



PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS TIDAR
NOMOR 7 TAHUN 2020

TENTANG
RENCANA STRATEGIS UNIVERSITAS TIDAR
TAHUN 2020-2024

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

REKTOR UNIVERSITAS TIDAR,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020-2024, perlu menetapkan Peraturan Rektor Universitas Tidar tentang Rencana Strategis Universitas Tidar Tahun 2020-2024;

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 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005- 2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336)
5. 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 Republik Indonesia Nomor 5500);

6. Peraturan Presiden Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pendirian Universitas Tidar (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 63);
7. Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2019 tentang Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 242);
8. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
9. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 132 Tahun 2014 tentang Organisasi Tata Kerja Universitas Tidar (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1663);
10. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 2 Tahun 2017 tentang Statuta Universitas Tidar (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 59);
11. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 47);
12. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 555);
13. Keputusan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 847/M/KPT.KP/2018 tanggal 20 Desember 2018 tentang Pengangkatan Sdr. Prof. Dr. Ir. Mukh Arifin, M.Sc. sebagai Rektor Universitas Tidar Periode Tahun 2018-2022;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS TIDAR TENTANG RENCANA STRATEGIS UNIVERSITAS TIDAR TAHUN 2020-2024

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Rektor ini yang dimaksud dengan:

1. Universitas Tidar, yang selanjutnya disebut UNTIDAR adalah perguruan tinggi yang menyelenggarakan Pendidikan Akademik dan dapat menyelenggarakan Pendidikan Vokasi dalam berbagai rumpun ilmu pengetahuan dan/atau teknologi dan jika memenuhi syarat dapat menyelenggarakan pendidikan profesi.

2. Statuta UNTIDAR adalah peraturan dasar pengelolaan UNTIDAR yang digunakan sebagai landasan penyusunan peraturan dan prosedur operasional di UNTIDAR.
3. Rektor adalah Pemimpin Perguruan Tinggi UNTIDAR yang menjalankan fungsi penetapan kebijakan non-akademik dan pengelolaan UNTIDAR.
4. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 yang selanjutnya disebut RPJMN adalah dokumen perencanaan pembangunan nasional untuk periode 5 (lima) tahun terhitung sejak tahun 2020 sampai dengan tahun 2024.
5. Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020-2024 yang selanjutnya disebut Renstra Kemendikbud adalah dokumen perencanaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk periode 5 (lima) tahun terhitung sejak tahun 2020 sampai dengan tahun 2024 yang merupakan penjabaran dari RPJMN.
6. Rencana Strategis Universitas Tidar Tahun 2020-2024 yang selanjutnya disebut Renstra UNTIDAR adalah dokumen perencanaan UNTIDAR di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk periode 5 (lima) tahun terhitung sejak tahun 2020 sampai dengan tahun 2024 yang merupakan penjabaran Renstra Kemendikbud.
7. Rencana Kerja Universitas Tidar yang selanjutnya disebut Renja UNTIDAR adalah dokumen perencanaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk periode 1 (satu) tahun.

BAB II FUNGSI DAN TUJUAN RENSTRA UNTIDAR

Pasal 2

Renstra UNTIDAR digunakan sebagai pedoman bagi Unit di lingkungan UNTIDAR dalam melakukan:

- a. penyusunan Renja UNTIDAR;
- b. penyusunan rencana kerja anggaran UNTIDAR;
- c. pengendalian pelaksanaan program, kegiatan dan anggaran; dan
- d. penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Pasal 3

- (1) Renstra UNTIDAR sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat disusun untuk pencapaian sasaran strategis UNTIDAR pada periode 2020-2024.
- (2) Renstra UNTIDAR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. pendahuluan;
 - b. visi, misi, dan tujuan;
 - c. arah kebijakan, strategi, kerangka regulasi, dan kerangka kelembagaan;
 - d. target kinerja dan kerangka pendanaan; dan
 - e. penutup.
- (3) Renstra UNTIDAR sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Rektor ini.

BAB III
PENUTUP

Pasal 4

Peraturan Rektor ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Magelang
Pada Tanggal : 9 November 2020
REKTOR UNIVERSITAS TIDAR

ttd

MUKH ARIFIN
NIP 196107261987031003

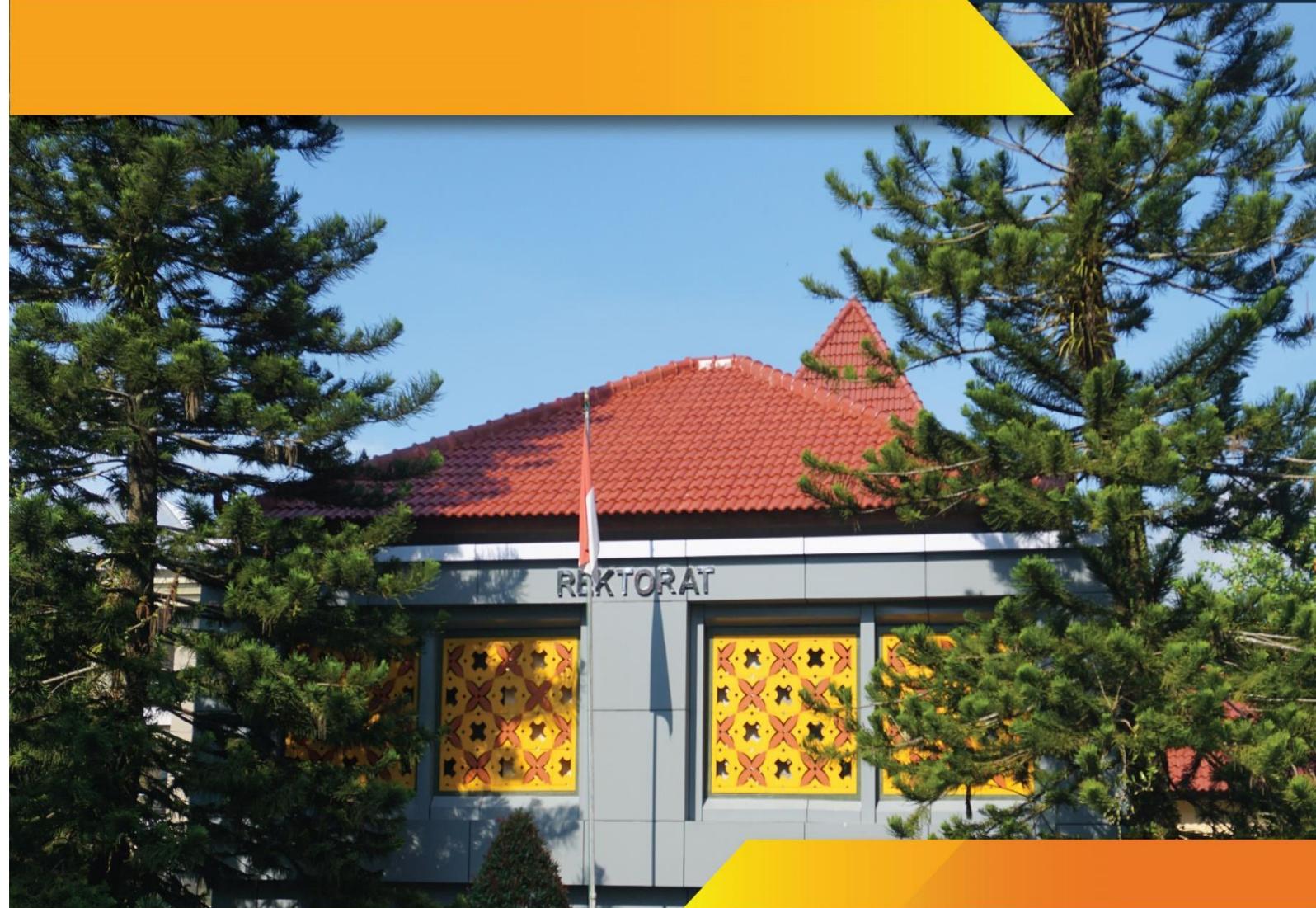


Salinan Sesuai Dengan Aslinya
Kopie Umum dan Keuangan

Among Wiwoho, S.E., M.M.
NIP 196409291985031001



UNIVERSITAS TIDAR



RENCANA STRATEGIS UNIVERSITAS TIDAR 2020 - 2024

KATA PENGANTAR

Rencana Strategis Universitas Tidar Periode 2020-2024 ini merupakan rencana pengembangan jangka menengah tahap milestone ke 2 (dua) yang ditetapkan oleh Universitas Tidar setiap 5 (lima) tahun. Rencana Strategis (Renstra) ini disusun mengacu pada Renstra Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan periode 2020-2024 serta capaian Renstra Universitas Tidar periode 2015-2019.

Visi Universitas Tidar adalah Menjadi Universitas Unggul Dalam Bidang Kewirausahaan Berbasis Sumberdaya dan Kearifan Lokal. Seluruh visi pada Fakultas, Jurusan/Program Studi, dan Lembaga di lingkungan Universitas Tidar disusun selaras dengan visi universitas. Dalam upaya mencapai visi, pimpinan universitas menetapkan Renstra yang merupakan dokumen Rencana Pengembangan Jangka Menengah dalam kurun waktu 5 (lima) tahun. Dokumen Renstra diturunkan dari Rencana Pengembangan Jangka Panjang (RPJP) universitas yang disusun untuk pengembangan pada kurun waktu 25 tahun yaitu 2015-2039.

Pengembangan pada 5 (lima) tahun pertama (2015-2019) merupakan fase Implementasi nilai-nilai riset dalam pembelajaran dan tata kelola universitas yang sehat. Lima tahun kedua (2020-2024) merupakan fase penguatan riset berorientasi pada produktivitas dan tata kelola universitas melalui sistem informasi manajemen terintegrasi, menuju *good university governance*. Lima tahun ketiga (2025-2029) merupakan fase implementasi hasil riset ke dunia usaha, pengabdian kepada masyarakat, dan tata kelola universitas yang efektif-efisien. Lima tahun keempat (2030-2034) merupakan fase mengembangkan lembaga riset yang mandiri untuk mewujudkan universitas-riset dan tata kelola universitas yang efektif-efisien. Lima tahun kelima (2035-2039) merupakan fase menjadi universitas-riset yang berdaya saing nasional didukung dengan kelembagaan riset yang mandiri dan tata kelola universitas yang efektif-efisien.

Renstra Universitas Tidar Tahun 2020-2024 disusun melalui berbagai tahapan, termasuk diskusi dengan para pemangku kepentingan (*stakeholders*) dan seluruh pimpinan Universitas Tidar. Renstra ini merupakan dokumen yang menjadi landasan penyusunan program dan kegiatan dalam mencapai indikator kinerja yang dituangkan dalam Rencana Kerja Tahunan (RKT) dan arah pelaksanaan Tridharma perguruan tinggi yang akan dicapai dalam periode 2020-2024 dengan mempertimbangkan capaian yang telah diperoleh Renstra 2015-2019.

Renstra ini perlu dipahami dan dimanfaatkan oleh seluruh unit kerja dalam menyusun Renop atau Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) tahunan dan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), menyusun kegiatan dan menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam mewujudkan tata kelola Universitas Tidar yang baik (*good university governance*).

Magelang, 5 November 2020

Tim Penyusun Renstra
Universitas Tidar Tahun 2020-2024

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR TABEL.....	vi
RINGKASAN EKSEKUTIF.....	vii
BAB I LATAR BELAKANG	1
1.1 Kondisi Umum.....	5
1.2 Potensi dan Permasalahan.....	31
BAB II TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS	50
2.1 Tujuan dan Indikator Kinerja Tujuan.....	54
2.2 Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran.....	59
BAB III ARAH KEBIJAKAN STRATEGIS	62
3.1 Arah Kebijakan dan Strategi	62
3.2 Kerangka Regulasi	76
3.3 Kerangka Kelembagaan	78
3.4 Reformasi Birokrasi	79
BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN	95
4.1 Target Kinerja	95
4.2 Kerangka Pendanaan.....	98
BAB V PENUTUP.....	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Profil Jumlah Pendaftar dan yang diterima di UNTIDAR	9
Gambar 2 Profil Jumlah Mahasiswa UNTIDAR	10
Gambar 3 Komposisi Status Kepegawaian Dosen UNTIDAR.....	15
Gambar 4 Rata-rata Umur Dosen UNTIDAR	16
Gambar 5 Komposisi Tingkat Pendidikan Dosen UNTIDAR.....	17
Gambar 6 Komposisi Jabatan Fungsional Dosen UNTIDAR	19
Gambar 7 Komposisi Status Kepegawaian Tenaga Kependidikan UNTIDAR	20
Gambar 8 Komposisi Pangkat Tenaga Kependidikan UNTIDAR.....	22
Gambar 9 Komposisi Tingkat Pendidikan Tenaga Kependidikan UNTIDAR	23
Gambar 10 Struktur Organisasi UNTIDAR	79

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Profil Daerah Asal Mahasiswa UNTIDAR.....	10
Tabel 2 Daftar Fakultas dan Program Studi di UNTIDAR	14
Tabel 3 Status Kepegawaian Dosen di UNTIDAR.....	15
Tabel 4 Umur Rata-rata Dosen di UNTIDAR	16
Tabel 5 Tingkat Pendidikan Dosen di UNTIDAR	17
Tabel 6 Jabatan Fungsional Dosen di UNTIDAR	18
Tabel 7 Status Kepegawaian Tenaga Kependidikan di UNTIDAR	19
Tabel 8 Pangkat Tenaga Kependidikan di UNTIDAR.....	21
Tabel 9 Tingkat Pendidikan Tenaga Kependidikan di UNTIDAR.....	23
Tabel 10 Capaian Kinerja UNTIDAR periode 2015-2019.....	27
Tabel 11 Matriks SWOT UNTIDAR	33
Tabel 12 Ranking Prioritas Renstra	34
Tabel 13 Data Rencana Penerimaan Mahasiswa Baru dan Rencana Kelulusan 5 Tahun ke Depan	40
Tabel 14 Indikator Kinerja Tujuan UNTIDAR periode 2020-2024	55
Tabel 15 Indikator Kinerja Sasaran UNTIDAR periode 2020-2024....	60
Tabel 16 Arah Kebijakan dan Strategi UNTIDAR periode 2020-2024	62
Tabel 17 Target Kinerja Utama UNTIDAR periode 2020-2024.....	95
Tabel 18 Kerangka Pendanaan UNTIDAR periode 2020-2024.....	98

RINGKASAN EKSEKUTIF

Renstra 2020-2024 ini merupakan kelanjutan dari rencana strategis yang sudah dilakukan perubahan pada bagian sasaran dan indikator, yang disesuaikan dengan Renstra Kemendikbud dan perubahan kebutuhan spesifik UNTIDAR dalam kurun waktu 5 tahun. Renstra ini mencakup analisis situasi, kebijakan, sasaran, program, dan indikator capaian kinerja. Oleh karena itu dokumen ini dipergunakan sebagai landasan penyusunan kegiatan dalam mencapai indikator kinerja yang dituangkan dalam Rencana Kerja Tahunan (RKT).

Renstra disusun berdasarkan Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Strategis Universitas Tidar. Visi UNTIDAR adalah **“Menjadi Universitas Unggul Dalam Bidang Kewirausahaan Berbasis Sumberdaya dan Kearifan Lokal”**. Misi UNTIDAR adalah: (1) Menghasilkan lulusan yang unggul dalam bidang kewirausahaan berbasis sumber daya dan kearifan lokal; (2) Menghasilkan inovasi yang unggul dalam mengembangkan kewirausahaan berbasis sumber daya dan kearifan lokal; (3) Menghasilkan layanan yang unggul kepada masyarakat dalam mengembangkan kewirausahaan berbasis sumber daya dan kearifan lokal; dan (4) Mewujudkan tata kelola universitas yang kredibel, transparan, akuntabel, bertanggungjawab, dan adil. Adapun Tujuan UNTIDAR meliputi: (1) Menghasilkan lulusan yang unggul dalam bidang kewirausahaan berbasis sumber daya dan kearifan lokal; (2) Menghasilkan inovasi yang unggul dalam mengembangkan kewirausahaan berbasis sumber daya dan kearifan

lokal; (3) Menghasilkan layanan yang unggul kepada masyarakat dalam mengembangkan kewirausahaan berbasis sumber daya dan kearifan lokal; dan (4) Mewujudkan tata kelola universitas yang kredibel, transparan, akuntabel, bertanggungjawab, dan adil. Sasaran Strategis UNTIDAR: (1) Lulusan yang unggul dalam bidang kewirausahaan berbasis sumber daya dan kearifan lokal; (2) Inovasi yang unggul dalam mengembangkan kewirausahaan berbasis sumber daya dan kearifan lokal; (3) Layanan yang unggul kepada masyarakat dalam mengembangkan kewirausahaan berbasis sumber daya dan kearifan lokal; dan (4) Terwujudnya tata kelola universitas yang kredibel, transparan, akuntabel, bertanggungjawab, dan adil.

Renstra UNTIDAR 2020-2024 diharapkan dapat dimanfaatkan oleh pimpinan universitas, lembaga dan unit-unit kerja terkait di lingkungan UNTIDAR dalam menyusun RKT/Renop atau Rencana Kerja dan Anggaran (RKA), Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), menyusun kegiatan serta melaksanakan tugas pokok dan fungsi-fungsinya. Selain itu, dokumen Renstra juga dapat digunakan menjadi instrumen dalam mewujudkan tata kelola universitas yang baik dan menjamin pelaksanaan pembangunan pengembangan UNTIDAR yang berkelanjutan.

BAB I

LATAR BELAKANG

Sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pendirian Universitas Tidar Pada Pasal 1 yang berbunyi “Dengan Peraturan Presiden ini didirikan Universitas Tidar sebagai perguruan tinggi negeri di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan”, dan pada Pasal 2, yang berbunyi “Universitas Tidar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 menyelenggarakan pendidikan akademik dan dapat menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam berbagai rumpun ilmu pengetahuan dan/atau teknologi, dan jika memenuhi syarat dapat menyelenggarakan pendidikan profesi. Tugas tersebut juga termaktub pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 132 Tahun 2014 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Tidar.

Fungsi dari Universitas Tidar selanjutnya disebut UNTIDAR adalah sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan tinggi;
2. Melaksanakan penelitian dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan atau seni;
3. Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat;
4. Melaksanakan pembinaan civitas akademika, dan hubungannya dengan lingkungan, dan
5. Melaksanakan kegiatan layanan administratif.

Sesuai dengan arah kebijakan pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) dan Renstra Kemdikbud Tahun 2020 – 2024 arah kebijakan pemerintah terkait dengan pembangunan SDM yang menjadi kewenangan Kemendikbud akan memperhitungkan tren global terkait kemajuan pesat teknologi, pergeseran sosio-kultural, perubahan lingkungan hidup, dan perbedaan dunia kerja masa depan dalam bidang pendidikan pada setiap tingkatan dan bidang kebudayaan. Berdasarkan target tersebut, arah kebijakan yang akan diambil oleh UNTIDAR adalah meningkatkan relevansi pendidikan dan pelatihan vokasi berbasis kerjasama industri, meningkatkan produktivitas dan daya saing melalui penguatan pendidikan tinggi yang berkualitas serta peningkatan kapabilitas IPTEK dan penciptaan inovasi. Pemerintah mendorong peran dan kerjasama antara industri/swasta dengan perguruan tinggi dalam penyelenggaraan program studi untuk mendukung pengembangan sektor unggulan nasional dan daerah. Penguatan pendidikan tinggi yang berkualitas dilakukan untuk meningkatkan kapasitas adopsi iptek dan penciptaan inovasi yang terpublikasi di tingkat internasional dan mendapatkan pengakuan berupa Hak Kekayaan Intelektual.

Pengembangan dan pemanfaatan sektor unggulan kompetitif di tingkat daerah membutuhkan sarana pendidikan khususnya pendidikan tinggi yang menjadi pusat penelitian dan inovasi lokal yang sangat spesifik untuk mendorong peningkatan pertumbuhan daerah. Pemerintah melalui Rencana Induk Riset Nasional (RIRN) 2017-2045 menargetkan pembangunan berkelanjutan diberbagai bidang yang

diintegrasikan dalam *flagship* nasional Prioritas Riset Nasional. Target yang ingin dicapai diantaranya adalah untuk menghasilkan produk riset strategis, pemetaan potensi sumber daya alam dan sumber daya wilayah dengan pendekatan multidisiplin, dan inovasi teknologi produksi untuk pemanfaatan sumberdaya alam yang berkelanjutan. UNTIDAR sebagai salah satu sarana pendidikan tinggi memiliki potensi yang besar sebagai Pusat Penelitian dan Pengembangan Inovasi Lokal, yang berperan dalam pengembangan sektor ekonomi unggulan yang potensial diantaranya: pariwisata, pertanian, dan industri.

Keberadaan UNTIDAR sebagai salah satu Perguruan Tinggi Negeri (PTN) di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang berada di kawasan kedu berkewajiban untuk mewujudkan capaian kinerja kementerian dalam program pendidikan tinggi dan juga mewujudkan tujuan lembaga. Indikator kinerja perguruan tinggi yang tertuang dalam Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Kepmendikbud) Nomor 754/P/2020 tentang Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi Negeri dan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020 merupakan acuan yang akan dicapai oleh UNTIDAR pada rencana strategis periode ini. Indikator kinerja utama ini merupakan program kerja yang harus dilaksanakan sebagai wujud kontribusi lembaga kepada kementerian dan acuan kinerja yang berasal dari kebutuhan lembaga yang tertuang dalam indikator kinerja tambahan. Melalui indikator kinerja utama dan indikator kinerja tambahan yang tertuang dalam rencana strategis UNTIDAR periode 2020-2024, kinerja lembaga akan semakin terarah sesuai dengan tujuan bersama.

Rencana strategis pada periode ini dirumuskan dengan tetap mengutamakan aspek kewirausahaan sebagai penciri dari UNTIDAR. Selain itu, isu utama yang diangkat pada renstra ini adalah adanya perubahan paradigma pembangunan nasional yang melandasi arah pengembangan RIRN. Selama ini negara Indonesia memiliki banyak potensi IPTEK akan tetapi kendala utamanya adalah keterbatasan pengelolaan. Banyak ditemukan ketidakterkaitan antara proses pendidikan di perguruan tinggi dan pengembangan IPTEK di dunia industri sehingga teknologi hanya digunakan sebagai alat dan bukan untuk membangun kesejahteraan masyarakat Indonesia. Hal ini yang menyebabkan menurunnya daya saing bangsa serta semakin tergantung pada teknologi asing. Sementara itu, negara Indonesia sangat kaya akan potensi nasional berupa sumberdaya alam dan sumberdaya manusia serta keanekaragaman kearifan lokal. Sebagai tindak lanjut, pemanfaatan sumber daya dan kearifan lokal dituangkan dalam rancangan Visi dan Misi UNTIDAR 2020-2024. **Melalui renstra ini secara garis besar yang akan dilakukan oleh UNTIDAR adalah memberikan nilai tambah kepada sumber daya dan kearifan lokal dan menjadikan potensi tersebut sebagai basis pengembangan dan penguatan daya saing UNTIDAR khususnya dan Negara Indonesia umumnya.** Peningkatan ketahanan nasional dengan memberikan nilai tambah pada sumberdaya dan kearifan lokal menjadi target produk tridharma perguruan tinggi UNTIDAR pada periode 2020-2024.

1.1 Kondisi Umum

1.1.1 Sejarah Universitas Tidar

Universitas Tidar (UNTIDAR) merupakan PTN Satker Kemendikbud yang berasal dari PTS bernama Universitas Tidar Magelang. Koordinator Perguruan Tinggi Swasta Wilayah V (Jateng-DIY) dengan nomor surat 032/SK/KPT/VII/1979 memberikan ijin kepada Universitas Tidar Magelang memulai penyelenggaraan Tridharma Perguruan Tinggi tanggal 17 Juli 1979. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pendirian Universitas Tidar pada tanggal 1 April 2014 dan diresmikan pada tanggal 2 April 2014, UNTIDAR menjadi perguruan tinggi negeri di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang berkedudukan di Kota Magelang (kantor pusat universitas), Kabupaten Magelang, Kabupaten Temanggung, dan Kabupaten Wonosobo, kesemuanya berada di Provinsi Jawa Tengah.

1.1.2 Latar Belakang Penyusunan Rencana Strategis

Rencana Strategis (Renstra) UNTIDAR 2020-2024 disusun karena Renstra UNTIDAR periode sebelumnya (2014-2019) telah habis masa berlakunya. Renstra ini menjadi acuan dalam pengelolaan perguruan tinggi sehingga harus selalu dilakukan perbaruan untuk menyesuaikan perubahan selama 5 (lima) tahun sebelumnya. Renstra UNTIDAR disusun berdasarkan evaluasi lima tahun sebelumnya dan melihat kondisi yang ada saat ini. Dengan demikian dapat disusun prediksi dalam menentukan rencana lima tahun ke depannya.

Renstra UNTIDAR 2020-2024 ini disusun sebagai acuan dalam pelaksanaan tugas UNTIDAR sebagai salah satu lembaga perguruan tinggi yang mendukung sektor pembangunan sumber daya manusia khususnya dalam bidang pendidikan dan kebudayaan selama periode lima tahun ke depan. Harapannya renstra ini mampu mendukung pencapaian program pemerintah dalam bidang pendidikan dan kebudayaan pada tahun 2024.

1.1.3 Landasan Penyusunan Rencana Strategis

UNTIDAR perlu memiliki Renstra yang dapat memastikan suatu tata kelola yang terintegrasi dari semua aspek, baik akademik, kemahasiswaan, penelitian, pengabdian masyarakat, bisnis, sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Renstra UNTIDAR 2020-2024 disusun dengan mendasarkan pada peraturan-peraturan yang terkait dengan pendidikan tinggi secara umum dan peraturan-peraturan yang secara spesifik terkait dengan UNTIDAR yang terdiri dari:

- a. Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
- b. Undang-Undang Republik Indonesia No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
- c. Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan dan Pembangunan Nasional;
- d. Undang-Undang Republik Indonesia No. 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005--2025
- e. Undang-Undang Republik Indonesia No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;

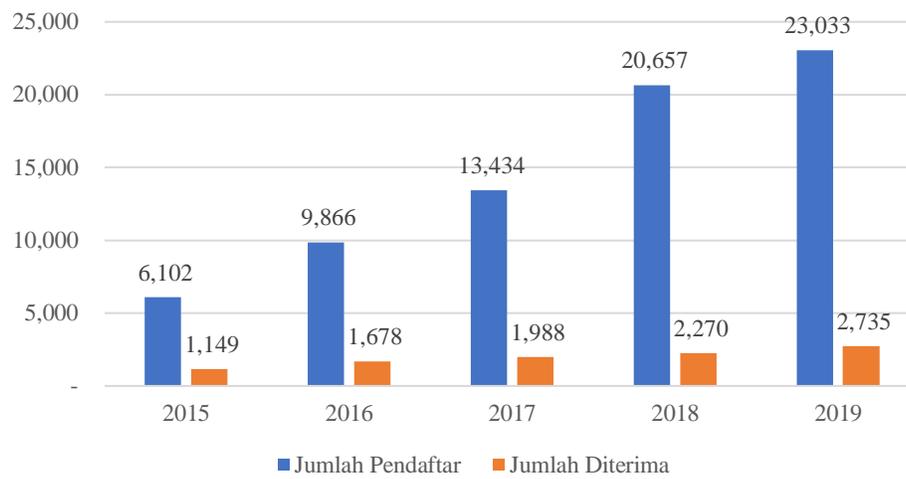
- f. Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
- g. Undang-Undang Republik Indonesia No. 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
- h. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
- i. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS);
- j. Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 23 Tahun 2014 tentang Pendirian Universitas Tidar;
- k. Instruksi Presiden Republik Indonesia No. 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Komisi Pemerintah;
- l. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia No. 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
- m. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia No. 2 Tahun 2017 tentang Statuta Universitas Tidar.

Dalam Renstra 2014-2019 diamanahkan pentingnya peningkatan jumlah program studi untuk meningkatkan layanan Pendidikan sesuai dengan kebutuhan masyarakat, namun demikian amanah tersebut belum dapat dipenuhi. Beberapa hambatan yang menghalangi pembukaan program studi baru di UNTIDAR diantaranya karena

adanya perubahan peraturan tentang persyaratan ijin pembukaan program studi baru, juga terhambatnya proses rekrutmen dosen baru, dan penambahan sarana/prasarana pendidikan berupa gedung, laboratorium, dan prasarana lainnya. Pada tahun 2019 UNTIDAR pernah mendapat mandat dari Kemenristek Dikti untuk membuka prodi Vokasi D4 Akuntansi dan Teknik Mesin namun demikian setelah proposal diajukan, belum pernah mendapat respon kembali hingga awal 2020. Selain itu kendala yang dihadapi dalam pembukaan program studi baru adalah kekurangan jumlah dosen pada program studi yang akan diusulkan dan ditinggalkan, contohnya program studi Teknik Mesin, Teknik Elektro, dan Teknik Lingkungan.

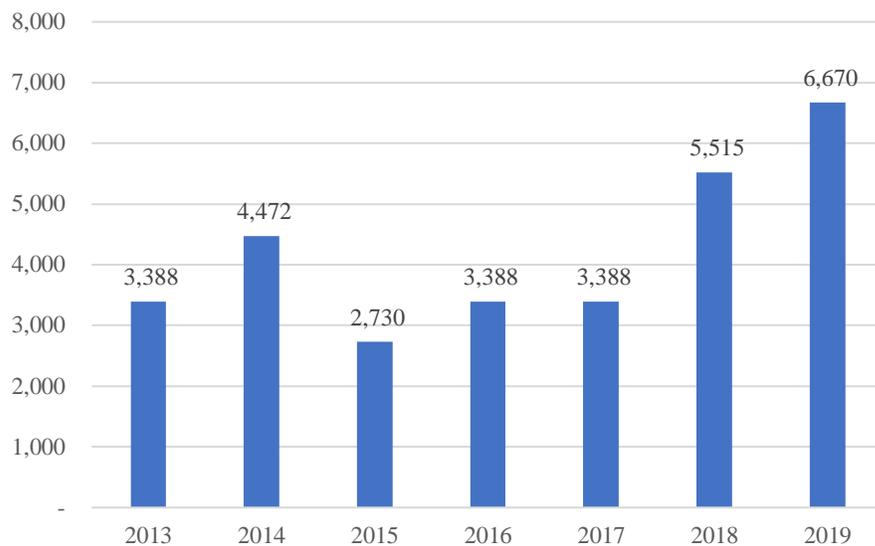
1.1.4 Kondisi Universitas Tidar Terkini

Sejak perubahan status dari Perguruan Tinggi Swasta menjadi Perguruan Tinggi Negeri, sebagai Satuan Kerja (Satker) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, UNTIDAR telah mengalami perkembangan yang pesat. Perkembangan tersebut dapat dilihat dari institusi / kelembagaan, program pembelajaran, jumlah mahasiswa, sarana dan prasarana pembelajaran, maupun SDM pendukungnya. Perkembangan ini dapat dijadikan sebagai modal dasar bagi UNTIDAR untuk mengembangkan diri di masa yang akan datang, dalam berpartisipasi untuk memajukan kehidupan bangsa.



Gambar 1 Profil Jumlah Pendaftar dan yang diterima di UNTIDAR

Sejak perubahan status menjadi Perguruan Tinggi Negeri jumlah pendaftar masuk perguruan tinggi UNTIDAR terus mengalami peningkatan. Meskipun jumlah yang diterima bertambah setiap tahunnya, namun kenaikan jumlah pendaftar lebih tinggi dibandingkan jumlah yang diterima. Hal ini dapat dilihat dari Gambar 1 di atas.



Gambar 2 Profil Jumlah Mahasiswa UNTIDAR

Berdasarkan Gambar 2 di atas menunjukkan bahwa jumlah mahasiswa UNTIDAR pada saat perubahan status menjadi negeri pada tahun 2015 mengalami penurunan, namun setelah itu jumlah mahasiswa terus mengalami kenaikan dari tahun ke tahun. Daerah asal mahasiswa juga semakin luas dan beragam dari berbagai wilayah di Indonesia. Tabel 1 berikut menjelaskan profil daerah asal Mahasiswa UNTIDAR pada tahun 2019.

Tabel 1 Profil Daerah Asal Mahasiswa UNTIDAR

No	Daerah Asal	Jumlah Mahasiswa (orang)
1	Aceh	1
2	Bali	1
3	Banten	65
4	Bengkulu	1
5	DI Jakarta	160
6	DI Yogyakarta	73

No	Daerah Asal	Jumlah Mahasiswa (orang)
7	Jambi	13
8	Jawa Barat	282
9	Jawa Tengah	5.893
10	Jawa Timur	56
11	Kalimantan Barat	1
12	Kalimantan Selatan	2
13	Kalimantan Tengah	4
14	Kalimantan Timur	11
15	Kalimantan Utara	3
16	Kep Bangka Belitung	6
17	Kep Riau	8
18	Lampung	15
19	Papua	2
20	Riau	10
21	Sulawesi Barat	1
22	Sulawesi Selatan	1
23	Sulawesi Tengah	1
24	Sumatera Barat	6
25	Sumatera Selatan	19
26	Sumatera Utara	29
27	Tidak Ada Informasi	6
		6.670

Sebelum tahun 2018 UNTIDAR sebagai Perguruan Tinggi Negeri Baru (PTNB) masih diijinkan untuk merekrut dosen dan tendik secara kontrak untuk nantinya dijadikan pegawai tetap bukan PNS, sehingga rasio jumlah dosen dan mahasiswa masih dapat disesuaikan/dijaga menyesuaikan pengembangan jumlah mahasiswa dan pembukaan program studi baru.

Sejak diterbitkannya PP Nomor 49 Tahun 2018 dan Surat Sekjen Kemenristekdikti Nomor B/424/A.A2/KP.01.00/2019 tanggal 7 Februari 2019 perihal Pengangkatan Pegawai Non PNS/Non PPPK, UNTIDAR tidak lagi dapat merekrut dosen dan tendik tetap Non PNS. Semua rekrutmen pegawai harus dilakukan melalui seleksi CPNS dan PPPK, yang jumlah alokasinya ditentukan oleh Kementerian Ristek Dikti (sebelum tahun 2020), dan tentu saja tidak sesuai dengan usulan atau kebutuhan (jauh dibawah jumlah yang diusulkan). Keadaan ini sangat mengganggu/ menghambat realisasi pembukaan program studi baru di UNTIDAR, sebab usulan dosen baru hanya dibolehkan untuk mendukung program studi yang sudah ada.

Permasalahan dosen di UNTIDAR juga muncul dalam hal status kepegawaian dan distribusi umur serta kualifikasi (pendidikan akademik, pangkat/jabatan fungsional). Sebagai PTNB 40,08% (Tabel 3) dosen berstatus sebagai pegawai tetap non PNS eks yayasan (sewaktu masih berstatus sebagai PTS). Sedangkan 25,62% (Tabel 4) adalah dosen hasil rekrutmen baru yang sebagian besar berumur muda dengan tingkat pendidikan Master dan belum memiliki jenjang pangkat/jabatan fungsional. Tingkat pendidikan dosen sebagian besar masih S2 dengan tingkat prosentase sebesar 88,84% dan masih banyak dosen yang belum memiliki jenjang pangkat/jabatan fungsional (Tabel 5 dan Tabel 6).

Kondisi ini merupakan hambatan besar bagi program studi yang memperbaiki status akreditasi. Disamping itu upaya untuk meningkatkan pendidikan para dosen Master ke Doktor ini juga terhambat oleh kecilnya jumlah dosen yang di-*homebase*-kan,

sehingga jika dipaksakan untuk mengirim dosen muda mengikuti pendidikan S3, maka jumlah dosen *homebase* pada program studi yang relatif kecil akan sangat mengganggu rasio dosen mahasiswa.

Tugas pokok dan fungsi UNTIDAR adalah menyelenggarakan Pendidikan Akademik dan dapat menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam berbagai rumpun ilmu pengetahuan dan/atau teknologi dan jika memenuhi syarat dapat menyelenggarakan pendidikan profesi. Harapan yang ingin diraih dari kegiatan pendidikan di UNTIDAR adalah turut serta mengamalkan amanat Pembukaan UUD 1945 alinea keempat terkait mencerdaskan kehidupan bangsa. Hasil dari kegiatan pendidikan di UNTIDAR adalah lulusan diusahakan untuk mempunyai kompetensi akademik dan non-akademik untuk kemajuan bangsa dan negara dengan mengilhami tata nilai yang dimiliki UNTIDAR. Upaya untuk mencapai peran serta dalam pembangunan manusia di Indonesia harus didukung dengan sumber daya yang mendukung. Sumber daya yang menunjang proses pendidikan di lingkungan UNTIDAR hingga saat ini dapat dijabarkan sebagai berikut.

1.1.4.1 Fakultas dan Program Studi

Pada tahun 2020 jumlah fakultas di UNTIDAR sebanyak 5 fakultas yang terdiri dari fakultas ilmu-ilmu sosial humaniora, fakultas ilmu-ilmu keteknikan (*engineering*), dan fakultas ilmu hayati (*life science*). Fakultas-fakultas tersebut menyelenggarakan 20 program studi yang meliputi program akademik sarjana dan magister, serta program pendidikan vokasi ditampilkan dalam Tabel 2.

Tabel 2 Daftar Fakultas dan Program Studi di UNTIDAR

Fakultas	Program Studi / Jenjang		
	Akademik / S1	Vokasi / DIII	Magister / S2
Fakultas Ekonomi	- Ekonomi - Pembangunan - Manajemen - Akuntansi	- Diploma III Akuntansi	
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan	- Pendidikan Bahasa Inggris - Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia - Pendidikan IPA - Pendidikan Biologi - Pendidikan Matematika		- Pendidikan Bahasa Indonesia
Fakultas Teknik	- Teknik Elektro - Teknik Mesin - Teknik Sipil	- Diploma III Teknik Mesin	
Fakultas Pertanian	- Agroteknologi - Peternakan - Akuakultur		
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	- Ilmu Administrasi Negara - Komunikasi - Hukum		
Jumlah	17	2	1

Sumber: RENSTRA UNTIDAR (2015-2019)

1.1.4.2 Sumber Daya Manusia (SDM)

UNTIDAR saat ini di dukung oleh dosen dan tenaga kependidikan (SDM) yang relatif cukup, namun demikian jika dibandingkan dengan potensi perkembangan, maka jumlah dan kualitas SDM tersebut masih harus dikembangkan.

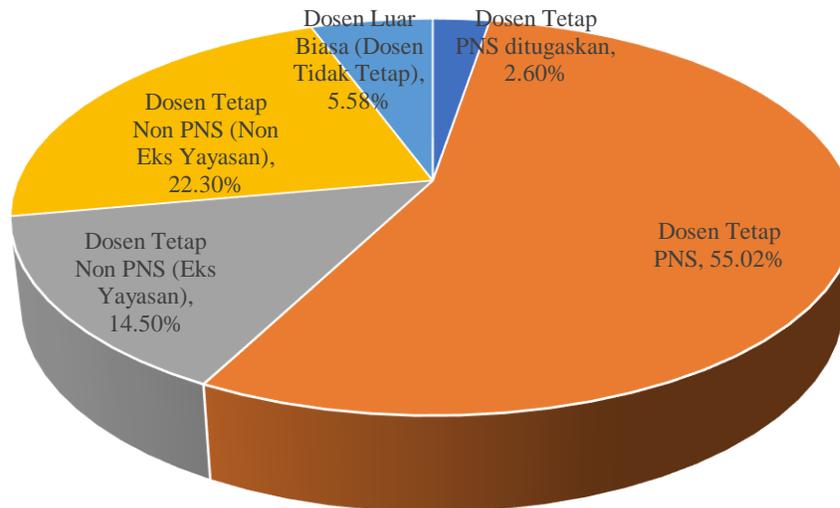
A. Dosen

Status kepegawaian dosen UNTIDAR saat ini yang berstatus Dosen Tetap PNS tetap yaitu sebesar 55,02% sisanya adalah Dosen Tetap PNS ditugaskan, Dosen tetap Non PNS (Eks Yayasan dan Non Eks Yayasan), dan Dosen Luar Biasa (Dosen Tidak Tetap). Profil dosen di UNTIDAR berdasarkan status kepegawaian ditampilkan pada Tabel 3 dan Gambar 3 berikut.

Tabel 3 Status Kepegawaian Dosen di UNTIDAR

Status Kepegawaian Dosen	Jumlah
Dosen Tetap PNS ditugaskan	7
Dosen Tetap PNS	148
Dosen Tetap Non PNS (Eks Yayasan)	39
Dosen Tetap Non PNS (Non Eks Yayasan)	60
Dosen Luar Biasa (Dosen Tidak Tetap)	15
Total	269

Sumber: SIAP UNTIDAR (2020)



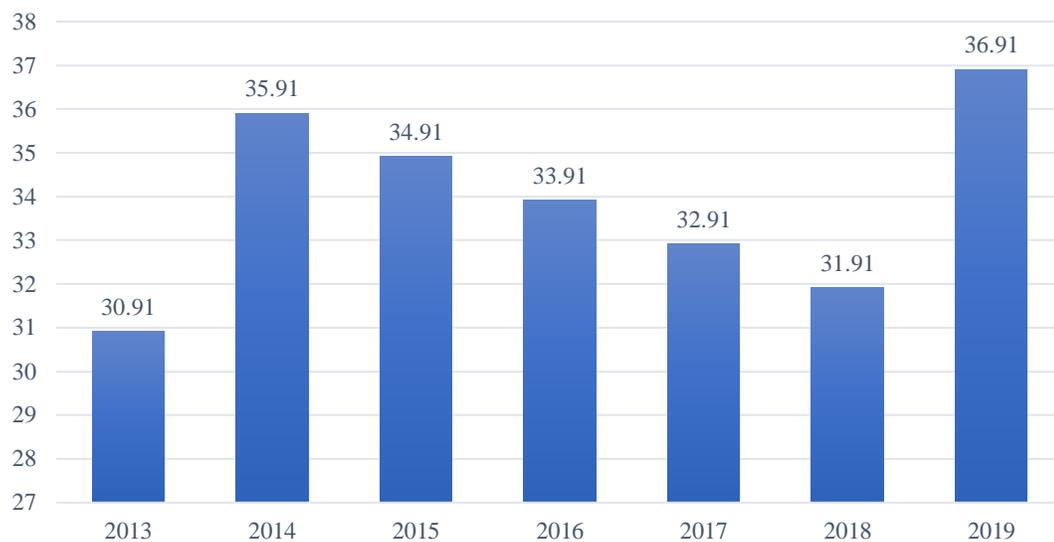
Gambar 3 Komposisi Status Kepegawaian Dosen UNTIDAR

Distribusi umur dosen UNTIDAR rata-rata dari tahun ke tahun dapat dilihat pada Tabel 4, sedangkan grafik perkembangannya dapat dilihat pada Gambar 4.

Tabel 4 Umur Rata-rata Dosen di UNTIDAR

Tahun	Rata-rata Umur Dosen (Tahun)
2013	30,91
2014	35,91
2015	34,91
2016	33,91
2017	32,91
2018	31,91
2019	36,91

Sumber: Personalia UNTIDAR (2019)



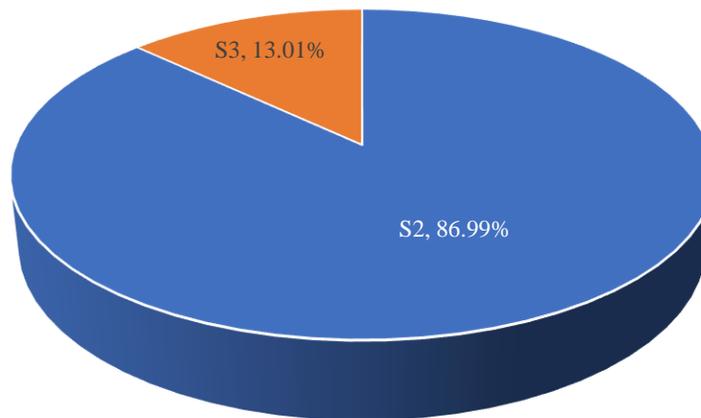
Gambar 4 Rata-rata Umur Dosen UNTIDAR

Kualifikasi pendidikan dosen di UNTIDAR hingga tahun 2019 menunjukkan sebaran yang didominasi tingkat pendidikan S2 yaitu 86,99 % dan tingkat pendidikan S3 13,01 % yang ditunjukkan pada Tabel 5 dan Gambar 5. Upaya meningkatkan kualitas tingkat pendidikan dosen terus diupayakan melalui penyampaian informasi terkait beasiswa pendidikan lanjutan bagi dosen di lingkungan UNTIDAR. Tujuannya adalah meningkatkan mutu kualitas pendidikan dengan mekanisme perbaikan tingkat pendidikan dosen.

Tabel 5 Tingkat Pendidikan Dosen di UNTIDAR

Tingkat Pendidikan Dosen	Jumlah
S2	234
S3	35
Total	269

Sumber: Subbagian Hukum, Tata Laksana, dan Kepegawaian UNTIDAR (2019)



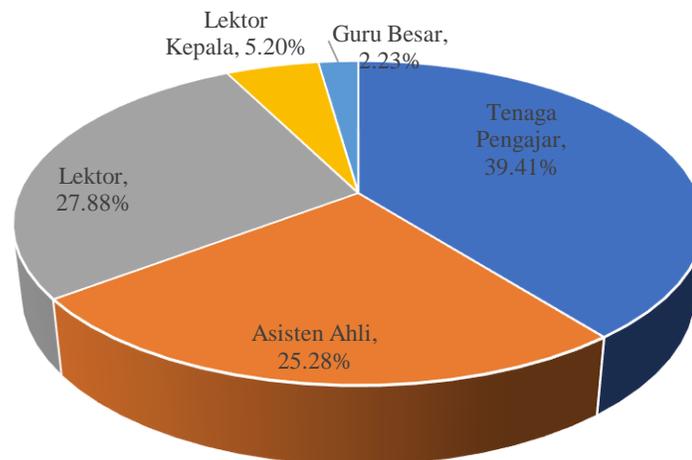
Gambar 5 Komposisi Tingkat Pendidikan Dosen UNTIDAR

Dominasi dosen muda yang baru masuk dan belum memiliki jenjang pangkat/jabatan fungsional di UNTIDAR mengakibatkan sebaran jumlah jabatan fungsional dosen yang belum merata. Jabatan fungsional dosen yang ada saat ini di dominasi oleh Asisten Ahli (AA) dan masih banyak yang status jabatan fungsionalnya belum ada atau Tenaga Pengajar. Profil dosen di UNTIDAR berdasarkan kualifikasi jabatan fungsional ditampilkan pada Tabel 6 dan Gambar 6.

Tabel 6 Jabatan Fungsional Dosen di UNTIDAR

Jabatan Fungsional Dosen	Jumlah
Tenaga Pengajar	106
Asisten Ahli	68
Lektor	75
Lektor Kepala	14
Guru Besar	6
Total	269

Sumber: Subbagian Hukum, Tata Laksana, dan Kepegawaian UNTIDAR (2019)



Gambar 6 Komposisi Jabatan Fungsional Dosen UNTIDAR

Melalui peningkatan jenjang pendidikan dan kepangkatan, peningkatan mutu kualitas dosen akan terus mengalami peningkatan. Usaha peningkatan jumlah dosen telah dilakukan supaya dapat mengimbangi perkembangan jumlah mahasiswa dan usulan pembukaan program studi baru, namun demikian terkendala oleh rekrutmen yang di atur oleh Kementerian Ristekdikti/Kemendikbud. Berdasarkan Tabel 1 dan Tabel 6 tentang tabel jumlah mahasiswa dan dosen tahun 2019, dengan jumlah mahasiswa 6.670 orang dan jumlah dosen 269 orang, maka rasio antara mahasiswa dan dosen rata-rata adalah 1:25.

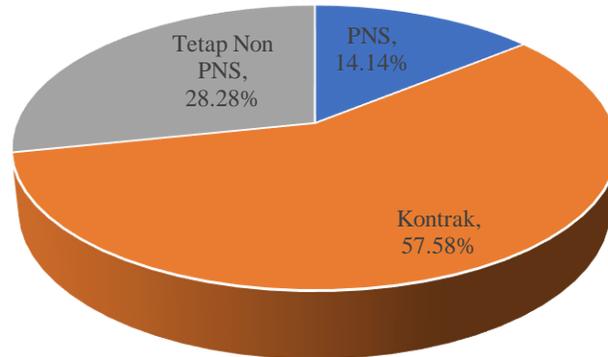
B. Tenaga Kependidikan

Status kepegawaian tenaga kependidikan (tendik) UNTIDAR saat ini masih didominasi oleh tendik yang belum PNS yaitu sebesar 57,58% berstatus kontrak dan 28,28% berstatus Pegawai Tetap Non PNS, sedangkan tendik yang berstatus PNS hanya sekitar 14,14% saja. Profil tendik di UNTIDAR berdasarkan status kepegawaian ditampilkan pada Tabel 7 dan Gambar 7.

Tabel 7 Status Kepegawaian Tenaga Kependidikan di UNTIDAR

Status Kepegawaian Tendik	Jumlah
PNS	28
Kontrak	114
Tetap Non PNS	56
Total	198

Sumber: Subbagian Hukum, Tata Laksana, dan Kepegawaian UNTIDAR (2019)



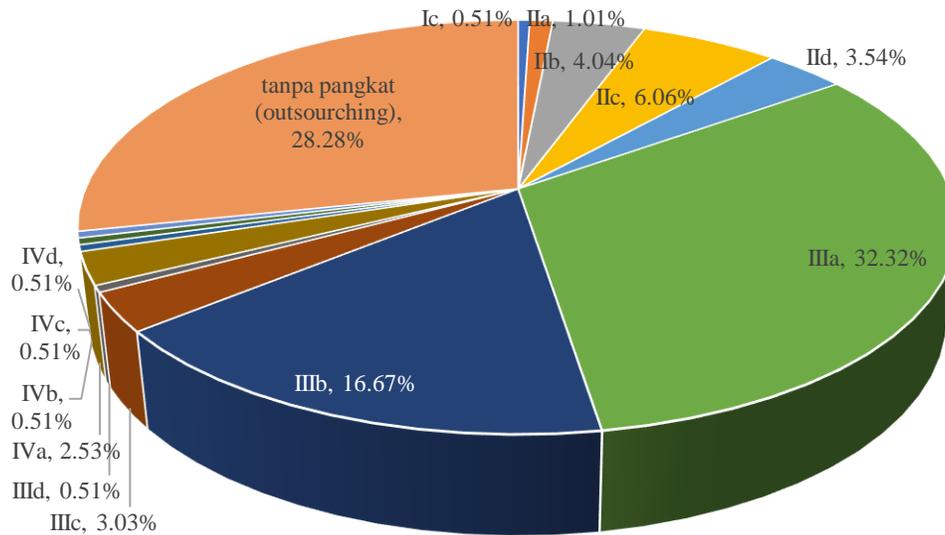
Gambar 7 Komposisi Status Kepegawaian Tenaga Kependidikan UNTIDAR

Distribusi umur rata-rata tendik UNTIDAR pada tahun 2018 adalah 37,35 tahun dan pada tahun 2019 rata-ratanya adalah 36,98 tahun. Dominasi tendik muda yang belum memiliki jenjang pangkat di UNTIDAR mengakibatkan sebaran jumlah pangkat yang belum merata. Profil tenaga kependidikan di UNTIDAR berdasarkan kualifikasi kepangkatan ditampilkan pada Tabel 8 dan Gambar 8 berikut.

Tabel 8 Pangkat Tenaga Kependidikan di UNTIDAR

Pangkat Tendik	Jumlah
Ia	0
Ib	0
Ic	1
Id	0
IIa	2
IIb	8
IIc	12
IIId	7
IIIa	64
IIIb	33
IIIc	6
IIId	1
IVa	5
IVb	1
IVc	1
IVd	1
IVe	0
tanpa pangkat (outsourcing)	56
Total	198

Sumber: Subbagian Hukum, Tata Laksana, dan Kepegawaian UNTIDAR (2019)



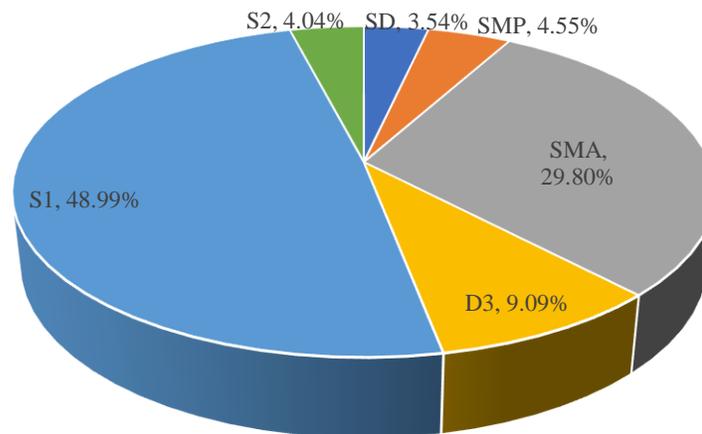
Gambar 8 Komposisi Pangkat Tenaga Kependidikan UNTIDAR

Kualifikasi pendidikan tendik di UNTIDAR hingga tahun 2019 menunjukkan sebaran yang didominasi tingkat pendidikan S1 yaitu 48,99%, namun demikian prosentase tingkat pendidikan SMA juga cukup tinggi yaitu 29,80% yang ditunjukkan pada Tabel 9 dan Gambar 9. Upaya meningkatkan kualitas tingkat pendidikan tendik juga terus diupayakan melalui penyampaian informasi terkait beasiswa bagi tendik di lingkungan UNTIDAR. Tujuannya adalah meningkatkan mutu kualitas pelayanan dan tata kelola perguruan tinggi.

Tabel 9 Tingkat Pendidikan Tenaga Kependidikan di UNTIDAR

Tingkat Pendidikan Tendik	Jumlah
SD	7
SMP	9
SMA	59
D3	18
S1	97
S2	8
Total	198

Sumber: Subbagian Hukum, Tata Laksana, dan Kepegawaian UNTIDAR (2019)



Gambar 9 Komposisi Tingkat Pendidikan Tenaga Kependidikan UNTIDAR

Berdasarkan data yang ada, dapat dijelaskan bahwa jumlah tendik dibandingkan dengan jumlah mahasiswa yang ada belum memadai, apalagi terkait dengan kebutuhan perkembangan kedepannya. Spesifikasi yang dimiliki oleh sebagian tendik belum semua sesuai dengan kebutuhan. Perkembangan teknologi yang

semakin maju juga menuntut tingkat pendidikan yang lebih tinggi sehingga perlu diprogramkan berbagai pelatihan dan beasiswa untuk pendidikan lanjutan. Melihat sebaran umur yang ada, terlihat bahwa proses regenerasi terhambat karena proses rekrutmen tidak dapat dikerjakan dengan baik.

1.1.4.3 Pembelajaran dan Sistem Penjaminan Mutu Akademik

Sistem pembelajaran memegang peranan yang sangat penting dalam mendukung tercapainya lulusan yang memiliki keunggulan komparatif dan kompetitif, sehingga berdaya saing tinggi. Sistem pembelajaran sesuai dengan Permenristekdikti nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi berpusat kepada mahasiswa (*student centered*) dan pemanfaatan teknologi informasi. Pelaksanaan sistem pembelajaran di UNTIDAR telah memanfaatkan *blended learning* untuk proses pembelajaran tatap muka dan daring, pelatihan metode pembelajaran, sistem monitoring dan evaluasi yang dikelola oleh LPPM-PMP.

Suasana akademik diharapkan dapat menumbuhkan kembangkan semangat peningkatan mutu akademik, interaksi antara dosen dan mahasiswa, kuantitas dan kualitas kegiatan akademik, serta mendorong pengembangan profesionalisme, kebebasan akademik, kebebasan mimbar akademik, dan penghormatan kepada kebenaran ilmiah. Suasana akademik dikembangkan segenap sivitas akademika dengan dukungan institusi dan staf administrasi, sarana prasarana yang ada di lingkungan universitas.

Kebijakan institusi diimplementasikan dengan menyusun program peningkatan keunggulan akademik yang meliputi penetapan program kerja, peningkatan publikasi karya ilmiah, pengiriman delegasi dosen dan mahasiswa dalam kegiatan ilmiah, serta perbaikan secara berkelanjutan.

Upaya peningkatan layanan akademik maupun non akademik UNTIDAR melalui pengembangan sistem informasi yang disesuaikan dengan kebutuhan layanan. Melalui UPT Teknologi Informasi dan Komunikasi UNTIDAR telah membangun dan merencanakan sistem informasi menggunakan dasar bisnis proses UNTIDAR melalui bidang akademik dan alumni, lembaga penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dan penjaminan mutu pendidikan. *Website* UNTIDAR adalah www.UNTIDAR.ac.id merupakan portal resmi untuk mengenalkan universitas dan seluruh unitnya kedalam maupun keluar. Portal ini juga telah memuat berbagai aplikasi seperti Sistem Informasi Akademik (SIA), Jurnal Online, Sistem Informasi Kepegawaian dan kegiatan-kegiatan lainnya seperti Dies Natalis, PMB (Penerimaan Mahasiswa Baru), kegiatan ilmiah, olahraga, Seni, pencapaian prestasi dan sebagainya. Guna mendukung ketersediaan dan akses yang mudah atas data yang dibutuhkan, UNTIDAR telah mengembangkan 54 sistem informasi teknologi yang memadai dan dapat diakses secara mudah, antara lain:

1. Sistem informasi akademik sipadu.UNTIDAR.ac.id
2. Sistem informasi perkuliahan simokul.UNTIDAR.ac.id
3. Sistem perkuliahan daring elita.UNTIDAR.ac.id
4. Sistem informasi kepegawaian siap.UNTIDAR.ac.id

5. Sistem informasi keuangan sipaku.UNTIDAR.ac.id
6. Sistem informasi terpadu data.UNTIDAR.ac.id
7. Sistem informasi penelitian dan pengabdian sippm.UNTIDAR.ac.id
8. Sistem informasi alumni siluni.UNTIDAR.ac.id
9. Sistem informasi evaluasi kinerja pegawai siekip.UNTIDAR.ac.id
10. Sistem informasi sumberdaya terintegrasi sister.UNTIDAR.ac.id
11. Sistem bimbingan tugas akhir untuk mahasiswa <https://sibita.UNTIDAR.ac.id/>

Pembaharuan selalu dilakukan UNTIDAR pada berbagai bidang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku termasuk pembaharuan kurikulum 2017 dari kurikulum berbasis kompetensi menjadi kurikulum yang mengacu pada Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) dan SN-Dikti. UNTIDAR memiliki kebijakan terhadap substansi dan proses dalam pemutakhiran kurikulum. Kebijakan universitas tentang kurikulum ini dituangkan dalam dokumen-dokumen resmi yang bisa diakses oleh semua sivitas akademika. Mulai tahun 2019 sesuai dengan perkembangan lingkungan strategis dan tuntutan daya saing secara nasional maupun internasional, telah dilakukan pemutakhiran kurikulum dengan penekanan pada capaian pembelajaran lulusan pada skala nasional, regional maupun internasional. Melalui kebijakan tersebut diharapkan misi universitas dapat dilaksanakan oleh unit-unit pelaksana akademik, khususnya Fakultas/Program Studi dalam usaha perwujudan visi universitas. Penjaminan terhadap kepatuhan

Fakultas/Program Studi dalam menjalankan kebijakan universitas tentang kurikulum dilakukan melalui pelatihan, workshop, pendampingan, monitoring dan evaluasi. Komitmen universitas dalam hal pengembangan kurikulum telah ditunjukkan pada program kerja dalam renstra dan alokasi anggaran yang memadai.

1.1.4.4 Capaian Renstra 2015 - 2019

Capaian Kinerja UNTIDAR Tahun 2015 sampai dengan Tahun 2019 yang telah dilaporkan dalam Laporan Kinerja UNTIDAR dapat disajikan pada Tabel 10 di bawah ini.

Tabel 10 Capaian Kinerja UNTIDAR periode 2015-2019

Sasaran Strategis (SS)/ Indikator Kinerja Strategis (IKSS)	CAPAIAN					Ket.	
	2015	2016	2017	2018	2019		
SS 1: Meningkatnya kualitas pembelajaran dan kemahasiswaan pendidikan tinggi							
IKSS	Jumlah mahasiswa yang berwirausaha	30	50	83	61	136	Nominal
	Prosentase lulusan: bersertifikat kompetensi dan profesi	NA	NA	7,76	11,26	39	Nominal
	Jumlah mahasiswa yang berprestasi akademik	15	1	2	11	140	Nominal
	Jumlah mahasiswa yang berprestasi non akademik	15	2	3	10	85	Nominal
	Jumlah proposal Program Kreativitas mahasiswa yang diusulkan	250	300	350	400	437	Nominal
	Jumlah proposal Program Hibah Bina Desa yang diusulkan	2	3	4	6	8	Nominal
	Prosentase lulusan yang langsung bekerja sesuai bidangnya (%)	20	30	40,37	10,76	24,36	Nominal

Sasaran Strategis (SS)/ Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS)		CAPAIAN					Ket.
		2015	2016	2017	2018	2019	
	Jumlah dosen yang mengikuti PEKERTI	20	50	80	120	192	Nominal
	Prosentase lulusan tepat waktu (%)	45	50	55	60	67	Nominal
	Rata-rata lama studi lulusan S1 (tahun)	4,45	4,40	4,35	4,30	4,27	Kumulatif
	Rata-rata lama studi lulusan D3 (tahun)	3,60	3,55	3,50	3,48	3,44	Kumulatif
	Rata-rata IPK lulusan	2,75	2,85	2,95	3,00	3,34	Kumulatif
	Prosentase mahasiswa penerima beasiswa (%)	20	22	24	25	26	Kumulatif
	Rasio jumlah mahasiswa yang diterima terhadap pendaftar	1:4	1:5	1:6	1:7	1:8	Nominal
SS 2: Meningkatnya kualitas kelembagaan, ilmu pengetahuan, teknologi dan pendidikan tinggi serta kerjasama							
IKSS	Ranking perguruan tinggi tingkat Nasional	NA	701-800	601-700	320	Cluster IV	Nominal
	Akreditasi Institusi	NA	NA	NA	B	B	Nominal
	Prosentase Prodi Terakreditasi A BAN PT	NA	NA	NA	NA	NA	Kumulatif
	Prosentase Prodi Terakreditasi B BAN PT	60	60	43,75	50	56,53	Kumulatif
	Jumlah MoU dengan Industri	10	6	2	1	12	Kumulatif
	Jumlah MoU dengan Instansi Nasional	15	20	30	40	50	Kumulatif
	Jumlah MoU dengan Instansi Internasional	2	5	7	9	11	Kumulatif
	Pembukaan program studi baru	0	2	4	7	10	Kumulatif
	Pengembangan SOP Akademik	35	45	60	75	87	Kumulatif
	Pengembangan SOP non Akademik	25	50	65	85	110	Kumulatif

Sasaran Strategis (SS)/ Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS)		CAPAIAN					Ket.
		2015	2016	2017	2018	2019	
	Pengembangan Akademik SIM	15	20	30	38	43	Kumulatif
	Pengembangan Akademik SIM non	10	14	16	18	22	Kumulatif
SS 3: Meningkatnya relevansi, kualitas, dan kuantitas sumber daya Iptek dan Dikti							
IKSS	Prosentase Dosen Berkualifikasi S3	NA	NA	14,46	9,15	6,34	Kumulatif
	Prosentase Dosen Bersertifikat pendidik	NA	NA	58	37,2	38,26	Kumulatif
	Prosentase dosen Lektor	15	15,50	16	16,50	17,04	Kumulatif
	Prosentase dosen Lektor Kepala	NA	NA	14,46	4,88	4,74	Kumulatif
	Prosentase dosen Guru Besar	NA	NA	3	1,83	1,34	Kumulatif
	Rasio jumlah mahasiswa terhadap dosen	30:1	27:1	26:1	25:1	24,3:1	Kumulatif
	Rasio dosen tetap terhadap jumlah dosen	0,9:1	0,9:1	0,9:1	0,96:1	0,96:1	Kumulatif
	Prosentase tenaga kependidikan yang mempunyai sertifikat kompetensi (%)	15,50	16	17,50	18	19,43	Kumulatif
SS 4: Meningkatnya relevansi dan produktivitas riset dan pengembangan							
IKSS	Jumlah publikasi nasional	60	75	90	110	160	Nominal
	Jumlah publikasi internasional	5	2	7	22	47	Kumulatif
	Jumlah HKI yang didaftarkan	0	0	0	8	15	Nominal
	Jumlah sitasi karya ilmiah	0	0	2	12	301	Nominal
	Jumlah prototipe R&D	0	0	0	1	2	Nominal
	Jumlah prototipe Industri	0	0	0	1	0	Nominal
	Jumlah penelitian yang dimanfaatkan masyarakat	10	15	20	25	30	Nominal
SS 5: Menguatnya budaya kerja dan dukungan manajemen							

Sasaran Strategis (SS)/ Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS)		CAPAIAN					Ket.
		2015	2016	2017	2018	2019	
IKSS	Prosentase kepuasan SDM terhadap layanan institusi	82%	83%	85%	90%	92%	Kumulatif
	Prosentase kepuasan layanan akademik-dosen dilakukan oleh mahasiswa	75%	77%	80%	85%	88%	Kumulatif
	Prosentase kepuasan layanan akademik-Tendik dilakukan oleh mahasiswa	70%	73%	75%	80%	82%	Kumulatif

Salah satu strategi pengembangan UNTIDAR untuk periode 2020-2024 adalah perbaikan budaya akademik menuju *good university governance*. Tata pamong UNTIDAR berdasarkan Statuta Universitas Tidar yang disahkan melalui Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 2 Tahun 2017. Statuta ini merupakan pedoman dasar penyelenggaraan kegiatan yang digunakan sebagai acuan untuk merencanakan, mengembangkan program dan menyelenggarakan kegiatan fungsional sesuai dengan tujuan Universitas. Renstra ini terus dikaji secara menyeluruh pada setiap tahun dalam Rapat Kerja Tahunan (Rakerta), dan dilaksanakan dalam kegiatan tahun berjalan dalam program kerja. Pelaksanaan program kerja tahunan mengacu pada *Standard Operation Prosedure* (SOP). Sebagai pertanggungjawaban kinerja universitas, UNTIDAR setiap tahun melaporkan hasil kinerjanya kepada masyarakat luas melalui pidato tahunan Rektor pada saat kegiatan dies natalis yang selanjutnya diunggah pada *website* UNTIDAR:

www.untidar.ac.id, serta penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

Sistem pengelolaan kelembagaan di UNTIDAR dilaksanakan berdasarkan Organisasi dan Tata Kerja (OTK) UNTIDAR. OTK ini disahkan melalui Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan nomor 132 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja UNTIDAR. Program peningkatan kompetensi manajerial telah dilaksanakan dengan membuat perencanaan dan pelaksanaannya mengikutsertakan pegawai di tingkat universitas maupun unit kerja. Fungsi-fungsi manajemen telah dilaksanakan di tingkat universitas maupun tingkat unit kerja sesuai standar layanan minimal dan ketentuan yang berlaku. Pengukuran kinerja setiap unit kerja dan hasil pengukurannya telah dilaksanakan di tingkat universitas maupun unit kerja. UNTIDAR mempunyai komitmen memperbaiki proses layanan yang dilakukan dengan membuat standar kualitas layanan minimal pendidikan dan meningkatkan hasil-hasil riset.

1.2 Potensi dan Permasalahan

Renstra memiliki kedudukan yang strategis, maka penataan kelembagaan yang baik merupakan prasyarat agar universitas dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara optimal. Dalam lima tahun terakhir, universitas melakukan survei untuk mengetahui tingkat kepuasan masyarakat/*stakeholders* atas pelayanan yang diberikan oleh universitas. Survei dilaksanakan bekerjasama dengan *stakeholder*, yang bertujuan untuk menjaga kualitas dan independensi hasil survei. Penilaian kinerja universitas menggunakan indikator-

indikator yang melekat pada birokrasi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan seperti efisiensi, keefektifan, kepuasan pengguna jasa (*stakeholders*), akuntabilitas, dan responsivitas. Penilaian kinerja dari sisi pengguna jasa menjadi sangat penting. Survei dimaksud dilakukan pada enam kota di wilayah eks Karisidenan Kedu. Dengan dilaksanakannya survei tersebut diperoleh informasi terkait dengan kondisi pelayanan saat ini yang tertuang dalam skor Indeks Kepuasan Pengguna Layanan, serta harapan *stakeholders* sebagai dasar pengambilan kebijakan Peningkatan Kinerja Layanan.

Penyusunan aspek kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunity*), dan ancaman (*threat*) merupakan hasil refleksi yang didasarkan pada data evaluasi mutu internal (EMI) institusi. UNTIDAR mengakomodasi seluruh aspek tersebut secara proporsional untuk memberikan gambaran objektif dan realistis posisi UNTIDAR selama lima tahun terakhir. Hasil inventarisasi seluruh komponen SWOT diakomodasi dan didata dalam matrik SWOT UNTIDAR, beberapa aspek dominan dari SWOT tersebut selanjutnya dijabarkan dalam potensi UNTIDAR dan permasalahannya.

Matrik yang disajikan pada Tabel 11 merupakan cara mensistematiskan keseluruhan informasi yang diperoleh dari analisis SWOT, kondisi internal mencakup kekuatan dan kelemahan, sedangkan kondisi eksternal mencakup peluang dan ancaman/tantangan, selanjutnya dilakukan penjabaran informasi yang diangkat dalam matrik SWOT mencakup Tridharma Perguruan Tinggi dan sistem pendukungnya.

Tabel 11 Matriks SWOT UNTIDAR

<p style="text-align: center;">Internal</p> <p style="text-align: center;">Eksternal</p>	<p>Kekuatan (S)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat keketatan penerimaan mahasiswa baru di UNTIDAR meningkat setiap tahun 2. Usia dosen rata-rata masih produktif 3. Usia tendik rata-rata masih produktif 4. Sistem Informasi Pendukung Akademik dan Non akademik sudah memadai 5. Perkembangan kurikulum sesuai dengan kebutuhan stakeholder 6. Lingkungan kampus yang mendukung pengembangan pendidikan dan keilmuan 7. Asset tanah yang luas 8. Jejaring kerjasama internasional sudah terbentuk 	<p>Kelemahan (W)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rasio Dosen: mahasiswa bertambah tiap tahun 2. Jabatan fungsional dosen masih rendah 3. Jumlah dan kualifikasi tenaga kependidikan masih kurang 4. Kepangkatan tendik masih rendah 5. Infrastruktur (laboratorium, ruang kelas, dll) jumlahnya belum ideal 6. Status UNTIDAR masih Satuan Kerja Kementerian 7. Tata kelola kelembagaan belum efektif
<p>Peluang (O)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Potensi sumberdaya dan kearifan lokal 2. Sebaran daerah asal mahasiswa 3. Aksesibilitas informasi yang luas dan mudah 4. Perkembangan dunia usaha dan profesi 5. Kerjasama dengan berbagai mitra terbuka 6. Peningkatan kualitas perguruan tinggi 7. Peningkatan minat masyarakat untuk melanjutkan studi di PTN 8. Penawaran Program Beasiswa dari berbagai Stakeholder 	<p>Strategi (S-O)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan Pendidikan berbasis potensi sumberdaya dan kearifan lokal (SO3) 2. Pengembangan Penelitian berbasis potensi sumberdaya dan kearifan lokal 3. Pengembangan Pengabdian kepada Masyarakat berbasis potensi sumberdaya dan kearifan lokal 4. Pengembangan program kerja sama 5. Peningkatan daya tampung mahasiswa (termasuk prodi baru) 	<p>Strategi (W-O)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatkan kuantitas dan kualitas Dosen 2. Peningkatan kuantitas dan kualitas Tenaga Kependidikan 3. Peningkatan sarana prasarana untuk mendukung tri dharma 4. Peningkatan inovasi dan hilirisasi hasil penelitian 5. Peningkatan akreditasi Perguruan Tinggi dan program studi 6. Penguatan organisasi dan tata kelola institusi secara terstruktur dan terstandar
<p>Ancaman (T)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan stakeholders terhadap kompetensi lulusan perguruan tinggi yang berubah cepat 2. Terbatasnya lapangan pekerjaan 3. Masuknya perguruan tinggi asing 	<p>Strategi (S-T)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan kurikulum yang berbasis link & match serta prospektif 2. Membangun jiwa kewirausahaan bagi mahasiswa 3. Peningkatan kualitas layanan akademik dan nonakademik 4. Penguatan sistem penjaminan mutu internal 	<p>Strategi (W-T)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan kompetensi lulusan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja 2. Penguatan organisasi dan tata kelola institusi secara terstruktur dan terstandar

Analisa SWOT didasarkan pada laporan kinerja UNTIDAR pada Tahun 2015-2019 yang tertuang dalam dokumen sasaran strategis dan indikator sasaran strategis. Hasil inventarisasi seluruh komponen SWOT berjumlah 26 item, selanjutnya dikelompokkan variabel-variabel yang sejenis dikelompokkan dalam matriks SWOT. Variabel kekuatan (*strength*) teridentifikasi sebanyak 8 butir; kelemahan (*weakness*) teridentifikasi sebanyak 7 butir; peluang (*opportunity*) teridentifikasi sebanyak 8 butir; dan ancaman (*threat*) terinventarisasi sejumlah 3 butir. Beberapa aspek dominan dari SWOT dijabarkan dalam potensi UNTIDAR dan permasalahannya dengan mempertimbangkan seluruh aspek SWOT yang selanjutnya dilakukan analisis gap.

Analisis gap digunakan untuk menyelaraskan apakah renstra yang disusun di UNTIDAR sudah diimplementasikan sesuai dengan target visi dan misi. Teknik analisis gap yang digunakan dengan metode perangkian terlebih dahulu terhadap renstra ke dalam beberapa tingkat prioritas yaitu *High* (H) dan *Low* (L) dengan ketentuan rangking pada analisis gap dapat dilihat pada Tabel 12 dibawah ini:

Tabel 12 Ranking Prioritas Renstra

Ranking	Penjelasan
H (<i>High</i>)	Kebutuhan yang sangat penting atau kebutuhan proses yang kritis, tanpa proses ini organisasi tidak dapat berfungsi.
L (<i>Low</i>)	Kebutuhan proses yang diinginkan atau kebutuhan proses yang baik untuk dimiliki dan hanya akan menambah nilai kecil ke organisasi.

Setelah diberikan rangking selanjutnya menentukan level apakah sesuai dengan visi dan misi atau tidak dengan memberikan kode Sesuai (S) atau Tidak Sesuai (T).

1.2.1 Kondisi Internal

Kondisi lingkungan internal membahas tentang kekuatan serta kelemahan UNTIDAR yang sepenuhnya berada dalam kendali manajemen. Kekuatan merupakan keunggulan yang dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai target, sedangkan kelemahan merupakan keterbatasan yang akan mempengaruhi upaya pencapaian target yang telah ditetapkan. Identifikasi kekuatan dan kelemahan memerlukan perhatian terhadap input, proses, dan output.

1.2.1.1 Kekuatan (*Strength*)

A. Tingkat Keketatan Penerimaan Mahasiswa Baru di UNTIDAR Meningkat Setiap Tahun

Calon mahasiswa baru yang mendaftar masuk UNTIDAR bertambah secara signifikan, berturut turut sejak tahun 2016-2019 jumlah pendaftar yang tercatat adalah 9.866, 13.434, 20.657 dan 23.033 pelamar. Sementara itu, semenjak tahun 2017 belum ada lagi penambahan program studi, sehingga fakta banyaknya jumlah pelamar berkorelasi dengan peningkatan keketatan masuk calon mahasiswa baru UNTIDAR. Sebagai perbandingan, pada tahun 2016 dengan rasio keketatan masuk UNTIDAR dari rerata keseluruhan prodi yang ada adalah 5,88 sedangkan pada tahun 2019 naik diangka 8,42.

Pada tahun 2019 secara internal rasio tertinggi masuk UNTIDAR dari prodi Soshum adalah Ilmu Administrasi Negara, total 1.004 peserta dan yang diterima sebanyak 58 peserta. Pada prodi Saintek adalah teknik sipil dengan 1335 peserta dan yang diterima sebanyak 50 orang. Pada tahun 2019 pula, UNTIDAR masuk 5 besar Perguruan Tinggi Negeri (PTN) kelompok ujian Sains dan Teknologi (SAINTEK) terketat di Indonesia.

B. Usia Dosen Rata-Rata Masih Produktif

Banyak faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja, salah satu faktor tersebut adalah Usia. Dosen yang berada pada usia produktif biasanya memiliki output kinerja yang tinggi pula. Dengan 269 dosen dengan rerata usia 36.91 tahun akan mampu menghasilkan produktifitas kinerja yang maksimal dan berimbang meminimalkan anggaran dan efektifitas waktu.

C. Usia Tendik Rata-Rata Masih Produktif

UNTIDAR memiliki 198 tenaga kependidikan dengan rerata usia 36.98 tahun. Tenaga kependidikan pada usia produktif akan mampu beradaptasi cepat dengan perkembangan teknologi dan mudah memahami tugas baru. Usia produktif tendik berkaitan erat dengan kemampuan fisik dan kreatifitas yang tinggi terhadap pekerjaan, pada umumnya diikuti oleh pengetahuan dan wawasan yang lebih baik disertai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan.

D. Sistem Informasi Pendukung Akademik dan Non Akademik Sudah Memadai

UNTIDAR telah mengembangkan sistem informasi teknologi yang memadai dan dapat diakses secara mudah. Setidaknya ada 10 sistem informasi pendukung kegiatan tridharma perguruan tinggi yang telah terintegrasi dalam SSO (*Single Sign On*) <https://sso.UNTIDAR.ac.id/>. Sistem informasi ini sangat bermanfaat untuk efisiensi proses kegiatan akademik dan non akademik baik yang dilakukan oleh dosen, tenaga pendidik maupun pejabat universitas dalam kapasitasnya sebagai evaluator.

Layanan akademik untuk mahasiswa telah memadai dan berorientasi pada efisiensi waktu layanan. Pemanfaatan sistem informasi berbasis teknologi di UNTIDAR mulai dari sistem pendaftaran, layanan KRS, nilai mahasiswa, layanan perpustakaan dan layanan keuangan bagi mahasiswa.

E. Lingkungan Kampus yang Mendukung Pengembangan Pendidikan dan Keilmuan

Iklim akademis terbentuk di UNTIDAR karena setiap kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat yang dilakukan oleh dosen selalu melibatkan mahasiswa. Kegiatan ini mempercepat proses alih informasi dan internalisasi keterampilan kepada mahasiswa.

Selain hal tersebut, sarana kampus UNTIDAR baik fisik maupun nonfisik didesain guna optimalisasi kegiatan belajar mengajar, sarana fisik berupa: ruang kelas, taman untuk belajar, gazebo dan tata letak bangunan dipertimbangkan dengan seksama. Sarana non fisik berupa

penyediaan infrastruktur jaringan lokal dengan teknologi *wifi* dan fiber optik. Total kapasitas *bandwidth* antar jaringan yang dipunyai adalah 250 Mbps. Layanan perpustakaan baik kepada dosen maupun mahasiswa yang dikelola oleh UPT Perpustakaan, saat ini telah memiliki sistem layanan berbasis website repositori. UNTIDAR.ac.id serta ada pula aplikasi android bernama iUNTIDAR dengan isi ratusan *ebook*.

F. Perkembangan Kurikulum Sesuai Dengan Kebutuhan Stakeholder

Kurikulum yang digunakan di UNTIDAR mengacu pada KKNI dan Standar Nasional Pendidikan Tinggi. Guna menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan literasi baru sesuai dengan kebutuhan stakeholder yakni: meliputi literasi data, literasi teknologi, dan literasi manusia yang berakhlak mulia berdasarkan pemahaman keyakinan agama. Maka UNTIDAR dalam proses perancangan kurikulum, perancangan pembelajaran dan evaluasi program pembelajaran selalu melibatkan stakeholder.

Kebijakan tentang kurikulum ini dituangkan dalam dokumen-dokumen resmi yang bisa diakses oleh semua sivitas akademika. Mulai tahun 2019 sesuai dengan perkembangan lingkungan strategis dan tuntutan daya saing secara nasional maupun internasional, telah dilakukan pemutakhiran kurikulum dengan penekanan pada capaian pembelajaran lulusan pada skala nasional, regional maupun internasional. Kegiatan ini mendapat dukungan pendanaan dari universitas. Melalui kebijakan tersebut diharapkan misi universitas

dapat dilaksanakan oleh unit-unit pelaksana akademik, khususnya Fakultas/Program Studi dalam usaha perwujudan Visi UNTIDAR.

G. Asset Tanah yang Luas

Aset tanah diperlukan dalam rangka pengembangan gedung dan pengembangan sarana edukasi lain. Kesiapan lahan untuk dikembangkan akan menjadi keunggulan UNTIDAR dalam memberikan layanan Pendidikan. UNTIDAR memiliki tanah seluas 351.184 m² atau sekitar 35 hektar yang berada pada 27 kawasan strategis dan siap untuk dibangun menjadi gedung perkuliahan baru dan sarana prasarana perkuliahan yang mengakomodir perkembangan universitas kedepannya.

H. Jejaring Kerjasama Internasional Sudah Terbentuk

Kerjasama internasional telah lama di jalin oleh UNTIDAR baik melalui program kerjasama dengan Universitas seperti: Auckland University, Deakin University, Moscow University, Iloilo Science and Technology University, Chiang Rai Rajabhat University, Valaya Alongkorn Rajabhat University, Kagawa University, University Sains Malaysia, International Islamic University Malaysia, Kasetsart University Thailand, King Mongkut's University of Technology Thonburi, Asia University ataupun kerjasama internasional dengan lembaga seperti Seateacher, sea-tvet ataupun Ramada plaza melaka. Sebagai upaya keberlangsungan UNTIDAR telah memiliki unit kerjasama internasional. Dalam rangka peningkatan tata kelola dan meningkatkan reputasi UNTIDAR ditingkat Internasional dengan keluarnya Keputusan Rektor Nomor 468/ UN57/K/KS/2020.

1.2.1.2 Kelemahan (*Weakness*)

A. Rasio Dosen: Mahasiswa Bertambah Tiap Tahun

Dengan adanya upaya peningkatan daya tampung yang direncanakan dalam 5 tahun kedepan, rasio dosen: mahasiswa di UNTIDAR akan mengalami kenaikan yang signifikan jika tidak diikuti penambahan jumlah dosen. Pada tahun 2019 jumlah dosen pada UNTIDAR sebanyak 269 dosen, dan jumlah mahasiswa aktif ada sebanyak 6.670 mahasiswa. Dari data jumlah dosen dan mahasiswa aktif pada tahun 2019 didapat rasio dosen dan mahasiswa sebesar 1:25. Rasio dosen yang ideal adalah 1:15 hingga 1:25 untuk kelompok sains teknologi dan 1:25 hingga 1:35 untuk kelompok sosial humaniora.

Rencana kenaikan daya tampung dapat dilihat dari rencana jumlah penerimaan mahasiswa baru selama 5 tahun kedepan. Data rencana jumlah penerimaan mahasiswa baru dan kelulusan selama 5 tahun kedepan dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13 Data Rencana Penerimaan Mahasiswa Baru dan Rencana Kelulusan 5 Tahun ke Depan

Rencana	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Jumlah Penerimaan Mahasiswa Baru		2.400	2.800	3.300	4.000	4.200
Jumlah Kelulusan Mahasiswa		800	1.411	1.572	2.003	2.300
Mahasiswa Aktif	6.670	8.043	9.432	11.160	13.157	15.057
Rasio Dosen: Mahasiswa	1:25	1:32	1:37	1:43	1:51	1:58

B. Jabatan Fungsional Dosen Masih Rendah

Jabatan fungsional yang melekat pada dosen menjadi penilaian untuk kualitas perguruan tinggi yang diukur pada instrumen akreditasi. Dari total 269 dosen di UNTIDAR terdapat 6 dosen dengan jabatan Guru Besar, 14 dosen Lektor kepala, 75 dosen Lektor, 68 dosen asisten ahli dan 106 dosen belum memiliki jabatan fungsional. Pada penilaian akreditasi sumbangsih nilai yang dapat diukur adalah dosen dengan jabatan fungsional lektor, lektor kepala dan guru besar. Kondisi di dalam UNTIDAR menunjukkan bahwa perbandingan jumlah dosen dengan jabatan lektor, lektor kepala dan guru besar dibanding dosen dengan jabatan fungsional asisten ahli kebawah adalah masih besar jumlah dosen asisten ahli dan yang belum memiliki jabatan fungsional.

C. Jumlah dan Kualifikasi Tenaga Kependidikan Masih Kurang

Terdapat 198 tenaga kependidikan di UNTIDAR. Jumlah ini masih sedikit dibanding jumlah mahasiswa aktif UNTIDAR yang mencapai 6.670 mahasiswa. Dari 198 tenaga kependidikan baru 56 orang yang mengikuti sertifikasi dan diklat, dan baru ada 119 sertifikasi atau diklat yang sudah terlaksana. Untuk memberikan layanan pendidikan yang prima, seyogyanya didukung dengan tenaga kependidikan yang tersertifikasi sesuai dengan kualifikasinya.

D. Kepangkatan Tendik Masih Rendah

Sebanyak 198 tenaga kependidikan di UNTIDAR terdiri dari 1 pegawai dengan pangkat golongan I, 29 pegawai golongan II, 104 pegawai golongan III, 8 pegawai golongan IV dan 56 pegawai yang

belum memiliki pangkat golongan. Dengan masih banyaknya pangkat tendik golongan III ke bawah berimbas pada tidak terpenuhinya syarat minimal menempati pos-pos jabatan yang membutuhkan pangkat golongan lebih tinggi. Pada akhirnya berdampak adanya beberapa pos yang terkondisikan untuk dilakukan dengan rangkap jabatan, pada muaranya akan mengurangi efektifitas proses layanan proses pendidikan.

E. Infrastruktur (Laboratorium, Ruang Kelas, dll) Jumlahnya

Belum Ideal

Jumlah mahasiswa yang terus meningkat setiap tahun ajaran tidak diringi dengan peningkatan jumlah sarana dan prasarana. UNTIDAR memiliki jumlah ruang pembelajaran sebanyak 75 ruang yang terdiri dari 55 ruang perkuliahan dan 20 ruang laboratorium. Dengan jumlah mahasiswa aktif yang mencapai 6.443 orang, ketersediaan jumlah ruang yang ada di UNTIDAR masih tergolong kurang. Pada tahun ajaran 2019/2020, UNTIDAR melakukan langkah menyewa ruang kelas pada SD Kartika III untuk menutupi kekurangan ruang perkuliahan. Dengan rencana penerimaan mahasiswa baru yang semakin bertambah dalam 5 tahun kedepan, maka perlu diimbangi dengan pengembangan infrastruktur berupa ruang perkuliahan dan laboratorium. Jumlah ruang kelas yang masih terbatas menyebabkan proses perkuliahan berlangsung hingga malam hari. Hal ini mempengaruhi performa dosen maupun mahasiswa yang berdampak pada produktivitas. Selain itu, fasilitas penunjang berupa Laboratorium masih sangat minim. Jumlah laboratorium di setiap program studi belum memenuhi jumlah minimal sesuai dengan

tuntutan Akreditasi. Hal ini sangat mempengaruhi kualitas dan produktivitas proses pembelajaran dan penelitian baik yang dihasilkan oleh dosen maupun mahasiswa.

F. Status UNTIDAR Masih Satuan Kerja Kementerian

UNTIDAR saat ini berstatus sebagai satuan kerja Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. PTN Satker merupakan satuan kerja kementerian dan seluruh pendapatannya harus masuk terlebih dulu ke rekening negara sebelum digunakan. PTN Satker juga tidak diberikan kepemilikan terhadap aset-asetnya sendiri. Status yang disandang sebagai satker menjadikan UNTIDAR tidak memiliki otonomi dalam mengatur keuangan dan pengembangan baik sarana prasarana serta keuangan Lembaga sendiri.

G. Tata Kelola Kelembagaan Belum Efektif

Tata kelola perguruan tinggi yang baik (*good university governance*) dapat dicapai dengan menerapkan setidaknya delapan poin yaitu: 1.) Transparansi, 2.) Akuntabilitas, 3.) Responsivness, 4.) Independensi, 5.) Fairness, 6.) Penjaminan mutu dan relevansi, 7.) Efektivitas dan efisiensi, dan 8.) Nirlaba. Tata kelola Lembaga di UNTIDAR masih belum efektif dikarenakan masih adanya beberapa bagian yang belum terisi SDM nya dan tugasnya masih digabungkan dengan bidang lain.

Sebagai contoh adalah pada struktur pimpinan, rektor dibantu oleh 3 wakil yang terdiri wakil rektor I bidang akademik, wakil rektor II bidang sumberdaya dan keuangan, dan wakil rektor III bidang kemahasiswaan, sedangkan pada tingkat fakultas, dekan hanya dibantu oleh 2 wakil dekan yaitu wakil dekan I bidang akademik dan kemahasiswaan, dan wakil dekan II bidang sumberdaya keuangan.

H. UKT Masih Rendah

UNTIDAR memiliki UKT tergolong masih rendah. Rentang UKT yang dimiliki oleh UNTIDAR berkisar dari Rp 500.000, - yang paling rendah hingga Rp 4.000.000, . Rendahnya tarif UKT yang masih diberlakukan oleh UNTIDAR berakibat kepada rendahnya PNBPN yang diperoleh. Perolehan PNBPN yang rendah berdampak pada rendahnya kemampuan institusi dalam melakukan rencana pengembangan Lembaga baik infrastruktur, sarana dan prasarana.

1.2.2 Kondisi Eksternal

Kondisi lingkungan eksternal membahas tentang faktor eksternal yang dapat mempengaruhi perkembangan universitas, baik secara langsung maupun tidak langsung. Fokus analisis diarahkan kepada faktor-faktor yang berkaitan dengan tuntutan masyarakat dalam pengembangan UNTIDAR kedepannya. Faktor yang perlu diperhatikan adalah faktor-faktor dalam aspek positif (peluang), serta faktor-faktor negatif (ancaman) yang mungkin dihadapi.

1.2.2.1 Peluang (*Opportunity*)

A. Potensi Sumberdaya dan Kearifan Lokal

UNTIDAR berada di daerah pegunungan, tepatnya di Kota Magelang yang dikelilingi oleh 7 (tujuh) gunung, yaitu Sumbing, Merapi, Merbabu, Sindoro, Prau, Ungaran, dan Telomoyo. Selain itu, terdapat perbukitan Menoreh dan Gunung Tidar. Hal ini menjadikan iklim di sekitar UNTIDAR sangat kondusif dan strategis bagi pelaksanaan kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Letak geografis tersebut membuat potensi sumber daya alam, pariwisata, pemberdayaan masyarakat di wilayah pedesaan, dan potensi kearifan lokal lainnya dapat terus dikembangkan seiring dengan kemajuan Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Seni.

B. Sebaran Daerah Asal Mahasiswa

Mahasiswa yang masuk ke Universitas Tidar berasal dari berbagai daerah di Indonesia, mulai dari Indonesia barat, tengah, dan timur. Persentase terbesar berasal dari Provinsi Jawa Tengah. Diikuti Jawa Barat, DKI Jakarta, dan Provinsi Banten. Sebaran mahasiswa tersebut menunjukkan bahwa Universitas Tidar telah dikenal diseluruh Indonesia. Kondisi ini memberikan keuntungan untuk sebaran alumni yang nantinya dapat membantu memperluas jejaring kerjasama antara universitas tidar dengan para pemangku kepentingan.

C. Aksesibilitas Informasi yang Luas dan Mudah

Perkembangan teknologi informasi mempermudah akses ke dunia luar khususnya melalui media online. Akses informasi sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan tridarma perguruan tinggi. Proses pendidikan secara daring telah menjadi tren saat ini khususnya selama dan pasca pandemi. Berbagai sumber belajar dapat diakses secara luas secara gratis maupun berbayar. Dalam melakukan penelitian dan publikasi ilmiah dibutuhkan referensi yang memadai. Sumber pendanaan penelitian dan pengabdian masyarakat dapat diakses juga secara luas. Artinya, dengan adanya kemudahan aksesibilitas informasi maka akan membuka peluang untuk pengembangan tridarma perguruan tinggi di Universitas Tidar.

D. Perkembangan Dunia Usaha dan Profesi

Dunia usaha dan profesi berkembang sangat dinamis. Universitas Tidar perlu mengambil peluang ini untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi lulusan.

E. Kerjasama Dengan Berbagai Mitra Terbuka

Dengan kompetensi serta sarana prasarana yang dimiliki oleh UNTIDAR membuka peluang untuk dilakukannya kerjasama pada berbagai bidang baik antar perguruan tinggi, dengan instansi pemerintah dan swasta maupun antar perguruan tinggi dengan *stakeholders* lain. Banyaknya kerjasama tersebut akan meningkatkan citra UNTIDAR secara lokal, nasional, maupun internasional yang sangat penting bagi perkembangan UNTIDAR kedepannya.

F. Peningkatan Kualitas Perguruan Tinggi

Peningkatan mutu pendidikan menjadi sebuah kebutuhan yang mendasar bagi bangsa guna menunjang pembangunan di segala bidang. Tingginya kualitas perguruan tinggi merupakan jaminan tingginya kualitas yang dijalankan di dalamnya. UNTIDAR diharapkan dalam lima tahun kedepan dapat meningkatkan kualitas perguruan tinggi dan menghasilkan lulusan-lulusan yang memiliki kualitas yang tinggi.

G. Peningkatan Minat Masyarakat Untuk Melanjutkan Studi di PTN

Seiring berkembangnya jaman dengan terbukanya informasi di semua bidang, minat masyarakat untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi akan semakin bertambah pula. UNTIDAR diharapkan dapat menyediakan pelayanan pendidikan yang berkualitas untuk dapat menampung minat masyarakat sebanyak-banyaknya.

H. Penawaran Program Beasiswa dari Berbagai Stakeholder

Program Beasiswa banyak disediakan oleh institusi pemerintahan dan swasta. Beberapa diantaranya adalah Beasiswa Bank Indonesia, Beasiswa LIPPO, Bank Rakyat Indonesia, Beasiswa BCA Finance, Beasiswa ASTRA. Sementara itu dari kementerian pendidikan dan kebudayaan disediakan beasiswa KIP (kartu Indonesia pintar).

Adanya peluang beasiswa membantu mahasiswa untuk tetap dapat mengikuti perkuliahan tanpa perlu memikirkan biaya kuliah dan biaya hidup. Dengan demikian mahasiswa dapat lebih fokus untuk menyelesaikan studinya dengan tetap berprestasi.

1.2.2.2 Ancaman (*Threat*)

A. Tuntutan Stakeholders Terhadap Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi yang Berubah Cepat

Meningkatkan kualitas lulusan pendidikan tinggi harus menjadi perhatian perguruan tinggi. Peningkatan kualitas lulusan perguruan tinggi dapat diwujudkan melalui upaya pembangunan ekosistem perguruan tinggi yang lebih baik serta mampu merespon industri 4.0. Harapannya adalah lulusan perguruan tinggi memiliki keahlian dan mampu diserap dalam pasar tenaga karena responsive terhadap perubahan teknologi yang semakin mutakhir.

Stakeholder sebagai pengguna lulusan tentu menginginkan lulusan perguruan tinggi memiliki kemampuan yang terarah sesuai bidang yang dipelajari. Kemampuan dalam menyesuaikan perubahan teknologi bagi lulusan perguruan tinggi menjadi bekal bagi lulusan perguruan tinggi dalam mendapatkan pekerjaan pertama setelah lulus perkuliahan.

B. Terbatasnya Lapangan Pekerjaan

Keterbatasan lapangan merupakan problem yang dihadapi oleh para pencari kerja yang mengakibatkan meningkatnya pengangguran. Perubahan ini merupakan salah satu fenomena industri 4.0 yang berakibat pada perubahan tenaga kerja manusia ke tenaga kerja yang

dikendalikan oleh mesin. Bagi perguruan tinggi yang berupaya menciptakan lulusan sumber daya manusia yang memiliki keahlian, maka perlu upaya mempersiapkan lulusan perguruan tinggi yang mampu menciptakan lapangan kerja. Dibutuhkan kemampuan mandiri lulusan perguruan tinggi yang mampu menciptakan lapangan pekerjaan sesuai bidang keahlian. Upaya mempersiapkan lulusan perguruan tinggi dilakukan melalui kegiatan akademik yang menunjang terwujudnya lulusan berkompeten menciptakan lapangan pekerjaan.

C. Masuknya Perguruan Tinggi Asing

Persaingan dunia pendidikan semakin terbuka bagi perguruan tinggi asing yang akan menyelenggarakan pendidikan tinggi di Indonesia. Perguruan tinggi asing yang beroperasi tentu memiliki kompetensi yang lebih baik. Dibutuhkan pola kerjasama yang sinergi antara perguruan tinggi asing dan perguruan tinggi dalam negeri. Tujuannya adalah mewujudkan pendidikan tinggi yang semakin berkualitas. Bagi perguruan tinggi dalam negeri, perbaikan mutu kualitas pendidikan tinggi harus menjadi prioritas utama dalam rangka sinergisme kualitas pendidikan dengan perguruan tinggi asing. Namun, bagi perguruan tinggi dalam negeri yang tidak mampu meningkatkan kualitas pendidikan maka akan tersubstitusi oleh perguruan tinggi asing.

BAB II

TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

Visi dan misi yang dicanangkan oleh UNTIDAR dapat terwujud apabila didukung dan ditopang oleh penerapan tata nilai yang ideal. Tata nilai merupakan landasan, pijakan, dan arah bagi sikap dan perilaku seluruh sivitas akademik dalam mewujudkan layanan optimal di Bidang Pendidikan. Dengan memperhatikan filosofi, tata nilai budaya masyarakat dan budaya akademik UNTIDAR, maka dirumuskan nilai yang dijunjung tinggi yakni “Tangguh, Integratif, Dedikatif, Aktif, dan Responsif”. Rumusan nilai ini merupakan kristalisasi dari berbagai nilai yang dipandang positif dalam mewujudkan visi UNTIDAR. Oleh karena itu, rumusan nilai ini hendaknya dipahami dalam konteks yang lebih luas. Makna dari nilai-nilai tersebut adalah:

1. T (Tangguh)

Tangguh adalah nilai yang mengandung makna sukar dikalahkan, kuat, dan handal. Dalam melaksanakan kegiatannya sivitas akademik dan tenaga kependidikan mempunyai **tekad** yang kuat untuk menjalankan prinsip-prinsip organisasi yang sehat, mandiri (*independent*), memiliki otonomi (*autonomous*) dan mampu mengarahkan dirinya (*self-directed*) agar mampu meningkatkan kesejahteraan serta daya saing Perguruan Tinggi.

2. I (Integratif)

Integratif adalah nilai yang mengandung makna jujur, objektif, berani, konsisten dan konsekuen. Nilai Perguruan Tinggi, selain bergantung pada kompetensi civitas akademika, juga sangat dipengaruhi oleh integratif atau keinginan keras untuk melakukan sesuatu. Integratif adalah **itikad** untuk mengkombinasikan dan mempertahankan prinsip, etika profesionalisme, dan konsistensi dalam menjaga konsekuensi pada pelaksanaan tugas, dan kemampuan untuk bertanggungjawab yang dilandasi dengan sifat jujur, objektif, dan berani. Oleh karena itu, integratif merupakan hal yang paling fundamental dan akan mempengaruhi keseluruhan perilaku individu dan kelompok dalam melaksanakan setiap kewajiban dan memberikan tanggungjawab atas tugas-tugas yang diembankan kepadanya.

3. D (Dedikatif)

Dedikatif adalah nilai yang mengandung makna kata yang bersifat pengabdian. Nilai dedikatif ini mengantarkan insan cendekia Universitas Tidar untuk memiliki **daya** pengabdian yang tinggi terhadap bangsa dan negara pada umumnya dan lembaga pada khususnya. Pengabdian yang dilakukan sivitas akademik diharapkan dapat melahirkan nilai-nilai perilaku yang mencerminkan tata nilai yang dianut oleh Universitas Tidar. Implementasi tata nilai pengabdian tersebut dapat dilakukan oleh civitas akademik yang masih aktif dalam kegiatan di lingkungan Universitas Tidar maupun civitas yang telah menjadi alumni.

4. A (Aktif)

Aktif adalah nilai yang mengandung unsur giat, dinamis, dan bertenaga. Nilai aktif yang dikaitkan dengan **akal** seseorang yang dipercaya merupakan komponen dari proses *good governance*. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan pelayanan *public* serta *public trust* dan menciptakan iklim manajemen yang efektif dan efisien.

5. R (Responsif)

Responsif adalah nilai yang mengandung unsur cepat (suka) merespons, bersifat menanggapi, tergugah hati, dan bersifat memberi tanggapan (tidak masa bodoh). Nilai responsif ini dikaitkan dengan **rasa** yang beretika, dimana perguruan tinggi menerapkan etika untuk mentaati peraturan dan efisiensi kinerja.

Berdasarkan hasil keputusan rapat di lingkungan UNTIDAR, pada tahapan pembangunan 5 tahun kedua (2020-2024) visi universitas tidar adalah “Menjadi Universitas Unggul Dalam Bidang Kewirausahaan Berbasis Sumberdaya dan Kearifan Lokal”.

Visi ini menjadi acuan dalam mengelola perguruan tinggi dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Makna dari “**Unggul**” yang tercantum dalam Visi UNTIDAR adalah Universitas mempunyai kemampuan kompetitif dibandingkan dengan perguruan tinggi lain.
2. Makna dari “**Kewirausahaan**” adalah sebagian besar kegiatan tridharma perguruan tinggi diarahkan guna menanamkan jiwa kewirausahaan yang meliputi semangat, sikap, perilaku, dan

kemampuannya dalam menangani usaha atau kegiatan yang mengarah pada upaya mencari, menciptakan, menerapkan cara kerja dan teknologi, serta produk baru dengan meningkatkan efisiensi dalam rangka memberi pelayanan yang lebih baik dan keuntungan yang lebih besar dan dapat diterima oleh pasar.

3. Makna dari **“Sumberdaya”** pada visi ini adalah sumber daya pendidikan yang meliputi sumber daya berwujud (*tangible*) dan nirwujud (*intangibile*). Sumber daya berwujud adalah segala sesuatu yang tersedia di Universitas Tidar secara fisik dapat diamati misalnya bangunan, gedung dan uang. Sementara sumber daya nirwujud tidak secara fisik dapat diamati, tapi sebagian besar dikerjakan oleh pegawai Universitas Tidar. Dalam kategori sumber daya nirwujud ini dapat digolongkan menjadi dua jenis yaitu sumber daya relasional dan kompetensi. Sumber daya relasional adalah segala sumber daya yang tersedia di Universitas Tidar yang muncul akibat interaksi organisasi dengan lingkungannya. Sementara kompetensi ialah pengetahuan yang sangat penting dimiliki oleh sumber daya manusia untuk dapat berkembang dengan baik
4. Makna dari **“Kearifan Lokal”** adalah suatu kekayaan **budaya nusantara** yang mengandung kebijakan hidup, pandangan hidup (*way of life*) yang mengakomodasi kebijakan (*wisdom*) dan **kearifan** hidup. Kearifan lokal dapat juga dipahami sebagai gagasan-gagasan setempat (*local*) yang bersifat bijaksana, penuh kearifan, bernilai baik, yang tertanam dan diikuti oleh anggota masyarakatnya

Berdasarkan visi UNTIDAR tersebut, selanjutnya diturunkan menjadi beberapa misi berikut ini:

- a. Menyelenggarakan pendidikan untuk menghasilkan lulusan yang unggul dalam bidang kewirausahaan berbasis sumber daya dan kearifan lokal
- b. Menyelenggarakan penelitian yang unggul dengan memprioritaskan bidang kewirausahaan berbasis sumber daya dan kearifan lokal
- c. Menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat yang unggul dengan memprioritaskan pengembangan kewirausahaan berbasis sumber daya dan kearifan lokal
- d. Mewujudkan tata kelola universitas yang profesional, akuntabel dan transparan

2.1 Tujuan dan Indikator Kinerja Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai dan dikembangkan oleh UNTIDAR dalam 5 tahun ke depan, yaitu:

- a. Menghasilkan lulusan yang unggul dalam bidang kewirausahaan berbasis sumber daya dan kearifan lokal
- b. Menghasilkan inovasi yang unggul dalam mengembangkan kewirausahaan berbasis sumber daya dan kearifan lokal
- c. Menghasilkan layanan yang unggul kepada masyarakat dalam mengembangkan kewirausahaan berbasis sumber daya dan kearifan lokal

- d. Mewujudkan tata kelola universitas yang kredibel, transparan, akuntabel, bertanggungjawab, dan adil

Berdasarkan capaian renstra UNTIDAR periode 2015-2019 yang telah dilaksanakan, indikator kinerja tujuan yang akan dicapai dalam Renstra UNTIDAR 2020-2024 seperti pada Tabel 14.

Tabel 14 Indikator Kinerja Tujuan UNTIDAR periode 2020-2024

Sasaran Strategis (SS)/ Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS)	Baselin	Target					Ket.	
	2019	2020	2021	2022	2023	2024		
SS 1: Lulusan yang Unggul dalam Bidang Kewirausahaan Berbasis Sumber Daya dan Kearifan Lokal.								
IKSS	Jumlah daya tampung mahasiswa baru	2.475	2.535	2.800	3.300	4.000	4.200	Nominal
	Pembukaan fakultas baru	0	0	0	0	0	1	Nominal
	Pembukaan program studi baru	4	2	2	2	1	4	Kumulatif
	Prosentase mahasiswa penerima beasiswa	26%	27%	28%	29%	30%	31%	Kumulatif
	Prosentase mata kuliah yang menggunakan daring (blended learning)	28,5%	30%	40%	50%	60%	80%	Kumulatif
	Rasio jumlah mahasiswa yang diterima terhadap pendaftar	1:8	1:8,5	1:9	1:9,5	1:10	1:11	Nominal
	Jumlah mahasiswa yang berwirausaha	136	150	200	250	300	350	Nominal
	Prosentase lulusan yang langsung bekerja	1,22%	2	3	4	5	6	Nominal
	Prosentase lulusan yang langsung bekerja sesuai bidangnya	24,36%	30%	45%	55%	65%	75%	Nominal

Sasaran Strategis (SS)/ Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS)	Baseline	Target					Ket.
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Prosentase Dosen Berkualifikasi S3	6,34	7%	7,5%	8%	8,5%	9%	Kumulatif
Prosentase Dosen Bersertifikat pendidik	38,26	43%	45%	46%	47%	48%	Kumulatif
Prosentase dosen Lektor	17,04	20%	25%	35%	40%	45%	Kumulatif
Prosentase dosen Lektor Kepala	4,47	10%	12%	14%	16%	20%	Kumulatif
Prosentase dosen Guru Besar	1,34	2%	2%	2,5%	2,5%	3%	Kumulatif
Rasio jumlah dosen terhadap mahasiswa	1:24,3	1:23	1:22	1:21	1:20	1:19	Kumulatif
Rasio jumlah dosen terhadap mahasiswa eksak	1:20,5	1:36	1:35	1:34	1::3 2	1:30	Kumulatif
Rasio jumlah dosen terhadap mahasiswa non-eksak	1:30	1:30	1:30	1:30	1:30	1:30	Kumulatif
Rasio dosen tetap terhadap jumlah dosen	0,96:1	0,97 :1	0,98 :1	0,98: 1	0,99 :1	0,99: 1	Kumulatif
Prosentase lulusan tepat waktu	67	70%	75%	80%	85%	90%	Nominal
Rata-rata lama studi lulusan S1	4,27 th	4,2 th	4,1 th	4 th	≤4 th	<4 th	Kumulatif
Rata-rata lama studi lulusan D3	3,44 th	3,3 th	3,2 th	3,1 th	3 th	≤ 3 th	Kumulatif
Rata-rata IPK lulusan	3,34	3,35	3,36	3,37	3,38	3,40	Kumulatif
Jumlah mahasiswa yang berprestasi akademik	140	45	48	50	54	58	Nominal
Jumlah mahasiswa yang berprestasi non akademik	85	100	110	130	150	175	Nominal
Ranking perguruan tinggi tingkat Nasional	cluster 4	cluster 4	cluster 4	cluster 3	cluster 3	cluster 2	Nominal
Akreditasi Institusi	B	B	B	B	BS	BS	Nominal

Sasaran Strategis (SS)/ Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS)	Baselin	Target					Ket.	
	2019	2020	2021	2022	2023	2024		
SS 2 : Inovasi yang Unggul dalam Mengembangkan Kewirausahaan Berbasis Sumber Daya dan Kearifan Lokal.								
IKSS	Jumlah MoU dengan Industri	12	18	23	28	33	40	Kumulatif
	Jumlah MoU dengan Instansi Nasional	50	55	60	65	70	75	Kumulatif
	Jumlah MoU dengan Instansi Internasional	11	13	15	17	20	22	Kumulatif
	Jumlah MoA tindak lanjut kerjasama bidang penelitian	0	10	15	20	25	30	Kumulatif
	Prosentase pemanfaatan sumber daya dan kearifan lokal sebagai objek penelitian dan inovasi	0	25	50	75	100	125	Kumulatif
	Jumlah publikasi nasional	166	150	190	230	270	310	Nominal
	Jumlah publikasi internasional	48	40	42	44	46	48	Nominal
	Jumlah HKI yang didaftarkan	19	30	35	40	45	50	Nominal
	Jumlah sitasi karya ilmiah	389	120	130	140	150	160	Nominal
	Jumlah prototipe R&D	2	3	4	5	6	7	Nominal
SS 3 : Layanan yang Unggul Kepada Masyarakat dalam Mengembangkan Kewirausahaan Berbasis Sumber Daya dan Kearifan Lokal.								
	Jumlah MoA tindak lanjut kerjasama bidang pengabdian kepada masyarakat	3	10	15	20	25	30	Nominal
	Jumlah prototipe Industri	0	1	1	1	2	2	Nominal
	Jumlah penelitian yang dimanfaatkan masyarakat	30	35	40	45	50	55	Nominal

Sasaran Strategis (SS)/ Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS)		Baselin e	Target					Ket.
			2019	2020	2021	2022	2023	
	Prosentase pemanfaatan sumber daya dan kearifan lokal sebagai pengabdian kepada masyarakat	0	20	30	40	50	60	Nominal
	Jumlah Inkubator Bisnis Kewirausahaan	0	1	1	1	1	2	Nominal
SS 4: Terwujudnya Tata Kelola Universitas yang Kredibel, Transparan, Akuntabel, Bertanggung Jawab, dan Adil								
	Jumlah ruang kelas untuk proses perkuliahan	75	90	105	120	135	135	Nominal
	Jumlah laboratorium untuk praktikum dan penelitian	21	26	41	41	41	41	Nominal
	Prosentase kepuasan SDM terhadap layanan institusi	92%	93%	94%	95%	96%	97%	Kumulatif
	Prosentase kepuasan layanan akademik-dosen dilakukan oleh mahasiswa	88%	89%	90%	91%	92%	93%	Kumulatif
	Prosentase kepuasan layanan akademik-Tendik dilakukan oleh mahasiswa	82%	83%	84%	85%	86%	88%	Kumulatif
	Prosentase kepuasan pengguna lulusan	60%	65%	70%	75%	80%	80%	Kumulatif
	Pengembangan SIM Akademik	43	45	50	55	60	65	Kumulatif
	Pengembangan SIM non Akademik	22	27	29	31	33	35	Kumulatif

Sasaran Strategis (SS)/ Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS)		Baselin e	Target					Ket.
			2019	2020	2021	2022	2023	
	Prosentase kuantitas tindak lanjut temuan BPK	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Kumulatif
	Prosentase tindak lanjut bernilai rupiah temuan BPK	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Kumulatif
	Pengembangan SOP Akademik	87	90	95	100	105	110	Kumulatif
	Pengembangan SOP non Akademik	110	115	120	125	130	135	Kumulatif
	Prosentase tenaga kependidikan yang mempunyai sertifikat kompetensi	19,43	21%	25%	30%	35%	40%	Kumulatif

2.2 Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran

Sasaran strategis yang akan ditingkatkan ataupun dikembangkan oleh UNTIDAR meliputi:

- a. Lulusan yang unggul dalam bidang kewirausahaan berbasis sumber daya dan kearifan lokal
- b. Inovasi yang unggul dalam mengembangkan kewirausahaan berbasis sumber daya dan kearifan lokal
- c. Layanan yang unggul kepada masyarakat dalam mengembangkan kewirausahaan berbasis sumber daya dan kearifan lokal.
- d. Terwujudnya tata kelola universitas yang kredibel, transparan, akuntabel, bertanggungjawab, dan adil.

Indikator Kinerja Sasaran pada renstra UNTIDAR 2020-2024 ini mengacu pada Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi Negeri dan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020, sasaran yang akan dicapai dan indikator kinerja Perguruan Tinggi termasuk UNTIDAR disajikan pada Tabel 15.

Tabel 15 Indikator Kinerja Sasaran UNTIDAR periode 2020-2024

No	Sasaran	Indikator Kinerja	
1	Meningkatnya kualitas lulusan pendidikan tinggi	a	Persentase lulusan S1 dan D4/D3/D2 yang berhasil mendapatkan pekerjaan, melanjutkan studi atau, menjadiwiraswasta
		b	Persentase lulusan S1 dan D4/D3/D2 yang menghabiskan paling sedikit 20 (dua puluh) sks di luar kampus; atau meraih prestasi paling rendah tingkat nasional
2	Meningkatnya kualitas dosen pendidikan tinggi	a	Persentase dosen yang berkegiatan tridarma di kampus lain, di QS100 berdasarkan bidang ilmu (QS100 <i>by subject</i>), bekerja sebagai praktisi di dunia industri, atau membina mahasiswa yang berhasil meraih prestasi paling rendah tingkat nasional dalam 5 (lima) tahun terakhir.
		b	Persentase dosen tetap berkualifikasi akademik S3; memiliki sertifikat kompetensi/profesi yang diakui oleh industri dan dunia kerja; atau berasal dari kalangan praktisi professional, dunia industri, atau dunia kerja.
		c	Jumlah keluaran penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen
3	Meningkatnya kualitas kurikulum dan pembelajaran	a	Persentase program studi S1 dan D4/D3/D2 yang melaksanakan kerjasama dengan mitra
		b	Persentase mata kuliah S1 dan D4/D3/D2 yang menggunakan metode pembelajaran pemecahan kasus (<i>case method</i>) atau pembelajaran kelompok berbasis proyek (<i>team based project</i>) sebagai bobot evaluasi.

No	Sasaran	Indikator Kinerja
		c Persentase program studi S1 dan D4/D3/D2 yang memiliki akreditasi atau sertifikat internasional yang diakui pemerintah

BAB III
ARAH KEBIJAKAN STRATEGIS

3.1 Arah Kebijakan dan Strategi

Arah kebijakan dan strategi yang tertuang pada indikator kinerja UNTIDAR pada rencana strategis periode 2020-2024 merupakan keterwujudan kontribusi UNTIDAR kepada capaian Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan internal lembaga. Berdasarkan Kepmendikbud No. 754/P/2020 tentang Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi Negeri dan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020. Rencana strategis UNTIDAR dituangkan dalam rencana implementasi yang terintegrasi antara arah kebijakan, strategi, dan indikator kinerja lembaga. Berikut adalah rencana implementasi Renstra UNTIDAR periode 2020-2024 disajikan pada Tabel 16.

Tabel 16 Arah Kebijakan dan Strategi UNTIDAR periode 2020-2024

No.	Arah Kebijakan	Strategi
1.	Pemerataan Akses dan Penguatan Mutu Pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengembangan Pendidikan berbasis potensi sumberdaya dan kearifan lokal b. Peningkatan daya tampung mahasiswa (termasuk prodi baru) c. Pengembangan akses kewirausahaan bagi mahasiswa d. Peningkatkan kuantitas dan kualitas Dosen e. Peningkatan kuantitas dan kualitas Tenaga Kependidikan f. Peningkatan akreditasi Perguruan Tinggi dan program studi g. Peningkatan kuantitas sertifikasi kompetensi h. Peningkatan kompetensi lulusan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja

No.	Arah Kebijakan	Strategi
		i. Pengembangan kurikulum yang berbasis link & match serta prospektif
2.	Peningkatan kapabilitas IPTEK dan Penciptaan Inovasi	a. Pengembangan program kerja sama b. Pengembangan penelitian berbasis potensi sumberdaya dan kearifan local c. Inisiasi inovasi dan hilirisasi hasil penelitian
3.	Peningkatan Layanan Kepada Masyarakat	Pengembangan pengabdian kepada masyarakat berbasis potensi sumberdaya dan kearifan local
4.	Peningkatan tata kelola pendidikan tinggi	a. Peningkatan sarana prasarana untuk mendukung tri dharma b. Peningkatan efisiensi perencanaan penganggaran dan pengelolaan sistem manajemen perguruan tinggi c. Penguatan sistem penjaminan mutu internal d. Peningkatan kualitas layanan akademik dan nonakademik e. Penguatan organisasi dan tata kelola institusi secara terstruktur dan terstandar

Berdasarkan arah kebijakan yang ada tersebut, selanjutnya disusun strategi menurut analisis SWOT yang telah dilakukan sebelumnya dengan penjelasan sebagai berikut.

3.1.1 Strategi Streght - Oppurtunity

3.1.1.1 Pengembangan Pendidikan Berbasis Potensi

Sumberdaya dan Kearifan Lokal (SO1)

Strategi pengembangan pendidikan berbasis potensi sumberdaya dan kearifan lokal adalah dengan menggunakan kekuatan (*streght*) yang berasal dari faktor internal UNTIDAR untuk memanfaatkan atau meraih peluang (*oppurtunities*) yang menjadi faktor pendukung dan berasal dari luar perguruan tinggi. Pengembangan Pendidikan berbasis potensi dan sumberdaya kearifan lokal diharapkan membawa UNTIDAR untuk mencapai peluang pemberdayaan potensi

sumberdaya dan kearifan lokal dan peluang peningkatan kualitas perguruan tinggi. Kedua hal tersebut akan dapat diraih dengan optimalisasi kekuatan yang dimiliki perguruan tinggi, yakni: lingkungan kampus yang mendukung pengembangan pendidikan dan keilmuan, usia dosen rata-rata masih produktif dan perkembangan kurikulum sesuai dengan kebutuhan stakeholder.

Pengembangan Pendidikan berbasis potensi sumberdaya dan kearifan lokal dapat diraih dengan upaya yang terintegrasi dan terencana melalui serangkaian kebijakan akademis dalam memberdayakan potensi sumberdaya dan kearifan lokal yang diikuti dengan sinergi seluruh sivitas akademika UNTIDAR untuk memiliki peta rencana pendidikan yang mendukung upaya tersebut. Strategi lain adalah dengan pengembangan kurikulum pendidikan perguruan tinggi yang selaras dengan pemberdayaan eksplorasi sumberdaya dan kearifan lokal yang kemudian akan digunakan sebagai rujukan kegiatan pembelajaran di UNTIDAR.

3.1.1.2 Pengembangan Penelitian Berbasis Potensi Sumberdaya dan Kearifan Lokal

Penelitian berbasis potensi sumberdaya dan kearifan lokal akan mampu membawa UNTIDAR untuk memiliki nilai lebih, sisi potensi alam yang meliputi flora-fauna dan potensi geografis serta potensi kearifan lokal yang bisa diangkat dari perpektif budaya. Potensi pengembangan dari potensi berwujud (*tangible*) dan tak berwujud (*intangibile*) yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kualitas perguruan tinggi akan bisa didapatkan dengan memanfaatkan

kekuatan yang dimiliki UNTIDAR, yakni: perkembangan kurikulum sesuai dengan kebutuhan stakeholder, jejaring kerjasama internasional, dosen muda yang produktif.

Strategi untuk mencapai penelitian berbasis potensi sumberdaya dan kearifan lokal membutuhkan peta jalan (*road map*) yang memadai, dengan terlebih dahulu dimulai dengan pengkajian potensi sumberdaya dan kearifan lokal. Secara internal lembaga yang secara spesifik menangani penelitian (LPPM-PMP) UNTIDAR akan memberdayakan segenap sivitas akademika sebagai strategi pencapaian penelitian dengan basis potensi sumberdaya dan kearifan lokal akan mampu diraih.

3.1.1.3 Pengembangan Pengabdian Kepada Masyarakat Berbasis Potensi Sumberdaya dan Kearifan Lokal

Strategi pengembangan pengabdian kepada masyarakat dengan mengedepankan pemanfaatan potensi sumberdaya dan kearifan lokal bisa dicapai dengan memanfaatkan aspek kekuatan yang dimiliki oleh perguruan tinggi. Aspek kekuatan tersebut mencakup: sistem teknologi informasi yang memadai, dosen yang produktif, dan jejaring kerjasama internasional yang dimiliki UNTIDAR.

Secara spesifik kekuatan yang ada tersebut akan digunakan untuk meraih peluang yang terbuka untuk dimanfaatkan seperti: melimpahnya potensi sumberdaya dan kearifan lokal yang bisa dioptimalkan, berkembangnya dunia usaha dan profesi serta terbukanya peluang peningkatan kualitas perguruan tinggi melalui pengembangan pengabdian kepada masyarakat berbasis potensi sumberdaya dan kearifan lokal.

3.1.1.4 Pengembangan Program Kerjasama

Strategi pengembangan program kerjasama akan dicapai oleh perguruan tinggi dengan berpangkal kekuatan yang dimiliki oleh UNTIDAR seperti jejaring kerjasama internasional yang sudah terbentuk dan sudah terjalin namun masih diperlukan mitra yang lebih banyak lagi untuk optimal. Demikian juga untuk pengembangan kerjasama dengan universitas, dan *stakeholder* di level nasional yang akan lebih ditingkatkan lagi.

Perkembangan yang pesat dunia usaha dan profesi akibat disrupsi teknologi membuka peluang program kerjasama pada domain tridharma yang dilakukan di UNTIDAR akan menjadi faktor pendorong untuk lebih cepat berkembang. Aspek eksternal yang bisa dimanfaatkan UNTIDAR untuk pengembangan program kerjasama dan mencapai target pengembangan adalah dengan kemudahan peluang kerjasama dengan pihak industri maupun nonindustri, kerjasama dengan Lembaga maupun instansi nasional dan internasional.

3.1.1.5 Peningkatan Daya Tampung Mahasiswa (Termasuk Prodi Baru)

Strategi peningkatan daya tampung mahasiswa, termasuk didalamnya adalah dengan pembukaan program studi baru menjadi upaya UNTIDAR untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki dan menjadi kekuatan yakni aset tanah yang luas dan siap dikembangkan. Luasan total aset tanah milik perguruan tinggi berkisar 35 hektar dan sejauh ini masih terbuka peluang untuk dikembangkan dengan optimal.

Merujuk pada peluang yang ada diversifikasi asal mahasiswa yang masih sangat mungkin akan berkembang, aksesibilitas informasi yang lintas batas, membuka peluang banyaknya masyarakat yang membutuhkan layanan perguruan tinggi dalam studi ditambah dengan meningkatnya minat masyarakat untuk melanjutkan studi akan sangat terbuka kesempatan UNTIDAR meningkatkan daya tampung mahasiswa.

3.1.2 Strategi Weakness - Opportunity

3.1.2.1 Peningkatkan Kuantitas dan Kualitas Dosen

Kuantitas dan kualitas dosen perlu ditingkatkan guna menunjang perbaikan kualitas perguruan tinggi. Strategi ini dilaksanakan dengan memanfaatkan peluang (*opportunity*) dari luar lembaga untuk mengurangi kelemahan (*weakness*) yang ada pada UNTIDAR. Strategi ini dapat diukur dengan: 1) Persentase Dosen Berkualifikasi S3; 2) Persentase Dosen Bersertifikat pendidik; 3) Persentase dosen Lektor; 4) Persentase dosen Lektor Kepala; 5) Persentase dosen Guru Besar; 6)

Rasio jumlah dosen terhadap mahasiswa; 7) Rasio jumlah dosen terhadap mahasiswa eksak; 8) Rasio jumlah dosen terhadap mahasiswa non-eksak; 9) Rasio dosen tetap terhadap jumlah dosen. Meningkatnya kuantitas dan kualitas dosen tidak lepas dari optimalnya perencanaan pada UNTIDAR. Guna dapat menjaring SDM yang berkualitas, UNTIDAR harus mengoptimalkan berbagai upaya perencanaan untuk menjalankan strategi ini. Upaya peningkatan kualitas dosen dapat dilakukan dengan melibatkan dosen secara aktif pada setiap kegiatan peningkatan kompetensi yang difasilitasi oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan. Diantaranya pelatihan penulisan artikel, program magang dosen, beasiswa dalam dan luar negeri, talent scouting, dan program unggulan yang lain.

3.1.2.2 Peningkatan Kuantitas dan Kualitas Tenaga Kependidikan

Meningkatkan kuantitas dan kualitas tenaga kependidikan perlu dilakukan guna meningkatkan kualitas pelayanan tri dharma. Pelayanan tri dharma yang unggul mencerminkan kualitas perguruan tinggi yang unggul. Jumlah tenaga kependidikan yang proporsional dengan kompetensi yang sesuai dapat menjadikan pelayanan tri dharma pada Lembaga menjadi optimal dan efisien. Upaya peningkatan kualitas dosen dapat dilakukan dengan melibatkan tenaga kependidikan secara aktif pada setiap kegiatan peningkatan kompetensi yang difasilitasi oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan. Diantaranya pelatihan pranata laboratorium, penelitian tenaga kependidikan, beasiswa tenaga kependidikan dan program unggulan yang lain

3.1.2.3 Peningkatan Sarana Prasarana Untuk Mendukung Tridharma

Lancarnya kegiatan tri dharma yang berlangsung di UNTIDAR perlu didukung dengan tersedianya sarana dan prasarana yang memadai. Strategi ini ditujukan untuk menangkap peluang kerjasama yang luas dari berbagai bidang untuk meniadakan kelemahan seperti rendahnya kualitas layanan akademik, jumlah program kreativitas mahasiswa yang masih kurang, kurangnya hilirasi produk hasil riset dan *tracer study* yang belum optimal.

3.1.2.4 Peningkatan Inovasi dan Hilirisasi Hasil Penelitian

UNTIDAR harus berperan aktif dalam mendukung program pembangunan nasional dalam hal pengembangan produk nasional. Bentuk dukungan itu dapat berupa hilirisasi produk hasil inovasi dan riset. Dengan menangkap peluang kerja sama dan peningkatan akreditasi perguruan tinggi, diharapkan UNTIDAR dapat mengatasi kelemahan berupa kurangnya hilirisasi hasil inovasi dan riset. Strategi hilirisasi hasil penelitian.

3.1.2.5 Peningkatan Akreditasi Perguruan Tinggi dan Program Studi

Akreditasi suatu Lembaga menunjukkan kelayakan sebuah Lembaga tersebut dalam menjalankan organisasinya. Peringkat akreditasi perguruan tinggi tidak hanya menunjukkan kelayakan sebuah perguruan tinggi dalam menjalankan tri dharma, namun juga menunjukkan kualitas perguruan tinggi tersebut. Strategi yang dilakukan adalah melakukan review secara berkala oleh unit

penjaminan mutu untuk selalu memantau kesiapan setiap program studi untuk akreditasi.

3.1.2.6 Peningkatan Efisiensi Perencanaan Penganggaran dan Pengelolaan Sistem Manajemen Perguruan Tinggi

Manajemen perguruan tinggi yang meliputi pengelolaan dibidang keuangan dan sumberdaya manusia menjadi objek dari perbaikan kualitas kelembagaan. Pengelolaan anggaran keuangan dilakukan secara transparan, akuntabel, dan adil akan mendorong terciptanya kepercayaan stakeholder terhadap lembaga. Selain itu, pengelolaan keuangan perguruan tinggi yang baik akan mampu mendukung terciptanya kualitas pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Perbaikan dari sisi keuangan harus diselaraskan dengan perbaikan sumber daya manusia. *Capacity building* untuk meningkatkan kualitas SDM turut diperlukan dalam rangka perbaikan kualitas perguruan tinggi.

Strategi UNTIDAR yang ditetapkan berupa peningkatan efisiensi perencanaan penganggaran dan pengelolaan sistem manajemen perguruan tinggi bertujuan untuk memperbaiki kualitas kelembagaan. Strategi tersebut akan menghindarkan UNTIDAR dari ancaman ketergantungan terhadap anggaran dari luar perguruan tinggi dengan memanfaatkan kekuatan berupa peningkatan prestasi akademik dan non-akademik mahasiswa. Meningkatnya prestasi akademik dan non-akademik mahasiswa akan berdampak terhadap mutu UNTIDAR di kancah nasional maupun internasional. Harapannya adalah peminatan mahasiswa baru yang akan memasuki jenjang pendidikan

tinggi di UNTIDAR semakin meningkat. Peningkatan peminatan jumlah mahasiswa yang mendaftar tersebut harus diikuti dengan peningkatan daya tampung mahasiswa. Daya tampung yang semakin meningkat dapat dilakukan dengan pengembangan program studi dan fakultas baru di lingkungan UNTIDAR.

3.1.3 Strategi Weakness - Threat

3.1.3.1 Peningkatan Kompetensi Lulusan Sesuai Dengan Kebutuhan Pasar Kerja

Peningkatan kompetensi dibutuhkan untuk meningkatkan daya saing lulusan ketika memasuki dunia usaha atau industri. Selain itu, peningkatan kompetensi lulusan juga berpengaruh terhadap tingkat penerimaan kampus tujuan apabila lulusan tersebut melanjutkan studi ke jenjang lebih tinggi. Tuntutan dunia luar terhadap kualitas lulusan semakin tahun semakin meningkat seiring dengan perkembangan zaman. Pasar tenaga kerja asing juga sudah mulai memasuki Indonesia seiring dengan adanya Pasar Bebas Asia. Perguruan tinggi yang ada di Indonesia saling bersaing untuk meningkatkan kualitas sehingga UNTIDAR tidak boleh lengah dan kehilangan momentum. Beberapa indikator terkait dengan meningkatnya kompetensi lulusan adalah jumlah mahasiswa wirausaha, jumlah lulusan yang langsung bekerja, jumlah lulusan yang bekerja sesuai bidangnya semakin tahun kuantitasnya terus meningkat. Upaya yang akan dilakukan adalah dengan meningkatkan dan memperbaiki tata kelola di UNTIDAR.

Selain itu, kepercayaan dunia usaha dan industri terhadap UNTIDAR harus dibangun dengan melakukan kerjasama penerapan hasil penelitian dan melibatkan dunia usaha dalam penyusunan kurikulum sehingga dapat mencerminkan proses pendidikan sejalan dengan kebutuhan pasar.

3.1.3.2 Penguatan Organisasi dan Tata Kelola Institusi Secara Terstruktur dan Terstandar

Tata kelola institusi dalam ranah mutu adalah dimilikinya Dokumen Manajemen mulai dari Statuta, diturunkan menjadi Organisasi Tata Kelola, Tata Laksana, Rencana Strategis, Rencana Operasional, Struktur Organisasi, Peraturan Kepegawaian, Kode Etik, dan Peraturan penunjang lain. Upaya penguatan yang perlu dilakukan adalah menjamin keterlaksanaan dan keberlanjutan seluruh dokumen tersebut. Pelaksanaan perlu dimonitoring dan dievaluasi secara berkala agar berjalan sesuai prosedur dan memperoleh hasil sesuai dengan yang diharapkan. 1

3.1.4 Strategi Strength - Threat

3.1.4.1 Pengembangan kurikulum yang berbasis link & match serta prospektif

Link and match merupakan salah satu kebijakan departemen pendidikan dan kebudayaan yang dikembangkan untuk meningkatkan relevansi pendidikan dengan kebutuhan dunia kerja, dunia usaha dan dunia industri khususnya. Konsep *link and match* diwujudkan dalam kurikulum pendidikan yang implementatif dan sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. UNTIDAR

menyelenggarakan pendidikan berupaya mewujudkan ekosistem pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang mampu terserap di lapangan kerja sesuai dengan keahlian. Mengingat, tuntutan stakeholder perguruan tinggi saat ini berkembang pesat. Maka, untuk menyelaraskan perubahan tersebut UNTIDAR harus mampu menghadirkan ekosistem pendidikan yang tertuang dalam kurikulum pendidikan yang *link and match* sehingga menghasilkan lulusan yang berdaya saing.

Pengembangan kurikulum pendidikan tinggi khususnya di UNTIDAR terus diupayakan dalam rangka mewujudkan keberhasilan pendidikan tinggi menghasilkan lulusan siap kerja dan siap berwirausaha. Kondisi kurikulum pendidikan yang saat ini digunakan pada kegiatan perkuliahan di UNTIDAR merupakan kurikulum yang mengacu pada KKNI dan SN DIKTI. Mengingat keberadaan UNTIDAR berada di tengah masyarakat Kota Magelang, maka kebijakan penyusunan kurikulum menyesuaikan dengan kedaerahan. Tujuannya adalah tersediannya kurikulum yang implementatif terhadap kondisi pasar kerja di daerah dan maupun nasional. Sehingga, keberadaan UNTIDAR di tengah masyarakat mampu untuk menjadi lembaga pendidikan yang menghasilkan lulusan berkualitas dan terserap dalam pasar tenaga kerja.

3.1.4.2 Pengembangan akses kewirausahaan bagi mahasiswa

Kewirausahaan sebagai aspek penting, karena tertuang jelas dalam visi dan misi UNTIDAR. Kewirausahaan sudah berjalan di UNTIDAR namun upaya peningkatan akses kewirausahaan menjadi strategi yang harus diterjemahkan dengan terukur. Aspek internal sebagai aspek kekuatan yang bisa dimanfaatkan untuk mendukung upaya tersebut adalah aset tanah yang dimiliki oleh perguruan tinggi dan siap untuk digunakan.

Peningkatan akses kewirausahaan dengan memanfaatkan potensi eksternal yang bisa dimanfaatkan seperti: kemudahan aksesibilitas teknologi dan informasi yang memungkinkan pembentukan kegiatan kewirausahaan melalui kegiatan teori dan praktek terbantu dengan optimal, semakin berkembang dunia usaha dan profesi sehingga membuka peluang bagi kegiatan berwirausaha maupun pengembangan ide usaha, serta peluang kerjasama industri, baik dari instansi nasional maupun internasional yang terbuka lebar.

3.1.4.3 Peningkatan Kualitas Layanan Akademik dan Nonakademik

Strategi peningkatan kualitas layanan akademik dan nonakademik digunakan untuk mengatasi ancaman (*threat*) yang berasal dari luar lembaga UNTIDAR dengan menggunakan kekuatan (*strength*) dari dalam lembaga perguruan tinggi. Kualitas layanan akademik dan non-akademik yang semakin meningkat akan menghindarkan UNTIDAR dari ancaman kompetisi antar perguruan tinggi yang semakin ketat dan tuntutan stakeholders terhadap tingginya kualitas lulusan

perguruan tinggi. Kedua ancaman tersebut dapat direduksi melalui optimalisasi kekuatan yang dimiliki UNTIDAR berupa: (1) Jumlah prestasi akademik dan non akademik mahasiswa meningkat setiap tahun; (2) Aset tanah yang luas dan siap dikembangkan; (3) Jumlah publikasi karya ilmiah meningkat setiap tahun; (4) Jumlah HAKI yang terdaftar semakin bertambah setiap tahun; dan (5) Jumlah sitasi karya ilmiah meningkat.

Meningkatnya kualitas layanan akademik dan non-akademik dapat tercapai melalui komitmen segenap civitas akademik dalam meningkatkan mutu tridharma dan layanan pendukungnya. Melalui *good university governance* upaya peningkatan mutu kualitas UNTIDAR dapat dicapai. Tata kelola perguruan tinggi harus merujuk kepada peraturan-pertauran yang telah ditetapkan baik dari tingkat kementerian hingga perguruan tinggi. Selain itu, inovasi bagi perguruan tinggi sangat diperlukan untuk menghadapi persaingan global.

3.1.4.4 Penguatan Sistem Penjaminan Mutu Internal

Sistem Penjaminan Mutu Internal memiliki fungsi yang sangat krusial untuk menjamin standar mutu pendidikan sesuai dengan PP 19 tahun 2005, UU No. 12 tahun 2012, PP No 17 tahun 2007 yang mencakup 11 standar evaluasi mutu internal. Dokumentasi Sistem Penjaminan Mutu berupa Dokumen Akademik dan Dokumen Mutu perlu diinventarisir kembali keberadaan dan kelengkapannya mulai dari tingkat universitas sampai dengan program studi. Budaya mutu perlu dibangun dan dimonitoring dan dievaluasi secara berkala

pelaksanaannya minimal 1 kali dalam satu tahun. Pembagian tupoksi Satuan Penjaminan Mutu ditingkat universitas, fakultas, dan program studi harus diperjelas. Dokumen penjaminan mutu yang ada di tingkat universitas, fakultas, dan program studi harus disosialisasikan dengan baik dan tingkat pemahaman terhadap dokumen tersebut harus diukur. Kegiatan penjaminan mutu yang telah dilakukan selama ini hanya menggunakan Instrumen atau perangkat Akreditasi dari BAN PT sehingga yang menjadi targetnya adalah bagaimana meyakinkan asesor sehingga mendapatkan akreditasi yang baik. Pemikiran tersebut perlu dirubah karena tujuan dari evaluasi atau audit mutu internal adalah untuk meyakinkan atau mengukur sejauh mana tingkat kesiapan dan keyakinan diri UNTIDAR tidak hanya menghadapi akreditasi saja tetapi juga persaingan yang lebih luas di tingkat ASEAN maupun Dunia. Selain itu, apa yang menjadi tujuan UNTIDAR diharapkan dapat tercapai. Instrument AMI seharusnya disusun secara terpisah sesuai dengan 11 standar sesuai UU dan PP namun tetap memperhatikan perangkat akreditasi.

3.2 Kerangka Regulasi

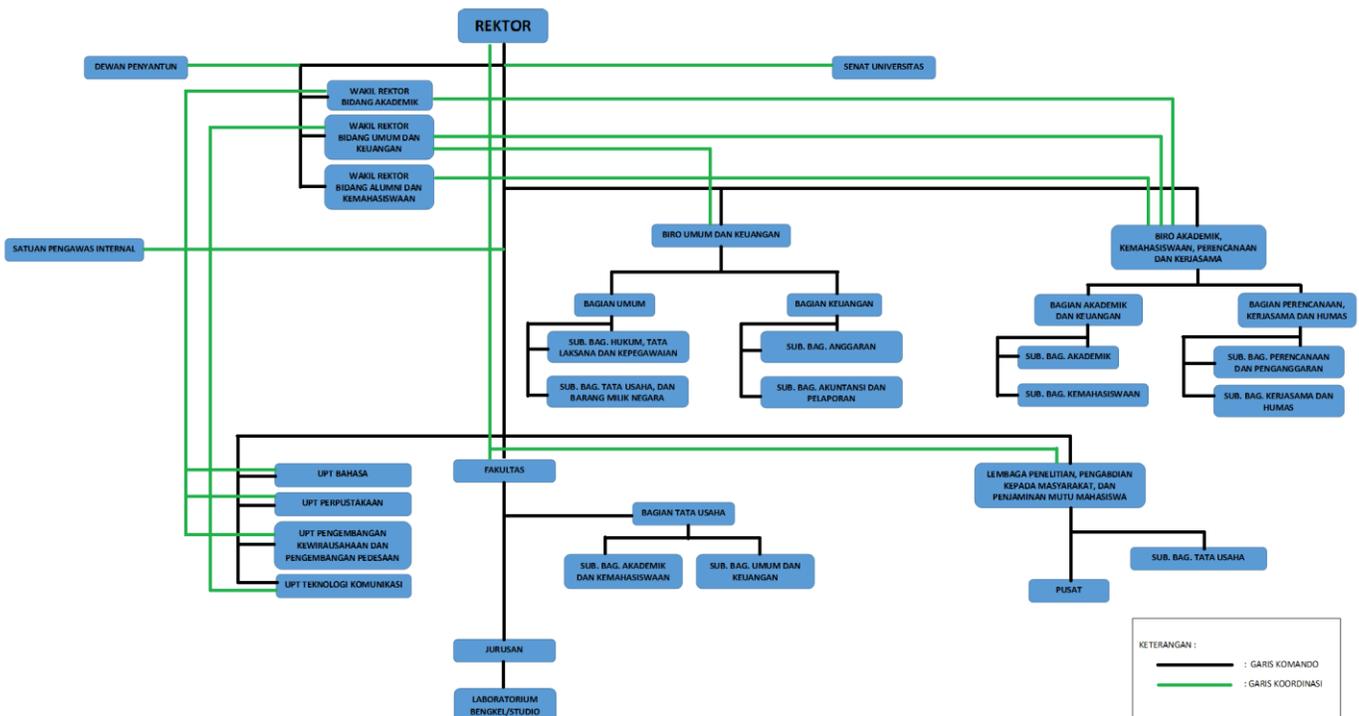
Regulasi dalam pengembangan dan penguatan universitas sangat diperlukan, untuk itu UNTIDAR merumuskan dan menetapkan regulasi-regulasi. Fokus perumusan dan penetapan regulasi di lingkungan UNTIDAR adalah regulasi yang merupakan amanat dari Organisasi dan Tata Kerja dan Statuta UNTIDAR, regulasi-regulasi ini antara lain:

- a. Peraturan Rektor tentang Tata cara penetapan peraturan dan keputusan;
- b. Peraturan Senat tentang Senat Universitas Tidar;
- c. Peraturan Rektor tentang Senat Fakultas Universitas Tidar;
- d. Peraturan Rektor tentang Satuan Pengawas Internal Universitas Tidar;
- e. Peraturan Rektor tentang Dewan Penyantun Universitas Tidar;
- f. Peraturan Rektor tentang Pengangkatan Pimpinan Organ Pengelola;
- g. Peraturan Rektor tentang Rencana Pengembangan Jangka Panjang;
- h. Peraturan Rektor tentang Rencana Strategis;
- i. Peraturan Rektor tentang Rencana Operasional;
- j. Peraturan Rektor tentang Penyelenggaraan Tri Dharma Perguruan Tinggi;
- k. Peraturan Rektor tentang Mahasiswa dan Alumni;
- l. Peraturan Rektor tentang Sistem Penjaminan Mutu Internal;
- m. Peraturan Rektor tentang Kerjasama;
- n. Peraturan Rektor tentang Penggunaan Identitas Universitas Tidar;
- o. Peraturan Rektor tentang Pedoman Akademik Universitas Tidar;
- p. Peraturan Rektor Tentang Kode Etik Dosen, Tenaga Kependidikan dan Mahasiswa.

Selain Rancangan Peraturan Senat dan Peraturan Rektor yang menjadi amanat dalam OTK dan STATUTA UNTIDAR, regulasi peraturan yang sifatnya khusus seperti Keputusan Rektor juga menjadi bagian dari kerangka regulasi yang nantinya dirancang untuk kebijakan yang bersifat insidental dengan mendasarkan aturan-aturan di atasnya yang telah berlaku.

3.3 Kerangka Kelembagaan

Struktur organisasi UNTIDAR pada periode lima tahun yang akan datang (2020-2024) tidak mengalami perubahan dari struktur organisasi lima tahun sebelumnya. Struktur organisasi yang ada dianggap sudah tepat dan sesuai dengan capaian yang diharapkan oleh UNTIDAR pada periode sebelumnya. Struktur organisasi UNTIDAR dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 10 Struktur Organisasi UNTIDAR

3.4 Reformasi Birokrasi

UNTIDAR dalam melaksanakan Reformasi Birokrasi termuat dalam *Road Map* (Peta Jalan) Reformasi Birokrasi Universitas Tidar tahun 2017 - 2020. Peta Jalan tersebut menjadi arah dalam proses pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan UNTIDAR. Reformasi Birokrasi yang telah dikonsepsikan UNTIDAR ini meliputi 8 (delapan) area perubahan, yaitu: (1) Manajemen Perubahan; (2) Penguatan Pengawasan; (3) Penguatan Akuntabilitas Kinerja; (4) Penguatan Kelembagaan; (5) Penguatan Tata Laksana; (6) Penguatan Sistem Manajemen SDM Aparatur; (7) Penguatan Peraturan Perundang-Undangan; dan (8) Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. Setiap area

tersebut dijabarkan dalam beberapa bagian yaitu rasional, capaian, rencana aksi, dan kriteria keberhasilan. Setelah bagian-bagian tersebut dirumuskan dalam setiap area perubahan, selanjutnya dibentuk matrik peta jalan yang memuat tahapan kerja, *output*, capaian target dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2020, dan penanggung jawab dari tahapan kerja yang ditetapkan, serta rincian anggaran yang diperlukan dalam setiap tahapan kerja. Berikut merupakan capaian dan rencana aksi dari setiap area perubahan dalam reformasi birokrasi yang telah ditetapkan oleh UNTIDAR.

3.4.1 Manajemen Perubahan

A. Capaian

Hasil capaian pada Manajemen Perubahan UNTIDAR, antara lain:

- 1) Melaksanakan kegiatan workshop dan sosialisasi untuk peningkatan kinerja dan disiplin kerja.
- 2) Membuat standar pelayanan publik sesuai dengan standar operasional prosedur.
- 3) Menyusun konsep agen perubahan yang mendorong terjadinya pola pikir di lingkungan UNTIDAR.

B. Rencana Aksi

Reformasi birokrasi, khususnya pada program Manajemen Perubahan, pelaksanaan rencana aksi akan dilaksanakan, yaitu:

- 1) Mengimplementasikan hasil kegiatan workshop dan sosialisasi untuk peningkatan kinerja dan disiplin kerja berupa pembinaan yang berkesinambungan.

- 2) Melaksanakan kegiatan monitoring dan evaluasi terhadap kegiatan pelayanan publik agar sesuai dengan standar operasional prosedur.
- 3) Membentuk tim Task Force agen perubahan yang mendorong terjadinya perubahan pola pikir di lingkungan Universitas Tidar.

3.4.2 Penguatan Pengawasan

A. Capaian

Kegiatan yang telah dicapai dalam Penguatan Pengawasan UNTIDAR, meliputi:

- 1) Tersusunnya standar pelayanan publik sesuai dengan standar operasional prosedur masing masing Fakultas, UPT, dan Biro sebagai zona integritas dan WBK/WBBM.
- 2) Sosialisasi, dan penetapan Satuan Pengawas Internal sebagai Unit Pengendali Gratifikasi yang bertanggung jawab terhadap administrasi pengelolaan dan pengendalian gratifikasi.
- 3) Tersusunnya peraturan terkait whistleblowing system dan menetapkan Kepala Biro dan Satuan Pengawas Internal sebagai tim *whistleblowing system*.
- 4) Tersusunnya tugas pokok dan fungsi semua unit yang ada di UNTIDAR guna menghindari adanya benturan kepentingan.
- 5) Penguatan Sistem Pengendalian Intern melalui pelatihan berkelanjutan guna peningkatan kompetensi anggota Satuan Pengawas Internal UNTIDAR.
- 6) Pencanaan pengaduan masyarakat berbasis teknologi informasi.

B. Rencana Aksi

Reformasi birokrasi, khususnya pada program Penguatan Pengawasan, pelaksanaan rencana aksi akan dilaksanakan, yaitu:

- 1) Sosialisasi, pembentukan, dan penetapan Fakultas, UPT, dan Biro sebagai zona integritas dan WBK/WBBM dengan menyusun standar pelayanan publik sesuai dengan standar operasional prosedur masing-masing Fakultas, UPT, dan Biro.
- 2) Satuan Pengawas Internal UNTIDAR menyusun langkah-langkah pengendalian gratifikasi.
- 3) Kepala Biro dan Satuan Pengawas Internal UNTIDAR menyusun peraturan terkait *whistleblowing system*.
- 4) Penyusunan tugas pokok dan fungsi semua unit yang ada di UNTIDAR oleh masing-masing unit.
- 5) Mengirim setiap anggota SPI untuk mengikuti pelatihan terkait pengawasan di BPKP atau lembaga lainnya.
- 6) Pengaduan masyarakat dapat ditampung langsung dalam website UNTIDAR.

3.4.3 Penguatan Akuntabilitas Kinerja

A. Capaian

Hasil capaian pada Penguatan Akuntabilitas Kinerja UNTIDAR, yaitu:

- 1) Renstra perubahan sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri PPN/Kepala Bappenas Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan dan Penelaahan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga (Renstra K/L) 2015-2019.
- 2) Perjanjian kinerja di setiap unit.

- 3) Pedoman SAKIP UNTIDAR (Mekanisme Pengukuran Kinerja Universitas sampai dengan Eselon II/setingkat, Mekanisme Pengumpulan Data Kinerja Universitas sampai dengan Eselon II/setingkat, dan Mekanisme Pelaporan Kinerja Universitas sampai dengan Eselon II/setingkat).

B. Rencana Aksi

Reformasi birokrasi, khususnya pada program Penguatan Akuntabilitas Kinerja, pelaksanaan rencana aksi akan dilaksanakan, yaitu:

- 1) Penyelarasan rencana strategis dan pembentukan indikator kinerja utama.
- 2) Penyelarasan dan pembentukan perjanjian kinerja.

3.4.4 Penguatan Kelembagaan

A. Capaian

Kegiatan yang telah dicapai dalam Penguatan Kelembagaan UNTIDAR, meliputi:

- 1) Struktur Organisasi Tata Kelola UNTIDAR.
- 2) Statuta UNTIDAR.
- 3) Rencana Strategis UNTIDAR.

B. Rencana Aksi

Reformasi birokrasi, khususnya pada program Penguatan Kelembagaan, pelaksanaan rencana aksi akan dilaksanakan, yaitu:

- 1) Penguatan unit organisasi penunjang pelaksana tugas.
- 2) Penyesuaian rincian tugas, pokok dan fungsi unit organisasi.

- 3) Penyusunan pedoman dan pelaksanaan evaluasi organisasi.
- 4) Penataan Organisasi dan Tata Kerja.

3.4.5 Penguatan Tata Laksana

A. Capaian

Hasil pencapaian program Penataan Tata Laksana UNTIDAR adalah sebagai berikut:

- 1) Penyusunan Peta Proses Bisnis UNTIDAR.
- 2) Penyusunan dan pelaksanaan standar operasional prosedur unit layanan di lingkungan UNTIDAR.
- 3) Melakukan pengembangan layanan akademik dan non-akademik yang berbasis sistem informasi.

B. Rencana Aksi

Reformasi birokrasi, khususnya pada program Penguatan Tata Laksana, pelaksanaan rencana aksi akan dilaksanakan, yaitu:

- 1) Penyusunan Proses Bisnis UNTIDAR.
- 2) Penyusunan standar operasional prosedur layanan unit, meliputi:
 - a. Bidang Akademik.
 - b. Bidang Sumber Daya Manusia.
 - c. Bidang Administrasi Keuangan.
 - d. Bidang Sarana dan Prasarana.
 - e. Bidang Sistem Informasi dan Kerja Sama.
- 3) Pembuatan dan pengembangan system informasi.

3.4.6 Penguatan Sistem Manajemen SDM Aparatur

A. Capaian

Kegiatan yang telah dicapai dalam Pengutana Sistem Manajemen SDM Aparatur UNTIDAR, meliputi:

- 1) Penataan sistem rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan yang meliputi:
 - a. Dalam identifikasi berbagai permasalahan dalam pelaksanaan rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan, telah ada standar operasional prosedur tentang rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan.
 - b. Pelaksanaan need assessment sesuai dengan kebutuhan kompetensi, telah dilakukan melalui psikotest oleh lembaga independen
 - c. Penyusunan rencana perubahan dan penerapan sistem rekrutmen yang terbuka, transparan, akuntabel dan berbasis kompetensi untuk menjaring calon-calon dosen dan tenaga kependidikan yang berkualitas. Sistem rekrutmen terbuka, transparan dan akuntabel dengan registrasi online dalam tahap untuk dilaksanakan kalau ada rekrutmen tahun 2017
 - d. Analisis Jabatan
 - e. Pelaksanaan Analisis Jabatan telah dilakukan Pihak Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi dan telah disusun Kelas Jabatan.
 - f. Asesmen individu berdasarkan kompetensi.
- 2) Dosen dan tenaga kependidikan baru di UNTIDAR dalam proses rekrutmennya telah melewati serangkaian tes kompetensi dan direncanakan untuk dilakukan assessmen lanjutan.

- 3) Penerapan sistem penilaian kinerja individu.
- 4) Pembuatan rencana, penyusunan instrumen, dan untuk penerapan sistem penilaian kinerja individu yang terukur dan mencerminkan pencapaian kinerja dalam melaksanakan penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi. Dalam hal tersebut sudah ada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 dan Sistem Penilaian Kinerja dilakukan melalui Sasaran Kinerja Pegawai.
- 5) Pembangunan/pengembangan database dosen dan tenaga kependidikan. Pembuatan rencana, dan pelaksanaan untuk membangun/ mengembangkan database dosen dan tenaga kependidikan. Sistem informasi dosen dan tenaga kependidikan yang terintegrasi sedang dalam proses menunggu launching dari UPT TIK.

B. Rencana Aksi

Reformasi birokrasi, khususnya pada program Penguatan Sistem Manajemen SDM Aparatur, pelaksanaan rencana aksi akan dilaksanakan, yaitu:

- 1) Perencanaan Kebutuhan, meliputi:
 - a. Penyempurnaan sistem perencanaan kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan ASN.
 - b. Penyusunan rencana kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan ASN di UNTIDAR.
 - c. Monitoring dan evaluasi penyusunan rencana kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan ASN di UNTIDAR.
 - d. Perbaikan berkelanjutan sistem perencanaan kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan ASN di UNTIDAR.

2) Pola Rekrutmen, meliputi:

- a. Perumusan dan penetapan kebijakan sistem rekrutmen dan seleksi secara transparan dan berbasis kompetensi di UNTIDAR.
- b. Pelaksanaan kebijakan sistem rekrutmen dan seleksi secara transparan dan berbasis kompetensi di UNTIDAR.
- c. Monitoring dan evaluasi implementasi kebijakan sistem rekrutmen dan seleksi secara transparan dan berbasis kompetensi di UNTIDAR.
- d. Perbaikan berkelanjutan sistem rekrutmen dan seleksi secara transparan dan berbasis kompetensi di UNTIDAR.

3) Sistem Promosi Secara Terbuka, meliputi:

- a. Perumusan dan penetapan kebijakan sistem promosi secara terbuka di UNTIDAR.
- b. Penerapan kebijakan sistem promosi secara terbuka di UNTIDAR
- c. Monitoring dan evaluasi penerapan sistem promosi secara terbuka di UNTIDAR.
- d. Perbaikan berkelanjutan sistem promosi secara terbuka di UNTIDAR.

4) Assessment Center, meliputi:

- a. Perumusan dan penetapan kebijakan pemanfaatan assessment center.
- b. Penerapan kebijakan pemanfaatan assessment center.
- c. Monitoring dan evaluasi kebijakan pemanfaatan assessment center.

- d. Perbaiki berkelanjutan pemanfaatan assessment center.
- 5) Penilaian Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan, meliputi:
- a. Perumusan dan penetapan kebijakan penilaian kinerja dosen dan tenaga kependidikan di UNTIDAR.
 - b. Penerapan kebijakan penilaian kinerja dosen dan tenaga kependidikan di UNTIDAR.
 - c. Monitoring dan evaluasi kebijakan penilaian kinerja dosen dan tenaga kependidikan di UNTIDAR.
 - d. Perbaiki berkelanjutan penilaian kinerja dosen dan tenaga kependidikan di UNTIDAR.
- 6) Reward and Punishment Berbasis Kinerja, meliputi:
- a. Perumusan dan penetapan kebijakan reward and punishment berbasis kinerja di UNTIDAR.
 - b. Penerapan kebijakan reward and punishment berbasis kinerja di UNTIDAR.
 - c. Monitoring dan evaluasi kebijakan reward and punishment berbasis kinerja di UNTIDAR.
 - d. Perbaiki berkelanjutan reward and punishment berbasis kinerja di UNTIDAR.
- 7) Sistem Informasi ASN, meliputi:
- a. Pembangunan/pengembangan sistem informasi ASN di UNTIDAR.
 - b. Penerapan kebijakan sistem informasi ASN di UNTIDAR.
 - c. Monitoring dan evaluasi kebijakan sistem informasi ASN di UNTIDAR.
 - d. Perbaiki berkelanjutan sistem informasi ASN di UNTIDAR.

- 8) Pemanfaatan/Pengembangan Database Profil Kompetensi, meliputi:
 - a. Perumusan dan penetapan kebijakan pemanfaatan/pengembangan data base profil kompetensi calon dan pejabat tinggi ASN di UNTIDAR.
 - b. Penerapan kebijakan pemanfaatan/pengembangan database profil kompetensi calon dan pejabat tinggi ASN di UNTIDAR.
 - c. Monitoring dan evaluasi kebijakan pemanfaatan/pengembangan data base profil kompetensi calon dan pejabat tinggi ASN di UNTIDAR.
 - d. Perbaikan berkelanjutan pemanfaatan/pengembangan database profil kompetensi calon dan pejabat tinggi ASN di UNTIDAR.
- 9) Pola Karir ASN, meliputi:
 - a. Perumusan dan penetapan pola karir dosen dan tenaga kependidikan ASN di UNTIDAR.
 - b. Penerapan sistem pola karir dosen dan tenaga kependidikan ASN di UNTIDAR.
 - c. Monitoring dan evaluasi penerapan sistem pola karir dosen dan tenaga kependidikan ASN di UNTIDAR.
 - d. Perbaikan berkelanjutan sistem pola karir dosen dan tenaga kependidikan ASN di UNTIDAR.
- 10) Pengukuran *Gap Competency*, meliputi:
 - a. Perumusan dan penetapan syarat kompetensi dosen dan tenaga kependidikan ASN di UNTIDAR.
 - b. Pengukuran gap competency dosen dan tenaga kependidikan ASN di UNTIDAR.

- c. Monitoring dan evaluasi pengukuran gap competency dosen dan tenaga kependidikan ASN di UNTIDAR.
 - d. Perbaikan berkelanjutan pengukuran gap competency dosen dan tenaga kependidikan ASN di UNTIDAR.
- 11) Sistem Pendidikan dan Pelatihan dosen dan tenaga kependidikan ASN, meliputi:
- a. Perumusan dan penetapan kebijakan/penyempurnaan sistem pendidikan dan pelatihan dosen dan tenaga kependidikan ASN di UNTIDAR.
 - b. Penerapan kebijakan/penyempurnaan sistem pendidikan dan pelatihan dosen dan tenaga kependidikan ASN di UNTIDAR.
 - c. Monitoring dan evaluasi kebijakan/penyempurnaan sistem pendidikan dan pelatihan dosen dan tenaga kependidikan ASN di UNTIDAR.
 - d. Perbaikan berkelanjutan sistem pendidikan dan pelatihan Dosen dan tenaga kependidikan ASN di UNTIDAR.

3.4.7 Penguatan Peraturan Perundang-Undangan

A. Capaian

Hasil capaian pada Penguatan Peraturan Perundang-undangan UNTIDAR, yaitu:

- 1) Terbentuknya beberapa regulasi yang menjadi amanat Statuta UNTIDAR berdasarkan skala prioritas, meliputi:
 - a. Peraturan Rektor tentang Tata Cara Penetapan Peraturan dan Keputusan.
 - b. Peraturan Senat tentang Senat Universitas Tidar.

- c. Peraturan Rektor tentang Senat Fakultas Universitas Tidar.
 - d. Peraturan Rektor tentang Satuan Pengawas Internal Universitas Tidar.
 - e. Peraturan Rektor tentang Dewan Penyantun Universitas Tidar.
 - f. Peraturan Rektor tentang Pengangkatan Pimpinan Organ Pengelola.
 - g. Peraturan Rektor tentang Rencana Pengembangan Jangka Panjang.
 - h. Peraturan Rektor tentang Rencana Strategis.
 - i. Peraturan Rektor tentang Rencana Operasional.
 - j. Peraturan Rektor tentang Penyelenggaraan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
 - k. Peraturan Rektor tentang Mahasiswa dan Alumni.
 - l. Peraturan Rektor tentang Sistem Penjaminan Mutu Internal.
 - m. Peraturan Rektor tentang Kerjasama.
 - n. Peraturan Rektor tentang Penggunaan Identitas Universitas Tidar.
- 2) Meningkatnya kompetensi dalam penyusunan peraturan-peraturan di lingkungan UNTIDAR.
 - 3) Aturan-aturan yang telah ada di UNTIDAR atau yang akan dibuat tidak lagi tumpang tindih.
 - 4) Terdokumentasi seluruh regulasi yang ada di UNTIDAR secara rapi dengan terbentuknya suatu divisi yang memiliki wewenang tersebut.

B. Rencana Aksi

Reformasi birokrasi, khususnya pada program Penguatan Peraturan Perundang-undangan, pelaksanaan rencana aksi akan dilaksanakan, yaitu:

- 1) Melaksanakan program peningkatan kompetensi dalam menyusun peraturan-peraturan di lingkungan UNTIDAR.
- 2) Melakukan pengkajian terhadap Statuta UNTIDAR untuk melihat arah kebijakan dan peraturan-peraturan apa saja yang harus ada, sekaligus melakukan pemetaan permasalahan yang mungkin perlu untuk dibentuk regulasinya.
- 3) Melakukan pencermatan terhadap regulasi-regulasi yang sudah ada di UNTIDAR untuk melihat apakah satu diantaranya ada yang tumpang tindih atau tidak.
- 4) Menyusun peraturan-peraturan yang belum ada atau mendiskusikan ulang peraturan-peraturan yang perlu untuk diperbaiki.
- 5) Sosialisasi peraturan-peraturan yang telah dibuat.
- 6) Melakukan dokumentasi atau kompilasi berbagai peraturan-peraturan yang ada di UNTIDAR dengan membentuk divisi khusus.
- 7) Melakukan sosialisasi tentang aturan yang jelas kepada seluruh civitas akademika UNTIDAR mengenai alur pembuatan peraturan-peraturan, alur pembuatan standar operasional prosedur, alur kerjasama dan proses dokumentasi.

3.4.8 Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

A. Capaian

Kegiatan yang telah dicapai dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik UNTIDAR, meliputi:

- 1) Tersusunnya Standar Pelayanan.
- 2) Terwujudnya layanan Prima.
- 3) Terbentuknya sarana pengaduan.
- 4) Terwujudnya Penilaian Pelayanan.
- 5) Penggunaan Teknologi dalam Pelayanan Publik.

B. Rencana Aksi

Reformasi birokrasi, khususnya pada program Penguatan Kualitas Pelayanan Publik, pelaksanaan rencana aksi akan dilaksanakan, yaitu:

- 1) Tersusunnya Standar Pelayanan, meliputi:
 - a. Peraturan tentang kebijakan pelayanan.
 - b. Standar operasional prosedur bagi pelaksanaan pelayanan.
 - c. Melakukan review secara berkala.
 - d. Terwujudnya layanan prima:
 - e. Sosialisasi dan pelatihan penerapan layanan prima.
- 2) Penyusunan sistem reward dan punishment bagi pelaksana pelayanan, meliputi:
 - a. Evaluasi kemudahan akses layanan bagi semua stakeholders.
 - b. Pengembangan dan inovasi pelayanan.
- 3) Terbentuknya sarana pengaduan, meliputi:
 - a. Membangun unit layanan terpadu.

- b. Menyusun standar operasional prosedur pengaduan.
 - c. Menyusun sistematika dan tindaklanjut aduan.
 - d. Evaluasi atas penanganan pengaduan.
- 4) Terwujudnya penilaian pelayanan, meliputi:
- a. Survei kebutuhan dan pelayanan.
 - b. Survei kepuasan *stakeholders*.
 - c. Menampilkan secara terbuka hasil penilaian kepuasan.
 - d. Tindak lanjut atas survei kepuasan.
- 5) Penggunaan teknologi informasi, meliputi:
- a. Pembuatan *website* atau *link* untuk pemberian layanan
 - b. *Review* atas sarana pengaduan.

BAB IV

TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN

4.1 Target Kinerja

Target kinerja ini disusun berdasarkan arah kebijakan strategis yang tertuang dalam Kepmendikbud No. 754/P/2020 tentang Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi Negeri dan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020. Berikut adalah detail target kinerja untuk mencapai sasaran renstra UNTIDAR periode 2020-2024 disajikan pada Tabel 17.

Tabel 17 Target Kinerja Utama UNTIDAR periode 2020-2024

Kode	Sasaran Strategis/Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ Indikator	Satuan	2020	2021	Target 2022	2023	2024
1	Meningkatnya kualitas lulusan pendidikan tinggi						
1.1	Kesiapan kerja lulusan: Presentase lulusan S1 dan D3 yang berhasil: a. mendapat pekerjaan b. melanjutkan studi c. menjadi wiraswasta	%	55	58	61	64	67
1.2	Mahasiswa di luar kampus: Presentase lulusan S1 dan D3 yang berhasil: a. menghabiskan paling sedikit 20 (dua puluh) sks di luar kampus; atau b. meraih prestasi paling rendah tingkat nasional.	%	20	21	22	23,15	24,3
2	Meningkatnya kualitas kurikulum dan pembelajaran						
2.1	Kemitraan program studi:	%	35	36,75	38,6	40,5	42,5

Kode	Sasaran Strategis/Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ Indikator	Satuan	2020	2021	Target 2022	2023	2024
	Persentase program studi S 1 dan D4 yang melaksanakan kerja sama dengan mitra.						
2.2	Pembelajaran dalam kelas: Persentase mata kuliah S1 dan D4 yang menggunakan metode pembelajaran pemecahan kasus (case method atau pembelajaran kelompok berbasis proyek (<i>team based project</i> / sebagai sebagian bobot evaluasi.	%	25	26,25	27,56	28,9	30,3
2.3	Akreditasi Internasional: Persentase program studi S1 dan D4 yang memiliki akreditasi atau sertifikat internasional yang diakui pemerintah.	%	2,5	2,62	2,75	2,8	3,03
3	Meningkatnya kualitas dosen pendidikan tinggi						
3.1	Dosen di luar kampus: Persentase dosen yang berkegiatan tridarma di kampus lain, di QS100 berdasarkan bidang ilmu (QS100 bg subject), bekerja sebagai praktisi di dunia industri, atau membina mahasiswa yang berhasil meraih prestasi paling rendah tingkat nasional dalam 5 (lima) tahun terakhir.	%	15	15,75	16,53	17,36	18,23
3.2	Kualifikasi dosen: Persentase dosen tetap: a. berkualifikasi akademik S3; b. memiliki sertifikat kompetensi/ profesi yang diakui oleh industri dan dunia kerja; atau c. berasal dari kalangan praktisi profesional, dunia industri, atau dunia kerja.	%	30	31,5	33,07	34,72	36,46
3.3	Penerapan riset dosen: Jumlah keluaran penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen.	Hasil Penelitian per Jumlah Dosen	0,1	0,11	0,12	0,13	0,14
4.	Meningkatnya tata kelola satuan kerja di lingkungan Universitas Tidar						
4.1	Rata-rata predikat SAKIP Satker minimal BB	Predikat	BB	BB	BB	BB	BB

Kode	Sasaran Strategis/Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ Indikator	Satuan	2020	2021	Target 2022	2023	2024
4.2	Rata-rata nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L Satker minimal 80	Nilai	80	80	80	80	80

4.2 Kerangka Pendanaan

Kerangka pendanaan ini disusun berdasarkan target kinerja pada Tabel 17 di atas. Berikut adalah detail kerangka pendanaan untuk mencapai sasaran renstra UNTIDAR periode 2020-2024 disajikan pada Tabel 18.

Tabel 18 Kerangka Pendanaan UNTIDAR periode 2020-2024

Kode	Sasaran Strategis/Sasaran Program/ Indikator	Alokasi Pendanaan (dalam juta rupiah)				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Meningkatnya kualitas lulusan pendidikan tinggi					
1.1	Kesiapan kerja lulusan: Presentase lulusan S1 dan D3 yang berhasil: a. mendapat pekerjaan b. melanjutkan studi c. menjadi wiraswasta	2,246.9	2,226	2,522.7	2,843	3,175
1.2	Mahasiswa di luar kampus: Presentase lulusan S1 dan D3 yang berhasil: a. menghabiskan paling sedikit 20 (dua puluh) sks di luar kampus; atau b. meraih prestasi paling rendah tingkat nasional.	144.8	672.2	754	838	923.6
2	Meningkatnya kualitas kurikulum dan pembelajaran					
2.1	Kemitraan program studi: Persentase program studi S 1 dan D4 yang melaksanakan kerja sama dengan mitra.	403	593.9	631	674	567
2.2	Pembelajaran dalam kelas: Persentase mata kuliah S1 dan D4 yang menggunakan metode pembelajaran pemecahan kasus (case method atau pembelajaran kelompok berbasis projek (<i>team based project</i> / sebagai sebagian bobot evaluasi.	1,029	2,060	2,146	2,238.9	2,290.8
2.3	Akreditasi Internasional:	21	88.6	126.7	187.8	252

Kode	Sasaran Strategis/Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ Indikator	Alokasi Pendanaan (dalam juta rupiah)				
		2020	2021	2022	2023	2024
	Persentase program studi S1 dan D4 yang memiliki akreditasi atau sertifikat internasional yang diakui pemerintah.					
3	Meningkatnya kualitas dosen pendidikan tinggi					
3.1	Dosen di luar kampus: Persentase dosen yang berkegiatan tridarma di kampus lain, di QS100 berdasarkan bidang ilmu (QS100 bg subject), bekerja sebagai praktisi di dunia industri, atau membina mahasiswa yang berhasil meraih prestasi paling rendah tingkat nasional dalam 5 (lima) tahun terakhir.	35	121	138	152	166.8
3.2	Kualifikasi dosen: Persentase dosen tetap: a. berkualifikasi akademik S3; b. memiliki sertifikat kompetensi/ profesi yang diakui oleh industri dan dunia kerja; atau b. berasal dari kalangan praktisi profesional, dunia industri, atau dunia kerja.	202	477	494.5	789.9	945
3.3	Penerapan riset dosen: Jumlah keluaran penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen.	328.5	521	571.1	625.9	686
4.	Meningkatnya tata kelola satuan kerja di lingkungan Universitas Tidar					
4.1	Rata-rata predikat SAKIP Satker minimal BB	451.2	473.78	497.46	522.3	548.41
4.2	Rata-rata nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L Satker minimal 80	1,392	1,461.6	1,534.7	1,611.4	1,692

BAB V

PENUTUP

Rencana Strategis tahun 2020-2024 merupakan landasan penyusunan Rencana Kegiatan dan Anggaran (RKA) mulai dari program studi, fakultas, hingga universitas serta seluruh unit-unit pelaksanaannya. Penyusunan renstra UNTIDAR 2020-2024 ini mengacu pada sejumlah produk kebijakan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan serta sejumlah produk kebijakan jangka panjang UNTIDAR, keputusan senat akademik, yang seluruhnya dianalisis berdasarkan faktor internal dan eksternal. Rencanan strategis UNTIDAR 2020-2024 ini memuat program kerja untuk mencapai sasaran strategis yang telah ditargetkan dengan memperhatikan kondisi internal UNTIDAR saat ini berupa kekuatan dan kelemahan, selain juga ancaman untuk UNTIDAR yang menjadi isu-isu penting yang dapat menghambat ketercapaian visi Menjadi Universitas Unggul Dalam Bidang Kewirausahaan Berbasis Sumberdaya dan Kearifan Lokal. Isu penting yang menjadi perhatian dalam kurun waktu 5 tahun kedepan adalah pengembangan UNTIDAR menjadi multikampus yang ditandai dengan pembukaan kampus baru di Kota Magelang, Kampus Kabupaten Magelang, Kampus Kabupaten Temanggung, dan Kampus Kabupaten Wonosobo. Rencana ini mendapat dukungan sepenuhnya dari Pemerintah Daerah dan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dengan pemberian hak milik kepada UNTIDAR. Hal ini dapat menjadi peluang sekaligus ancaman dalam pengembangan kampus UNTIDAR kedepan.

Pembangunan kampus baru tentunya membutuhkan sumberdaya manusia yang berkualitas serta kemampuan untuk menciptakan budaya akademik yang baik dengan segala pendukungnya. Dengan demikian dibutuhkan eprsiapan yang sangat matang tidak hanya dari segi fisik saja.

Pendanaan implementasi Rencana Strategis ini berasal dari anggaran DIPA UNTIDAR, dan sumber-sumber lain yang tidak mengikat. Dalam implementasinya melalui berbagai program, UNTIDAR diharapkan memiliki kemampuan untuk merespon berbagai perubahan baik internal maupun eksternal. Monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan akan diselenggarakan untuk mengukur dan menilai capaian serta implementasi nya sesuai dengan Indikator Kinerja Utama yang merupakan indikator kinerja minimal dan Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan serta Indikator Kinerja Tambahan yang merupakan hasil dari analisis SWOT UNTIDAR. Apabila terjadi perubahan lingkungan strategis di luar prediksi sehingga Rencana Strategis menghadapi kendala besar untuk implementasinya, maka dapat dilakukan perubahan atas inisiatif Pimpinan Universitas, yang diajukan kepada Senat Universitas untuk mendapat persetujuan. Rencana Strategis ini harus dijabarkan dalam Rencana Operasional (RENOP) dan dilengkapi dengan target-target indikator kinerja program serta unit kerja untuk mengevaluasi keberhasilan program program yang tercantum di dalamnya dan kegiatan-kegiatan yang diperlukan dalam rangka menjalankan program.

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Matriks Kinerja dan Pendanaan

KODE	Sasaran Strategis/Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ Indikator	Satuan	Target					Alokasi (dalam jutaan rupiah)				
			2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
1	Meningkatnya kualitas lulusan pendidikan tinggi											
1.1.	Kesiapan kerja lulusan: Presentase lulusan S1 dan D3 yang berhasil: a. mendapat pekerjaan b. melanjutkan studi c. menjadi wiraswasta	%	55	58	61	64	67	2.246,9	2.226	2.522,7	2.843	3.175
1.2.	Mahasiswa di luar kampus: Presentase lulusan S1 dan D3 yang berhasil: a. menghabiskan paling sedikit 20 (dua puluh) sks di luar kampus; atau b. meraih prestasi paling rendah tingkat nasional.	%	20	21	22	23,15	24,3	144,8	672,2	754	838	923,6
2	Meningkatnya kualitas kurikulum dan pembelajaran											
2.1.	Kemitraan program studi: Persentase program studi S 1 dan D4 yang melaksanakan kerja sama dengan mitra.	%	35	36,75	38,6	40,5	42,5	403	593,9	631	674	567
2.2.	Pembelajaran dalam kelas: Persentase mata kuliah S1 dan D4 yang menggunakan metode pembelajaran pemecahan kasus (case method atau pembelajaran kelompok berbasis projek (team based project/ sebagai sebagian bobot evaluasi.	%	25	26,25	27,56	28,9	30,3	1.029	2.060	2.146	2.238,9	2.290,8
2.3	Akreditasi Internasional: Persentase program studi S1 dan D4 yang memiliki akreditasi atau sertifikat internasional yang diakui pemerintah.	%	2,5	2,62	2,75	2,8	3,03	21	88,6	126,7	187,8	252

KODE	Sasaran Strategis/Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ Indikator	Satuan	Target					Alokasi (dalam jutaan rupiah)				
			2020	2021	2022	2023	2024	2020	2021	2022	2023	2024
3	Meningkatnya kualitas dosen pendidikan tinggi											
3.1.	Dosen di luar kampus: Persentase dosen yang berkegiatan tridarma di kampus lain, di QS100 berdasarkan bidang ilmu (QS100 bg subject), bekerja sebagai praktisi di dunia industri, atau membina mahasiswa yang berhasil meraih prestasi paling rendah tingkat nasional dalam 5 (lima) tahun terakhir.	%	15	15,75	16,53	17,36	18,23	35	121	138	152	166,8
3.2.	Kualifikasi dosen: Persentase dosen tetap: a. berkualifikasi akademik S3; b. memiliki sertifikat kompetensi/ profesi yang diakui oleh industri dan dunia kerja; atau c. berasal dari kalangan praktisi profesional, dunia industri, atau dunia kerja.	%	30	31,5	33,07	34,72	36,46	202	477	494,5	789,9	945
3.3.	Penerapan riset dosen: Jumlah keluaran penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen.	Hasil Penelitian per Jumlah Dosen	0,1	0,11	0,12	0,13	0,14	328,5	521	571,1	625,9	686
4	Meningkatnya tata kelola satuan kerja di lingkungan Universitas Tidar											
4.1.	Rata-rata predikat SAKIP Satker minimal BB	Predikat	BB	BB	BB	BB	BB	451,2	473,78	497,46	522,3	548,41
4.2.	Rata-rata nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L Satker minimal 80	Nilai	80	80	80	80	80	1.392	1.461,6	1.534,7	1.611,4	1.692

Lampiran 2: Definisi Operasional, Metode Penghitungan, dan Sumber Data

DEFINISI, KRITERIA, DAN FORMULA INDIKATOR KINERJA UTAMA UNIVERSITAS TIDAR TAHUN 2020

Kode	Indikator Kinerja	Definisi Operasional	Metode Penghitungan	Sumber
1.1.	Kesiapan kerja lulusan: Persentase lulusan S1 dan D3 yang berhasil: a. mendapat pekerjaan; b. melanjutkan studi; atau c. menjadi wiraswasta.	<p>a. Kriteria pekerjaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) mendapatkan pekerjaan dengan masa tunggu kurang dari 6 (enam) bulan dan gaji lebih dari 1,2 (satu koma dua) kali Upah Minimum Regional (UMR) di: <ol style="list-style-type: none"> a) perusahaan swasta, termasuk perusahaan nasional, perusahaan multinasional, perusahaan rintisan (<i>startup company</i>), Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM), dan seterusnya; b) organisasi nirlaba; c) institusi/organisasi multilateral; d) lembaga pemerintah; atau e) Badan Usaha Milik Negara (BUMN)/Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), atau 2) sudah berpenghasilan lebih dari 1,2 (satu koma dua) kali UMR sebelum lulus, bekerja paruh waktu (<i>part-time</i>) atau magang di perusahaan dalam kategori sebagaimana disebut pada angka 1) di atas. <p>b. Kriteria kelanjutan studi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Perguruan Tinggi Negeri (PTN) Akademik Mendapatkan surat penerimaan untuk melanjutkan proses pembelajaran di program studi S2/S2 terapan, S3/S3 terapan di dalam negeri atau luar negeri dalam jangka waktu kurang dari 12 (dua belas) bulan setelah lulus. <p>c. Kriteria kewiraswastaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) PTN Akademik dan PTN Vokasi: <ol style="list-style-type: none"> a) mulai bekerja dalam waktu kurang dari 6 (enam) bulan setelah lulus dan berpenghasilan lebih dari 1,2 (satu koma dua) kali UMR, sebagai: <ul style="list-style-type: none"> - pendiri atau pasangan pendiri (<i>co-founder</i>) perusahaan; atau - pekerja lepas (<i>freelancer</i>), atau b) sudah berpenghasilan lebih dari 1,2 (satu koma dua) kali UMR sebelum lulus, bekerja sebagai peran sebagaimana disebut pada huruf a) di atas. 	$\frac{n}{t} \times 100$ <p>n = lulusan S1 dan D3 yang berhasil mendapat pekerjaan, melanjutkan studi, atau menjadi wiraswasta. t = total jumlah lulusan S1 dan D3</p>	IKU
1.2.	Mahasiswa di luar kampus: Persentase lulusan S1 dan D3 yang: a. menghabiskan paling sedikit 20 (dua puluh) sks di luar kampus; atau b. meraih prestasi paling rendah tingkat nasional.	<p>a. Pengalaman di luar kampus: Lulusan yang mendapatkan paling sedikit 20 (dua puluh) sks dari kegiatan di luar kampus (dengan dosen pembimbing), sesuai dengan Buku Panduan Merdeka Belajar - Kampus Merdeka. Kegiatan boleh dikombinasikan dan dihitung kumulatif:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Magang atau praktik kerja: Kegiatan magang di sebuah perusahaan, organisasi nirlaba, organisasi multilateral, institusi pemerintah, ataupun perusahaan rintisan (<i>startup company</i>). Bagi program studi vokasi yang sudah memiliki program magang wajib, tidak dapat dihitung. 2) Proyek di desa: Proyek sosial/pengabdian kepada masyarakat untuk pemberdayaan masyarakat di pedesaan atau daerah terpencil dalam membangun ekonomi rakyat, infrastruktur, dan lain-lain. 3) Mengajar di sekolah: Kegiatan mengajar di sekolah dasar dan menengah selama beberapa bulan. Sekolah dapat berlokasi di kota, desa, ataupun daerah terpencil. 	$\frac{n}{t} \times 100$ <p>n = jumlah mahasiswa S1 dan D3 yang menjalankan paling sedikit 20 (dua puluh) sks di luar kampus atau berprestasi dalam kompetisi atau lomba paling rendah tingkat nasional. t = Total jumlah mahasiswa.</p>	IKU

Kode	Indikator Kinerja	Definisi Operasional	Metode Penghitungan	Sumber
		<p>4) Pertukaran pelajar: Mengambil kelas atau semester di perguruan tinggi, baik luar negeri maupun dalam negeri berdasarkan perjanjian kerja sama yang sudah diadakan antar perguruan tinggi atau pemerintah.</p> <p>5) Penelitian atau riset: Kegiatan riset akademik, baik sains maupun sosial humaniora yang dilakukan di bawah pengawasan peneliti.</p> <p>6) Kegiatan wirausaha: Mahasiswa mengembangkan kegiatan kewirausahaan secara mandiri, dibuktikan dengan penjelasan/proposal kegiatan kewirausahaan dan bukti transaksi konsumen atau slip gaji pegawai.</p> <p>7) Studi atau proyek independen: Mahasiswa dapat mengembangkan sebuah proyek yang diinisiasi secara mandiri (untuk mengikuti lomba tingkat internasional yang relevan dengan keilmuannya, proyek teknologi, maupun rekayasa sosial) yang pengerjaannya dapat dilakukan secara mandiri ataupun bersama-sama dengan mahasiswa lain.</p> <p>8) Proyek kemanusiaan: Kegiatan sosial/pengabdian kepada masyarakat yang merupakan program perguruan tinggi atau untuk sebuah yayasan atau organisasi kemanusiaan, baik di dalam maupun luar negeri (seperti penanganan bencana alam, pemberdayaan masyarakat, penyelamatan lingkungan, palang merah, <i>peace corps</i>, dan seterusnya), yang disetujui perguruan tinggi.</p> <p>b. Kriteria prestasi Berprestasi dalam kompetisi atau lomba paling rendah tingkat nasional.</p>		
2.1.	Kemitraan program studi: Persentase program studi S1 dan D3 yang melaksanakan kerjasama dengan mitra	<p>a. Kriteria Kemitraan Perjanjian kerja sama yang setidaknya menyatakan komitmen mitra dalam penyerapan lulusan. Dapat diperkuat dengan bentuk kerja sama lainnya seperti:</p> <p>1) Untuk PTN Akademik:</p> <p>a) pengembangan kurikulum bersama (merencanakan hasil (<i>output</i>) pembelajaran, konten, dan metode pembelajaran); dan</p> <p>b) menyediakan program magang paling sedikit 1 (satu) semester penuh.</p> <p>b. Kriteria mitra</p> <p>1) perusahaan multinasional; 2) perusahaan nasional berstandar tinggi; 3) perusahaan teknologi global; 4) perusahaan rintisan (<i>startup company</i>) teknologi ; 5) organisasi nirlaba kelas dunia; 6) institusi/ organisasi multilateral; 7) perguruan tinggi yang masuk dalam daftar QS 100 berdasarkan bidang ilmu (<i>QS100 by subject</i>); 8) perguruan tinggi, fakultas, atau program studi dalam bidang yang relevan (untuk PTN 9) instansi pemerintah, BUMN, dan/atau BUMD 10) rumah sakit; 11) UMKM; atau 12) lembaga riset pemerintah, swasta, nasional, maupun internasional.</p>	$\frac{n}{(x-y)} \times 100$ <p>n = jumlah program studi S1 dan D3 yang melaksanakan kerja sama dengan mitra x = jumlah program studi S1 y = jumlah program studi D3</p>	IKU

Kode	Indikator Kinerja	Definisi Operasional	Metode Penghitungan	Sumber
2.2.	Pembelajaran dalam kelas : Persentase mata kuliah S1 dan D3 yang menggunakan metode pembelajaran pemecahan kasus (<i>case method</i>) atau pembelajaran kelompok berbasis proyek (<i>team-based project</i>) sebagai sebagian bobot evaluasi	<p>a. Kriteria metode pembelajaran di dalam kelas harus menggunakan salah satu atau kombinasi dari metode pembelajaran pemecahan kasus (<i>case method</i>) atau pembelajaran kelompok berbasis proyek (<i>team-based project</i>).</p> <p>1) Pemecahan kasus (<i>case method</i>):</p> <ol style="list-style-type: none"> mahasiswa berperan sebagai "protagonis" yang berusaha untuk memecahkan sebuah kasus; mahasiswa melakukan analisis terhadap kasus untuk membangun rekomendasi solusi, dibantu dengan diskusi kelompok untuk menguji dan mengembangkan rancangan solusi; dan kelas berdiskusi secara aktif, dengan mayoritas dari percakapan dilakukan oleh mahasiswa, sedangkan dosen hanya memfasilitasi dengan cara mengarahkan diskusi, memberikan pertanyaan, dan observasi. <p>2) Pembelajaran kelompok berbasis proyek (<i>team-based project</i>):</p> <ol style="list-style-type: none"> kelas dibagi menjadi kelompok lebih dari 1 (satu) mahasiswa untuk mengerjakan tugas bersama selama jangka waktu yang ditentukan; kelompok diberikan masalah nyata yang terjadi di masyarakat atau pertanyaan kompleks, lalu diberikan ruang untuk membuat rencana kerja dan model kolaborasi; setiap kelompok mempersiapkan presentasi/karya akhir yang ditampilkan di depan dosen, kelas, atau audiens lainnya yang dapat memberikan umpan balik yang konstruktif; dan dosen membina setiap kelompok selama periode pekerjaan proyek dan mendorong mahasiswa untuk berpikir kritis dan kreatif dalam kolaborasi. <p>b. Kriteria evaluasi: 50% (lima puluh persen) dari bobot nilai akhir harus berdasarkan kualitas partisipasi diskusi kelas (<i>case method</i>) dan/ atau presentasi akhir pembelajaran kelompok berbasis proyek (<i>team-based project</i>).</p>	$\frac{n}{t} \times 100$ <p>n = jumlah mata kuliah yang menggunakan <i>case method</i> atau <i>team-based project</i> sebagai bagian dari bobot evaluasi. t = total jumlah mata kuliah</p>	IKU
2.3.	Akreditasi Internasional: Presentase program studi S1 yang memiliki akreditasi atau sertifikat internasional yang diakui penuh	<p>Kriteria Akreditasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> Lembaga akreditasi yang sudah diakui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dalam persetujuan internasional (sesuai dengan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 83/P/2020 tentang Lembaga Akreditasi Internasional); atau Lembaga akreditasi internasional lainnya: <ol style="list-style-type: none"> British Accreditation Council (BAC); The Southern Association of Colleges and Schools Commission on Colleges (SACSCOC); The Quality Assurance Agency (QAA); The Association to Advance Collegiate Schools of Business /AACSB International); Accreditation Board for Engineering and Technology (ABET); Accreditation Council for Pharmacy Education (ACPE); Hong Kong Council for Accreditation of Academic & Vocational Qualifications Higher Education Evaluation and Accreditation Council of Taiwan (HEEACT); Tertiary Education Quality and Standards Agency (TEQSA); The Association to Advance Collegiate Schools of Business (AACSB); The Association of MBAs (AMBA); EFMD Quality Improvement System (EQUIS); International Accreditation Council for Business Education (IACBE); Association of Asia-Pacific Business Schools (AAPBS); Accreditation Council for Business Schools and Programs (ACBSP); Royal Society of Chemistry (RSC); The Rehabilitation Council of India (RCI); atau Council for the Accreditation of Educator Preparation (CAEP). 	$\frac{n}{(x+y)} \times 100$ <p>n = jumlah program studi S1 dan D3 yang memiliki akreditasi atau sertifikat internasional yang diakui pemerintah. x = jumlah program studi S1 y = jumlah program studi D3</p>	IKU

Kode	Indikator Kinerja	Definisi Operasional	Metode Penghitungan	Sumber
3.1.	Dosen di luar kampus: Persentase dosen yang berkegiatan tridarma di kampus lain, di QS100 berdasarkan bidang ilmu (QS100 <i>by subject</i>), bekerja sebagai praktisi di dunia industri, atau membina mahasiswa yang berhasil meraih prestasi paling rendah tingkat nasional dalam 5 (lima) tahun terakhir.	<p>a. Syarat pelaporan ke Pimpinan Perguruan Tinggi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) kegiatan harus sepengetahuan institusi atau pimpinan perguruan tinggi, minimal dengan persetujuan tingkat Ketua Departemen atau Dekan; 2) Format kegiatan dapat berupa kebijakan cuti meninggalkan tugas akademik dan administratif dalam satu kurun tertentu untuk kepentingan riset atau menulis karya akademik dengan tetap mendapatkan penghasilan dari intitusi tempatnya bekerja (<i>sabbatical leave</i>) atau paruh waktu (<i>part-time</i>); 3) kegiatan harus disertai kontrak atau surat keputusan di antara perguruan tinggi asal dan organisasi luar kampus; dan 4) dosen dapat diberikan keringanan beban kerja/jumlah sks yang harus dicapai selama sedang berkegiatan tridarma di luar kampus. <p>b. Kriteria Perguruan Tinggi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) perguruan tinggi, baik di dalam negeri maupun di luar negeri yang setidaknya memiliki program studi yang terdaftar dalam QS100 berdasarkan bidang ilmu (QS100 <i>by subject</i>); atau 2) perguruan tinggi di dalam negeri lainnya. <p>c. Kriteria Kegiatan:</p> <p>Daftar kegiatan dapat mengacu pada rubrik kegiatan beban kerja dosen. Beberapa contoh kegiatan, antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Pendidikan: menjadi pengajar, pembimbing, penilai mahasiswa, membina kegiatan mahasiswa, mengembangkan program studi atau rencana kuliah, dan seterusnya. 2) Penelitian: memulai penelitian baru, membantu penelitian dosen di kampus lain, membuat rancangan dan karya teknologi yang dipatenkan, dan seterusnya. 3) Pengabdian kepada masyarakat: fasilitasi pembelajaran pengabdian masyarakat, fasilitasi kuliah kerja nyata, memberi latihan kepada masyarakat, dan seterusnya. <p>d. Kriteria Pengalaman Praktisi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Untuk PTN Akademik dan PTN Vokasi Bekerja sebagai peneliti, konsultan, atau pegawai penuh waktu (<i>full time</i>) atau paruh waktu (<i>part time</i>) di: <ol style="list-style-type: none"> a) perusahaan multinasional; b) perusahaan swasta nasional; c) perusahaan teknologi global; d) perusahaan rintisan (<i>startup company</i>) teknologi; e) organisasi nirlaba kelas dunia; f) institusi/organisasi multilateral; g) lembaga pemerintah; atau h) BUMN/BUMD. <p>e. Kriteria prestasi Berprestasi dalam kompetisi atau lomba paling rendah tingkat nasional.</p>	$\frac{n}{x+y} \times 100$ <p>n = jumlah dosen yang berkegiatan tridarma di perguruan tinggi lain, berkegiatan tridarma di QS100 berdasarkan bidang ilmu (QS100 <i>by subject</i>), atau bekerja sebagai praktisi di dunia industri dalam 5 (lima) tahun terakhir.</p> <p>x : jumlah dosen dengan Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN).</p> <p>y : jumlah dosen dengan Nomor Induk Dosen Khusus (NIDK).</p>	IKU
3.2.	Kualifikasi dosen: Persentase dosen tetap: a. berkualifikasi akademik S3; b. memiliki sertifikat kompetensi/profesi yang diakui oleh industri dan dunia kerja; atau c. berasal dari kalangan praktisi profesional, dunia industri, atau dunia kerja.	<p>a. Kualifikasi Akademik S3 Kualifikasi akademik S3/S3 terapan dari perguruan tinggi dalam negeri atau luar negeri yang relevan dengan program studi.</p> <p>b. Lembaga kompetensi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) nasional dengan lisensi Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) aktif 2) Lembaga Sertifikasi Kompetensi (LSK) yang diakui Kementerian Pendidikan dan 3) Lembaga atau asosiasi profesi atau sertifikasi internasional; 4) Sertifikasi dari perusahaan Fortune 500; atau 5) Sertifikasi dari perusahaan BUMN. 	$\frac{n}{x+y} \times 100$ <p>n = jumlah dosen yang berkualifikasi S3, memiliki sertifikat kompetensi/profesi, atau berpengalaman kerja sebagai praktisi.</p> <p>x = jumlah dosen dengan NIDN.</p> <p>y = jumlah dosen dengan NIDK.</p>	IKU

Kode	Indikator Kinerja	Definisi Operasional	Metode Penghitungan	Sumber								
		c. Berpengalaman Praktisi 1) Untuk PTN Akademik Berpengalaman kerja di: a) perusahaan multinasional; b) perusahaan swasta nasional; c) perusahaan teknologi global; d) perusahaan rintisan (<i>startup company</i>) teknologi; e) organisasi nirlaba kelas dunia; f) institusi/organisasi multilateral; g) lembaga pemerintah; atau h) BUMN/BUMD.										
3.3.	Penerapan Riset dosen: Jumlah keluaran penelitian dan pengabdian masyarakat yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen.	Kategori luaran: a. Karya tulis ilmiah, terdiri atas 1) Jurnal ilmiah, buku akademik, dan bab (<i>chapter</i>) dalam buku akademik. <table border="1" data-bbox="615 521 1438 894"> <thead> <tr> <th data-bbox="615 521 982 553">Kriteria Rekognisi Internasional</th> <th data-bbox="982 521 1438 553">Kriteria Penerapan di masyarakat</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="615 553 982 894"> <ul style="list-style-type: none"> - Terindeks oleh lembaga global yang bereputasi (urutan penulis tidak dibedakan bobotnya, untuk mendorong kolaborasi internasional); - karya ilmiah/buah pemikiran didiseminasikan di konferensi atau seminar internasional; atau - karya ilmiah/buah pemikiran didiseminasikan dalam bentuk artikel ilmiah populer yang diterbitkan di media dengan pembaca internasional. </td> <td data-bbox="982 553 1438 894"> <ul style="list-style-type: none"> - Ide di dalam jurnal, buku, atau bab (<i>chapter</i>) dipakai oleh pemerintah, perusahaan, atau organisasi luar dan diterapkan dalam sebuah proyek atau kegiatan; - penelitian dikutip lebih dari 10 (sepuluh) kali oleh peneliti lain; - hasil penelitian dipakai sebagai bahan mengajar oleh dosen lain; atau; buku berhasil diterbitkan dengan - skala distribusi tingkat nasional. </td> </tr> </tbody> </table> 2) Karya rujukan: buku saku (<i>handbook</i>) pedoman (<i>guidelines</i>), manual, buku teks (<i>textbook</i>), monograf, ensiklopedia, kamus. <table border="1" data-bbox="615 967 1438 1317"> <thead> <tr> <th data-bbox="615 967 982 1000">Kriteria Rekognisi Internasional</th> <th data-bbox="982 967 1438 1000">Kriteria Penerapan di masyarakat</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="615 1000 982 1317"> <ul style="list-style-type: none"> - Dipublikasikan oleh penerbit internasional; - dipakai di komunitas akademik atau profesional skala internasional; - disusun bersama penulis dengan latar belakang internasional, atau - terlibat dalam penyusunan buku saku (<i>handbook</i>) berisi pemikiran mutakhir dan orisinal dari sesama akademisi internasional yang mempunyai spesialisasi di bidangnya. </td> <td data-bbox="982 1000 1438 1317"> <ul style="list-style-type: none"> - Buku saku (<i>handbook</i>), buku teks (<i>textbook</i>), monograf dipakai oleh pemerintah, perusahaan, atau organisasi luar dan diterapkan dalam sebuah proyek atau kegiatan. </td> </tr> </tbody> </table>	Kriteria Rekognisi Internasional	Kriteria Penerapan di masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> - Terindeks oleh lembaga global yang bereputasi (urutan penulis tidak dibedakan bobotnya, untuk mendorong kolaborasi internasional); - karya ilmiah/buah pemikiran didiseminasikan di konferensi atau seminar internasional; atau - karya ilmiah/buah pemikiran didiseminasikan dalam bentuk artikel ilmiah populer yang diterbitkan di media dengan pembaca internasional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ide di dalam jurnal, buku, atau bab (<i>chapter</i>) dipakai oleh pemerintah, perusahaan, atau organisasi luar dan diterapkan dalam sebuah proyek atau kegiatan; - penelitian dikutip lebih dari 10 (sepuluh) kali oleh peneliti lain; - hasil penelitian dipakai sebagai bahan mengajar oleh dosen lain; atau; buku berhasil diterbitkan dengan - skala distribusi tingkat nasional. 	Kriteria Rekognisi Internasional	Kriteria Penerapan di masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> - Dipublikasikan oleh penerbit internasional; - dipakai di komunitas akademik atau profesional skala internasional; - disusun bersama penulis dengan latar belakang internasional, atau - terlibat dalam penyusunan buku saku (<i>handbook</i>) berisi pemikiran mutakhir dan orisinal dari sesama akademisi internasional yang mempunyai spesialisasi di bidangnya. 	<ul style="list-style-type: none"> - Buku saku (<i>handbook</i>), buku teks (<i>textbook</i>), monograf dipakai oleh pemerintah, perusahaan, atau organisasi luar dan diterapkan dalam sebuah proyek atau kegiatan. 	$\frac{n}{(x + y)}$ n = jumlah keluaran penelitian yang mendapat rekognisi internasional atau digunakan oleh industri/ masyarakat/ pemerintah n = jumlah dosen dengan NIDN y = jumlah dosen dengan NIDK	IKU
Kriteria Rekognisi Internasional	Kriteria Penerapan di masyarakat											
<ul style="list-style-type: none"> - Terindeks oleh lembaga global yang bereputasi (urutan penulis tidak dibedakan bobotnya, untuk mendorong kolaborasi internasional); - karya ilmiah/buah pemikiran didiseminasikan di konferensi atau seminar internasional; atau - karya ilmiah/buah pemikiran didiseminasikan dalam bentuk artikel ilmiah populer yang diterbitkan di media dengan pembaca internasional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ide di dalam jurnal, buku, atau bab (<i>chapter</i>) dipakai oleh pemerintah, perusahaan, atau organisasi luar dan diterapkan dalam sebuah proyek atau kegiatan; - penelitian dikutip lebih dari 10 (sepuluh) kali oleh peneliti lain; - hasil penelitian dipakai sebagai bahan mengajar oleh dosen lain; atau; buku berhasil diterbitkan dengan - skala distribusi tingkat nasional. 											
Kriteria Rekognisi Internasional	Kriteria Penerapan di masyarakat											
<ul style="list-style-type: none"> - Dipublikasikan oleh penerbit internasional; - dipakai di komunitas akademik atau profesional skala internasional; - disusun bersama penulis dengan latar belakang internasional, atau - terlibat dalam penyusunan buku saku (<i>handbook</i>) berisi pemikiran mutakhir dan orisinal dari sesama akademisi internasional yang mempunyai spesialisasi di bidangnya. 	<ul style="list-style-type: none"> - Buku saku (<i>handbook</i>), buku teks (<i>textbook</i>), monograf dipakai oleh pemerintah, perusahaan, atau organisasi luar dan diterapkan dalam sebuah proyek atau kegiatan. 											

Kode	Indikator Kinerja	Definisi Operasional	Metode Penghitungan	Sumber																
		<p>3) Studi Kasus</p> <table border="1" data-bbox="611 219 1428 370"> <thead> <tr> <th data-bbox="611 219 974 251">Kriteria Rekognisi Internasional</th> <th data-bbox="974 219 1428 251">Kriteria Penerapan di masyarakat</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="611 251 974 370">- Studi kasus digunakan sebagai bagian pembelajaran atau penelitian di perguruan tinggi luar negeri.</td> <td data-bbox="974 251 1428 370">- Studi kasus digunakan sebagai bahan pembelajaran pemecahan studi kasus (<i>case method</i>) dalam mata kuliah perguruan tinggi nasional.</td> </tr> </tbody> </table> <p>4) Laporan penelitian untuk mitra</p> <table border="1" data-bbox="611 456 1428 626"> <thead> <tr> <th data-bbox="611 456 974 488">Kriteria Rekognisi Internasional</th> <th data-bbox="974 456 1428 488">Kriteria Penerapan di masyarakat</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="611 488 974 626">- Memenuhi semua kriteria kesuksesan penerapan di masyarakat, pada skala multilateral atau internasional.</td> <td data-bbox="974 488 1428 626">- Penelitian diterapkan atau dikerjakan untuk lembaga pemerintah, perusahaan swasta, BUMN/BUMD, organisasi nirlaba, atau organisasi multilateral.</td> </tr> </tbody> </table> <p>b. Karya terapan, terdiri atas</p> <p>1) Produk fisik, digital, dan algoritme (termasuk prototipe)</p> <table border="1" data-bbox="611 769 1428 1110"> <thead> <tr> <th data-bbox="611 769 974 802">Kriteria Rekognisi Internasional</th> <th data-bbox="974 769 1428 802">Kriteria Penerapan di masyarakat</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="611 802 974 1110">- Mendapat penghargaan internasional; - dipakai oleh perusahaan atau organisasi pemerintah/non pemerintah berskala internasional; atau - terdapat kemitraan antara investor dan perusahaan atau organisasi pemerintah/non pemerintah berskala internasional.</td> <td data-bbox="974 802 1428 1110">- Memperoleh paten nasional; - pengakuan asosiasi; - dipakai oleh perusahaan atau organisasi pemerintah/non pemerintah; atau - terdapat kemitraan antara investor dan perusahaan atau organisasi pemerintah/non pemerintah berskala internasional.</td> </tr> </tbody> </table> <p>2) Pengembangan invensi dengan mitra</p> <table border="1" data-bbox="611 1196 1428 1338"> <thead> <tr> <th data-bbox="611 1196 974 1229">Kriteria Rekognisi Internasional</th> <th data-bbox="974 1196 1428 1229">Kriteria Penerapan di masyarakat</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="611 1229 974 1338">- Karya dikembangkan bersama dengan mitra internasional atau multinasional.</td> <td data-bbox="974 1229 1428 1338">- Karya didanai oleh, dikembangkan bersama dengan, atau digunakan oleh industri di dalam negeri.</td> </tr> </tbody> </table>	Kriteria Rekognisi Internasional	Kriteria Penerapan di masyarakat	- Studi kasus digunakan sebagai bagian pembelajaran atau penelitian di perguruan tinggi luar negeri.	- Studi kasus digunakan sebagai bahan pembelajaran pemecahan studi kasus (<i>case method</i>) dalam mata kuliah perguruan tinggi nasional.	Kriteria Rekognisi Internasional	Kriteria Penerapan di masyarakat	- Memenuhi semua kriteria kesuksesan penerapan di masyarakat, pada skala multilateral atau internasional.	- Penelitian diterapkan atau dikerjakan untuk lembaga pemerintah, perusahaan swasta, BUMN/BUMD, organisasi nirlaba, atau organisasi multilateral.	Kriteria Rekognisi Internasional	Kriteria Penerapan di masyarakat	- Mendapat penghargaan internasional; - dipakai oleh perusahaan atau organisasi pemerintah/non pemerintah berskala internasional; atau - terdapat kemitraan antara investor dan perusahaan atau organisasi pemerintah/non pemerintah berskala internasional.	- Memperoleh paten nasional; - pengakuan asosiasi; - dipakai oleh perusahaan atau organisasi pemerintah/non pemerintah; atau - terdapat kemitraan antara investor dan perusahaan atau organisasi pemerintah/non pemerintah berskala internasional.	Kriteria Rekognisi Internasional	Kriteria Penerapan di masyarakat	- Karya dikembangkan bersama dengan mitra internasional atau multinasional.	- Karya didanai oleh, dikembangkan bersama dengan, atau digunakan oleh industri di dalam negeri.		
Kriteria Rekognisi Internasional	Kriteria Penerapan di masyarakat																			
- Studi kasus digunakan sebagai bagian pembelajaran atau penelitian di perguruan tinggi luar negeri.	- Studi kasus digunakan sebagai bahan pembelajaran pemecahan studi kasus (<i>case method</i>) dalam mata kuliah perguruan tinggi nasional.																			
Kriteria Rekognisi Internasional	Kriteria Penerapan di masyarakat																			
- Memenuhi semua kriteria kesuksesan penerapan di masyarakat, pada skala multilateral atau internasional.	- Penelitian diterapkan atau dikerjakan untuk lembaga pemerintah, perusahaan swasta, BUMN/BUMD, organisasi nirlaba, atau organisasi multilateral.																			
Kriteria Rekognisi Internasional	Kriteria Penerapan di masyarakat																			
- Mendapat penghargaan internasional; - dipakai oleh perusahaan atau organisasi pemerintah/non pemerintah berskala internasional; atau - terdapat kemitraan antara investor dan perusahaan atau organisasi pemerintah/non pemerintah berskala internasional.	- Memperoleh paten nasional; - pengakuan asosiasi; - dipakai oleh perusahaan atau organisasi pemerintah/non pemerintah; atau - terdapat kemitraan antara investor dan perusahaan atau organisasi pemerintah/non pemerintah berskala internasional.																			
Kriteria Rekognisi Internasional	Kriteria Penerapan di masyarakat																			
- Karya dikembangkan bersama dengan mitra internasional atau multinasional.	- Karya didanai oleh, dikembangkan bersama dengan, atau digunakan oleh industri di dalam negeri.																			

Kode	Indikator Kinerja	Definisi Operasional	Metode Penghitungan	Sumber								
		<p>c. Karya seni, terdiri atas:</p> <p>1) Visual, audio, audio-visual, pertunjukan, (<i>performance</i>)</p> <table border="1" data-bbox="619 246 1444 748"> <thead> <tr> <th data-bbox="619 246 982 289">Kriteria Rekognisi Internasional</th> <th data-bbox="982 246 1444 289">Kriteria Penerapan di masyarakat</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="619 289 982 748"> Koleksi karya asli, bukan karya reproduksi dan: - dapat <i>sponsorship</i>/ pendanaan dari organisasi non pemerintah internasional; - tercantum pada katalog pameran terbitan internasional, baik akademik maupun komersil; - ditampilkan di festival, pameran, dan pertunjukan berskala internasional dengan proses seleksi yang ketat (misalnya panel juri, dan tema, dan lain-lain); atau - mendapat penghargaan berskala internasional. </td> <td data-bbox="982 289 1444 748"> Koleksi karya asli, bukan karya reproduksi dan: - dapat <i>sponsorship</i>/pendanaan dari organisasi non pemerintah; - dipublikasikan dalam pameran atau pertunjukan resmi nasional; - lolos kurasi pihak ketiga; - metode berkarya (<i>art methods</i>) digunakan untuk kepentingan masyarakat seperti <i>art therapy</i> untuk situasi kebencanaan, penerapan desain yang inklusif untuk disabilitas, dan lain-lain; atau - diakuisisi atau dibiayai oleh industri atau pemerintah. </td> </tr> </tbody> </table> <p>2) Desain konsep, desain produk, desain komunikasi visual, desain arsitektur,</p> <table border="1" data-bbox="619 837 1444 1247"> <thead> <tr> <th data-bbox="619 837 982 880">Kriteria Rekognisi Internasional</th> <th data-bbox="982 837 1444 880">Kriteria Penerapan di masyarakat</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="619 880 982 1247"> - Karya tercantum pada katalog pameran terbitan internasional, baik akademik maupun komersil; - karya ditampilkan di festival, pameran, dan pertunjukan berskala internasional; atau - karya mendapat penghargaan berskala internasional. </td> <td data-bbox="982 880 1444 1247"> - Koleksi karya asli; - dipublikasikan dalam pameran atau pertunjukan resmi di daerah maupun nasional; - lolos kurasi pihak ketiga; metode berkarya (<i>art methods</i>) digunakan untuk kepentingan masyarakat seperti <i>art therapy</i> untuk situasi kebencanaan, penerapan desain yang inklusif untuk disabilitas, dan lain-lain; atau - karya diakuisisi atau dibiayai oleh industri atau pemerintah. </td> </tr> </tbody> </table>	Kriteria Rekognisi Internasional	Kriteria Penerapan di masyarakat	Koleksi karya asli, bukan karya reproduksi dan: - dapat <i>sponsorship</i> / pendanaan dari organisasi non pemerintah internasional; - tercantum pada katalog pameran terbitan internasional, baik akademik maupun komersil; - ditampilkan di festival, pameran, dan pertunjukan berskala internasional dengan proses seleksi yang ketat (misalnya panel juri, dan tema, dan lain-lain); atau - mendapat penghargaan berskala internasional.	Koleksi karya asli, bukan karya reproduksi dan: - dapat <i>sponsorship</i> /pendanaan dari organisasi non pemerintah; - dipublikasikan dalam pameran atau pertunjukan resmi nasional; - lolos kurasi pihak ketiga; - metode berkarya (<i>art methods</i>) digunakan untuk kepentingan masyarakat seperti <i>art therapy</i> untuk situasi kebencanaan, penerapan desain yang inklusif untuk disabilitas, dan lain-lain; atau - diakuisisi atau dibiayai oleh industri atau pemerintah.	Kriteria Rekognisi Internasional	Kriteria Penerapan di masyarakat	- Karya tercantum pada katalog pameran terbitan internasional, baik akademik maupun komersil; - karya ditampilkan di festival, pameran, dan pertunjukan berskala internasional; atau - karya mendapat penghargaan berskala internasional.	- Koleksi karya asli; - dipublikasikan dalam pameran atau pertunjukan resmi di daerah maupun nasional; - lolos kurasi pihak ketiga; metode berkarya (<i>art methods</i>) digunakan untuk kepentingan masyarakat seperti <i>art therapy</i> untuk situasi kebencanaan, penerapan desain yang inklusif untuk disabilitas, dan lain-lain; atau - karya diakuisisi atau dibiayai oleh industri atau pemerintah.		
Kriteria Rekognisi Internasional	Kriteria Penerapan di masyarakat											
Koleksi karya asli, bukan karya reproduksi dan: - dapat <i>sponsorship</i> / pendanaan dari organisasi non pemerintah internasional; - tercantum pada katalog pameran terbitan internasional, baik akademik maupun komersil; - ditampilkan di festival, pameran, dan pertunjukan berskala internasional dengan proses seleksi yang ketat (misalnya panel juri, dan tema, dan lain-lain); atau - mendapat penghargaan berskala internasional.	Koleksi karya asli, bukan karya reproduksi dan: - dapat <i>sponsorship</i> /pendanaan dari organisasi non pemerintah; - dipublikasikan dalam pameran atau pertunjukan resmi nasional; - lolos kurasi pihak ketiga; - metode berkarya (<i>art methods</i>) digunakan untuk kepentingan masyarakat seperti <i>art therapy</i> untuk situasi kebencanaan, penerapan desain yang inklusif untuk disabilitas, dan lain-lain; atau - diakuisisi atau dibiayai oleh industri atau pemerintah.											
Kriteria Rekognisi Internasional	Kriteria Penerapan di masyarakat											
- Karya tercantum pada katalog pameran terbitan internasional, baik akademik maupun komersil; - karya ditampilkan di festival, pameran, dan pertunjukan berskala internasional; atau - karya mendapat penghargaan berskala internasional.	- Koleksi karya asli; - dipublikasikan dalam pameran atau pertunjukan resmi di daerah maupun nasional; - lolos kurasi pihak ketiga; metode berkarya (<i>art methods</i>) digunakan untuk kepentingan masyarakat seperti <i>art therapy</i> untuk situasi kebencanaan, penerapan desain yang inklusif untuk disabilitas, dan lain-lain; atau - karya diakuisisi atau dibiayai oleh industri atau pemerintah.											

Kode	Indikator Kinerja	Definisi Operasional	Metode Penghitungan	Sumber								
2.1.	Kemitraan program studi: Persentase program studi S1 dan D3 yang melaksanakan kerjasama dengan mitra	<p>3) Karya tulis novel, sajak, puisi, notasi musik</p> <table border="1" data-bbox="617 164 1440 412"> <thead> <tr> <th>Kriteria Rekognisi Internasional</th> <th>Kriteria Penerapan di masyarakat</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>- karya mendapat penghargaan (<i>award, shortisting, prizes</i>) berskala internasional; - karya ditampilkan di festival atau acara pertunjukan berskala nasional; atau karya ditinjau/direviu secara substansial oleh kalangan akademisi/praktisi internasional.</td> <td>- karya asli; - karya dipublikasikan/didiskusikan di festival atau acara pertunjukan berskala nasional; - karya diterbitkan, baik oleh penerbit komersial yang bereputasi; atau karya dibiayai oleh industri atau pemerintah.</td> </tr> </tbody> </table> <p>4) Karya preservasi, contoh: modernisasi seni tari daerah</p> <table border="1" data-bbox="617 483 1440 829"> <thead> <tr> <th>Kriteria Rekognisi Internasional</th> <th>Kriteria Penerapan di masyarakat</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>- Dapat sponsorship/pendanaan dari organisasi non pemerintah internasional; - karya tercantum pada katalog pameran terbitan internasional, baik akademik maupun komersil; - karya ditampilkan di festival, pameran, dan pertunjukan berskala internasional dengan proses seleksi yang ketat (misalnya panel juri, tema, dan lain-lain); atau karya mendapat penghargaan berskala internasional.</td> <td>- Dapat sponsorship/pendanaan dari organisasi non pemerintah; - dipublikasikan dalam pameran atau pertunjukan resmi nasional; - lolos kurasi pihak ketiga; atau karya diakuisisi atau dibiayai oleh sektor privat atau industri atau pemerintah.</td> </tr> </tbody> </table> <p>a. Kriteria Kemitraan Perjanjian kerja sama yang setidaknya menyatakan komitmen mitra dalam penyerapan lulusan. Dapat diperkuat dengan bentuk kerja sama lainnya seperti: 1) Untuk PTN Akademik: a) pengembangan kurikulum bersama (merencanakan hasil (<i>output</i>) pembelajaran, konten, dan metode pembelajaran); dan b) menyediakan program magang paling sedikit 1 (satu) semester penuh.</p> <p>b. Kriteria mitra 1) perusahaan multinasional; 2) perusahaan nasional berstandar tinggi; 3) perusahaan teknologi global; 4) perusahaan rintisan (<i>startup company</i>) teknologi ; 5) organisasi nirlaba kelas dunia; 6) institusi/ organisasi multilateral; 7) perguruan tinggi yang masuk dalam daftar QS 100 berdasarkan bidang ilmu (<i>QS100 by subject</i>); 8) perguruan tinggi, fakultas, atau program studi dalam bidang yang relevan (untuk PTN 9) instansi pemerintah, BUMN, dan/atau BUMD 10) rumah sakit; 11) UMKM; atau 12) lembaga riset pemerintah, swasta, nasional, maupun internasional.</p>	Kriteria Rekognisi Internasional	Kriteria Penerapan di masyarakat	- karya mendapat penghargaan (<i>award, shortisting, prizes</i>) berskala internasional; - karya ditampilkan di festival atau acara pertunjukan berskala nasional; atau karya ditinjau/direviu secara substansial oleh kalangan akademisi/praktisi internasional.	- karya asli; - karya dipublikasikan/didiskusikan di festival atau acara pertunjukan berskala nasional; - karya diterbitkan, baik oleh penerbit komersial yang bereputasi; atau karya dibiayai oleh industri atau pemerintah.	Kriteria Rekognisi Internasional	Kriteria Penerapan di masyarakat	- Dapat sponsorship/pendanaan dari organisasi non pemerintah internasional; - karya tercantum pada katalog pameran terbitan internasional, baik akademik maupun komersil; - karya ditampilkan di festival, pameran, dan pertunjukan berskala internasional dengan proses seleksi yang ketat (misalnya panel juri, tema, dan lain-lain); atau karya mendapat penghargaan berskala internasional.	- Dapat sponsorship/pendanaan dari organisasi non pemerintah; - dipublikasikan dalam pameran atau pertunjukan resmi nasional; - lolos kurasi pihak ketiga; atau karya diakuisisi atau dibiayai oleh sektor privat atau industri atau pemerintah.	$\frac{n}{(x-y)} \times 100$ <p>n = jumlah program studi S1 dan D3 yang melaksanakan kerja sama dengan mitra x = jumlah program studi S1 y = jumlah program studi D3</p>	IKU
Kriteria Rekognisi Internasional	Kriteria Penerapan di masyarakat											
- karya mendapat penghargaan (<i>award, shortisting, prizes</i>) berskala internasional; - karya ditampilkan di festival atau acara pertunjukan berskala nasional; atau karya ditinjau/direviu secara substansial oleh kalangan akademisi/praktisi internasional.	- karya asli; - karya dipublikasikan/didiskusikan di festival atau acara pertunjukan berskala nasional; - karya diterbitkan, baik oleh penerbit komersial yang bereputasi; atau karya dibiayai oleh industri atau pemerintah.											
Kriteria Rekognisi Internasional	Kriteria Penerapan di masyarakat											
- Dapat sponsorship/pendanaan dari organisasi non pemerintah internasional; - karya tercantum pada katalog pameran terbitan internasional, baik akademik maupun komersil; - karya ditampilkan di festival, pameran, dan pertunjukan berskala internasional dengan proses seleksi yang ketat (misalnya panel juri, tema, dan lain-lain); atau karya mendapat penghargaan berskala internasional.	- Dapat sponsorship/pendanaan dari organisasi non pemerintah; - dipublikasikan dalam pameran atau pertunjukan resmi nasional; - lolos kurasi pihak ketiga; atau karya diakuisisi atau dibiayai oleh sektor privat atau industri atau pemerintah.											

Kode	Indikator Kinerja	Definisi Operasional	Metode Penghitungan	Sumber
2.2.	Pembelajaran dalam kelas : Persentase mata kuliah S1 dan D3 yang menggunakan metode pembelajaran pemecahan kasus (<i>case method</i>) atau pembelajaran kelompok berbasis proyek (<i>team-based project</i>) sebagai sebagian bobot evaluasi	a. Kriteria metode pembelajaran di dalam kelas harus menggunakan salah satu atau kombinasi dari metode pembelajaran pemecahan kasus (<i>case method</i> atau pembelajaran kelompok berbasis proyek (<i>team-based project</i>)). 1) Pemecahan kasus (<i>case method</i>): a. mahasiswa berperan sebagai "protagonis" yang berusaha untuk memecahkan sebuah kasus; b. mahasiswa melakukan analisis terhadap kasus untuk membangun rekomendasi solusi, dibantu dengan diskusi kelompok untuk menguji dan mengembangkan rancangan solusi; dan c. kelas berdiskusi secara aktif, dengan mayoritas dari percakapan dilakukan oleh mahasiswa, sedangkan dosen hanya memfasilitasi dengan cara mengarahkan diskusi, memberikan pertanyaan, dan observasi.		IKU
		2) Pembelajaran kelompok berbasis proyek (<i>team-based project</i>): a. kelas dibagi menjadi kelompok lebih dari 1 (satu) mahasiswa untuk mengerjakan tugas bersama selama jangka waktu yang ditentukan; b. kelompok diberikan masalah nyata yang terjadi di masyarakat atau pertanyaan kompleks, lalu diberikan ruang untuk membuat rencana kerja dan model kolaborasi; c. setiap kelompok mempersiapkan presentasi/karya akhir yang ditampilkan di depan dosen, kelas, atau audiens lainnya yang dapat memberikan umpan balik yang konstruktif; dan d. dosen membina setiap kelompok selama periode pekerjaan proyek dan mendorong mahasiswa untuk berpikir kritis dan kreatif dalam kolaborasi. b. Kriteria evaluasi: 50% (lima puluh persen) dari bobot nilai akhir harus berdasarkan kualitas partisipasi diskusi kelas (<i>case method</i>) dan/ atau presentasi akhir pembelajaran kelompok berbasis proyek (<i>team-based project</i>).	$\frac{n}{t} \times 100$ <p>n = jumlah mata kuliah yang menggunakan <i>case method</i> atau <i>team-based project</i> sebagai bagian dari bobot evaluasi. t = total jumlah mata kuliah.</p>	
2.3.	Akreditasi Internasional: Presentase program studi S1 yang memiliki akreditasi atau sertifikat internasional yang diakui penuh	Kriteria Akreditasi: a. Lembaga akreditasi yang sudah diakui Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dalam persetujuan internasional (sesuai dengan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 83/P/2020 tentang Lembaga Akreditasi Internasional); atau b. Lembaga akreditasi internasional lainnya: 1) British Accreditation Council (BAC); 2) The Southern Association of Colleges and Schools Commission on Colleges (SACSCOC); 3) The Quality Assurance Agency (QAA); 4) The Association to Advance Collegiate Schools of Business /AACSB International); 5) Accreditation Board for Engineering and Technology (ABET); 6) Accreditation Council for Pharmacy Education (ACPE); 7) Hong Kong Council for Accreditation of Academic & Vocational Qualifications 8) Higher Education Evaluation and Accreditation Council of Taiwan (HEEACT); 9) Tertiary Education Quality and Standards Agency (TEQSA);	$\frac{n}{(x + y)} \times 100$ <p>n = jumlah program studi S1 dan D3 yang memiliki akreditasi atau sertifikat internasional yang diakui pemerintah. x = jumlah program studi S1. y = jumlah program studi D3.</p>	IKU

Kode	Indikator Kinerja	Definisi Operasional	Metode Penghitungan	Sumber
		10) The Association to Advance Collegiate Schools of Business (AACSB); 11) The Association of MBAs (AMBA); 12) EFMD Quality Improvement System (EQUIS); 13) International Accreditation Council for Business Education (IACBE); 14) Association of Asia-Pacific Business Schools (AAPBS); 15) Accreditation Council for Business Schools and Programs (ACBSP);		
		16) Royal Society of Chemistry (RSC); 17) The Rehabilitation Council of India (RCI); atau 18) Council for the Accreditation of Educator Preparation (CAEP).		