



RENCANA INDUK PENGEMBANGAN UNIVERSITAS OSO

TAHUN 2020-2044



UNIVERSITAS OSO

JL. UNTUNG SUROPATI NO. 99 KOTA PONTIANAK

 @osouniversity  oso.ac.id

**KEPUTUSAN
KETUAYAYASAN PENDIDIKAN OSO
Nomor : 59/YP-OSO/KEP/RIP/XII/2020**

**TENTANG
PENETAPAN RENCANA INDUK PENGEMBANGAN (RIP)
UNIVERSITAS OSO 2020-2044**

KETUA YAYASAN PENDIDIKAN OSO

Menimbang :

- a. bahwa dalam penyelenggaraan Tridharma Perguruan Tinggi, Universitas membutuhkan Rencana Induk Pengembangan (RIP) Universitas OSO yang visioner, jelas, fokus, terarah dan sesuai dengan dinamika pertumbuhan organisasi sebagai panduan dalam tata kelola universitas secara efisien dan efektif;
- b. bahwa Rencana Induk Pengembangan (RIP) Universitas OSO harus sejalan dengan visi, Misi dan tujuan yayasan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan huruf a dan b di atas, perlu ditetapkan Rencana Induk Pengembangan (RIP) Universitas OSO 2020-2044 yang dituangkan dalam surat keputusan Ketua Yayasan Pendidikan OSO.

Mengingat :

1. Undang-Undang Republik Indonesia 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 Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 112 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4132, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 115 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4430);
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
4. Undang Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
5. Undang Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586);
6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2013 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 41 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4496, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 71 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5410);
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2008 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Tentang Yayasan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2008 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Tentang Yayasan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor: 134 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4894, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 2 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5387);

8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 76 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5007);
9. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
10. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 172/M/2020 tentang Izin Pendirian Universitas OSO di Kota Pontianak, Provinsi Kalimantan Barat, yang diselenggarakan oleh Yayasan Pendidikan OSO;

Memperhatikan

1. Akta Pendirian Yayasan Pendidikan OSO No.01, tanggal 02 September 2015, yang dibuat Notaris Herlina Pakpahan, S.H. dan telah disahkan dengan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Azasi Manusia Nomor AHU-0012655.AH.01-04 Tahun 2015;
2. Pernyataan Keputusan Pembina Yayasan Pendidikan OSO Nomor 07, tanggal 20 Juli 2020, yang telah disahkan oleh Direktur Jenderal Administrasi Hukum Umum, Kementerian Hukum dan Hak Azasi Manusia Republik Indonesia, Nomor AHU-0016465.AH.01.12.Tahun 2020 tanggal 30 Juli 2020.

MEMUTUSKAN

Menetapkan

PENETAPAN RENCANA INDUK PENGEMBANGAN (RIP) UNIVERSITAS OSO 2020-2044.

- PERTAMA** : Menetapkan Rencana Induk Pengembangan (RIP) Universitas OSO Tahun 2020-2044 sebagaimana tercantum dalam Lampiran Keputusan.
- KEDUA** : Rencana Induk Pengembangan (RIP) Universitas OSO Tahun 2020-2044 yang tertuang dalam SK ini merupakan panduan rencana strategis Universitas OSO.
- KETIGA** : Rencana Induk Pengembangan (RIP) Universitas OSO Tahun 2020-2044 ini menjadi acuan utama dalam pembuatan dan penerapan Rencana Strategis dan Rencana Operasional Universitas, Fakultas, Program Studi dan Unit di lingkungan Universitas OSO.
- KEEMPAT** : Hal-hal yang belum diatur atau belum cukup diatur dalam keputusan ini, apabila diperlukan maka akan diatur dalam peraturan tersendiri.
- KELIMA** : Keputusan ini berlaku sejak tanggal 21 Desember 2020 sampai dengan 20 Desember 2044 dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan : di Pontianak
 Pada tanggal : 21 Desember 2020

Ketua,


 YAYASAN PENDIDIKAN OSO
 Pontianak, Kalimantan Barat
Prof. Dr. Chairil Effendy, M.S
 NIP.195705091984031007

Tembusan Yth :

1. Wakil Rektpr Unoso
2. Dekan di Lingkungan UNOSO

BAB 1

ARAH PENGEMBANGAN

1.1. Peran Perguruan Tinggi

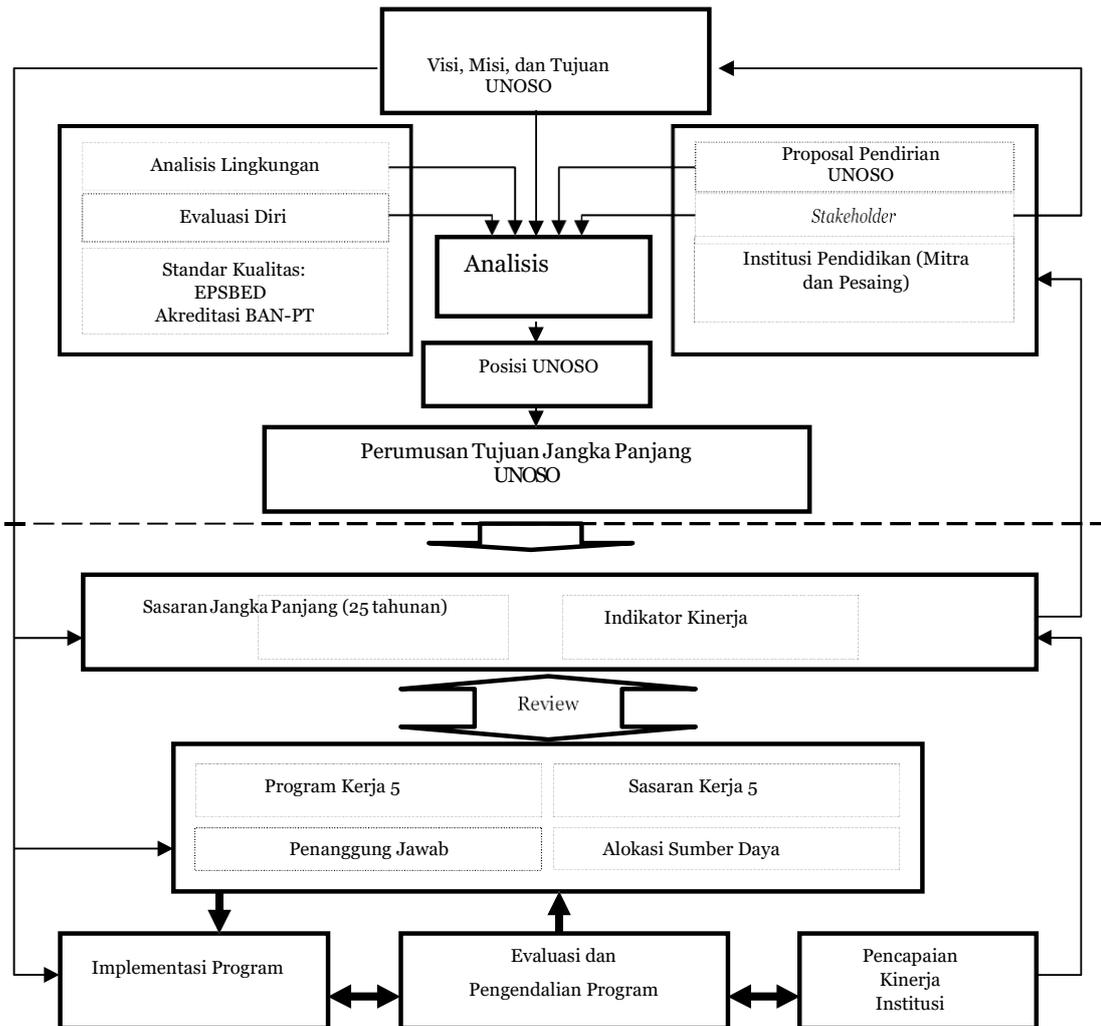
Perguruan tinggi memiliki kontribusi penting dalam membangun bangsa dan negara. Komunitas intelektual yang terbentuk dari pendidikan tinggi mempengaruhi perkembangan bangsa dan negaranya. Dalam era Revolusi Industri 4.0, kontribusi dimaksud makin dituntut. Perguruan tinggi harus dapat menjawab tantangan sekaligus memanfaatkan peluang untuk menghasilkan lulusan yang memiliki daya saing tinggi. Untuk itu, diperlukan respon cepat, tepat, strategis, dan terukur.

Masyarakat Kalimantan Barat semakin hari semakin memiliki kesadaran ihwal pentingnya pendidikan tinggi. Dari waktu ke waktu lulusan SLTA (SMA, SMK, MA, atau bentuk sekolah lainnya) semakin banyak yang berminat memasuki dunia kampus. Jumlah perguruan tinggi yang ada, khususnya yang dikelola oleh pihak swasta, terus bertambah. Akan tetapi, ketersediaan bangku kuliah di berbagai perguruan tinggi negeri maupun swasta belum mampu mencukupi kebutuhan.

Universitas OSO (UNOSO) hadir di tengah pandemi Covid 19 yang menyebabkan kondisi sosial ekonomi masyarakat secara umum mengalami penurunan. Meskipun demikian, kondisi sosial ekonomi yang menurun itu tidak menjadikan Yayasan Pendidikan OSO (YP-OSO) mundur; sebaliknya, malah tertantang untuk memberikan yang terbaik bagi terbentuknya komunitas intelektual sebagaimana disebutkan di atas.

1.2 Perumusan RIP

RIP UNOSO disusun berlandaskan visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan, seraya menyadari faktor-faktor internal organisasi dan eksternal. Alur pikir yang menggambarkan proses perumusan RIP UNOSO Tahun 2020-2044 adalah sebagai berikut (Gambar 1).



Gambar 1. Alur Pikir Penyusunan RIP UNOSO

1.3 Fungsi RIP

RIP UNOSO 2020-2044 berfungsi sebagai:

- Dasar penyusunan Rencana Strategis (Renstra) UNOSO.
- Alat untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan kerja masing-masing unit satuan kerja di dalam menjalankan program kerja sesuai visi, misi, dan tujuan yang ditetapkan.
- Acuan utama atau pedoman bagi unit-unit satuan kerja dalam menyusun, mengimplementasikan, dan mengendalikan program kerja selama 25 tahun.
- Alat evaluasi atas kegiatan operasional unit-unit satuan kerja.

1.4 Landasan Hukum RIP

Penyusunan RIP UNOSO 2020-2044 didasarkan atas dokumen peraturan dan perundang-undangan yang terdiri atas:

- Undang-Undang No.20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 63 Tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan

Mutu Pendidikan.

- c. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 17 Tahun 2010 jo. Peraturan Pemerintah No. 66 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan.
- d. Undang-Undang Republik Indonesia No.12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
- e. Statuta UNOSO.

1.5 Ruang Lingkup

RIP UNOSO 2020-2044 mencakup rencana pengembangan bidang pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, pengembangan kerja sama, pengembangan program studi, pengembangan tatakelola.

1.6 Arah Kebijakan Pengembangan

Menjadi perguruan tinggi yang berkualitas memerlukan peningkatan mutu secara berkelanjutan. Pada tahun 2044, UNOSO diharapkan telah mampu menjadi perguruan tinggi yang memiliki kelengkapan sebagai berikut.

A. Tatakelola Organisasi dan Manajemen

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

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

B. Sumber Daya Manusia dan Infrastruktur

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

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

C. Mahasiswa dan Lulusan

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

- a. Sistem manajemen seleksi mahasiswa baru yang handal dan transparan, sehingga calon mahasiswa dapat direkrut dari putra-putri terbaik Indonesia, baik dalam hal prestasi akademik dan nonakademik maupun hal yang terkait dengan kepribadian.
- b. Peraturan akademik yang jelas serta penegakan etika kehidupan kampus secara konsisten.
- c. Pemberian kesempatan seluas-luasnya kepada mahasiswa untuk mengembangkan kepribadian melalui kegiatan ekstra kurikuler dalam wadah unit kegiatan mahasiswa.
- d. Penyediaan fasilitas fisik maupun nonfisik bagi alumni untuk membangun jejaring antarmereka.

D. Kurikulum dan Proses Pembelajaran

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

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

1.7 Landasan Filosofis

Untuk meraih kepercayaan sebagai agen pemberdayaan masyarakat melalui tridarma perguruan tinggi, RIP UNOSO dilandasi lima filosofi yang apabila dihayati oleh seluruh sivitas akademika UNOSO akan memberikan semangat untuk mewujudkan sumber daya manusia yang unggul, mandiri, dan berbudaya. Kelima filosofi ini dirumuskan dengan memperhatikan perspektif pengembangan UNOSO menuju universitas unggulan nasional, konsolidasi dan reformasi pendidikan tinggi, dan tuntutan peningkatan profesionalisme kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam mengelola UNOSO yang dilandasi prinsip-prinsip pengelolaan universitas yang baik. Kelima filosofi dasar UNOSO adalah:

- (a) Mengutamakan budaya akademik yang menjunjung tinggi kebenaran, kejujuran, kebebasan ilmiah dan hak-hak asasi manusia;
- (b) Mengutamakan kepuasan masyarakat (pelanggan eksternal) dan seluruh unsur manajemen (pelanggan internal) sebagai landasan dasar pengembangan program penjaminan mutu yang memenuhi kebutuhan dan harapan yang berkembang secara dinamis;

- (c) Menyelenggarakan manajemen pendidikan tinggi yang transparan, efisien, dan akuntabel, digerakkan oleh kepemimpinan yang profesional, melayani, berkualitas, demokratis, dan berjiwa kewirausahaan;
- (d) Memaksimalkan berbagai keunggulan program-program pendidikan tinggi, baik fisik maupun jasa, dilandasi semangat kebersamaan; dan,
- (e) Mengutamakan semangat kerja sama di berbagai jenjang program studi dan unit satuan kerja lainnya dilandasi kepentingan bangsa, negara, dan kemanusiaan.

1.8 Nilai Dasar UNOSO

Untuk meraih kepercayaan sebagai agen pemberdayaan masyarakat melalui tridarma perguruan tinggi, RIP UNOSO dilandasi oleh nilai-nilai, yaitu integritas dan humanitas. Kedua nilai dasar UNOSO dijelaskan sebagai berikut.

Integritas (*Integrity*): berkaitan dengan sikap konsisten dan keteguhan dalam mengamalkan nilai-nilai dan prinsip-prinsip kebenaran, ketelitian, dan profesionalitas dalam kondisi apapun.

Humanitas (*Humanity*): berkaitan dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip kemanusiaan universal yang menghormati semua bentuk perbedaan (ras, suku, agama, kelompok sosial, dan lain-lain) serta selalu berbelas kasih, bertoleransi, dan berempati antarsesama manusia.

BAB 2

VISI DAN MISI

Visi dan Misi merupakan landasan utama dalam penyusunan RIP UNOSO Tahun 2020-2044. Ia bersifat fleksibel agar adaptif dalam proses pencapaiannya.

Rumusan visi institusi yang tercantum di dalam Statuta UNOSO adalah “Menjadi perguruan tinggi unggul pembentuk sarjana inovatif, adaptif, dan berkeadaban.”

Berikut adalah uraian tentang makna visi institusi untuk menyamakan persepsi dan pemahaman sivitas akademika tentang arah pengembangan jangka panjang UNOSO.

Unggul memiliki makna kelebihan dalam hal pendidikan/pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang dapat dilihat dari nilai akreditasi program studi dan institusi serta keberterimaan tridharma perguruan tinggi dimaksud di tengah masyarakat ilmiah.

Inovatif memiliki makna selalu berupaya mendapatkan solusi-solusi baru dan kreatif dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi, terlihat dari hasil penelitian dan PkM.

Adaptif memiliki makna selalu bersedia memperbarui dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang dimiliki agar tetap kompeten dan profesional sesuai dengan tuntutan zaman, terlihat dari keberterimaan lulusan di lapangan pekerjaan.

Berkeadaban memiliki makna selalu memegang teguh dan mengamalkan nilai-nilai agama (religius, jujur, dapat dipercaya) dan nilai-nilai luhur bangsa (menghargai kemajemukan bahasa dan kebudayaannya), terlihat dari kiprah mahasiswa di kampus maupun lulusan di tengah masyarakat.

Untuk mewujudkan visi dimaksud, misi yang diemban adalah sebagai berikut.

- 1) Melaksanakan pendidikan dan pembelajaran yang berkualitas sesuai dengan tuntutan zaman yang berubah cepat serta diiringi penanaman nilai-nilai keadaban;
- 2) Melaksanakan penelitian yang peka terhadap kepentingan kemajuan kehidupan masyarakat yang dikenal di dunia internasional, menjadi rujukan para pihak di daerah dan nasional;
- 3) Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat yang tepat sasaran sesuai dengan kemampuan dalam merespon perubahan-perubahan kehidupan masyarakat;
- 4) Melaksanakan tatakelola yang baik dan terintegrasi antarbidang penunjang untuk efektivitas dan efisiensi pemanfaatan sumber daya yang dimiliki;
- 5) Mengembangkan sarana dan prasarana tridharma perguruan tinggi;
- 6) Membangun kerja sama yang berkelanjutan dengan para mitra potensial; dan,
- 7) Membangun dan mengembangkan bidang-bidang studi yang merespon dinamika global, nasional, dan daerah.

Misi di atas wajib diterapkan pada semua unit satuan kerja. Penjabarannya dirumuskan ke dalam tujuan, sasaran, strategi, dan arah kebijakan pengembangan tahun 2020-2044. Sasaran umum pengembangan adalah menjadikan UNOSO sebagai perguruan tinggi yang dikelola dengan prinsip-prinsip tatakelola universitas yang baik (*good university government*), dan peningkatan secara signifikan dalam jumlah program studi yang terakreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN PT). Untuk itu, pengembangan institusi ke depan harus sinkron dengan upaya peningkatan mutu pelayanan dan penguatan daya saing.

BAB 3

ANALISIS KONDISI INTERNAL DAN EKSTERNAL

Analisis kondisi internal dan eksternal merupakan langkah introspeksi untuk menemukan isu-isu pokok yang perlu disikapi. Pada kondisi internal dikaji kekuatan dan kelemahannya, sedangkan kondisi eksternal dikaji peluang dan tantangan yang akan dihadapi.

3.1 Kondisi Internal

Di sini dievaluasi sejumlah parameter, yaitu organisasi dan manajemen, sumber daya manusia dan infrastruktur, mahasiswa dan lulusan, serta kurikulum dan proses pembelajaran.

A. Organisasi dan Manajemen

Kekuatan

- (1) YP-OSO selaku Badan Hukum Penyelenggara dan pimpinan manajemen UNOSO memiliki komitmen tinggi untuk mengembangkan UNOSO.
- (2) Harmoni antara YP-OSO dan manajemen UNOSO merupakan fundamen bagi penyusunan program 25 tahun ke depan.
- (3) UNOSO memiliki Kantor Penjaminan Mutu.
- (4) UNOSO memiliki kampus sendiri dengan fasilitas yang relatif lengkap.
- (5) UNOSO memiliki jaringan dengan usaha-usaha yang dimiliki oleh Pembina YP-OSO.
- (6) UNOSO mendapat izin menyelenggarakan 5 (lima) program studi strata 1 (satu) atau sarjana, ialah hukum, manajemen, biologi, kimia, dan ilmu kelautan.

Kelemahan

- (1) UNOSO baru berdiri sehingga memerlukan waktu untuk membangun kepercayaan masyarakat.
- (2) Efektivitas koordinasi, komunikasi, dan kerja sama antarunit satuan kerja masih perlu dibangun.
- (3) Pola pikir dan etos kerja tenaga pendidik dan kependidikan masih perlu dibangun agar dapat mengantisipasi dinamika perubahan lingkungan.
- (4) Sumber pendanaan masih terbatas; dana yang disiapkan oleh YP-OSO relatif kecil, sementara dana dari mahasiswa terbatas.
- (5) Provinsi Kalimantan Barat masih sedikit memiliki industri yang dapat segera menyerap lulusan perguruan tinggi, khususnya di bidang biologi, kimia, dan kelautan.

B. Sumberdaya Manusia dan Infrastruktur

Kekuatan

- (1) Dosen tetap berjumlah 15 orang dan mayoritas berusia muda.
- (2) Minat dosen tetap untuk studi lanjut sangat tinggi.
- (3) Pegawai dan tenaga kependidikan berjumlah 10 orang merupakan modal bagi pengembangan di masa depan.
- (4) Memiliki *website*: www.oso.ac.id sebagai media penyebaran semua informasi

penting berkaitan dengan kegiatan tridharma perguruan tinggi.

- (5) Memiliki sistem *virtual.oso.ac.id* yang berisi fitur-fitur penerimaan mahasiswa baru, akademik mahasiswa, monitoring akademik, wisuda, *tracer study*, *digital library*, kiosk akademik, keuangan, informasi pelaporan, dan lain-lain.
- (6) YP-OSO memiliki unit usaha yang potensial mendukung pengembangan UNOSO

Kelemahan

- (1) Dosen tetap berpendidikan S3 baru 1 (satu) orang, selebihnya berpendidikan S2.
- (2) Pola pikir pimpinan unit satuan kerja, tenaga pendidik dan kependidikan masih perlu dibangun agar mampu mengelola perguruan tinggi swasta dengan efektif dan efisien.
- (3) Pimpinan unit satuan kerja belum optimal memanfaatkan teknologi informasi dalam perencanaan dan pengendalian kegiatan masing-masing unit satuan kerja.
- (4) Pimpinan universitas dan fakultas masih harus dipinjam dari Universitas Tanjungpura.

C. Mahasiswa dan Lulusan

Kekuatan

- (1) Minat masyarakat Kalimantan Barat untuk kuliah relatif tinggi sehingga kondisi ini sekaligus merupakan peluang, tantangan, dan kekuatan tersendiri.
- (2) Penerimaan mahasiswa dilakukan selektif melalui ujian tertulis dan wawancara untuk membangun citra sebagai lembaga yang mengedepankan kualitas.

Kelemahan

- (1) UNOSO baru berdiri.
- (2) UNOSO masih harus menyempurnakan pedoman tentang arah dan kebijakan pembinaan mahasiswa.

D. Kurikulum dan Proses Pembelajaran

Kekuatan

- (1) Kurikulum pada setiap program studi telah tersedia dan akan dievaluasi setiap 4 tahun sekali sesuai dengan perubahan tuntutan kompetensi lulusan.
- (2) Rencana Perkuliahan Semester untuk setiap mata kuliah telah tersedia, begitu juga Kontrak Perkuliahan antara dosen dan mahasiswa sebelum perkuliahan semester dimulai.
- (3) Buku-buku perpustakaan dengan jumlah judul relatif cukup dan mutakhir telah tersedia, di samping tersedia juga *digital library* (buku dan jurnal).

Kelemahan

- (1) Kurikulum belum teruji.
- (2) Sistem pembelajaran belum teruji.

3.2. Lingkungan Eksternal

Peluang

- (1) Deregulasi pendidikan melalui produk-produk hukum dan perundang-undangan menuntut pengelolaan lembaga menjadi lebih profesional di masa depan;
- (2) Globalisasi dengan segala aspeknya membuka peluang kerja sama yang inovatif dengan berbagai pihak di dalam maupun luar negeri;
- (3) Akses informasi yang mudah memungkinkan pengelola memperoleh informasi seluas-

luasnya dalam rangka mengembangkan tridharma perguruan tinggi.

Ancaman/Tantangan

- (1) Perguruan tinggi di Indonesia semakin agresif mengembangkan mutu institusinya sehingga persaingan antarperguruan tinggi di dalam negeri akan semakin ketat.
- (2) Deregulasi pendidikan memungkinkan perguruan tinggi asing beroperasi di Indonesia sehingga akan meningkatkan persaingan perguruan tinggi di dalam negeri.
- (3) Globalisasi dengan segala aspek ikutannya sangat membutuhkan kreativitas UNOSO untuk meningkatkan faktor nilai jualnya di pasar bebas.

BAB 4

MILESTONE PENGEMBANGAN

Milestone pengembangan UNOSO tahun 2020-2044 mempertimbangkan faktor lingkungan eksternal (peluang dan tantangan) dan lingkungan internal (kekuatan dan kelemahan). Dengan memperhatikan hal tersebut, lembaga ini akan selalu berkomitmen untuk menangkap setiap peluang dengan tetap mengantisipasi tantangan yang dihadapi.

Langkah-langkah yang ditempuh dalam merumuskan arah pengembangan adalah dengan mempertimbangkan faktor-faktor kondisi perekonomian nasional dan liberalisasi pendidikan. *Milestone* pengembangan disusun dalam lima fase.

Tabel 1
Sasaran dan Target Capaian 2020-2044

Komponen/ Tahapan	Fase I: Pembangunan Kapasitas	Fase II: Pematapan Kapasitas	Fase III: Unggul Kalbar	Fase IV: Unggul Regional	Fase V: Unggul Nasional
Definsi	Membangun keterampilan & kemampuan manajemen agar kompeten & profesional	Mantapnya keterampilan dan kemampuan manajemen	Universitas unggul dalam tridharma perguruan tinggi di Kalbar	Universitas unggul dalam tridharma perguruan tinggi tingkat regional	Universitas unggul dalam tridharma perguruan tinggi tingkat nasional
Strategi	Koordinasi/komitmen: organisasi sehat	Koordinasi/komitmen organisasi sehat	Pematapan kompetensi ins-titusi & jejaring	Pertumbuhan inovasi produk baru	Peningkatan pertumbuhan inovasi produk baru
Target	Terwujudnya sistem akademik handal	Mantapnya sistem akademik handal	Meningkatnya keunggulan sistem akademik tingkat Kalbar	Meningkatnya kualitas riset dan PkM tkt Regional	Semakin meningkatnya riset dan inovasi produk baru
	Terwujudnya sistem tatakelola handal	Mantapnya sistem tatakelola handal	Meningkatnya kemantapan sistem tata-kelola handal	Meningkatnya keunggulan tatakelola tkt regional	Semakin unggulnya inovasi, kerja sama, tkt nasional

4.1. Fase I (2020-2024)

Pada akhir fase ini diharapkan UNOSO sudah memiliki sistem akademik yang handal dan tatakelola yang handal pula. Kondisi dimaksud terlihat dari ketersediaan sumber daya manusia dan sumber daya pendukung yang relatif lengkap sehingga sistem dan proses pelaksanaan tridharma perguruan tinggi telah berjalan dengan baik. Sistem akademik dan tatakelola lembaga yang sudah baik dapat dilihat dari nilai akreditasi program studi dan keberterimaan lembaga ini di tengah masyarakat Kalimantan Barat.

4.2. Fase II (2025-2029)

Pada akhir fase ini diharapkan kondisi yang dibangun di fase sebelumnya terwujud mantap. Kondisi dimaksud terlihat dari kelancaran proses pelaksanaan tridharma perguruan tinggi; diterimanya lulusan di pasar kerja; terbangunnya jaringan kerja sama dengan para pemangku kepentingan. Demikian pula, tatakelola institusi pun terbangun dengan mantap.

4.3 Fase III (2030-2034)

Pada akhir fase ini diharapkan UNOSO telah meraih posisi unggul dalam tridharma perguruan tinggi di wilayah Kalimantan Barat. Kondisi tersebut akan terlihat dari kemantapan sistem akademik, kemantapan sistem tatakelola, fungsionalisasi kerja sama dengan para pihak, juga mulai menguatnya jaringan dengan para alumni.

4.4 Fase IV (2035-2039)

Pada akhir fase ini diharapkan UNOSO telah meraih posisi unggul dalam tridharma perguruan tinggi di wilayah regional Kalimantan. Kondisi tersebut akan terlihat dari meningkatnya hasil-hasil riset yang inovatif untuk mendukung terbentuk, terbangun, dan berkembangnya Ibu Kota Negara di Kalimantan Timur.

4.5 Fase V (2040-244)

Pada akhir fase ini diharapkan UNOSO telah meraih posisi unggul dalam tridharma perguruan tinggi di tingkat nasional bersama dengan perguruan tinggi lainnya dalam rangka mendidik putra-putri bangsa dan memberikan yang terbaik kepada negara. Kondisi ini akan terlihat dari semakin banyaknya hasil riset inovatif, produk-produk inovatif yang dikerjasamakan dengan para pihak, terjalannya kerja sama dengan para pihak di tingkat nasional, memiliki unit-unit penghasil dana sendiri untuk mengembangkan lembaga.

BAB 5

RENCANA PENGEMBANGAN JANGKA PANJANG

5.1 Perubahan Lingkungan

UNOSO harus dipandang sebagai subsistem dari sistem lokal, nasional, bahkan global. Ia dapat hidup dan berkembang apabila sesuai dengan sistem tersebut. Dari perspektif sistem pasar, lembaga ini harus kompatibel dengan kebutuhan pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain, mahasiswa, masyarakat, lingkungan bisnis, industri, dan pemerintah. Lingkungan lain yang juga perlu mendapatkan perhatian adalah lingkungan internal, yaitu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (pegawai).

Menghadapi kondisi tersebut, UNOSO harus selalu memantau dan mengantisipasi perubahan lingkungan internal maupun eksternal agar dapat diantisipasi perubahan lingkungan strategis sebagai berikut.

- (1) Perubahan kemampuan UNOSO dan YP-OSO dalam menggali dana untuk memenuhi kebutuhan anggaran rutin dan pengembangan.
- (2) Perubahan tuntutan masyarakat agar luaran perguruan tinggi relevan dengan lapangan kerja.
- (3) Perubahan lingkungan pendidikan, yaitu persaingan antarperguruan tinggi yang makin ketat, juga hadirnya perguruan tinggi luar negeri, menuntut UNOSO meningkatkan kualitas berkelanjutan agar mampu bersaing.
- (4) Revolusi ilmu pengetahuan dan teknologi perlu dikuasai serta dimanfaatkan untuk kepentingan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi.
- (5) Perubahan lingkungan internal, khususnya tuntutan kesejahteraan menjadi lebih baik dan jaminan perkembangan karier yang lebih pasti.

5.2 Isu-isu Pengembangan Jangka Panjang

Isu-isu pengembangan jangka panjang yang harus diperhatikan ada 9 (sembilan), yaitu:

- (1) Citra perguruan tinggi;
- (2) Kualitas lulusan;
- (3) Penelitian dan pengabdian kepada masyarakat;
- (4) Budaya kerja dan budaya akademik;
- (5) Kualitas sumber daya manusia dan infrastruktur;
- (6) Tatalaksana organisasi dan manajemen;
- (7) Sistem informasi manajemen;
- (8) Kerjasama, aliansi strategis dan jejaring; dan,
- (9) Kemahasiswaan dan alumni.

5.3 Tujuan Jangka Panjang

Tujuan jangka panjang yang hendak dicapai adalah:

- (1) Menghasilkan lulusan yang unggul, inovatif, adaptif, dan berkeadaban.
- (2) Menghasilkan penelitian yang peka terhadap kepentingan kemajuan kehidupan masyarakat yang dikenal di fora internasional, menjadi rujukan para pihak di daerah dan nasional.

- (3) Melakukan pengabdian kepada masyarakat yang tepat sasaran sesuai dengan kemampuan dalam merespon perubahan-perubahan dalam kehidupan masyarakat.
- (4) Melakukan tatakelola perguruan tinggi yang baik dan integratif antarbidang penunjang demi efektivitas dan efisiensi pemanfaatan sumber daya yang dimiliki.
- (5) Membangun kerja sama yang berkelanjutan dengan para mitra potensial.
- (6) Membangun dan menyiapkan sarana dan prasarana demi kelancaran pelaksanaan tridharma perguruan tinggi.
- (7) Membangun dan mengembangkan bidang-bidang studi yang merespon dinamika global, nasional, dan lokal.

5.4 Sasaran Jangka Panjang

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

No	Isu	Sasaran
1.	Citra UNOSO	<ol style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan status akreditasi program studi dan institusi. b. Meningkatkan kondusivitas kampus yang mendukung keberhasilan proses belajar-mengajar. c. Menjalin hubungan berkelanjutan dengan alumni. d. Menciptakan mekanisme pelaporan dan akuntabilitas kpd pemangku kepentingan e. Menyempurnakan dan mengoptimalkan isi <i>website</i> dan <i>oso.virtual</i> f. Menjalin kerja sama dengan lembaga dalam dan luar negeri.
2.	Kualitas Lulusan	<ol style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan kualitas proses belajar-mengajar. b. Meningkatkan penguasaan bahasa asing (Inggris) dan teknologi informasi bagi mahasiswa dan tenaga pengajar. c. Menetapkan standar kompetensi lulusan. d. Menata kurikulum prodi agar relevan dgn kebutuhan pemangku kepentingan. e. Memantapkan <i>student center learning</i> dalam proses pembelajaran. f. Menentukan bidang garapan prodi yang merupakan keunggulan kompetitif dan keunggulan komparatif prodi bersangkutan.
3.	Penelitian & PkM	<ol style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan kualitas dan relevansi pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. b. Mengoptimalkan peran pusat studi untuk mendukung kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
4.	Budaya Kerja dan Budaya Akademik	<ol style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan kedisiplinan, kualitas kerja, dan profesionalisme tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan pimpinan unit satuan kerja. b. Meningkatkan produktivitas menulis dan publikasi karya ilmiah dosen dan mahasiswa. c. Meningkatkan keterlibatan dosen dan mahasiswa dalam kegiatan ilmiah di berbagai forum. d. Mengaktifkan kegiatan diskusi dan/atau seminar rutin berkaitan dengan perkembangan IPTEKS. e. Melakukan penilaian kinerja dosen dan tenaga kependidikan dengan <i>peer review</i>. f. Menetapkan secara tepat sistem penghargaan untuk tenaga pendidik,

		tenaga kependidikan dan mahasiswa berprestasi.
5.	Kualitas Sumber Daya Manusia dan Infrastruktur	<ul style="list-style-type: none"> a. Merencanakan, mengembangkan karier, dan meningkatkan kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan. b. Membangun semangat kerja dan etos kerja yang baik. c. Meningkatkan penguasaan teknologi informasi dan bahasa asing bagi tenaga pendidik maupun kependidikan. d. Meningkatkan keterampilan tenaga kependidikan agar lebih profesional di bidang pekerjaannya. e. Mengembangkan, memelihara, dan mengoptimalkan pemanfaatan sarana dan prasarana.
6.	Tatalaksana Organisasi dan Manajemen	<ul style="list-style-type: none"> a. Memantapkan struktur organisasi demi efektivitas dan efisiensi tatakelola institusi. b. Meningkatkan peran lembaga penjaminan mutu dalam pengelolaan institusi dan program studi. c. Mengembangkan prosedur operasional standar seluruh unit satuan kerja dalam rangka pelaksanaan tridharma perguruan tinggi. d. Memantapkan sistem penyusunan program kerja dan penganggaran terpadu yang berfokus pada pengembangan institusi. e. Meningkatkan ketertiban dan kedisiplinan dalam pelaksanaan program kerja dan penggunaan anggaran.
7.	Sistem Informasi Manajemen	<ul style="list-style-type: none"> a. Menyempurnakan sistem informasi keuangan. b. Menyempurnakan sistem informasi akademik. c. Menyempurnakan sistem basis data tenaga pendidik, tenaga kependidikan, mahasiswa, dan alumni. d. Merancang sistem basis data penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh dosen dan mahasiswa. e. Merancang sistem informasi manajemen aset serta sarana dan prasarana. f. Menyempurnakan sistem informasi dan layanan perpustakaan digital. g. Merancang sistem informasi manajemen pengelolaan dan penerbitan jurnal ilmiah. h. Merancang sistem publikasi karya ilmiah melalui <i>e-jurnal</i> maupun portal publikasi.
8.	Kerjasama, Aliansi Strategis & Jejaring	<ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan kerja sama antarperguruan tinggi. b. Meningkatkan kerja sama dan jejaring dengan pemerintah daerah, dunia usaha, kalangan industri, dan lembaga di dalam dan luar negeri.
9.	Kemahasiswaan dan Alumni	<ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan kegiatan penalaran, keilmuan, minat, bakat, kegemaran, dan kesejahteraan mahasiswa melalui kegiatan ekstrakurikuler. b. Memantapkan program pembinaan kegiatan mahasiswa dengan arah kebijakan yang jelas untuk mendukung pengembangan institusi. c. Memperluas pemberian beasiswa. d. Memantapkan sistem penelusuran alumni dalam rangka menjalin hubungan dengan alumni secara kontinyu. e. Menyempurnakan sistem basis data alumni.

5.4 Strategi Pencapaian

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

- (1) **Build-Structuring.** Menyelaraskan struktur organisasi sesuai dengan tuntutan pengelolaan perguruan tinggi yang efisien dan efektif. Strategi ini adalah langkah awal untuk mewujudkan tatakelola perguruan tinggi yang baik.
- (2) **Build-Engineering.** Menerapkan prinsip kerja tatakelola perguruan tinggi yang baik ke dalam sistem manajemen perguruan tinggi. Perlu disusun mekanisme kerja dan prosedur operasional standar (POS/SOP) seluruh unit satuan kerja dalam rangka pelaksanaan tridharma perguruan tinggi. Tujuannya agar setiap unit satuan kerja mampu menjadi wadah dan instrumen pengembangan institusi yang efisien, efektif, transparan, dan akuntabel.
- (3) **Build-Training.** Menyelenggarakan pelatihan bagi dosen dan tenaga kependidikan untuk mengubah pola pikir dan meningkatkan kompetensi dalam mengelola program-program akademik dan nonakademik. Fokusnya adalah pelatihan dan perubahan pola pikir dalam hal kepemimpinan, keterampilan manajerial, dan prinsip-prinsip kewirausahaan dalam mengelola institusi pendidikan.
- (4) **Build-Positioning.** Menempatkan pendidik dan tenaga kependidikan untuk memangku jabatan di berbagai unit satuan kerja berdasarkan kompetensi yang dimiliki. Dengan demikian, pendidik dan tenaga kependidikan mampu menjadi penggerak utama dalam mengembangkan unit satuan kerja yang dipimpinnya.
- (5) **Build-Modeling.** Mendorong terbentuknya budaya kerja yang kondusif menuju universitas unggul di tingkat nasional. Kepemimpinan lembaga harus bisa diteladani oleh semua unsur sehingga berkembang budaya dan etos kerja akademik yang profesional, jujur, berkeadaban, berkualitas dalam berkarya, serta mampu bekerja sama secara solid.

BAB 6

PENGEMBANGAN CITRA SEKOLAH TINGGI

Sasaran jangka panjang pertama adalah membangun citra positif di masyarakat. Citra positif merupakan persepsi positif pemangku kepentingan terhadap lembaga yang didasarkan pada apa yang mereka ketahui tentang lembaga tersebut. Citra positif ini perlu dibangun dan dikembangkan karena para pemangku kepentingan akan memberikan dukungan bagi perkembangan di masa depan.

Citra positif yang dipersepsi oleh para pemangku kepentingan akan menumbuhkan kepercayaan tentang kredibilitas UNOSO sebagai institusi penyelenggara pendidikan tinggi. Citra positif yang perlu dibangun dalam waktu 25 tahun ke depan adalah: (a) akreditasi institusi perguruan tinggi; (b) akreditasi program studi; (c) kondusivitas suasana kehidupan kampus yang mendukung keberhasilan proses belajar-mengajar; (d) hubungan yang intens dan kontinyu dengan alumni; (e) mekanisme pelaporan dan akuntabilitas institusi; dan, (f) publikasi tatakelola kelembagaan dan kegiatan tridharma perguruan tinggi melalui *website*.

6.1 Akreditasi Intitusi Perguruan Tinggi

UNOSO harus segera menyiapkan usulan akreditasi institusi perguruan tinggi (AIPT) karena dalam jangka panjang AIPT memiliki nilai penting, yaitu membentuk citra bagi masyarakat bahwa UNOSO telah menyelenggarakan pendidikan berkualitas sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan.

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

6.2 Akreditasi Program Studi

Informasi tentang peringkat akreditasi program studi sangat diperlukan oleh masyarakat. Peringkat akreditasi harus sudah dimiliki program studi sebelum menghasilkan lulusan angkatan pertama. Peringkat akreditasi program studi merupakan cerminan dari totalitas keadaan dan karakteristik masukan, proses, luaran, hasil, dan dampak, atau layanan/kinerja program studi yang diukur berdasarkan sejumlah standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, dalam waktu 25 tahun ke depan, peringkat akreditasi program studi di UNOSO secara bertahap terus ditingkatkan menjadi A.

6.3 Kondusivitas Kehidupan Kampus

UNOSO akan berusaha untuk terus menciptakan suasana akademis yang kondusif serta hubungan dengan lingkungan yang harmonis. Suasana seperti itu didasarkan pada hubungan antarsivitas akademika yang meliputi dosen, mahasiswa, dan lulusan. Selain berkenaan dengan proses belajar-mengajar di dalam kelas, ia juga mencakup hubungan sosial di luar kelas. Interaksi dengan masyarakat sekitar juga dilandasi dengan saling ketergantungan yang positif, termasuk interaksi antara mahasiswa yang bermukim di

sekitar kampus dengan masyarakat sekitar.

Upaya dan kegiatan yang harus terus dilakukan dalam waktu 25 tahun ke depan untuk menciptakan suasana akademik yang kondusif di lingkungan program studi adalah:

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

6.4 Hubungan dengan Alumni

Alumni merupakan produk dari proses pendidikan yang dilaksanakan. Citra positif perguruan tinggi dalam persepsi masyarakat tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan alumni dalam memperoleh pekerjaan, tetapi juga peran alumni terhadap alammaternya. Ada beberapa fungsi alumni dalam tatakelola lembaga.

Pertama, alumni dapat berperan sebagai katalis dengan memberikan berbagai masukan kritis dan membangun kepada almamater mereka. Kedua, alumni yang berprestasi dapat memainkan fungsi penting dalam membangun opini publik untuk menarik minat calon mahasiswa baru. Ketiga, alumni fungsional sebagai pengembang jaringan dan membangun pencitraan di masyarakat. Keempat, keberadaan alumni di berbagai bidang pekerjaan memberikan inspirasi kepada para mahasiswa sehingga dapat memotivasi mereka dalam belajar.

Keberadaan alumni mungkin hanya salah satu elemen dari banyak faktor penting yang berperan dalam pengembangan citra. Namun, melihat potensi strategis dan luar biasa yang bisa digali dari keberadaan alumni, UNOSO harus merangkul alumni. Kerjasama dan sinergi yang harmonis antara alumni dengan almamaternya akan memiliki pengaruh yang luar biasa dalam membangun citra UNOSO dalam waktu 25 tahun ke depan.

6.5 Akuntabilitas pada Pemangku Kepentingan

Akuntabilitas dan transparansi pengelolaan akademik dan nonakademik merupakan instrumen penting dalam proses reformasi manajemen. Akuntabilitas manajemen dapat dimaknai sebagai pemberian informasi dan pengungkapan atas aktivitas dan kinerja manajerial kepada semua pemangku kepentingan sehingga hak-hak para pemangku kepentingan, yaitu hak untuk tahu, hak untuk diberi informasi, dan hak untuk didengar aspirasinya dapat dipenuhi. Oleh karena itu, transparansi atas aktivitas tatakelola kepada pihak-pihak yang membutuhkan informasi sangat diperlukan, tidak saja aspek keuangan, tetapi juga aspek akuntabilitas manajerial, akuntabilitas program, dan akuntabilitas kebijakan.

Untuk mewujudkan prinsip akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan dan manajemen diperlukan sistem pengendalian internal terpadu. Untuk itu perlu dibangun sistem pengendalian internal yang handal yang meliputi unsur-unsur organisasi, kebijaksanaan, prosedur, personalia, perencanaan, pembukuan, pelaporan, dan pengawasan internal. Salah satu program aksi dalam penguatan sistem pengendalian internal adalah meningkatkan kualitas pemantauan dan mendorong pelaksanaan tindak lanjut hasil pengawasan, serta memberikan pemahaman kepada para pimpinan unit satuan kerja bahwa tindak lanjut hasil pengawasan merupakan wewenang dan tanggung jawab pimpinan unit satuan kerja karena mereka memiliki wewenang untuk mengambil langkah dan tindakan korektif.

Sistem pengendalian internal dapat dilakukan dalam tiga lapis, yaitu lapis kesatu oleh Wakil Ketua II Bidang Keuangan, lapis kedua oleh Komite Pengawas Internal (KPI), dan lapis ketiga oleh auditor eksternal yang dapat melibatkan akuntan publik. Prinsip akuntabilitas, transparansi, dan partisipatif harus jalan bersama karena saling mempengaruhi. Prinsip akuntabilitas, transparansi, dan partisipatif masing-masing adalah instrumen yang diperlukan untuk mencapai prinsip lainnya, dan ketiganya adalah instrumen yang diperlukan untuk mencapai manajemen yang berkualitas.

6.6 Pemutakhiran *Website*

Masyarakat terus menuntut mutu pelayanan pendidikan dari waktu ke waktu. Seiring perkembangan ilmu dan teknologi, UNOSO akan terus meningkatkan kemampuan teknologi informasi untuk mengelola kegiatan akademik dan nonakademik. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk membangun citra positif di masyarakat adalah melengkapi dan selalu memutakhirkan konten *website*.

Optimalisasi pemanfaatan *website* menjadi salah satu pilihan dalam menyebarluaskan informasi karena masyarakat mulai terbiasa memanfaatkan teknologi informasi. Pemanfaatan *website* diharapkan memberikan manfaat antara lain (a) mendapatkan informasi tanpa terkendala ruang dan waktu; (b) meningkatkan intensitas komunikasi dengan pemangku kepentingan; dan, (c) meningkatkan citra positif dalam persepsi pemangku kepentingan.

6.7 Program dan Indikator

Diperlukan kegiatan operasional yang konkret serta indikator-indikator capaian yang jelas. Kegiatan serta indikator capaian tersebut diikhtisarkan dalam tabel berikut.

Rencana Pengembangan	Program	Kegiatan	Indikator
Pengembangan Citra	(1) Pengembangan Program Studi	1. Pembukaan Program Studi Baru yang relevan	Izin Operasional
	(2) Pengajuan AI PT dan AIPS	a. AI-PT	Nilai Akreditasi
		b. AIPS	Nilai Akreditasi
	(2) Penerimaan Mahasiswa Baru	a. S1 Hukum	Jumlah Mahasiswa
		b. S1 Manajemen	Jumlah Mahasiswa
		c. S1 Biologi	Jumlah Mahasiswa
		d. S1 Kimia	Jumlah Mahasiswa
		e. S1 Ilmu Kelautan	Jumlah Mahasiswa
	(3) Publikasi	1. Pengembangan <i>Website</i>	Pemutakhiran <i>Website</i>
		2. Pembuatan <i>Profile UNOSO</i> :	Pemutakhiran <i>Website</i>
		a. Buku/Cetakan	Pembuatan Buku
b. Video CD		Pembuatan CD	

BAB 7

PENGEMBANGAN KUALITAS LULUSAN

Sasaran jangka panjang kedua yang ingin dicapai adalah peningkatan kualitas lulusan. Dalam waktu 25 tahun ke depan pasti telah terjadi perubahan besar akibat kemajuan ilmu dan teknologi. Perkembangan dimaksud merupakan tantangan tersendiri, apalagi bila disandingkan dengan perguruan tinggi internasional. Perkembangan lingkup regional dan nasional pasti mendorong pemangku kepentingan menuntut lembaga ini untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Upaya pengembangan kualitas lulusan selama 25 tahun ke depan adalah (a) peningkatan kualitas proses pembelajaran; (b) peningkatan penguasaan bahasa asing dan teknologi informasi oleh dosen dan mahasiswa; (c) peningkatan standar kompetensi lulusan; (d) peningkatan relevansi kurikulum program studi; (e) pengembangan sumber daya dosen; (f) penyelenggaraan perkuliahan bermutu; dan, (g) pengembangan *raw input* mahasiswa.

7.1 Kualitas Proses Pembelajaran

Perbaikan dan peningkatan kualitas proses pembelajaran akan menjadi perhatian selama 25 tahun ke depan. Hasil belajar yang dicapai mahasiswa dipengaruhi oleh dua faktor utama, yakni faktor lingkungan dan faktor diri mahasiswa (motivasi belajar, minat dan perhatian, sikap dan kebiasaan belajar, ketekunan, sosial, ekonomi dan faktor fisik dan psikis) dan faktor utama, yaitu kecepatan mahasiswa dalam memahami segala sesuatu. Dalam pada itu, tiga unsur yang mempengaruhi kualitas pembelajaran adalah kompetensi dosen, karakteristik kelas, dan karakteristik institusi. Kompetensi dosen mempengaruhi proses terjadinya interaksi antara dosen dan mahasiswa karena dosen adalah mitra sekaligus aktor dalam proses pembelajaran.

Kualitas pengajaran juga dipengaruhi oleh karakteristik kelas, misalnya ukuran kelas, yaitu jumlah mahasiswa dalam satu kelas; suasana belajar; suasana belajar yang demokratis akan memberi peluang mencapai hasil belajar yang optimal; dan, fasilitas dan sumber belajar yang tersedia. Selanjutnya, karakteristik lembaga sangat berkaitan erat dengan disiplin (tatatertib), media pembelajaran, lingkungan kampus, keadaban, kepuasan mahasiswa, bersih, rapi dan memberikan inspirasi.

7.2 Penguasaan Bahasa Asing dan Teknologi Informasi

Bahasa asing harus dikuasai karena tuntutan global. Kemampuan menggunakan bahasa internasional, khususnya bahasa Inggris, tidak terelakkan. Pasar kerja pun menuntut prasyarat dalam rekrutasi pegawai seperti memberlakukan TOEFL, TOEIC, dan lain-lain. Hal ini jelas merupakan tantangan bagi lembaga pendidikan tinggi.

Teknologi informasi pun harus dikuasai. Hampir tidak ada aspek kehidupan yang tidak tersentuh teknologi informasi. Dalam dunia hukum telah hadir istilah *cyber crime*, *data privacy*; dalam ekonomi telah hadir istilah *e-commerce*, *digital marketing*, dan lain-lain, yang menunjukkan keterlibatan teknologi informasi di mana pun.

Aplikasi komputer dalam proses pembelajaran memungkinkan berlangsungnya

proses belajar secara individual. Dosen dan mahasiswa dapat melakukan interaksi langsung dengan sumber informasi. Perkembangan teknologi komputer jaringan (*computer network/internet*) saat ini telah memungkinkan sivitas akademika UNOSO melakukan interaksi dalam memperoleh pengetahuan dan informasi yang diinginkan. Berbagai bentuk interaksi pembelajaran dapat berlangsung dengan tersedianya media komputer.

7.3 Standar Kompetensi Lulusan

UNOSO harus menetapkan profil lulusan. Dengan profil lulusan tertentu, dunia kerja atau masyarakat dapat menilai mereka. Profil adalah *outcome* yang akan dituju. Dengan menetapkan profil lulusan, terdapat jaminan dalam diri calon mahasiswa untuk menjalani proses pendidikan di lembaga ini. Profil dapat merupakan profesi tertentu, misalnya akuntan, tetapi juga dapat berupa sebuah peran tertentu, misalnya manajer, pendidik, peneliti, atau juga sebuah peran yang lebih umum.

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

Kompetensi lulusan dari setiap program studi mencakup kompetensi utama, ialah penciri lulusan setiap program studi; kompetensi pendukung, ialah kompetensi yang ditambahkan oleh program studi untuk memperkuat kompetensi utama dan memberi ciri keunggulan program studi; dan, kompetensi lainnya, ialah kompetensi yang ditetapkan oleh universitas atau program studi sebagai ciri lulusan dan untuk memberi bekal lulusan agar mempunyai keluasaan memilih bidang kehidupan serta dapat meningkatkan kualitas hidupnya.

7.4 Relevansi Kurikulum

Kompetensi lulusan harus mengandung lima elemen kompetensi yang diwajibkan oleh Kepmendiknas No. 045/U/2002, ialah landasan kepribadian, penguasaan ilmu dan keterampilan, kemampuan berkarya, sikap dan perilaku dalam berkarya menurut tingkat keahlian berdasarkan ilmu dan keterampilan yang dikuasai, dan, pemahaman kaidah berkehidupan bermasyarakat sesuai dengan pilihan keahlian dalam berkarya. Struktur kurikulum pada setiap program studi harus disusun berdasarkan kompetensi lulusan program studi.

Prinsip yang harus dikembangkan dalam penyusunan struktur kurikulum adalah relevansi. Ia merupakan rel pendidikan untuk membekali mahasiswa pengetahuan, sikap, dan keterampilan sesuai dengan tuntutan dan harapan masyarakat.

Dalam mengembangkan kurikulum program studi, ada dua relevansi yang akan jadi perhatian, yaitu relevansi internal dan relevansi eksternal. Relevansi internal menuntut keserasian antarkomponen, yaitu antara tujuan, isi, materi, strategi atau metode yang digunakan, serta alat penilaian. Relevansi eksternal menuntut keserasian antara tujuan, isi, dan proses belajar mahasiswa yang tercakup dalam kurikulum dengan tuntutan masyarakat.

Ada tiga macam relevansi eksternal yang perlu diperhatikan dalam pengembangan kurikulum program studi, yaitu relevansi sosiologis, yakni harus melibatkan para pemangku kepentingan; relevansi epistemologis, yakni harus tanggap pada perkembangan ilmu pengetahuan; dan, relevansi psikologis, yakni kurikulum program studi harus

diarahkan kepada proses pengembangan, pembudayaan, dan pemberdayaan mahasiswa yang berlangsung sepanjang hayat.

7.5 Pengembangan Kompetensi Dosen

Dosen adalah unsur determinan dalam mengembangkan potensi mahasiswa. Maka, kualitas dosen harus ditingkatkan dan dikembangkan untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan perhatian terhadap potensi mahasiswanya; membantu mahasiswa mengembangkan potensi yang baik; memperhatikan perkembangan potensi mahasiswa agar diketahui apakah minat dan bakat mereka telah tersalurkan; memberikan wawasan dan bimbingan, terutama ketika mahasiswa menemui kesulitan dalam pengembangan potensi mereka; menyajikan mata kuliah secara menarik, menyenangkan dan efektif; dan, meningkatkan kompetensi melalui kegiatan perkuliahan, *short course*, atau kegiatan lain yang mampu mengembangkan logika dan rasionalitas mahasiswa.

7.6 Penyelenggaraan Perkuliahan Bermutu

Untuk mewujudkan perkuliahan bermutu, UNOSO harus merencanakan:

- a. **Sistem dan Proses Perkuliahan Korektif:** mengupayakan terciptanya sistem dan proses berdasarkan proses sirkuler PDCA (*Plan Do Check Act*). Dalam hal ini dosen harus membuat perencanaan perkuliahan, rencana penyajian, serta pelaksanaan evaluasi. Perbaikan dan peningkatan mutu harus dilakukan berdasarkan evaluasi.
- b. **Perkuliahan dengan Manajemen Keberagaman:** menghargai keberagaman karena keberagaman sunnatullah. Maka, perlu manajemen keberagaman dalam menyikapi, memperlakukan keberadaan mahasiswa yang bersifat heterogen. Tidak boleh ada usaha-usaha menyeragamkan keberagaman mahasiswa (sosial-ekonomi, kemampuan, psikologi, dll.)
- c. **Kemandirian Mahasiswa:** dosen harus selalu membuka ruang untuk sikap demokratis karena akan mendorong mahasiswa untuk mandiri. Caranya antara lain dengan diskusi, bekerja dan belajar mandiri, berprakarsa, berinovasi, dan berkreasi.
- d. **Manajemen Berbasis Data:** perkuliahan bermutu memiliki prinsip utama *Management By Fact*, bukan *Management By Objective*. Untuk itu, untuk memperbaiki mutu perkuliahan dosen harus memiliki data kelas secara lengkap dari perencanaan sampai dengan evaluasi.
- e. **Perencanaan Perkuliahan:** setiap dosen pengampu mata kuliah harus menyusun materi perkuliahan untuk satu semester dan untuk setiap pertemuan berdasarkan kurikulum, tujuan, sarana pendukung, metode penyajian dan sistem evaluasi.
- f. **Pelaksanaan Perkuliahan:** dosen harus menyusun Kontrak Perkuliahan serta menyajikannya di kelas. Dalam konteks ini, dosen harus betul-betul menyadari fase-fase psikologis dalam belajar seperti fase motivasi, pemerhatian, pemerolehan, penyimpanan, pengingatan, generalisasi, kinerja dan umpan balik.
- g. **Evaluasi Mahasiswa dan Kinerja Dosen:** Evaluasi mahasiswa harus dilakukan dalam berbagai aspeknya. Evaluasi transfer ilmu pengetahuan dapat dilakukan melalui ujian, tetapi evaluasi karakter dapat dilakukan melalui kehadiran kuliah, aktivitas diskusi selama perkuliahan, serta kedisiplinan dalam menyelesaikan dan menyerahkan tugas-tugas yang diberikan. Dalam pada itu, kinerja dosen itu sendiri juga harus dievaluasi. Ketercapaian memenuhi Kontrak Perkuliahan harus dievaluasi oleh dosen koordinator, untuk memastikan apakah dosen paralel telah melaksanakan tugas pembelajaran sesuai dengan silabi dan Kontrak Perkuliahan.

7.7 Kualitas Mahasiswa dan Rasio Dosen

Kualitas lulusan berhubungan dengan kualitas *input* mahasiswa sehingga, untuk itu,

dari waktu ke waktu, kualitas *raw input* mahasiswa harus diperhatikan, dengan upaya-upaya:

- a. Meningkatkan syarat nilai minimum dalam seleksi penerimaan mahasiswa baru.
- b. Membatasi jumlah mahasiswa dalam setiap kelas, yaitu tidak lebih dari 40 orang mahasiswa perkelas setiap mata kuliah agar proses pembelajaran berjalan efektif.
- c. Mengurangi heterogenitas mahasiswa dalam satu kelas, khususnya keberagaman kemampuan intelektual, agar setiap dosen dapat memberikan perlakuan proses pembelajaran yang tepat untuk kelas yang bersangkutan.
- d. Memelihara rasio dosen-mahasiswa yang ideal pada setiap program studi untuk menjamin efektivitas proses pembelajaran dan pembentukan kualitas lulusan.

7.8 Program dan Indikator

Untuk mewujudkan peningkatan kualitas lulusan sebagaimana diuraikan di atas, diperlukan kegiatan operasional yang konkret serta indikator-indikator capaian yang jelas, ialah sebagai berikut.

Rencana Pengembangan	Program	Kegiatan	Indikator	
Kualitas Lulusan	(1) Peningkatkan Kualitas PBM	1. Menetapkan beban mengajar sesuai bidang keilmuan PS	Beban Mengajar (SKS)	
		2. Koordinasi Materi Kuliah antar Dosen Paralel atau Tim Dosen	Frekuensi Persemester	
		3. Mengembangkan <i>e-learning</i> pendukung pembelajaran	Jumlah dosen pengguna <i>e-learning</i>	
		4. Monitoring dan Evaluasi Perkuliahan oleh Dosen Koordinator	Frekuensi Persemester	
		5. Penilaian Proses Perkuliahan oleh Mahasiswa	Frekuensi Persemester	
	(2) Peningkatan Relevansi Kurikulum	1. Menelaah kurikulum prodi:		
		a. Semua PS		Pemantapan Kurikulum
		2. Melengkapi Silabus, Kontrak Perkuliahan, dan Satuan Acara Perkuliahan pada setiap prodi		Tersedianya Silabus, Kontrak Perkuliahan, dan SAP
		3. Menyusun modul/buku ajar		Jumlah buku ajar
		4. Melengkapi buku laboratorium:		
		a. Laboratorium Kelautan		Kelengkapan Buku
		b. Laboratorium Biologi		Kelengkapan Buku
	c. Laboratorium Kimia		Kelengkapan Buku	
	(3) Kualitas Skripsi	1. Menyiapkan Buku Pedoman Penulisan Skripsi		Tersedianya Pedoman
		2. Menetapkan jumlah maksimum bimbingan oleh pembimbing		Jumlah mahasiswa
		3. Menetapkan jumlah minimum pertemuan konsultasi skripsi		Frekuensi Konsultasi
		4. Monitoring, evaluasi, dan tindak lanjut pembimbingan mahasiswa oleh pembimbing		Frekuensi Persemester

	(4) Peningkatan Kinerja Lulusan	1. Meningkatkan IPK lulusan:	
		Semua PS	IPK
		2. Mempercepat masa studi lulusan:	
		Semua PS	Masa Studi (Tahun)

BAB 8

PENUMBUHKEMBANGAN PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Penumbuhkembangan kedua kegiatan ini dalam kurun waktu 25 tahun ke depan didasarkan pada tuntutan tridharma perguruan tinggi, ialah tuntutan yang sungguh-sungguh dari tenaga-tenaga profesional untuk mengembangkan ilmu pengetahuan.

Penumbuhkembangan penelitian dan PkM akan menjadi perhatian serius di lembaga ini. Penelitian-penelitian yang serius akan mendorong lahirnya inovasi-inovasi baru; dan, inovasi-inovasi tersebut harus disosialisasikan kepada para pemangku kepentingan untuk mendapatkan umpan balik. Hasil dari umpan balik menjadi bahan yang dapat dikembangkan lebih lanjut dalam proses pengajaran.

Upaya penumbuhkembangan penelitian dan PkM yang dilakukan selama 25 tahun ke depan adalah (a) memberikan pelatihan-pelatihan ihwal penyusunan proposal, pelaporan, dan penulisan jurnal ilmiah hasil penelitian dan PkM kepada para dosen; (b) meningkatkan jumlah anggaran penelitian dan PkM secara internal; (c) menggali dana penelitian dan PkM dari sumber eksternal; (c) optimalisasi peran pusat studi; (d) meningkatkan relevansi penelitian dan PkM dengan program studi; (e) memanfaatkan hasil penelitian dan PkM dalam proses pembelajaran.

8.1 Peran LP2M

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M) merupakan unsur yang berperan sebagai pengelola kegiatan penelitian dan PkM. Lembaga ini diharapkan menjadi pusat pengembangan ilmu pengetahuan yang mampu mengangkat kualitas hidup manusia dalam arti luas. Citra lembaga pendidikan tinggi akan baik manakala kuantitas dan kualitas hasil LP2M-nya baik. Oleh sebab itu, sivitas akademika diharapkan sadar betul tentang pentingnya kedua hal itu; dan, harus berkomitmen serius melaksanakannya.

Komitmen UNOSO dalam penyelenggaraan penelitian dan PkM dinyatakan secara eksplisit dalam Statuta, yaitu melakukan penelitian yang kontekstual, baik bersifat dasar maupun terapan, serta menyebarluaskan ilmu pengetahuan yang diperoleh dari penelitian tersebut melalui kegiatan PkM. Secara khusus, peran LP2M dalam menuju universitas unggul adalah sebagai berikut.

- a. Meningkatkan kualitas peneliti dan PkM dalam hal metode penelitian, penulisan proposal dan hasil penelitian, serta penulisan artikel yang dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, *workshop*, dan kegiatan lain yang sejenis;
- b. Menyusun *road map* penelitian dan PkM, menjadwalkan, mengendalikan mutu dan relevansi penelitian, alokasi dana, serta menetapkan sasaran kegiatan PkM;
- c. Mengembangkan penelitian dan PkM melalui kerja sama dengan instansi/badan/lembaga pemerintah maupun swasta;
- d. Menyediakan berbagai informasi peluang kerja sama penelitian, hibah penelitian, *sponsorships* yang tersedia dari pihak eksternal; dan,
- e. Menyediakan informasi ihwal media publikasi dan diseminasi hasil penelitian, melalui berbagai forum, nasional maupun internasional.

8.2 Peran Pusat Studi

Pusat Studi adalah lembaga untuk suatu bidang ilmu atau bidang kajian yang spesifik, yang dibentuk dalam rangka meningkatkan relevansi penelitian pada setiap program studi. Lembaga ini diisi dan digerakkan oleh sejumlah dosen dari program studi yang sama atau dosen-dosen lintas program studi.

Pusat studi boleh mencari dana kegiatannya dari lembaga di luar luar; yang dari situ terbuka peluang membentuk jejaring kerja sama. Penerimaan dana diperkaya bisa sebagai bentuk sponsor, hibah, atau hasil penjualan layanan jasa/produk ilmiah (konsultasi, pendidikan dan pelatihan, penelitian, dan lain-lain).

Dalam rangka meningkatkan relevansi penelitian pada dan peningkatan PkM dalam masa 25 tahun ke depan, Pusat Studi diharapkan dapat bersinergi dengan LP2M melalui perannya sebagai berikut.

- a. Menghidupkan atmosfir akademik agar dosen dan mahasiswa aktif melakukan penelitian dan PkM;
- b. Mempertajam arah pengembangan suatu bidang ilmu yang menjadi fokus kajian;
- c. Membangun ide-ide dan melakukan kegiatan penelitian dengan topik-topik yang terarah, serta memanfaatkan hasil-hasil penelitian sebagai umpan balik untuk memperkaya bahan pengajaran;
- d. Mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan bidang keilmuan dan melakukan diseminasi atas informasi tersebut;
- e. Membentuk kelompok diskusi untuk melakukan diskusi rutin anggota komunitas Pusat Studi;
- f. Mengembangkan kemampuan penelitian sehingga penelitiannya mampu berkompetisi untuk mendapatkan hibah penelitian dari sponsor nasional maupun internasional.
- g. Melakukan diskusi dan menjalin hubungan baik dengan teman sejawat yang memiliki minat sejenis, baik dari dalam maupun luar lembaga sendiri.

8.3 Arah Penelitian

Kegiatan penelitian diarahkan pada penelitian fundamental dan penelitian terapan. Penelitian fundamental dimaksudkan untuk mendapat model ilmiah. Orientasi penelitian fundamental bersifat mendasar, ialah untuk kepentingan ilmu itu sendiri, yang berorientasi pada penjelasan atas satu fenomena dengan hasil akhir adalah model atau postulat baru. Hasil penelitian jenis ini harus diukur berdasarkan model ilmiah atau teori baru yang diformulasikan.

Sebaliknya, penelitian terapan adalah penelitian dengan tujuan memberikan solusi atas masalah tertentu dalam tataran praktis. Ia tidak berfokus pada pengembangan ide, teori, atau gagasan, tetapi lebih berfokus kepada penerapan penelitian tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Penelitian terapan berorientasi pada manfaat atau dampak penelitian yang dapat dirasakan secara langsung dalam jangka pendek.

8.4 Pendanaan Penelitian

Dalam kurun waktu 25 tahun ke depan, penelitian akan dibiayai dari dua sumber, yaitu internal dan eksternal. Pendanaan internal disediakan oleh UNOSO, sedangkan pendanaan eksternal diperoleh melalui kompetisi, kerja sama, atau lainnya.

Besaran dana internal untuk setiap proposal penelitian ditentukan pada setiap tahun anggaran. Dana penelitian internal hanya disediakan untuk proposal penelitian yang telah

disetujui oleh LP2M UNOSO. Adapun ketentuan dan prosedur pembiayaan penelitian dana eksternal mengikuti semua ketentuan dan prosedur yang ditetapkan oleh pihak eksternal.

8.5 Arah dan Orientasi Pengabdian kepada Masyarakat

Kebijakan PkM harus diarahkan kepada kegiatan yang dampak dan manfaatnya dapat dirasakan oleh masyarakat, yakni mengangkat derajat hidup dan kesejahteraan masyarakat. Kegiatan PkM dilaksanakan berdasarkan nilai-nilai humanitas yang sejalan dengan tujuan pendidikan tinggi sebagaimana terlihat dalam PP No. 60 Tahun 1999 bab II pasal 2 ayat 1b, yaitu: "... mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan atau kesenian, serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat "

Kebijakan tersebut pun didasari oleh makna PkM sebagaimana dinyatakan dalam PP No. 60 Tahun 1999 bab III pasal 3 ayat 4, bahwa "... pengabdian kepada masyarakat merupakan kegiatan yang memanfaatkan ilmu pengetahuan dalam upaya memberikan sumbangan demi kemajuan masyarakat "

Dengan memperhatikan hal-hal di atas, maka implementasi PkM dalam waktu 25 tahun ke depan harus disesuaikan dengan bidang keilmuan yang dikaji dan dikembangkan di UNOSO.

Orientasi dan Sifat PkM

Berdasarkan orientasinya, PkM yang akan dilakukan dapat dikelompokkan sebagai berikut.

- a. **Perintisan:** PkM yang merintis hal-hal baru dalam mengatasi suatu masalah di masyarakat.
- b. **Pengembangan:** PkM yang mengembangkan kegiatan sebelumnya.
- c. **Penunjang:** PkM yang dilakukan untuk menunjang berbagai pihak lain dengan tujuan mempercepat dan meningkatkan jalannya proses pemberdayaan masyarakat.

Berdasarkan sifatnya, PkM yang dilakukan dapat dikategorikan menjadi sebagai berikut.

a. Kegiatan PkM Berbasis Inisiatif Pribadi

Bentuk ini dilakukan atas dasar inisiatif pribadi untuk berbagi pengetahuan atau menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi di masyarakat. Ia diusulkan secara pribadi kepada LP2M untuk memperoleh persetujuan, yang ditindaklanjuti dengan surat tugas dari Rektor.

b. Kegiatan PkM Berbasis Program Kerja

Bentuk ini merupakan bagian dari program kerja tahunan LP2M, yang direncanakan melalui penyusunan *road map* tentang tujuan, sasaran, pelaksana, dan jadwal. Berdasarkan matriks tersebut, PkM dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, dengan surat tugas resmi dari Rektor.

c. Kegiatan PkM Berbasis Kerja sama Institusional

Bentuk ini dilaksanakan atas dasar program kerja sama dengan pihak luar seperti Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara maupun Swasta, dan lain-lain. Pelaksanaannya ditetapkan oleh LP2M dengan mempertimbangkan keahlian dan kompetensi yang dimiliki oleh pelaksana.

Untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuan sivitas akademika dalam PkM, LP2M perlu menyelenggarakan sejumlah kegiatan pembinaan antara lain

melakukan kegiatan pelatihan metodologi dan *workshop* penyusunan proposal PkM. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk mengintegrasikan kompetensi keilmuan dosen yang dapat diimplementasikan dalam kehidupan masyarakat.

8.6 Pendanaan PkM

Sumber dana PkM dalam kurun waktu 25 tahun ke depan diprogramkan berasal dari dana internal dan dana eksternal.

Dana internal

- a. Dana internal bersumber dari alokasi anggaran tahunan yang khusus digunakan untuk PkM dalam satu tahun akademik.
- b. Dana internal disediakan untuk PkM berbasis program kerja.

Dana eksternal

- a. Dana eksternal bersumber dari sponsor atau hibah yang melalui kontrak kerja sama atau melalui kompetisi. Dana eksternal dapat diperoleh dari Ditjen Dikti, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara dan Swasta.
- b. Dana eksternal digunakan untuk pelaksanaan PkM berbasis kerjasama institusional, sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh pihak pemberi dana.

8.6 Keberlanjutan dan Penjaminan Mutu

Untuk menjamin keberlanjutan penelitian dan PkM, LP2M akan melakukan hal-hal berikut.

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

Adapun untuk menjamin kualitas kegiatan penelitian dan PkM serta mendorong semangat pelaksanaannya, LP2M akan menerapkan kebijakan:

1. Pelaksana PkM maksimal berjumlah 5 (lima) orang, terdiri atas seorang ketua, dan empat orang anggota.
2. Pelaksana PkM harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan substansi kegiatan dan memiliki peran yang jelas dalam kegiatan dimaksud.
3. Mahasiswa dilibatkan secara optimal agar mereka memperoleh pengalaman penting dalam mengorganisasi kegiatan di masyarakat.

8.7 Program dan Indikator

Untuk mewujudkan peningkatan kualitas penelitian dan PkM sebagaimana diuraikan di atas, diperlukan kegiatan operasional yang konkret serta indikator capaian yang jelas. Kegiatan serta indikator capaian tersebut diikhtisarkan dalam tabel di bawah.

Rencana Pengembangan	Program	Kegiatan	Indikator
Penelitian dan PkM	(1) Peningkatan jumlah penelitian dosen dan mhs.	1. Mewajibkan dosen melakukan penelitian mandiri & kelompok masing-masing minimal 1 kali dalam 1 TA dengan dana internal:	
		a. Penelitian Mandiri	Jumlah Penelitian
		b. Penelitian Kelompok	Jumlah Penelitian
		2. Mendorong dosen melakukan penelitian dengan dana Hibah Dikti:	
		a. Penelitian Hibah Pekerti	Jumlah Penelitian
		b. Penelitian Hibah Bersaing	Jumlah Penelitian
		c. Penelitian Fundamental	Jumlah Penelitian
	3. Pelibatan mahasiswa dalam penelitian dosen	Jumlah Penelitian	
	(2) Peningkatan kualitas dan relevansi penelitian dosen	1. Mengikutsertakan dosen pada TOT Metodologi Penelitian	Jumlah Dosen
		2. Menyelenggarakan pelatihan metode penelitian dan analisis data	Frekuensi Pelatihan
		3. Menyelenggarakan kegiatan pendampingan penyusunan proposal penelitian	Frekuensi Pendampingan
		4. Menyusun Buku Pedoman dan Buku Rencana Induk Penelitian dan PkM	Tersedia Pedoman Penelitian, RIP Penelitian dan PkM
		5. Meningkatkan keterlibatan Pusat Studi dalam penelitian	Keterlibatan Pusat Studi
	(3) Peningkatan peroleh Paten/ HaKI	Merencanakan penelitian unggulan dosen yang dapat diajukan untuk memperoleh Paten dan HaKI	Jumlah Hak Paten/ HaKI
	(4) Peningkatan jumlah, kualitas, dan relevansi kegiatan PkM	1. Mewajibkan dosen lakukan PkM mandiri/kelompok minimal 1 kali/ TA dengan dana internal maupun eksternal:	
		a. PkM Mandiri	Jumlah Dosen
			Jumlah PkM
		b. PkM Kelompok	Jumlah Dosen
			Jumlah PkM
		2. Pelibatan mahasiswa dalam PkM	Jumlah PkM
3. Menyelenggarakan kegiatan pendampingan penyusunan proposal PkM		Frekuensi Pendampingan	
4. Meningkatkan keterlibatan Pusat Studi dalam PkM	Keterlibatan Pusat Studi		

BAB 9

PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA DAN BUDAYA AKADEMIK

Keberhasilan satu perguruan tinggi sangat tergantung pada budaya kerja dan budaya akademik. Penumbuhkembangan budaya kerja dan budaya akademik dalam kurun waktu 25 tahun harus dilakukan secara optimal agar menghasilkan sinergi dalam memberikan layanan kepada pengguna. Untuk menjadikan UNOSO sebagai perguruan tinggi unggul di masa depan, kuatnya budaya kerja dan budaya akademik tidak dapat ditawar-tawar.

Untuk membangun budaya kerja dan budaya akademik dalam waktu 25 tahun ke depan akan dilakukan langkah-langkah (a) meningkatkan kedisiplinan, kualitas kerja, profesionalisme dosen, tenaga kependidikan, dan pimpinan unit satuan kerja; (b) meningkatkan produktivitas dosen dan mahasiswa dalam menulis dan publikasi karya ilmiah; (c) meningkatkan keterlibatan dosen dan mahasiswa dalam kegiatan ilmiah di tingkat lokal, nasional, maupun internasional; (d) mengaktifkan kegiatan diskusi dan/atau seminar rutin berkaitan dengan perkembangan ilmu pengetahuan; dan, (e) menetapkan secara tepat sistem penghargaan untuk dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa yang berprestasi.

9.1 Budaya Kerja

UNOSO menjalankan fungsi penyelenggaraan pendidikan tinggi di atas nilai-nilai (a) integritas dan (b) humanitas. Kedua nilai dasar tersebut mencakupi sejumlah nilai. Di dalam integritas terkandung sikap teguh mempertahankan prinsip-prinsip kebenaran, kejujuran, keikhlasan, kerja keras, semangat profesionalisme; sementara di dalam humanitas terkandung sikap menghargai nilai-nilai penghargaan antarsesama, simpati, empati, toleransi, nondiskriminasi. Melalui kedua nilai dasar dimaksud, lembaga ini diharapkan menjadi lembaga pendidikan yang menyemaikan kebajikan, kebaikan, kebenaran, serta nilai-nilai peradaban.

UNOSO harus memiliki budaya kerja yang baik, yaitu komitmen untuk selalu melaksanakan apa yang diyakini benar, serta melaksanakan apa yang seharusnya dilaksanakan; atau dengan kata lain, seluruh elemen di lembaga ini harus menerapkan nilai dasar integritas. Dalam waktu 25 tahun ke depan, budaya saling menghormati, menghargai, mendukung, menginspirasi tanpa membeda-bedakan suku, agama, dan latar belakang sosial budaya sangat penting; dan, itulah arti dari nilai dasar humanitas.

Pengembangan budaya kerja dilakukan untuk melaksanakan misi dan mencapai visi. Pengembangan budaya kerja merupakan upaya strategis untuk membentuk sikap dan perilaku kerja handal yang didasarkan atas visi, misi, dan tatanilai dalam rangka menghadapi tantangan masa mendatang. Hasil yang diharapkan dari pengembangan budaya kerja ini adalah peningkatan kinerja dan mewujudkan tatakelola yang efektif dan efisien melalui perubahan sikap dan perilaku yang jujur, disiplin, profesional, bertanggung jawab, dan produktif.

Sasaran yang ingin dicapai dalam pengembangan budaya kerja di lingkungan UNOSO adalah sebagai berikut:

1. Menanamkan budaya kerja yang berlandaskan visi, misi, dan tatanilai kepada seluruh

- insan UNOSO;
2. Memperbaiki perspektif nilai, anggapan dasar, norma, pola pikir, dan perilaku setiap insan UNOSO sehingga dapat menjaga amanah dalam melayani kebutuhan pendidikan bagi seluruh pemangku kepentingan.
 3. Membina tingkat kepekaan sosial, kreativitas, dan produktivitas setiap insan UNOSO dalam memperbaiki kinerja secara berkelanjutan dan mampu memberikan teladan bagi insan lainnya.
 4. Membangun citra yang lebih baik dan dipercaya oleh para pemangku kepentingan.

9.2 Tatanilai, Norma, dan Perilaku

Dalam kurun waktu 25 tahun ke depan UNOSO berusaha mendukung kebijakan pemerintah dalam membangun pendidikan nasional, ialah pendidikan transformatif; suatu model pendidikan sebagai motor penggerak perubahan di tengah masyarakat. Masyarakat maju harus didahului dengan proses transformasi struktural, ialah transformasi dari masyarakat yang kurang berkembang menjadi masyarakat yang berkembang, masyarakat yang mampu mengoptimalkan dirinya untuk berkembang.

Untuk itu, diperlukan dukungan implementasi tatanilai. Tatanilai dimaksud adalah tatanilai yang menyatukan hati dan pikiran seluruh dosen dan tenaga kependidikan dalam usaha mewujudkan layanan prima pendidikan, yaitu amanah, profesional, visioner, demokratis, inklusif, dan berkeadilan.

Sebagai institusi penyelenggara pendidikan yang mengutamakan pelayanan prima, lembaga ini memerlukan budaya kerja yang baik untuk mendukung pencapaiannya. Budaya kerja yang baik ini harus terinternalisasi pada anggapan dasar, tatanilai, norma, sikap, dan perilaku seluruh insan UNOSO, ialah sebagai berikut.

Anggapan Dasar

Seluruh dosen dan tenaga kependidikan harus memiliki anggapan dasar sebagai berikut:

1. Tujuan yang jelas dan strategi yang agresif adalah kunci sukses;
2. Kepuasan pemangku kepentingan mencerminkan keberhasilan;
3. Keunggulan, reputasi, dan kesuksesan harus dicapai;
4. Kompetisi internal dan eksternal akan meningkatkan produktivitas;
5. Organisasi akan berhasil jika pemimpin mempunyai jiwa yang unggul;
6. Persaingan antaranggota organisasi akan memberikan dampak positif bagi penyelesaian pekerjaan; dan,
7. Penghargaan terhadap pencapaian target akan memberikan kepuasan kerja.

Tatanilai

Agar mampu memberikan layanan prima, pelaksanaan misi, dan pencapaian visi, seluruh dosen dan tenaga kependidikan harus memiliki tatanilai sebagai berikut.

1. Responsif terhadap perubahan yang terjadi;
2. Adaptif terhadap tuntutan pemangku kepentingan; dan,
3. Menjunjung tinggi produktivitas;

Norma

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

1. Pencapaian target dan prestasi harus menjadi prioritas utama dalam pelaksanaan tugas;

2. Perbaikan proses kerja harus selalu dilakukan untuk memberikan kepuasan kepada pemangku kepentingan; dan,
3. Atmosfir kerja yang kompetitif harus diciptakan untuk meningkatkan kualitas hasil pekerjaan.

Sikap

Layanan prima, pelaksanaan misi, dan pencapaian visi UNOSO akan berhasil jika sikap yang dianut oleh setiap insan kampus adalah sebagai berikut.

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

Perilaku

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

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

9.3 Layanan, Sarana, dan Moralitas Kendali Mutu Layanan

Dalam kurun waktu 25 tahun ke depan, pelayanan prima di semua unit kerja kepada pemangku kepentingan harus ditingkatkan, yang didukung dengan kegiatan sebagai berikut.

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

Dukungan Sarana dan Prasarana

Dalam kurun waktu 25 tahun ke depan, pelayanan prima di semua unit kerja kepada pemangku kepentingan harus didukung dengan sarana dan prasarana sebagai berikut.

- a. Menyediakan sarana kerja yang memadai untuk setiap pegawai, disesuaikan dengan

- kebutuhan kinerja; dan,
- b. Menyediakan sarana pengolahan data dan informasi untuk perubahan budaya kerja.

Pembinaan Moral dan Akhlak

Dalam kurun waktu 25 tahun ke depan, pelayanan prima di semua unit kerja kepada pemangku kepentingan harus didukung oleh moral yang baik, dalam bentuk kegiatan:

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

9.4 Budaya Akademik

Budaya akademik yang baik berupa adanya kebebasan akademik, kebebasan mimbar akademik, dan otonomi keilmuan, merupakan kekuatan untuk mencapai derajat keilmuan yang tinggi. Dalam waktu 25 tahun ke depan, budaya akademik harus tumbuh dinamis. Para dosen memerlukan hak penuh dalam pengembangan ilmu tanpa tekanan dan paksaan. Begitu pun para mahasiswa harus diberi kesempatan untuk berekspresi dalam mengembangkan ilmu dan kreativitasnya.

Dalam waktu 25 tahun ke depan, budaya akademik harus terus dikembangkan yang mencakup:

- a. Kemauan untuk terus menambah ilmu dengan membuka diri terhadap setiap informasi;
- b. Mengembangkan cara-cara berpikir kritis, analitis, dan inovatif;
- c. Berani membangun pandangannya sendiri atas dasar studi yang dilakukan;
- d. Berani mengemukakan pendapat dan bersedia membuktikan kebenaran pendapatnya;
- e. Menghargai pandangan dan pendapat orang lain;
- f. Bersedia menyebarluaskan ilmu pengetahuan bagi kepentingan masyarakat;
- g. Membiasakan diri menghasilkan karya tulis;
- h. Tidak melakukan plagiasi karya orang lain;
- i. Membuka kesempatan bagi teman sejawat untuk saling menguji pikiran dan pendapat;
- j. Menghindari arogansi akademik; dan,
- k. Rendah hati dan tidak sombong.

9.5 Sikap dan Perilaku Kecendekiawanan

Untuk mendukung terciptanya budaya akademik secara berkelanjutan, sikap dan perilaku kecendekiawanan di kalangan sivitas akademika harus terus ditumbuhkembangkan, yang mencakup (a) sikap kritis, (b) kreatif, (c) objektif, (d) analitis, (e) konstruktif, (f) dinamis, (g) dialogis, (h) terbuka terhadap kritik, (i) menghargai prestasi ilmiah/akademik, (j) bebas prasangka, (k) menghargai waktu, (l) menjunjung tinggi tradisi ilmiah, (m) berorientasi ke masa depan; (n) kesejawatan/kemitraan; dan, (p) kebebasan akademik.

9.6 Program dan Indikator

Untuk mewujudkan butir 9.5, diperlukan kegiatan dan indikator capaian yang jelas, ialah sebagai berikut.

Rencana Pengembangan	Program	Kegiatan	Indikator
Pengembangan Budaya Kerja dan Budaya Akademik	(1) Membangun budaya kerja dan budaya akademik yang baik	1. Sosialisasi visi, misi, tujuan, dan sasaran kpd sivitas akademika dan <i>stakeholder</i>	Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran tersosialisasi
		2. Menetapkan secara tepat system penghargaan untuk dosen dan tenaga kependidikan berprestasi.	Aturan <i>reward system</i>
		3. Melakukan penilaian kinerja dosen dan tenaga kependidikan	Frekuensi bulanan, semester, tahun
	(2) Meningkatkan keterlibatan dosen dan mahasiswa dalam kegiatan ilmiah	1. Mengaktifkan kegiatan diskusi seminar rutin berkaitan dengan perkembangan ipteks	Frekuensi diskusi
		2. Mendorong penulisan dan presentasi karya ilmiah pada seminar nasional:	
		a. Dosen	Jumlah artikel
		b. Mahasiswa	Jumlah artikel
	(3) Peningkatan produktivitas dosen dan mahasiswa dalam menulis dan publikasi karya ilmiah.	3. Mendorong penulisan dan presentasi karya ilmiah pd seminar/internasional	
		a. Dosen	Jumlah artikel
		b. Mahasiswa	Jumlah artikel
		4. Mengikutsertakan dosen pada seminar nasional/internasional	Jumlah Dosen
		1. Mendorong penulisan dan publikasi karya ilmiah pada jurnal terakreditasi nasional dan internasional	
		a. Dosen	Jumlah artikel
		b. Mahasiswa	Jumlah artikel
		2. Mendorong penulisan dan publikasi karil di jurnal terakreditasi int'l.	
		a. Dosen	Jumlah artikel
		b. Mahasiswa	Jumlah artikel
	(4) Memperluas kesempatan dan akses publikasi karya ilmiah	3. Mengikutsertakan dosen pd pelatihan penulisan artikel jurnal ilmiah	Jumlah dosen
		1. Merancang penerbitan jurnal ilmiah	Jumlah Jurnal ISSN
		2. Merancang portal jurnal <i>online</i> sbg media publikasi karya ilmiah	Tersedianya portal
3. Menjalinkan kerjasama pengelolaan jurnal dan publikasi ilmiah dengan PT lain.		Jumlah Kerjasama	
	4. Berlangganan <i>E-Journal</i>	Kontinuitas Berlangganan	

BAB 10

PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN INFRASTRUKTUR

Sasaran strategis lain dalam jangka waktu 25 tahun ke depan adalah memenuhi dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan infrastruktur. Pemenuhan SDM dan infrastruktur disesuaikan dengan kebutuhan. Pada saat ini kebutuhan pengembangan tentu belum banyak, tetapi hingga 25 tahun ke depan, kebutuhan dimaksud akan sangat jauh berbeda. Oleh sebab itu, rencana pemenuhan dan pengembangan SDM dan infrastruktur sudah harus digariskan.

Pemenuhan dan pengembangan kualitas SDM dan infrastruktur dimaksudkan untuk mendukung ketercapaian visi, misi, dan tujuan UNOSO itu sendiri. Untuk itu, mutlak diperlukan (1) SDM yang profesional untuk mengemban amanah sebagai pengelola tridharma perguruan tinggi dan (2) infrastruktur dan fasilitas akademik yang mampu memenuhi standar layanan berkualitas, mencakup kenyamanan, keamanan dan keandalan yang baik, sehingga dapat memberikan kepuasan bagi penggunanya.

Infrastruktur mencakup semua unsur yang berpengaruh efektif dalam mewujudkan kinerja lembaga. Unsur dimaksud meliputi (a) pendukung program pendidikan dan pengajaran; (b) pendukung program penelitian dan PkM; (c) pendukung pengembangan ilmu pengetahuan; (d) pendukung terjadinya interaksi sosial; (e) pendukung tatakelola institusi; dan (f) pendukung pengembangan kinerja lembaga secara keseluruhan.

10.1 Perencanaan Dosen dan Tenaga Kependidikan

Agar nisbah dosen dan mahasiswa terpenuhi, rekrutasi dosen perlu direncanakan dengan baik. Rekrutasi dosen harus mempertimbangkan (a) kebutuhan dosen saat ini; (b) penggantian dosen yang sudah atau akan pensiun; dan, (c) perkembangan program studi. Rekrutasi dosen juga harus didasarkan pada kualifikasi (a) tingkat pendidikan; (b) linearitas pendidikan; (c) relevansi keahlian pada program studi; (d) pengalaman; serta (e) usia dan kesehatan.

Sejalan dengan hal di atas, rekrutasi tenaga kependidikan juga didasarkan pada kebutuhan dengan mempertimbangkan (a) kebutuhan tenaga kependidikan saat ini; (b) penggantian tenaga kependidikan yang sudah atau akan pensiun; dan, (c) perkembangan institusi. Rekrutasi tenaga kependidikan juga didasarkan pada kualifikasi (a) tingkat pendidikan; (b) keahlian; (c) pengalaman; serta (d) usia dan kesehatan.

Seleksi dosen harus dilaksanakan secara selektif, demikian pula seleksi penerimaan tenaga kependidikan, yang dapat dilakukan dengan:

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

10.2 Orientasi, Penempatan, Pembinaan, dan Pengembangan Karier

Pengembangan SDM didasarkan pada nilai-nilai disiplin, profesional, dan visioner. Hal itu berarti pengembangan SDM dititikberatkan pada peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan sikap. Peningkatan ketiganya dilakukan melalui pelaksanaan program pelatihan yang bersifat teknis, manajerial, dan kepemimpinan, pelatihan, penugasan (mutasi dan rotasi), dan promosi jabatan.

Orientasi Dosen dan Tenaga Kependidikan

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

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

Penugasan Dosen dan Penempatan Tenaga Kependidikan

Penugasan dosen dan penempatan tenaga kependidikan harus berlandaskan pada prinsip “orang yang tepat di tempat yang tepat”. Demikian pula prinsip penempatan dosen serta tenaga kependidikan pada posisi/jabatan struktural tertentu. Prinsip dimaksud diharapkan mampu menghasilkan kinerja yang baik di samping menghidupkan kepercayaan (*trust*) pada seluruh komponen yang terlibat di dalam organisasi.

Pembinaan Dosen dan Tenaga Kependidikan

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

- a. Pertemuan rutin tiga bulanan untuk mengingatkan kembali visi dan misi UNOSO, Program Studi, serta menegaskan kembali tugas-tugas dan kewajiban yang harus dilakukan.
- b. Memberi teguran, baik secara lisan maupun tertulis, kepada dosen dan tenaga kependidikan yang dipandang indisipliner atau melakukan tindakan yang dianggap dapat menghambat pencapaian visi dan misi.
- c. Melakukan mutasi dosen dan tenaga kependidikan secara berkala pada posisi/jabatan struktural di unit satuan kerja tertentu untuk menghindari kejenuhan kerja.

Pengembangan Karier Dosen dan Tenaga Kependidikan

Untuk menjamin mutu penyelenggaraan program akademik, secara konsisten akan dilakukan pengembangan dosen dan tenaga kependidikan, melalui cara:

- a. Memberi kesempatan studi lanjut.
- b. Memberi kesempatan untuk mengikuti kursus, seminar, lokakarya, *workshop*, dan lain-lain yang dapat menunjang keahlian dan kebutuhan tugas masing-masing.
- c. Memberi fasilitas dan kesempatan kepada dosen untuk melakukan penelitian, menulis artikel di jurnal ilmiah, dan aktif dalam kegiatan PkM.
- d. Memberi kesempatan kepada dosen untuk terlibat secara aktif dalam kepengurusan

organisasi profesi, bertindak sebagai pembicara (narasumber) pada kegiatan seminar, pelatihan, *workshop*, dan lain-lain.

10.3 Remunerasi, Penghargaan, dan Sanksi Remunerasi

Dalam kurun waktu 25 tahun ke depan, remunerasi akan ditinjau secara berkala agar sesuai dengan perubahan indeks biaya hidup. Remunerasi dosen mencakup gaji pokok, tunjangan fungsional, tunjangan jabatan (bagi pejabat struktural), tunjangan beban kerja manajemen, tunjangan kehormatan, tunjangan natura, tunjangan masa kerja, transpor, dan insentif bulanan.

Penghargaan

Penghargaan diberikan kepada dosen dan tenaga kependidikan yang patut menerimanya. Bentuk penghargaan yang diberikan dibagi ke dalam beberapa kategori.

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

Sanksi

Sanksi diberlakukan demi menjaga dan meningkatkan disiplin, baik dosen maupun tenaga kependidikan. Sanksi dijatuhkan bila (a) indisipliner; (b) melanggar kode etik dosen dan tenaga kependidikan; (c) melanggar peraturan institusi; dan, (d) melanggar hukum.

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

10.4 Monitoring dan Evaluasi Kinerja

Monitoring dan evaluasi terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan dilakukan setiap 6 (enam bulan) atau satu semester melalui sistem:

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

Monitoring dan Evaluasi Kinerja Dosen

Monev kinerja dosen harus dilaksanakan terhadap rekam jejak kegiatan tridharma perguruan tinggi, melalui kekuatan sebagai berikut.

- a. Pada setiap awal semester, dosen menyusun Laporan Kontrak Beban Kerja Dosen (LKBKD) di bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dengan dukungan bukti-bukti penugasan yang sesuai. Demikian pula untuk remunerasi tenaga kependidikan yang mencakup gaji pokok, tunjangan jabatan (bagi pejabat struktural), tunjangan natura, tunjangan masa kerja, transpor, dan insentif bulanan.
- b. LKBKD masing-masing dosen di-*review* dan disetujui oleh Ketua Program Studi yang menjadi *home-base* dosen yang bersangkutan.

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

Monitoring dan Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan

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

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

10.5 Pengembangan Kualifikasi dan Kompetensi

UNOSO secara berkelanjutan akan terus berupaya meningkatkan kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan. Dalam kurun waktu 25 tahun ke depan UNOSO akan meningkatkan kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan dengan cara sebagai berikut.

Pemberian kesempatan belajar

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

Pemberian dana dan fasilitas

UNOSO akan menanggung seluruh biaya yang diperlukan oleh tenaga kependidikan untuk mengikuti kegiatan pelatihan, kursus, seminar, dan *workshop*. Di samping itu, untuk mendukung tugas dan pekerjaan sehari-hari, tenaga kependidikan akan didukung oleh ketersediaan fasilitas seperti laptop atau peralatan lain yang diperlukan.

Jenjang karier yang jelas

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

Studi banding

Kesempatan studi banding akan diberikan kepada tenaga kependidikan agar mereka memperoleh “baku mutu” tentang kualifikasi, kompetensi, dan tatakelola unit satuan kerjanya.

10.6 Sarana dan Prasarana

Untuk menunjang penyelenggaraan program tridharma perguruan tinggi, UNOSO harus menyediakan prasarana yang cukup, seperti ruang kantor administrasi, ruang dosen, ruang kelas, ruang laboratorium, dan ruang perpustakaan. Guna menunjang kegiatan proses belajar-mengajar, harus juga disediakan berbagai sarana dan peralatan utama yang diperlukan. Sarana utama yang harus disediakan adalah sarana pelaksanaan kegiatan akademik berupa pustaka: buku teks, karya ilmiah, dan jurnal, baik dalam bentuk tercetak maupun dalam bentuk elektronik. Adapun peralatan utama yang digunakan dalam proses pembelajaran antara lain kursi/meja kuliah, kursi/meja dosen, *white board*, kursi tamu, AC, lemari buku, lemari arsip, telepon, komputer, printer, *LCD Projector*, *notebook*, *sound system*, *tape recorder*, DVD, TV, dan OHP. Peralatan-peralatan tersebut sebagian harus tersedia pada ruang kuliah, dan sebagian lainnya harus tersedia pada laboratorium.

10.7 Standar Pengelolaan Prasarana dan Sarana

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

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

10.8 Sistem Pengelolaan Prasarana dan Sarana

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

kebutuhan sehingga akan selalu dapat mendukung pelaksanaan kegiatan akademik dan nonakademik.

Administrasi Prasarana dan Sarana

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

Penggunaan Prasarana dan Sarana

Penggunaan prasarana dan sarana harus memperhatikan tujuan dan manfaat penggunaannya agar efektif dan efisien. Oleh karena itu, Standar Penggunaan dan Standar Peminjaman Prasarana dan Sarana adalah penting, ialah harus mengatur:

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

Keamanan Prasarana dan Sarana

Keamanan dan keselamatan penggunaan prasarana dan sarana harus dijaga dan ditingkatkan melalui cara:

- a. Sistem keamanan kampus diselenggarakan 24 jam sehari dengan mengatur jadwal jaga petugas keamanan kampus.
- b. Pengamanan sarana dan prasarana dilaksanakan secara terpadu (terintegrasi) mulai dari pembangunan pagar kampus, sistem keamanan parkir, kamera CCTV, dan perangkat pemadam kebakaran.
- c. Pengamanan sarana dan prasarana dilaksanakan secara koordinatif dengan pihak kepolisian.
- d. Untuk menjamin keselamatan penggunaan prasarana dan sarana, Bagian Rumah Tangga menyosialisasikan cara dan prosedur penggunaan sarana/prasarana, serta menyimpan buku petunjuk penggunaan sarana/prasarana yang bersangkutan.
- e. Bagian Rumah Tangga membuat perangkat pengaman bagi sarana dan prasarana yang rentan terhadap kecelakaan dan kesehatan manusia.

Pemeliharaan, Perbaikan, dan Kebersihan

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

sebagai berikut.

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

10.9 Pengembangan Lingkungan Kampus

Kampus harus merefleksikan identitas lembaga secara keseluruhan. Dengan demikian, pengembangan kampus memerlukan perencanaan yang matang. Dalam konteks tersebut, UNOSO harus memperhatikan lingkungan kampus sebagai bagian integral untuk menjalankan misi dan mewujudkan visinya. Untuk itu, pengembangan lingkungan kampus harus terintegrasi dengan rencana pengembangan tridharma perguruan tinggi sehingga menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan lingkungan kampus yang asri seluruh penghuni kampus diharapkan menjadi insan-insan yang inovatif, adaptif, dan berkeadaban.

Pembangunan sarana dan prasarana fisik harus mendukung pengembangan kinerja kampus. Hal itu dimaksudkan agar kampus dapat mendukung tumbuhnya motivasi yang menggairahkan bagi insan kampus untuk berprestasi lebih baik. Pembangunan berbagai infrastruktur fisik harus memperhatikan kaidah-kaidah akademik maupun keprofesian, mendukung semangat terciptanya budaya kerja dan budaya akademik yang baik, di samping harus berwawasan lingkungan yang bersih, nyaman, dan sehat.

10.10 Program dan Indikator

Untuk mewujudkan pengembangan sumber daya manusia dan infrastruktur sebagaimana diuraikan di atas, diperlukan kegiatan operasional yang konkrit serta indikator capaian yang jelas. Kegiatan serta indikator capaian tersebut diikhtisarkan dalam tabel berikut:

Rencana Pengembangan	Program	Kegiatan	Indikator
Pengembangan Kualitas SDM & Infrastruktur	(1) Peningkatan profesionalisme tendik	Mengikutsertakan tendik dalam program pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang kerjanya	Jumlah pegawai
	(2) Peningkatan kualifikasi/profesionalisme dosen	1. Menugaskan dosen untuk melaksanakan studi lanjut	Juml. studi S3
		2. Mengikuti program sertifikasi dosen	Sertifikat Pendidik
		4. Mendorong dosen untuk menjadi anggota organisasi profesi dan/atau ilmu	Jumlah dosen
(3) Nisbah Dosen : Mhs	Mengalokasikan <i>homebase</i> dosen tetap:	Jumlah Dosen Rasio Dosen: Mhs	
(4) Penyediaan Prasarana dan Sarana Utama	1. Membangun Kampus dan Penyediaan Prasarana Utama:	a. Pengadaan Lahan Kampus	Tersedia tanah

	b. Ruang Kuliah	Jumlah Ruang
	c. Ruang Laboratorium	Jumlah Ruang
	d. Ruang Perpustakaan	Jumlah Ruang
	e. Ruang Seminar	Jumlah Ruang
	f. Ruang Dosen (luas >4m ² per dosen)	Jumlah Ruang
	2. Penyediaan Sarana Utama:	
	a. Komputer	
	1) Ruang Kuliah	Jumlah komputer
	2) Laboratorium Komputer	Jumlah komputer
	b. LCD Projector	
	1) Ruang Kuliah	Jumlah LCD Projector
	2) Ruang Seminar	Jumlah LCD Projector
	3) Laboratorium Komputer	Jumlah LCD Projector
	c. Sambungan Internet	Kapasitas <i>Bandwidth</i> (GB)

BAB 11
PENGEMBANGAN TATALAKSANA ORGANISASI
DAN MANAJEMEN

Tatalaksana organisasi dan manajemen harus dibangun, ditata, dan dikembangkan secara terencana selama 25 tahun ke depan. Bersamaan dengan itu ditumbuhkan, dibina, dan dikembangkan pula budaya akademik yang sehat, sinergis, serta pelayanan prima kepada masyarakat. Demikian pula pola pikir dan etos kerja dosen dan tenaga kependidikan perlu dibangun dan dikembangkan secara kondusif untuk mengantisipasi perubahan lingkungan yang terjadi secara cepat dan mencengangkan.

Dalam waktu 25 tahun ke depan tatalaksana organisasi dan manajemen harus mampu mendukung tercapainya visi dan misi yang sudah digariskan. Pendidikan juga harus dijalankan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen mutu, yang di dalamnya tercakup struktur organisasi yang efisien serta tatapamong yang lengkap dan fungsi-fungsi yang jelas dan rasional. Akan tetapi, semuanya baru berjalan di bawah kendali pemimpin yang berintegritas. Untuk itu diperlukan:

- a. **Sistem Pengelolaan Dana** yang menjamin kelancaran pelaksanaan tridharma perguruan tinggi sehingga mampu mendukung program pengembangan institusi secara berkelanjutan;
- b. **Monitoring dan Evaluasi Diri** secara konsisten, jujur dan terbuka, yang hasilnya digunakan sebagai usulan untuk meningkatkan kinerja layanan berikutnya;
- c. **Sistem dan Teknologi Informasi** yang digunakan handal serta mampu menjamin kebutuhan pengguna.

11.1 Struktur Organisasi Institusi

Proses pendidikan harus diselenggarakan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen mutu dengan struktur organisasi yang efisien, serta tata pamong yang lengkap dengan fungsi-fungsi yang jelas berdasarkan struktur organisasi yang tertuang dalam Statuta.

11.2 Anggaran Berbasis Kinerja

Sistem manajemen berbasis kinerja merupakan sistem manajemen yang mengandalkan pengendalian organisasi pada pengukuran kinerja. Setiap unit satuan kerja diberikan target-target kinerja terukur sebagai pedoman kemana pengembangan institusi harus diarahkan. Ukuran-ukuran atau target-target kinerja tersebut harus ditata dalam suatu metode tertentu sesuai dengan proses, masalah, dan tujuan institusi sehingga ketika target unit satuan kerja tercapai, maka tercapailah tujuan UNOSO.

Pengelolaan keuangan harus dilakukan dengan berbasis pada kinerja. Hal itu berarti bahwa anggaran harus dengan memperhatikan kaitan antara pendanaan dengan keluaran. Untuk itu, diperlukan indikator kinerja, standar biaya, dan evaluasi kinerja dari setiap program dan jenis kegiatan. Tingkat keluaran kegiatan yang direncanakan dan biaya satuan keluaran menjadi dasar bagi alokasi anggaran.

Tujuan pengelolaan anggaran berbasis kinerja ini adalah untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada pemangku kepentingan, meningkatkan hubungan antara kebijakan, perencanaan, penganggaran dan pelaksanaan, mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan program prioritas, serta mengembangkan pengelolaan dan pengukuran kinerja secara profesional.

11.3 Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan

Agar memperoleh kepercayaan masyarakat, pengelolaan keuangan dan kelembagaan, kepeloporan dan keunggulan dalam penerapan prinsip akuntabilitas, transparansi, dan partisipatif harus menjadi prioritas yang harus dikedepankan. Pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel harus menjadi ruh seluruh elemen di lembaga ini. Untuk itu, diperlukan orang-orang yang memiliki integritas tinggi, ialah orang-orang yang mengedepankan profesionalisme dalam bekerja.

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

11.4 Pengembangan Prosedur Operasional Standar

Penyiapan dan pengembangan POS/SOP merupakan hal yang penting, Sebab, adanya PPS dapat memastikan bahwa suatu aktivitas bisa berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

POS yang baik memiliki manfaat (a) menjaga konsistensi suatu prosedur kerja; (b) memperjelas peran dan posisi masing-masing unit satuan kerja; (c) memberi kejelasan prosedur kerja dan tanggung jawab dalam proses terkait; (d) memberikan keterangan tentang keterkaitan antara satu proses kerja dengan proses kerja lainnya; (e) meminimalkan kesalahan satu proses pekerjaan; dan, (f) membantu individu dalam melakukan evaluasi terhadap setiap aktivitas. Untuk itu, Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) berkewajiban merancang SOP yang baik, jelas, detail, dan dapat dijalankan oleh individu-individu yang bekerja di dalamnya.

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

11.5 Optimalisasi Peran LPM

Dalam rangka melaksanakan misi untuk mencapai visi tahun 2044, peran LPM dalam pengelolaan institusi dan program studi harus dioptimalkan.

Sasaran

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

berkelanjutan.

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

Program

Program kerja LPM dalam menerapkan sistem penjaminan mutu harus mengantisipasi isu (1) peningkatan daya saing; (2) kepemimpinan dan tatakelola yang baik; (3) optimalisasi fungsi sistem; dan, (4) pencapaian standar global. Sasaran dari program penjaminan mutu melingkupi bidang tridharma perguruan tinggi, sumber daya manusia, dan sistem manajemen. Program disusun berdasarkan urutan prioritas dalam suatu siklus penetapan standar, pemenuhan standar, pengendalian standar, dan peningkatan standar secara berkelanjutan.

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

11.6 Tahapan Program Penjaminan Mutu

Rangkaian program kegiatan siklus penjaminan mutu harus didasarkan pada kondisi riil. Tahapan penjaminan mutu institusi maupun program studi di lingkungan UNOSO sebagai suatu siklus dalam kurun waktu 25 tahun ke depan adalah sebagai berikut.

a. Fase Pembangunan (2020-2024)

Fase ini sangat penting, fundamental, sekaligus kritis. Dikatakan demikian karena segala sesuatu yang berkaitan dengan penjaminan mutu harus diterapkan. Maka, fase ini dapat juga disebut sebagai fase bekerja sambil belajar.

b. Fase Penguatan dan Pemantapan (2025-2029)

Fase ini merupakan fase penguatan dan pemantapan, ialah penguatan terhadap hasil yang sudah dicapai pada fase sebelumnya sekaligus memantapkan program-program penjaminan mutu sebagai satu kebutuhan lembaga yang sehat.

c. Fase Unggul Kalbar (2030-2034)

Fase ini merupakan fase kondisi penjaminan mutu di lembaga ini diharapkan sudah stabil sehingga seluruh proses pelaksanaan penjaminan mutu terlaksana dengan efektif dan efisien, sesuai dengan target-target yang sudah ditentukan.

d. Fase Unggul Regional (2035-2039)

Fase unggul regional ini dimaksudkan sebagai fase peningkatan sistem penjaminan mutu menuju standar nasional.

e. Fase Unggul Nasional (2040-2044)

Fase ini diharapkan bahwa semua aktivitas tridharma perguruan tinggi di UNOSO telah berstandar nasional, bahkan internasional.

11.7 Program dan Indikator

Program yang konkret dan indikator capaian yang jelas sangat diperlukan untuk mewujudkan pengembangan tatakelola organisasi dan manajemen, ialah sebagai berikut.

Rencana Pengembangan	Program	Kegiatan	Indikator
Tatalaksana Organisasi & Manajemen	(1) Pelaksanaan Struktur Organisasi UNOSO	Pengkoordinasian fungsi Kerja	Efisiensi/ Efektivitas Pengawasan dan Pengendalian
	(2) Meningkatkan Peran LPM dalam Pengelolaan Institusi dan Program Studi	1. Menyiapkan dan menyempurnakan SOP	Keandalan dan Relevansi SOP
		2. Memantapkan sistem Penjaminan mutu tingkat institusi	Keandalan SPM
		3. Memantapkan sistem penjaminan mutu tingkat program studi	Keandalan SPM
(3) Memantapkan sistem penyusunan program kerja dan Penganggaran	(4) Meningkatkan ketertiban dalam program kerja dan penggunaan anggaran	Menetapkan mekanisme penyusunan program kerja dan penganggaran terpadu, dengan fokus pada pengembangan institusi.	Sistem Penganggaran Terpadu
		Melakukan monitoring dan evaluasi:	
		a. Pelaksanaan program kerja	Ketertiban Pelaksanaan
		b. Pengajuan dana kegiatan	Ketertiban Waktu
		c. Penggunaan dana/anggaran	Ketertiban Penggunaan
	d. Pertanggungjawaban keuangan	Ketertiban Pelaporan	

Sekarang adalah era informasi. Setiap detik manusia dibombardir oleh informasi. Informasi tentang apa saja sekarang tersedia. Berbagai lembaga khususnya di luar negeri telah mengolah kumpulan data dalam jumlah besar untuk berbagai-bagai kepentingan informasi. Dalam pengelolaan perguruan tinggi keberadaan sistem informasi sangatlah penting: mulai dari informasi tentang mahasiswa, informasi data akademik mahasiswa, informasi tentang penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan lain-lain.

UNOSO telah memiliki sistem informasi manajemen terpadu. Selama 25 tahun ke depan, sistem informasi manajemen ini harus terus dijaga dan ditingkatkan keandalannya demi menjamin terpenuhinya kebutuhan pengguna, terkait dengan kemudahan akses dan relevansi yang tinggi dari informasi yang dihasilkan dalam pemanfaatannya. Dalam penyelenggaraan proses pembelajaran, sistem informasi dan fasilitas yang sangat diperlukan mencakupi (1) komputer dengan jaringan internet; (2) *software* berlisensi; (3) fasilitas *e-learning*; dan (4) fasilitas akses *online* ke koleksi perpustakaan

12.1 Komputer dan Jaringan Internet

UNOSO telah memiliki jaringan internet Telkomsel. Melalui fasilitas *wifi* seluruh ruangan di kampus dapat mengakses informasi. Melalui *wifi* pula para dosen dapat mengajar secara *online*. *Wifi* terbuka atau *hotspot* tersedia bagi mahasiswa yang ingin belajar di pojok manapun di kampus. Begitu juga *digital library* dan Pojok Bursa Efek Indonesia untuk praktik mahasiswa prodi Manajemen atau mahasiswa lain yang berminat. Kekuatan internet di lembaga ini 100 mbps dan akan terus ditambah sesuai dengan kebutuhan.

12.2 Fasilitas *E-Learning* dan *Digital Library*

Fasilitas *e-Learning* dan *e-Library* merupakan satu keharusan di Era Revolusi Industri 4.0. Melalui fasilitas ini para pembelajar dapat belajar dari mana saja dan kapan saja, tidak terikat dengan waktu dan tempat. Pembelajarannya bisa siapa saja, tidak terbatas usia, gender, dan latar belakang sosial tertentu. Sejumlah lembaga pendidikan tinggi di Amerika Serikat dan Eropah telah melakukan proses pendidikan *online* dengan mahasiswa dari seluruh dunia. Dalam ruang lingkup terbatas, sejumlah universitas di Indonesia juga telah melakukannya.

UNOSO berkomitmen membangun dan mengembangkan *e-learning*. Melalui *e-learning* dosen dapat mengunggah bahan ajar untuk dipelajari mahasiswa, mengunggah kontrak perkuliahan semester, mengunggah soal kuis/tugas, dan melakukan diskusi secara tertulis. Mahasiswa dapat menjadi peserta kuliah *online* setelah mendaftar (registrasi). Mahasiswa dapat men-*download* materi kuliah, mengumpulkan tugas secara *online*, dan ikut dalam diskusi. Bahkan, dapat pula dikembangkan perkuliahan untuk masyarakat umum yang tidak memerlukan sertifikat atau ijazah.

Untuk mendukung *e-learning*, UNOSO telah memiliki fasilitas *digital library*, *e-journal* dan *repository*. Ke depan sistem ini akan terus dikembangkan sehingga dapat menampung buku-buku digital dalam jumlah besar dan variatif di berbagai bidang ilmu. *Repository* merupakan suatu media yang menampung hasil penelitian dan karya ilmiah lainnya dalam bentuk *digital*, menggunakan *software e-prints* yang bersifat *open source*. Untuk mendukung *e-learning*, disediakan juga fasilitas *e-Journal* yang dapat dimanfaatkan oleh dosen dan mahasiswa.

12.3 Sistem Informasi Akademik, Keuangan, dan Personil

UNOSO telah memiliki sistem informasi manajemen terpadu. Untuk sementara ini telah tersedia fasilitas akademik, monitoring akademik, akademik mahasiswa, wisuda, *digital library*, kiosk akademik, keuangan, informasi pelaporan, penerimaan mahasiswa baru, *tracer study*, dan *monitoring study*. akademik, keuangan, dan personil terpadu. Kesemuanya menginduk ke satu server induk. Dalam pada itu, perangkat yang digunakan untuk mendukung kegiatan administrasi adalah laptop karena lebih ringkas dan nyaman. Ke depan sistem informasi manajemen akan terus dikembangkan dan dilengkapi agar informasi apapun tentang UNOSO dapat diperoleh dengan cepat dan nyaman.

12.4 Sistem Informasi Pengelolaan Prasarana dan Sarana

Sistem informasi pengelolaan prasarana dan sarana sangat diperlukan. Saat ini, sistem dimaksud sedang dirancang untuk diintegrasikan ke dalam sistem informasi manajemen yang sudah ada. Manakala telah tersedia pengelolaan prasarana dan sarana dapat dilakukan secara transparan, menghasilkan informasi aset secara akurat, dan memenuhi informasi aset dengan cepat.

12.5 Pengambilan Keputusan Berbasis Teknologi Informasi

Dalam sebuah lembaga yang insya Allah menjadi besar seperti UNOSO, keputusan tidak dapat diambil secara subjektif sebab satu keputusan memiliki dampak yang luas, baik ke dalam maupun keluar. Keputusan yang salah karena berdasarkan rasa senang dan tidak senang, subjektif, akan mempengaruhi psikologi semua unsur pelaksana yang ada di internal lembaga. Begitupun sebaliknya, keputusan yang tidak tepat juga akan mempengaruhi citra lembaga kepada seluruh pemangku kepentingan.

Dalam kurun waktu 25 tahun ke depan semua keputusan di lembaga ini diharapkan berbasis data; dan, data dimaksud diperoleh berdasarkan teknologi informasi yang tersedia. Saat ini, sistem pendukung pengambilan keputusan merupakan bagian tidak terpisahkan dengan sistem informasi manajemen sebagaimana dijelaskan di atas.

Setakat ini, unsur manajemen masih mengambil keputusan berbasis informasi yang bersifat konvensional melalui (a) Rapat Pimpinan, yaitu rapat Rektor dengan para Wakil Rektor; atau rapat pimpinan dengan Pengurus YP-OSO; dan (b) Rapat Koordinasi, yaitu rapat Pimpinan dengan para Kepala Unit Satuan Kerja. Rapat-rapat dengan metode konvensional ini masih dilakukan dan dianggap perlu untuk membangun soliditas di antara semua unsur lembaga mengingat lembaga ini baru didirikan.

12.6 Tindakan Preventif

Agar data yang tersimpan di dalam sistem manajemen selalu berada dalam keadaan aman, maka direncanakan langkah-langkah antisipati sebagai berikut.

- (1) Data di *backup* dengan menggunakan media penyimpanan yang terpisah.
- (2) Untuk mengantisipasi serangan dari pihak-pihak yang tidak berkepentingan, terutama para *hacker*, telah disediakan *firewall*.
- (3) Pusat data telah dilengkapi dengan sistem *auto shut down* bila terjadi peningkatan suhu berlebih atau daya listrik yang kritis.

12.7 Program dan Indikator

Untuk mewujudkan pengembangan sistem informasi manajemen sebagaimana diuraikan di atas, diperlukan kegiatan operasional serta indikator capaian yang jelas, ialah sebagai berikut.

Rencana Pengembangan	Program	Kegiatan	Indikator
Pengembangan Sistem Informasi Manajemen	(1) Meningkatkan aksesibilitas informasi manajemen institusi dan program studi	1. Meningkatkan aksesibilitas data:	
		a. Keuangan	Aksesibilitas
		b. Aset/Inventaris	Aksesibilitas
		c. Perpustakaan	Aksesibilitas
		2. Meningkatkan aksesibilitas data pada jaringan luas:	
		a. Mahasiswa	Aksesibilitas
		b. Kartu Rencana Studi (KRS)	Aksesibilitas
		c. Jadwal mata kuliah	Aksesibilitas
		d. Nilai mata kuliah	Aksesibilitas
		e. Transkrip akademik	Aksesibilitas
	f. Dosen	Aksesibilitas	
	g. Pegawai	Aksesibilitas	
	h. Perpustakaan	Aksesibilitas	
	(2) Mengembangkan sistem informasi Alumni	1. <i>Me-review</i> sistem basis data alumni	Keandalan <i>Database</i>
2. Melengkapi sistem penelusuran alumni berbasis <i>web</i> .		Ketertelusuran alumni	

BAB 13

PENGEMBANGAN KERJA SAMA, ALIANSI STRATEGIS, DAN JEJARING

Dalam dunia yang semakin sempit dan tanpa batas, kerja sama, aliansi strategis, dan jejaring harus dibangun dan diperkuat dari waktu ke waktu. Dalam kerja sama dengan pihak lain, berada dalam aliansi strategis dengan mitra lain, dan berada dalam jejaring yang luas, baik untuk kepentingan akademik dan nonakademik, visi dan misi UNOSO akan dapat diwujudkan. Menyadari hal itu, sasaran strategis yang hendak dicapai dalam kurun waktu 25 tahun adalah mengembangkan kerja sama, membangun aliansi strategis, dan membangun jejaring yang luas, tidak saja di kawasan Kalimantan Barat, tetapi juga regional Kalimantan, nasional, bahkan internasional.

Kerja sama yang akan diperbuat adalah (a) meningkatkan kerja sama antarperguruan tinggi dan (b) meningkatkan kerja sama dan jejaring kerja sama dengan pemerintah (Nasional dan Daerah), dunia usaha, dunia industri, dan lembaga lain baik di dalam maupun luar negeri untuk kegiatan tridharma perguruan tinggi.

13.1 Kerja sama Institusi

Kerja sama dalam rangka menjamin mutu, relevansi, produktivitas, dan keberlanjutan. Kegiatan kerjasama seharusnya memenuhi prinsip-prinsip berikut.

Tujuan, Sifat, dan Prinsip Kerja sama

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

Bentuk, Ruang Lingkup, dan Jenis Kerja Sama

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

13.2 Pengembangan Jejaring

Sebagai upaya mempercepat pengembangan lembaga secara keseluruhan, UNOSO juga akan mengembangkan jejaring. Jejaring yang dimaksud harus mampu mendukung tercapainya visi dan misi, yang dikembangkan dengan prinsip-prinsip berikut.

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

13.3 Program dan Indikator

Untuk mewujudkan pengembangan sistem informasi manajemen, diperlukan kegiatan operasional serta indikator capaian yang jelas, ialah sebagai berikut.

Rencana Pengembangan	Program	Kegiatan	Indikator
Kerja sama, Aliansi Strategis, dan Jejaring	(1) Meningkatkan kerja sama antar perguruan tinggi.	Mengembangkan kerja sama tridharma perguruan tinggi dengan:	
		a. Perguruan Tinggi DN	Jumlah PT-DN
	b. Perguruan Tinggi LN	Jumlah PT-LN	
	(2) Meningkatkan kerja sama dengan institusi/lembaga nonperguruan tinggi.	Mengembangkan kerjasama dengan:	
		a. Institusi/Lembaga Pemerintah	Jumlah Lemb.
		b. Badan Usaha Milik Negara	Jumlah BUMN
c. Badan Usaha Swasta		Jumlah BUMS	
d. Organisasi Profesi	Jumlah Org.		

BAB 14

PENGEMBANGAN KEGIATAN KEMAHASISWAAN DAN ALUMNI

Sasaran strategis jangka panjang kesembilan yang ingin dicapai dalam kurun waktu 25 tahun ke depan adalah pengembangan kegiatan kemahasiswaan dan alumni. Pengembangan kegiatan kemahasiswaan dan alumni harus mampu mendukung tercapainya visi dan misi. Untuk itu diperlukan (a) program pembinaan kegiatan kemahasiswaan yang terfokus dan (b) program pengelolaan alumni yang efektif. Kedua program tersebut dilaksanakan dalam rerangka pengembangan UNOSO sebagai institusi pendidikan.

14.1 Prinsip Pembinaan Mahasiswa

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

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

14.2 Arah dan Fokus Pengembangan Kegiatan Mahasiswa

Program pengembangan mahasiswa diarahkan dan difokuskan pada peningkatan penalaran ilmiah, minat, bakat, dan kesejahteraan mahasiswa. Tujuannya adalah untuk memenuhi kebutuhan pribadi mahasiswa yang secara langsung berdampak pada terciptanya lingkungan akademik yang kondusif bagi pendidikan, melalui:

- (1) Peningkatan daya nalar ilmiah mahasiswa melalui kegiatan:
 - (a) pelatihan metodologi penelitian bagi mahasiswa;
 - (b) konsultasi pembuatan proposal bersama kelompok kerja;
 - (c) evaluasi terhadap proposal yang disusun oleh mahasiswa; dan,
 - (d) lomba penalaran ilmiah mahasiswa pada tingkat lokal, nasional, dan internasional.
- (2) Pengembangan minat dan bakat di bidang kesenian, olahraga, keorganisasian, keagamaan, dan lain-lain, baik di tingkat regional, nasional dan internasional.
- (3) Peningkatan kesejahteraan mahasiswa dengan cara:
 - (a) meningkatkan jumlah penerima beasiswa;
 - (b) meningkatkan jumlah sumber pemberi beasiswa;
 - (c) meningkatkan pelayanan kesehatan bagi mahasiswa;
 - (d) meningkatkan pelayanan kerohanian; dan
 - (e) bimbingan konseling mahasiswa.

- (4) Pembinaan dan pengembangan organisasi kemahasiswaan tingkat nasional dan internasional, serta meningkatkan motivasi mahasiswa untuk mengikuti kegiatan tingkat nasional maupun internasional secara selektif, bermutu dan berkesinambungan.

UNOSO terikat pada satu tujuan, yaitu menjadi perguruan tinggi yang sehat sehingga mampu berkontribusi pada daya saing bangsa. Sehubungan dengan itu, mengembangkan mahasiswa sebagai aset bangsa perlu dilakukan dengan mencakupi:

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

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

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

14.3 Strategi dan Fasilitas Pengembangan

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

- (1) Menyelenggarakan kegiatan ilmiah yang bersifat ekstra kurikuler dalam bentuk pertemuan ilmiah, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
- (2) Menyelenggarakan kegiatan yang berkenaan dengan bakat dan kegemaran baik berupa kesenian, olah raga, minat dan bakat serta unit kegiatan lain yang menunjang prestasi serta pembentukan kepribadian.
- (3) Menyelenggarakan pelayanan untuk membantu terpenuhinya kesejahteraan mahasiswa.
- (4) Menyelenggarakan latihan-latihan pengkaderan yang dilandasi dengan rasa tanggung-jawab dan pembinaan kepada peserta mahasiswa.
- (5) Menyelenggarakan Program Pengenalan Kampus (PPK) dan *Student Day* setiap hari sabtu serta usaha-usaha lainnya baik di bidang keagamaan maupun keilmuan.
- (6) Memberi penghargaan bagi mahasiswa yang berprestasi dan menjatuhkan sanksi bagi mahasiswa yang melaku pelanggaran peraturan yang berlaku.

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

- (1) Pembina
Pembina utama adalah rektor dibantu para wakil rektor, Kepala Bagian Kemahasiswaan, serta para Ketua Program Studi.
- (2) Sarana

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

(3) Dana

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

14.4 Bidang Pengembangan

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

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

Bidang Kelembagaan

Pengembangan kemahasiswaan pada aspek kelembagaan mencakup:

- a. Memantapkan lembaga kemahasiswaan.
- b. Penyediaan prasarana dan sarana organisasi yang memadai.
- c. Memberikan kesempatan kepada mahasiswa yang memunyai jiwa kepemimpinan untuk memimpin organisasi kemahasiswaan sesuai dengan arah dan sasaran pengembangan kemahasiswaan.
- d. Penyediaan dana yang memadai untuk kegiatan organisasi mahasiswa.
- e. Peningkatan hubungan dan kerja sama antara pejabat bidang kemahasiswaan dengan pejabat bidang lainnya di dalam dan di luar kampus. Pembuatan program dan perencanaan kerja dan keuangan organisasi kemahasiswaan yang memfokuskan pada arah dan sasaran pengembangan kemahasiswaan yang meliputi Kewirausahaan, Diklat Kepemimpinan, Latihan Keterampilan Manajemen Mahasiswa, Program Kreativitas Mahasiswa Tingkat Nasional di bidang artikel ilmiah, gagasan tertulis, penelitian, dan kewirausahaan.
- f. Peningkatan peran bagian organisasi yang menangani LKMM, magang, *cooperative study*, dan lain-lain.
- g. Peningkatan kerjasama dengan lembaga penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (LP2M) untuk menangani pembinaan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh mahasiswa.
- h. Peningkatan kerja sama dengan lembaga/pusat studi yang ada di lingkungan UNOSO untuk bersama-sama menangani pembinaan mahasiswa pada bidang minat masing-masing.
- i. Peningkatan kerja sama dengan pihak di luar kampus, seperti lembaga pemerintahan, pihak swasta, perguruan tinggi untuk menunjang kegiatan pembimbingan kemahasiswaan.
- j. Melibatkan mahasiswa dalam kepanitiaan suatu kegiatan di dalam maupun di luar kampus untuk memberikan pengalaman mahasiswa dalam berorganisasi.
- k. Mengadakan studi banding dengan organisasi kemahasiswaan perguruan tinggi lain.

Bidang Penalaran

Pengembangan kemahasiswaan pada aspek penalaran mencakup:

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

Bidang Minat dan Kesejahteraan

Pengembangan kemahasiswaan pada aspek minat dan kesejahteraan mahasiswa mencakup:

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

14.5 Peran Alumni

Peran alumni sangat dibutuhkan untuk melaksanakan misi dan mewujudkan visi lembaga, terutama dalam upaya membuka hubungan dengan masyarakat dan dunia usaha yang semuanya penting untuk meningkatkan mutu lulusan berikutnya. Peran tersebut bersifat sangat strategis, dan karenanya alumni merupakan aset penting yang harus dipelihara dan dikembangkan. Ada beberapa peran alumni yang dapat diaktualisasikan untuk melaksanakan misi dan mewujudkan visi, antara lain:

- (1) Alumni dapat berperan sebagai katalis dengan memberikan berbagai masukan kritis dan membangun kepada almamater.
- (2) Alumni berprestasi dan memiliki kompetensi dapat berperan penting dalam membangun opini publik tentang UNOSO untuk menarik minat calon mahasiswa baru.
- (3) Sebagai produk utama dari proses pendidikan, alumni juga diharapkan mampu mengembangkan jejaring dan membangun pencitraan UNOSO di luar kampus.
- (4) Keberadaan alumni di berbagai bidang usaha, lapangan pekerjaan dan institusi pendidikan yang lebih tinggi dapat memberikan gambaran dan inspirasi kepada para mahasiswa UNOSO yang sudah ada, sehingga dapat memotivasi mereka dalam menentukan prioritas dan cita-cita ke depan.

14.6 Dukungan kepada Alumni

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

- (a) **Forum Komunikasi Alumni**, yang difasilitasi oleh lembaga untuk berbagi informasi antara UNOSO dengan para alumni.
- (b) **Temu Alumni**, yang dapat mengagendakan temu alumni akbar pada saat peringatan Dies Natalis atau pada saat-saat tertentu yang dikehendaki oleh organisasi alumni.

14.7 Penelusuran Alumni (*Tracer Study*)

Setiap lulusan secara otomatis tercatat dalam basis data alumni. Namun, basis data alumni hanya memberikan informasi tentang jumlah alumni dari berbagai jenjang program studi. Untuk mengetahui sampai sejauh mana keberhasilan alumni dalam menjalankan peran mereka di masyarakat, harus dilakukan penelusuran atau pelacakan alumni. Hasil penelusuran dapat dijadikan sebagai salah satu dasar untuk mengukur keberhasilan proses pendidikan di UNOSO. Penelusuran alumni dilakukan dalam bentuk:

- (1) **Penelusuran Posisi dan Profesi Alumni.** Tujuannya adalah untuk mengetahui posisi (tempat keberadaan) dan profesi (pekerjaan dan/atau jabatan) alumni. Penelusuran posisi dan profesi alumni dapat dilakukan secara *offline* dan *online*. Hasilnya bermanfaat sebagai dasar penilaian kualitas dan relevansi pendidikan di UNOSO.
- (2) **Penelusuran Kinerja Alumni.** Tujuannya adalah untuk mengetahui prestasi alumni di tengah masyarakat, khususnya alumni yang bekerja pada institusi, lembaga, atau perusahaan tertentu. Hasil penelusuran kinerja alumni bermanfaat sebagai salah satu indikator penilaian kompetensi lulusan UNOSO.

14.8 Program dan Indikator

Untuk mewujudkan pengembangan kegiatan kemahasiswaan dan alumni, diperlukan kegiatan operasional yang konkret serta indikator capaian yang jelas:

Rencana Pengembangan	Program	Kegiatan	Indikator
Kemahasiswaan dan Alumni	(1) Perluasan dan Pemerataan Akses Beasiswa	Meningkatkan jumlah mahasiswa penerima beasiswa:	
		a. Sumber eksternal (Ditjen Dikti) Beasiswa PPA Beasiswa BBM	Jumlah Mhs
		b. Sumber Pemda	
		c. Perusahaan-perusahaan	Jumlah Mhs
		e. Sumber Internal (YP-OSO)	Jumlah Mhs
	(2) Pengembangan Prestasi Mahasiswa (Kokurikuler)	Meningkatkan jumlah penerima dana hibah PKM:	
		a. PKM Kewirausahaan b. PKM – Gagasan Tertulis c. PKM – Artikel Ilmiah d. PKM – Penelitian	Jumlah Mhs
	(3) Pengembangan Prestasi Mahasiswa	Seleksi penerimaan mahasiswa baru berbasis prestasi nonakademik:	
		a. Prestasi olahraga b. Prestasi seni	Jumlah Mhs
	(4) Pengembangan jejaring alumni	1. Penyiapan <i>database</i> alumni	Ketersediaan <i>Database</i>
2. Penelusuran alumni secara bertahap		Jumlah alumni	
(5) Pembinaan mahasiswa dan alumni	Membuat Buku Pedoman Pembinaan Mahasiswa dan Alumni	Adanya Buku Pedoman Pembinaan Mahasiswa dan Alumni	

BAB 15

PENUTUP

RIP UNOSO Tahun 2020-2044 merupakan acuan bagi pengembangan dan arah dari seluruh kegiatan sivitas akademika. Diharapkan seluruh unsur pimpinan unit satuan kerja dapat menentukan langkah dan kebijakan-kebijakan untuk mencapai tujuan sehingga semua kegiatan yang ada.

RIP UNOSO Tahun 2020-2044 menyajikan visi, misi, tujuan, dan sasaran untuk menghadapi dinamika masa depan. Ia disusun untuk jangka waktu 25 tahun, dan dalam pelaksanaannya akan didukung dan dilengkapi dengan Rencana Strategis (Renstra) 5 tahunan serta Rencana Operasional (Renop). Butir-butir program dan kegiatan pengembangan yang merupakan bagian utama RIP akan dijabarkan dalam pedoman teknis dan disosialisasikan kepada seluruh sivitas akademika.

RIP UNOSO Tahun 2020-2044 akan selalu “dibaca ulang” untuk mendeteksi kesesuaiannya dengan perubahan zaman yang kerap kali terjadi dengan sangat cepat. Jika diperlukan, RIP ini akan diubah atau disesuaikan. Yang terpenting adalah (a) adanya komitmen dari segenap sivitas akademika untuk mengimplementasikan dalam kegiatan nyata; (b) berkembangnya atmosfer akademik yang kondusif; (c) kedisiplinan dari pelaksana, serta (d) berkembangnya budaya kualitas.

Jika semuanya itu dilakukan, insya Allah UNOSO akan memenuhi visinya, ialah menjadi perguruan tinggi unggul yang melahirkan sarjana yang inovatif, adaptif, dan berkeadaban.