



# Rencana Strategis

# Universitas Asahan

**UNIVERSITAS ASAHAH**

Jl. Jend. Ahmad Yani Kisaran, Sumatera Utara, 21216  
Laman: [www.una.ac.id](http://www.una.ac.id) Email : [admin@una.ac.id](mailto:admin@una.ac.id)



Akselerasi Perubahan menuju **Universitas Asahan Unggul**



REKTOR UNIVERSITAS ASAHAH

KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS ASAHAH  
NOMOR 274/KPTS-UNA/TAHUN 2021

TENTANG

PENETAPAN RENCANA STRATEGI (RENSTRA) DAN RENCANA OPERASIONAL (RENOP)  
UNIVERSITAS ASAHAH TAHUN 2021-2025

REKTOR UNIVERSITAS ASAHAH,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan visi dan misi Universitas Asahan serta pengembangan perguruan tinggi, diperlukan Menetapkan Rencana Strategi (RENSTRA) dan Rencana Operasional (RENOP) Universitas Asahan Tahun 2021-2025;  
b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Keputusan Rektor Universitas Asahan Tentang Penetapan Rencana Strategi (RENSTRA) dan Rencana Operasional (RENOP) Universitas Asahan Tahun 2021-2025.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);  
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);  
3. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3395);  
4. 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);  
5. Permenristekdikti Nomor 62 Tahun 2016 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi;  
6. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;  
7. Peraturan Yayasan Universitas Asahan Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Statuta Universitas Asahan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Yayasan Universitas Asahan Nomor 2 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Yayasan Universitas Asahan Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Statuta Universitas Asahan.

halaman 1 dari 2 halaman

## **M E M U T U S K A N**

- Menetapkan : KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS ASAHAH TENTANG PENETAPAN RENCANA STRATEGI (RENSTRA) DAN RENCANA OPERASIONAL (RENOP) UNIVERSITAS ASAHAH TAHUN 2021-2025
- KESATU : Menetapkan Rencana Strategi (RENSTRA) dan Rencana Operasional (RENOP) Universitas Asahan Tahun 2021-2025 sebagaimana terlampir.
- KEDUA : Segala hal-hal yang belum diatur dalam keputusan ini akan diatur tersendiri.
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Kisaran  
Pada Tanggal 3 Mei 2021  
Rektor,



**TRI HARSONO**  
NIDN. 0031126503

## **DAFTAR ISI**

Daftar Isi .....	1
Kata Pengantar .....	2
A. BAB 1	
Arah Pengembangan .....	3
B. BAB 2	
Visi dan Misi .....	7
C. BAB 3	
Analisis Kondisi Internal dan Eksternal .....	26
D. BAB 4	
Rencana Pengembangan Jangka Panjang .....	31
E. BAB 5	
Pengembangan Citra Universitas .....	36
F. BAB 6	
Pengembangan Kualitas Lulusan .....	44
G. BAB 7	
Pengembangan Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat .....	52
H. BAB 8	
Pengembangan Budaya Kerja dan Budaya Akademik .....	59
I. BAB 9	
Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Infrastruktur .....	68
J. BAB 10	
Pengembangan Tatalaksana Organisasi dan Manajemen .....	77
K. BAB 11	
Pengembangan Sistem Informasi Manajemen .....	83
L. BAB 12	
Pengembangan Kerjasama, Aliansi Strategis dan Jejaring .....	88
M. BAB 13	
Pengembangan Kegiatan Kemahasiswaan dan Alumni .....	91
N. BAB 14	
Penutup .....	98

## PENGANTAR

Universitas Asahan (UNA) memasuki tahap keempat rencana pengembangan yang disusun dan dievaluasi secara berkelanjutan. Tahap ketiga telah dilalui dengan berbagai kelebihan dan kekurangannya. Rencana Strategi (Renstra) dan Rencana Operasional (Renop) UNA 2021-2025 merupakan rencana pengembangan tahap keempat.

Rencana Strategi (Renstra) dan Rencana Operasional (Renop) UNA 2021-2025 disusun berdasarkan pemikiran: “*melangkahlah pertama kali dengan pijakan yang tepat, sehingga setiap langkah berikutnya akan terbawa pada arah yang benar untuk sampai ke tujuan*”. Berdasarkan pemikiran tersebut, penyusunan Rencana Strategi (Renstra) dan Rencana Operasional (Renop) UNA dilakukan dengan sungguh-sungguh dan hati-hati, melalui proses kajian ulang sebagai upaya *backward-trace* hasil analisis evaluasi diri terhadap sasaran dan perubahan lingkungan baik internal maupun eksternal.

Dalam rangka membangkitkan semangat seluruh pimpinan unit satuan kerja yang ada di UNA untuk mencapai visi, misi, dan tujuan UNA, Rencana Strategi (Renstra) dan Rencana Operasional (Renop) UNA Tahun 2021-2025 juga disusun di atas kredo “*UNA adalah Perguruan Tinggi yang Menginspirasi, Mencerdaskan, Memotivasi, Memedulikan, dan Memberdayakan*”. Dengan kredo tersebut, diharapkan terjadi akselerasi transformasi UNA dari *good university* menjadi *great university* pada tahun 2025. Dengan berpedoman pada Rencana Strategi (Renstra) dan Rencana Operasional (Renop) UNA 2021-2025, pengelolaan secara bertahap dan konsisten, tahun 2022 diharapkan UNA sudah mampu menempatkan diri sebagai perguruan tinggi yang sehat dan berdaya saing tinggi.

Seluruh unit satuan kerja UNA wajib menjadikan dokumen ini sebagai rujukan pokok dalam menjalankan masing-masing fungsi manajemen, atau sebagai panduan perumusan program kerja dalam rencana operasi tahunan.

Kisaran, Juni 2021

Rektor,

## **BAB 1**

### **ARAH PENGEMBANGAN**

#### **1.1 Peran Perguruan Tinggi**

Perguruan tinggi sebagai *Human Resource Development Agent* memainkan peran kunci dalam pembangunan, khususnya sumber daya manusia. Perubahan tatanan pergaulan ekonomi dan politik internasional yang terus berubah dengan cepat, menempatkan posisi perguruan tinggi pada tantangan sekaligus peluang untuk memainkan peran strategisnya dalam menghasilkan lulusan yang memiliki daya saing tinggi. Mengandalkan kekayaan sumber daya alam, ternyata tidak cukup memadai lagi untuk mengangkat kesejahteraan rakyat, sehingga terjadi pergeseran prioritas untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai faktor penggerak utama pertumbuhan ekonomi. Strategi pembangunan komunitas masyarakat bangsa berbasis ilmu pengetahuan memerlukan respon cepat, tepat dan strategis.

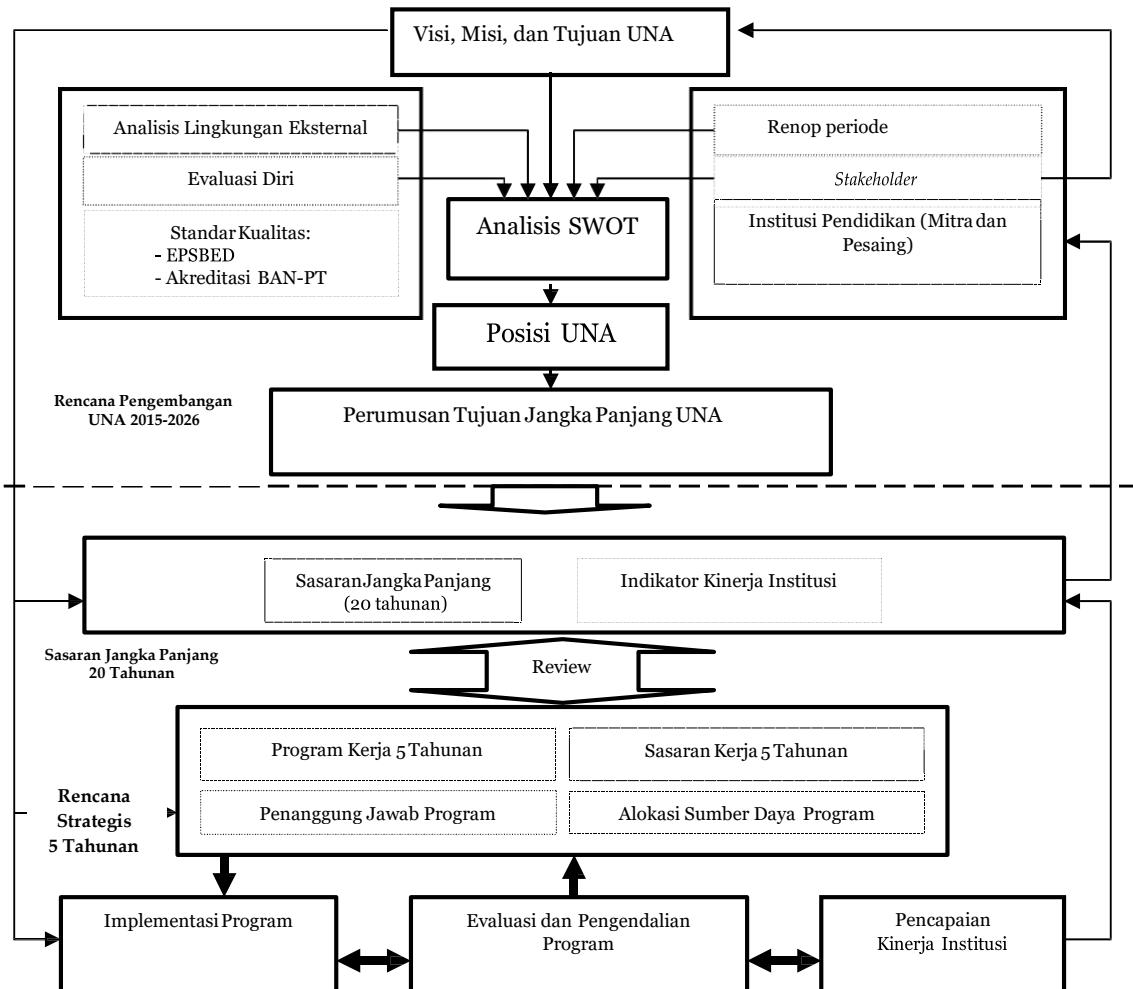
UNA bertekad ikut serta bersama komponen bangsa lainnya untuk meningkatkan partisipasinya membangun komunitas intelektual yang amanah, mampu menguasai, serta terampil memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi, untuk mendukung terwujudnya warga masyarakat serta bangsa yang adil dan makmur berlandaskan moralitas yang baik.

Bangsa Indonesia sedang menghadapi berbagai krisis dan perubahan besar, dan muara penyelesaiannya diharapkan akan melahirkan *masyarakat baru* yang jauh lebih baik. Pada masa yang akan datang UNA berharap dapat menjadi salah satu sumber inspirasi pembaharuan bangsa dengan kekuatan moral dan intelektual yang kokoh dan seimbang, melalui pengembangan karakter. UNA juga berupaya keras untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas, mampu berdiri setara dalam pergaulan masyarakat global, selalu berperan aktif mendukung pembangunan ekonomi, serta menghasilkan karya yang memberikan kemanfaatan besar bagi seluruh umat manusia.

Dengan adanya otonomi daerah, UNA memiliki peluang untuk berperan aktif dalam pembangunan daerah. Kehadiran UNA sebagai perguruan tinggi di tengah masyarakat, diharapkan mengembangkan misi perluasan akses pendidikan. Strategi pemanfaatan sumber daya intelektual dalam komunitas akademik UNA yang lebih optimal memerlukan jaminan tata kelola organisasi dan manajemen menuju kebijakan berbasis mutu, mencakup bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Untuk meraih kepercayaan sebagai agen pemberdayaan masyarakat, melalui Tridharma perguruan tinggi, UNA haruslah menjadi perguruan tinggi yang dikenal memiliki reputasi handal.

#### **1.2 Perumusan Renop**

Rencana Operasional (Renop) UNA 2015-2026 disusun berdasarkan visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan kemampuan internal organisasi serta faktor lingkungan eksternal. Alur pikir yang menggambarkan proses perumusan Renop UNA 2015-2026 adalah sebagai berikut (Gambar 1).



Gambar 1. Alur Pikir (Proses) Penyusunan Renop UNA Kisaran

### 1.3 Fungsi Renop

- Rencana Operasional (Renop) UNA 2015-2026 ber-fungsi sebagai:
- Dasar penyusunan Rencana Strategis (Renstra) UNA 4 (empat)
  - Alat untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan kerja masing-masing unit satuan kerja di lingkungan UNA dalam menjalankan program kerja sesuai visi, misi, dan tujuan yang ditetapkan.
  - Acuan utama atau pedoman bagi unit-unit satuan kerja dalam penyusunan, implementasi, dan pengendalian program kerja selama 12 tahun.
  - Alat evaluasi atas kegiatan operasional unit-unit satuan kerja yang ada di UNA.

### 1.4 Landasan Hukum Renop

- Penyusunan Rencana Operasional (Renop) UNA 2015-2026 didasarkan atas dokumen peraturan dan perundang- undangan yang terdiri atas:
- Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
  - Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 63 Tahun 2009 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan.
  - Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 17 Tahun 2010 jo. Peraturan Pemerintah No. 66 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan.
  - Undang-Undang Republik Indonesia No.12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
  - Peraturan Yayasan Universitas Asahan Kisaran Nomor : 1 Tahun 2014 Tentang Statuta Universitas Asahan.

## 1.5 Ruang Lingkup

Renop UNA 2015-2026 mencakup rencana pengembangan bidang pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta pengembangan sarana dan prasarana yang diperlukan dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi yang akan dilaksanakan oleh UNA tersebut.

## 1.6 Arah Kebijakan Pengembangan

Menjadi perguruan tinggi yang handal dan bermartabat memerlukan peningkatan mutu secara berkelanjutan untuk memberikan pelayanan pendidikan yang terbaik bagi masyarakat. Pada tahun 2021, UNA diharapkan telah mampu menjadi perguruan tinggi yang memiliki kelengkapan sebagai berikut :

### A. Tata Kelola Organisasi dan Manajemen

Pendidikan di UNA harus diselenggarakan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen mutu dengan struktur organisasi yang efisien, serta tata pamong yang lengkap dan fungsi-fungsi yang jelas dan rasional, di bawah kepemimpinan yang memegang teguh amanat sebagai agen pemberdayaan untuk seluruh lapisan masyarakat melalui pendidikan, dan bekerja secara terencana. Untuk itu diperlukan :

- a. *Sistem Pengelolaan Dana* yang mampu menjamin kelancaran pelaksanaan Tridharma perguruan tinggi, sehingga mampu mendukung program pengembangan institusi secara berkelanjutan;
- b. *Monitoring dan Evaluasi Diri* secara konsisten, jujur dan terbuka, yang hasilnya digunakan sebagai usulan untuk peningkatan kinerja layanan berikutnya, sehingga dapat menjamin keberlanjutan peningkatan mutu akademik;
- c. *Sistem dan Teknologi Informasi* yang digunakan cukup handal serta mampu menjamin terpenuhinya kebutuhan pengguna, terkait dengan kemudahan akses dan relevansi yang tinggi dari informasi yang dihasilkan dalam pemanfaatannya.

### B. Sumberdaya Manusia dan Infrastruktur

Kualitas sumberdaya manusia dan infrastruktur di UNA harus mampu mendukung tercapainya visi dan misi UNA sesuai rencana. Untuk mencapai hal ini mutlak diperlukan:

- a. *Sumber Daya Manusia* yang profesional untuk mengemban amanah sebagai pengelola tridharma perguruan tinggi, disertai dengan bekal kemampuan akademik yang tinggi serta handal sesuai bidang tugas dan keahliannya.
- b. *Infrastruktur dan Fasilitas Akademik* yang mampu memenuhi, bahkan melampaui standar layanan berkualitas, mencakup kenyamanan, keamanan dan keandalan yang baik, sehingga dapat memberikan kepuasan bagi penggunanya;

### C. Mahasiswa dan Lulusan

Mahasiswa UNA sebagai input dalam proses pendidikan harus memiliki motivasi yang tinggi untuk belajar serta memiliki karakter yang baik selama proses pembelajaran. Setelah mahasiswa menyelesaikan proses pendidikan, sebagai lulusan UNA, mereka seharusnya juga mampu membangun jejaring (*network*) dengan sesama alumni, dan secara berkelanjutan memberikan kontribusi dalam pengembangan almamater. Untuk mencapai hal ini mutlak diperlukan:

- a. Sistem manajemen seleksi mahasiswa baru yang handal dan transparan, sehingga calon mahasiswa dapat direkrut dari putra-putri terbaik Indonesia, baik dalam hal prestasi akademik dan non-akademik maupun hal yang terkait dengan kepribadian.
- b. Peraturan akademik yang jelas serta penegakan etika kehidupan kampus secara konsisten.
- c. Pemberian kesempatan seluas-luasnya kepada mahasiswa untuk

- mengembangkan kepribadian melalui kegiatan ekstra kurikuler dalam wadah unit kegiatan mahasiswa.
- d. Penyediaan fasilitas fisik maupun non-fisik bagi alumni untuk membangun jejaring antar mereka.

#### D. Kurikulum dan Proses Pembelajaran

Kualitas lulusan UNA harus mampu bersaing di tingkat nasional. Untuk mencapai hal ini mutlak diperlukan:

- a. Kurikulum yang merujuk pada standar kurikulum nasional yang terus dikembangkan, dimutakhirkan dan disesuaikan dengan kondisi sumberdaya internal serta kondisi sosial budaya bangsa Indonesia secara konsisten.
- b. Penerapan kurikulum dengan cara yang tepat, melalui manajemen pembelajaran yang orientasinya memberdayakan dan menjadikan mahasiswa sebagai pembelajar aktif.
- c. Proses pembelajaran yang dilaksanakan secara disiplin dan konsisten sesuai dengan rencana, dan pencapaian kompetensi yang sesuai dengan spesifikasi program studi dapat terukur dengan jelas.

#### 1.7 Landasan Filosofis

Untuk meraih kepercayaan sebagai agen pemberdayaan masyarakat melalui Tridharma perguruan tinggi, RENOP UNA dua belas tahun ke 2016-2025 dilandasi lima filosofi yang apabila dihayati oleh seluruh sivitas akademika UNA akan memberikan semangat untuk mewujudkan sumberdaya manusia yang unggul, mandiri dan berbudaya. Kelima filosofi ini dirumuskan dengan memperhatikan perspektif pengembangan UNA menuju *world class university*, konsolidasi dan reformasi pendidikan tinggi, dan tuntutan peningkatan profesionalisme kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam mengelola UNA yang dilandasi prinsip-prinsip *good university governance*. Kelima filosofi dasar UNA adalah:

- (a) Mengutamakan budaya akademik yang menjunjung tinggi kebenaran, kejujuran, kebebasan ilmiah dan hak-hak azasi manusia;
- (b) Mengutamakan kepuasan masyarakat (pelanggan eksternal) dan seluruh unsur manajemen (pelanggan internal) sebagai landasan dasar pengembangan program penjaminan mutu (*quality assurance*) yang memenuhi kebutuhan dan harapan yang berkembang secara dinamis;
- (c) Menyelenggarakan manajemen pendidikan tinggi yang transparan, efisien, dan akuntabel, digerakkan oleh kepemimpinan yang profesional, melayani, berkualitas, demokratis, dan berjiwa kewirausahaan;
- (d) Memaksimumkan berbagai keunggulan program-program pendidikan tinggi, baik fisik maupun jasa, dilandasi semangat kebersamaan; dan
- (e) Mengutamakan semangat kerjasama di berbagai jenjang program studi dan unit satuan kerja lainnya dilandasi kepentingan bangsa, negara dan kemanusiaan.

#### 1.8 Nilai Dasar UNA

Untuk meraih kepercayaan sebagai agen pemberdayaan masyarakat melalui Tridharma perguruan tinggi, RENOP UNA lima tahun ke depan (2012-2016) dilandasi oleh nilai-nilai (*values*) UNA yaitu bahwa UNA merupakan perguruan tinggi yang (a) menginspirasi; (b) mencerahkan; (c) memotivasi; (d) memedulikan; dan (e) memberdayakan. Kelima nilai dasar UNA dijelaskan sebagai berikut:

##### Menginspirasi:

- Mengubah jalan pikiran mahasiswa ke arah yang lebih positif.
- Mendorong mahasiswa untuk memulai suatu perubahan ke arah yang lebih baik.
- Menumbuhkan ide baru bagi mahasiswa untuk direnungkan, dilaksanakan, dan dibagikan kepada orang lain.
- Membuat mahasiswa berani melakukan hal-hal yang mungkin bukan pilihan

sebagian besar orang.

**Mencerdaskan:**

- Meningkatkan kemampuan mahasiswa untuk melihat gejala, menentukan sikap, mengendalikan diri, dan mengambil keputusan dengan tepat.
- Membuat mahasiswa menjadi insan yang *visioner* – berfikir dan berpandangan jauh ke depan.

**Memotivasi:**

- Menumbuhkan semangat mahasiswa dalam menghadapi kesulitan, tantangan, dan hambatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- Mengarahkan dan memberi semangat kepada mahasiswa untuk melakukan sesuatu yang penting dalam rangka mencapai keadaan dan kehidupan yang dicita-citakan.

**Mempedulikan:**

- Memahami, memperhatikan, dan memenuhi kebutuhan (sarana dan prasarana) yang diperlukan oleh mahasiswa dalam proses belajar maupun interaksi sosial.
- Memahami dan membantu mengatasi setiap kesulitan yang dihadapi oleh mahasiswa dalam proses belajar.
- Menempatkan dan memperlakukan mahasiswa dalam derajat yang sama tanpa memandang suku, agama, ras, dan golongan.

**Memberdayakan:**

- Menempatkan mahasiswa sebagai subjek dalam proses belajar, dan membuka kesempatan seluas-luasnya untuk berpartisipasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan.
- Memberi kesempatan seluas-luasnya kepada mahasiswa untuk menyampaikan pendapat dan pandangan dalam mimbar akademik secara bertanggung-jawab.
- Memberi bekal kompetensi (*hardskill* dan *softskill*) yang cukup bagi mahasiswa untuk menjalani kehidupan sosial maupun profesional di masa depan.

## BAB 2

### VISI DAN MISI

#### **1. Dasar penyusunan visi, misi, tujuan dan sasaran Universitas Asahan (UNA)**

Penyusunan visi, misi, tujuan dan sasaran (VMTS) Universitas Asahan (UNA) mengacu pada Peraturan Rektor Nomor 16 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyusunan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran di lingkungan Universitas Asahan. Dasar penyusunan VMTS UNA tersebut terdiri atas: (1) rekam jejak penyelenggaraan pendidikan tinggi di UNA, (2) perkembangan kebijakan pusat serta visi dan misi Kementerian Pendidikan, (3) perkembangan potensi sumber daya UNA, (4) tuntutan kebutuhan pasar kerja, (5) hasil analisis lingkungan eksternal, dan (6) hasil evaluasi renstra UNA periode 2011-2015. Jabaran masing-masing dasar penyusunan VMTS UNA tersebut adalah sebagai berikut.

#### **a. Rekam Jejak Pengalaman UNA**

Semangat mendirikan perguruan tinggi nasional di daerah oleh para putra putri terbaik Kabupaten Asahan, terlihat dari rekam jejak sejarah perjalanan penyelenggaraan UNA yang diawali dengan berdirinya Yayasan sebagai tanda terdaftar pada tanggal 18 Juli 1985 dengan Nomor [8/AN/1985/PN-KIS](#), serta melalui akta pendirian Nomor 41

yang dikeluarkan oleh notaris Dr. Adiputra Parlindungan dengan notaris pengganti Abdul Latief Harahap berdasarkan surat keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia, Nomor: M.34.HT.03.03.Th.1984, tanggal 19 Mei 1984. Keberadaan legal formal Yayasan tersebut, selanjutnya dijadikan tonggak komitmen para *shareholders* dalam mewujudkan institusi pendidikan tinggi di Kabupaten Asahan dan sekitarnya. Semangat kejuangan tersebut terus dibangun melalui upaya mempersiapkan proposal pengajuan berdirinya institusi perguruan tinggi dalam bentuk Universitas Asahan kepada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan d/h Dirjen Dikti Kemendiknas melalui Kantor Koordinasi Penrguruan Tinggi Swasta (Kopertis) Wilayah I.

Upaya tersebut akhirnya berbuah hasil, dengan diterbitkannya izin pendirian UNA dari Kopertis Wilayah I melalui Surat Keterangan Persetujuan Pendirian Nomor: 075/SK.PPS/KOP.I/1986 tertanggal 28 April 1986, dengan melaksanakan perkuliahan 4 (empat) Fakultas, yaitu: (1) Fakultas Teknik dengan Program studi (Prodi) Teknik Sipil, (2) Fakultas Pertanian dengan Prodi Budidaya Pertanian, (3) Fakultas Ekonomi yang terdiri atas Prodi Manajemen dan Prodi Studi Pembangunan, dan (4) Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan yang terdiri atas Prodi Administrasi Pendidikan, Prodi Pendidikan Bahasa Indonesia, dan Prodi Pendidikan Bahasa Inggris. Keempat fakultas tersebut diperkuat oleh Surat Keterangan Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi, Nomor: 0241/0/1989 tanggal 22 April 1989 tentang Pemberian Status terdaftar kepada Fakultas/Jurusan/Program studi di lingkungan UNA.

Agar penyelenggaraan institusi tersebut lebih terarah sesuai dengan mandat yang diberikan Pemerintah, maka berdasarkan hasil rapat koordinasi Yayasan bersama-sama dengan Pimpinan Universitas selanjutnya menetapkan visi institusi sebagaimana tertuang dalam Peraturan Yayasan Nomor [061/YP-UNA/1994](#) tentang Statuta Universitas Asahan, **Pasal 3** bahwa visi UNA adalah: **“Menjadi Perguruan Tinggi Berkualitas, Berwawasan Lingkungan, Berkemampuan Mengembangkan Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Seni Berdasarkan Iman dan Taqwa Demi Kepentingan Kemanusiaan”**. Visi tersebut telah menjadi instrumen pemacu dan pemicu organ perguruan tinggi untuk terus mengembangkan unit-unit kelembagaan dalam Statuta universitas. Ketegasan arah pengembangan UNA tersebut berimplikasi positif dengan diterbitkannya izin pendirian Fakultas Hukum dengan Program studi Ilmu Hukum berdasarkan Surat Keputusan Dirjen Dikti Kemendiknas Nomor 389/DIKTI/Kep/1995 tertanggal 8 September 1995.

Pada tahun 2006 pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Kependidikan menambah 3 (tiga) Prodi baru yaitu: Prodi Pendidikan Matematika, Prodi Pendidikan Bahasa Inggris, dan Prodi Pendidikan Bahasa Indonesia sesuai dengan SK Dirjen Dikti Kemdikbud Nomor 181/D/T/2006 tertanggal 7 Juni 2006. Pada tahun 2009, dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat akan tenaga ahli dibidang perairan dan kelautan, selanjutnya UNA membuka jenjang Program Sarjana (S1) bidang Perikanan dan Kelautan pada Fakultas Pertanian yang terdiri atas Prodi Budidaya Perairan sesuai dengan SK Dirjen Dikti Kemdikbud Nomor [1602/D/T/2009](#).

Gelora semangat membangun putra daerah menjadi generasi unggul juga dibuktikan UNA dengan mendirikan 2 (dua) Prodi baru pada Fakultas Teknik, yaitu Prodi Teknik Informatika dan Prodi Teknik Mesin berdasarkan Surat Keputusan Dikti Kemdiknas Nomor: [0271/O/2014](#). Selanjutnya dalam upaya penguatan tata pamong (*Good University Governance*), terutama dalam meningkatkan kredibilitas institusi, pendirian Universitas Asahan telah dilakukan penyesuaian dengan terbitnya Undang-Undang Yayasan Nomor 16 Tahun 2001 sebagaimana telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2004, menyusul telah diterbitkannya Surat Tanda Daftar Yayasan dari Dirjen Administrasi Hukum Umum Kemenkumham R.I Nomor: AHU-AH.01.06-2016.

Pada tahun 2015 ketika dilakukan penyusunan kembali Renstra UNA untuk periode 2016-2020, telah dilakukan revisi terhadap visi dan misi UNA, dengan rumusan visi UNA adalah **“Menjadi universitas yang unggul**

*bidang pendidikan, dan eco-socio-environment dalam menghasilkan lulusan yang inovatif dan berkepribadian”.*

Selanjutnya menyusul terbitnya Permenristekdikti Nomor 50 Tahun 2017 sebagai perubahan atas Permenristekdikti Nomor 13 Tahun 2015 tentang Renstra Kemenristekdikti Tahun 2015-2019, yang menambahkan satu misi Kemenristekdikti, yaitu “Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dalam rangka reformasi birokrasi”, maka pada tahun 2017 melalui Rapat Pimpinan UNA menilai perlu melakukan penyesuaian serta penambahan satu misi UNA yaitu “Menyelenggarakan tata kelola dan layanan akademik yang sehat dan bermutu”. Perjalanan panjang perkembangan kelembagaan yang disebut rekam jejak inilah, yang telah menjadi salah satu dasar dalam penyusunan visi dan misi UNA yang lebih realistik untuk dapat membawa institusi ini ke posisi masa depan yang lebih maju dan unggul.

#### **b. Perkembangan Kebijakan Pusat serta Visi Kemenristekdikti**

Perkembangan pembangunan Pendidikan Nasional terus melaju dengan pesat terutama pengembangan tata kelola Perguruan Tinggi melalui penerbitan sejumlah kebijakan, standar, serta perubahan visi pendidikan tinggi pusat. UNA sebagai *downline* Kemenristekdikti terus melakukan penyesuaian agar menjadi institusi yang relevan dan reliabel bagi perkembangan masa depan. Wujud loyalitas tersebut terlihat orientasi masa depan pengembangan institusi UNA mengacu pada kebijakan dan visi Kemenristekdikti yaitu “*Terwujudnya pendidikan tinggi yang bermutu serta kemampuan iptek dan inovasi untuk mendukung daya saing bangsa*“ sebagaimana tertuang dalam Renstra Kemenristekdikti berdasarkan Permenristekdikti Nomor 13 tahun 2015 dan Permenristekdikti Nomor 50 tahun 2017. Visi Kemenristekdikti tersebut telah memberikan arah pengembangan UNA ke depan dengan melakukan revisi terhadap visi UNA yang penyusunannya terintegrasi dengan revisi Renstra UNA tahun 2016-2020 pada tahun 2017.

Selain itu, dasar penyusunan visi UNA juga merujuk pada kebijakan Pendidikan Tinggi yang berkembang, yakni: (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi; (2) Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi; (3) Permenristekdikti Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi; (4) Permenristekdikti Nomor 50 tahun 2015 tentang Pendirian, Perubahan, Pembubaran Perguruan Tinggi Negeri, dan Pendirian, Perubahan, Pencabutan Izin Perguruan Tinggi Swasta; (6) Permenristekdikti Nomor 62 Tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi; (7) Permenristekdikti Nomor 50 Tahun 2017 tentang Renstra Kemenristekdikti 2015-2019; (8) Peraturan BAN-PT Nomor 2 Tahun 2017 tentang Sistem Akreditasi Nasional Pendidikan Tinggi. Perubahan visi dan misi Kemenristekdikti, serta perkembangan kebijakan pusat telah menjadi salah satu dasar dalam menyusun visi UNA.

#### **c. Perkembangan Potensi Sumber Daya UNA**

Percepatan perwujudan visi UNA sangat ditentukan oleh dukungan seluruh sumber daya yang tersedia. Oleh karena itu, salah satu dasar penyusunan visi UNA adalah perkembangan potensi UNA dalam usianya 32 tahun sebagaimana tertuang dalam dokumen profil kinerja UNA tahun 2017 bahwa: (1) Potensi Sumber Daya Manusia UNA sebanyak 119 orang dosen dengan kualifikasi S-2 117 orang, S-3 2 orang, dan didukung tenaga kependidikan yang berjumlah 72 orang; (2) Program Studi yang terakreditasi B berjumlah 10 Prodi (90,90 %) dari 11 Prodi yang ada. Satu prodi lainnya yang masih terakreditasi C dalam proses mempersiapkan reakreditasi ke BAN-PT; (3) Telah terjadi peningkatan jumlah dan kualitas sarana dan prasarana pendukung pembelajaran yang sangat signifikan; (4) Terjadi perubahan minat masyarakat terhadap UNA 5 tahun terakhir, dari tahun akademik 2013/2014 hingga tahun 2017/2018 dengan jumlah mahasiswa mendaftar UNA 3272 orang pada tahun akademik 2013/2014, 2997 orang

pada tahun akademik 2014/2015, 2709 orang pada tahun akademik 2015/2016, 3059 orang pada tahun akademik 2016/2017, dan 2839 orang pada tahun akademik 2017/2018; (5) Potensi lainnya terlihat dari berkembang jaringan hubungan kerjasama kemitraan UNA dengan institusi Pemerintah dan Swasta dalam dan luar negeri, yaitu 119 institusi dalam negeri dan sebanyak 7 institusi luar negeri.

#### d. Hasil Analisis Lingkungan Eksternal

Dasar penyusunan visi Universitas Asahan juga mempertimbangkan hasil analisis lingkungan eksternal, yaitu: (1) Universitas Asahan merupakan Perguruan Tinggi Swasta di Kabupaten Asahan yang berperan sebagai katalisator percepatan visi pembangunan Provinsi Sumatera Utara khususnya di Kabupaten Asahan dan kawasan Pantai Timur dalam bidang pendidikan, perbankan, perdagangan, perindustrian, pertanian, perkebunan dan perikanan; (2) Tantangan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi; (3) Tuntutan kebutuhan pasar kerja; (4) Tuntutan perubahan kebijakan nasional tentang pendidikan tinggi; (5) Perkembangan ekonomi kawasan dan diberlakukannya ASEAN *Economic Community* (AEC) pada tahun 2015 menuju *single market* dan *production base* meliputi arus perdagangan bebas untuk sektor barang, jasa, investasi, pekerja terampil, dan modal.

#### e. Hasil Evaluasi Renstra UNA Periode 2011-2015

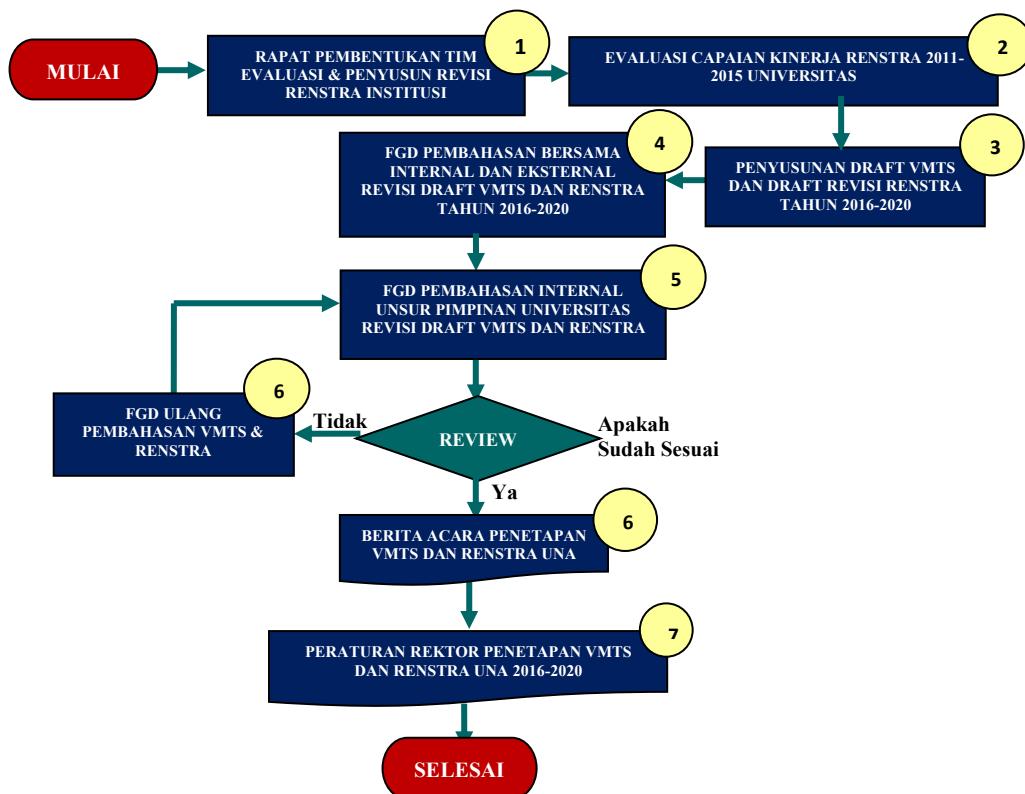
Upaya pembangunan UNA yang maju berkesinambungan terlihat dari keberlanjutan indikator kinerja UNA dari periode Renstra pada periode waktu lima tahun hingga mencapai target perwujudan visi berdasarkan Rencana Induk Pengembangan UNA (*grand design*) tahun 2025. Untuk itu, dasar utama penyusunan dan revisi visi UNA adalah Laporan Hasil Evaluasi Renstra UNA tahun 2011-2015, yang sekaligus dijadikan sebagai *baseline* penetapan target indikator kinerja renstra UNA tahun 2016-2020. Adapun rangkuman capaian indikator Renstra 2011-2015 yang masih perlu dimaksimalkan adalah:

- 1) Di bidang akademik, beberapa aspek yang perlu ditingkatkan antara lain, **Pertama**, upaya yang sistematis terhadap pemenuhan Standar Nasional Pendidikan Tinggi terutama dalam mengoptimalkan implementasi Standar Pelayanan Minimal (SPM) yang terdiri dari: (a) Standar layanan pendidikan; (b) Standar layanan penelitian; (c) Standar layanan pengabdian kepada masyarakat; dan (d) Standar layanan administrasi. **Kedua**, optimalisasi implementasi kurikulum berbasis KKNI, baik pada dimensi ide, kelengkapan dokumen tertulis, proses pembelajaran, dan evaluasi.
- 2) Capaian prestasi Sivitas Akademika perlu ditingkatkan, terutama jumlah mahasiswa dalam pemenangan kejuaraan tingkat nasional dan internasional berkaitan dengan program ekstrakurikuler mahasiswa bidang: (1) program penalaran dan keilmuan; (2) program minat, bakat, dan kegemaran; (3) program kesejahteraan; (4) program kepedulian sosial; dan (5) program kewirausahaan mahasiswa.
- 3) Jumlah dan kontribusi kerjasama kemitraan dengan institusi dalam dan luar negeri yang masih perlu ditingkatkan. Hingga saat ini, kerjasama kemitraan UNA yang telah terjalin dengan institusi Pemerintah dan Swasta dalam dan luar negeri sebanyak 119 institusi dalam negeri dan 7 institusi luar negeri.

Keberhasilan indikator kinerja pada periode Renstra UNA tahun 2011-2015 akan terus dipertahankan dan dijadikan sebagai *baseline* dan referensi dalam merevisi visi, misi, dan penyusunan Renstra UNA 2016-2020.

## 2. Mekanisme Penyusunan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran (VMTS)

Mekanisme penyusunan VMTS UNA sebagaimana tertuang dalam Peraturan Rektor Nomor 16 Tahun 2015 tentang Pedoman Penyusunan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran di lingkungan Universitas Asahan, diawali dengan Tim Pelaksana Kegiatan Penyusunan Revisi Renstra 2016-2020 pada tahun 2015 melalui Surat **Keputusan Rektor Nomor: 253/KPTS-UNA/2015**. Penyusunan VMTS UNA dilakukan bersamaan atau terintegrasi dengan kegiatan evaluasi Renstra UNA Tahun 2011-2015 serta penyusunan Renstra UNA Tahun 2016-2020. Mekanisme evaluasi renstra, revisi renstra dan revisi VMTS UNA tertera dalam Gambar 1.1.



**Gambar 1.1.** Diagram Mekanisme Penyusunan VMTS UNA Tahun 2015

### Keterangan Tahapan:

**Tahap Pertama.** Rapat Pembentukan Tim Evaluasi Renstra dan Penyusun Revisi Renstra UNA yang dihadiri oleh Rektor dan Wakil Rektor, perwakilan senat, dekan, kepala biro, ketua lembaga, UPT, ketua program studi, dan menghasilkan Surat Keputusan Rektor Nomor: 253/KPTS-UNA/TAHUN 2015 tentang Tim Evaluasi Renstra dan Penyusunan Revisi Renstra 2016-2020 Universitas Asahan.

**Tahap Kedua,** FGD Evaluasi Capaian Kinerja Renstra 2011-2015 Universitas, yang dihadiri oleh Rektor dan Wakil Rektor, perwakilan senat, dekan, kepala biro, ketua lembaga, UPT, dan ketua program studi, sehingga menghasilkan Capaian kinerja bidang akademik, SDM, keuangan, tata kelola, kerjasama, kemahasiswaan, dan kinerja unit-unit layanan.

**Tahap Ketiga,** Penyusunan Draft VMTS dan Draft Revisi Renstra 2016-2020 oleh Tim Penyusunan Revisi Renstra 2016-2020 Universitas Asahan. Kegiatan ini menghasilkan Draft VMTS dan Draft Revisi Renstra 2016-2020.

**Tahap Keempat,** FGD Pembahasan bersama internal dan eksternal UNA, dengan melibatkan unsur pimpinan Universitas sebagai *pihak internal*, dan *pihak eksternal* UNA terdiri atas unsur Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Asahan, Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan, Dinas Pertanian Kab Asahan, Dinas Perikanan Kabupaten Asahan, Bagian Perekonomian, BUMN/BUMD, Alumni UNA, dan Kepala Sekolah. Kegiatan ini menghasilkan Draft VMTS dan Draft Revisi Renstra 2016-2020 yang disepakati oleh pihak

internal dan eksternal UNA.

**Tahap Kelima**, FGD Pembahasan Internal oleh unsur pimpinan Universitas meliputi Rektor dan Wakil Rektor, senat universitas, dekan, kepala biro, ketua lembaga, UPT. Kegiatan ini menghasilkan Draft VMTS dan Draft Revisi Renstra 2016-2020 yang disepakati oleh unsur Pimpinan Universitas.

**Tahap Keenam.** Menyusun Berita Acara Kesepakatan Bersama tentang Rumusan VMTS dan Revisi Renstra 2016-2020 yang ditandatangani oleh Rektor dan Perwakilan pihak eksternal meliputi unsur Pemerintahan Asahan, Dunia Usaha dan Industri, serta Alumni UNA. Hasil kegiatan tersebut berupa Berita Acara Rumusan VMTS serta Revisi Renstra 2016-2020.

**Tahap Ketujuh.** Penetapan rumusan revisi VMTS dan revisi Renstra 2016-2020 berdasarkan Berita Acara Kesepakatan Bersama sebagai dasar penerbitan Peraturan Rektor Nomor **23 Tahun 2015** tentang Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran UNA (VMTS), dan Peraturan Rektor Nomor **24 Tahun 2015** tentang Renstra UNA tahun 2016-2020.

### **3. Pihak yang Terlibat dalam Penyusunan/Revisi VMTS UNA**

Wujud keterlibatan pemangku kepentingan (*stakeholders*) dalam penyusunan/revisi VMTS UNA merupakan salah satu bentuk akuntabilitas dan transparansi UNA dalam menetapkan arah pengembangan ke depan, agar penyelenggaraan UNA menjadi milik bersama dan tanggungjawab bersama para pemangku kepentingan. Pihak-pihak pemangku kepentingan yang terlibat dalam revisi perumusan VMTS UNA adalah sebagai berikut.

- 1) **Unsur Pengguna Lulusan**, meliputi: (a) **Dinas Pertanian Kabupaten Asahan**, melalui kehadiran Kepala Dinas Pertanian memberikan gagasan terkait dengan alih fungsi lahan, pemanfaatan lahan tidur, swasembada pangan dan diversifikasi pangan; (b) **Dinas Pendidikan Kabupaten Asahan** melalui kehadiran Kepala Dinas Pendidikan memberikan masukan tentang kriteria kebutuhan SDM bidang pendidikan dan budaya; (c) **PT Perkebunan Nusantara III (PTP III)**, melalui kehadiran staf personalinanya memberikan masukan tentang perkembangan kebijakan perusahaan dan proyeksi kebutuhan tenaga kerja; (d) **Satuan pendidikan melalui kepala-kepala sekolah** di Asahan memberikan masukan tentang perkembangan paradigma baru pendidikan dan perkembangan kebijakan kurikulum nasional, serta peran serta perguruan tinggi seperti UNA.
- 2) **Unsur Alumni** melalui Ikatan Alumni meliputi Pengurus Ikatan Alumni UNA (IKA-UNA) memberikan masukan tentang relevansi kurikulum dan kualitas lulusan UNA dengan kebutuhan pasar kerja.
- 3) **Unsur mahasiswa** melalui ketua Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) memberikan masukan tentang pengembangan fungsi layanan pembelajaran dan layanan tata administrasi.
- 4) **Unsur organ perguruan tinggi UNA** meliputi (a) **Dewan Penyantun (Yayasan)** memberikan masukan tentang dukungan peningkatan mutu penyelenggaraan akademik secara berencana dan berkelanjutan; (b) **Senat Akademik** melalui Ketua Senat Universitas memberikan masukan tentang strategi peningkatan mutu penyelenggaraan akademik yang lebih relevan untuk mendukung rumusan VMTS UNA ke depan.
- 5) **Unsur Organ Pengelola/Pimpinan UNA** meliputi Rektor, Wakil Rektor, Kepala Biro, Dekan dan Ketua Lembaga UNA, memberikan masukan dengan mempersiapkan draft VMTS dan draft Renstra UNA 2016-2020.

### **Revisi Penyesuaian Misi UNA Tahun 2016-2020**

Menyusul terbitnya Permenristekdikti Nomor: 50 Tahun 2017 sebagai perubahan atas Permenristekdikti Nomor: 13 Tahun 2015 tentang Renstra Kemenristekdikti Tahun 2015-2019, yang menambahkan satu misi Kemenristekdikti, yaitu “Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dalam rangka reformasi birokrasi”, maka pada tahun 2017 melalui Rapat Pimpinan UNA dinilai perlu melakukan penyesuaian serta penambahan satu misi UNA yaitu “Menyelenggarakan tata kelola dan layanan akademik yang sehat dan bermutu”. Selanjutnya penyesuaian misi UNA tersebut dituangkan ke dalam Peraturan Rektor Nomor **19 Tahun 2017** tentang Penyesuaian Misi UNA.

## **Pernyataan Visi UNA:**

***“Menjadi universitas yang unggul bidang pendidikan, dan eco-socio-environment dalam menghasilkan lulusan yang inovatif dan berkepribadian”***

### ***Penjelasan:***

#### ***Kerangka Waktu Pencapaian Visi:***

Berdasarkan Rencana Operasional (RENOP)UNA, visi UNA tersebut akan terwujud pada tahun 2025 dengan keunggulan di tingkat nasional.

#### **Unggul:**

Unggul atau *excellence* memiliki arti yang bernilai berdaya saing. Daya saing UNA terus meningkat untuk pemenuhan dan melampaui SN-Dikti secara berkelanjutan menuju capaian kinerja UNA pada tahun 2025. Keberlanjutan indikator kinerja tersebut bertujuan untuk mewujudkan citra UNA menjadi institusi terpercaya dalam penyelenggaraan layanan akademik meliputi pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Oleh karena itu predikat yang ingin dicapai UNA pada tahun 2025 adalah menjadi perguruan tinggi swasta 100 besar di Indonesia menurut BAN-PT. Indikator umum lainnya adalah Akreditasi Perguruan Tinggi (APT) dalam peringkat unggul (A), dan 70% program studi berperingkat akreditasi A.

Indikator keunggulan lulusan UNA ditingkat nasional pada tahun 2025 terlihat dari:

#### **1) Indikator Keunggulan UNA di Bidang Pendidikan**

- a) Menjadi institusi penggerak peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan yang didukung oleh hasil-hasil penelitian.
- b) Menjadi institusi rujukan dalam mengembangkan sistem akademik dan pembelajaran melalui kerjasama kemitraan.
- c) Menjadi pusat pengkajian dan pengembangan kepribadian (*iman dan taqwa*) dan internalisasinya dalam penyelenggaraan pendidikan, manajemen dan kepemimpinan.
- d) Menjadi pelopor dalam pengembangan mutu layanan akademik, tata administrasi dan publikasi.
- e) Menjadi institusi mitra terpercaya dan bermanfaat bagi pengembangan masyarakat melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

#### **2) Indikator Keunggulan UNA di Bidang *eco-socio-environment***

- a) Menjadi institusi penggerak pengembangan ekonomi berkelanjutan meliputi aspek pertumbuhan, perkembangan, dan produktivitas yang berdampak bagi kehidupan masyarakat.
- b) Menjadi penggerak pengembangan sosial kemasyarakatan meliputi aspek kesetaraan, pemberdayaan, keterjangkauan, partisipasi, keterbukaan, identitas budaya, dan stabilitas institusi.
- c) Menjadi pelopor pengembangan pelestarian dan rekayasa lingkungan meliputi keseimbangan lingkungan, pengembangan potensi lingkungan, dan keanekaragaman hayati.

#### **3) Indikator Keunggulan Lulusan UNA:**

##### **a) *Inovatif:***

- 1) Memiliki kemampuan mendayagunakan keterampilan berpikir ilmiah dengan sumber daya yang ada.
- 2) Menghasilkan karya kreatif dan orisinal.
- 3) Adaptif dan responsif terhadap perkembangan perubahan global.

##### **b) *Berkepribadian:***

- 1) Memiliki sikap dan perilaku yang konsisten, jujur, terpercaya, adil, bertanggung-jawab, berempati, pantang menyerah, rela berkorban serta terbuka.
- 2) Memiliki jiwa patriotik, cinta kebenaran, berintegritas, percaya diri, pengendalian diri, dan bersyukur.

- 3) Percaya diri dan memiliki etos kerja yang kuat (kerja keras, gigih, tekun, ulet, berani).

#### **4.a. Pernyataan Misi UNA:**

Untuk mewujudkan visi, maka ditetapkan misi UNA, yaitu:

- 1) Menyelenggarakan pendidikan yang bermutu.
- 2) Mengembangkan dan menyebarluaskan hasil penelitian yang berorientasi ekonomi, sosial dan lingkungan.
- 3) Mengembangkan kerjasama kemitraan dan pengabdian kepada masyarakat.
- 4) Menyelenggarakan tata kelola dan layanan akademik yang sehat dan bermutu.

#### **4.b. Pernyataan Tujuan UNA**

Untuk melaksanakan misi, maka ditetapkan tujuan UNA, yaitu:

- 1) Menghasilkan lulusan yang kompeten dan berkepribadian, serta relevan dengan kebutuhan pasar kerja.
- 2) Menghasilkan mahasiswa yang kreatif dan inovatif melalui penyelenggaraan pendidikan dan dukungan SDM yang bermutu.
- 3) Menghasilkan dan menyebarluaskan karya inovatif pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berorientasi *eco-socio-environment*.
- 4) Menciptakan suasana akademik dan citra institusi yang berorientasi *eco-socio-environment*.
- 5) Menghasilkan kesepakatan kerjasama kemitraan dan pengabdian kepada masyarakat.
- 6) Menghasilkan pengembangan kelembagaan, tata kelola dan layanan yang bermutu.

#### **4.c. Pernyataan Sasaran Strategis UNA**

Untuk mencapai tujuan di atas, ditetapkan Sasaran UNA, yaitu:

- 1) Dihasilkannya lulusan yang kompeten dan berkepribadian, serta relevan dengan kebutuhan pasar kerja.
- 2) Berkembangnya mahasiswa yang berprestasi, kreatif, dan inovatif.
- 3) Terselenggaranya pendidikan yang berkualitas, efektif dan efisien.
- 4) Meningkatnya dukungan SDM yang berkualitas dan memadai.
- 5) Dihasilkannya penelitian untuk solusi permasalahan *stakeholder*.
- 6) Dihasilkannya publikasi tingkat nasional dan internasional.
- 7) Terciptanya suasana akademik dan citra institusi.
- 8) Dihasilkannya kerjasama kemitraan dalam dan luar negeri.
- 9) Dihasilkannya pengabdian kepada masyarakat.
- 10) Terselenggaranya pengembangan kelembagaan, tata kelola dan layanan yang bermutu.

## 5. Keterkaitan dengan Visi dan Misi Kemenristekdikti, serta Keterkaitan Antar VMTS UNA

**Tabel 1.1.** Keterkaitan antara Visi dan Misi UNA dengan Visi dan Misi 'Kemenristekdikti.

Pernyataan Visi & Misi	Kemenristekdikti	UNA
<b>Visi</b>	Terwujudnya pendidikan tinggi yang bermutu serta kemampuan iptek dan inovasi untuk mendukung daya saing bangsa.	<i>Menjadi universitas yang <u>unggul</u> bidang pendidikan, eco-socio-environment dalam menghasilkan lulusan yang inovatif dan berkepribadian.</i>
<b>Misi</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Meningkatkan relevansi, kuantitas, dan kualitas pendidikan tinggi untuk menghasilkan SDM yang berkualitas;</li> <li>2. Meningkatkan kemampuan Iptek dan inovasi untuk menghasilkan nilai tambah produk inovasi; dan</li> <li>3. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dalam rangka reformasi birokrasi.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menyelenggarakan pendidikan yang bermutu.</li> <li>2. Mengembangkan dan menyebarluaskan hasil penelitian yang berorientasi ekonomi, sosial dan lingkungan.</li> <li>3. Mengembangkan kerjasama kemitraan dan pengabdian kepada masyarakat.</li> <li>4. Menyelenggarakan tata kelola dan layanan akademik yang sehat dan bermutu.</li> </ol>

**Tabel 1.2.** Keterkaitan Antar Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran UNA

Visi	Misi	Tujuan	Sasaran Strategis
Menjadi universitas yang <u>unggul</u> bidang pendidikan, <i>eco-socio-environment</i> dalam menghasilkan lulusan yang inovatif dan berkepribadian.	1. Menyelenggarakan pendidikan yang bermutu.	1. Menghasilkan lulusan yang kompeten dan berkepribadian, serta relevan dengan kebutuhan pasar kerja.	1. Dihasilkannya lulusan yang kompeten dan berkepribadian, serta relevan dengan kebutuhan pasar kerja.
		2. Menghasilkan mahasiswa yang keatif dan inovatif melalui penyelenggaraan pendidikan dan dukungan SDM yang bermutu.	2. Berkembangnya mahasiswa yang berprestasi, kreatif, dan inovatif.
			3. Terselenggaranya pendidikan yang bermutu, efektif dan efisien.
			4. Meningkatnya dukungan SDM yang berkualitas dan sangat memadai.
	2. Mengembangkan dan menyebarluaskan hasil penelitian yang berorientasi ekonomi dan lingkungan.	3. Menghasilkan dan menyebarluaskan karya inovatif pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang berorientasi <i>eco-socio-environment</i> .	5. Dihasilkannya penelitian untuk solusi permasalahan <i>stakeholder</i> terutama yang berkaitan dengan <i>eco-socio-environment</i> .
		4. Menciptakan suasana akademik dan citra institusi yang berorientasi <i>eco-socio-environment</i> .	6. Dihasilkannya publikasi tingkat nasional dan internasional.
	3. Mengembangkan kerjasama kemitraan	5. Menghasilkan kesepakatan kerjasama kemitraan dan	7. Terciptanya suasana akademik dan citra institusi yang berorientasi <i>eco-socio-environment</i> .
			8. Dihasilkannya kerjasama kemitraan dalam dan luar negeri.

Visi	Misi	Tujuan	Sasaran Strategis
	dan pengabdian kepada masyarakat.	pengabdian kepada masyarakat	9. Dihasilkannya pengabdian kepada masyarakat.
	4. Menyelenggarakan tata kelola dan layanan yang sehat dan bermutu.	6. Menghasilkan pengembangan kelembagaan, tata kelola dan layanan yang bermutu.	10. Terselenggaranya pengembangan kelembagaan, tata kelola dan layanan yang bermutu.

**1.2. Pernyataan mengenai tonggak-tonggak capaian (milestones) tujuan yang dinyatakan dalam sasaran-sasaran yang merupakan target terukur, dan penjelasan mengenai strategi serta tahapan pencapaiannya.**

### 1. Profil Sasaran Strategis UNA

Berdasarkan Rencana Operasional (RENOP) UNA Tahun 2006 – 2025, tonggak-tonggak capaian (*milestones*) tujuan yang dinyatakan dalam sasaran strategis UNA, dijabarkan lebih lanjut dalam bentuk Rencana Strategis (renstra) lima tahunan. Artinya, lintasan pembangunan UNA jangka panjang 2006 –2025 memberi penekanan pada 4 (empat) profil sasaran melalui 4 tahapan renstra, yaitu: (1) Penguatan Layanan Pembelajaran (*Strengthning of Teaching Learning*); (2) Proses pembelajaran bermutu (*Teaching Learning Quality*) (3) Kualitas Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (*Research and Community Development Quality*); (4) Keunggulan atas dasar Pengakuan Tingkat Nasional (*National Recognition*). Lintasan pembangunan UNA tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 1.2. Lintas pembangunan jangka panjang UNA 2006 - 2025

Nilai-nilai yang mendukung dan mewarnai upaya percepatan perwujudan Visi, Misi, Tujuan, dan Strategi (VMTS) UNA adalah komitmen organisasi dan komitmen kerja dalam bentuk etos kerja seluruh warga UNA dalam rangka meningkatkan integritas institusi untuk semata-mata mencapai kepuasan para pemangku kepentingan. Perwujudan VMTS tersebut pada tahun 2025 akan terbangun citra positif yang membanggakan dan pada gilirannya meningkatkan kepercayaan masyarakat (*trust*) terhadap UNA.

Profil sasaran pembangunan jangka panjang UNA menuju 2006 – 2025 disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 1.1 Profil Lintasan Umum Sasaran UNA 2006 - 2025**

Penguatan Layanan Pembelajaran	Peningkatan Mutu Pembelajaran	Peningkatan Mutu Penelitian dan Pengabdian	Capaian Keunggulan Tingkat Nasional
Tahun 2006 – 2010	Tahun 2011 – 2015	Tahun 2016 - 2020	Tahun 2021 - 2025
UNA sebagai <i>organisasi pembelajar (learning organization)</i> secara dinamis, memberi penguatan daya dukung <i>pelayanan pembelajaran</i> internal.	UNA dengan <i>atmosfer akademik yang sehat dan dinamis</i> , memberi <i>pelayanan pembelajaran bermutu</i> untuk menghasilkan lulusan yang berkepribadian dan mandiri.	UNA sebagai institusi unggul bidang pengembangan, penciptaan atau penyebarluasan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui publikasi jurnal nasional dan/atau internasional yang bereputasi, serta <i>penerapannya di masyarakat</i> .	UNA sebagai <i>lembaga pengembangan inovasi</i> berbasis riset serta memiliki jaringan kemitraan pendidikan, penelitian dan pengabdian yang <i>diakui secara nasional</i> .

Agar keempat tahapan profil sasaran di atas dapat diimplementasikan secara terukur, maka dijabarkan dalam bentuk rencana aksi (*action plan*) yang dikenal dengan istilah Rencana Operasional (renop) untuk rentang waktu 1 tahun. Keseluruhan bentuk perencanaan mulai dari RIP, renstra, renop fokus pada pencapaian tujuan dan sasaran strategis UNA, dan pada gilirannya mampu mewujudkan visi dan misi UNA.

### 1. Tonggak-Tonggak Pencapaian Sasaran Institusi UNA

Berdasarkan 6 butir tujuan telah ditetapkan 8 butir sasaran UNA yang dirumuskan secara jelas sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Tonggak-tonggak capaian (milestones) tujuan dalam bentuk sasaran UNA.**

Proses Pembelajaran	Mutu Pembelajaran	Mutu Penelitian dan Pengabdian	Keunggulan Tingkat Nasional
Th 2006 – 2010	Th 2011 - 2015	Th 2016 - 2020	Th 2021 - 2025
1. Melakukan pengawasan melekat proses belajar mengajar (PBM) setiap dilakukan pembelajaran oleh dosen baik di kelas, di laboratorium maupun di lapangan oleh petugas waskat	1 . Melakukan pemetaan peran semua lini berbasis internal kontrol untuk menetapkan indikator utama kesuksesan PBM serta pengukurnya. 2. Mengembangkan pola baru diklat bagi staf yang berbasis kompetensi yang	1. Membangun jaringan ke seluruh PTN & PTS secara nasional di bidang penelitian dan pengabdian Kepada masyarakat 2. Aktif memberikan kontribusi dalam semua program nasional melalui pemikiran dan	1. Memperkuat jaringan nasional sebagai dasar untuk membangun kemitraan tingkat nasional di bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian. 2. Memberi kesempatan kepada dosen,

UNA.	<p>menjamin keandalan staf untuk percepatan pencapaian PBM.</p> <p><b>3.</b> Memperkuat pelaksanaan monev dan sistem pengendalian internal untuk menjamin akurasi eksekusi tindakan perbaikan (Continuous Quality Improvement) dalam bidang PBM.</p>	<p>produk inovatif.</p> <p>3. Melakukan inovasi untuk temuan baru dalam Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat yang menjamin keterlibatan para pihak dan pemberdayaan potensi yang dimiliki UNA.</p> <p>4. Mengembangkan terobosan (inovasi) dan dorongan peningkatan kuantitas dan kualitas hasil penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang berorientasi <i>eco-socio-environment</i>.</p>	<p>mahasiswa dan staf pendukung untuk melakukan magang dan kunjungan kerja singkat di berbagai daerah di Indonesia.</p> <p>3. Aktif merekognisi karya-karya inovatif dosen untuk kepen- tingan bersama dalam rangka mengembangkan peradaban bangsa.</p>
------	--	--	---

Dalam rangka mewujudkan tujuan dan mencapai sasaran strategis UNA, maka perlu dirumuskan strategi/program pencapaian masing-masing sasaran. Untuk menjamin kepastian keberlangsungan strategi pencapaian sasaran tersebut selanjutnya ditetapkan indikator kinerja program (IKP). Perwujudan tujuan dan pencapaian sasaran UNA dilihat dari tahapan satuan waktu tahunan atas ketercapaian indikator kinerja setiap strategi/program yang diterapkan, dan sekaligus sebagai mekanisme kontrol pencapaian visi dan misi UNA. Berikut disajikan strategi/program pencapaian masing-masing sasaran UNA sebagaimana tertuang dalam tabel berikut:

Tabel 1. Strategi pencapaian masing-masing sasaran UNA serta tahapan pencapaiannya (Tahun 2021-2025)

<b>Pencapaian Sasaran Strategis 1: Dihasilkannya lulusan yang kompeten dan berkepribadian, serta relevan dengan kebutuhan pasar kerja.</b>		<b>Base Line (2020)</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
<b>STRATEGI / PROGRAM</b>	<b>INDIKATOR KINERJA PROGRAM</b>						
1. Peningkatan kompetensi dan kepribadian lulusan. UNA	1. Persentase lulusan tepat waktu	80	82	84	86	88	90
	2. Persentase IPK > 3	82	83	84	86	88	89
	3. Rata-Rata IPK Lulusan S1	3,38	3,40	3,44	3,45	3,50	3,55
	4. Rata-rata masa studi lulusan S1 (tahun)	4,56	4,50	4,40	4,30	4,20	4,00
3. Peningkatan relevansi lulusan dengan kebutuhan pasar kerja.	5. Masa tunggu lulusan bekerja (bulan)	6,0	5,9	5,5	5,3	5,2	4,0
	6. Relevansi Pekerjaan dengan bidang keahlian/Studi (%)	92	93	94	96	97	98
	7. Persentase Gaji Pertama > UMP	83	84	85	86	87	88
<b>Pencapaian Sasaran Strategis 2: Berkembangnya mahasiswa yang berprestasi, kreatif, dan inovatif.</b>							
4. Peningkatan prestasi mahasiswa bidang akademik, penelitian dan publikasi.	8. Jumlah mahasiswa juara lomba bidang keahlian, penelitian dan publikasi:						
	a. Tingkat wilayah/lokal	2	3	4	4	4	5
	b. Tingkat nasional	1	2	2	3	3	4
	c. Tingkat internasional	0	0	1	1	2	3
5. Peningkatan prestasi mahasiswa bidang seni dan budaya.	9. Jumlah mahasiswa juara lomba bidang seni dan budaya:						
	a. Tingkat wilayah/lokal	2	2	3	3	4	4
	b. Tingkat nasional	1	1	2	3	3	4
	c. Tingkat internasional	0	0	1	1	2	3
6. Peningkatan prestasi mahasiswa bidang olahraga dan kebugaran.	10. Jumlah mahasiswa juara lomba bidang olahraga dan kebugaran.						
	a. Tingkat wilayah/lokal	2	3	4	4	5	5
	b. Tingkat nasional	1	1	2	3	3	4
	c. Tingkat internasional	0	0	1	1	2	3
7. Peningkatan prestasi mahasiswa bidang kewirausahaan, kemasyarakatan dan kebangsaan.	11. Jumlah mahasiswa juara lomba bidang kewirausahaan, kemasyarakatan dan kebangsaan:						
	a. Tingkat wilayah/lokal	1	2	3	4	5	6
	b. Tingkat nasional	1	1	2	3	3	4
	c. Tingkat internasional	0	0	1	1	2	3
8. Peningkatan akses, beasiswa, dan komunitas	12. Jumlah provinsi asal mahasiswa.	6	7	8	9	10	11
	13. Jumlah mahasiswa penerima beasiswa.	12	14	16	18	23	25

STRATEGI / PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	Base Line (2020)	2021	2022	2023	2024	2025
kewirausahaan mahasiswa.	14. Jumlah kelompok/kemunitas kewirausahaan mahasiswa (inkubator bisnis mahasiswa)	2	3	4	5	7	8
<b>Pencapaian Sasaran Strategis 3: Terselenggaranya pendidikan yang berkualitas, efektif dan efisien.</b>							
9. Pengembangan kurikulum berorientasi KKNI	15. Persentase Prodi yang mengembangkan kurikulum berorientasi KKNI.	54,54	63,63	72,72	81,81	90,90	100
	16. Persentase Prodi yang mengintegrasikan softskills (pendidikan karakter) dalam implementasi kurikulum.	63,63	72,72	81,81	90,90	100	100
	17. Persentase Prodi yang mengembangkan <i>joint curriculum</i> .	NA	0	0	18,18	27,27	36,36
	18. Persentase Prodi yang melakukan Monev Internal dokumen dan implementasi kurikulum.	63,63	72,72	81,81	90,90	100	100
10. Peningkatan mutu proses pembelajaran.	19. Persentase kehadiran Dosen dalam mengajar.	81	82	84	86	90	92
	20. Persentase kehadiran Mahasiswa dalam belajar.	83	87	89	91	92	93
	21. Jumlah Kelompok Dosen Bidang Keahlian (KDBK)	NA	0	4	8	9	11
	22. Persentase dosen yang menerapkan 3 tugas MK mahasiswa (CBR, CJR, Rekayasa Ide)	75	81	82	84	86	90
	23. Persentase dosen yang mengikuti pelatihan peningkatan kapasitas pembelajaran.	65	71	81	82	84	86
	24. Persentase dosen yang menyusun pedoman pembelajaran dan RPS.	80	89	91	92	93	99
	25. Persentase dosen yang menyusun bahan ajar..	76	80	81	81	83	86
	26. Jumlah mahasiswa yang mengikuti <i>transfer kredit</i> .	NA	0	0	0	5	8
	27. Persentase mahasiswa menggunakan fasilitas e-learning.	NA	69	77	78	81	84
	28. Persentase mahasiswa yang memanfaatkan sumber belajar <i>hardcopy</i> dari perpustakaan.	NA	71	81	82	84	86
11. Peningkatan sarpras dan fasilitas	29. Rasio ruang belajar per rombongan belajar Mhs	NA	1: 0,5	1: 0,6	1: 0,7	1: 0,9	1 : 1
	30. Jumlah laboratorium/bengkel/studio/galery.	NA	6	7	8	10	12

STRATEGI / PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	Base Line (2020)	2021	2022	2023	2024	2025
pendukung proses pembelajaran.	31. Rasio bandwidth (Mbps) per mahasiswa. 32. Jumlah wifi Zone 33. Persentase mahasiswa yang menggunakan free hotspot area. 34.Jumlah judul jenis buku hardcopy sumber belajar yang tersedia di perpustakaan. 35.Jumlah judul e-buku sumber belajar yang tersedia di situs e-learning UNA (link).	NA NA 45 258	1:0,75 1 55 349	1:0,75 2 61 529	1:1,5 3 64 671	1:1,7 4 71 821	1:2,0 5 78 1020 112
12. Peningkatan sarpras dan fasilitas pendukung layanan tata administrasi dan kemahasiswaan.	36. Rasio luas ruang kerja dosen dengan jumlah dosen tetap. 37.Jumlah ruang pertemuan ilmiah (seminar, auditorium, serbaguna, dll) 38.Jumlah ruang pelayanan registrasi dan tata administrasi akademik. 39. Jumlah ruang kegiatan Pembinaan kreativitas kemahasiswaan. 40. Jumlah unit komputer pendukung layanan administrasi.	1: 0,4 3 3 2 3	1: 0,4 3 3 2 41	1: 0,5 3 3 3 45	1: 0,7 4 5 4 57	1 : 0,9 6 5 5 60	1: 1 8 7 6 80
<b>Pencapaian Sasaran Strategis 4: Meningkatnya dukungan SDM yang berkualitas, dan memadai.</b>							
13. Peningkatan relevansi dosen.	41. Persentase Prodi yang memiliki dosen yang relevan minimal 6.	54,54	72,72	81,81	90,90	100	100
14. Peningkatan kuantitas dan kuantitas dosen	42. Persentase Dosen Berkualifikasi S3	2	2	2	4	4	8
	43. Persentase Dosen Bersertifikat Pendidik	6	6	9	14	25	50
	44. Rasio dosen tetap terhadap jumlah dosen	NA	95,28	95,28	95,28	96,18	98,26
	45. Persentase dosen dengan jabatan lektor kepala	NA	3,3	3,3	3,3	6,6	9,3
	46. Persentase dosen dengan jabatan guru besar	0	0	0	0	1	2
	47. Rasio dosen tetap terhadap jumlah mahasiswa	NA	1: 35	1: 30	1: 27	1: 25	1: 25

15. Peningkatan tenaga kependidikan	48. Persentase tenaga kependidikan dengan sertifikat kompetensi	6	6	6	10	14	19
	49. Rasio tenaga kependidikan terhadap jumlah dosen.	NA	1:1,7	1:1,7	1:1,7	1:1,8	1:1,9
	50. Rasio tenaga kependidikan terhadap jumlah mahasiswa.	NA	1: 46	1: 46	1: 46	1: 44	1: 40
<b>Pencapaian Sasaran Strategis 5: Dihasilkannya penelitian untuk solusi permasalahan stakeholder.</b>							
16. Peningkatan penelitian berdasarkan sumber pembiayaan	51. Jumlah penelitian dengan biaya dari diri peneliti	50	55	60	117	146	183
	52. Jumlah penelitian dengan biaya dari PT/yayasan	35	40	58	131	164	205
	53. Jumlah penelitian dengan biaya dari Kemenristekdikti.	2	3	3	5	6	8
	54. Jumlah penelitian dengan biaya dari institusi dalam negeri di luar Kemenristekdikti.	4	8	15	20	25	31
	55. Jumlah penelitian dengan biaya dari dari institusi luar negeri.	0	0	0	2	4	6
17. Peningkatan layanan penelitian untuk pengembangan kebijakan dan pendidikan.	56. Jumlah penelitian berbasis kebijakan dan tatakelola kelembagaan.	4	5	7	15	19	23
	57. Jumlah penelitian berbasis kebutuhan pendidikan.	45	52	67	135	169	212
18. Peningkatan penelitian berbasis pengembangan industri, dan ekonomi kerakyatan	58. Jumlah penelitian berbasis kebutuhan industri.	2	2	3	5	6	8
	59. Jumlah penelitian berbasis pengembangan ekonomi kerakyatan.	4	5	6	12	15	19
19. Peningkatan kerjasama penelitian dengan pemerintah dan swasta.	60. Jumlah kerjasama penelitian dengan lembaga Pemerintah.	10	12	15	30	38	48
	61. Jumlah kerjasama penelitian dengan lembaga swasta.	3	4	5	10	13	16
20. Peningkatan penelitian pengembangan konservasi, kebencanaan dan pelestarian lingkungan.	62. Jumlah penelitian berbasis pengembangan konservasi alam.	3	3	4	8	10	13
	63. Jumlah penelitian berbasis kebencanaan.	2	2	3	6	8	10
	64. Jumlah penelitian berbasis pelestarian lingkungan.	5	6	8	16	20	25
21. Peningkatan penelitian pengembangan budaya, kearifan lokal dan sosial kemasyarakatan.	65. Jumlah penelitian berbasis pelestarian dan pengembangan budaya dan kearifan lokal.	9	10	13	26	32	40
	66. Jumlah penelitian berbasis pengembangan sosial kemasyarakatan.	4	5	6	12	15	19
22. Peningkatan bahan ajar dosen berbasis penelitian	67. Jumlah buku ajar dosen berbasis penelitian.	7	9	12	16	21	27

STRATEGI / PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	Base Line (2020)	2021	2022	2023	2024	2025
23. Peningkatan keterlibatan mahasiswa dalam penelitian dosen.	68. Jumlah mahasiswa yang terlibat dalam penelitian dosen 69. Jumlah judul penelitian dosen yang melibatkan mahasiswa	13 8	18 10	25 13	35 18	49 23	69 30
<b>Strategi Pencapaian Sasaran 6: Dihasilkannya publikasi tingkat nasional dan internasional.</b>							
24. Peningkatan publikasi ilmiah.	70. Jumlah Jurnal ilmiah terakreditasi DIKTI 71. Jumlah Jurnal ilmiah tingkat internasional 72. Jumlah Buku terbit tingkat nasional 73. Jumlah Buku terbit tingkat internasional 74. Jumlah Karya Seni tingkat nasional 75. Jumlah Karya Seni tingkat internasional 76. Jumlah Karya Sastra tingkat nasional 77. Jumlah Karya Sastra tingkat internasional	0 0 2 0 0 0 0 0	0 3 5 0 0 0 0 0	0 25 120 0 0 0 0 0	1 32 147 0 2 1 4 1	6 41 181 1 2 6 4 2	10 53 223 3 11 3 6 3
25. Peningkatan kekayaan intelektual.	78. Jumlah HKI yang di daftarkan 79. Jumlah Paten yang di daftarkan	0 0	0 0	0 0	1 1	2 2	3 3
26. Peningkatan prototipe	80. Jumlah prototipe R&D 81. Jumlah prototipe Industri	0 0	0 0	0 0	0 0	2 2	3 3
<b>Pencapaian Sasaran Strategis 7: Terciptanya suasana akademik dan citra institusi.</b>							
27. Peningkatan suasana akademik	82. Jumlah dosen tamu untuk kuliah umum. 83. Jumlah kegiatan bedah buku 84. Jumlah kelompok/komunitas belajar mahasiswa. 85. Jumlah studi banding pendidikan mahasiswa.	0 0 0 0	0 0 0 0	1 1 4 1	2 1 8 3	3 2 11 5	5 3 14 7
28. Peningkatan citra institusi	86. Jumlah kegiatan Seminar Nasional/Internasional 87. Jumlah media publikasi tentang sosialisasi profil dan capaian kinerja UNA. 88. Jumlah keterpakaian SDM UNA di publik.	0 0 0	0 1 6	1 2 12	2 4 15	4 6 19	8 8 25
<b>Pencapaian Sasaran Strategis 8: Dihasilkannya kerjasama kemitraan dalam dan luar negeri.</b>							
29. Peningkatan kerjasama dalam negeri	89. Jumlah kerjasama dengan lembaga pemerintah dalam negeri.	41	41	42	44	57	74

STRATEGI / PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	Base Line (2020)	2021	2022	2023	2024	2025
	90. Jumlah kerjasama dengan lembaga swasta dalam negeri.	34	34	35	36	49	64
30. Peningkatan kerjasama luar negeri	91. Jumlah kerjasama dengan lembaga pendidikan luar negeri.	5	5	6	6	8	11
	92. Jumlah kerjasama dengan lembaga swasta luar negeri.	1	1	2	2	3	4
31. Pengembangan kerjasama peningkatan <i>income generate</i> .	93. Jumlah kerjasama unit bisnis/produksi dengan lembaga lain.	7	7	9	9	12	16
<b>Pencapaian Sasaran Strategis 9: Dihasilkannya pengabdian kepada masyarakat.</b>							
32. Peningkatan pengabdian kepada masyarakat (PKM) berdasarkan sumber pembiayaan	94. Jumlah pengabdian dengan biaya sendiri dosen.	55	45	63	78	98	123
	95. Jumlah pengabdian dengan biaya dari PT/yayasan	35	70	85	105	131	164
	96. Jumlah pengabdian dengan biaya dari Kementerian Kebudayaan dan Pendidikan	6	0	0	4	7	12
	97. Jumlah pengabdian dengan biaya dari institusi dalam negeri di luar Kementerian Kebudayaan dan Pendidikan	7	15	20	25	31	39
	98. Jumlah pengabdian dengan biaya dari institusi luar negeri.	0	0	0	1	2	3
33. Peningkatan PKM bidang pemberdayaan masyarakat dan desa.	99. Jumlah PKM bidang penguatan kemitraan sosial budaya masyarakat.	9	11	15	19	24	30
	100. Jumlah PKM melalui pengembangan kewirausahaan masyarakat	27	34	43	65	82	104
	101. Jumlah PKM melalui penerapan Iptek sebagai wujud kreativitas dan inovasi kampus	6	8	10	14	18	23
	102. Jumlah PKM melalui KKN pembelajaran Masyarakat.	58	72	90	101	127	161
34. Peningkatan PKM bidang pengembangan kemitraan.	103. Jumlah PKM melalui pengembangan desa mitra/binaan	3	5	6	8	10	13
	104. Jumlah PKM melalui kemitraan produk unggulan daerah	0	0	2	3	5	8
	105. Jumlah PKM melalui kemitraan pengembangan wilayah kab/kota dan CSR..	0	0	2	3	4	5
35. Peningkatan keterlibatan mahasiswa dalam PKM dosen.	106. Jumlah mahasiswa yang terlibat dalam PKM dosen.	6	6	7	12	21	35
	107. Jumlah judul PKM dosen yang melibatkan mahasiswa	2	2	3	5	8	15

STRATEGI / PROGRAM	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	Base Line (2020)	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Pencapaian Sasaran Strategis 10: Terselenggaranya pengembangan kelembagaan, tata kelola dan layanan yang bermutu.</b>							
36. Peningkatan peringkat akreditasi	108.Peringkat Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi (AIPT) dari BAN-PT.	0	0	0	B	B	A
	109.Jumlah Prodi berperingkat akreditasi A dari BAN-PT.	0	0	0	2	4	6
37. Peningkatan kelembagaan	110.Perkembangan jumlah Prodi.	10	10	11	11	12	14
	111.Jumlah pusat keunggulan Iptek bidang pendidikan, ekonomi, sosial, dan lingkungan.	4	6	6	8	10	12
38. Pengembangan tatakelola dan reformasi birokrasi	112.Jumlah kebijakan teknis tatakelola dan ketatalaksanaan PT.	6	6	8	14	18	24
	113.Jumlah unit yang memiliki peta proses bisnis dan SOP sebagai wujud reformasi birokrasi.	NA	4	4	7	10	12
	114.Jumlah unit yang menerapkan siklus SPMI untuk peningkatan mutu layanan seara berencana dan berkelanjutan.	NA	3	3	5	7	8

## BAB 3

### ANALISIS KONDISI INTERNAL DAN EKSTERNAL

Analisis kondisi internal dan eksternal pada hakikatnya adalah suatu upaya introspeksi untuk menemukan isu-isu pokok yang perlu ditanggulangi. Kondisi internal dikaji kekuatan dan kelelahannya, sedangkan kondisi eksternal dikaji peluang dan tantangan yang akan dihadapi.

#### 3.1 Kondisi Internal

Sesuai dengan arah kebijakan pengembangan UNA menuju tahun 2021, kondisi internal UNA dievaluasi berdasarkan sejumlah parameter, yaitu: Organisasi dan Manajemen, Sumberdaya Manusia dan Infrastruktur, Mahasiswa dan Lulusan, serta Kurikulum dan Proses Pembelajaran.

#### A. Organisasi dan Manajemen

##### **Kekuatan**

- (1) Unsur manajemen UNA dan Perkumpulan Penyelenggara Pendidikan Nasional (Perpendiknas) selaku Badan Hukum Penyelenggara UNA memiliki komitmen tinggi dalam pengembangan tridharma perguruan tinggi.
- (2) Keterpaduan kebijakan antara unsur manajemen UNA dan Perpendiknas merupakan dasar yang kuat bagi penyusunan program 4 (empat) tahun ke depan. Keterpaduan kebijakan tersebut dapat memperkuat komitmen UNA untuk mengembangkan organisasi yang sehat dan manajemen yang bersih serta transparan di berbagai bidang.
- (3) UNA sudah memiliki Pusat Penjaminan Mutu. Keberadaan lembaga ini menempatkan UNA sebagai salah satu Perguruan Tinggi di Indonesia yang sudah melaksanakan proses penjaminan mutu pada tahun 2008.
- (4) Sampai saat ini UNA telah menyelenggarakan pendidikan pada 2 (dua) program studi yang relevan dengan rumpun ilmu ekonomi, yaitu: (a) S1 Manajemen; (b) S1 Pembangunan; 1 (satu) program studi S1 Ilmu Hukum; 3 (tiga) program studi yang relevan dengan rumpun rekayasa teknologi, yaitu : (a) S1 Teknik Sipil; (b) S1 Teknik Mesin; (c) S1 Teknik Perangkat Lunak; demikian halnya pada 2 (dua) program studi yang relevan dengan rumpun pertanian, yaitu : (a) S1 Agroekoteknologi; (b) S1 Budidaya Perikanan; di samping itu sebagai bentuk kepeduliannya pada bidang pendidikan UNA juga menyelenggarakan 3 (tiga) program studi yang relevan dengan rumpun kependidikan, yaitu : (a) S1 Pendidikan Matematika; (b) S1 Pendidikan Bahasa Inggris dan (c) S1 Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia.

Semua program pendidikan tersebut telah terakreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN PT).

##### **Kelemahan**

- (1) Keefektifan koordinasi, komunikasi, dan kerjasama antar menumbuhkan budaya akademik yang sehat, sinergis, serta pelayanan prima kepada masyarakat.
- (2) Pola pikir (*mindset*) dan etos kerja tenaga pendidik dan kependidikan masih perlu dikembangkan secara kondusif untuk mengantisipasi

- perubahan lingkungan yang berkembang dinamis.
- (3) Sampai saat ini UNA masih mengandalkan sumber pendanaan dari mahasiswa. Situasi ini terkait dengan masih lemahnya penerapan strategi untuk mengakses berbagai sumber dana, baik dari dalam maupun luar negeri.
  - (4) Jaringan kerjasama dengan dunia industri dan institusi di dalam negeri, baik swasta maupun pemerintah masih perlu dikembangkan secara optimal.

## B. Sumberdaya Manusia dan Infrastruktur

### Kekuatan

- (1) Jumlah dosen tetap UNA berjumlah 81 orang (data awal tahun 2015) dengan kualifikasi S1 dan S2. Di samping itu ada beberapa dosen yang telah memperoleh sertifikat pendidik professional. Kondisi ini menjadi modal dasar pengembangan UNA menghadapi persaingan pendidikan tinggi sehingga perlu dikelola secara efektif, efisien, dan produktif.
- (2) Minat dosen untuk melakukan studi lanjut relatif tinggi, sehingga terbuka kesempatan untuk meningkatkan kualifikasi dosen yang sudah ada. Kondisi ini juga menjadi modal dasar dalam pengembangan UNA.
- (3) Pegawai dan tenaga kependidikan UNA berjumlah 101 orang (data awal tahun 2012) dengan 15 orang berkualifikasi pendidikan SD (14,85 %); 15 orang berkualifikasi SMP (14,85 %); 41 orang berkualifikasi SMA (40,58 %), 1 orang berkualifikasi D3 (1%), 28 orang berkualifikasi S1 (27,72 %), dan 1 orang berkualifikasi S2 (1%). Kondisi ini juga merupakan modal bagi pengembangan UNA sehingga perlu dikelola secara efektif, efisien, dan produktif.
- (4) UNA telah memiliki sistem dan teknologi informasi yang terintegrasi secara bertahap antar unit satuan kerja. Kondisi ini memungkinkan terpenuhinya kebutuhan informasi yang cepat (*real time*), akurat, serta relevan dengan kebutuhan masing-masing unit satuan kerja dalam pengambilan keputusan dan pelayanan.
- (5) Pada seluruh ruang unit satuan kerja telah tersedia minimal satu unit komputer yang telah terhubung pada sambungan internet dengan kapasitas *bandwidth* memadai. Kondisi ini memungkinkan masing-masing unit satuan kerja dapat mengakses informasi dari berbagai sumber dalam rangka meningkatkan kinerja mereka.
- (6) Pada seluruh area kampus UNA telah tersedia sambungan *wi-fi* internet dengan kapasitas *bandwidth* memadai, sehingga seluruh sivitas akademika UNA dapat mengakses semua informasi yang diperlukan dari berbagai sumber.
- (7) UNA memiliki *website* ([www.una.ac.id](http://www.una.ac.id)) sebagai media penyebaran semua informasi penting berkaitan dengan kegiatan tridharma perguruan tinggi kepada para *stakeholder*.
- (8) Perpendiknas selaku badan pengelola UNA memiliki unit-unit usaha dan aset yang potensial untuk dikembangkan sebagai unit penghasil tambahan dana bagi pengembangan kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi oleh UNA.

### Kelemahan

- (1) Jumlah dosen yang akan memasuki masa pensiun (berumur lebih dari 50

- tahun) selama lima tahun ke depan secara kumulatif mencapai 20,17%, oleh karena itu perlu adanya upaya yang terencana dan berkelanjutan dalam rekrutmen dosen sesuai kualifikasi yang diperlukan.
- (2) Produktivitas dosen dalam menulis buku, melakukan penelitian, serta menulis karya ilmiah untuk dipublikasi pada jurnal ilmiah nasional maupun internasional masih perlu ditingkatkan.
  - (3) Etos kerja dan pola pikir (*mindset*) pimpinan unit satuan kerja, tenaga pendidik dan kependidikan dalam mengelola program-program kegiatan akademik dan non-akademik masih perlu didorong untuk lebih menjunjung tinggi prinsip-prinsip kewirausahaan dalam mengelola UNA sebagai institusi pendidikan yang dibiayai oleh masyarakat.
  - (4) Sampai saat ini UNA belum memiliki jurnal ilmiah terakreditasi, kondisi ini menyebabkan peluang dosen dan mahasiswa untuk mempublikasi karya ilmiah masih terbatas.
  - (5) Pimpinan unit satuan kerja di lingkungan UNA belum secara optimal memanfaatkan sistem dan teknologi informasi dalam perencanaan dan pengendalian kegiatan masing-masing unit satuan kerja, sehingga keberadaan sistem dan teknologi informasi tersebut belum memberikan manfaat secara optimal dan sinergis bagi pengelolaan UNA.

## C. Mahasiswa dan Lulusan

### Kekuatan

- (1) Jumlah mahasiswa UNA pada awal tahun 2015 untuk seluruh program studi mencapai 3.981 orang. Jumlah mahasiswa tersebut menunjukkan bahwa UNA adalah Universitas berkategori besar di Indonesia.
- (2) Tingkat ketiaatan mahasiswa UNA terhadap peraturan akademik relatif tinggi. Kondisi ini memungkinkan UNA untuk mengembangkan kualitas pendidikan ke masa depan.
- (3) Minat masyarakat (lulusan SMA/SMK/MA) untuk masuk ke UNA masih relatif tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa UNA masih memperoleh perhatian dan menjadi pertimbangan masyarakat sebagai tempat memperoleh pen-didikan.
- (4) Penerimaan mahasiswa baru UNA dilakukan secara selektif melalui ujian tertulis. Kondisi ini membangun *good image* di masyarakat bahwa UNA mempertimbangkan kualitas calon mahasiswa sebagai *input* dalam proses pendidikan.
- (5) UNA memfasilitasi pembentukan 21 (dua puluh satu) unit kegiatan mahasiswa sebagai salah satu bentuk layanan ekstra-kurikuler bagi mahasiswa yang mencakup layanan pengembangan penalaran, minat, bakat, kegemaran, seni, dan kesejahteraan. Unit kegiatan mahasiswa tersebut memungkinkan mahasiswa mengembangkan kepribadian, karakter, serta kecerdasan sosial melalui kegiatan ekstra kurikuler yang diminati.
- (6) Jumlah lulusan UNA yang telah dihasilkan dari seluruh program studi sampai dengan awal tahun 2015 adalah sejumlah 6.733 orang. Jumlah lulusan tersebut merupakan bukti bahwa UNA memiliki pengalaman panjang dalam proses pendidikan, sekaligus bukti bahwa UNA bukan merupakan perguruan tinggi baru di Indonesia.
- (7) Lulusan UNA telah tergabung dalam sebuah wadah Ikatan Alumni (IKA) UNA, sebagai organisasi induk alumni. Berkembangnya organisasi alumni ini memungkinkan para alumni UNA mudah melakukan komunikasi dan koordinasi.

### **Kelemahan**

- (1) Perbandingan jumlah mahasiswa yang lulus dengan jumlah mahasiswa baru yang diterima pada setiap tahun akademik relatif lebih rendah. Hal ini berakibat pada rasio dosen dan mahasiswa setiap tahun akademik makin rendah.
- (2) UNA belum memiliki pedoman yang jelas tentang arah dan kebijakan pembinaan kemahasiswaan. Kondisi ini menyebabkan pembinaan kegiatan ekstra-kurikuler mahasiswa belum terfokus pada kerangka pengembangan UNA sebagai institusi pendidikan.
- (3) Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) lulusan UNA secara rata-rata relatif rendah dan masa tunggu lulusan untuk memperoleh pekerjaan juga relatif lama.
- (4) Jumlah lulusan UNA yang bekerja di luar bidang studinya belum terdata dengan baik, tetapi ditengarai jumlahnya cukup besar.
- (5) Forum komunikasi alumni belum difasilitasi secara optimal, sehingga jejaring alumni belum terbentuk dengan baik.

### **D. Kurikulum dan Proses Pembelajaran**

#### **Kekuatan**

- (1) Penyesuaian kurikulum pada setiap program studi telah dilakukan secara berkelanjutan setiap 4 tahun sekali dan atau sejalan dengan perkembangan dan perubahan tuntutan kompetensi lulusan.
- (2) Ketersediaan Garis-garis Besar Program Pengajaran (GBPP) untuk setiap matakuliah, dilengkapi dengan Silabus, Satuan Acara Perkuliahinan (SAP), dan Kontrak Perkuliahinan yang wajib disepakati antara dosen dan mahasiswa sebelum perkuliahan semester dimulai.
- (3) Ketersediaan koleksi buku di perpustakaan dengan jumlah judul relatif lengkap dan mutakhir, didukung oleh ketersediaan majalah dan jurnal-jurnal ilmiah, baik dalam bentuk cetakan maupun *e-journal*.
- (4) Ketersediaan fasilitas sambungan internet di seluruh area kampus, yang memungkinkan terselenggaranya proses pembelajaran terpusat pada mahasiswa (*student center learning*).

#### **Kelemahan**

- (1) Pembelajaran dengan paradigma *Student Center Learning* masih perlu ditingkatkan; demikian pula, inovasi model pembelajaran yang efektif dalam proses belajar-mengajar juga masih perlu ditingkatkan.
- (2) Kurikulum belum sepenuhnya berorientasi kepada kebutuhan pasar (*stakeholder*) sehingga mengurangi daya saing lulusan dalam dunia kerja.
- (3) Pemanfaatan *website* UNA oleh dosen sebagai media pembelajaran interaktif dengan mahasiswa masih perlu ditingkatkan.
- (4) Peran pusat-pusat studi yang ada di UNA dalam mendukung kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat masih perlu ditingkatkan.

### **3.2.**

### **Lingkungan Eksternal**

#### **Peluang**

- (1) Deregulasi pendidikan oleh Pemerintah Republik Indonesia, melalui produk-produk hukum dan perundang-undangan, akan mengubah secara mendasar struktur, manajemen, dan etos kerja di sektor pendidikan, sehingga akan mendorong pengelolaan UNA menjadi lebih profesional ke masa depan;

- (2) Globalisasi dengan segala aspek ikutannya membuka peluang kerjasama nasional maupun internasional yang semakin luas. Situasi ini dapat dimanfaatkan oleh UNA untuk mengembangkan kerjasama inovatif dengan berbagai pihak baik di dalam maupun luar negeri, di bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;
- (3) Akses informasi yang tak terbatas dan mudah dijangkau dengan semakin pesatnya teknologi informasi, memungkinkan UNA untuk memperoleh informasi seluas-luasnya dalam rangka pengembangan program tri dharma perguruan tinggi.

#### **Ancaman/Tantangan**

- (1) Perguruan Tinggi di Indonesia, baik PTN maupun PTS, semakin agresif mengembangkan mutu institusinya sehingga persaingan antar perguruan tinggi di dalam negeri akan semakin ketat.
- (2) Deregulasi pendidikan oleh Pemerintah Republik Indonesia, melalui produk-produk hukum dan perundang-undangan, memungkinkan beroperasinya Perguruan Tinggi Asing di Indonesia. Situasi ini akan meningkatkan persaingan perguruan tinggi di dalam negeri, dan akan menjadi tantangan dalam pengelolaan dan pengembangan UNA di masa depan.
- (3) Globalisasi dengan segala aspek ikutannya sangat membutuhkan kreativitas UNA untuk meningkatkan faktor nilai jualnya di pasar bebas. Persaingan kerja lulusan yang semakin ketat tidak hanya terjadi dengan lulusan perguruan tinggi dalam negeri, tetapi juga dengan tenaga kerja asing.

□□□

## **BAB 4**

### **RENCANA PENGEMBANGAN JANGKA PANJANG**

#### **4.1 Perubahan Lingkungan**

KONSEP MENDASAR YANG PERLU MENDAPATKAN PERHATIAN ADALAH MEMPERTAJAM DAN MEMPERDALAM WAWASAN BAHWA UNA MERUPAKAN BAGIAN DARI SUATU LINGKUNGAN. UNA HARUS DIPANDANG SEBAGAI SUBSISTEM DARI SISTEM LOKAL, SISTEM NASIONAL, DAN SISTEM GLOBAL. UNA HANYA DAPAT HIDUP DAN BERKEMBANG APABILA DAPAT MENGHASILKAN YANG SESUAI DENGAN DAN DITERIMA OLEH KEBUTUHAN SISTEM TERSEBUT. DITINJAU DARI SISTEM PASAR, UNA HANYA DAPAT HIDUP APABILA KELUARANNYA DAPAT MEMENUHI KEBUTUHAN PELANGGAN ATAU PIHKAK-PIHKAK YANG BERKEPENTINGAN (*stakeholder*) ANTARA LAIN : MAHASISWA, MASYARAKAT, LINGKUNGAN BISNIS, INDUSTRI DAN PEMERINTAH. LINGKUNGAN LAIN YANG JUGA PERLU MENDAPATKAN PERHATIAN ADALAH LINGKUNGAN INTERNAL YAITU TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN (PEGAWAI).

Dalam cara pandang demikian, UNA harus selalu memantau dan mengantisipasi perubahan faktor lingkungan, baik internal maupun eksternal. Abad ini ditandai oleh perubahan yang sangat cepat dan pesat. Hakekat perencanaan strategis jangka panjang adalah upaya proaktif untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan internal dan eksternal sehingga mampu tetap hidup, tumbuh dan berkembang dengan meningkatkan daya saing berkelanjutan. Atas dasar cara pandang tersebut UNA mengantisipasi perubahan lingkungan strategis sebagai berikut:

- (1) Perubahan kemampuan UNA maupun Perpendiknas dalam menggali dana untuk membiayai anggaran kebutuhan rutin dan pengembangan UNA.
- (2) Perubahan tuntutan masyarakat agar keluaran perguruan tinggi lebih relevan dengan kebutuhan masyarakat.
- (3) Perubahan lingkungan pendidikan, yaitu persaingan antar perguruan tinggi yang makin ketat, bahkan deregulasi pendidikan memungkinkan bermunculan perguruan tinggi luar negeri yang menawarkan jasa di Indonesia. Hal ini menuntut UNA untuk meningkatkan kualitas berkelanjutan agar mampu bersaing.
- (4) Perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi yang mendasar perlu dikejar dan dikuasi serta dimanfaatkan baik untuk kepentingan pendidikan dan pengajaran, penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat.
- (5) Perubahan lingkungan internal khususnya perubahan yang terjadi pada tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, yang mengharapkan kesejahteraan meningkat menjadi lebih baik dan jaminan perkembangan karir yang lebih pasti.

#### **4.2 Isu-isu Pengembang- an Jangka Panjang**

Setelah mengkaji berbagai kondisi internal dan eksternal, dan dengan memperhatikan empat arah kebijakan pengembangan UNA menuju 2021 yaitu: Tata Kelola Organisasi dan Manajemen, Sumberdaya Manusia dan Infrastruktur, Mahasiswa dan Lulusan, serta Kurikulum dan Proses Pembelajaran, maka UNA menetapkan 9 (sembilan) isu pengembangan jangka panjang yaitu:

- (1) Citra Universitas;
- (2) Kualitas lulusan;
- (3) Penelitian dan Pengabdian masyarakat;
- (4) Budaya kerja dan budaya akademik;
- (5) Kualitas sumberdaya manusia dan infrastruktur;

- (6) Tatalaksana Organisasi dan Manajemen;
- (7) Sistem Informasi Manajemen;
- (8) Kerjasama, Aliansi Strategis dan Jejaring; serta
- (9) Kemahasiswaan dan Alumni.

**4.3  
Tujuan  
Jangka  
Panjang**

Tujuan jangka panjang yang hendak dicapai oleh UNA pada tahun 2015-2026 adalah:

- (1) Menghasilkan sumberdaya manusia yang berkualitas, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berwawasan luas, menjadi pembelajar berkelanjutan, dan berintegritas tinggi, sehingga mampu bersaing di tingkat nasional maupun internasional.
- (2) Menghasilkan karya penelitian yang bermanfaat bagi kemaslahatan masyarakat, bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia, maupun masyarakat internasional.
- (3) Menghasilkan sumberdaya manusia yang memiliki kepekaan dan kepedulian sosial yang tinggi, sehingga mampu berperan secara nyata dalam pemberdayaan masyarakat.

**4.4  
Sasaran  
Jangka  
Panjang**

Berdasarkan isu-isu yang telah ditetapkan, dengan memperhatikan tujuan yang hendak dicapai, UNA menetapkan sasaran jangka panjang berikut:

No.	Isu	Sasaran
1.	Citra UNA	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Meningkatkan status akreditasi program studi.</li> <li>b. Meningkatkan kondusivitas suasana kehidupan kampus yang mendukung keberhasilan proses belajar-mengajar.</li> <li>c. Menjalin hubungan yang lebih intens dan kontinyu dengan alumni.</li> <li>d. Menciptakan mekanisme pelaporan dan akuntabilitas UNA terhadap <i>stakeholder</i>.</li> <li>e. Menyempurnakan dan mengoptimalkan isi website UNA.</li> <li>f. Menjalin kerja sama dengan instansi/lembaga lain baik di dalam negeri maupun luar negeri.</li> </ul>
2.	Kualitas Lulusan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Meningkatkan kualitas proses belajar-mengajar.</li> <li>b. Meningkatkan intensitas penggunaan bahasa asing terutama bahasa Inggris dan teknologi informasi bagi mahasiswa dan tenaga pengajar.</li> <li>c. Menetapkan standar kompetensi lulusan.</li> <li>d. Menata kurikulum program studi agar relevan dengan kebutuhan stakeholder.</li> <li>e. Memantapkan student center learning dalam proses pembelajaran.</li> <li>f. Menentukan bidang garapan program studi yang merupakan keunggulan kompetitif dan keunggulan komparatif program studi bersangkutan.</li> </ul>

No.	Isu	Sasaran
3.	Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat	<p>a. Meningkatkan kualitas dan relevansi pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.</p> <p>b. Mengoptimalkan peran pusat studi yang ada di UNA untuk mendukung kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.</p>
4.	Budaya Kerja dan Budaya Akademik	<p>a. Meningkatkan kedisiplinan, kualitas kerja, dan profesionalisme tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan pimpinan unit satuan kerja.</p> <p>b. Meningkatkan produktivitas dosen dan mahasiswa dalam menulis dan publikasi karya ilmiah.</p> <p>c. Meningkatkan keterlibatan dosen dan mahasiswa dalam kegiatan ilmiah, baik tingkat lokal, nasional maupun internasional.</p> <p>d. Mengaktifkan kegiatan diskusi dan/atau seminar rutin berkaitan dengan perkembangan IPTEKS.</p> <p>e. Melakukan penilaian kinerja dosen dan tenaga kependidikan dengan <i>peer review</i>.</p> <p>f. Menetapkan secara tepat <i>reward system</i> untuk tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan mahasiswa berprestasi.</p>
5.	Kualitas Sumberdaya Manusia dan Infrastruktur	<p>a. Merencanakan, mengembangkan karier, dan meningkatkan kesejahteraan baik tenaga pendidik maupun kependidikan.</p> <p>b. Membangun semangat kerja dan etos kerja yang baik.</p> <p>c. Meningkatkan penguasaan teknologi informasi dan bahasa asing bagi tenaga pendidik maupun kependidikan, terutama bahasa Inggris.</p> <p>d. Meningkatkan ketrampilan tenaga kependidikan agar lebih profesional di bidang pekerjaannya.</p> <p>e. Pengembangan, pemeliharaan, dan optimalisasi pemanfaatan sarana dan prasarana (sistem komputerisasi dengan jaringan luas; melengkapi fasilitas laboratorium; meningkatkan kualitas layanan perpustakaan, ruang baca dan internet; menambah ruang kuliah dan ruang kerja; dan perencanaan pembukaan laboratorium pasar modal).</p>

No.	Isu	Sasaran
6.	Tatalaksana Organisasi dan Manajemen	<p>a. Rekonstruksi struktur organisasi UNA untuk mencapai efektivitas dan efisiensi tatakelola institusi.</p> <p>b. Meningkatkan peran Pusat Penjaminan Mutu (P2M) dalam pengelolaan institusi dan program studi.</p> <p>c. Mengembangkan <i>standard operating procedure (SOP)</i> seluruh unit satuan kerja (USK) dalam rangka pelaksanaan tridharma perguruan tinggi.</p> <p>d. Memantapkan sistem/mekanisme penyusunan program kerja dan penganggaran terpadu, dengan fokus pada pengembangan institusi.</p> <p>e. Meningkatkan ketertiban dan kedisiplinan dalam pelaksanaan program kerja dan penggunaan anggaran.</p>
7.	Sistem Informasi Manajemen	<p>a. Menyempurnakan sistem informasi keuangan.</p> <p>b. Menyempurnakan sistem informasi akademik.</p> <p>c. Menyempurnakan sistem basis data (<i>database</i>) tenaga pendidik, tenaga kependidikan, mahasiswa, dan alumni.</p> <p>d. Merancang sistem <i>database</i> penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh dosen dan mahasiswa.</p> <p>e. Merancang sistem informasi manajemen aset serta sarana dan prasarana.</p> <p>f. Menyempurnakan sistem informasi dan layanan perpustakaan digital (<i>digital library</i>).</p> <p>g. Merancang sistem informasi manajemen pengelolaan dan penerbitan jurnal ilmiah. Merancang sistem publikasi karya ilmiah melalui <i>e-jurnal</i> maupun</p>
8.	Kerjasama, Aliansi Strategis dan Jejaring	<p>a. Meningkatkan kerja sama (sinergi) antar perguruan tinggi.</p> <p>b. Meningkatkan kerja sama dan jejaring kerja antara UNA dengan pemerintah daerah, dunia usaha, kalangan industri dan lembaga lain baik di dalam maupun luar negeri untuk kegiatan tridharma perguruan tinggi.</p>

No.	Isu	Sasaran
9.	Kemahasiswaan dan Alumni	<p>a. Meningkatkan kegiatan penalaran, keilmuan, minat, bakat, kegembaran, dan kesejahteraan mahasiswa melalui kegiatan ekstra-kurikuler.</p> <p>b. Memantapkan program pembinaan mahasiswa dengan arah kebijakan yang jelas untuk mendukung pengembangan institusi.</p> <p>c. Memperluas pemberian bea siswa.</p> <p>d. Memantapkan sistem penelusuran (<i>tracing</i>) alumni secara efisien dan efektif dalam rangka menjalin hubungan dengan alumni secara intens dan kontinyu.</p> <p>e. Menyempurnakan sistem basis data (<i>database</i>) alumni.</p>

#### 4.4 Strategi Pencapaian

Untuk mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran tersebut di atas, UNA menerapkan lima strategi umum berikut:

- (1) ***Re-Structuring.*** Menyelaraskan struktur organisasi UNA sesuai dengan tuntutan pengelolaan perguruan tinggi yang efisien dan efektif. Strategi ini adalah langkah awal untuk mewujudkan tata kelola perguruan tinggi yang baik (*good university governance*).
- (2) ***Re-Engineering.*** Menerapkan prinsip kerja *good university governance* ke dalam sistem manajemen perguruan tinggi. Mekanisme kerja dan *standard operating procedure (SOP)* seluruh unit satuan kerja (USK) dalam rangka pelaksanaan tridharma perguruan tinggi perlu dirumuskan kembali. Tujuannya adalah agar setiap USK yang ada di UNA secara sinergis mampu menjadi wadah dan instrumen pengembangan institusi yang efisien, efektif, transparan dan akuntabel.
- (3) ***Re-Training.*** Menyelenggarakan pelatihan bagi dosen (pendidik) dan pegawai (tenaga kependidikan) untuk meningkatkan kompetensi dan mengubah pola pikir (*mindset*) mereka dalam mengelola program-program kegiatan akademik dan non akademik. Fokus utama pelatihan dan perubahan *mindset* tersebut adalah dalam hal kepemimpinan, keterampilan manajerial, dan prinsip-prinsip kewirausahaan dalam mengelola UNA sebagai institusi pendidikan.
- (4) ***Re-Positioning.*** Memosisikan tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki kompetensi di bidangnya untuk memangku jabatan di berbagai unit satuan kerja di lingkungan UNA, dengan prinsip “*orang yang tepat harus berada pada posisi yang tepat*”. Dengan demikian, tenaga pendidik dan kependidikan diharapkan mampu menjadi penggerak utama (*prime mover*) dalam pengembangan unit satuan kerja yang dipimpinnya.
- (5) ***Re-Modeling.*** Mendorong munculnya budaya kerja UNA yang kondusif menuju *world class university*. Kepemimpinan institusional harus bisa diteladani oleh semua tenaga pendidik dan kependidikan di unit satuan kerjanya masing-masing sehingga berkembang budaya dan etos kerja akademik yang

profesional, jujur, bermartabat, dan berkualitas dalam berkarya, serta mampu bekerja dalam satu tim (*team work*) yang solid. Model kemimpinan seperti ini diharapkan akan menumbuhkan budaya kerja bermutu yang akan memudahkan terwujudnya *good university governance* di UNA.

## BAB 5

### PENGEMBANGAN CITRA UNIVERSITAS

Sasaran jangka panjang pertama yang ingin dicapai oleh UNA sebagaimana dinyatakan dalam Bab 4 adalah membangun citra (*image*) positif UNA di masyarakat. Citra positif UNA merupakan persepsi positif *stakeholder* terhadap UNA yang didasarkan pada apa yang mereka ketahui atau mereka kira tentang UNA. Citra positif ini perlu dibangun dan dikembangkan oleh UNA karena para pemangku kepentingan (*stakeholders*) yang memiliki citra positif terhadap UNA secara langsung maupun tidak langsung akan memberikan dukungan kepada UNA untuk berkembang menjadi lebih baik di masa depan.

Citra positif UNA yang dipersepsi oleh para pemangku kepentingan (*stakeholder*) akan menumbuhkan kepercayaan *stakeholder* tentang kredibilitas UNA sebagai institusi penyelenggara pendidikan tinggi. Citra positif UNA yang perlu dibangun dalam waktu 8 tahun ke depan adalah: (a) akreditasi institusi perguruan tinggi; (b) status atau peringkat akreditasi program studi; (c) kondusivitas suasana kehidupan kampus yang mendukung keberhasilan proses belajar-mengajar; (d) hubungan yang intens dan kontinyu dengan alumni; (e) mekanisme pelaporan dan akuntabilitas institusi pada *stakeholder*; dan (f) publikasi tatakelola kelembagaan dan kegiatan tridharma perguruan tinggi melalui *website*.

#### 5.1 Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi menetapkan bahwa terhitung mulai 10 Agustus 2012 perguruan tinggi (PT) dinyatakan sah menerbitkan ijazah bagi lulusannya jika institusi PT dan program studinya terakreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT). Hal ini merupakan tantangan bagi UNA untuk segera merencanakan Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi (AIPT) ke BAN-PT. Berdasarkan UU Nomor 12/2012 tersebut, untuk dapat menerbitkan ijazah bagi lulusan, UNA tidak hanya mengandalkan akreditasi program studi yang telah dimiliki sampai pada saat ini, tetapi juga mengandalkan institusi yang terakreditasi oleh BAN-PT.

Dengan berlakunya UU Nomor 12 Tahun 2012, citra positif UNA dalam persepsi *stakeholder* tidak hanya terbatas pada kualitas program studi sebagai penyelenggara pendidikan, tetapi juga pada kualitas institusi sebagai pengelola program studi tersebut. Oleh karena itu, UNA harus segera berbenah menyiapkan usulan akreditasi institusi perguruan tinggi (AIPT), karena dalam jangka panjang AIPT memiliki nilai penting bagi UNA, yaitu membentuk citra bagi masyarakat bahwa UNA telah menyelenggarakan pendidikan berkualitas sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan.

Untuk mencapai akreditasi institusi yang baik, seluruh unsur pimpinan dan unit satuan kerja di lingkungan UNA harus melihat pentingnya aspek administratif seperti penyiapan data dan informasi yang harus dinyatakan dalam borang akreditasi. Penyiapan aspek administratif tersebut sangat penting agar kualitas infrastruktur dan akademik UNA dapat tergambaran dengan baik dalam borang akreditasi institusi perguruan tinggi.

## **5.2 Akreditasi Program Studi**

Informasi tentang status atau peringkat akreditasi program studi yang ada di UNA dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir (2010-2014) sering diperlukan oleh masyarakat, baik dari para alumni, institusi pengguna lulusan, maupun para calon mahasiswa baru. Para alumni UNA yang dahulu (pada saat lulus) kurang peduli dengan status akreditasi program studi, dalam kurun waktu lima tahun tersebut banyak yang ingin mengetahui status terakhir tentang akreditasi program studi, untuk kepentingan persyaratan kenaikan pangkat, promosi jabatan, atau kepentingan lain terkait dengan ijazah yang dimilikinya. Institusi pengguna lulusan UNA juga banyak yang mengonfirmasi status/peringkat akreditasi program studi terkait dengan ijazah para pegawai/karyawannya. Demikian pula, para calon mahasiswa baru banyak yang menggali informasi tentang peringkat akreditasi program studi sebelum mereka memutuskan untuk mendaftar sebagai calon mahasiswa baru.

Informasi tentang peringkat akreditasi program studi di UNA sangat mereka perlukan, karena beberapa perusahaan atau institusi yang menampung para lulusan UNA saat ini telah menjadikan peringkat akreditasi sebagai salah satu indikator melihat kualitas calon pegawai, yaitu dengan melihat kondisi riil almamaternya terlebih dahulu. Hal ini menunjukkan bahwa memelihara dan meningkatkan status/peringkat akreditasi program studi yang ada di UNA merupakan tugas yang sangat penting, karena dalam persepsi para stakeholder, peringkat akreditasi program studi merupakan citra positif tentang program studi tersebut dalam menyelenggarakan proses pendidikan. Peringkat akreditasi program studi UNA merupakan cerminan dari totalitas keadaan dan karakteristik masukan, proses, keluaran, hasil, dan dampak, atau layanan/kinerja program studi yang diukur berdasarkan sejumlah standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, dalam waktu 12 tahun ke depan, peringkat akreditasi program studi di UNA harus dipertahankan, bahkan harus ditingkatkan, karena citra positif program studi sekaligus merupakan citra positif UNA.

Pada saat ini, pemetaan peringkat akreditasi program studi di UNA, yaitu: Program Studi S1 Ilmu Hukum (Peringkat B), sedangkan 10 program studi lainnya seperti S1 Teknik Sipil, S1 Teknik Mesin, S1 Teknik Perangkat Lunak, S1 Agroekoteknologi, S1 Budidaya Perairan, S1 Manajemen, S1 Ekonomi Pembangunan, S1 Pendidikan Matematika, S1 Pendidikan Bahasa Inggris, S1 Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia masih memiliki Peringkat C. Dalam kurun waktu 12 tahun ke depan, peringkat akreditasi program studi yang mencapai C harus dapat ditingkatkan ke peringkat B.

## **5.3 Kondusivitas Kehidupan Kampus**

Kehidupan di dalam dan di luar kampus yang nyaman, tenang, damai, dan aman serta dukungan fasilitas yang lengkap dan menyenangkan merupakan salah satu pertimbangan setiap orang untuk memilih UNA sebagai tempat belajar. Oleh karena itu, UNA harus selalu berusaha untuk terus menciptakan suasana akademis yang kondusif serta hubungan dengan lingkungan yang harmonis. Suasana akademis yang kondusif di dalam kampus didasarkan pada hubungan antar sivitas akademika yang meliputi dosen, mahasiswa, dan lulusan. Hubungan tersebut tidak hanya berkaitan dengan proses belajar-mengajar di dalam kelas, tetapi juga mencakup hubungan sosial di luar kelas yang bisa mendukung terciptanya suasana akademis yang kondusif. Interaksi dengan masyarakat sekitar juga dilandasi dengan saling ketergantungan yang positif, termasuk interaksi

antara mahasiswa yang bermukim di sekitar kampus dengan masyarakat sekitar. Kehidupan kampus yang kondusif harus terus diupayakan, karena kondusivitas kehidupan kampus tersebut sangat berperan dalam mendukung keberhasilan proses belajar-mengajar.

Upaya dan kegiatan yang harus terus dilakukan oleh UNA dalam waktu 12 tahun ke depan untuk menciptakan suasana akademik yang kondusif di lingkungan program studi adalah:

1. Mematuhi kebijakan tentang suasana akademik, otonomi keilmuan, kebebasan akademik, kebebasan mimbar akademik. Upaya dan kegiatan yang dilakukan antara lain berupa studi banding, seminar, *workshop*, menulis buku ajar, buku referensi, artikel ilmiah dalam jurnal dan seminar yang sesuai dengan keilmuan masing-masing.
2. Ketersediaan dan jenis prasarana, sarana dan dana yang memungkinkan terciptanya interaksi akademik antara sivitas akademika. Upaya dan kegiatan yang dilakukan antara lain menyediakan dan menambah perangkat komputer yang tersambung dengan internet, sehingga pelayanan administrasi akademik berlangsung secara cepat dan *online*, melengkapi perpustakaan dengan buku-buku referensi yang mutakhir, melengkapi perangkat media pembelajaran, seperti laptop, LCD Projector, OHP, menyediakan dan mengalokasikan dana untuk kegiatan penelitian, seminar dan pelatihan.
3. Program dan kegiatan akademik dan non-akademik di dalam maupun di luar kelas untuk menciptakan suasana akademik. Upaya dan kegiatan yang dilakukan antara lain menyelenggarakan seminar, baik regional, nasional maupun internasional, simposium, lokakarya, bedah buku, penelitian bersama, pengenalan kehidupan kampus, dan lain-lain.
4. Interaksi akademik antara dosen-mahasiswa upaya kegiatan yang dilakukan antara lain stadium general, masa pengenalan akademik, dialog dosen-mahasiswa, pertemuan antara mahasiswa, dosen dan alumni.
5. Pengembangan perilaku kecendekiawan. Upaya dan kegiatan yang dilakukan adalah mendorong sivitas akademika (dosen dan mahasiswa) untuk mengikuti dan terlibat secara aktif dalam berbagai kegiatan ilmiah, antara lain: (a) melaku- kan penelitian dan pengabdian masyarakat; (b) terlibat dalam diskusi ilmiah baik di program studi, kelompok kajian ilmiah maupun di forum-forum ilmiah yang lain; (c) mengikuti semi- nar nasional maupun international; (d) mengikuti pelatihan-pelatihan dan *workshop*; (e) menulis artikel jurnal ilmiah; dan (f) menulis buku ajar.

#### 5.4 Hubungan Dengan Alumni

Alumni UNA merupakan produk dari proses pendidikan yang dilaksanakan oleh UNA. Citra positif UNA dalam persepsi masyarakat tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan alumni dalam menjalani kehidupan dan profesi/pekerjaan setelah mereka selesai menjalani proses pendidikan, tetapi juga ditentukan oleh peran alumni dalam menyebarkan berita baik (*good news*) tentang almamaternya.

Dalam banyak hal, peranan alumni dalam memajukan kualitas pendidikan UNA tidak boleh dilupakan, karena alumni merupakan aset penting yang harus dirangkul dan diberi tempat pada posisi yang layak dalam tatakelola UNA. Ada beberapa alasan mengapa alumni harus diberi fungsi dan peranan dalam tatakelola UNA, serta bagaimana hal-hal tersebut dapat diaktualisasikan secara nyata.

Pertama, dalam kaitannya dengan mengembalikan semangat UNA untuk meningkatkan mutu pendidikan, alumni dapat berperan sebagai katalis dengan memberikan berbagai masukan kritis dan membangun kepada almamater mereka, bahkan jika perlu, keterlibatan mereka dipertimbangkan, setidaknya memberi ruang kepada mereka untuk bisa terlibat secara langsung dalam membenahi hal-hal yg dianggap perlu bagi kemajuan almamaternya. Dalam hal ini, alumni memiliki posisi tawar yang unik dan strategis karena meskipun mereka tidak lagi merupakan bagian aktif dalam proses pendidikan di UNA, namun pengalaman mereka selama menjadi mahasiswa, ikatan batin, serta rasa memiliki yang kuat terhadap almamater dapat menghasilkan dan menawarkan berbagai konsep, ide, pemikiran, masukan dan kritik membangun yang hanya bisa diberikan oleh orang-orang yang berada di posisi mereka.

Kedua, secara alamiah, alumni yang berprestasi dan memiliki kompetensi yang mumpuni dapat memainkan fungsi penting dalam membangun opini publik untuk menarik minat calon mahasiswa baru, karena disadari atau tidak, citra alumni di mata masyarakat merupakan salah satu acuan utama yang mendasari keputusan para orang tua mahasiswa dan calon mahasiswa dalam menentukan pilihan pada UNA yang saat ini semakin ketat menghadapi persaingan dengan perguruan tinggi lain. Logikanya, jika alumni UNA memiliki tingkat keberhasilan yang tinggi dapat menjadi promosi dalam penerimaan mahasiswa baru. Mata rantai ini, tentu juga harus didukung dengan sistem pendidikan internal UNA yang baik.

Ketiga, alumni sebagai produk utama dari proses pendidikan UNA juga diharapkan mampu mengembangkan jaringan dan membangun pencitraan UNA di masyarakat. Pengembangan jaringan oleh alumni merupakan potensi strategis untuk membuka berbagai peluang dan meningkatkan daya saing UNA dan manfaatnya tentu akan dirasakan langsung oleh mahasiswa dan sesama alumni. Penciptaan peluang usaha, kerja dan magang, serta sirkulasi berbagai macam informasi penting seputar dunia kerja merupakan beberapa contoh riil yang dapat dikontribusikan oleh alumni melalui jaringan yang dimiliki.

Keempat, dalam internal UNA, keberadaan alumni di berbagai bidang usaha, lapangan pekerjaan dan institusi pendidikan dapat memberikan gambaran dan inspirasi kepada para mahasiswa, sehingga dapat memotivasi mereka dalam menentukan prioritas dan cita-cita ke depan.

Keberadaan alumni mungkin hanya salah satu elemen dari banyak faktor penting yang berperan dalam pengembangan citra UNA. Namun, melihat potensi strategis dan luar biasa yang bisa digali dari keberadaan alumni, sudah saatnya UNA merangkul alumni. Kerjasama dan sinergi yang harmonis antara alumni dengan UNA akan memiliki pengaruh yang luar biasa dalam membangun citra UNA dalam waktu 12 tahun ke depan.

## 5.5 Akuntabilitas Pada Stakeholders

UNA telah melaksanakan rencana induk pengembangan terdahulu dan rencana strategis dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Namun demikian, nilai-nilai *competitive advantage* (daya saing kompetitif) dan *comparative advantage* (daya saing komparatif) telah dibangun dengan segala sumber daya yang dimiliki, dan infrastruktur, mutu layanan, sumber daya, serta kuantitas mahasiswa, dapat terpelihara dengan baik.

Untuk selanjutnya, kehadiran Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 memberikan harapan dan tantangan baru bagi UNA untuk memberikan

layanan terbaik dalam melaksanakan Tridharma perguruan tinggi. Bagi UNA, sebagai bagian integral dari sistem pendidikan nasional, adalah suatu keniscayaan untuk selalu menata dan memelihara nilai-nilai profesionalisme dalam pelaksanaan manajemen kelembagaan secara berkelanjutan. Tantangan dan tuntutan tersebut berlaku untuk seluruh program studi dan unit satuan kerja yang berada di lingkungan UNA. Peningkatan mutu layanan manajemen secara berkelanjutan merupakan program yang harus terintegrasi dalam rencana induk pengembangan UNA. Prinsip-prinsip manajemen yang menuntut ditegakkannya nilai-nilai profesionalisme dalam segala aspek perlu diturunkan ke dalam program aksi seluruh program studi dan unit satuan kerja di lingkungan UNA, tidak terkecuali prinsip-prinsip manajemen keuangan.

Nilai-nilai transparansi, pertanggungjawaban, kejujuran, layanan prima, partisipasi *stakeholders*, kemudahan dalam mengakses informasi, keadilan dalam distribusi kesempatan, tertib dalam pelaksanaan prosedur pengelolaan anggaran dan manajemen administrasi, terbuka dengan perubahan yang lebih baik, serta adaptif dengan perkembangan menjadi perangkat nilai yang harus melekat dalam pelaksanaan manajemen keuangan di UNA. Akuntabilitas dan transparansi dalam pengeloaan akademik dan non-akademik (termasuk bidang keuangan) harus menjadi identitas yang melekat pada UNA sebagai institusi yang menjunjung tinggi nilai-nilai profesionalisme. Keduanya merupakan instrumen penting dalam proses reformasi manajemen, mengingat secara definitif, kualitas tatakelola UNA yang baik ditentukan oleh kedua hal tersebut ditambah dengan partisipasi aktif dari *stakeholder* dalam memberikan umpan balik

(*feedback*) dalam proses perencanaan dan pengendalian manajemen UNA.

Akuntabilitas manajemen dapat dimaknai sebagai pemberian informasi dan pengungkapan (*disclosure*) atas aktivitas dan kinerja manajerial UNA kepada semua *stakeholder*, sehingga hak-hak para pemangku kepentingan, yaitu hak untuk tahu (*right to know*), hak untuk diberi informasi (*right to be kept informed*), dan hak untuk didengar aspirasinya (*right to be heard and to be listened to*) dapat dipenuhi. Oleh karena itu, transparansi atas aktivitas tatakelola UNA kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi sangat diperlukan. Selain yang terkait dengan aspek keuangan, dimensi akuntabilitas kepada *stakeholders* yang perlu dilakukan adalah: (a) akuntabilitas manajerial; (b) akuntabilitas program; dan (c) akuntabilitas kebijakan.

Untuk mewujudkan prinsip akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan dan manajemen di lingkungan UNA, diperlukan

sistem pengendalian internal yang terpadu. Tantangan yang dihadapi adalah membangun sistem pengendalian internal yang handal yang meliputi unsur-unsur organisasi, kebijaksanaan, prosedur, personalia, perencanaan, pembukuan, pelaporan dan pengawasan intern. Salah satu program aksi dalam penguatan sistem pengendalian internal adalah meningkatkan kualitas pemantauan dan mendorong pelaksanaan tindak lanjut hasil pengawasan, serta memberikan pemahaman kepada para pimpinan unit satuan kerja bahwa tindak lanjut hasil pengawasan merupakan wewenang dan tanggung jawab pimpinan unit satuan kerja, karena mereka memiliki wewenang untuk mengambil langkah dan tindakan korektif.

Sistem pengendalian internal di UNA dapat dilakukan dalam tiga lapis yaitu lapis terdalam (lapisan satu) oleh Wakil Ketua II Bidang Keuangan, lapis ke dua oleh Komite Pengawas Internal (KPI), dan lapis ke tiga oleh auditor eksternal yang dapat melibatkan akuntan publik. Hal ini harus dilakukan dengan baik dan saling bersinergi serta masing-masing komponen berpegang kepada tugas dan fungsi asasinya. Prinsip akuntabilitas, transparansi dan partisipatif tidak dapat berjalan sendiri-sendiri, karena terdapat hubungan yang sangat erat dan saling mempengaruhi. Prinsip akuntabilitas, transparansi dan partisipatif, masing-masing adalah instrumen yang diperlukan untuk mencapai prinsip lainnya, dan ketiganya adalah instrumen yang diperlukan untuk mencapai manajemen yang berkualitas di lingkungan UNA, dan akuntabilitas menjadi prinsip kunci.

Prinsip akuntabilitas menuntut dua hal yaitu: (1) kemampuan menjawab (*answerability*), dan (2) konsekuensi (*consequences*). Kedua hal tersebut berhubungan dengan tuntutan bagi para pimpinan unit satuan kerja di lingkungan UNA untuk menjawab secara periodik setiap pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan bagaimana mereka menggunakan wewenang mereka, untuk tujuan apa sumberdaya dimanfaatkan, dan apa yang telah dicapai dengan menggunakan sumber daya tersebut.

Penerapan prinsip akuntabilitas di lingkungan UNA dapat diwujudkan melalui penerapan akuntabilitas keuangan (*financial accountability*), akuntabilitas administratif (*administrative accountability*) dan akuntabilitas kebijakan (*policy accountability*). Upaya memelihara prinsip akuntabilitas ini dapat dilakukan secara imperatif agar seluruh pimpinan unit satuan kerja bertanggung-jawab atas tugas dan kewenangannya.

Prinsip lainnya adalah transparansi. Implikasi prinsip ini adalah menjamin akses atau kebebasan bagi setiap orang untuk memperoleh informasi tentang penyelenggaraan program akademik dan nonakademik UNA, yakni informasi tentang kebijakan, proses pembuatan dan pelaksanaannya, serta hasil-hasil yang dicapai. Melalui prinsip transparansi, memungkinkan adanya

kebijakan terbuka bagi pengawasan dari *stakeholder*. Sedangkan yang dimaksud dengan informasi adalah informasi mengenai setiap aspek kebijakan yang dapat dijangkau oleh publik.

Prinsip yang ketiga adalah partisipatif. Prinsip ini dibutuhkan dalam memperkuat pelaksanaan nilai-nilai demokrasi di lingkungan UNA serta meningkatkan kualitas dan efektivitas lanjutannya. Transparansi bermakna tersedianya informasi yang cukup, akurat dan tepat waktu tentang kebijakan dan proses pembentukannya. Dengan ketersediaan informasi seperti ini masyarakat dapat ikut sekaligus mengawasi sehingga kebijakan yang muncul bisa memberikan hasil optimal bagi semua pihak. Partisipasi *stakeholder* merupakan bagian yang tak terpisahkan dari pelaksanaan program-program UNA, sehingga *stakeholders* akan memperoleh manfaat optimal dari program-program UNA tersebut.

## 5.6 Pemutakhiran Website

Tuntutan masyarakat terhadap mutu pelayanan pendidikan dari waktu ke waktu makin tinggi. Oleh karena itu, seiring dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang semakin pesat, UNA harus terus melakukan inovasi perubahan dalam berbagai aspek agar tidak dilupakan bahkan ditinggalkan oleh masyarakat. Masyarakat dari hal tersebut, UNA sebagai agen perubahan di

masyarakat harus melakukan perubahan secara berkelanjutan sesuai dengan derap dinamika perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Teknologi Informasi berbasis komputer adalah salah satu media yang cukup efektif dalam mengelola sistem informasi akademik UNA. Demikian pula penggunaan internet. Internet tidak hanya bermanfaat dalam upaya pencarian informasi, tetapi juga bermanfaat sebagai media publikasi UNA bagi masyarakat. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk membangun citra positif UNA di masyarakat adalah pemanfaatan dan pemutakhiran website. Pada kurun waktu 3 (tiga) tahun ke depan, website UNA harus dimanfaatkan secara optimal untuk mendiseminasikan seluruh informasi penting yang perlu diketahui oleh masyarakat.

Optimalisasi pemanfaatan website menjadi salah satu pilihan UNA dalam menyebarluaskan informasi, karena masyarakat mulai terbiasa memanfaatkan teknologi informasi berbasis internet untuk mengakses semua informasi yang mereka perlukan. Pemanfaatan website ini diharapkan memberikan manfaat bagi UNA, antara lain: (a) informasi UNA dapat diperoleh dengan mudah tanpa terkendala oleh ruang dan waktu; (b) meningkatkan intensitas komunikasi antara UNA dengan stakeholders; dan (c) meningkatkan citra positif UNA dalam persepsi masyarakat tentang kesungguhan UNA dalam mengelola program peningkatan kualitas pendidikan.

## 5.7 Program dan Indikator

Untuk mewujudkan citra positif UNA sebagaimana diuraikan di atas, diperlukan kegiatan operasional yang konkret serta indikator-indikator capaian yang jelas. Kegiatan serta indikator capaian tersebut diuktisarkan dalam tabel berikut:

Rencana Pengembangan	Program	Kegiatan	Indikator
Pengembangan Citra Universitas	(1) Pengembangan Program Studi	1. Pembukaan Program S2 Ilmu hukum	Penyelenggaraan FH UNA
		2. Menambah Konsentrasi Program Studi S1	
		a. Prodi Akuntansi	Penyelenggaraan
		b. Prodi Pendidikan Guru Sekolah Dasar	Penyelenggaraan FKIP UNA
	(2) Peningkatan status akreditasi institusi dan program studi	Akkreditasi institusi UNA	Nilai Akreditasi
		Program Studi S1 Teknik Sipil	Nilai Akreditasi
		Program Studi S1 Teknik Mesin	Nilai Akreditasi
		Program Studi S1 Teknik	Nilai Akreditasi
		Program Studi S1 Manajemen	Nilai Akreditasi
		Program Studi S1 Ekonomi	Nilai Akreditasi
		Program Studi S1	Nilai Akreditasi
		Program Studi S1 Budidaya	Nilai Akreditasi
		Program Studi S1 Pendidikan	Nilai Akreditasi
		Program Studi S1 Pendidikan Bahasa Inggris	B

	Program Studi S1 Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia	Nilai Akreditasi B
(2) Pengembangan Penerimaan Mahasiswa Baru	1. Penerimaan Mahasiswa Baru Program S1:	
	Program Studi S1 Ilmu Hukum	180 orang
	Program Studi S1 Teknik Sipil	50 orang
	Program Studi S1 Teknik Mesin	35 orang
	Program Studi S1 Teknik Perangkat Lunak	230 orang
	Program Studi S1 Manajemen	400 orang
	Program Studi S1 Ekonomi Pembangunan	60 orang
	Program Studi S1 Agroekoteknologi	270 orang
	Program Studi S1 Budidaya Perairan	50 orang
	Program Studi S1 Pendidikan Matematika	250 orang
(3) Publikasi UNA	Program Studi S1 Pendidikan Bahasa Inggris	300 orang
	Program Studi S1 Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia	300 orang
	1. Pengembangan <i>Website UNA</i>	Pemutakhiran
	2. Pembuatan/Penyempurnaan <i>Profile</i>	
	a. Buku/Cetakan	Pemutakhiran
	b. Video CD	Pemutakhiran

□□□

## BAB 6

### PENGEMBANGAN KUALITAS LULUSAN

Sasaran jangka panjang kedua yang ingin dicapai oleh UNA sebagaimana dinyatakan dalam Bab 4 adalah peningkatan kualitas lulusan. Peningkatan kualitas lulusan dalam kurun waktu 12 tahun ke depan tersebut didasarkan adanya perkembangan situasi di luar UNA yang terbagi ke dalam tantangan perkembangan dunia internasional, nasional, regional, perubahan tuntutan *stakeholder*. Perkembangan situasi di luar UNA tersebut merupakan tantangan bagi UNA untuk menjadi lembaga pendidikan yang mampu disandingkan dan dipertandingkan dalam pergaulan nasional. Perkembangan lingkup nasional dan regional telah mendorong *stakeholder* (pemerintah, mahasiswa, pengguna lulusan, pengguna berbagai jasa UNA) menuntut lebih banyak kepada UNA untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas. Keadaan ini merupakan dasar bagi UNA untuk bertekad dan berusaha menjadi lembaga yang unggul dalam mengembangkan ilmu pengetahuan.

Upaya pengembangan kualitas lulusan UNA yang perlu dilakukan dalam waktu 12 tahun ke depan adalah: (a) peningkatan kualitas proses pembelajaran; (b) peningkatan penguasaan bahasa asing dan teknologi informasi oleh dosen dan mahasiswa; (c) peningkatan standar kompetensi lulusan; (d) peningkatan relevansi kurikulum program studi; (e) pengembangan sumberdaya dosen; (f) penyelenggaraan perkuliahan bermutu; dan (g) pengembangan *raw input* mahasiswa.

#### 6.1 Kualitas Proses Pembelajaran

Perbaikan dan peningkatan kualitas proses pembelajaran harus menjadi perhatian UNA dalam kurun waktu 12 tahun ke depan. Kualitas proses pembelajaran merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan proses pembelajaran di UNA. Hasil belajar yang dicapai mahasiswa dipengaruhi oleh dua faktor utama yakni faktor dari lingkungan dan faktor dari diri mahasiswa seperti motivasi belajar, minat dan perhatian, sikap dan kebiasaan belajar, ketekunan, sosial, ekonomi dan faktor fisik dan psikis serta faktor utama yaitu kemampuan yang dimiliki mahasiswa untuk cepat memahami segala sesuatu.

Tiga unsur yang sangat mempengaruhi kualitas pembelajaran di UNA adalah kompetensi dosen, karakteristik kelas dan karakteristik UNA. Kompetensi dosen mempengaruhi proses terjadinya interaksi antara dosen dan mahasiswa, karena dosen pada hakikatnya adalah sutradara dan sekaligus aktor dalam proses pembelajaran. Selain karena faktor dosen, kualitas pengajaran juga dipengaruhi oleh karakteristik kelas, misalnya: (a) ukuran kelas (*class size*) – yaitu jumlah mahasiswa yang mengikuti proses pengajaran dalam satu kelas; (b) suasana belajar. Suasana belajar yang demokratis akan memberi peluang mencapai hasil belajar yang optimal dibandingkan dengan suasana yang kaku, disiplin yang ketat dengan otoritas penuh pada dosen; (c) fasilitas dan sumber belajar yang tersedia -- bahwa dosen seharusnya bukan satu-satunya sumber belajar, tetapi mahasiswa seharusnya diberi kesempatan untuk berperan sebagai sumber belajar dalam proses belajar.

Faktor lain yang mempengaruhi kualitas pembelajaran di UNA adalah karakteristik UNA itu sendiri, yang sangat berkaitan erat dengan disiplin (tata tertib) Universitas, media pembelajaran yang tersedia, lingkungan UNA, estetika dalam arti bahwa UNA memberikan perasaan nyaman, kepuasan mahasiswa, bersih, rapi dan memberikan inspirasi. Faktor-faktor yang diuraikan di atas

merupakan komponen pendidikan yang saling berhubungan dan menunjang, karena apabila salah satu diantara unsur tersebut tidak memenuhi standar kualitas pendidikan, maka kualitas pembelajaran di UNA tidak akan tercapai secara optimal.

### **6.2 Penguasaan Bahasa Asing dan Teknologi Informasi**

Tuntutan penguasaan bahasa asing (khususnya bahasa Inggris) dalam peta pendidikan Indonesia makin meningkat seiring dengan pergeseran waktu dan kebutuhan akan informasi. Hal ini merupakan tantangan bagi UNA untuk memenuhi tuntutan tersebut. Dengan penguasaan bahasa asing (khususnya bahasa Inggris), para dosen, mahasiswa, dan lulusan UNA diharapkan mampu berkomunikasi dengan mudah menggunakan bahasa tersebut. Penguasaan bahasa Inggris juga diharapkan dapat menjadi pintu bagi para dosen dan mahasiswa untuk cepat menyerap ilmu pengetahuan dari berbagai negara.

Fakta lain, dalam pasar kerja, instansi pemerintah maupun swasta menjadikan penguasaan bahasa Inggris sebagai salah satu prasyarat dalam perekrutan pegawai. Hal ini ditandai dengan adanya syarat-syarat hasil tes tertentu (TOEFL, TOEIC, dan lain-lain) sebagai dasar pertimbangan dalam penerimaan calon pegawai. Fakta tersebut menjadi tantangan bagi UNA untuk meningkatkan kemampuan penguasaan bahasa Inggris oleh dosen maupun mahasiswa dalam proses pembelajaran.

Demikian pula, perkembangan teknologi informasi saat ini telah menjalar dan memasuki setiap dimensi aspek kehidupan manusia. Teknologi informasi saat ini memainkan peran yang besar dalam berbagai kegiatan organisasi, termasuk organisasi pendidikan.

Teknologi informasi juga memberikan peranan yang besar dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi sarana utama dalam institusi penyelenggara pendidikan. Oleh karena itu, UNA harus meningkatkan penguasaan teknologi informasi bagi dosen maupun mahasiswa dalam proses pembelajaran. Penguasaan teknologi informasi, khususnya komputer dan jaringan internet, akan memperkaya sumber belajar dan media pembelajaran. UNA harus mengoptimalkan pemanfaatan media komputer dalam proses pembelajaran karena teknologi komputer tersebut memiliki kelebihan yang tidak dimiliki oleh media pembelajaran lainnya, yaitu kemampuan komputer untuk berinteraksi secara individu dengan mahasiswa maupun dosen.

Aplikasi komputer dalam proses pembelajaran memungkinkan berlangsungnya proses belajar di UNA secara individual. Dosen dan mahasiswa dapat melakukan interaksi langsung dengan sumber informasi. Perkembangan teknologi komputer jaringan (*computer network/internet*) saat ini telah memungkinkan sivitas akademika UNA melakukan interaksi dalam memperoleh pengetahuan dan informasi yang diinginkan. Berbagai bentuk interaksi pembelajaran dapat berlangsung dengan tersedianya media komputer. Fakta tersebut menjadi tantangan bagi UNA untuk meningkatkan kemampuan penguasaan teknologi informasi oleh dosen maupun mahasiswa dalam proses pembelajaran dalam kurun waktu 12 tahun ke depan.

### **6.3 Standar Kompetensi Lulusan**

Agar proses pembelajaran menjadi terarah dalam rangka menghasilkan kualitas

lulusan yang sesuai dengan tuntutan *stakeholder*, UNA perlu menetapkan profil lulusan. Profil lulusan yang dimaksudkan adalah peran yang diharapkan dapat dilakukan oleh lulusan setiap program studi di masyarakat atau di dunia kerja. Profil ini adalah *outcome* pendidikan UNA yang akan dituju. Dengan menetapkan profil lulusan, UNA dapat memberi jaminan pada calon mahasiswa tentang peran yang dapat dilakukan di masyarakat atau dunia kerja setelah ia selesai menjalani semua proses pembelajaran pada program studi yang dipilihnya di UNA.

Penetapan profil lulusan UNA dimulai dengan menjawab pertanyaan “*setelah lulus nanti, akan menjadi apa saja lulusan program studi ini?*” Profil ini dapat merupakan profesi tertentu, misalnya *lawyer*, tetapi juga dapat berupa sebuah peran tertentu, misalnya manajer, pendidik, peneliti, atau juga sebuah peran yang lebih umum yang sangat dibutuhkan dalam banyak kondisi dan situasi kerja.

Setelah menetapkan profil lulusan program studi di lingkungan UNA sebagai *outcome* pendidikan, maka langkah selanjutnya adalah menentukan kompetensi yang harus dimiliki oleh lulusan program studi sebagai *output* pembelajaran. Penetapan kompetensi lulusan UNA dapat dilakukan dengan menjawab pertanyaan “*untuk menjadi ..... (profil yang ditetapkan), lulusan harus mampu melakukan apa?*” Pertanyaan ini diulang untuk setiap profil lulusan, sehingga diperoleh daftar kompetensi lulusan dengan lengkap.

Kompetensi lulusan dari setiap program studi di UNA harus mencakup: (a) *kompetensi utama* – yaitu kompetensi penciri

lulusan tiap program studi; (b) *kompetensi pendukung* – yaitu kompetensi yang ditambahkan oleh program studi sendiri untuk memperkuat kompetensi utamanya dan memberi ciri keunggulan program studi tersebut; dan (c) *kompetensi lainnya* -- yaitu kompetensi lulusan yang ditetapkan oleh UNA atau program studi sendiri sebagai ciri lulusannya dan untuk memberi bekal lulusan agar mempunyai keluasan dalam memilih bidang kehidupan serta dapat meningkatkan kualitas hidupnya. Standar kompetensi lulusan UNA perlu ditetapkan dengan jelas, karena sangat bermanfaat sebagai acuan utama pengembangan standar isi, standar proses, standar penilaian pendidikan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, dan standar pembiayaan.

#### 6.4 Relevansi Kurikulum

Setelah semua kompetensi lulusan UNA terumuskan, langkah selanjutnya adalah mengaji apakah kompetensi tersebut telah mengandung kelima elemen kompetensi seperti yang diwajibkan dalam Kepmendiknas No.045/U/2002. Kelima elemen kompetensi tersebut adalah: (a) landasan kepribadian, (b) penguasaan ilmu dan keterampilan, (c) kemampuan berkarya, (d) sikap dan perilaku dalam berkarya menurut tingkat keahlian berdasarkan ilmu dan keterampilan yang dikuasai, (e) pemahaman kaidah berkehidupan bermasyarakat sesuai dengan pilihan keahlian dalam berkarya. Struktur kurikulum pada setiap program studi di UNA harus disusun berdasarkan kompetensi lulusan program studi sesuai dengan Kemendiknas No 045/U/2002 tersebut.

Agar kurikulum program studi di UNA dapat berfungsi sebagai pedoman dalam penyelenggaraan pendidikan, maka salah satu prinsip yang perlu diperhatikan dalam proses pengembangannya adalah prinsip relevansi. Prinsip relevansi kurikulum merupakan rel pendidikan untuk membawa mahasiswa agar dapat hidup sesuai dengan nilai-nilai yang ada di masyarakat serta

membekali mahasiswa dari aspek pengetahuan, sikap, maupun keterampilan sesuai dengan tuntutan dan harapan masyarakat. Oleh sebab itu, pengalaman-pengalaman belajar yang disusun dalam kurikulum harus relevan dengan kebutuhan masyarakat.

Dalam pengembangan kurikulum program studi di UNA, ada dua macam relevansi yang harus menjadi perhatian, yaitu: (a) relevansi internal; dan (b) relevansi eksternal.

Relevansi internal memiliki arti bahwa kurikulum program studi di UNA harus memiliki keserasian antara komponen-komponennya, yaitu keserasian antara tujuan yang harus dicapai, isi, materi atau pengalaman belajar yang harus dimiliki mahasiswa, strategi atau metode yang digunakan serta alat penilaian untuk melihat ketercapaian tujuan. Relevansi internal ini menunjukkan keutuhan suatu kurikulum.

Relevansi eksternal berkaitan dengan keserasian antara tujuan, isi, dan proses belajar mahasiswa yang tercakup dalam kurikulum dengan kebutuhan dan tuntutan masyarakat. Ada tiga macam relevansi eksternal yang perlu diperhatikan dalam pengembangan kurikulum program studi di UNA, yaitu:

- a. *Relevansi sosiologis* – kurikulum program studi harus dilakukan dengan melibatkan para pemangku kepentingan (*stakeholders*) untuk menjamin relevansi pendidikan dengan kebutuhan kehidupan, termasuk di dalamnya kehidupan kemasyarakatan, dunia usaha dan dunia kerja. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan pribadi, keterampilan berpikir, keterampilan sosial, keterampilan akademik, dan keterampilan vokasional merupakan keniscayaan.
- b. *Relevansi epistemologis* – kurikulum program studi harus tanggap pada perkembangan ilmu pengetahuan. Kurikulum dikembangkan atas dasar kesadaran bahwa ilmu pengetahuan berkembang secara dinamis. Oleh karena itu, semangat dan isi kurikulum harus mendorong dan melatih mahasiswa untuk mengembangkan rasa ingin tahu, ingin tahu yang benar, sehingga mampu merasakan kenikmatan dalam mempelajari, memanfaatkan, dan mengembangkan ilmu pengetahuan.
- c. *Relevansi psikologis* – kurikulum program studi harus diarahkan kepada proses pengembangan, pembudayaan dan pemberdayaan mahasiswa yang berlangsung sepanjang hayat. Kurikulum mencerminkan keterkaitan antara unsur-unsur pendidikan formal, nonformal dan informal, dengan memperhatikan kondisi dan tuntutan lingkungan yang selalu berkembang serta arah pengembangan manusia seutuhnya.

## 6.5 Pengembangan Kompetensi Dosen

Kurikulum yang telah dirancang secara tepat dan memiliki relevansi internal dan eksternal akan menghasilkan kualitas lulusan sesuai dengan tuntutan *stakeholders*. Walaupun demikian, kurikulum dan kualitas lulusan yang dihasilkan akan selalu dikaitkan dengan kualitas para dosen yang bertugas melaksanakan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan kurikulum tersebut. UNA memandang bahwa dosen merupakan struktur determinan dalam mengembangkan potensi mahasiswa dalam mendekati tujuan pendidikan. Oleh karena itu, kualitas dosen perlu direncanakan pengembangannya agar para dosen berkemampuan untuk:

- a. Memiliki pengetahuan, keterampilan dan perhatian terhadap potensi (intelektual, emosi, ketrampilan) mahasiswa melalui berbagai cara seperti pengamatan, wawancara, angket dan lain-lain.
- b. Membantu mahasiswa mengembangkan potensi yang baik serta memberi

arahan dalam menghilangkan pembawaan atau kebiasaan mahasiswa yang buruk.

- c. Memperhatikan perkembangan potensi mahasiswa untuk mengetahui apakah minat dan bakat mereka telah tersalurkan dengan baik atau sebaliknya.
- d. Memberikan wawasan dan bimbingan terutama ketika mahasiswa menemui kesulitan dalam pengembangan potensi mereka atau suasana belajar dan atau ketenangannya mengalami gangguan.
- e. Menyajikan setiap mata kuliah secara menarik, menyenangkan dan efektif, baik di dalam maupun di luar kelas.
- f. Meningkatkan kompetensi sesuai dengan bidang ilmunya serta keterampilan dalam mengajarkan kompetensi yang dimilikinya melalui kegiatan perkuliahan, *short-course*, atau kegiatan lain yang mampu mengembangkan logika dan rasionalitas mahasiswa.

## 6.6 Penyeleng- garaan Perkuliahan Bermutu

Perkuliahan bermutu adalah proses yang terjadi dalam perencanaan, penyajian materi sebagai pelaksanaan perencanaan, termasuk kegiatan evaluasi proses, produk dan unsur-unsur yang terlibat dalam upaya memenuhi kebutuhan *stakeholders*. Untuk mewujudkan perkuliahan bermutu, UNA perlu merencanakan :

### a. Sistem dan Proses Perkuliahan Korektif

Mengupayakan terciptanya suatu sistem dan proses berdasarkan proses sirkuler PDCA (Plan - Do - Check - Act) dalam perkuliahan. Dalam hal ini dosen harus membuat perencanaan perkuliahan, rencana penyajian serta pelaksanaan evaluasi. Berdasarkan evaluasi terhadap proses pembelajaran tersebut dosen harus melakukan perbaikan atau peningkatan mutu perkuliahan pada semester berikutnya.

### b. Perkuliahan dengan Manajemen Keberagaman

Menciptakan "manajemen keberagaman" dalam menyikapi, memperlakukan keberadaan mahasiswa yang bersifat heterogen (perbedaan latar belakang sosial-budaya, daya tangkap pemahaman, kepribadian), pandangan dan sikap dosen, serta kelengkapan ruang kelas. Keberagaman merupakan suatu kewajaran, oleh karena itu generalisasi perlu dihindari, peraturan harus memperhitungkan heterogenitas, kecermatan terhadap hal yang bersifat kasus atau hal yang merupakan gejala umum.

### c. Kemandirian Mahasiswa

Melatih dan mengevaluasi keterampilan dosen dalam pengembangan kemandirian mahasiswa baik dalam berpikir, merasa dan bertindak. Dosen harus mengembangkan sikap demokratis (terbuka). Mengembangkan teknik diskusi, bekerja dan belajar mandiri, berprakarsa, berinovasi, dan berkreasi.

### d. Manajemen Berbasis Data

Perkuliahan bermutu mempunyai prinsip utama *Management By Fact*, jadi bukan *Management By Objective*. Karena itu dosen harus memiliki data kelas secara lengkap dari perencanaan sampai dengan evaluasi, sebagai dasar dalam menentukan langkah perbaikan mutu perkuliahan.

#### e. Perencanaan Perkuliahan

Setiap dosen pengampu mata kuliah harus menyusun materi perkuliahan untuk satu semester dan untuk setiap pertemuan berdasarkan kurikulum, tujuan, sarana pendukung, metode penyajian dan sistem evaluasi.

#### f. Pelaksanaan Perkuliahan

Dalam penyajian materi kuliah dosen harus menyusun Kontrak Perkuliahan serta menyajikan kontrak perkuliahan tersebut di kelas. Dalam hal ini dosen harus betul-betul menyadari tentang fase-fase psikologis dalam belajar seperti fase motivasi, pemerhatian, pemerolehan, penyimpanan, pengingatan, generalisasi, kinerja dan umpan balik.

#### g. Evaluasi Kinerja Dosen

Dosen harus mengevaluasi mahasiswa bukan hanya pada penguasaan materi yang dibuktikan melalui hasil ujian tengah semester dan ujian akhir semester mahasiswa, tetapi juga mengevaluasi dari disiplin mahasiswa yang ditunjukkan melalui tingkat kehadiran kuliah, aktivitas diskusi selama mengikuti perkuliahan, serta kedisiplinan dalam menyelesaikan dan menyerahkan tugas-tugas yang diberikan oleh dosen. Untuk meningkatkan kualitas perkuliahan, kinerja dosen dalam melaksanakan tugas mengajar juga harus dievaluasi. Ketercapaian dosen dalam memenuhi kontrak perkuliahan harus dievaluasi oleh dosen koordinator, untuk memastikan apakah dosen paralel telah melaksanakan tugas pembelajaran sesuai dengan silabi dan kontrak perkuliahan yang telah ditetapkan.

### 6.7 Kualitas Mahasiswa dan Rasio Dosen

Kualitas lulusan yang dihasilkan oleh setiap program studi di UNA tidak dapat dilepaskan dari kualitas input mahasiswa baru yang diseleksi pada setiap tahun akademik. Oleh karena itu, dalam kurun waktu 12 tahun ke depan, UNA harus memperhatikan kualitas *raw input* mahasiswa baru tersebut. Upaya-upaya yang harus dilakukan oleh UNA untuk memperbaiki kualitas raw input mahasiswa adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan persyaratan nilai minimum (*passing grade*) dalam seleksi penerimaan mahasiswa baru, sehingga mereka yang dapat menjadi mahasiswa UNA adalah mereka yang memiliki potensi akademik yang baik.
- b. Membatasi jumlah mahasiswa dalam setiap kelas, yaitu tidak lebih dari 50 orang mahasiswa per kelas per matakuliah, agar efektivitas proses pembelajaran oleh dosen dapat dicapai.
- c. Mengurangi heterogenitas (keberagaman) mahasiswa dalam satu kelas, khususnya keberagaman kemampuan intelektual atau keberagaman potensi akademik, agar setiap dosen dapat menetapkan perlakuan (treatment) proses pembelajaran yang tepat untuk kelas yang bersangkutan.
- d. Memelihara rasio dosen-mahasiswa yang ideal pada setiap program studi untuk menjamin efektivitas proses pembelajaran dan pembentukan kualitas lulusan.

## 6.8 Program dan Indikator

Untuk mewujudkan peningkatan kualitas lulusan UNA sebagaimana diuraikan di atas, diperlukan kegiatan operasional yang konkret serta indikator-indikator capaian yang jelas. Kegiatan serta indikator capaian tersebut diuktisarkan dalam tabel berikut:

Rencana Pengembang	Program	Kegiatan	Indikator
Pengembangan Kualitas Lulusan	(1) Peningkatkan Kualitas Proses Belajar-Mengajar	1. Menetapkan beban mengajar dosen sesuai 2. Koordinasi Materi Kuliah antar Dosen Paralel atau 3. Mengembangkan e-learning pendukung pembelajaran 4. Monitoring dan Evaluasi Perkuliahan 5. Penilaian Proses Perkuliahan oleh Mahasiswa	Beban Mengajar (SKS) Frekuensi Per-Semester Jumlah dosen pengguna e-learning Frekuensi per-Semester Frekuensi per-Semester
	(2) Peningkatan Relevansi Kurikulum	1. Me-review kurikulum program studi. Program Studi S1 Ilmu Hukum Program Studi S1 Teknik Sipil Program Studi S1 Teknik Mesin Program Studi S1 Teknik Perangkat Lunak Program Studi S1 Manajemen Program Studi S1 Ekonomi Pembangunan Program Studi S1 Agroekoteknologi Program Studi S1 Budidaya Perairan Program Studi S1 Pendidikan Matematika Program Studi S1 Pendidikan Bahasa Inggris Program Studi S1 Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia 2. Mengevaluasi Silabus, Kontrak Perkuliahan, dan Satuan Acara Perkuliahan 3. Menyusun modul / buku ajar	Pemutakhiran Kurikulum Pemutakhiran Silabus, Kontrak Perkuliahan, dan SAP Jumlah buku ajar

<b>Rencana Pengembang</b>	<b>Program</b>	<b>Kegiatan</b>	<b>Indikator</b>
Pengembangan Kualitas Lulusan ( <i>Lanjutan</i> )	(3) Peningkatan Kualitas	1. Mengevaluasi Buku Pedoman Penulisan 2. Menetapkan jumlah 3. Menetapkan jumlah 4. Monitoring, evaluasi, dan	Pemutakhiran Pedoman Jumlah Mahasiswa Frekuensi Konsultasi Frekuensi Per Semester
	(4) Peningkatan Kinerja Lulusan	1. Meningkatkan IPK lulusan: Program Studi S1 Ilmu Hukum Program Studi S1 Teknik Sipil Program Studi S1 Teknik Mesin Program Studi S1 Teknik Perangkat Lunak Program Studi S1 Manajemen Program Studi S1 Ekonomi Program Studi S1 Budidaya Program Studi S1 Pendidikan Matematika Program Studi S1 Pendidikan Bahasa Inggris Program Studi S1 Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia 2. Mempercepat masa studi Program Studi S1 Ilmu Hukum Program Studi S1 Teknik Sipil Program Studi S1 Teknik Mesin Program Studi S1 Teknik Perangkat Lunak Program Studi S1 Manajemen Program Studi S1 Ekonomi Program Studi S1 Budidaya Program Studi S1 Pendidikan Matematika Program Studi S1 Pendidikan Bahasa Inggris Program Studi S1 Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia	3,5 3,2 3,2 3,2 3,2 3,2 3,2 3,2 3,2 3,2 4 Tahun 4 Tahun 4 Tahun 4 Tahun 3 Tahun 8 Bulan 3 Tahun 8 Bulan 4 Tahun 4 Tahun 4 Tahun 4 Tahun 4 Tahun 4 Tahun

□□□

## BAB 7

### PENGEMBANGAN PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Sasaran jangka panjang ketiga yang ingin dicapai oleh UNA sebagaimana dinyatakan dalam Bab 4 adalah peningkatan kualitas penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (PkM). Peningkatan kualitas penelitian dan PkM dalam kurun waktu 12 tahun ke depan tersebut didasarkan pada fakta internal bahwa kualitas penelitian dan PkM oleh sivitas akademika UNA pada kurun waktu sebelumnya (2007- 2011) masih relatif rendah, bahkan dari aspek kuantitas pun masih relatif rendah. Kondisi tersebut merupakan dorongan bagi UNA untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas penelitian dan PkM oleh sivitas akademika. Dalam pandangan UNA, penelitian dan PkM merupakan program strategis perguruan tinggi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan.

Perbaikan dan peningkatan kualitas penelitian oleh sivitas akademika pada setiap program studi (khususnya program studi penyelenggara pendidikan akademik) harus menjadi perhatian UNA dalam kurun waktu 12 tahun ke depan. Penelitian harus dijalankan dengan berbasis pada kompetensi dosen dan diprioritaskan pada upaya untuk memperkaya wawasan keilmuan yang dikembangkan oleh setiap program studi.

Upaya pengembangan kualitas penelitian dan PkM yang perlu dilakukan UNA dalam waktu 12 tahun ke depan adalah: (a) peningkatan jumlah anggaran pembiayaan penelitian dan PkM secara internal; (b) penggalian dana penelitian dan PkM dari sumber eksternal; (c) optimalisasi peran pusat studi dalam kegiatan penelitian dan PkM; (d) peningkatan relevansi penelitian dan PkM dengan program studi; (e) pengembangan kompetensi dosen dalam penelitian dan PkM; (f) pemanfaatan hasil penelitian dan PkM dalam proses pembelajaran.

#### 7.1 Peran LP2M

Unit satuan kerja yang berperan sebagai pengelola kegiatan penelitian dan PkM di UNA adalah Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LP2M). LP2M diharapkan dapat menjadi pusat pengembangan ilmu pengetahuan di UNA yang mampu mengangkat kualitas hidup manusia dalam pengertian luas. Di samping melalui kualitas pendidikan, citra UNA di masyarakat juga diharapkan makin terangkat melalui kuantitas serta kualitas penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (PkM). Oleh karena itu, seluruh elemen sivitas akademika UNA diharapkan menyadari arti penting kegiatan penelitian dan PkM tersebut, serta berkomitmen untuk melaksanakannya secara berkelanjutan.

Komitmen UNA dalam penyelenggaran kegiatan PkM dinyatakan secara eksplisit pada Statuta UNA, yaitu mengembangkan penelitian yang kontekstual, baik bersifat dasar maupun terapan, serta menyebarluaskan ilmu pengetahuan yang diperoleh dari penelitian tersebut melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Secara khusus, peran LP2M dalam mendukung upaya UNA menuju *great university* adalah sebagai berikut:

- a. Peningkatan kualitas sivitas akademika (peneliti dan pengabdi kepada masyarakat) dalam penguasaan metodologi penelitian, penulisan proposal dan hasil penelitian, serta penulisan paper/artikel. Peningkatan kualitas tersebut dilakukan melalui kegiatan pendidikan, pelatihan, *workshop*, dan kegiatan lain yang sejenis;
- b. Menyusun *road map* (matriks) penelitian dan PkM, penjadwalan, pengendalian mutu dan relevansi penelitian, alokasi dana, serta penetapan sasaran kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

- c. Mengembangkan kegiatan penelitian dan PkM melalui kerjasama dengan instansi/badan/lembaga pemerintah maupun swasta;
- d. Menyediakan berbagai informasi peluang kerjasama penelitian, *research grants, sponsorships* yang tersedia dari pihak eksternal.
- e. Menyediakan informasi bagi sivitas akademika (peneliti) tentang media publikasi dan diseminasi hasil penelitian, misalnya forum seminar, simposium, jurnal ilmiah, atau media massa lainnya, baik dalam lingkup nasional maupun internasional.

## 7.2 Peran Pusat Studi

Pusat Studi merupakan kelompok peneliti dan kelompok pelaksana pengabdian kepada masyarakat (PkM) untuk suatu bidang ilmu atau bidang kajian yang lebih spesifik, sehingga Pusat Studi dapat menghasilkan karya penelitian dan kajian yang terfokus. Pusat Studi ini dibentuk dalam rangka peningkatan relevansi penelitian pada setiap program studi yang ada di UNA dengan mempertimbangkan kebutuhan masyarakat, baik masyarakat komersial maupun non komersial. Pusat Studi diorganisasi oleh beberapa dosen yang berasal dari program studi yang sama atau dosen-dosen lintas program studi.

Pusat studi mempunyai kebebasan dalam memperoleh pendanaan dari luar UNA, sehingga kesempatan untuk membentuk jejaring kerjasama dan mengembangkan diri akan lebih terbuka. Dana dapat dianggarkan lebih fleksibel sesuai dengan kebutuhan. Penerimaan dana diperkaya dari luar sebagai bentuk *sponsorship, research grant* atau hasil penjualan layanan jasa/produk ilmiah (konsultasi, pendidikan dan pelatihan, penelitian, dan lain-lain).

Dalam rangka peningkatan relevansi penelitian pada setiap program studi serta peningkatan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dalam kurun waktu 12 tahun ke depan (2015-2026), Pusat Studi diharapkan dapat bersinergi dengan LP2M melalui perannya sebagai berikut:

- a. Menggairahkan atmosfir akademik di antara dosen dan mahasiswa dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
- b. Mempertajam arah pengembangan suatu bidang ilmu yang menjadi fokus kajian.
- c. Membangun ide-ide dan melakukan kegiatan penelitian dengan topik-topik yang terarah, serta memanfaatkan hasil-hasil penelitian sebagai *feedback* untuk memperkaya bahan pengajaran.
- d. Pengumpulan informasi, bahkan *knowledge*, yang berhubungan dengan bidang keilmuan dan melakukan diseminasi atas informasi dan *knowledge* tersebut.
- e. Membentuk kelompok diskusi untuk melakukan diskusi rutin anggota komunitas Pusat Studi, terutama membahas hal teknis bidang keilmuan atau mengulas permasalahan aktual yang terjadi di masyarakat.
- f. Mengembangkan kemampuan penelitian bagi sivitas akademika, sehingga mampu berkompetisi untuk mendapatkan hibah penelitian dari sponsor nasional maupun internasional.
- g. Melakukan diskusi dan menjalin hubungan baik dengan teman sejawat yang memiliki minat sejenis, baik dari UNA maupun dari luar UNA.

### **7.3 Arah dan Fokus Penelitian**

#### **Arah Penelitian**

Kegiatan penelitian oleh sivitas akademika UNA harus diarahkan pada penelitian fundamental dan penelitian terapan. Penelitian fundamental (penelitian dasar) dilakukan untuk memperoleh “model ilmiah” yang dapat dikembangkan menjadi landasan bagi penelitian terapan. Penelitian fundamental merupakan penelitian yang berorientasi mendasar, yaitu “penelitian untuk ilmu”. Penelitian fundamental berorientasi pada penjelasan atau antisipasi suatu fenomena, dengan hasil akhir suatu model atau postulat baru atas suatu fenomena. Oleh karena itu, keberhasilan penelitian fundamental tidak diukur berdasarkan wujud produk pada waktu singkat, tetapi diukur berdasarkan “model ilmiah” atau “teori baru” yang diformulasikan.

Penelitian aplikatif (penelitian terapan) adalah penelitian yang bertujuan untuk memberikan solusi atas permasalahan tertentu dalam tataran praktis. Penelitian terapan tidak berfokus pada pengembangan sebuah ide, teori, atau gagasan, tetapi lebih berfokus kepada penerapan penelitian tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Penelitian terapan berorientasi pada manfaat atau dampak penelitian yang dapat dirasakan secara langsung dalam jangka pendek.

### **7.4 Pendanaan Penelitian**

Dalam kurun waktu 12 tahun ke depan (2015-2026), kegiatan penelitian UNA diprogramkan untuk dibiayai dari dua sumber pendanaan, yaitu sumber pendanaan internal atau sumber pendanaan eksternal. *Pendanaan Internal* disediakan oleh UNA bagi para peneliti berdasarkan alokasi anggaran tahunan untuk kegiatan penelitian; sedangkan *Pendanaan Eksternal* berasal dari pihak luar UNA yang biasanya diperoleh melalui kompetisi, misalnya dalam bentuk *sponsorship* dan/atau *research grant*.

Jumlah dana penelitian internal yang disediakan untuk setiap proposal penelitian ditentukan pada setiap tahun anggaran oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M) UNA. Dana penelitian internal hanya disediakan untuk proposal penelitian yang telah disetujui oleh LP2M UNA. Sedangkan ketentuan dan prosedur pembiayaan penelitian dana eksternal mengikuti semua ketentuan dan prosedur yang ditetapkan oleh pihak eksternal pemberi/penyedia dana.

### **7.5 Arah dan Orientasi Pengabdian kepada Masyarakat**

#### **Arah Kebijakan Pengabdian kepada Masyarakat**

Kebijakan pengabdian kepada masyarakat oleh sivitas akademika UNA harus diarahkan kepada kegiatan PkM yang dampak dan manfaatnya dapat secara langsung dirasakan oleh masyarakat, dengan tujuan mengangkat derajat hidup dan kesejahteraan masyarakat tersebut. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dilaksanakan dengan sifat humanistik dan mencerminkan nilai-nilai sosial yang berlaku. Kebijakan ini sejalan dengan tujuan pendidikan tinggi seperti tertuang dalam PP No. 60 Tahun 1999 bab II pasal 2 ayat 1b, yaitu:

“...mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan atau kesenian, serta mengupayakan penggunaan-nya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat....”

Kebijakan tersebut juga dilandasi oleh makna pengabdian kepada masyarakat oleh perguruan tinggi sebagaimana dinyatakan dalam PP No. 60 Tahun 1999 bab III pasal 3 ayat 4, bahwa:

“...pengabdian kepada masyarakat merupakan kegiatan yang memanfaatkan ilmu pengetahuan dalam upaya memberikan sumbangan demi kemajuan masyarakat....”

Dengan memperhatikan makna pengabdian kepada masyarakat (PkM) tersebut di atas, maka implementasi PkM oleh sivitas akademika UNA dalam waktu 12 tahun ke depan (2012- 2021) harus disesuaikan dengan bidang keilmuan yang dikaji dan dikembangkan di UNA yaitu pengabdian kepada masyarakat dalam bentuk penyebarluasan (1) pengetahuan akuntansi, dan (2) pengetahuan manajemen. Penyebarluasan pengetahuan tersebut tidak hanya terbatas pada masyarakat industri atau organisasional, tetapi juga kepada masyarakat personal.

### **Orientasi dan Sifat Pengabdian kepada Masyarakat**

Berdasarkan orientasinya, kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PKM) yang dilakukan oleh sivitas akademika UNA dapat dikategorikan ke dalam:

- a. *Perintisan*, yaitu kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang merintis hal-hal baru dalam mengatasi sesuatu permasalahan masyarakat, baik institusi (organisasional) maupun individu (personal).
- b. *Pengembangan*, yaitu kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang berorientasi pada pengembangan kegiatan yang sudah dilaksanakan sebelumnya, baik pada aspek manajerial maupun teknis.
- c. *Penunjang*, yaitu kegiatan komplementer yang dilakukan untuk menunjang berbagai pihak lain dengan tujuan mempercepat dan meningkatkan jalannya proses pemberdayaan masyarakat.

Sedangkan berdasarkan sifatnya, kegiatan PKM yang dilakukan oleh sivitas akademika UNA dapat dikategorikan ke dalam:

- a. *Kegiatan PKM berbasis Inisiatif Pribadi*.

Pelaksanaan PKM ini dilakukan atas dasar inisiatif pribadi sivitas akademika UNA untuk berbagi pengetahuan atau menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi di masyarakat. Kegiatan PKM diusulkan secara pribadi oleh sivitas akademika kepada LP2M untuk memperoleh persetujuan, yang ditindaklanjuti dengan surat tugas dari Ketua UNA.

- b. *Kegiatan PKM berbasis Program Kerja*.

Kegiatan PKM ini menjadi bagian dari program kerja tahunan LP2M. Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat oleh sivitas akademika UNA direncanakan oleh LP2M dengan menyusun matriks (*road map*) tentang tujuan, sasaran, pelaksana, dan jadwal PKM. Berdasarkan matriks tersebut, sivitas akademika melaksanakan kegiatan PKM sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, dengan surat tugas resmi dari Ketua UNA.

- c. *Kegiatan PKM berbasis Kerjasama Institusional*.

Kegiatan PKM ini dilaksanakan atas dasar program kerjasama LP2M UNA dengan pihak luar seperti Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara maupun Swasta, dan lain-lain. Pelaksana PKM berbasis kerjasama institusional ditetapkan oleh LP2M dengan mempertimbangkan keahlian dan kompetensi yang dimiliki oleh pelaksana.

Sebagai upaya mengembangkan pengetahuan dan kemampuan sivitas akademika UNA dalam kegiatan PkM, LP2M perlu menyelenggarakan sejumlah kegiatan pembinaan antara lain melakukan kegiatan pelatihan metodologi PkM dan *workshop* penyusunan proposal PkM. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk mengintegrasikan kompetensi keilmuan dosen yang dapat diimplementasikan dalam kehidupan masyarakat.

## 7.6 Pendanaan Pengabdian kepada Masyarakat

Sumber dana pengabdian kepada masyarakat bagi sivitas akademika UNA dalam kurun waktu 12 tahun ke depan diprogramkan berasal dari dua sumber, yaitu sumber dana internal dan sumber dana eksternal:

### Dana internal

- a. Dana internal program PKM bersumber dari alokasi anggaran tahunan UNA yang khusus digunakan untuk kegiatan PKM dalam satu tahun akademik.
- b. Dana internal PKM disediakan terutama untuk pelaksanaan PKM berbasis program kerja, dan bantuan dana bagi pelaksanaan PKM berbasis inisiatif pribadi yang tidak dibayai oleh pihak eksternal.

### Dana eksternal

- a. Dana eksternal program PKM bersumber dari *sponsorship* atau *grant* yang pada umumnya diperoleh UNA melalui kontrak kerjasama atau melalui kompetisi. Dana eksternal PKM ini misalnya diperoleh dari Ditjen Dikti, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara dan Swasta.
- b. Dana eksternal PKM digunakan terutama untuk pelaksanaan PKM berbasis kerjasama institusional, sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh pihak pemberi dana.

## 7.7 Keberlan- jutan dan Penjaminan Mutu

Untuk menjamin keberlanjutan kegiatan penelitian dan PkM, LP2M UNA perlu melakukan hal-hal berikut:

1. Menyelenggaran administrasi secara tertib atas kegiatan penelitian PkM, dengan tujuan agar setiap sivitas akademika dapat mengetahui perkembangan kegiatan penelitian dan PkM di bidangnya masing-masing.
2. Menawarkan atau menginformasikan kepada pihak lain tentang produk/jasa PKM yang dapat diberikan oleh sivitas akademika UNA kepada masyarakat.
3. Menyediakan berbagai informasi kerjasama, *grants*, dan *sponsorships* yang tersedia dari pihak eksternal.

Sedangkan untuk menjamin kualitas kegiatan penelitian dan PkM serta mendorong semangat melaksanakan penelitian dan PkM oleh sivitas akademika, kebijakan yang perlu diambil oleh LP2M UNA adalah:

1. Jumlah pelaksana kegiatan PKM maksimal sebanyak 5 (lima) orang, yang terdiri atas seorang ketua, dan empat orang anggota.
2. Anggota pelaksana PKM harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan substansi kegiatan PKM yang dilaksanakan, dan memiliki peran yang jelas dalam kegiatan PKM.
3. Mahasiswa dilibatkan secara optimal dalam pelaksanaan kegiatan PKM agar mereka memperoleh pengalaman penting dalam meng-organisasikan kegiatan di masyarakat.

## 7.8 Program dan Indikator

Untuk mewujudkan peningkatan kualitas penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sebagaimana diuraikan di atas, diperlukan kegiatan operasional yang konkret serta indikator capaian yang jelas. Kegiatan serta indikator capaian tersebut diuktisarkan dalam tabel berikut:

Rencana Pengembangan	Program	Kegiatan	Indikator
Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat	(1) Peningkatan jumlah penelitian dosen dan mahasiswa	1. Mewajibkan dosen melakukan penelitian mandiri dan kelompok masing-masing minimal 1	
		a. Penelitian Mandiri	Jumlah Penelitian
		b. Penelitian Kelompok	Jumlah Penelitian
	2. Mendorong dosen melakukan penelitian		
		a. Penelitian Hibah Pekerti	Jumlah Penelitian
		b. Penelitian Hibah Bersaing	Jumlah Penelitian
		c. Penelitian Fundamental	Jumlah Penelitian
	3. Pelibatan mahasiswa dalam penelitian dosen	Jumlah Penelitian	
	(2) Peningkatan kualitas dan relevansi penelitian dosen	1. Mengikutsertakan dosen pada <i>Training for Trainer</i>	Jumlah Dosen
		2. Menyelenggarakan pelatihan metodologi penelitian dan	Frekuensi Pelatihan
3. Menyelenggarakan kegiatan pendampingan		Frekuensi Pendampingan	
4. Me-review Buku Pedoman Penelitian dan		Revisi Pedoman	
5. Meningkatkan keterlibatan pusat studi dalam kegiatan		Keterlibatan Pusat Studi	
(3) Peningkatan karya penelitian dosen untuk memperoleh	Merencanakan penelitian unggulan dosen yang dapat diajukan untuk memperoleh Paten dan HaKI	Jumlah Hak Paten/HaKI	
(4) Peningkatan jumlah, kualitas, dan relevansi kegiatan pengabdian kepada masyarakat	1. Mewajibkan dosen melakukan PKM mandiri dan kelompok masing-masing minimal 1 kali dalam 1 tahun akademik dengan dana internal maupun eksternal:		
	a. PKM Mandiri	Jumlah Dosen Jumlah Kegiatan PKM	

	b. PKM Kelompok	Jumlah Dosen
		Jumlah Kegiatan PKM
	2. Pelibatan mahasiswa dalam kegiatan PKM	Jumlah Kegiatan PKM
	3. Menyelenggarakan kegiatan pendampingan penyusunan proposal PKM	Frekuensi Pendampingan
	4. Meningkatkan keterlibatan pusat studi dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat	Keterlibatan Pusat Studi

## BAB 8

### PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA DAN BUDAYA AKADEMIK

Sasaran jangka panjang keempat yang ingin dicapai oleh UNA sebagaimana dinyatakan dalam Bab 4 adalah peningkatan budaya kerja dan budaya akademik. Peningkatan budaya kerja dan budaya akademik dalam kurun waktu 12 tahun ke depan tersebut didasarkan pada fakta internal bahwa budaya kerja pada semua tingkatan manajemen di lingkungan UNA masih perlu dikelola secara optimal untuk menghasilkan sinergi dalam memberikan layanan prima bagi *stakeholders*. Demikian pula budaya akademik sivitas akademika. Fakta internal menunjukkan bahwa budaya akademik sivitas akademika masih perlu ditumbuhkan untuk membawa UNA menjadi perguruan tinggi bertaraf nasional maupun internasional. Kondisi tersebut merupakan dorongan bagi UNA untuk meningkatkan budaya kerja dan budaya akademik di lingkungan kampus. Dalam pandangan UNA, budaya kerja dan budaya akademik merupakan program strategis untuk menempatkan UNA pada posisi sejajar dengan perguruan tinggi terkemuka, baik nasional maupun internasional.

Upaya pengembangan budaya kerja dan budaya akademik yang perlu dilakukan UNA dalam waktu 12 tahun ke depan adalah: (a) meningkatkan kedisiplinan, kualitas kerja, dan profesionalisme dosen, tenaga kependidikan, dan pimpinan unit satuan kerja; (b) meningkatkan produktivitas dosen dan mahasiswa dalam menulis dan publikasi karya ilmiah; (c) meningkatkan keterlibatan dosen dan mahasiswa dalam kegiatan ilmiah di tingkat lokal maupun nasional; (d) mengaktifkan kegiatan diskusi dan/atau seminar rutin berkaitan dengan perkembangan ilmu pengetahuan; dan (e) menetapkan secara tepat *reward system* untuk dosen, tenaga kependidikan dan mahasiswa berprestasi.

#### 8.1 Budaya Kerja

UNA menjalankan fungsi sebagai penyelenggara pendidikan tinggi di atas nilai-nilai dasar yang telah disepakati oleh seluruh unsur manajemen. Nilai-nilai dasar tersebut adalah bahwa UNA merupakan perguruan tinggi yang: (a) menginspirasi; (b) mencerdaskan; (c) memotivasi; (d) memedulikan; dan (e) memberdayakan. Nilai-nilai dasar UNA tersebut merupakan refleksi dari etos kerja insan UNA, yaitu semangat insan UNA untuk mewujudkan visi UNA sebagai perguruan tinggi bertaraf nasional pada tahun 2026.

Untuk mewujudkan visi institusi Universitas, insan UNA harus memiliki budaya kerja yang baik, yaitu komitmen untuk selalu melaksanakan apa yang diyakini benar, serta melaksanakan apa yang seharusnya dilaksanakan, atau dengan kata lain, insan UNA harus memiliki integritas. Untuk mencapai visi, UNA juga memerlukan budaya kerja keras dari dosen, tenaga kependidikan, maupun mahasiswa. Perkembangan UNA dari waktu ke waktu tidak lepas dari budaya kerja keras, karena hanya dengan kerja keras tersebut UNA menjadi tumbuh dan berkembang seperti pada saat ini.

Dalam waktu 12 tahun ke depan (2015-2026), budaya saling menghormati dan menghargai karya atau kelebihan orang lain harus makin ditingkatkan. Budaya saling menghormati perlu diwujudkan dalam pergaulan sehari-hari, baik dalam bekerja maupun dalam proses pembelajaran. Budaya mutu, serta selalu berorientasi pada prestasi dan kesempurnaan juga harus menjadi budaya kerja seluruh insan UNA.

Pengembangan budaya kerja yang baik di lingkungan UNA dalam waktu 12 tahun ke depan harus dilakukan dalam konteks pelaksanaan misi dan pencapaian visi UNA, dengan berlandaskan pada tata nilai yang berlaku di UNA. Pengembangan budaya kerja merupakan upaya strategis UNA untuk membentuk sikap dan perilaku kerja yang handal bagi seluruh insan UNA yang didasarkan atas visi, misi, dan tata nilai UNA dalam rangka menghadapi tantangan di masa mendatang. Hasil yang diharapkan dari pengembangan

budaya kerja ini adalah peningkatan kinerja dan mewujudkan tata kelola UNA yang efektif dan efisien melalui perubahan sikap dan perilaku seluruh insan UNA yang jujur, disiplin, profesional, bertanggung jawab, dan produktif.

Sasaran yang ingin dicapai dalam pengembangan budaya kerja baru Kemyang baik di lingkungan UNA adalah:

1. Menanamkan budaya kerja yang berlandaskan visi, misi, dan tata nilai UNA kepada seluruh insan UNA;
2. Memperbaiki perspektif nilai, anggapan dasar, norma, pola pikir, dan perilaku setiap insan UNA sehingga dapat menjaga amanah dalam melayani kebutuhan pendidikan bagi seluruh *stakeholders*.
3. Membina tingkat kepekaan sosial, kreatifitas, dan produktivitas setiap insan UNA dalam memperbaiki kinerja secara berkelanjutan dan mampu memberikan teladan bagi insan lainnya.
4. Membangun citra UNA yang lebih baik dan dipercaya oleh para pemangku kepentingan.

## 8.2 Tata Nilai, Norma, dan Perilaku

Sebagai institusi penyelenggara pendidikan, dalam kurun waktu 12 tahun ke 2016-2025UNA bercita-cita untuk mendukung kebijakan Kementerian Pendidikan Nasional yang lebih menekankan pembangunan pendidikan nasional pada pendidikan transformatif, yaitu menjadikan pendidikan sebagai motor penggerak perubahan dari masyarakat berkembang menuju masyarakat maju. Pembentukan masyarakat maju selalu diikuti oleh proses transformasi struktural, yang menandai suatu perubahan dari masyarakat yang potensi kemanusianya kurang berkembang menuju masyarakat maju dan berkembang yang mengaktualisasikan potensi kemanusianya secara optimal. Untuk melaksanakan misi dan mewujudkan visi UNA 2021 diperlukan dukungan berupa penerapan tata nilai yang sesuai sebagai dasar sekaligus arah bagi sikap dan perilaku seluruh unit satuan kerja dalam menjalankan tugas.

Tata nilai yang dimaksud adalah tata nilai yang akan menyatukan hati dan pikiran seluruh dosen dan tenaga kependidikan UNA dalam usaha mewujudkan layanan prima pendidikan, yaitu amanah, profesional, visioner, demokratis, inklusif, dan berkeadilan. Layanan prima yang dicita-citakan UNA tersebut telah terangkum dalam lima kata kunci, yaitu: (a) menginspirasi; (b) mencerdaskan; (c) memotivasi; (d) memedulikan; dan (e) memberdayakan.

Sebagai institusi penyelenggara pendidikan, di mana pelayanan prima menjadi fokus utama, UNA memerlukan budaya kerja yang baik untuk mendukung pencapaiannya. Budaya kerja yang baik ini harus terinternalisasi pada anggapan dasar, tata nilai, norma, sikap, dan perilaku seluruh insan UNA. Anggapan dasar, tata nilai, norma, sikap, dan perilaku insan UNA yang terkandung sebagai budaya kerja UNA adalah sebagai berikut:

### Anggapan Dasar

Agar mampu memberikan layanan prima, pelaksanaan misi, dan pencapaian visi UNA 2021, seluruh dosen dan tenaga kependidikan harus memiliki anggapan dasar sebagai berikut:

1. Tujuan yang jelas dan strategi yang agresif adalah kunci sukses UNA;
2. Kepuasan *stakeholders* mencerminkan keberhasilan UNA;
3. Penciptaan keunggulan, reputasi dan kesuksesan merupakan hal yang harus dicapai;
4. Kompetisi internal dan eksternal akan meningkatkan produktivitas;

5. Organisasi akan berhasil jika pemimpin mempunyai jiwa yang unggul;
6. Persaingan antar anggota organisasi akan memberikan dampak positif bagi penyelesaian pekerjaan;
7. Penghargaan terhadap pencapaian target akan memberikan kepuasan kerja.

### **Tata Nilai**

Agar mampu memberikan layanan prima, pelaksanaan misi, dan pencapaian visi UNA 2021, seluruh dosen dan tenaga kependidikan harus memiliki tata nilai sebagai berikut:

1. Responsif terhadap perubahan yang terjadi;
2. Adaptif terhadap *stakeholders*;
3. Menjunjung tinggi produktivitas;

### **Norma**

Agar mampu memberikan layanan prima, pelaksanaan misi, dan pencapaian visi UNA 2021, seluruh dosen dan tenaga kependidikan harus mematuhi norma sebagai berikut:

1. Pencapaian target dan prestasi harus menjadi prioritas utama dalam pelaksanaan tugas;
2. Perbaikan proses kerja harus selalu dilakukan untuk memberikan kepuasan kepada *stakeholders*
3. Atmosfir kerja yang kompetitif harus diciptakan untuk meningkatkan kualitas hasil pekerjaan

### **Sikap**

Layanan prima, pelaksanaan misi, dan pencapaian visi UNA 2021 akan berhasil jika sikap yang dianut oleh tiap insan kampus adalah sebagai berikut

1. Sivitas akademika dan tenaga kependidikan masing-masing menempatkan diri sebagai mitra strategis bagi pengembangan UNA;
2. Sivitas akademika dan tenaga kependidikan memiliki keinginan untuk meningkatkan produktivitas;
3. Penghargaan kepada sivitas akademika dan tenaga kependidikan dilakukan dengan berbasis pada kinerja.

### **Perilaku**

Layanan prima, pelaksanaan misi, dan pencapaian visi UNA 2021 akan berhasil jika perilaku seluruh pegawai dalam melaksanakan setiap tugas adalah sebagai berikut:

1. Mengutamakan pencapaian target dan prestasi;
2. Berorientasi pada kepuasan *stakeholders*;
3. Segera memperbaiki pekerjaan jika hasilnya tidak memuaskan *stakeholders*;
4. Bertindak kompetitif sesuai dengan tuntutan tanpa mengabaikan kualitas penyelesaian pekerjaan dan prestasi yang tinggi;
5. Berorientasi pada fakta untuk mendapatkan keputusan objektif;
6. Bertindak berdasarkan tuntutan perubahan lingkungan;
7. Mempertimbangkan kepentingan *stakeholders* dalam menyelesaikan pekerjaan.

## **8.3 Layanan, Sarana, dan Moralitas**

### **Kendali Mutu Layanan**

Dalam kurun waktu 12 tahun ke depan (2015-2026), pelayanan prima oleh insan UNA di semua unit satuan kerja kepada masyarakat/pemangku kepentingan harus ditingkatkan. Hal ini perlu didukung dengan kegiatan sebagai berikut:

- a. Menyusun, menetapkan, dan menyebarluaskan pedoman tentang perubahan sikap dan perilaku kerja pegawai;
- b. Memantapkan komitmen melayani masyarakat/pemangku kepentingan;
- c. Mengkaji, menyusun, dan mengembangkan standar pelayanan minimal menuju profesionalisme dalam setiap jenis pelayanan
- d. Melaksanakan penataan organisasi pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan masyarakat menuju terciptanya organisasi yang dinamis dan responsif
- e. Menerapkan sistem pengendalian mutu kinerja dalam kerangka peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat/pemangku kepentingan;
- f. Mengintensifkan laporan hasil kerja pegawai secara berjenjang baik tertulis maupun lisan.

### **Dukungan Sarana dan Prasarana**

Dalam kurun waktu 12 tahun ke depan (2015-2026), pelayanan prima oleh insan UNA di semua unit satuan kerja kepada masyarakat/pemangku kepentingan harus didukung dengan sarana dan prasarana sebagai berikut:

- a. Menyediakan sarana kerja yang memadai bagi setiap pegawai, disesuaikan dengan kebutuhan kinerja, baik *software* maupun *hardware*;
- b. Menyediakan sarana pengolah data dan informasi untuk perubahan budaya kerja.

### **Pembinaan Moral dan Akhlak**

Dalam kurun waktu 12 tahun ke depan (2015-2026), pelayanan prima oleh insan UNA di semua unit satuan kerja kepada masyarakat/pemangku kepentingan harus didukung oleh jati diri insan UNA yang bermoral baik. Untuk mencapai hal ini, diperlukan kegiatan-kegiatan berikut:

- a. Pembinaan mental dan penanaman nilai kejujuran dalam menjalankan pekerjaan;
- b. Mengembangkan sikap santun dan kebersamaan;
- c. Mengharmoniskan hubungan kerjasama antar pegawai.

## **8.4 Budaya Akademik**

Budaya akademik yang baik, yang ditandai dengan adanya kebebasan akademik, kebebasan mimbar akademik, dan otonomi keilmuan, merupakan kekuatan untuk mencapai derajat keilmuan yang tinggi. Dalam waktu 12 tahun ke depan, UNA harus tetap menjamin dan menjaga suasana akademik yang berdaya saing dan kondusif. Para dosen, termasuk guru besar, memerlukan hak penuh dalam pengembangan ilmu tanpa tekanan dan paksaan. Para mahasiswa juga harus diberi kesempatan untuk berekspresi dalam pengembangan ilmu yang seluas-luasnya.

Dalam waktu 12 tahun ke 2016-2025 budaya akademik di lingkungan sivitas akademika UNA harus terus dikembangkan yang mencakup:

- a. Kemauan untuk terus menambah ilmu dengan membuka diri terhadap setiap informasi;
- b. Mengembangkan cara-cara berpikir kritis, analitis, dan inovatif;

- c. Berani membangun pandangannya sendiri atas dasar studi yang dilakukan;
- d. Berani mengemukakan pendapat, dan bersedia membuktikan kebenaran pendapatnya;
- e. Menghargai pandangan dan pendapat orang lain;
- f. Bersedia menyebarluaskan ilmu pengetahuan bagi kepentingan masyarakat;
- g. Membiasakan diri menghasilkan karya tulis;
- h. Tidak melakukan plagiasi karya orang lain;
- i. Membuka kesempatan bagi teman sejawat untuk saling menguji pikiran dan pendapat;
- j. Menghindari arogansi akademik (merasa paling pandai dan paling benar);
- k. Rendah hati dan tidak sombong (memiliki “ilmu padi” --- makin berisi makin merunduk).

## 8.5 Sikap dan Perilaku Kecendekia- wanan

Untuk mendukung terciptanya budaya akademik secara berkelanjutan, sikap dan perilaku kecendekiawan di kalangan sivitas akademika UNA juga harus terus ditumbuhkembangkan, yang mencakup:

- a. Sikap kritis -- selalu mengembangkan sikap ingin tahu segala sesuatu untuk selanjutnya diupayakan jawaban dan pemecahannya melalui suatu kegiatan ilmiah penelitian;
- b. Kreatif -- mengembangkan sikap inovatif, berupaya untuk menemukan sesuatu yang baru dan bermanfaat bagi masyarakat.
- c. Objektif -- kegiatan ilmiah yang dilakukan harus benar-benar berdasarkan pada suatu kebenaran ilmiah, bukan karena kekuasaan, uang atau ambisi pribadi.
- d. Analitis -- kegiatan ilmiah harus dilakukan dengan suatu metode ilmiah yang merupakan suatu prasyarat untuk tercapainya suatu kebenaran ilmiah.
- e. Konstruktif -- suatu kegiatan ilmiah yang merupakan budaya akademik harus benar-benar mampu mewujudkan suatu karya baru yang memberikan asas kemanfaatan bagi masyarakat.
- f. Dinamis -- budaya akademik harus dikembangkan terus-menerus.
- g. Dialogis -- proses transformasi ilmu pengetahuan dalam masyarakat akademik harus memberikan ruang pada semua masyarakat ilmiah untuk mengembangkan diri, melakukan kritik serta mendiskusikannya.
- h. Bersifat terbuka terhadap kritik.
- i. Menghargai prestasi ilmiah/akademik, masyarakat intelektual akademik harus menghargai prestasi akademik, yaitu prestasi dari suatu kegiatan ilmiah.
- j. Bebas dari prasangka -- budaya akademik harus mengembangkan moralitas ilmiah yaitu harus mendasarkan kebenaran pada suatu kebenaran ilmiah.
- k. Menghargai waktu – sivitas akademika harus memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien, terutama demi kegiatan ilmiah dan prestasi kerja .
- l. Memiliki dan menjunjung tinggi tradisi ilmiah, yang berarti sivitas akademika harus benar-benar memiliki karakter ilmiah sebagai inti pokok budaya akademik.
- m. Berorientasi ke masa depan – sivitas akademika harus mampu mengantisipasi suatu kegiatan ilmiah ke masa depan dengan suatu perhitungan yang cermat, realistik dan rasional.
- n. Kesejawatan/kemitraan -- sivitas akademika harus memiliki rasa persaudaraan yang kuat untuk mewujudkan suatu kerja sama yang baik. Oleh karena itu budaya akademik senantiasa memegang dan menghargai tradisi almamater sebagai suatu tanggung jawab moral masyarakat intelektual akademik.

- o. Kebebasan akademik -- meliputi kebebasan menulis, meneliti, menghasilkan karya keilmuan, menyampaikan pendapat, pikiran, gagasan sesuai dengan bidang ilmu yang ditekuni, dalam kerangka akademis.

Dengan adanya sikap dan perilaku kecendekiawan tersebut diharapkan UNA dapat mengembangkan budaya mutu (*quality culture*) dalam waktu 12 tahun ke depan.

## **8.6 Program dan Indikator**

Untuk mewujudkan peningkatan budaya kerja dan budaya akademik sebagaimana diuraikan di atas, diperlukan kegiatan operasional yang konkret serta indikator capaian yang jelas. Kegiatan serta indikator capaian tersebut diuktisarkan dalam tabel berikut:

<b>Rencana Pengembang an</b>	<b>Program</b>	<b>Kegiatan</b>	<b>Indikator</b>
Pengembangan Budaya Kerja dan Budaya Akademik	(1) Membangun budaya kerja dan budaya akademik yang baik di lingkungan UNA	1. Sosialisasi visi, misi, tujuan, dan sasaran UNA 2. Menetapkan secara tepat <i>reward system</i> untuk dosen 3. Melakukan penilaian kinerja dosen dan tenaga kependidikan dengan <i>peer review</i> .	Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran UNA  Aturan <i>reward system</i>  Frekuensi <i>peer review</i>

Rencana Pengembang	Program	Kegiatan	Indikator
Budaya Kerja dan Budaya Akademik ( <i>Lanjutan</i> )	(2) Meningkatkan keterlibatan dosen dan mahasiswa dalam kegiatan ilmiah	4. Mengaktifkan kegiatan diskusi seminar rutin 2. Mendorong penulisan dan presentasi karya ilmiah a. Dosen b. Mahasiswa Program Studi c. Mahasiswa Program Studi d. Mahasiswa Program Studi 3. Mendorong penulisan dan presentasi karya a. Dosen b. Mahasiswa Program Studi c. Mahasiswa Program Studi d. Mahasiswa Program Studi 3. Mengikutsertakan dosen pada seminar/simposium	Frekuensi diskusi Jumlah artikel Jumlah artikel Jumlah artikel Jumlah artikel Jumlah artikel Jumlah artikel Jumlah artikel Jumlah artikel Jumlah Dosen
	(3) Peningkatan produktivitas dosen dan mahasiswa dalam menulis dan publikasi karya ilmiah.	1. Mendorong penulisan dan publikasi karya ilmiah pada a. Dosen b. Mahasiswa Program Studi c. Mahasiswa Program Studi a. Mahasiswa Program Studi 2. Mendorong penulisan dan publikasi karya ilmiah pada jurnal terakreditasi a. Dosen b. Mahasiswa Program Studi c. Mahasiswa Program Studi d. Mahasiswa Program Studi 3. Mengikutsertakan dosen pada pelatihan penulisan	Jumlah artikel Jumlah artikel Jumlah artikel Jumlah artikel Jumlah artikel Jumlah artikel Jumlah artikel Jumlah artikel Jumlah artikel Jumlah dosen
	(4) Memperluas kesempatan dan akses publikasi karya ilmiah	1. Merancang portal <i>online</i> jurnal ilmiah: a. Jurnal “Ekuitas” b. Jurnal “JAM-BSP” 2. Merancang tambahan portal jurnal <i>online</i> sebagai media publikasi karya ilmiah: a. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi b. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen 3. Mempertahankan status Akreditasi Jurnal 1. Mendaftarkan portal jurnal <i>online</i> (JIRA dan JIRM) ke LIPI	Kesiapan <i>Online</i> Kesiapan <i>Online</i> Kesiapan <i>Online</i> Nilai Akreditasi Memperoleh ISSN

	2. Merencanakan portal jurnal <i>online</i> (JIRA dan JIRM) untuk memperoleh Akreditasi	Status Terakreditasi
	3. Menjalin kerjasama pengelolaan jurnal dan publikasi ilmiah dengan PT	Jumlah Kerjasama
	4. Berlangganan <i>E-Journal</i> kelompok ProQuest	Kontinyuitas Melanggan

## BAB 9

### PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBERDAYA MANUSIA DAN INFRASTRUKTUR

Sasaran strategis jangka panjang kelima yang ingin dicapai UNA dalam kurun waktu 12 tahun ke 2016-2025 sebagaimana dinyatakan dalam Bab 4 adalah pengembangan kualitas sumberdaya manusia (SDM) dan infrastruktur. Sasaran tersebut didasarkan pada fakta internal bahwa sumberdaya manusia di UNA pada saat ini masih harus diperkuat, baik dari aspek kuantitas maupun kualitas. Dari aspek kuantitas, jumlah dosen yang akan memasuki masa pensiun (berumur lebih dari 50 tahun) selama 12 tahun ke depan secara kumulatif mencapai 20,17%, oleh karena itu perlu adanya upaya yang terencana dan berkelanjutan dalam rekrutmen dosen sesuai kualifikasi yang diperlukan. Sedangkan dari aspek kualitas, produktivitas dosen dalam menulis buku, melakukan penelitian, serta menulis karya ilmiah untuk dipublikasi pada jurnal ilmiah nasional, sehingga perlu ditingkatkan.

Dalam waktu 12 tahun ke 2016-2025 kualitas sumberdaya manusia dan infrastruktur di UNA harus mampu mendukung tercapainya visi dan misi UNA sesuai rencana. Untuk mencapai hal ini mutlak diperlukan: (1) *Sumber Daya Manusia* yang profesional untuk mengemban amanah sebagai pengelola tridharma perguruan tinggi, disertai dengan bekal kemampuan akademik yang tinggi serta handal sesuai bidang tugas dan keahliannya; dan (2) *Infrastruktur dan Fasilitas Akademik* yang mampu memenuhi, bahkan melampaui standar layanan berkualitas, mencakup kenyamanan, keamanan dan keandalan yang baik, sehingga dapat memberikan kepuasan bagi penggunanya.

Infrastruktur kampus UNA mencakup semua unsur yang berpengaruh efektif dalam mewujudkan kinerja UNA beserta semua komponen yang ada di dalamnya dalam rangka menjalankan fungsi, tugas, dan tanggungjawabnya. Unsur penting tersebut meliputi: (a) unsur yang mendukung program pendidikan dan pengajaran; (b) unsur yang mendukung program penelitian dan pengabdian kepada masyarakat; (c) unsur yang mendukung pengembangan ilmu pengetahuan; (d) unsur yang mendukung terjadinya interaksi sosial; (e) unsur yang mendukung tatakelola institusi; dan (f) unsur yang mendukung pengembangan kinerja UNA sebagai institusi yang *inspiring, educating, motivating, caring, and empowering*.

#### 9.1 Perencanaan Dosen dan Tenaga Kependidikan

Untuk menjaga rasio dosen-mahasiswa yang ideal, atau setidak-tidaknya memenuhi standar rasio minimal, rekrutmen dosen UNA untuk setiap program studi harus direncanakan dengan baik. Oleh karena itu, rekrutmen dosen UNA harus didasarkan pada jumlah yang diperlukan untuk memenuhi rasio jumlah dosen terhadap jumlah mahasiswa dengan mempertimbangkan:

(a) kebutuhan dosen saat ini; (b) penggantian dosen yang sudah atau akan pensiun; (c) perkembangan program studi. Rencana rekrutmen dosen juga harus didasarkan pada kualifikasi yang mencakup: (a) tingkat pendidikan; (b) linearitas pendidikan; (c) relevansi keahlian pada program studi; (d) pengalaman; serta (e) usia dan kesehatan.

Sama halnya dengan rekrutmen dosen, rencana rekrutmen tenaga kependidikan juga didasarkan pada jumlah yang diperlukan dengan mempertimbangkan: (a) kebutuhan tenaga kependidikan saat ini; (b) penggantian tenaga kependidikan yang sudah atau akan pensiun; dan (c) perkembangan institusi. Rekrutmen tenaga kependidikan juga didasarkan pada kualifikasi yang mencakup: (a) tingkat pendidikan; (b) keahlian; (c) pengalaman; serta (d) usia dan kesehatan.

Untuk memenuhi kualifikasi dosen yang diperlukan, seleksi dosen harus

dilaksanakan secara selektif. Demikian pula seleksi penerimaan tenaga kependidikan. Seleksi dosen dan tenaga kependidikan tersebut dapat dilakukan melalui beberapa cara, misalnya:

- (a) Menyeleksi calon dosen dan tenaga kependidikan dari para pelamar baru yang mengirimkan permohonan (surat lamaran) kepada UNA.
- (b) Menyeleksi calon dosen dan tenaga kependidikan berdasarkan nama-nama yang direkomendasikan oleh para dosen dan tenaga kependidikan yang sudah ada.
- (c) Memublikasikan informasi kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan melalui media massa cetak maupun elektronik.

## 9.2 Orientasi, Penempatan, Pembinaan dan Pengembangan Karir

Pengembangan sumberdaya manusia di lingkungan UNA didasarkan pada sebuah filosofi yaitu membentuk insan UNA yang disiplin, profesional, dan visioner. Pengembangan SDM tersebut dititikberatkan pada peningkatan *skill*, *knowledge*, dan *attitude* yang implementasinya dilakukan melalui pelaksanaan program pelatihan yang bersifat teknis, manajerial, dan kepemimpinan, *on job training*, penugasan (mutasi dan rotasi), dan promosi jabatan.

Melalui program-program tersebut diharapkan seluruh dosen dan tenaga kependidikan mampu menetapkan tujuan, sasaran, proses kegiatan, dan tolak ukur unjuk kerjanya masing-masing sehingga menghasilkan kualitas pekerjaan yang lebih efisien, efektif, dan produktif.

### Orientasi Dosen dan Tenaga Kependidikan

Dosen dan tenaga kependidikan yang telah diterima melalui proses seleksi wajib menjalani masa orientasi (masa percobaan) yang dapat dilaksanakan sebagai berikut:

- a. Dosen ditempatkan pada unit satuan kerja (USK) tertentu dan diberi tugas-tugas yang berkaitan dengan USK yang bersangkutan. Masa orientasi ini adalah minimal selama 3 (tiga) bulan, dan kepala USK wajib melakukan pengawasan dan pembinaan.
- b. Dosen harus diberi beban kerja untuk melaksanakan kegiatan tridharma perguruan tinggi, dan diwajibkan melengkapi persyaratan untuk mengajukan angka kredit jabatan akademik ke Kopertis Wilayah VII dan Ditjen Dikti Kemendikbud RI. Masa orientasi ini adalah 2 (dua) tahun.
- c. Tenaga kependidikan ditempatkan pada unit satuan kerja (USK) tertentu dan diberi tugas-tugas yang berkaitan dengan USK yang bersangkutan. Masa orientasi ini adalah selama 3 (tiga) bulan, dan kepala USK wajib melakukan pengawasan dan pembinaan.

### Penugasan Dosen dan Penempatan Tenaga Kependidikan

Penugasan Tridharma Perguruan Tinggi dan penempatan bagi dosen UNA harus dilakukan atas dasar prinsip “orang dan bidang keahlian yang tepat untuk kegiatan tridharma perguruan tinggi yang tepat” (*the right man on the right place*). Demikian pula prinsip penempatan dosen serta tenaga kependidikan pada posisi/jabatan struktural tertentu.

### Pembinaan Dosen dan Tenaga Kependidikan

Seluruh dosen dan tenaga kependidikan UNA harus dibina secara intensif melalui berbagai macam bentuk pembinaan, misalnya:

- a. Pertemuan rutin tiga bulanan yang dikemas dalam acara “*coffee morning*”. Pada kesempatan ini, dosen dan tenaga kependidikan perlu diingatkan

kembali tentang visi dan misi UNA, visi dan misi Program Studi, serta menegaskan kembali tugas-tugas dan kewajiban yang harus dilakukan oleh dosen dan tenaga kependidikan untuk melaksanakan misi dalam rangka mencapai visi tersebut.

- b. Pemberian teguran, baik secara lisan maupun tertulis, kepada setiap dosen dan tenaga kependidikan yang dipandang indisipliner atau melakukan tindakan yang dianggap dapat menghambat pencapaian visi dan menghambat pelaksanaan misi Universitas maupun Program Studi.
- c. Melakukan mutasi dosen dan tenaga kependidikan secara berkala pada posisi/jabatan struktural di unit satuan kerja tertentu. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari kejemuhan kerja, dan diharapkan akan selalu terjadi pemikiran-pemikiran baru dalam upaya pengembangan suatu unit satuan kerja.

### **Pengembangan Karir Dosen dan Tenaga Kependidikan**

Untuk menjamin mutu penyelenggaraan program akademik, UNA secara konsisten akan melakukan pengembangan dosen dan tenaga kependidikan. Cara-cara yang dapat ditempuh dalam pengembangan dosen dan tenaga kependidikan tersebut adalah:

- a. Pemberian kesempatan kepada setiap dosen untuk menempuh studi lanjut, khususnya pada Program Doktor (S3) yang sesuai dengan keahlian pada program studi.
- b. Pemberian kesempatan yang seluas-luasnya kepada setiap dosen dan tenaga kependidikan untuk mengikuti kursus, seminar, lokakarya, *workshop*, dan lain-lain yang dapat menunjang keahlian dan kebutuhan tugas masing-masing.
- c. Pemberian fasilitas dan kesempatan bagi setiap dosen untuk aktif melakukan penelitian dan mempublikasikan pada jurnal ilmiah, serta aktif dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat.
- d. Pemberian kesempatan kepada setiap dosen untuk terlibat secara aktif dalam kepengurusan organisasi profesi, bertindak sebagai pembicara (narasumber) pada kegiatan seminar, pelatihan, *workshop* dan lain-lain, yang diselenggarakan oleh organisasi profesi maupun institusi pemerintah atau swasta.

#### **9.3**

#### **Remunerasi, Penghargaan, dan Sanksi**

##### **Remunerasi**

Dalam kurun waktu 12 tahun ke depan (2015-2026), remunerasi dosen akan ditinjau kembali secara berkala untuk disesuaikan mengikuti perubahan indeks biaya hidup. Remunerasi dosen mencakup gaji pokok, tunjangan fungsional, tunjangan jabatan (bagi pejabat struktural), tunjangan beban kerja manajemen, tunjangan kehormatan, tunjangan natura, tunjangan masa kerja, transpor, dan insentif bulanan. Selain remunerasi di atas, honorarium untuk tugas mengajar juga akan ditinjau kembali secara berkala.

Demikian pula untuk remunerasi tenaga kependidikan yang mencakup gaji pokok, tunjangan jabatan (bagi pejabat struktural), tunjangan natura, tunjangan masa kerja, transpor, dan insentif bulanan.

##### **Penghargaan**

Untuk meningkatkan motivasi dan kinerja dosen dan tenaga kependidikan, UNA secara konsisten harus memberikan penghargaan kepada dosen dan tenaga kependidikan yang memenuhi syarat untuk menerimanya. Bentuk penghargaan yang selama ini berikan, dan harus dipertahankan dalam kurun

waktu

10 tahun ke depan adalah sebagai berikut:

- a. *Penghargaan Kesetiaan* --- akan diberikan kepada dosen dan tenaga kependidikan yang telah mengabdikan diri pada institusi selama 25 (dua puluh lima) tahun.
- b. *Penghargaan Prestasi* --- akan diberikan kepada dosen dan tenaga kependidikan yang telah menunjukkan prestasi di luar kampus UNA, baik tingkat propinsi/wilayah, nasional, maupun internasional. Bentuk penghargaan diberikan dalam bentuk piagam penghargaan dan tabungan dengan nilai nominal sesuai dengan kemampuan dan keadaan keuangan institusi.
- c. *Penghargaan Dedikasi* --- akan diberikan kepada dosen yang menunjukkan dedikasi tinggi dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi dalam satu semester. Penghargaan ini diberikan berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi kinerja dosen yang dilakukan oleh Pusat Penjaminan Mutu (PPM).

### Sanksi

Untuk meningkatkan disiplin pegawai, baik bagi dosen maupun tenaga kependidikan, UNA secara konsisten akan memberikan sanksi kepada dosen dan tenaga kependidikan yang: (a) indisipliner; (b) melanggar kode etik dosen dan tenaga kependidikan; (c) melanggar peraturan institusi; dan (d) melanggar hukum.

Sesuai dengan tingkat pelanggaran, sanksi yang dikenakan kepada dosen dan tenaga kependidikan dapat berupa: (a) teguran lisan; (b) teguran tertulis; (c) peringatan tingkat 1, 2 dan 3; (d) skorsing; (e) penundaan kenaikan gaji berkala; (f) penundaan kenaikan pangkat/ golongan; (g) penurunan pangkat/golongan; (h) pembebasan tugas; dan (i) pemberhentian secara tidak hormat.

## 9.4 Monitoring dan Evaluasi Kinerja

Kinerja dosen dan tenaga kependidikan UNA harus dimonitor dan dievaluasi setiap 6 (enam bulan) atau satu semester. Sistem monitoring dan evaluasi kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

- (1) Monitoring dan evaluasi (monev) kinerja tridharma perguruan tinggi masing-masing dosen.
- (2) Monitoring dan evaluasi (monev) kinerja manajerial dosen dan kinerja tenaga kependidikan.

### Monitoring dan Evaluasi Kinerja Dosen

Monev kinerja dosen harus dilaksanakan terhadap rekam jejak kegiatan tridharma perguruan tinggi (pendidikan, penelitian, dan pelayanan/ pengabdian kepada masyarakat). Monev kinerja dosen tersebut harus dilaksanakan sebagai berikut:

- a. Pada setiap awal semester, setiap dosen menyusun Laporan Kontrak Beban Kerja Dosen LKBKD) di bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. LKBKD didukung dengan bukti-bukti penugasan yang sesuai.
- b. LKBKD masing-masing dosen di-review dan disetujui oleh Ketua Program Studi yang menjadi *home-base* dosen yang bersangkutan.
- c. LKBKD yang telah disetujui oleh Ketua Program Studi diserahkan kepada

Lembaga Penjamin Mutu (LPM) untuk didokumentasikan.

- d. Pada akhir semester, setiap dosen menyusun Laporan Kinerja Dosen (LKD) sebagai bentuk pernyataan capaian kinerja dosen berdasarkan LKBKD yang telah disusun pada awal semester. LKD didukung dengan bukti-bukti penugasan dan bukti capaian kinerja yang sesuai.
- e. LKD masing-masing dosen di-review dan disetujui oleh Asesor Kinerja Dosen yang ditunjuk berdasarkan Surat Tugas Ketua UNA.
- f. LKD yang telah disetujui oleh asesor diserahkan kepada Lembaga Penjamin Mutu (LPM) untuk didokumentasikan.

#### **Monitoring dan Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan**

Monev kinerja manajerial dosen dan tenaga kependidikan dilaksanakan terhadap rekam jejak kegiatan pelayanan pada masing-masing unit satuan kerja. Monev kinerja manajerial dosen dan tenaga kependidikan tersebut harus dilakukan sebagai berikut:

- a. Monitoring kinerja dosen dan tenaga kependidikan dilaksanakan oleh atasan langsung dari dosen dan tenaga kependidikan yang bersangkutan.
- b. Pada setiap akhir tahun, kinerja dosen dan tenaga kependidikan dinilai oleh masing-masing atasan langsung (sebagai pejabat penilai). Penilaian dilakukan dengan menggunakan formulir Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3).
- c. Formulir DP3 harus di-review dan disetujui oleh atasan langsung dari pejabat penilai, dan selanjutnya diserahkan kepada Ketua Perpendiknas (Badan Pengelola UNA). Salinan DP3 disampaikan kepada Lembaga Penjamin Mutu (LPM) untuk didokumentasikan.

## **9.5 Pengembangan Kualifikasi dan Kompetensi**

UNA secara konsisten dan berkelanjutan akan terus berupaya untuk terus meningkatkan kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan. Dalam kurun waktu 12 tahun ke 2016-2025 UNA akan meningkatkan kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan dengan cara sebagai berikut:

#### **Pemberian kesempatan belajar**

Kesempatan belajar diberikan dengan cara mengikutsertakan tenaga kependidikan dalam kegiatan pelatihan, kursus, seminar, dan *workshop*. Kesempatan belajar akan diberikan sesuai dengan bidang keahlian atau bidang yang sesuai dengan tugas-tugas yang bersangkutan.

#### **Pemberian dana dan fasilitas**

UNA akan menanggung seluruh biaya (dana) yang diperlukan oleh tenaga kependidikan untuk mengikuti kegiatan pelatihan, kursus, seminar, dan *workshop* tersebut di atas. Di samping itu, untuk mendukung tugas dan pekerjaan sehari-hari, tenaga kependidikan akan didukung oleh ketersediaan fasilitas seperti *Personal Computer* (PC) dan/atau peralatan lain yang relevan dengan tugasnya.

#### **Jenjang karir yang jelas**

Ruang gaji tenaga kependidikan diatur berjenjang sesuai golongan, mulai dari golongan I/a sampai III/d. Ruang gaji tersebut akan ditinjau kembali setiap 4 (empat) tahun sekali, dengan mempertimbangkan kinerja tenaga kependidikan yang dimonitor dan dievaluasi setiap tahun. Secara struktural, tenaga kependidikan juga memiliki kesempatan yang sama untuk menjabat sebagai kepala seksi dan kepala bagian dalam organisasi, dengan mempertimbangkan kinerja, *attitude*, dan kompetensi yang dimiliki.

### **Sudi banding**

Kesempatan studi banding akan diberikan kepada tenaga kependidikan agar mereka memperoleh baku mutu (*benchmark*) tentang kualifikasi, kompetensi, dan tata kelola unit satuan kerjanya.

## **9.6 Sarana dan Prasarana**

Dalam rangka penyelenggaraan program tridharma perguruan tinggi, UNA harus menyediakan prasarana yang cukup, seperti ruang kantor administrasi, ruang dosen, ruang kelas, ruang laboratorium, dan ruang perpustakaan.

Untuk melaksanakan kegiatan proses belajar-mengajar pada setiap program studi, UNA juga harus menyediakan berbagai sarana dan peralatan utama yang diperlukan. Sarana utama yang harus disediakan adalah sarana pelaksanaan kegiatan akademik berupa pustaka: buku teks, karya ilmiah, dan jurnal, baik dalam bentuk tercetak (*hard copy*) maupun dalam bentuk elektronik. Sedangkan peralatan utama yang digunakan dalam proses pembelajaran pada setiap program studi di UNA antara lain kursi/meja kuliah, kursi/meja dosen, *white board*, kursi tamu,

AC, lemari buku, *filling cabinet*, *faximile*, telepon, komputer, printer, *LCD Projector*, *notebook*, *sound system*, *tape recorder*, DVD, TV, dan OHP. Peralatan-peralatan tersebut sebagian harus tersedia pada ruang kuliah, dan sebagian lainnya harus tersedia pada laboratorium.

## **9.7 Standar Pengelolaan Prasarana dan Sarana**

Pengelolaan prasarana dan sarana di UNA harus dilaksanakan berdasarkan Manual Mutu, khususnya tentang Standar Prasarana dan Sarana, yang mencakup:

- a. Standar Ruang Kuliah
- b. Standar Buku dan Sumber Belajar
- c. Standar Lahan
- d. Standar Peralatan Laboratorium dan Audio
- e. Standar Peralatan Pendidikan
- f. Standar Peralatan Ruang Kantor
- g. Standar Peralatan Ruang Kuliah
- h. Standar Perpustakaan
- i. Standar Ruang Laboratorium
- j. Standar Ruang Pimpinan
- k. Standar Tempat Ibadah
- l. Standar Perlengkapan Penunjang Proses Pembelajaran
- m. Standar Penggunaan Prasarana dan Sarana
- n. Standar Peminjaman Prasarana dan Sarana
- o. Standar Keamanan Prasarana dan Sarana
- p. Standar Keselamatan Prasarana dan Sarana
- q. Standar Pemeliharaan Prasarana dan Sarana
- r. Standar Pengembangan Prasarana dan Sarana
- s. Standar Administrasi Prasarana dan Sarana

## **9.8 Sistem Pengelolaan Prasarana dan Sarana**

### **Pengembangan Prasarana dan Sarana**

- (a) Pengembangan prasarana dan sarana dilaksanakan berdasar pada azas prioritas, urgensi, manfaat, tepat sasaran, efektivitas dan efisiensi, serta kesederhanaan.
- (b) Pengembangan prasarana dan sarana harus diarahkan untuk menjamin bahwa sarana dan prasarana dalam kondisi siap pakai secara kuantitatif

dan kualitatif sesuai dengan kebutuhan sehingga akan selalu dapat mendukung pelaksanaan kegiatan akademik dan non-akademik.

#### **Administrasi Prasarana dan Sarana**

- (a) Bagian Rumah Tangga UNA berkewajiban untuk membuat catatan administrasi prasarana dan sarana, yang mencakup: bentuk/jenis, tahun perolehan, kuantitas, kondisi, dan lokasi.
- (b) Administrasi prasarana dan sarana harus diarahkan untuk menjamin bahwa sarana dan prasarana tersedia setiap saat, mutakhir, dan aman secara kuantitatif maupun kualitatif.
- (c) Bagian Rumah Tangga berkewajiban untuk membuat daftar peralatan dan perlengkapan yang ada pada setiap ruang kantor, ruang pimpinan, ruang kelas, dan ruang lainnya, serta melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala.

#### **Penggunaan Prasarana dan Sarana**

Penggunaan prasarana dan sarana di UNA harus memperhatikan tujuan dan manfaat penggunaannya, sehingga penggunaan sarana dan prasarana benar-benar efektif dan efisien. Oleh karena itu, Standar Penggunaan dan Standar Peminjaman Prasarana dan Sarana adalah penting. Standar ini harus mengatur bahwa:

- a. Penggunaan sarana dan prasarana yang bersifat rutin langsung dilakukan oleh unit satuan kerja (USK) pengguna sesuai dengan fungsinya.
- b. Penggunaan sarana dan prasarana yang bersifat tidak rutin oleh USK untuk kepentingan dinas harus memperoleh ijin dari Bagian Rumah Tangga.
- c. Kehilangan dan/atau kerusakan prasarana dan sarana dalam penggunaan rutin atau tidak rutin untuk kepentingan dinas yang disebabkan oleh kesengajaan/kelalaian/kecerobohan pengguna menjadi tanggungjawab pengguna.
- d. Penggunaan sarana dan prasarana yang bersifat tidak rutin untuk kepentingan di luar dinas harus memperoleh ijin dari Bagian Rumah Tangga dengan persetujuan Ketua UNA dan Ketua Perpendiknas (Badan Pengelola UNA).
- e. Kehilangan dan/atau kerusakan prasarana dan sarana dalam penggunaan tidak rutin di luar kepentingan dinas menjadi tanggungjawab pengguna, baik yang disebabkan oleh kelalaian/kesengajaan/kecerobohan pengguna maupun tidak.

#### **Keamanan Prasarana dan Sarana**

Keamanan dan keselamatan penggunaan prasarana dan sarana di UNA harus dijaga dan ditingkatkan. Untuk menjamin keamanan dan keselamatan penggunaan prasarana dan sarana, maka:

- a. Sistem keamanan kampus UNA diselenggarakan 24 jam sehari dengan mengatur jadwal jaga petugas keamanan kampus.
- b. Pegamanan sarana dan prasarana UNA dilaksanakan secara terpadu (terintegrasi) mulai dari pembangunan pagar kampus, sistem keamanan parkir, kamera CCTV, dan perangkat pemadam kebakaran.
- c. Pegamanan sarana dan prasarana UNA dilaksanakan secara koordinatif dengan pihak kepolisian.
- d. Untuk menjamin keselamatan penggunaan prasarana dan sarana, Bagian Rumah Tangga UNA mensosialisasikan cara dan prosedur penggunaan sarana/prasarana, serta menyimpan buku petunjuk penggunaan (*manual*)

sarana/prasarana yang bersangkutan.

- e. Bagian Rumah Tangga UNA membuat perangkat pengaman bagi sarana dan prasarana yang rentan terhadap kecelakaan dan kesehatan manusia.

#### **Pemeliharaan, Perbaikan, dan Kebersihan**

Kebijakan pemeliharaan, perbaikan, dan kebersihan prasarana dan sarana di UNA mengacu pada Manual Mutu UNA, khususnya tentang Standar Pemeliharaan Prasarana dan Sarana. Berdasarkan kedua standar tersebut, kebijakan penggunaan prasarana dan sarana UNA adalah sebagai berikut:

- a. Penjagaan kebersihan, pemeliharaan dan pencegahan kerusakan prasarana dan sarana yang digunakan secara rutin harian dilaksanakan oleh unit satuan kerja pengguna.
- b. Bagian rumah tangga UNA melakukan pemeliharaan dan/atau perbaikan prasarana dan sarana secara berkala sesuai dengan beban penggunaan prasarana dan sarana tersebut.
- c. Bagian rumah tangga UNA menyimpan buku petunjuk (*manual*) pemeliharaan masing-masing jenis prasarana dan sarana.
- d. Bagian rumah tangga UNA bertanggungjawab untuk memelihara kebersihan lingkungan kampus, ruang kerja, ruang kelas, dan ruang lain, serta seluruh sarana/prasarana yang ada.

#### **9.9 Pengembangan Lingkungan Kampus**

Kampus UNA harus dapat merefleksikan identitas serta sosok kultur dan tradisi UNA, yang keberadaannya menjadi unsur penting untuk menjalankan tugas serta tanggungjawab UNA sebagai perguruan tinggi. Dengan demikian, pengembangan kampus UNA memerlukan pemikiran yang dituangkan dalam rangkaian perencanaan yang cermat atas seluruh aspek. Setiap titik di dalam kampus akan merupakan konsentrasi potensial yang berpengaruh pada berbagai aspek kehidupan di dalam kampus maupun lingkungannya.

Sudah seharusnya dan selayaknya UNA memperhatikan lingkungan kampus sebagai bagian integral untuk menjalankan misi dan mewujudkan visi institusi maupun program studi. Kondisi lingkungan dalam kampus merupakan representasi langsung dari sosok UNA sebagai institusi pendidikan. Untuk itu pengembangan lingkungan kampus harus terintegrasi dengan rencana pengembangan tridharma perguruan tinggi, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan lingkungan kampus yang baik dan nyaman, diharapkan seluruh penghuni kampus (insan UNA) menjadi insan-insan yang cerdas, serta sehat jasmani maupun rohani.

Pembangunan berbagai sarana dan prasarana fisik harus mendukung pengembangan kinerja kampus UNA yang *“living and inspiring”*. Dengan demikian kampus UNA akan mendukung tumbuhnya motivasi yang menggairahkan bagi setiap insan kampus untuk berprestasi lebih baik. Pembangunan berbagai infrastruktur fisik di dalam kampus UNA harus selalu memperhatikan kaidah-kaidah akademik maupun keprofesian, mendukung semangat terciptanya budaya kerja dan budaya akademik yang baik, di samping harus berwawasan lingkungan yang bersih, nyaman, dan sehat.

Kampus UNA harus diupayakan menjadi lingkungan yang membangkitkan inspirasi. Inspirasi merupakan hasil dari sebuah proses rasional, emosional, dan budaya, yang semuanya dapat terjadi pada ranah individual, kelompok, maupun interaktif. Inspirasi merupakan sebuah proses multi-dimensi yang tidak hanya terjadi dalam ruang kuliah atau ruang laboratorium. Oleh karena itu, sebagai institusi pendidikan, UNA memerlukan lingkungan kampus dengan ruang-

ruang komunal serta ruang

publik yang memungkinkan terjadinya interaksi. Ruang-ruang komunal secara konseptual memang telah menjadi bagian dari kampus UNA, tetapi perlu perencanaan dan perancangan untuk memantapkan keberadaannya, serta meningkatkan kualitasnya.

#### 9.10 Program dan Indikator

Untuk mewujudkan pengembangan sumberdaya manusia dan infrastruktur sebagaimana diuraikan di atas, diperlukan kegiatan operasional yang konkret serta indikator capaian yang jelas. Kegiatan serta indikator capaian tersebut diuktisarkan dalam tabel berikut:

Rencana Pengembang	Program	Kegiatan	Indikator
Pengembangan Kualitas Sumberdaya Manusia dan Infrastruktur	(1) Peningkatan profesionalisme pegawai (tenaga)	Mengikuti-sertakan pegawai (tenaga kependidikan) dalam program pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang	Jumlah Pegawai
	(2) Peningkatan kualifikasi/profesionalisme dosen	1. Menugaskan dosen untuk melaksanakan studi lanjut, di dalam negeri maupun di luar negeri	Juml. dosen studi S2
	(3) Perbaikan Rasio Dosen Tetap Terhadap Mahasiswa	2. Mengikuti program sertifikasi dosen	Juml. dosen studi S3 Sertifikat Pendidik

## BAB 10

# PENGEMBANGAN TATALAKSANA ORGANISASI DAN MANAJEMEN

Sasaran strategis jangka panjang keenam yang ingin dicapai UNA dalam kurun waktu 12 tahun ke 2016-2025 sebagaimana dinyatakan dalam Bab 4 adalah pengembangan tata laksana organisasi dan manajemen. Sasaran tersebut didasarkan pada fakta internal bahwa (a) keefektifan koordinasi, komunikasi, dan kerjasama antar unit satuan kerja di UNA masih perlu ditingkatkan untuk menumbuhkan budaya akademik yang sehat, sinergis, serta pelayanan prima kepada masyarakat; dan (b) pola pikir (*mindset*) dan etos kerja tenaga pendidik dan kependidikan masih perlu dikembangkan secara kondusif untuk mengantisipasi perubahan lingkungan yang berkembang dinamis.

Dalam waktu 12 tahun ke 2016-2025 tatalaksana organisasi dan manajemen di UNA harus mampu mendukung tercapainya visi dan misi UNA sesuai rencana. Pendidikan di UNA juga harus diselenggarakan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen mutu dengan struktur organisasi yang efisien, serta tata pamong yang lengkap dan fungsi-fungsi yang jelas dan rasional, di bawah kepemimpinan yang memegang teguh amanat sebagai agen pemberdayaan untuk seluruh lapisan masyarakat melalui pendidikan, dan bekerja secara terencana. Untuk itu diperlukan :

- a. *Sistem Pengelolaan* Danayang mampu menjamin kelancaran pelaksanaan tridharma perguruan tinggi, sehingga mampu mendukung program pengembangan institusi secara berkelanjutan;
- b. *Monitoring dan Evaluasi* Dirisecara konsisten, jujur dan terbuka, yang hasilnya digunakan sebagai usulan untuk peningkatan kinerja layanan berikutnya, sehingga dapat menjamin keberlanjutan peningkatan mutu akademik;
- c. *Sistem dan Teknologi Informasi* yang digunakan cukup handal serta mampu menjamin terpenuhinya kebutuhan pengguna, terkait dengan kemudahan akses dan relevansi yang tinggi dari informasi yang dihasilkan dalam pemanfaatannya.

### 10.1 Struktur Organisasi Institusi

Beberapa tahun terakhir timbul pemikiran di kalangan manajemen (pimpinan) UNA bahwa proses pendidikan di UNA harus diselenggarakan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen mutu dengan struktur organisasi yang efisien, serta tata pamong yang lengkap dengan fungsi-fungsi yang jelas. Pemikiran-pemikiran tersebut terus berjalan dan mengerucut pada gagasan tentang perlunya melakukan perampingan struktur organisasi UNA. Berdasarkan pemikiran tersebut, dipandang penting untuk melakukan perubahan organisasi UNA sehingga istilah "Pembantu Ketua" diubah menjadi "Wakil Ketua". Istilah "wakil" memiliki makna yang lebih baik dari kata "pembantu", walaupun secara organisasional memiliki kedudukan, tugas, dan fungsi yang sama. Wakil ketua, bukan merupakan "bawahan" ketua, tetapi seluruh kebijakan dan keputusan yang diambil oleh wakil ketua (sesuai dengan bidang masing-masing) merupakan representasi kebijakan dan keputusan ketua.

### 10.2 Anggaran Berbasis Kinerja

Sistem manajemen berbasis kinerja merupakan sistem manajemen yang mengandalkan pengendalian organisasi pada pengukuran (angka) kinerja. Setiap unit satuan kerja, bahkan individu dalam USK diberikan target-target kinerja terukur sebagai pedoman kemana pengembangan UNA harus diarahkan. Ukuran-ukuran atau target-target kinerja tersebut harus ditata sedemikian rupa dalam suatu sistematika atau metode tertentu sesuai dengan proses, masalah, dan tujuan (*goal*)UNA, sehingga ketika target USK tercapai, maka tercapailah tujuan UNA.

Agar efektifitas dan efisiensi penggunaan anggaran di lingkungan UNA dapat terwujud, dan setiap orang mendapatkan penghargaan sesuai dengan prestasi kerjanya, maka pengelolaan keuangan harus dilakukan dengan berbasis pada

kinerja. Penyusunan anggaran berbasis kinerja dilakukan dengan memperhatikan keterkaitan antara pendanaan dengan keluaran dan hasil yang diharapkan termasuk efisiensi dalam pencapaian hasil dan keluaran tersebut. Dalam penyusunan anggaran berbasis kinerja diperlukan indikator kinerja, standar biaya, dan evaluasi kinerja dari setiap program dan jenis kegiatan. Tingkat keluaran kegiatan yang direncanakan dan biaya satuan keluaran menjadi dasar alokasi anggaran.

Tujuan pengelolaan anggaran berbasis kinerja ini diantaranya adalah dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan kepada *stakeholders*, meningkatkan keterkaitan antara kebijakan, perencanaan, penganggaran dan pelaksanaan, mengoptimalkan penggunaan sumberdaya dan program prioritas, serta mengembangkan pengelolaan dan pengukuran kinerja secara profesional.

### 10.3 Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan

Dalam konteks pengelolaan keuangan dan kelembagaan, kepeloporan dan keunggulan dalam penerapan prinsip akuntabilitas, transparansi, dan partisipatif merupakan program prioritas yang harus diwujudkan oleh UNA, sehingga UNA memperoleh kepercayaan dari masyarakat.

Selama beberapa tahun terakhir ini, dirasakan adanya peningkatan citra UNA dalam pandangan masyarakat, baik lokal, nasional, regional, maupun internasional. Hal tersebut perlu dipelihara dan ditingkatkan, salah satunya melalui pengembangan kelembagaan yang komitmen dengan prinsip-prinsip akuntabilitas, transparansi dan partisipatif dalam pengelolaan keuangan dan manajemen kelembagaan.

Pengelolaan keuangan yang trasparan dan akuntabel harus menjadi cita-cita seluruh insan UNA. Untuk mewujudkan hal itu diperlukan adanya insan yang cerdas, berhati lembut, bertangan terampil, serta komitmen yang tinggi terhadap nilai-nilai kejujuran dan profesionalisme. Dengan kata lain, diperlukan insan yang profesional, transparan, dan akuntabel serta mampu mengolah pikir, dzikir dan ikhtiar. Dengan bahasa yang lebih filosofis, dapat dikatakan bahwa pendidikan mampu melahirkan manusia pendidik melalui tiga hal yakni olah pikir (olah akal), olah hati (olah rasa) dan olah raga (olah badan). Pengolahan ketiga potensi tersebut menjadi penting dilakukan, terutama oleh para insan UNA yang memiliki tanggung jawab moral tinggi dalam mempersiapkan generasi mendatang yang *kaffah* atau utuh.

*Pertama*, olah pikir atau olah akal adalah melakukan upaya maksimal dalam pembentahan dan pengayaan *mindset* yang positif semaksimal mungkin, dengan harapan dapat melahirkan manusia yang mampu berpikir positif untuk menghadapi permasalahan masyarakat. Dalam konteks membangun akuntabilitas pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan serta manajemen UNA, maka sosok insan yang memiliki pengalaman dan kompetensi manajemen keuangan dan pengelolaan organisasi merupakan hal yang tidak bisa ditawar lagi, karena daya dukung kompetensi yang mumpuni akan mendorong kelancaran dan akselerasi menuju manajemen yang professional.

*Kedua*, olah hati atau olah rasa merupakan upaya sadar dan terencana yang dilakukan oleh insan UNA dalam membangkitkan dan menghidupkan potensi yang diberikan Tuhan Yang Mahaesa. Hati merupakan bagian yang paling esensial penentu awal yang muncul pada pribadi manusia dalam melakukan kegiatan selanjutnya. Dalam konteks membangun akuntabilitas pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan serta manajemen UNA, insan yang memiliki komitmen terhadap kekuatan hati menjadi hal yang tidak kalah

pentingnya, dan layaknya kekuatan hati koheren dengan kekuatan kompetensi. Dengan kata lain, akal dan hati terintegrasi, sehingga proses menuju akuntabilitas pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan bisa terwujud dan terpelihara.

*Ketiga*, olah raga atau olah badan adalah bagaimana upaya yang maksimal dilakukan oleh seluruh insan UNA agar selalu sehat. Istilah yang sering muncul dalam pembahaasan ini adalah “*mensana in corpore sano*”--- pada diri yang sehat terdapat jiwa yang kuat. Dalam konteks membangun akuntabilitas pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan serta manajemen UNA, faktor kesehatan fisik menjadi bagian yang tidak bisa dipisahkan dari faktor kompetensi dan kekuatan hati, karena sosok pribadi yang sehat akan menjadi daya dukung terhadap optimalisasi fungsi otak dan kejernihan fungsi hati.

Pengelolaan keuangan dan manajemen perkantoran merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Pengelolaan keuangan merupakan salah satu sarana untuk mendukung tujuan dan rencana yang ingin dicapai, sedangkan manajemen administrasi merupakan bagian yang dapat melengkapi tentang pertanggung jawaban keuangan. Pelaksana lembaga yang mengelola keuangan dan manajemen kelembagaan seyogyanya dilakukan oleh orang yang telah mengalami, melakukan, penyusunan, pemanfaatan, membuat pelaporan, dan mengevaluasi dampak penggunaan anggaran, serta memiliki kepribadian yang andal yakni memiliki sifat dan karakter kejujuran, transparansi, akuntabel, amanah, dan bertanggung jawab.

#### 10.4 Pengembangan Standard Operating Procedures

Dalam kurun waktu 12 tahun ke depan (2015-2026), pengembangan *standard operating procedures (SOP)* di UNA merupakan sebuah kebutuhan yang cukup penting, karena dengan SOP tersebut UNA dapat memastikan bahwa suatu aktivitas bisa berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pendokumentasian SOP diperlukan untuk menghasilkan sistem penjaminan mutu dan prosedur pelaksanaan kegiatan yang konsisten dan mempertahankan *quality control* serta menjaga agar setiap aktivitas tetap berjalan pada *track-nya*.

SOP yang baik memiliki manfaat: (a) dapat menjaga konsistensi dalam menjalankan suatu prosedur kerja; (b) lebih jelas mengetahui peran dan posisi masing-masing unit satuan kerja; (c) memberikan kejelasan mengenai prosedur kerja, dan tanggung jawab dalam proses terkait; (d) memberikan keterangan tentang keterkaitan antara satu proses kerja dengan proses kerja lainnya; (e) meminimumkan kesalahan dalam melakukan pekerjaan; dan (f) membantu individu dalam melakukan evaluasi terhadap setiap aktivitas. Oleh karena itu, Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) UNA berkewajiban untuk merancang SOP yang baik, jelas, detail, dan dapat dijalankan oleh individu-individu yang bekerja di dalamnya, sehingga mereka dapat mengetahui bagaimana menjalankan suatu prosedur kerja yang baik dan benar.

Dalam membuat SOP, Lembaga Penjamin Mutu (LPM) memerlukan langkah-langkah sebagai berikut: (a) melakukan observasi atau pemetaan terhadap proses kerja yang sudah berjalan atau akan berjalan; (b) melakukan *benchmarking* bila diperlukan; (c) merancang SOP sesuai dengan hasil observasi dan hasil referensi untuk menambah ketajaman dari design SOP; (d) melakukan analisis terhadap rancangan SOP yang sudah dibuat untuk diimplementasikan; dan (e) melakukan *review* SOP agar SOP yang sudah dibuat dapat dijalankan tanpa ada hambatan.

## **10.5 Optimalisasi Peran PPM**

Dalam rangka melaksanakan misi untuk mencapai visi UNA sebagai perguruan tinggi bertaraf nasional dan internasional pada tahun 2021, peran Lembaga Penjamin Mutu (LPM) dalam pengelolaan institusi dan program studi harus dioptimalkan.

### **Sasaran**

Kegiatan penjaminan mutu institusi maupun program studi di UNA merupakan suatu siklus yang bergulir secara berkelanjutan. Kegiatan tersebut dimulai dari penetapan standar mutu, dilanjutkan dengan pelaksanaan yang secara periodik dilakukan monitoring dan evaluasi. Hasil monitoring dan evaluasi akan memberikan masukan untuk melaksanakan evaluasi diri sebagai umpan balik dalam penetapan standar untuk siklus berikutnya. Inti dari kegiatan penjaminan mutu adalah peningkatan kualitas secara berkelanjutan.

Sasaran dari kegiatan penjaminan mutu pada bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat adalah tahap masukan, proses, hasil, dan dampak. Sasaran dalam pendidikan meliputi seleksi dan kualitas calon mahasiswa, kurikulum, sarana dan prasarana, dosen dan tenaga penunjang, proses perkuliahan dan penilaian, kompetensi lulusan, alumni dan *stakeholder* serta manajemen akademik. Sasaran dalam bidang penelitian dan pengabdian pada masyarakat meliputi kemampuan dan kompetensi dosen dalam meneliti, kelompok bidang ilmu, proses penelitian dan pengabdian pada masyarakat, serta kualitas hasil dan dampak dalam bidang keilmuan, dunia industri dan masyarakat.

### **Program**

Program kerjaPPM dalam menerapkan sistem Penjaminan Mutu harus mengantisipasi isu yang meliputi (1) peningkatan daya saing; (2) kepemimpinan dan tata kelola yang baik; (3) optimalisasi fungsi sistem; dan (4) pencapaian standar global. Sasaran dari program penjaminan mutu melengkapi bidang tri dharma perguruan tinggi (pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat), sumberdaya manusia, dan sistem mana-jemen. Program disusun berdasarkan urutan prioritas dalam suatu siklus penetapan standar, pemenuhan standar, pengendalian standar, dan peningkatan standar secara berkelanjutan.

Terlaksananya seluruh program penjaminan mutu tersebut di atas harus berdasarkan pada konteks berkelanjutan dan terus menerus mengadopsi model Kaizen yang menerapkan PDCA (*Plan-Do-Check-Action*) yang didahului dengan menetapkan standar yang menjadi acuan (*benchmarking*) tingkat Universitas dan program studi. Dengan penetapan *benchmarking* ini maka implementasi penjaminan mutu ditetapkan dengan suatu siklus kegiatan penjaminan mutu yaitu mulai dari penetapan standar, pelaksanaan monitoring, evaluasi diri, audit internal, rumusan koreksi, peningkatan mutu dan penetapan standar baru.

## **10.6 Tahapan Program Penjaminan Mutu**

Pelaksanaan program penjaminan mutu oleh PPM perlu direncanakan dengan baik, sehingga tahapan-tahapan pencapaian mutu menjadi jelas. Dalam melaksanakan seluruh rangkaian program kegiatan suatu siklus penjaminan mutu harus berdasar pada kondisi riil yang telah dicapai UNA dalam bidang pendidikan, penelitian, pengabdian pada masyarakat, dan fungsi layanan akademik. Tahapan (periodisasi) penjaminan mutu institusi maupun program studi di lingkungan UNA sebagai suatu siklus dalam kurun waktu 12 tahun ke 2016-2025 adalah sebagai berikut:

**a. Periode Refleksi dan Konsolidasi (2012 – 2014)**

Periode ini merupakan periode untuk mengevaluasi pelaksanaan dan hasil sistem penjaminan mutu yang telah dilaksanakan oleh UNA pada tahun 2007-2011, yang hasilnya bermanfaat sebagai refleksi tentang capaian keberhasilan dari sistem penjaminan mutu. Periode ini juga merupakan periode konsolidasi, dengan tujuan untuk memantapkan struktur dan personalia pelaksana, penyusunan program, menyusun dan menetapkan dokumen akademik, dokumen mutu, standar dan sosialisasi di tingkat institusi dan program studi. Pada tahap ini mulai dilaksanakan secara bertahap implementasi siklus penjaminan mutu yang telah diperbaiki.

**b. Periode Integrasi dan Mandiri (2015 -2017)**

Periode ini merupakan periode pemantapan koordinasi dan implementasi program penjaminan mutu dengan menggunakan standar mutu yang sudah diperbaiki. Selanjutnya, setelah diadakan evaluasi dan audit serta *benchmarking* mulai meningkatkan standar mutu menuju standar nasional. Prioritas sasaran adalah bidang pendidikan, dan selanjutnya memasuki sasaran secara bertahap pada bidang penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

**c. Periode Internasionalisasi (2018 – 2021)**

Pada periode ini diharapkan beberapa program studi dalam menyelenggarakan program pendidikan sudah siap menghasilkan lulusan berstandarnasional maupun internasional, dalam arti bahwa lulusan dari setiap program studi memiliki kesejajaran pengakuan oleh masyarakat di tingkat nasional. Karya-karya UNA dalam bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat diharapkan juga telah menggunakan standar nasional dan beberapa luaran dari karya tersebut sudah ada yang dipatenkan dan dipublikasi dalam jurnal nasional.

## 10.7 Program dan Indikator

Untuk mewujudkan pengembangan tatakelola organisasi dan manajemen sebagaimana diuraikan di atas, diperlukan kegiatan operasional yang konkret serta indikator capaian yang jelas. Kegiatan serta indikator capaian tersebut diuktisarkan dalam tabel berikut:

Rencana Pengembangan	Program	Kegiatan	Indikator
Tatalaksana Organisasi dan Manajemen	(1) Meningkatkan Peran Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) dalam Pengelolaan Institusi dan	1. Me-review dan <u>menyempurnakan</u> 2. Memantapkan sistem penjaminan mutu tingkat 3. Memantapkan sistem penjaminan mutu tingkat program studi	Keandalan dan Relevansi Keandalan SPM Keandalan SPM
	(2) Memantapkan sistem penyusunan program kerja dan	Menetapkan mekanisme penyusunan program kerja dan penganggaran terpadu, dengan fokus pada pengembangan institusi.	Sistem Penganggaran Terpadu
	(3) Meningkatkan ketertiban dalam program kerja dan penggunaan <u>...</u>	Melakukan monitoring dan a. Pelaksanaan program kerja b. Pengajuan dana kegiatan c. Penggunaan dana/anggaran d. Pertanggungjawaban keuangan	Ketertiban Pelaksanaan Ketertiban Waktu Ketertiban Penggunaan Ketertiban Pelaporan

□□□

## BAB 11

### PENGEMBANGAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN

Sasaran strategis jangka panjang ketujuh yang ingin dicapai UNA dalam kurun waktu 12 tahun ke 2016-2025 sebagaimana dinyatakan dalam Bab 4 adalah pengembangan sistem informasi manajemen. Sasaran tersebut didasarkan pada fakta internal bahwa: (a) pimpinan unit satuan kerja di lingkungan UNA belum secara optimal memanfaatkan sistem dan teknologi informasi dalam perencanaan dan pengendalian kegiatan masing-masing unit satuan kerja, sehingga keberadaan sistem dan teknologi informasi tersebut belum memberikan manfaat secara optimal dan sinergis bagi pengelolaan UNA; dan (b) pemanfaatan *website* UNA oleh dosen sebagai media pembelajaran interaktif dengan mahasiswa masih perlu ditingkatkan.

Dalam waktu 12 tahun ke 2016-2025 sistem informasi manajemen di UNA harus mampu mendukung tercapainya visi dan misi UNA sesuai rencana. Oleh karena itu, sistem informasi manajemen yang digunakan harus andal serta mampu menjamin terpenuhinya kebutuhan pengguna, terkait dengan kemudahan akses dan relevansi yang tinggi dari informasi yang dihasilkan dalam pemanfaatannya. Dalam penyelenggaraan proses pembelajaran, sistem informasi dan fasilitas yang sangat diperlukan oleh UNA mencakup fasilitas: (1) komputer yang terhubung dengan jaringan luas/internet; (2) *software* berlisensi dengan jumlah yang memadai; (3) fasilitas *e-learning*; dan (3) fasilitas akses *on-line* ke koleksi perpustakaan

#### 11.1 Komputer dengan Jaringan Internet

Pengembangan sistem informasi di UNA disesuaikan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan informasi serta integrasinya dengan pengembangan sistem informasi untuk seluruh unit satuan kerja.

UNA memiliki jaringan *internet* dan *intranet* yang dapat saling menghubungkan antar komputer. Jaringan komputer di UNA sudah terhubung ke masing-masing unit satuan kerja (USK) di tiap gedung dengan menggunakan fasilitas *Local Area Network* (LAN) yang terhubung dengan *fiber-optic*. Sedangkan untuk jaringan internet, disediakan fasilitas *hot spot* (*wifi*) dengan kapasitas *bandwidth* sebesar 10 Mbps. Kapasitas *bandwidth* masih perlu ditambah untuk memenuhi kebutuhan pengguna internet yang makin meningkat di lingkungan kampus, terutama dosen dan mahasiswa.

Setiap ruang kelas dan ruang kerja dosen telah dilengkapi dengan *Personal Computer* (PC) untuk mendukung proses pembelajaran dan bimbingan yang terhubung dengan jaringan *wifi* atau kabel UTP. Seluruh laboratorium juga dilengkapi komputer yang terhubung dengan jaringan internet, sehingga memudahkan

kegiatan praktikum mahasiswa yang memerlukan akses internet. Meskipun demikian, personal computer pada setiap ruang tersebut perlu diperbarui atau diganti secara berkala mengikuti perkembangan teknologi.

Untuk mendukung proses pembelajaran, UNA menyediakan 22 akses *wifi* terbuka (*hotspot*) yang dapat dimanfaatkan oleh mahasiswa pada setiap sudut kampus. Akses *hotspot* diamankan dengan otentifikasi kode keamanan jaringan. *Area hotspot* telah dimanfaatkan oleh lebih dari 3.000 mahasiswa UNA.

## **11.2 Software Berlisensi**

UNA terus berupaya meningkatkan mutu pelayanan kepada dosen dan mahasiswa dalam proses belajar-mengajar dengan memanfaatkan perkembangan teknologi informasi. Salah satu cara untuk mencapai hal tersebut, UNA berupaya untuk menyediakan *software* aplikasi dalam jumlah yang memadai. Untuk itu, UNA akan melakukan kontrak perjanjian kerjasama dengan PT Quadra Luminari (sebagai *Microsoft Reseller*) untuk menyediakan *software* aplikasi dengan lisensi *Microsoft Campus License Agreement*.

Sofware berlisensi berdasarkan *Microsoft Campus License Agreement* yang akan disediakan UNA untuk mendukung proses pembelajaran adalah sebagai berikut:

No.	Software
1.	Microsoft Office Pro Plus Education All Lng Licence/Software Assurance Pack Academic Open Value 1 License Level E Enterprise
2.	Microsoft Windows Server Standard All Lng Licence/Software Assurance Pack Academic Open Value 1 License Level E Additional Product 2 PROC
3.	Microsoft Windows Server CAL All Lng Licence/Software Assurance Pack Academic Open Value 1 License Level E Enterprise Device CAL
4.	Microsoft Windows Professional All Lng Licence/Software Assurance Pack Academic Open Value 1 License Level E Enterprise

## **11.3 Fasilitas *E-Learning* dan *E-Library***

Di samping proses pembelajaran konvensional yang bersifat klasikal, UNA mengembangkan proses pembelajaran melalui internet (*e-learning*). Pada saat ini *e-learning* di UNA masih bersifat suplemen bagi dosen dan mahasiswa, karena masih dalam tahap pengembangan. *E-Learning* dikembangkan menggunakan *software open source*.

Melalui *e-learning*, dosen dapat mengunggah (*upload*) bahan ajar agar dapat digunakan bagi mahasiswa yang bersangkutan, *upload* kontrak perkuliahan semester, *upload* soal kuis/tugas, dan melakukan diskusi (tanya-jawab) secara tertulis. Mahasiswa dapat menjadi peserta kuliah *on-line* setelah mendaftar (registrasi). Mahasiswa dapat men-*download* materi kuliah, mengumpulkan tugas secara *on line*, dan ikut dalam diskusi.

Untuk mendukung *e-learning*, UNA juga menyediakan fasilitas *digital library* (*dilib*), *e-journal* dan *repository*. *Dilib* merupakan *e-library*, yaitu sistem untuk menampung koleksi *digital library*, khususnya skripsi lengkap, tesis, dan disertasi yang dapat diakses secara internal di Perpustakaan UNA. *Repository* merupakan suatu media yang menampung hasil penelitian dan karya ilmiah lainnya dalam bentuk *digital*, menggunakan *software e-prints* yang bersifat *open source*. Pada saat ini, *e-library* dan *repository* di UNA masih dalam tahap pengembangan.

Untuk mendukung *e-learning*, UNA juga menyediakan fasilitas *E-Journal* (jurnal ilmiah elektronik) yang dilanggan melalui Proquest, yang dapat dimanfaatkan oleh dosen dan mahasiswa. Selain itu, sivitas akademika UNA juga dapat dapat mengakses Ebsco dan Cengage yang dilanggan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.

#### **11.4 Sistem Informasi Akademik, Keuangan, dan Personil**

Sistem informasi dan fasilitas yang digunakan di lingkungan UNA untuk kegiatan administrasi akademik, administrasi keuangan, dan administrasi kepegawaian, mencakup fasilitas: (1) komputer yang terhubung dengan jaringan internet; (2) manajemen basis data yang memadai; dan (3) kecepatan akses terhadap data/informasi yang relevan.

Komputer untuk mendukung kegiatan administrasi yang terhubung dengan jaringan luas/*internet* terdiri dari komputer *server* dan *client*. Jumlah komputer *server* terdiri dari 4 unit, dengan fungsi antara lain: *Server Sistem Informasi Manajemen*, *Server Website*, dan *Server Manajemen File*, dan *Backup Server*. Seluruh *server* tersebut terhubung ke jaringan *intranet (local area network)* kampus, dan sebagian terhubung ke jaringan *internet* sesuai dengan kebutuhan. Sedangkan komputer *client* meliputi komputer layanan administrasi program studi, layanan administrasi perpustakaan, administrasi umum, kemahasiswaan, dan administrasi unit satuan kerja lainnya. Komputer *client* yang beroperasi di UNA tidak kurang dari 100 unit.

UNA memanfaatkan sistem informasi untuk kegiatan administrasi akademik, keuangan, dan personalia secara terintegrasi. Sistem Informasi Akademik yang saat ini diimplementasi UNA adalah sistem informasi yang dikelompokkan menjadi beberapa modul yang saling terintegrasi, yaitu:

1. Modul Registrasi Penerimaan Mahasiswa Baru
2. Modul Kemahasiswaan
3. Modul Program Studi
4. Modul BAAK (Bagian Administrasi Akademik)
5. Modul Pengajaran
6. Modul Keuangan

Sistem informasi tersebut masih harus dikembangkan dalam kurun waktu 12 tahun ke depan (2015-2026).

#### **11.5 Sistem Informasi Pengelolaan Prasarana dan Sarana**

Sistem informasi pengelolaan aset (sarana dan prasarana) berbasis teknologi informasi dengan jaringan luas (*wide area network*) masih perlu dikembangkan dalam waktu 12 tahun ke depan. Pengelolaan aset berbasis teknologi informasi tersebut perlu didisain dengan tujuan agar pengelolaan prasarana dan sarana yang dimiliki oleh UNA dapat dilakukan secara transparan, menghasilkan informasi aset secara akurat, dan memenuhi informasi aset dengan cepat. Sistem informasi aset dengan jaringan luas mempermudah UNA dalam proses perencanaan serta pengendalian prasarana dan sarana.

Sistem informasi aset UNA yang ada pada saat ini telah mampu memberikan informasi tentang jenis aset (sarana dan prasarana), mutasi aset (perolehan, penghentian, penghapusan, atau penjualan), serta lokasi penempatan aset.

#### **11.6 Pengambilan Keputusan Berbasis Teknologi Informasi**

Informasi pendukung pengambilan keputusan (yang disebut sebagai sistem informasi eksekutif) akan dikembangkan dalam waktu 12 tahun ke depan. Saat ini, sistem pendukung pengambilan keputusan di UNA yang berbasis teknologi informasi berada dalam modul monitoring yang merupakan bagian bagian tidak terpisahkan dengan sistem informasi akademik.

Modul monitoring telah menghasilkan informasi akademik yang dibutuhkan oleh pimpinan dalam melakukan monitoring dan pengambilan keputusan di bidang akademik, misalnya monitoring perkuliahan, monitoring kapasitas kelas, monitoring kemajuan studi mahasiswa, monitoring status pembayaran mahasiswa. Sistem informasi ini akan dikembangkan menjadi aplikasi yang

mampu menyajikan informasi untuk menunjang proses pengambilan keputusan bagi pimpinan berkaitan dengan seluruh aktivitas yang dilaksanakan di lingkungan UNA. Informasi yang disajikan merupakan hasil konsolidasi data yang bersumber dari seluruh sistem informasi yang terintegrasi di dalamnya. Informasi disajikan dalam berbagai format, baik dalam bentuk tabel, grafik, rasio dan indikator lainnya.

Di samping berbasis teknologi informasi, unsur manajemen UNA pada saat ini juga masih banyak yang mengambil keputusan berbasis informasi yang bersifat konvensional. Informasi konvensional adalah informasi yang diperoleh melalui: (a) Rapat Pimpinan, yaitu rapat Ketua UNA dengan para Wakil Ketua; atau rapat Pimpinan UNA dengan Pengurus Perpendiknas (badan pengelola UNA); dan (b) Rapat Koordinasi, yaitu rapat Pimpinan UNA dengan para Kepala Unit Satuan Kerja.

Dalam rapat pimpinan dan rapat koordinasi dibahas berbagai permasalahan yang dihadapi oleh UNA dan unit satuan kerja. Data atau informasi utama yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam rapat adalah informasi atau data yang diperoleh dari setiap unit satuan kerja. Sumber informasi yang ada pada saat ini, baik berbasis teknologi informasi maupun informasi konvensional, telah mampu menghasilkan keputusan yang lengkap, efektif, dan objektif.

## 11.7 Jaringan Lokal dan Nirkabel

Jaringan lokal kampus UNA telah terhubung dalam suatu *Local Area Network (LAN)*. Komputer pada setiap unit satuan kerja (USK) telah masuk dalam LAN sehingga antar USK dapat berkomunikasi secara internal melalui LAN tersebut. LAN telah memberi kemudahan bagi USK untuk berbagai (*sharing*) data dan informasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Jaringan internet di dalam lingkungan kampus UNA terkoneksi melalui kabel atau nirkabel (*wi-fi*). Pada saat ini telah tersedia 22 unit wi-fi yang telah terpasang secara merata di lingkungan UNA dan dimanfaatkan oleh seluruh sivitas akademika.

Jaringan nirkabel untuk penyebaran informasi UNA secara internal maupun dengan pihak eksternal pada saat ini juga dilakukan melalui *short message service* (SMS) dengan memanfaatkan fitur telepon seluler, tetapi hal tersebut masih dilakukan secara pribadi dan belum melembaga. Pada saat ini, UNA telah merencanakan untuk mengembangkan Modul *SMS Gateway* sebagai jaringan komunikasi nirkabel.

Modul *SMS Gateway* adalah *software* aplikasi untuk mengirimkan SMS secara massal. UNA merencanakan pengembangan modul ini agar dosen, tenaga kependidikan, mahasiswa dan pemangku kepentingan lainnya cepat menerima informasi UNA yang bersifat segera. Informasi tersebut misalnya: pengumuman informasi yang penting, undangan rapat, perubahan jadwal ujian atau rapat, undangan seminar, dan lain-lain. *SMS Gateway* juga dapat dimanfaatkan oleh mahasiswa untuk mengakses nilai UTS maupun UAS melalui *SMS (Short Message Service)* dengan mengirim kode mata kuliah tertentu ke *server SMS gateway*, dan mahasiswa mendapat *reply* berupa SMS nilai ujian masing-masing mata kuliah. Nomer SMS *Call Center* dapat menggunakan *provider seluler* yang ada.

## 11.8 Tindakan Preventif

Tindakan antisipatif perlu dilakukan oleh UNA untuk mengurangi resiko kerusakan *database* karena terjadinya bencana. Tindakan aktisipatif yang perlu dilakukan adalah melakukan upaya-upaya berikut:

- (1) Perangkat keras (*hardware*) jaringan ditempatkan di ruang gedung yang kokoh dan dilengkapi perangkat pemadam kebakaran.
- (2) Ruangan *server*, *backbone* jaringan, dan pusat data dilengkapi kamera CCTV, dan pendingin ruangan (AC) yang memadai.
- (3) Pusat data dilengkapi dengan *backup* daya listrik menggunakan UPS dan *generator set*.
- (4) Data di *backup* dengan menggunakan media penyimpanan yang terpisah.
- (5) Untuk mengantisipasi serangan dari pihak-pihak yang tidak berkepentingan, terutama para *hacker*, telah disediakan *firewall*.
- (6) Pusat data telah dilengkapi dengan sistem *auto shut down* bila terjadi peningkatan suhu berlebih atau daya listrik yang kritis.

## 11.9 Program dan Indikator

Untuk mewujudkan pengembangan sistem informasi manajemen sebagaimana diuraikan di atas, diperlukan kegiatan operasional yang konkrit serta indikator capaian yang jelas. Kegiatan serta indikator capaian tersebut diuktisarkan dalam tabel berikut:

Rencana Pengembang	Program	Kegiatan	Indikator
Pengembangan Sistem Informasi Manajemen	(1) Meningkatkan aksesibilitas informasi	1. Meningkatkan aksesibilitas <i>data pada jaringan lokal</i> a. Keuangan b. Aset/Inventaris c. Perpustakaan	Aksesibilitas LAN Aksesibilitas LAN Aksesibilitas LAN
		2. Meningkatkan aksesibilitas <i>data pada jaringan luas</i> a. Mahasiswa b. Kartu Rencana Studi (KRS) c. Jadwal mata kuliah d. Nilai mata kuliah e. Transkrip akademik f. Lulusan g. Dosen h. Pegawai i. Keuangan j. Inventaris k. Perpustakaan	Aksesibilitas WAN Aksesibilitas WAN
	(2) Menyempurnakan sistem informasi	1. Me-review sistem basis data ( <i>database</i> ) alumni	Keandalan <i>database</i>
		2. Merancang sistem penelusuran (tracing)	Ketertelusuran alumni

## BAB 12

### PENGEMBANGAN KERJASAMA, ALIANSI STRATEGIS, DAN JEJARING

Sasaran strategis jangka panjang kedelapan yang ingin dicapai UNA dalam kurun waktu 12 tahun ke 2016-2025 sebagaimana dinyatakan dalam Bab 4 adalah pengembangan kerjasama, aliansi strategis, dan jejaring (*network*). Sasaran tersebut didasarkan pada fakta internal bahwa program kerjasama, aliansi strategis, dan pengembangan jejaring oleh UNA relatif rendah, dan karenanya, masih perlu ditingkatkan.

Dalam waktu 12 tahun ke 2016-2025 pengembangan kerjasama, aliansi strategis, dan jejaring harus mampu mendukung tercapainya visi dan misi UNA sesuai rencana. Oleh karena itu, upaya pengembangan yang perlu dilakukan adalah: (a) meningkatkan kerja sama (sinergi) antar perguruan tinggi; dan (b) meningkatkan kerja sama dan jejaring kerja antara UNA dengan pemerintah daerah, dunia usaha, kalangan industri dan lembaga lain baik di dalam maupun luar negeri untuk kegiatan tridharma perguruan tinggi.

#### 12.1 Kerjasama Institusi

Dalam rangka mewujudkan visi, melaksanakan misi, dan mencapai tujuan dan sasaran institusi, UNA harus terus berupaya untuk menjalin kerjasama dengan institusi atau lembaga lain di luar UNA, baik skala lokal, wilayah, provinsi, nasional, maupun internasional. Kerjasama dalam rangka menjamin mutu, relevansi, produktivitas dan keberlanjutan kegiatan kerjasama yang dilakukan UNA seyoginya memenuhi prinsip-prinsip berikut:

#### Tujuan, Sifat dan Prinsip Kerjasama

- (1) Tujuan kerjasama yang dilakukan UNA adalah untuk:
  - a. Meningkatkan pengelolaan potensi, kualitas akademik dan profesionalitas sumberdaya manusia di lingkungan UNA;
  - b. Meningkatkan jumlah maupun pemanfaatan sarana dan prasarana;
  - c. Meningkatkan sumber perolehan dana tridharma perguruan tinggi;
  - d. Meningkatkan kesejahteraan dosen dan tenaga kependidikan;
  - e. Meningkatkan kontribusi UNA kepada pihak lain sebagai mitra dalam pelaksanaan teridharma perguruan tinggi.
- (2) Kerjasama yang dilakukan oleh UNA bersifat:
  - a. Melembaga;
  - b. Berkala dan berkelanjutan;
  - c. Berbasis indikator kinerja, efektif dan efisien; dan
  - d. Dapat dipertanggungjawabkan secara internal dan eksternal.
- (3) Kegiatan kerjasama yang dilakukan oleh UNA didasarkan pada prinsip-prinsip:
  - a. Profesionalisme;
  - b. Transparansi;
  - c. Kebermanfaatan; dan
  - d. Saling menguntungkan.

#### Bentuk, Ruang Lingkup dan Jenis Kerjasama

- (1) Kegiatan kerjasama dilakukan oleh UNA dengan pihak lain di luar UNA, dan dilaksanakan atas dasar kepentingan dan manfaat bersama.
- (2) Kegiatan kerjasama dapat berupa kegiatan pendidikan dan pelatihan,

- penelitian, pengabdian kepada masyarakat, konsultasi, pengembangan produk dan/atau jasa, menjadi pimpinan/pejabat pada lembaga di luar UNA, dan kegiatan sejenis lainnya yang pelaksanaannya dapat dilakukan oleh tim atau perorangan.
- (3) Kegiatan kerjasama berlangsung atas dasar kesepakatan untuk bersama-sama mendayagunakan sumberdaya manusia, sarana, prasarana, dan/atau dana.
  - (4) Ruang lingkup kegiatan kerjasama tidak menyimpang dari tridharma perguruan tinggi, yaitu: kerjasama di bidang pendidikan dan pengajaran; penelitian serta pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan pengabdian kepada masyarakat.

#### **Pembentukan Kerjasama**

- (1) Kegiatan kerjasama dapat dibiayai dari sumber:
  - a. Dana Internal UNA;
  - b. Dana pihak lain di luar UNA yang menjadi mitra kerjasama;
  - c. Gabungan dana pada huruf "a" dan "b" sesuai dengan proporsi yang disepakati bersama.
- (2) Dana Internal UNA disediakan berdasarkan alokasi anggaran tahunan untuk kegiatan kerjasama, dan hanya dapat digunakan untuk usulan kerjasama yang telah disetujui oleh Ketua UNA.
- (3) Pengelolaan dana internal UNA untuk kegiatan kerjasama dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku.
- (4) Pengelolaan dana eksternal untuk kegiatan kerjasama mengikuti semua prosedur dan ketentuan yang ditetapkan oleh pihak mitra kerjasama sebagai pemberi/penyedia dana.

#### **12.2 Pengembangan Jejaring**

Sebagai upaya mempercepat pengembangan UNA secara keseluruhan, di samping pengembangan kerjasama dan aliansi strategis, UNA juga perlu mengembangkan jejaring (*network*). Jejaring yang dimaksud harus mampu mendukung tercapainya visi dan misi UNA. Pada saat ini, jejaring yang telah terbentuk masih terbatas pada jejaring dan kerjasama bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (PkM), yang dilaksanakan dengan lembaga/institusi baik di dalam negeri maupun luar negeri.

Jejaring tersebut masih harus dikembangkan dalam kurun waktu 12 tahun ke depan, dengan memenuhi prinsip-prinsip berikut:

- 1. Pengembangan jejaring dan kerjasama penelitian dan PkM dapat dilakukan atas prakarsa institusi (UNA), LP2M, Program Studi, Kelompok Peneliti, Pusat Studi, atau Dosen;
- 2. Pengembangan jejaring dan kerjasama penelitian harus saling menguntungkan kedua belah pihak;
- 3. Apabila jejaring dan kerjasama penelitian melibatkan perguruan tinggi atau lembaga di luar negeri, pedoman pelaksanaan harus mengikuti peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

### 12.3 Program dan Indikator

Untuk mewujudkan pengembangan sistem informasi manajemen sebagaimana diuraikan di atas, diperlukan kegiatan operasional yang konkret serta indikator capaian yang jelas. Kegiatan serta indikator capaian tersebut diuktisarkan dalam tabel berikut:

Rencana Pengembang	Program	Kegiatan	Indikator
Kerjasama, Aliansi Strategis dan Jejaring	(1) Meningkatkan kerja sama (sinergi) antar perguruan tinggi	Mengembangkan kerjasama tridharma perguruan tinggi	
		a. Perguruan Tinggi DN	5
		b. Perguruan Tinggi LN	-
	(2) Meningkatkan kerja sama (sinergi) dengan institusi/ lembaga non perguruan tinggi.	Mengembangkan kerjasama/kemitraan bidang tridharma perguruan tinggi	
		a. Institusi/Lembaga Pemerintah	5
		b. Badan Usaha Milik Negara	5
		c. Badan Usaha Swasta	3
		d. Lembaga Swadaya Masyarakat	2
		e. Organisasi Profesi	3

□□□

## BAB 13

### PENGEMBANGAN KEGIATAN KEMAHASISWAAN DAN ALUMNI

Sasaran strategis jangka panjang kesembilan yang ingin dicapai UNA dalam kurun waktu 12 tahun ke 2016-2025 sebagaimana dinyatakan dalam Bab 4 adalah pengembangan kegiatan kemahasiswaan dan alumni. Sasaran tersebut didasarkan pada fakta internal bahwa:

- (a) belum adanya keterpaduan antara kegiatan intrakurikuler (kurikuler), misalnya ketatnya sistem perkuliahan, tugas-tugas mata kuliah (walaupun hal ini sangat baik dalam sistem perkuliahan) dan kegiatan ekstra kurikuler. Kondisi ini jelas kurang kondusif untuk mendorong keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan ekstra kurikuler yang bertujuan untuk mengembangkan potensi dan aktualisasi diri mahasiswa;
- (b) peran alumni sangat dibutuhkan untuk mewujudkan visi dan misi UNA terutama dalam upaya membuka hubungan dengan masyarakat dan dunia usaha yang semuanya penting untuk meningkatkan mutu lulusan berikutnya. Peran tersebut bersifat sangat strategis, dan karenanya, alumni merupakan aset penting yang harus dipelihara dan dikembangkan

Dalam waktu 12 tahun ke 2016-2025 pengembangan kegiatan kemahasiswaan dan alumni UNA harus mampu mendukung tercapainya visi dan misi UNA. Untuk itu diperlukan (a) program pembinaan kegiatan kemahasiswaan yang terfokus dan (b) program pengelolaan alumni yang efektif. Kedua program tersebut dilaksanakan dalam rangka pengembangan UNA sebagai institusi pendidikan.

#### **13.1 Prinsip Pembinaan Mahasiswa**

Prinsip dasar pembinaan kemahasiswaan adalah memberikan kesempatan dan keterampilan kepada mahasiswa untuk belajar dan berkembang dengan optimal; dan memberikan ruang yang cukup bagi pengembangan kepribadian, bakat, minat dan Pembinaan diri. Untuk itu pola pembinaan kemahasiswaan di UNA diarahkan pada pengembangan budaya kampus yang mengintegrasikan antara pembinaan intrakurikuler melalui kegiatan proses belajar mengajar dengan pembinaan ekstrakurikuler yang menyangkut pembinaan penalaran, minat bakat dan kesejahteraan mahasiswa.

Pengembangan secara sinergi tersebut memungkinkan terjadinya pembentukan jati diri mahasiswa seutuhnya serta memadukan pengembangan kemampuan intelektual dengan *soft-skills*, yang diperlukan mahasiswa kelak dalam kehidupan bermasyarakat. Program pengembangan kemahasiswaan semacam ini akan mendukung pencapaian kompetensi lulusan secara utuh untuk mampu berperan dalam masyarakat secara cerdas, bermartabat dan bertanggungjawab:

#### **13.2 Arah dan Fokus Pengembang- an Kegiatan Mahasiswa**

Dalam waktu 12 tahun ke depan (2015-2026), program pengembangan mahasiswa di UNA diarahkan dan difokuskan pada peningkatan penalaran ilmiah, minat, bakat, dan kesejahteraan mahasiswa. Tujuan program ini adalah untuk memenuhi kebutuhan pribadi mahasiswa yang secara langsung berdampak pada terciptanya lingkungan akademik yang kondusif bagi pendidikan, melalui:

- (1) Peningkatan daya nalar ilmiah mahasiswa melalui kegiatan:
  - (a) pelatihan metodologi penelitian bagi mahasiswa; (b) konsultasi pembuatan proposal bersama kelompok kerja; (c) evaluasi terhadap proposal yang disusun oleh mahasiswa;
  - (d) lomba penalaran ilmiah bagi mahasiswa baik pada tingkat regional, nasional maupun internasional.

- (2) Pengembangan minat dan bakat di bidang kesenian, olahraga, keorganisasian, keagamaan, dan lain-lain, baik di tingkat regional, nasional dan internasional.
- (3) Peningkatan kesejahteraan mahasiswa dengan cara: (a) meningkatkan jumlah penerima beasiswa; (b) meningkatkan jumlah sumber pemberi beasiswa; (c) meningkatkan pelayanan kesehatan bagi mahasiswa; (d) meningkatkan pelayanan kerohanian; dan (e) bimbingan konseling mahasiswa.
- (4) Pembinaan dan pengembangan organisasi kemahasiswaan tingkat nasional dan internasional, serta meningkatkan motivasi mahasiswa untuk mengikuti kegiatan tingkat nasional maupun internasional secara selektif, bermutu dan berkesinambungan.

Sebagai institusi pendidikan, UNA terikat pada satu tujuan yaitu menjadi perguruan tinggi yang sehat, sehingga mampu berkontribusi pada daya saing bangsa. Sehubungan dengan itu, UNA Kisaran memegang peranan penting dalam mengembangkan mahasiswa sebagai aset bangsa. Pengembangan yang dimaksudkan mencakup:

- (1) Pengembangan kemampuan intelektual, keseimbangan emosi, dan penghayatan spiritual mahasiswa, agar menjadi warga negara yang bertanggung jawab serta berkontribusi pada daya saing bangsa.
- (2) Pengembangan mahasiswa sebagai kekuatan moral dalam mewujudkan masyarakat yang demokratis dan berkeadilan.
- (3) Peningkatan kualitas sarana dan prasarana untuk mendukung pengembangan dan aktualisasi diri mahasiswa, baik yang menyangkut aspek jasmani, mental, dan sosial.

Untuk mencapai pengembangan kemahasiswaan seperti yang dimaksud di atas, dibutuhkan dukungan dan keterlibatan dosen, kepedulian pimpinan, fasilitas pendukung kegiatan, dan pendanaan. Keterlibatan dosen perlu mendapat perhatian khusus, karena keterlibatan mereka sebagai pembimbing/pendamping kemahasiswaan diharapkan dapat menjadi pemberdaya, *fasilitator* dan *motivator*.

Pengembangan kemahasiswaan di UNA merupakan bagian integral dari pembangunan pendidikan tinggi secara menyeluruh. Oleh karena itu, kegiatan pengembangan mahasiswa harus merujuk pada ketentuan-ketentuan yang dikeluarkan oleh Dirjen Dikti. Dengan demikian kegiatan kemahasiswaan di UNA harus mencakup pengembangan organisasi mahasiswa yang sehat, serta pembinaan mahasiswa agar menjadi sumber daya manusia yang berkualitas.

### 13.3 Strategi dan Fasilitas Pengembangan

Untuk mencapai tujuan pengembangan kemahasiswaan, strategi pengembangan yang harus dilakukan UNA meliputi:

- (1) Menyelenggarakan kegiatan ilmiah yang bersifat ekstra kurikuler dalam bentuk pertemuan ilmiah, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.
- (2) Menyelenggarakan kegiatan yang berkenaan dengan bakat dan kegemaran baik berupa kesenian, olah raga, minat dan bakat serta unit kegiatan lain yang menunjang prestasi serta pembentukan kepribadian.
- (3) Menyelenggarakan pelayanan untuk membantu terpenuhinya kesejahteraan mahasiswa.
- (4) Menyelenggarakan latihan-latihan pengkaderan yang dilandasi dengan rasa tanggungjawab dan pembinaan kepada peserta maha-siswa.
- (5) Menyelenggarakan Orientasi Pengenalan Kampus (OSPEK) dan *Student Day* setiap hari sabtu serta usaha-usaha lainnya baik di bidang keagamaan

maupun keilmuan.

- (6) Memberi penghargaan bagi mahasiswa yang berprestasi dan menjatuhkan sanksi bagi mahasiswa yang melakukan pelanggaran peraturan yang berlaku di UNA.

Dalam rangka mendukung penyelenggaraan pembinaan mahasiswa UNA, harus tersedia fasilitas yang memadai dan selalu ditingkatkan secara bertahap sesuai dengan tingkat kemampuan yang ada, meliputi:

(1) Pembina

Pembina utama adalah Ketua UNA dibantu para Wakil Ketua, khususnya Wakil Ketua III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Kelembagaan, Kepala Bagian Kemahasiswaan, serta para Ketua Program Studi.

(2) Sarana

Sarana penunjang pembinaan berupa Ruang Kesekretariatan UKM, tempat kegiatan, peralatan dan fasilitas lain yang disediakan oleh UNA di luar kebutuhan yang dipenuhi secara swadaya oleh mahasiswa.

(3) Dana

Dana pembinaan kemahasiswaan disediakan dalam jumlah dan alokasi tertentu, selain ada usaha dari mahasiswa sebagai upaya untuk melatih kemandirian.

#### 13.4 Bidang Pe- ngembangan

Tujuan dari program pengembangan kemahasiswaan adalah memfasilitasi kebutuhan mahasiswa untuk tumbuh dan berkembang dengan baik, karena pada dasarnya mahasiswa adalah insan akademis, oleh karena itu citra yang harus ditampilkan oleh mahasiswa adalah citra akademis-intelektual. Citra ini antara lain tampil dalam perwujudan daya nalar dan analisis yang kuat terutama dalam menuangkan gagasan untuk penyusunan program dan kegiatan kemahasiswaan yang realistik dan berkualitas.

Program pengembangan kemahasiswaan di UNA disusun dengan mengacu pada kondisi mahasiswa UNA, potensi institusi dan program studi. Oleh karena itu, bidang-bidang kemahasiswaan yang perlu dikembangkan mencakup:

##### Bidang Kelembagaan

Pengembangan kemahasiswaan pada aspek kelembagaan mencakup:

- a. Memantapkan lembaga kemahasiswaan
- b. Penyediaan prasarana dan sarana organisasi yang memadai.
- c. Memberikan kesempatan kepada mahasiswa yang mempunyai jiwa kepemimpinan untuk memimpin organisasi kemahasiswaan sesuai dengan arah dan sasaran pengembangan kemahasiswaan.
- d. Penyediaan dana yang memadai untuk kegiatan organisasi mahasiswa
- e. Peningkatan hubungan dan kerjasama antara pejabat bidang kemahasiswaan dengan pejabat bidang lainnya di dalam dan di luar kampus. Pembuatan program dan perencanaan kerja dan keuangan organisasi kemahasiswaan yang menfokuskan pada arah dan sasaran pengembangan kemahasiswaan yang meliputi: Kewirausahaan; Diklat Kepemimpinan; Latihan Keterampilan Manajemen Mahasiswa; Program Kreativitas Mahasiswa Tingkat Nasional di bidang: Artikel Ilmiah, Gagasan Tertulis, Penelitian dan Kewirausahaan.
- f. Peningkatan peran bagian organisasi yang menangani LKMM, magang, *cooperative study*, dan lain-lain.
- g. Peningkatan kerjasama dengan lembaga penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (LP2M) untuk menangani pembinaan pengabdian kepada

- masyarakat yang dilakukan oleh mahasiswa.
- h. Peningkatan kerjasama dengan pihak di luar kampus, seperti lembaga pemerintahan, pihak swasta, perguruan tinggi untuk menunjang kegiatan pembimbingan kemahasiswaan.
  - i. Melibatkan mahasiswa dalam kepanitiaan suatu kegiatan di dalam maupun di luar kampus untuk memberikan pengalaman mahasiswa dalam berorganisasi.
  - j. Mengadakan studi banding dengan organisasi kemahasiswaan perguruan tinggi lain.

#### **Bidang Penalaran**

Pengembangan kemahasiswaan pada aspek penalaran mencakup:

- a. Meningkatkan budaya membaca, menulis, dan meneliti di kalangan mahasiswa;
- b. Meningkatkan kegiatan LKMM, Keagamaan, dll.
- c. Meningkatkan kegiatan ilmiah yang diikuti mahasiswa.
- d. Meningkatkan peran serta mahasiswa dalam forum ilmiah/ profesi di dalam dan di luar kampus
- e. Meningkatkan pelatihan penulisan karya tulis ilmiah mahasiswa

#### **Bidang Minat dan Kesejahteraan**

Pengembangan kemahasiswaan pada aspek minat dan kesejahteraan mahasiswa mencakup:

- a. Meningkatkan kegiatan minat dikalangan mahasiswa
- b. Menyelenggarakan kegiatan ceramah dibidang agama, kebudayaan, minat, dan lain-lain.
- c. Menyelenggarakan festival dibidang seni.
- d. Meningkatkan peran mahasiswa dalam kegiatan bakti sosial lingkungan hidup, menanggulangi bahaya narkotika dan obat-obatan terlarang.
- e. Meningkatkan hubungan dengan pihak pemberi beasiswa dan penyediaan lapangan kerja alumni
- f. Meningkatkan pelayanan kesejahteraan mahasiswa melalui dana sosial mahasiswa

#### **13.5 Peran Alumni**

Peran alumni sangat dibutuhkan untuk melaksanakan misi dan mewujudkan visi UNA, terutama dalam upaya membuka hubungan dengan masyarakat dan dunia usaha yang semuanya penting untuk meningkatkan mutu lulusan berikutnya. Peran tersebut bersifat sangat strategis, dan karenanya, alumni merupakan aset penting yang harus dipelihara dan dikembangkan.

Satu hal yang disadari oleh UNA adalah bahwa semua mahasiswa yang telah menyelesaikan proses pendidikan di UNA pada akhirnya akan menjadi alumni. Salah satu indikator keberhasilan proses pendidikan UNA dapat dilihat dari keberhasilan alumni dalam menjalankan peran mereka di masyarakat. Ada beberapa peran alumni yang dapat diaktualisasikan untuk melaksanakan misi dan mewujudkan visi UNA, antara lain:

- (1) Alumni dapat berperan sebagai katalis dengan memberikan berbagai masukan kritis dan membangun kepada almamater. Dalam hal ini, alumni memiliki posisi tawar yang unik dan strategis karena meskipun mereka tidak lagi merupakan bagian aktif dalam proses pendidikan di UNA, namun pengalaman mereka selama menjadi mahasiswa dan ikatan batin serta rasa memiliki mereka yang kuat terhadap almamater dapat

menghasilkan dan menawarkan berbagai konsep, ide, pemikiran, masukan dan kritik membangun yang hanya bisa diberikan oleh orang-orang yang berada di posisi mereka.

- (2) Alumni berprestasi dan memiliki kompetensi dapat berperan penting dalam membangun opini publik tentang UNA untuk menarik minat calon mahasiswa baru. Disadari atau tidak, alumni merupakan salah satu acuan utama yang mendasari keputusan para orang tua dan calon mahasiswa dalam menentukan pilihan perguruan tinggi.

Logikanya, jika alumni UNA memiliki tingkat keberhasilan tinggi dalam dunia kerja dan/atau dapat menunjukkan prestasi dan kontribusi mereka secara riil di masyarakat, kualitas dan kuantitas calon mahasiswa yang berminat untuk mendaftar di UNA akan meningkat. Mata rantai ini, dengan didukung oleh sistem penjaminan mutu pendidikan internal yang baik, akan menghasilkan kesinambungan kualitas sumber daya mahasiswa dan alumni yang berkualitas, memiliki daya juang tinggi dan semangat berkompetisi secara sehat.

- (3) Sebagai produk utama dari proses pendidikan, alumni juga diharapkan mampu mengembangkan jejaring (*network*) dan membangun pencitraan UNA di luar kampus. Pengembangan jejaring oleh alumni merupakan potensi strategis untuk membuka berbagai peluang dan meningkatkan daya saing UNA karena manfaatnya yang akan berdampak secara langsung pada mahasiswa dan sesama alumni.

Penciptaan peluang usaha, kerja dan magang, kesempatan beasiswa, serta sirkulasi berbagai macam informasi penting seputar dunia pendidikan dan kerja merupakan beberapa contoh riil yang dapat dikontribusikan oleh alumni UNA melalui jejaring yang dimiliki.

- (4) Keberadaan alumni di berbagai bidang usaha, lapangan pekerjaan dan institusi pendidikan yang lebih tinggi dapat memberikan gambaran dan inspirasi kepada para mahasiswa UNA yang sudah ada, sehingga dapat memotivasi mereka dalam menentukan prioritas dan cita-cita ke depan.

Salah satu contoh kegiatan yang dapat dilakukan adalah dengan mengadakan acara *Studium Generale* oleh para alumni, di bawah koordinasi bagian kemahasiswaan Melalui kegiatan Orientasi Pengenalan Kampus (OSPEK) bagi mahasiswa baru, para alumni hadir ke kampus UNA secara rutin setiap tahun untuk mengadakan *presentasi, tatap muka, dan diskusi*. Para alumni yang telah bekerja juga diberikan kesempatan untuk dapat menjelaskan mengenai lingkup kerja mereka beserta tantangan yang dihadapi agar dapat memberikan gambaran mengenai dinamika dunia kerja.

### 13.6 Dukungan kepada Alumni

Peningkatkan peran strategis alumni dalam pengembangan kualitas akademik UNA dapat dilakukan dalam berbagai bentuk dukungan, antara lain:

- (a) *Forum Komunikasi Alumni* – Forum komunikasi alumni difasilitasi oleh UNA untuk berbagi informasi antara UNA dengan para alumni. Forum ini dapat dilangsungkan secara informal maupun melalui pertemuan formal, terutama pada saat lokakarya untuk mencari masukan dari para alumni dan *stakeholders* eksternal.
- (b) *Temu Alumni* – UNA dapat mengagendakan temu alumni akbar pada saat peringatan Dies Natalis atau pada saat-saat tertentu yang dikehendaki oleh organisasi alumni. Melalui temu alumni, pembinaan dan komunikasi

diharapkan akan terjalin baik. Temu alumni ini juga dapat digunakan sebagai sarana temu bisnis dan bursa kerja.

### 13.7 Penelusuran Alumni

Setiap lulusan UNA secara otomatis tercatat dalam basis data (*data-base*) alumni. Namun demikian, basis data alumni hanya memberikan informasi tentang jumlah alumni UNA dari berbagai jenjang program studi secara *real time*. Untuk mengetahui sampai sejauh mana keberhasilan alumni dalam menjalankan peran mereka di masyarakat, UNA memandang perlu melakukan penelusuran atau pelacakan (*tracing*) alumni. Hasil penelusuran alumni ini dapat dijadikan sebagai salah satu dasar untuk mengukur keberhasilan proses pendidikan di UNA. Penelusuran alumni UNA dilakukan dalam bentuk:

- (1) *Penelusuran Posisi dan Profesi Alumni.* Penelusuran ini perlu dilakukan untuk mengetahui posisi (tempat keberadaan) dan profesi (pekerjaan dan/atau jabatan) alumni terkini. Penelusuran posisi dan profesi alumni dapat dilakukan secara tertulis (diisi oleh alumni pada formulir yang tersedia), atau dapat dilakukan melalui *website* UNA: [www.una.ac.id](http://www.una.ac.id) yang disediakan bagi alumni untuk memberi semua informasi yang diperlukan. Hasil penelusuran posisi dan profesi alumni bermanfaat sebagai salah satu indikator penilaian kualitas dan relevansi pendidikan di UNA.
- (2) *Penelusuran Kinerja Alumni.* Penelusuran ini dilakukan untuk mengetahui prestasi alumni di tengah masyarakat, khususnya alumni yang bekerja pada institusi, lembaga, atau perusahaan tertentu. Penelusuran ini dapat dilakukan secara tertulis melalui formulir penilaian alumni yang dikirimkan kepada pihak “pengguna” alumni yang bersangkutan, atau diisi melalui *website* UNA: [www.una.ac.id](http://www.una.ac.id) yang disediakan bagi pengguna alumni untuk memberi semua informasi yang diperlukan. Hasil penelusuran kinerja alumni bermanfaat sebagai salah satu indikator penilaian kompetensi lulusan UNA.

### 13.8 Program dan Indikator

Untuk mewujudkan pengembangan kegiatan kemahasiswaan dan alumni sebagaimana diuraikan di atas, diperlukan kegiatan operasional yang konkret serta indikator capaian yang jelas. Kegiatan serta indikator capaian tersebut diuktisarkan dalam tabel berikut:

Rencana Pengembangan	Program	Kegiatan	Indikator
Pengembangan Kemahasiswaan dan Alumni	(1) Perluasan dan Pemerataan Akses Beasiswa	Meningkatkan jumlah mahasiswa penerima a. Sumber eksternal (Ditjen - Beasiswa PPA - Beasiswa BBM b. Sumber internal - Beasiswa Pengembangan - Beasiswa Keluarga Kurangi Mampu	Tentatif
	(2) Pengembangan Prestasi Mahasiswa (Ko-	Meningkatkan jumlah nenerima dan hibah PKM: a. PKM - Kewirausahaan b. PKM – Gagasan Tertulisk c. PKM – Artikel Ilmiah d. PKM – Penelitian	Tentatif
	(3) Pengembang	Seleksi penerimaan mahasiswa baru berbasis prestasi non- a. Prestasi olahraga	Tentatif

an Prestasi <i>Mahasiswa</i> (4) Pengembang an jejaring	b. Prestasi seni 1. Penyempurnaan <i>database</i> 2. Penelusuran ( <i>tracing</i> ) alumni secara bertahap	Tentatif Tentatif Tentatif
(5) Pembinaan mahasiswa dan alumni yang terfokus pada	Me-review Buku Pedoman Pembinaan Mahasiswa dan Alumni	Tentatif

□□□

## **BAB 14**

### **PENUTUP**

Rencana Strategis (Renstra) Universitas Asahan (UNA) Kisaran Tahun 2021-2025 merupakan acuan bagi pengembangan dan arah dari seluruh kegiatan sivitas akademika. Dengan Renstra ini diharapkan seluruh unsur pimpinan unit satuan kerja di lingkungan UNA dapat menentukan langkah dan kebijakan-kebijakan untuk mencapai tujuan sehingga semua kegiatan yang ada di lingkungan UNA akan lebih terarah.

Dalam Renop ini telah disajikan visi, misi, tujuan, dan sasaran UNA dalam menghadapi tantangan masa depan sesuai dengan tugas yang diemban sebagai lembaga pendidikan. RENSTRA ini disusun untuk jangka waktu 12 tahun, dan dalam pelaksanaannya akan didukung dan dilengkapi dengan Rencana Strategis (Renstra) 5 tahunan serta Rencana Strategi (Renstra) tahunan yang dijabarkan ke dalam dokumen Program Kerja dan Penganggaran. Selain itu, butir-butir program dan kegiatan pengembangan yang merupakan bagian utama dari Renstra ini perlu dijabarkan dalam pedoman teknis dan disosialisasikan kepada seluruh sivitas akademika dan pimpinan unit satuan kerja agar implementasinya secara operasional dihayati dan didukung oleh sivitas akademika.

Renstra ini bukanlah suatu rencana yang tidak dapat berubah. Setiap tahun akan dikaji dan dievaluasi apakah rencana tersebut masih relevan dengan situasi dan kondisi. Jika dinamika kegiatan UNA memang menuntut pergerakan lebih cepat, maka Renop ini akan diubah atau disesuaikan. Kunci keberhasilan pelaksanaan Renop ini pada hakekatnya ditentukan oleh empat faktor yaitu: (a) komitmen dari segenap sivitas akademika untuk melaksanakan/mengimplementasikan dalam kegiatan nyata; (b) berkembangnya atmosfir akademik yang kondusif; (c) kedisiplinan dari pelaksana, serta (d) berkembangnya budaya kualitas.

Kisaran, 05 Juni 2021  
Disusun Oleh:

TIM PENYUSUN









