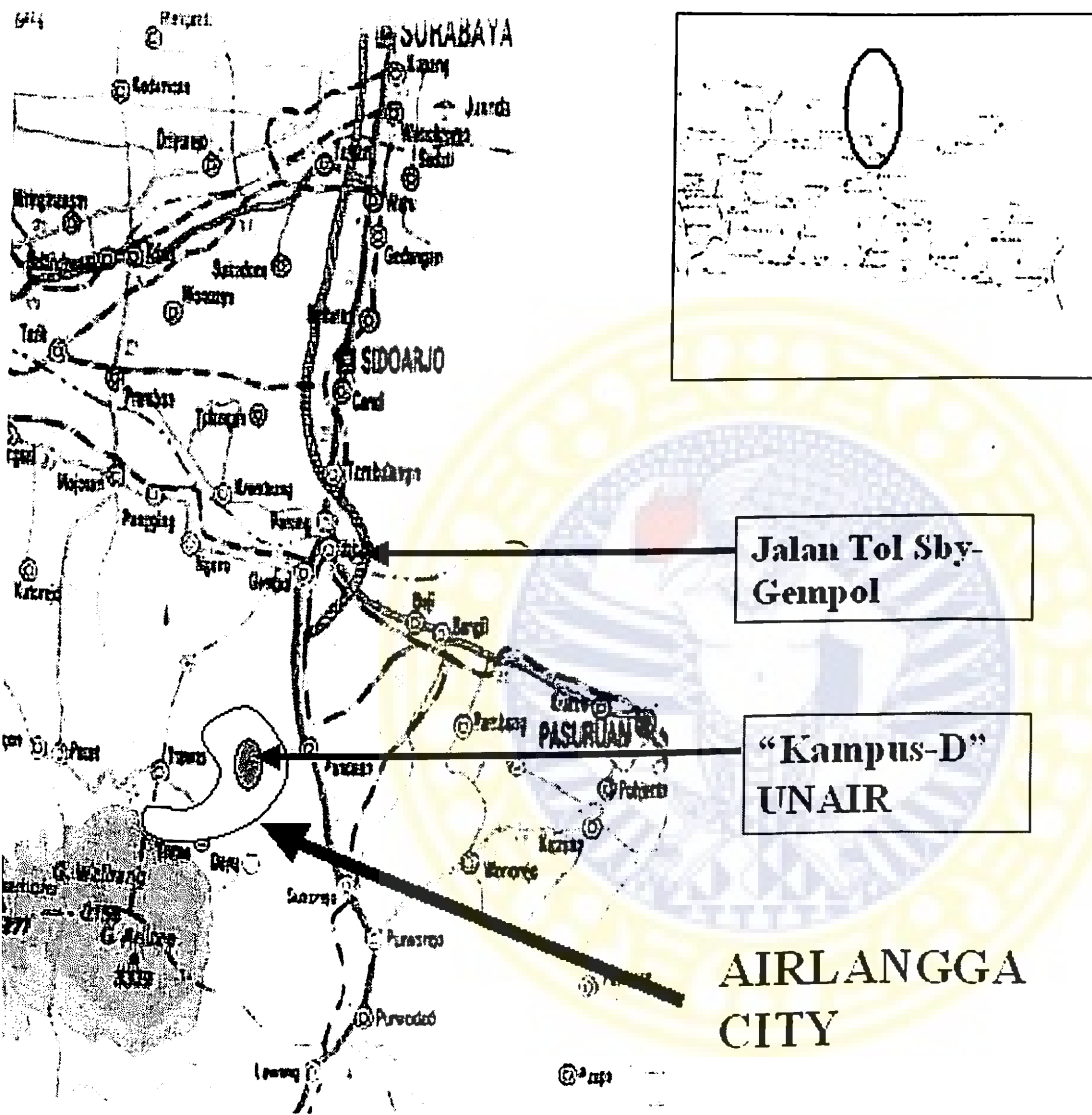
| No. | Jurusan/ISS/Fakultas | Jenis PHK | Keterangan |
|-----|----------------------|-----------|---------------------------|
| 1. | Fakultas Kedokteran | A3 | Akreditasi (dalam proses) |
| 2. | FKG | A3 | |
| 3. | Fakultas Hukum | A3 | |
| 4. | Jurusan Akuntansi | A3 | |
| 5. | Jurusan Matematika | A2 | |
| 6. | Fakultas Psikologi | A2/A3 | 2005 visitas |
| 7. | FKH | ? | A3/B/I-MHERE |
| 8. | Kimia | ? | I-MHERE |
| 9. | Biologi | ? | I-MHERE |

Tabel 4b. Proyeksi 2006 (2)

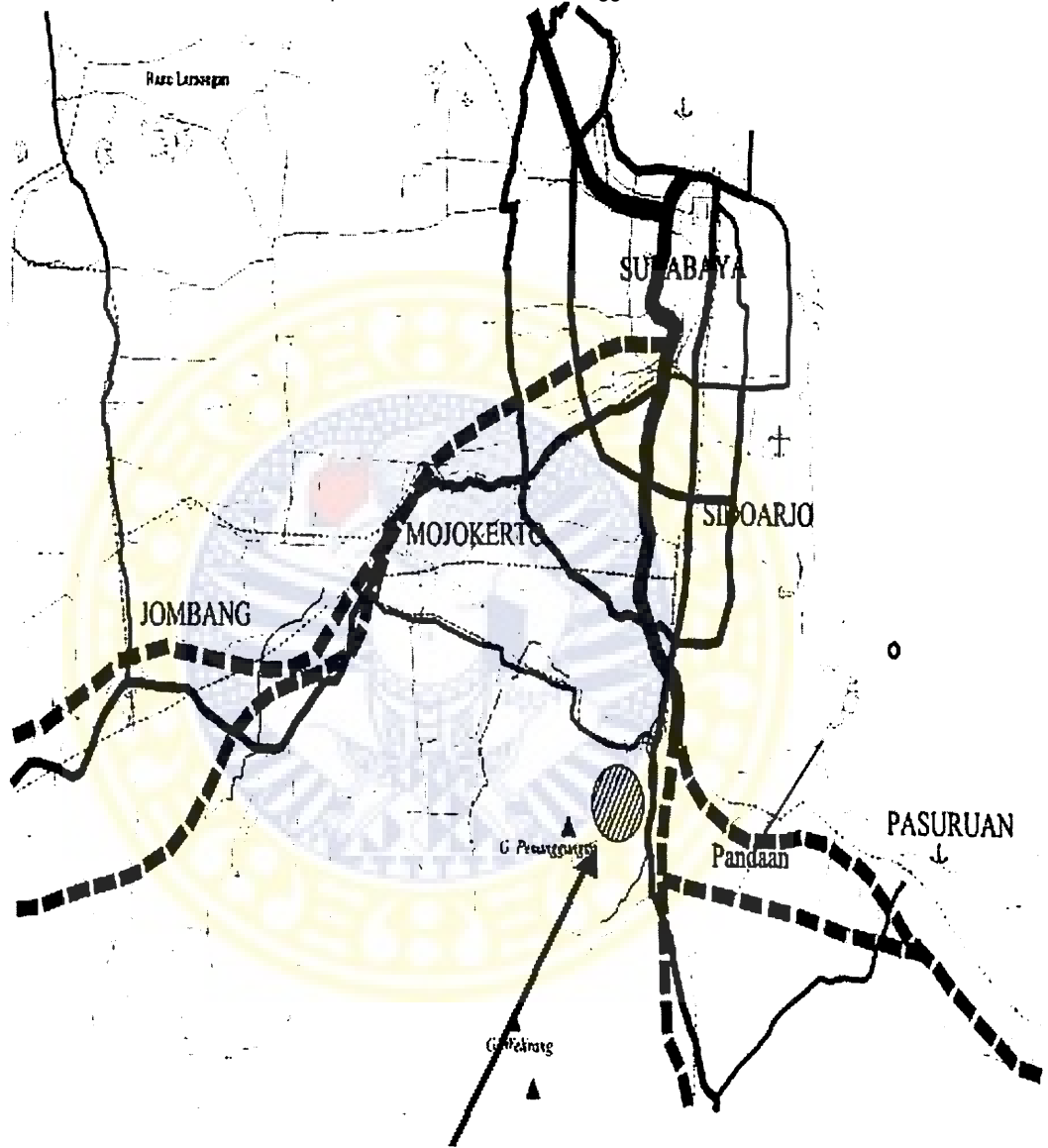
| No. | Jurusan/ISS/Fakultas | Jenis PHK | Keterangan |
|-----|--------------------------|-----------|----------------|
| 1. | Jurusan Sosiologi | SP4/A3 | Batch terakhir |
| 2. | Jurusan Politik | SP4 | Batch terakhir |
| 3. | Jur. Hub. Internasional | SP4/A3 | Batch terakhir |
| 4. | Jur. Administrasi Negara | SP4 | Batch terakhir |
| 5. | PSIK | SP4 | Batch terakhir |
| 6. | Budidaya Perikanan | SP4 | Batch terakhir |
| 7. | TDC | SP4 | Batch terakhir |
| 8. | TPB | SP4 | Batch terakhir |



Gambar 1. Bis "FLASH" UNAIR di Halte Kampus C



Gambar 2. Rencana lokasi "Kampus D UNAIR



Gambar 3. Rencana "Kampus D UNAIR" di dalam AIRLANGGA CITY