

**BUKU PEDOMAN
RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)**



UNIVERSITAS ISLAM '45'
Jl. Cut Meutia No. 83 Bekasi 17113
Telp. (021) 8801027, 8808851
APRIL 2017



UNIVERSITAS ISLAM "45" (UNISMA)

Jl. Cut Meutia No. 83 Bekasi 17113
Telp. (021) 8801027, 8802015, 8808851-52 Fax.(021) 8801192

KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS ISLAM "45" BEKASI NOMOR : 071.a/SK/UNISMA/RT/VI/2017

TENTANG

PEMBERLAKUAN BUKU PEDOMAN RENCANA STRATEGIS UNIVERSITAS ISLAM "45" BEKASI TAHUN 2017-2021

REKTOR UNIVERSITAS ISLAM "45" BEKASI

- Menimbang : a. Bahwa dalam rangka merumuskan arah strategi pencapaian tujuan universitas beserta indikator keberhasilan yang digunakan sebagai standar penilaian keberhasilan dari proses yang dijalankan dengan mempertimbangkan dengan cermat nilai dasar, kondisi internal dan eksternal, baik dalam perspektif regional maupun internasional, maka diperlukan pedoman dalam perumusan Rencana Strategis Universitas Islam "45"..
b. Bahwa oleh karena itu dipandang perlu adanya pemberlakuan Buku Pedoman RENSTRA UNISMA Bekasi 2017-2021 sebagaimana tercantum dalam butir a;
- Mengingat : a. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
b. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
c. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
d. Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
e. Keputusan Ketua Pengurus Yayasan Pendidikan Islam "45" Nomor 012/SK/YPI/K/VI/2016 tentang STATUTA UNISMA.
f. Keputusan Rektor Nomor 091.a/SK/UNISMA/RT/VI/2016 tentang Pemberlakuan Statuta UNISMA Tahun 2016
- Memperhatikan : Rapat Koordinasi Pimpinan tanggal 25 Mei 2017
- Menetapkan :
Pertama : **MEMUTUSKAN**
: **Memberlakukan Buku Pedoman Rencana Strategis Universitas Islam "45" Tahun 2017-2021.**
- Kedua : Apabila ada hal-hal lain yang belum diatur dalam Buku Pedoman RENSTRA ini maka dapat dilakukan revisi sesuai yang diperlukan.
- Ketiga : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan catatan apabila terdapat kekeliruan di dalam surat keputusan ini akan diadakan perubahan sebagaimana mestinya.

DITETAPKAN DI : BEKASI
PADA TANGGAL : 26 MEI 2017
REKTOR,

Dr. Nandang Najmulmunir, Ir., M.S.

- Tembusan :
1. Wakil Rektor I,II,III,IV;
 2. Dekan-dekan fakultas;
 3. Dir. DUTI;Dir. DAPA;Dir.LPPM;Kepala KPM;
 4. Arsip.

PENGESAHAN YAYASAN/ REKTOR

Rencana Strategis Universitas Islam `45` Bekasi 2017-2021 ini ditetapkan dan disahkan oleh Yayasan...../Rektor Universitas Islam `45` Bekasi selaku Badan Penyelenggara (Universitas)/ Badan Pengelola (Unit/Fakultas), setelah dilakukan peninjauan dan persetujuan terhadap usulan Rektor/ Direktur/ Dekan melalui SK No..., untuk dopedomani dalam penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan tinggi di Universitas Islam `45` Bekasi.

Bekasi, Tanggal, Bulan, Tahun
Ketua Yayasan/ Rektor

TTD

Nama

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji Syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat dan rahmat-Nya, yang senantiasa mengiringi dinamika dan perjalanan Kampus UNISMA yang kini telah memasuki usia ke-36 tahun, dengan periode rektor yang ke-11. Dalam Usia ini semoga Allah terus membimbing dan menurunkan keberkahan kepada seluruh warga kampus serta kepada seluruh pemangku kepentingan (*stakeholder*).

Buku Pedoman Rencana Strategis (Renstra) di buat untuk memberikan acuan kepada seluruh unit dan fakultas guna menyeragamkan secara garis besar isi Renstra. pengembangan kampus dalam 5 tahun mendatang dituangkan dalam Rencana strategis UNISMA 2017-2021 disusun dengan menggunakan metode SWOT serta melibatkan berbagai level dalam unit organisasi untuk lebih memberikan makna dalam rencana yang akan dilakukan dalam empat tahun mendatang.

Buku pedoman Rencana Strategis (Renstra) ini tidak memiliki arti apapun tanpa disertai dengan komitmen bersama seluruh unit dan fakultas sehingga terwujudnya Renstra seluruh unit dan fakultas agar cita-cita yang dituangkan dalam visi serta iktiar bersama yang dituangkan dalam misi dapat membuahkan hasil. Dan yang terakhir semoga harapan ini mendapat ridha dan izin Allah swt. Hanya kepada Allah SWT kami berlindung dan meminta pertolongan. *Amiin*.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Bekasi, April 2017

Rektor/ Dekan

TIM PENYUSUN

Ketua :

Tim Pengarah Renstra (Senat Universitas/ Fakultas) :

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
5. Dst

Tim Penyusun Buku Renstra :

1. ...(Koordinator)
- 2.
- 3.
- 4.
5. Dst

DAFTAR ISI

	Halaman
PENGESAHAN YAYASAN/REKTOR	i
KATA PENGANTAR	ii
TIM PENYUSUN	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vi
 I PENDAHULUAN	
1.1. Profil Universitas/ Unit/ Fakultas 1	1
1.2. Tujuan dan Fungsi Pendidikan Tinggi 4	4
1.3. Tahapan Pencapaian Strategis 2013 – 2033 6	6
1.4. Relasi dengan Kebijakan Pemerintah Terkait Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 7	7
 II FAKTOR LINGKUNGAN STRATEGIS	
2.1. Lingkungan Internal 9	9
2.1.1. Kekuatan (<i>Strength</i>) 9	9
2.1.2. Kelemahan (<i>Weakness</i>) 12	12
2.2. Lingkungan Eksternal 13	13
2.2.1. Peluang (<i>Opportunity</i>) 13	13
2.2.2. Ancaman (<i>Threat</i>) 14	14
 III VISI, MISI, TUJUAN, SASARAN DAN NILAI KELEMBAGAAN	
3.1. Visi 17	17
3.2. Misi 17	17
3.3. Tujuan 18	18
3.4. Nilai Kelembagaan 18	18
3.5. Komponen dan Elaborasi Visi 20	20
 IV PENETAPAN STRATEGI UTAMA	
4.1. Analisis SWOT 21	21
4.2. Sasaran Strategis Utama 22	22
 V RENCANA IMPLEMENTASI	
5.1. Standar Nasional Pendidikan Tinggi 23	23
5.2. Implementasi Standar Berdasarkan Bidang 27	27
5.3. Rencana Strategis Berbasis Kinerja 2017-2021 29	29
5.4. Implementasi Rencana Strategis 2017-2021 33	33
5.5. Monitoring dan Evaluasi Kinerja 34	34
 VI PENUTUP	

DAFTAR TABEL

No.		Halaman
1-1	Perkembangan Program Studi di Lingkungan UNISMA Sampai Tahun 2004	I - 4
1-2	Suksesi Kepemimpinan UNISMA 1982 - 2004	I - 6
1-3	Fokus Pengelolaan dan Pengembangan UNISMA 1982 - 2004	I - 6
2-5	Dan seterusnya....	II - 6

DAFTAR GAMBAR

No.		Halaman
2-1	Tahapan Penyusunan Rencana Strategis	II-1
2-2	Pendapatan dan Biaya Rutin Periode selama 3 tahun	II-14
5-1	Dan seterusnya.....	V-3

BAB I PENDAHULUAN

1.1 PROFIL UNIVERSITAS/UNIT/FAKULTAS

Menjelaskan gambaran secara garis besar tentang universitas/unit/fakultas, yang didalamnya memuat fakta terkait:

1. Sejarah awal berdirinya universitas/unit/fakultas hingga menjadi seperti sekarang ini. Mayoritas, sebuah universitas/unit/fakultas tidak serta merta langsung berdiri begitu saja tanpa disertai sejarah yang melatarbelakangi proses pembentukannya. Universitas/unit/ fakultas diharapkan dapat menguraikannya secara gamblang sejarah yang dimaksud, dengan dilengkapi tanggal dan tahun penting serta nomer SK. Dikti.
2. Perkembangan pembentukan fakultas/jurusan/program studi. Serupa dengan point pertama, hanya saja dipoint dua ini lebih mengerucut keranah pembentukan fakultas/jurusan/program studi. Untuk memperjelas uraian, perlu juga perkembangan yang dimaksud disajikan dalam bentuk tabel yang didalamnya berisi: tahun berdiri, nama program studi, status akreditasi, jenjang dan nomor SK. Dikti. Perkembangan pembentukan fakultas/jurusan/program studi diurutkan sesuai tahun.
3. Gambaran pencapaian pelaksanaan tridharma perguruan tinggi (bagaimana sistem pembelajaran yang diterapkan, pengelolaan penelitian dan pengabdian masyarakat). Tiap Universitas/fakultas umumnya mempunyai sistem pembelajaran tersendiri guna menunjang hasil belajar mahasiswa menjadi lebih baik. Melalui renstra, perkembangan pelaksanaan tridharma tersebut dapat diuraikan secara jelas. Pada point ini, juga dapat diuraikan gambaran perkembangan dalam hal kemahasiswaan.
4. Prestasi/penghargaan yang telah diraih universitas/unit/fakultas.
5. Suksesi kepemimpinan dan orientasi kelembagaan. Prestasi yang telah diraih Universitas/fakultas tidak lepas dari peran seorang pemimpin. Maka dalam point ini dapat disajikan table suksesi kepemimpinan yang berisi tahun kepemimpinan dan nama pipiminan. Dalam point ini juga dapat ditambahkan fokus pengelolaan dan pengembangan universitas/fakultas pada setiap periode rektor/dekan

Contoh:

Point	Uraian
1	UNISMA yang berdiri saat ini, dibadani oleh lokakarya yang diselenggarakan di Jatiluhur (Purwakarta, Jabar) pada tanggal 1 April 1982. Lokakarya tersebut menghasilkan kesepakatan untuk mendirikan Akademi Pemerintahan Desa (APD), yang didahului dengan Pendirian Yayasan Pendidikan Islam "45" Bekasi, pada tanggal 12 April

	1982, oleh Bapak H. Abdul Fatah, selaku Ketua Umum YPI “45” . Perkembangan selanjutnya, Kopertis Wilayah IV mengeluarkan izin operasional No. 033/1982 untuk APD, pada Tanggal 17 April 1982. Dan pada Tanggal 20 April 1982, Menteri Dalam Negeri (Amir Machmud), meresmikan kegiatan belajar mengajar mahasiswa APD. Pada Tanggal 27 Desember 1984, melalui SK. Dikbud No. 0637/O/1984 APD berubah menjadi Akademi Administrasi Pembangunan (AAP), selanjutnya AAP berubah nama menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (STISIP) Pada Tanggal 10 Mei 1985, melalui SK. YPI No. 230/SK/YPI/V/1985. Perubahan nama ini diperkuat oleh SK. Mendikbud No. 0475/O/1985, pada tanggal 22 Oktober 1985. Dan memperoleh Status Terdaftar untuk STISIP oleh SK. Mendikbud No. 0476/O/1985. Setahun berikutnya setelah pendirian STISIP, dibentuk pula Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE), dan Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian (STIPER). Pada Tahun 1987, keempat sekolah tinggi melebur dan membentuk universitas, yakni Universitas Islam “45” Bekasi”(UNISMA), berdasarkan SK Mendikbud No. 0483/O/1987. Setahun berikutnya Sekolah Tinggi Ilmu Agama (STIA) melebur ke UNISMA, berdasarkan SK Menteri Agama No. 219/1988																								
2	Sejalan dengan perkembangan universitas, lingkungan dunia usaha dan industri di Kota Bekasi dan Kabupaten Bekasi, maka sepanjang tahun 1999 sampai dengan Tahun 2017, UNISMA membuka berbagai program studi yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja yang dibutuhkan (terutama) oleh pasar kerja sektor swasta. Maka pada Tahun 1992, didirikan Fakultas Teknik, pada Tahun 1999 didirikan Program Pascasarjana dan pada tahun 2006 didirikan Fakultas Komunikasi, Sastra dan Bahasa (FKSB). Dengan demikian pada Tahun 2017, tercatat ada 7 Fakultas dengan 24 Program Studi. Uraian selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini. <table><tr><th>N o.</th><th>Tahun berdiri</th><th>Nama program studi</th><th>Status akredita si</th><th>Jenjan g</th><th>No. SK. Dikti</th></tr><tr><td>1</td><td></td><td>Ilmu Pemerintahan</td><td>C</td><td>S2</td><td>5225/D/T/K-IV/2011</td></tr><tr><td>2</td><td></td><td>Pendidikan Agama Islam</td><td>C</td><td>S2</td><td>DJ.I/5404/2016</td></tr><tr><td>...</td><td></td><td>...</td><td>...</td><td>...</td><td>...</td></tr></table>	N o.	Tahun berdiri	Nama program studi	Status akredita si	Jenjan g	No. SK. Dikti	1		Ilmu Pemerintahan	C	S2	5225/D/T/K-IV/2011	2		Pendidikan Agama Islam	C	S2	DJ.I/5404/2016	...		...	...	...	...
N o.	Tahun berdiri	Nama program studi	Status akredita si	Jenjan g	No. SK. Dikti																				
1		Ilmu Pemerintahan	C	S2	5225/D/T/K-IV/2011																				
2		Pendidikan Agama Islam	C	S2	DJ.I/5404/2016																				
...		...	...	...	...																				

3	Dalam penyelenggaraan Pendidikan tinggi, Unisma telah Dalam pengembangan penelitian, Unisma telah Dan dalam pengembangan program pengabdian masyarakat, Unisma telah																							
4	Dari tahun hingga saat ini, Unisma telah meraih sejumlah penghargaan, diantaranya: 1. 2.																							
5	Prestasi di atas tidak lepas dari peran seorang pemimpin. Dinamika perkembangan UNISMA selama kurun waktu 1982-2017 merupakan buah karya dan kinerja para pimpinan universitas terdahulu, berikut ini disajikan pada Tabel 1.2 mengenai suksesi kepemimpinan UNISMA. Tabel 1.2. Suksesi Kepemimpinan UNISMA 1982 – 2017 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Tahun Kepemimpinan</th><th>Nama Pimpinan (Direktur/Rektor)</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">1982 -1987</td><td>Prof. DR. Taliziduhu Ndraha</td></tr> <tr> <td>Ir. Soleh</td></tr> <tr> <td>1987 – 1996</td><td>Prof. DR. H.M. Hasan</td></tr> <tr> <td>1996 – 2000</td><td>Prof. DR. (HC) Dawam Rahardjo, SE</td></tr> <tr> <td>2000 – 2003</td><td>Cecep Effendi, M.Phil., Ph.D</td></tr> <tr> <td>2003 – 2004</td><td>Drs. Hendi Rosyadi, MA.</td></tr> <tr> <td>2004 – 2009</td><td>Ir. Haris Budiyono, MT.</td></tr> <tr> <td>2009 - 2013</td><td>DR. Ir. Nandang Najmulmunir, MS.</td></tr> <tr> <td>2013 - 2014</td><td>Hj. Siti Nuraini, Dra, MS.i</td></tr> <tr> <td>2014 - 2017</td><td>DR. Ir. Nandang Najmulmunir, MS</td></tr> <tr> <td>2017 - 2021</td><td>DR. Ir. Nandang Najmulmunir, MS</td></tr> </tbody> </table>	Tahun Kepemimpinan	Nama Pimpinan (Direktur/Rektor)	1982 -1987	Prof. DR. Taliziduhu Ndraha	Ir. Soleh	1987 – 1996	Prof. DR. H.M. Hasan	1996 – 2000	Prof. DR. (HC) Dawam Rahardjo, SE	2000 – 2003	Cecep Effendi, M.Phil., Ph.D	2003 – 2004	Drs. Hendi Rosyadi, MA.	2004 – 2009	Ir. Haris Budiyono, MT.	2009 - 2013	DR. Ir. Nandang Najmulmunir, MS.	2013 - 2014	Hj. Siti Nuraini, Dra, MS.i	2014 - 2017	DR. Ir. Nandang Najmulmunir, MS	2017 - 2021	DR. Ir. Nandang Najmulmunir, MS
Tahun Kepemimpinan	Nama Pimpinan (Direktur/Rektor)																							
1982 -1987	Prof. DR. Taliziduhu Ndraha																							
	Ir. Soleh																							
1987 – 1996	Prof. DR. H.M. Hasan																							
1996 – 2000	Prof. DR. (HC) Dawam Rahardjo, SE																							
2000 – 2003	Cecep Effendi, M.Phil., Ph.D																							
2003 – 2004	Drs. Hendi Rosyadi, MA.																							
2004 – 2009	Ir. Haris Budiyono, MT.																							
2009 - 2013	DR. Ir. Nandang Najmulmunir, MS.																							
2013 - 2014	Hj. Siti Nuraini, Dra, MS.i																							
2014 - 2017	DR. Ir. Nandang Najmulmunir, MS																							
2017 - 2021	DR. Ir. Nandang Najmulmunir, MS																							

Untuk masing-masing masa kepemimpinan ada beberapa hal yang telah berhasil dikerjakan dalam mengelola dan mengembangkan UNISMA. Kinerja kepemimpinan dalam pengelolaan dan pengembangan dimaksud selanjutnya disebut sebagai **fokus pengelolaan dan pengembangan UNISMA**, hal ini penting untuk dikenali dan ditindaklanjuti, sehingga menjadi pertimbangan dalam merumuskan fokus pengelolaan dan pengembangan pada periode kepemimpinan berikutnya. Pada Tabel 1.3. dapat dilihat Fokus Pengelolaan dan Pengembangan UNISMA untuk setiap Periode Rektor

Tabel 1.3. Fokus Pengelolaan dan Pengembangan UNISMA pada setiap Periode Rektor

Tahun	Fokus Pengelolaan dan Pengembangan
1982 -1987	▪ Pembentukan akademi, sekolah tinggi ▪ Penggabungan sekolah tinggi menjadi universitas ▪ Pembangunan gedung-gedung fakultas
1987 - 1991	▪ Pemenuhan standar administrasi dan proses akademik
1991 - 1994	▪ Konsolidasi kelembagaan ▪ Penataan administrasi kelembagaan efisien dan produktif ▪ Sistem dosen dan karyawan tetap
	

1.2 TUJUAN DAN FUNGSI PENDIDIKAN TINGGI

Menjelaskan/menguraikan terkait:

1. Fungsi dan tujuan pendidikan nasional yang diatur dalam undang-undang
2. Fungsi dan tujuan pendidikan tinggi. Kemudian penjelasan tersebut didukung dengan penjelasan amanat pentingnya pembangunan karakter.
3. Amanat pendidikan nasional dan Pendidikan tinggi

Contoh:

Point	Uraian
1	Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SPN) Pasal 3 menyebutkan Pendidikan Nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk karakter serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan

	kehidupan bangsa. Pendidikan nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.
2	Pendidikan Tinggi bertujuan: (a) berkembangnya potensi mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, terampil, kompeten, dan berbudaya untuk kepentingan bangsa; (b) dihasilkannya lulusan yang menguasai cabang Ilmu Pengetahuan dan /atau Teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa; (c) dihasilkannya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui penelitian yang memperhatikan dan menerapkan nilai Humaniora agar bermanfaat bagi kemajuan bangsa, serta kemajuan peradaban, dan kesejahteraan umat manusia; dan (d) terwujudnya Pengabdian kepada Masyarakat berbasis penalaran dan karya penelitian yang bermanfaat dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan Tinggi berfungsi: (a) mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa; (b) mengembangkan Sivitas Akademika yang inovatif, responsif, kreatif, terampil, berdaya saing, dan kooperatif melalui pelaksanaan Tridharma; dan (c) mengembangkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi dengan memperhatikan dan menerapkan nilai Humaniora.
3	Undang-undang Pendidikan Nasional dan undang-undang Pendidikan Tinggi memberikan amanat pentingnya pembangunan karakter, oleh karena itu karakter sangat penting dihasilkan dari proses pendidikan. Lickona menyatakan bahwa Pengertian Pendidikan Karakter adalah suatu usaha yang disengaja untuk membantu seseorang sehingga ia dapat memahami, memperhatikan, dan melakukan nilai-nilai etika yang inti. Suyanto (2009) mendefinisikan karakter sebagai cara berpikir dan berperilaku yang menjadi ciri khas tiap individu untuk hidup dan bekerja sama, baik dalam lingkup keluarga, masyarakat, bangsa, maupun negara. Selanjutnya menurut Lickona, karakter berkaitan dengan konsep moral (<i>moral knowing</i>), sikap moral (<i>moral felling</i>), dan perilaku moral (<i>moral behavior</i>). Berdasarkan ketiga komponen ini dapat dinyatakan bahwa karakter yang baik didukung oleh pengetahuan tentang

	kebaikan, keinginan untuk berbuat baik, dan melakukan perbuatan kebaikan.
--	---

1.3 TAHAPAN PENCAPAIAN STRATEGIS 2013 -2033

Penyusunan RENSTRA 2013 - 2033 mengacu kepada *milestone* Universitas yang terdapat dalam RIP (Rencana Induk Pengembangan) Universitas Islam 45 Bekasi dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan (stakeholder) yang terdiri dari pimpinan Yayasan Pendidikan, pimpinan Universitas, pimpinan Fakultas, dosen, mahasiswa, dan industri.

Adapun RIP Universitas Islam 45 Bekasi, adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Visi, Periode, Tema Pencapaian, Sasaran dan Motto UNISMA Tahun 2013-2033.

VISI UNISMA 2033	"Dengan spirit Islam, pada tahun 2033 terwujud Universitas yang memenuhi Standar Mutu Pendidikan Tinggi Nasional, kompeten dalam ilmu teknologi, aktif dalam riset dan proses perubahan masyarakat, berwawasan wirausaha dan mampu memenuhi harapan pihak-pihak terkait."				
PERIODE	2013-2017	2017-2021	2021-2025	2025-2029	2029-2033
TEMA PENCAPAIAN	Pemenuhan Standar Nasional Pendidikan	•Penguatan "GUG" dan Implementasi SPMI •Peningkatan Kinerja Item Akreditasi •Pencapaian prestasi sivitas akademika dalam kegiatan kompetitif akademik	•Peningkatan Investasi Pengembangan Kampus •Pencapaian prestasi sivitas akademika pada kegiatan kompetitif akademik •Persiapan SPME	•Penguatan dana non PBM untuk Pengembangan Kampus •Perluasan layanan kampus dan pengembangan produk akademik lainnya •Partisipasi dan apresiasi SPME	•Pengakuan komunitas pendidikan nasional dan internasional •Penguatan dan keberlanjutan
SASARAN	Menjadi universitas ternama (<i>remarkable university</i>) di Wilayah Kopertis IV/Kopertais I				Menjadi 50 universitas swasta yang

			menjanjikan (50 th promising private universities) di tingkat nasional
MOTTO	<i>Preparing the Future</i>	<i>Driving the Future</i>	<i>Innovating the Future</i>

1.4 RELASI DENGAN KEBIJAKAN PEMERINTAH TERKAIT RENCANA PEMBANGUNAN JANGKA MENENGAH NASIONAL (RPJMN)

Menjelaskan tentang pembangunan pendidikan apa saja yang sudah dilakukan, baik pada tahun 2013 - 2017 maupun tahun 2017 - 2021. Pembangunan Pendidikan tersebut harus disesuaikan (sejalan) dengan visi dan misi Kemenristek Dikti tahun 2015 - 2019.

Visi Kemenristek Dikti 2015-2019: "Terwujudnya pendidikan tinggi yang bermutu serta kemampuan IPTEK dan inovasi untuk mendukung daya saing bangsa". **Misi Kemenristek Dikti 2015-2019** adalah: (1) meningkatkan akses, relevansi, dan mutu pendidikan tinggi untuk menghasilkan SDM yang berkualitas, dan (2) meningkatkan kemampuan Iptek dan inovasi untuk menghasilkan nilai tambah produk inovasi.

Pembangunan Pendidikan yang sudah dilakukan ada baiknya dibuat dalam bentuk tema, kemudian baru diuraikan.

Contoh :

Tema pembangunan Pendidikan 2013-2017 adalah Pemenuhan Standar Nasional Pendidikan, selanjutnya untuk 2017 - 2021 adalah meningkatkan kinerja item akreditasi. Tema-tema ini diturunkan menjadi RPJMN. RPJMN 2015-2019 telah menetapkan arah lima kebijakan yaitu: (1) peningkatan mutu; (2) peningkatan relevansi; (3) peningkatan akses; (4) peningkatan daya saing; dan (5) perbaikan tata kelola.

- **Peningkatkan mutu dan daya saing.** melalui pencapaian akreditasi dan penguatan kerjasama internasional
- **Peningkatan relevansi.** Melalui pencapaian penghargaan global dan inovasi dalam bidang iptek.
- **Peningkatan akses.** melalui implementasi sistem pembelajaran digital dan pengembangan Perkuliahan jarak jauh (PJJ)

- **Perbaikan tata kelola.** Meningkatkan efisiensi dan efektifitas tata kelola

Pengembangan Penelitian dan Pengabdian Masyarakat. Memberdayakan grup riset dalam kelompok keahlian dan *research center* untuk memberdayakan dosen dan mahasiswa dalam pengembangan penelitian dan

BAB II FAKTOR LINGKUNGAN STRATEGIS

Faktor lingkungan strategis adalah penetapan tujuan pengelolaan universitas/unit/fakultas dalam jangka waktu empat tahun ke depan, yang dimulai dengan menyusun perumusan yang bersifat strategis (*Strategy Formulation*), kemudian dilanjutkan dengan Implementasi dan langkah-langkah evaluasi.

Setiap organisasi menghadapi masalah lingkungan strategis yang mencakup lingkungan internal dan eksternal. Lingkungan internal mencakup faktor lingkungan yang berpengaruh pada kinerja operasional yang umumnya dapat dikendalikan secara langsung. Lingkungan eksternal merupakan faktor lingkungan yang berpengaruh terhadap kinerja operasional yang berada di luar kendali organisasi tetapi mempengaruhi organisasi. Untuk merumuskan analisis lingkungan strategis tersebut digunakan teknis analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity, dan Threat*).

Analisis terhadap lingkungan strategis dalam menyusun rencana implementatif universitas/unit/fakultas tahun renstra, perlu dilakukan untuk menentukan strategi untuk mencapai tujuan analisis terhadap faktor-faktor lingkungan strategis dapat ditentukan dengan kombinasi faktor internal dan eksternal, dengan memetakan kekuatan faktor-faktor internal (*strengths*) dan kelemahan (*weaknesses*) maka optimalisasi peluang (*opportunities*) dan antisipasi ancaman (*threats*) dan potensi ancaman di masa yang akan datang dapat dilakukan dengan baik.

2.1. Lingkungan Internal

Lingkungan internal adalah gambaran potensi-potensi yang dimiliki universitas/unit/fakultas. Hal ini sesuai dengan pengertiannya yaitu lingkungan organisasi yang berada dalam organisasi dan secara normal memiliki implikasi langsung dan khusus pada perusahaan. Dengan demikian analisis lingkungan internal terdiri dari sumber daya, kapabilitas dan kompetensi yang dimiliki perusahaan. lingkungan internal terbagi menjadi dua bagian yaitu kekuatan (*strengths*) dan kelemahan (*weaknesses*).

2.1.1. Kekuatan (*Strength*)

Menguraikan tentang potensi yang dimiliki lembaga yang diperkirakan akan mampu memberikan dukungan yang kuat untuk mencapai visi dan misi universitas/unit/ fakultas, yang di dalamnya memuat fakta terkait:

1. Standar pengembangan SDM

Indikator ini menjelaskan tentang sistem pengembangan SDM, peraturan kepegawaian, pemberian fasilitas bagi SDM, pemberian reward bagi SDM sistem jenjang karir dan pemenuhan SDM di universitas/unit/fakultas.

2. Standar Sarana dan Prasarana

Indikator ini menjelaskan tentang perangkat desiminasi informasi, sistem manajemen sarana dan prasarana, sistem manajemen inventarisasi, pengadaan

dan pemeliharaan aset, sistem manajemen keamanan, sistem manajemen keuangan, sistem manajemen akademik di universitas/unit/fakultas.

3. Standar perencanaan dan pengelolaan institusi

Indikator ini menjelaskan tentang standar sumber pengelolaan keuangan, standar kesekretariatan, sistem pengambilan keputusan, sistem pendukung di universitas/unit/fakultas.

4. Konsumen

Indikator ini menjelaskan tentang kepuasan mahasiswa yang didalamnya meliputi kepuasan mahasiswa, kepuasan pengguna lulusan, tingkat kepuasan pegawai.

Contoh:

Point	Uraian
1	Beberapa program pelatihan telah diikuti oleh pegawai UNISMA, baik dosen maupun administrasi untuk mengembangkan kualitas SDM. Program tersebut antara lain : (1) Pelatihan <i>privat</i> bahasa Inggris dengan peserta dosen FKIP melalui program pengembangan; (2) Pelatihan SDM perpustakaan melalui program pengembangan; (3) Pelatihan aplikasi layanan akademik pegawai FKSB melalui program pengembangan; (4) Pelatihan sertifikasi keamanan jaringan, pelatihan MySQL dan PHP yang diikuti oleh staf Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) melalui program pengembangan; (5) Pelatihan perpajakan yang diikuti oleh staf keuangan melalui program rutin; dan beberapa pelatihan yang diikuti oleh dosen sesuai dengan kebutuhan prodi/fakultas masing-masing melalui program pengembangan dan rutin.
2	Tersedianya infrastruktur jaringan informasi dan komunikasi. Penambahan dan aktivasi server, pemasangan jaringan kabel fiber optik ke gedung J dan peningkatan cakupan area yang tercover Hot spot WIFI Unisma menjadi sebesar 45 % dari seluruh area kampus. Sedangkan dari total ruang di seluruh gedung (136 ruang) baru 34 ruang yang mendapatkan signal (> 25% dari total ruangan). Dalam rangka peningkatan layanan dan efisiensi dan efektivitas pengelolaan akademik di lingkungan UNISMA, maka sejak tahun akademik 2015/2016 dilaksanakan program pembuatan SIPMB untuk penerimaan mahasiswa baru dan SIMAK-UNISMA untuk pengelolaan layanan akademik melalui program rutin. Hasil yang telah dicapai sampai dengan tahun 2016 adalah perangkat SIPMB sudah dapat digunakan dan diimplementasikan untuk penerimaan mahasiswa baru 2017/2018. Sedangkan SIM Akademik masih dalam tahap dokumentasikan kebutuhan spesifikasi perangkat lunak SIMAK-UNISMA dan tahap pengembangan perangkat lunak berdasarkan spesifikasi kebutuhan yang sedang diselesaikan programnya pada tahun akademik 2016/2017.

3 Sumber pendapatan UNISMA berasal dari mahasiswa dan non mahasiswa yang digunakan untuk pembiayaan rutin maupun non rutin sebagaimana terlihat pada 5.8. Pendapatan dari mahasiswa tahun 2014 sebesar Rp 39.384.232.556, tahun 2015 sebesar Rp 46.895.748.228, dan tahun 2016 sebesar Rp 50.274.407.940. Nilai ini menunjukkan trend kenaikan setiap tahun.

Pendapatan dari non mahasiswa tahun 2014 sebesar Rp 2.858.113.587, tahun 2015 sebesar Rp 3.867.393.228, dan tahun 2016 sebesar Rp 3.478.346.887. Nilai ini menunjukkan trend fluktuatif tahun 2015 naik 35.31 % namun tahun 2016 turun sebesar 10 %.

Surplus keuangan UNISMA tahun 2014 sebesar Rp 2.907.174.186, tahun 2015 sebesar Rp 3.936.927.902, dan tahun 2016 sebesar Rp 3.124.348.515 Sampai dengan tahun 2016 sudah mencapai target yang ditetapkan dalam renstra sebesar 5 % per tahun. Pada tahun 2016 terjadi penurunan SOT karena adanya peningkatan biaya pegawai akibat penyesuaian UMK yang cukup besar.

	2014	2015	2016
■ PENDAPATAN	39,384,232,556	46,895,748,228	50,274,407,940
■ BIAYA-BIAYA	35,606,308,520	43,273,406,979	49,055,581,963
■ Surp/Def.Anggaran Rutin	3,777,924,036	3,622,341,249	1,218,825,977

Gambar. Pendapatan dan Biaya Rutin Periode selama 3 tahun

Volume keuangan UNISMA tahun 2014 sebesarRp 42.242.346.143, tahun 2015 sebesar Rp 50.763.141.456, dan tahun 2016 sebesar Rp 53.752.754.827. Nilai ini menunjukkan trend kenaikan setiap tahun.

4 Untuk nilai kepuasan mahasiswa, diambil dari kuesioner terkait pengajaran, yaitu EDOM (Evaluasi Dosen oleh Mahasiswa), dan Kepuasan mahasiswa terhadap layanan akademik. Kuesioner ini diselenggarakan tiap semester.

Tingkat kepuasan pengguna lulusan didapatkan berdasarkan *survey* yang dilakukan, dengan mengadakan *survey* ke beberapa perusahaan pengguna lulusan (lulusan dua tahun sebelumnya, dihitung dari saat

	survey dilakukan). Adapun tingkat kepuasan pegawai dilakukan dengan <i>survey</i> yang disebar keseluruh pegawai di lingkungan UNISMA.
--	--

2.1.2. Kelemahan (*Weakness*)

Menguraikan tentang kelemahan universitas/unit/fakultas yang diperkirakan akan menghambat tetapi dibutuhkan dalam mencapai visi dan misi universitas/unit/fakultas. Kelemahan merupakan kendala yang menyebabkan lembaga sulit untuk menumbuhkan atau meningkatkan kinerjanya. Kelemahan ini bisa menjadi variabel yang sama dengan kekuatan sebuah lembaga.

Contoh:

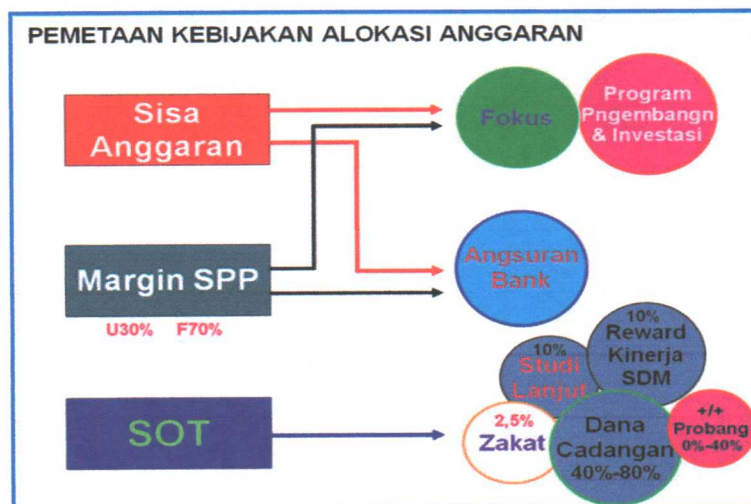
Keuangan Relatif Terbatas

Sumber penerimaan Dana unisma terbagi atas :

- Penerimaan Pokok: - SPP dan - BPP;
- Penerimaan Program Rutin : - Dana Kemahasiswaan; - Dana Penyusunan Skripsi (Tugas Akhir); dan Dana Wisuda.
- Penerimaan Lain: - Aktivitas Usaha Mandiri dan - Hibah atau Subsidi Pemerintah

Sedang Penggunaan Dana Unisma terbagi atas :

- Dana Operasional sebesar 85% - 90%: - Biaya Kegiatan Akademik; - Biaya Pegawai; dan Biaya Umum;
- Dana Pengembangan sebesar 10% - 15%: - Manajemen; - PBM; dan - Sistem.



Gambar. Kebijakan Alokasi Anggaran

2.2. Lingkungan eksternal

Bagian ini akan menjelaskan berbagai macam faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi rencana strategis universitas/unit/fakultas 5 tahun ke depan dengan melihat berbagai macam aspek baik dari industri, sosial, masyarakat, lingkungan, ekonomi, digitalisasi dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta globalisasi.

Hal ini sesuai dengan pengertian lingkungan eksternal itu sendiri yaitu lingkungan yang berada di luar perusahaan yang secara langsung maupun tidak langsung dapat berdampak pada kegiatan perusahaan/usaha dan dapat menciptakan peluang atau ancaman bagi perusahaan. Lingkungan eksternal terdiri dari dua bagian, yaitu peluang (*opportunity*) dan ancaman (*threats*).

2.2.1. Peluang (*opportunity*)

Menguraikan kondisi peluang yang ada di luar universitas/unit/fakultas, yang memungkinkan dapat mendukung tercapainya visi dan misi universitas/unit/fakultas. peluang (*opportunity*) di dalamnya bisa memuat di antara beberapa fakta di bawah ini:

1. Perkembangan jumlah penduduk
2. demografi dan karakteristik lingkungan masyarakat
3. Perekonomian masyarakat
4. Partisipasi masyarakat dalam pendidikan tinggi
5. Revolusi industri 4.0
6. Perkembangan sistem informasi
7. Kerjasama dengan pihak eksternal
8. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi
9. Lapangan kerja yang meningkat

Contoh:

Perkembangan jumlah penduduk

Penduduk Jakarta, Bogor, Tangerang, dan Bekasi berjumlah cukup besar hampir 32 juta jiwa. Tak heran perkembangan kawasan ini sangat pesat, karena sebagian besar pertumbuhan disumbangkan dari migrasi penduduk. Pada lain pihak jumlah penduduk tersebut dapat dilihat sebagai pasar bagi jasa pendidikan tinggi. Tabel di bawah ini adalah jumlah dan laju pertumbuhan penduduk di wilayah Jabodetabekjur.

Tabel. Jumlah dan Laju Pertumbuhan Penduduk Jabodetabekjur

Kabupaten/Kota	Jumlah Penduduk 2013	Jumlah Penduduk 2015	Laju Pertumbuhan Per tahun
1.Jakarta Utara	1,711,036	1,729,444	1.3%
2.Jakarta Barat	2,396,585	2,430,410	1.02%
3.Jakarta Pusat	906,601	910,381	0.96%
4.Jakarta Timur	2,791,072	2,817,994	0.41%

5.Jakarta Selatan	2,141,941	2,164,070	1.4%
6.Kepulauan Seribu	22,713	23,011	1.07%
7.Kabupaten Bogor	5,202,097	5,459,700	2,36%
8.Kota Bogor	1,013,019	1,047,900	1,66%
9.Kota Depok	1,962,160	2,106,100	3,42%
10.Kabupaten Bekasi	3,002,112	3,246,000	3,76%
11.Kota Bekasi	2,592,819	2,714,800	2,25%
12.Kabupaten Cianjur	2,225,316	2,243,000	0,39%
13.Kab.Tangerang	3,157,780	3,370,594	3,16%
14.Kota Tangerang	1,952,396	2,047,105	2.31%
15.Kota Tangerang Selatan	1,443,403	1,543,209	3,23%
Jumlah Penduduk	30,810,014	33,853,718	

Sumber: BPS, 2017 Kota dan Kabupaten dalam Angka

Jumlah penduduk tersebut mengalami pertumbuhan yang cukup pesat, dan pertumbuhan wilayah sekitar Jakarta ternyata lebih cepat dari Inti Jakarta. Selama ini perkembangan wilayah sekitar lebih banyak berfungsi sebagai penyangga dan melayani kebutuhan DKI Jakarta. Kawasan ini secara total memiliki jumlah penduduk sebesar 32521050 (BPS, 2017). Pada periode 2014 – 2015 DKI Jakarta memiliki pertumbuhan penduduk 1,03 %, sementara kota-kota lainnya di Jabodetabekjur memiliki angka pertumbuhan 2,60 %.

2.2.2. Ancaman (*Threats*)

Menguraikan kondisi di luar universitas/unit/fakultas yang merupakan ancaman lembaga dan minimal akan menghambat universitas/unit/fakultas dalam mencapai visi dan misinya. Variabel ini tidak dapat dibuat oleh lembaga. Ancaman ini juga tidak bisa dihilangkan, tetapi intensitas bisa diminimalisir untuk muncul. Ancaman ini juga bisa menjadi variabel yang sama dengan peluang sebuah lembaga. Oleh karena itu ancaman merupakan berbagai tren negatif yang terdapat di lingkungan eksternal lembaga dan apabila ancaman tidak diantisipasi dengan baik oleh lembaga maka ancaman tersebut dapat berpotensi menimbulkan kerugian bagi lembaga tersebut. Ancaman (*Threats*) di dalamnya bisa memuat beberapa fakta, diantaranya:

1. Kompetisi di lingkungan universitas/unit/fakultas
2. Tuntutan konsumen dan dunia usaha
3. Perkembangan industri
4. Persaingan kerja lulusan

Contoh:

Kompetisi di lingkungan universitas

Perguruan Tinggi Swasta di Wilayah Kota Bekasi, Kabupaten Bekasi dan Karawang tercatat sebesar 56 unit. Jumlah belum termasuk PTS yang domisilinya di Wilayah DKI Jakarta, namun beroperasi di Kota Bekasi. Pada Tabel 2.9 disajikan jumlah

Pendidikan Tinggi di wilayah Bekasi dan Karawang sampai Tahun 2017.

Tabel. Jumlah Pendidikan Tinggi di Wilayah Bekasi dan Karawang Tahun 2017

No.	Perguruan Tinggi	Jumlah		
		Kab/Kota Bekasi	Karawang	Total
1.	Universitas	2	1	3
2.	Institut	2	-	2
3.	Sekolah Tinggi	27	10	37
4.	Akademi	17	1	18
5.	Akademi Komunitas	1	1	2
6.	Politeknik	4	1	5
	Jumlah	53	14	67

Sumber: Kopertis Wilayah IV, 2017

Perguruan Tinggi Negeri (PTN) yang beroperasi terutama di DKI Jakarta dan Jawa Barat Banten, dapat menyedot jumlah mahasiswa yang cukup besar, sehingga secara langsung merupakan kompetitor yang sangat besar. Jika PTN dan PTS dijumlahkan maka di wilayah DKI Jakarta, Jawa Barat, dan Banten memiliki jumlah perguruan tinggi sebesar sekitar 27,28 % dari seluruh PTS di Indonesia. Hal ini lah merupakan persaingan yang sangat ketat dalam perolehan calon mahasiswa. Pada Tabel 2.10 disajikan jumlah pendidikan tinggi di lingkungan DIKTI sampai Tahun 2017

Tabel. Jumlah Pendidikan Tinggi di Lingkungan Dikti Tahun 2017

No	Koperti s/ PTN	Jenis Perguruan Tinggi					Statistik	
		Universitas	Institut	Sekolah Tinggi	Akademi/Akademi Komunitas	Politeknik	Jumlah	Persentase
1.	PTN	63	13	-	-/3	43	122	3.74%
2.	Kopertis I	32	8	93	114/-	16	263	8.05%
3.	Kopertis II	28	1	103	72/-	10	215	6.58%
4.	Kopertis III	55	18	125	121/1	11	331	10.13%
5.	Kopertis IV	60	8	254	125/2	30	479	14.67%
6.	Kopertis V	21	5	35	39/1	6	107	3.28%
7.	Koperti	43	2	87	103/2	24	261	7.99%

8.	s VI Koperti	86	13	140	76/1	11	327	10.01
9.	s VII Koperti	37	7	89	29/2	7	171	%
10.	s VIII Koperti	48	3	181	118/1	7	358	5.24%
11.	s IX Koperti	29	2	126	85/-	5	247	10.96%
12.	s X Koperti	22	2	79	53/1	12	169	7.56%
13.	s XI Koperti	9	-	26	6/-	3	44	5.17%
14.	s XII Koperti	10	-	48	49/-	4	111	1.35%
15.	s XIII Koperti	9	2	36	10/1	3	61	3.40%
	s XIV Koperti	9	2	36	10/1	3	61	1.87%
	Jumlah	489	84	1422	991/15	192	3266	
	Persen				30.34%/0,4			
		14.97%	2.57%	43.54%	6%	5.88%		

Sumber: Dikti, 2017

BAB III

VISI, MISI, TUJUAN DAN NILAI KELEMBAGAAN

3.1. Visi

Visi berupa rangkaian kalimat yang berisi cita-cita yang ingin dicapai oleh sebuah universitas/unit/ fakultas. Visi unit/ fakultas merupakan turunan dari visi universitas.

Pernyataan Visi

Contoh:

“Terwujudnya Universitas yang menghasilkan Insan Khairu Ummah bagi Masyarakat”

3.2. Misi

Misi adalah penjabaran dari visi yang berisi tahapan-tahapan untuk mencapai visi dari universitas/unit/ fakultas.

Contoh:

1. Membudayakan nilai-nilai aqidah yang berpedoman pada Al Qur'an dan As Sunnah (ahlusunnah wal jamah)
2. Memerankan diri dalam proses perubahan masyarakat di lingkungan sekitar.
3. Mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
4. Menanamkan, menumbuhkan dan mengembangkan wawasan wirausaha dan wawasan kebangsaan di kalangan sivitas akademika dan lulusan.
5. Mewujudkan kepuasan mahasiswa, dosen, karyawan, yayasan, mitra kerja, dan pengguna lulusan

Pernyataan Misi

--

3.3. Tujuan

Tujuan berisi capaian atau hasil yang didapatkan dari misi universitas/unit/fakultas

Pernyataan Tujuan

--

Contoh :

1. Membentuk insan yang:
 - a. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, dan berkepribadian luhur;
 - b. Sehat, berilmu, dan cakap;
 - c. Kritis, kreatif, inovatif, mandiri, percaya diri dan berjiwa wirausaha; serta
 - d. Toleran, peka sosial lingkungan, demokratis, dan bertanggung jawab.
2. Melaksanakan dharma pendidikan untuk menguasai, menerapkan, dan menyebarluaskan nilai-nilai luhur, ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan olah raga.
3. Melaksanakan dharma penelitian untuk menemukan, mengembangkan, mengadopsi, dan/atau mengadaptasi nilai-nilai luhur, ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan olah raga.
4. Melaksanakan dharma pengabdian kepada masyarakat untuk menerapkan nilai-nilai luhur, ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan olah raga, dalam rangka pemberdayaan masyarakat.

3.4. Nilai Kelembagaan

Nilai kelembagaan merupakan pijakan yang menjadi landasan bagi lembaga dalam menjalankan tugas dan fungsinya pada universitas/ fakultas/ unit.

Contoh :

Pada tahun 1995 - 1999, dilakukan **upaya penguatan kelembagaan**, diantaranya menghasilkan komitmen untuk memperkuat komitmen untuk menanamkan **nilai-nilai khairu ummah** dan **7 Goals (Tujuan Institusional)**. Nilai-nilai khairu ummah dimaksud adalah:

a. Hakikat Khairu Ummah

1. *Khairu Jasadi*
2. *Khairu Fikriyah*
3. *Khairu Muamalah*
4. *Khairu Ibadah*

b. Nilai-Nilai Pencapaian Karakter Islami

1. *Amar Ma'ruf Nahi Munkar*
2. *Fastabiqul Khairat*
3. *Adil*
4. *Ihsan*
5. *Jihad*
6. *Pemaaf*
7. *Tawakal*
8. *Amanah*
9. *Bersyukur*

c. Sifat Utama (STAF)

1. **Siddiq** (integrity honesty, responsibility)
 - a. *Commitment* (berkomitmen)
 - b. *Honesty* (jujur)
 - c. *Responsibility* (bertanggung jawab)
 - d. *Loyalty* (kesetiaan)

2. Tablig

- a. *Transparan*
- b. *Harmoni*
- c. *Kerja sama*
- d. *Toleransi*

3. Amanah (kredibel)

- a. *Trust* (kepercayaan)
- b. *Respect for the Individual* (Menghargai orang lain)
- c. *Caring* (peduli sesama/kebangsaan)
- d. *A will to Succeed* (Bekerja secara tuntas dan ikhlas)

4. Fathonah

- a. *Critical Thinking* (Berfikir Kritis)

- b. *Quality of Product and Service* (Kualitas Barang dan Jasa)
- c. *Countinuous Improvement* (Peningkatan Mutu)
- d. *Customer Delight* (Kepuasan Pelanggan)
- e. *Decisiveness* (Berani Mengambil Keputusan)
- f. *Creativity* (Kreatif)
- g. *Innovation* (Inovatif)
- h. *Initiative* (Inisiatif)

3.5. Elaborasi Visi

Komponen elaborasi berisi penjelasan keterkaitan antara visi universitas/unit/fakultas dengan nilai-nilai (khairu ummah dan tujuh tujuan lembaga) yang dianut oleh lembaga.

BAB IV PENETAPAN STRATEGI UTAMA

4.1. Analisa SWOT

Analisis SWOT merupakan metode perencanaan strategis yang dapat digunakan untuk mengevaluasi faktor-faktor Kekuatan (*Strengths*), Kelemahan (*Weaknesses*), Peluang (*Opportunities*), dan Ancaman (*Threats*) yang mungkin dihadapi dalam mencapai tujuan kegiatan usaha dalam skala yang lebih luas. Jelaskan dan analisa unsur-unsur SWOT yang dimiliki oleh unit dan fakultas.

4.1.1. Analisis Kekuatan

Jabarkan kekuatan (*strengths*) yang dimiliki oleh unit dan fakultas sebagaimana tercantum dalam 2.1.1.

4.1.1.1 .

4.1.1.2.

4.1.1.3

4.1.2. Analisis Kelemahan

Jabarkan kelemahan (*weakness*) yang dimiliki oleh unit dan fakultas sebagaimana tercantum dalam 2.1.2.

4.1.2.1.

4.1.2.2.

4.1.2.3

4.1.3. Analisis Peluang

Jabarkan peluang (*opportunity*) yang dimiliki oleh unit dan fakultas sebagaimana tercantum dalam 2.2.1

4.1.3.1

4.1.3.2

4.1.3.3.

4.1.4. Analisis Ancaman

Jabarkan kelemahan (*weakness*) yang dimiliki oleh unit dan fakultas sebagaimana tercantum dalam 2.2.2.

4.1.4.1

4.1.4.2

4.1.4.3

4.2. Sasaran Strategi Utama

Strategi utama dihasilkan dari interaksi matrik Kelemahan dan Peluang. Jabarkan strategi utama unit dan fakultas.

BAB V

RENCANA IMPLEMENTASI

Rencana implementasi dikaitkan dengan visi dan misi universitas/unit/fakultas. Untuk melihat implemtasi visi dan misi tersebut, universitas/unit/fakultas dapat menunjukkan **matriks interaksi implementasi antara (misi dan strategi) dengan standar nasional Pendidikan (SNPT).**

5.1 Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SNPT)

- a. Menjabarkan standar nasional Pendidikan (SNP), standar nasional penelitian (SNPt) dan standar nasional pengabdian kepada masyarakat (SNPkM) sesuai undang-undang dasar.
- b. Menjabarkan standar yang diterapkan universitas/unit/fakultas
- c. Menjabarkan misi yang ingin dicapai universitas/unit/fakultas, dapat dilakukan dengan strategi dan standar apa saja, ditambah dengan siapa penanggung jawabnya.

Contoh :

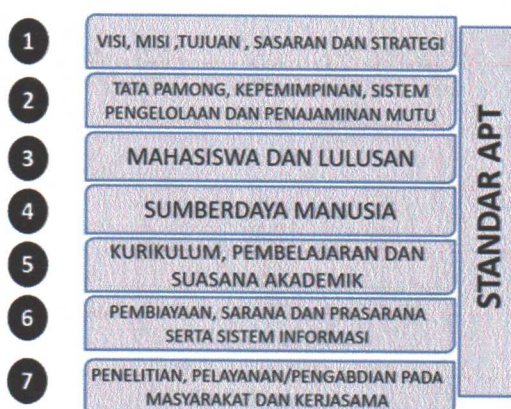
Point	Uraian
a	Standar Pendidikan Tinggi dimuat dalam Pasal 54 undang undang Nomor 12 Tahun 2012, menyatakan bahwa Standar Nasional Pendidikan Tinggi yang ditetapkan oleh Menteri atas usul suatu badan yang bertugas menyusun dan mengembangkan Standar Nasional Pendidikan Tinggi; dan Standar Pendidikan Tinggi yang ditetapkan oleh setiap Perguruan Tinggi dengan mengacu pada Standar Nasional Pendidikan Tinggi. Selanjutnya Standar Nasional Pendidikan Tinggi terdiri dari: a. Standar nasional pendidikan, b. Standar penelitian, dan c. Standar pengabdian kepada masyarakat. Pasal 4 Keputusan Menteri Ristekdikti Nomor 44 Tahun 2015, menyatakan bahwa Standar Nasional Pendidikan terdiri atas: 1. Standar Kompetensi Lulusan; 2. Standar Isi Pembelajaran; 3. Standar Proses Pembelajaran; 4. Standar Penilaian Pembelajaran; 5. Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan; 6. Standar Sarana dan Prasarana Pembelajaran; 7. Standar Pengelolaan Pembelajaran; dan 8. Standar Pembiayaan Pembelajaran. Pasal 4 Keputusan Menteri Ristekdikti Nomor 44 Pasal 43 Ruang lingkup Standar Nasional Penelitian terdiri atas:

	1. Standar Hasil Penelitian; 2. Standar Isi Penelitian; 3. Standar Proses Penelitian; 4. Standar Penilaian Penelitian; 5. Standar Peneliti; 6. Standar Sarana dan Prasarana Penelitian; 7. Standar Pengelolaan Penelitian; dan 8. Standar Pendanaan dan Pembiayaan Penelitian Keputusan Menteri Ristekdikti Nomor 44 Pasal 54 Ruang lingkup Standar Nasional Pengabdian kepada Masyarakat terdiri atas: 1. Standar Hasil Pengabdian kepada Masyarakat; 2. Standar Isi Pengabdian kepada Masyarakat; 3. Standar Proses Pengabdian kepada Masyarakat; 4. Standar Penilaian Pengabdian kepada Masyarakat; 5. Standar Pelaksana Pengabdian kepada Masyarakat; 6. Standar Sarana dan Prasarana Pengabdian kepada Masyarakat; 7. Standar Pengelolaan Pengabdian kepada Masyarakat; dan 8. Standar Pendanaan dan Pembiayaan Pengabdian kepada Masyarakat.								
b	Standar Unisma sesuai dengan keperluan pengembangan internal Unisma adalah sebagai berikut: 1. Standar Kemahasiswaan dan Lulusan 2. Standar Karakter Islami 3. Standar Kesekretariatan 4. Standar Usaha dan Kerjasama 5. Standar Sistem Informasi 6. Standar Pengelolaan dan Perencanaan Institusi 7. Standar Pengelolaan MKU-MKI								
c	Selanjutnya keterkaitan antara Misi yang harus dilakukan dengan Strategi Konservatif dapat dilihat dalam Tabel 5.1. Misi dapat dijalankan oleh lebih dari satu strategi, dan masing msing dilaksanakan melalui wadah program yakni standar perguruan tinggi yang akan dilakukan. Tabel 5.1. Matrik Implementasi Misi dan Strategi dengan Standar serta Penanggung Jawabnya <table><tr><th>MISI</th><th>STRATEGI</th><th>PROGRAM STANDAR</th><th>PENANGGUN G JAWAB</th></tr><tr><td>1. Membudayakan nilai-nilai aqidah yang berpedoman</td><td>1) Peningkatan Kompetensi dan Karakter Lulusan</td><td>SUN-7, SUN-2, SNP-1, SNP-2, SNP-3,</td><td>Warek I</td></tr></table>	MISI	STRATEGI	PROGRAM STANDAR	PENANGGUN G JAWAB	1. Membudayakan nilai-nilai aqidah yang berpedoman	1) Peningkatan Kompetensi dan Karakter Lulusan	SUN-7, SUN-2, SNP-1, SNP-2, SNP-3,	Warek I
MISI	STRATEGI	PROGRAM STANDAR	PENANGGUN G JAWAB						
1. Membudayakan nilai-nilai aqidah yang berpedoman	1) Peningkatan Kompetensi dan Karakter Lulusan	SUN-7, SUN-2, SNP-1, SNP-2, SNP-3,	Warek I						

	pada Al Qur'an dan As Sunnah (<i>ahlusunnah wal jamah</i>)		SNP-4, SNP-6, SNP-7,	
	2. Memerankan diri dalam proses perubahan masyarakat di lingkungan sekitar.	2) Magang di Industri, & kewirausahaan 3) Peningkatan Kerjasama dan implementasinya dengan PT dan lembaga lainnya	SUN-4, SNPt, SNPkm, SUN 1, SNP-3	Warek IV, Warek III Warek I
	3. Mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat	4) Peningkatan mutu (akreditasi) Perguruan Tinggi dan Prodi	SNP-1, SNP-2, SNP-3, SNP-4, SNP-7, SNP-5, SNP-8, SNPt, SNPkm,	Warek I Warek II, Warek III Warek IV,
	4. Menanamkan, menumbuhkan dan mengembangkan wawasan wirausaha di kalangan sivitas akademika dan lulusan.	5) Peningkatan penjarangan bibit unggul	SUN-1,	Warek III
	5. Mewujudkan kepuasan mahasiswa, dosen, karyawan,	6) Peningkatan Pendapatan Universitas 7) Peningkatan layanan dan	SNP-5, SNPt, SNPkm, SUN-4, SNP-3, SNP-6, SNP-7, SUN-	Warek II, Warek IV Warek I, Warek II, Warek III,

yayasan, mitra kerja, dan pengguna lulusan	diversifikasi strata dan program pendidikan	3, SUN-4, SUN-6	
--	---	-----------------	--

Renstra 2017-2021 terbagi atas 4 bidang, bidang I, bidang II, bidang III, dan bidang IV, masing masing bidang mengimplementasikan standar masing-masing. Secara keseluruhan Renstra 2017-2021 memiliki 17 standar yang terdiri dari 8 dari Standar Nasional Pendidikan Tinggi, 1 Standar Penelitian (8 Sub standar) dan 1 Standar Pengabdian masyarakat (8 Sub Standar) dan 7 Standar Unisma. Begitu juga dalam pendekatan proses harus mengakomodasikan standar yang dibutuhkan Akreditasi Perguruan Tinggi, yang terdiri dari 7 standar. Masing masing standar dapat dilihat dalam Tabel 5.2. Tabel tersebut menjelaskan bahwa SNP terdiri dari 8 SNP, 8 Standar Penelitian dan 8 Standar Pengabdian Masyarakat. Sedangkan Standar Unisma terdiri dari 7 standar.



Gambar 5-1. Distribusi Standar APT

Standar Akreditasi Perguruan Tinggi (APT) adalah Standar yang dieksplorasi dari 31 Standar SPM Dikti dan Unisma yang diolah untuk memenuhi standar APT. Untuk memudahkan dalam implementasinya, maka ke-31 standar diberi kode sebagaimana disajikan dalam Tabel 5.3.

Tabel 5.3. Pemberian Kode Standar

No.	Kode	Standar
1	SNP-1	Standar Kompetensi Lulusan;
2	SNP-2	Standar Isi Pembelajaran;
3	SNP-3	Standar Proses Pembelajaran;
4	SNP-4	Standar Penilaian Pembelajaran;
5	SNP-5	Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan;

6	SNP-6	Standar Sarana dan Prasarana Pembelajaran;	
7	SNP-7	Standar Pengelolaan Pembelajaran; dan	
8	SNP-8	Standar Pembiayaan Pembelajaran.	
9	SNPt-1	Standar Hasil Penelitian;	
10	SNPt-2	Standar Isi Penelitian;	
11	SNPt-3	Standar Proses Penelitian;	
12	SNPt-4	Standar Penilaian Penelitian;	
13	SNPt-5	Standar Peneliti;	
14	SNPt-6	Standar Sarana dan Prasarana Penelitian;	
15	SNPt-7	Standar Pengelolaan Penelitian; dan	
16	SNPt-8	Standar Pendanaan dan Pembiayaan Penelitian	
17	SNPkM-1	Standar Hasil Pengabdian kepada Masyarakat;	
18	SNPkM-2	Standar Isi Pengabdian kepada Masyarakat;	
19	SNPkM-3	Standar Proses Pengabdian kepada Masyarakat;	
20	SNPkM-4	Standar Penilaian Pengabdian kepada Masyarakat;	
21	SNPkM-5	Standar Pelaksana Pengabdian kepada Masyarakat;	
22	SNPkM-6	Standar Sarana dan Prasarana Pengabdian kepada Masyarakat;	
23	SNPkM-7	Standar Pengelolaan Pengabdian kepada Masyarakat; dan	
24	SNPkM-8	Standar Pendanaan dan Pembiayaan Pengabdian kepada Masyarakat.	
25	SUN-1	Standar Kemahasiswaan dan Lulusan	
26	SUN-2	Standar Karakter Islami	
27	SUN-3	Standar Kesekretariatan	
28	SUN-4	Standar Pengelolaan Usaha dan Kerjasama	
29	SUN-5	Standar Sistem Informasi	
30	SUN-6	Standar Pengelolaan dan Perencanaan Institusi	
31	SUN-7	Standar Pengelolaan MKU-MKI	

5.2 Implementasi Standar Berdasarkan Bidang

Menjelaskan standar Pendidikan tinggi di Universitas/unit/fakultas. Unisma memiliki standar yang dikelompokkan menjadi empat bidang, yaitu bidang 1 (akademik), bidang 2 (administrasi), bidang 3 (kemahasiswaan dan alumni) dan bidang 4 (penelitian dan pengabdian masyarakat).

Contoh :

5.2.1. Program Bidang I (Akademik)

Bidang I memiliki delapan (8) standar yang diadopsi dari SNPT dan dua standar lokal Unisma, yakni Pengembangan Karakter Islami dan Standar MKU-MKI. Disamping itu Bidang I mengemban tugas 3 Standar APT, yakni

standar 1, Standar 2 dan Standar 5. Uraian selengkapnya sleuruh standar yang harus dikelola oleh Bidang I dapat dilihat pada Gambar 5.2.

Standar di bawah Bidang I



5.2.2. Distribusi Program Strategis Bidang II (Administrasi)

Bidang II memiliki 7 Standar, yakni standar sarana dan prasarana, standar pembiayaan, standar pendidik dan tenaga kependidikan dan standar sistem informasi. Standar dalam ruang lingkup Bidang II disajikan pada Gambar 5.3.



5.2.3. Bidang III (Kemahasiswaan dan Alumni)

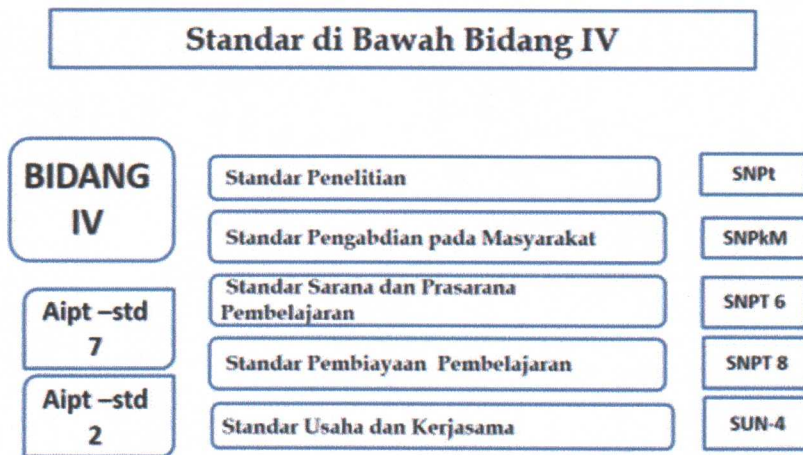
Bidang III bertugas untuk menjalankan 6 standar terutama standar darisisi yang terkait dengan kemahasiswaan, yaitu standar kemahasiswaan, standar lulusan/ alumni dan rekrutasi mahasiswa atau unit pemasaran. Disamping itu Bidang III harus mengakomodasikan standar APT 3. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada Gambar 5.4.



Gambar 5.4. Distribusi Standar dalam Bidang III

5.2.4. Bidang IV

Bidang IV ditugaskan untuk menjalankan standar Penelitian (SNPt), Standar Pengabdian kepada Masyarakat (SNPkM), Bidang IV yang terkait dengan Standar Pembiayaan dan Standar Pengembangan Usaha dan Kerjasama. Standar Penelitian memiliki 8 Sub Standar, begitu juga Standar Pengabdian memiliki 8 Sub Standar. Disamping itu Bidang IV berkewajiban membuat dokumen untuk memenuhi standar APT ke-7. Uraian selengkapnya standar dalam ruang lingkup Bidang IV dapat dilihat pada Gambar 5.5.



5.5.

pada

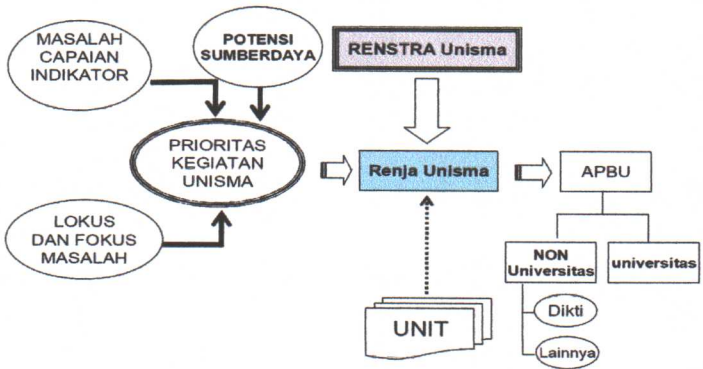
Gambar Distribusi Standar Bidang IV

5.3 Rencana Strategis Berbasis Kinerja 2017-2021

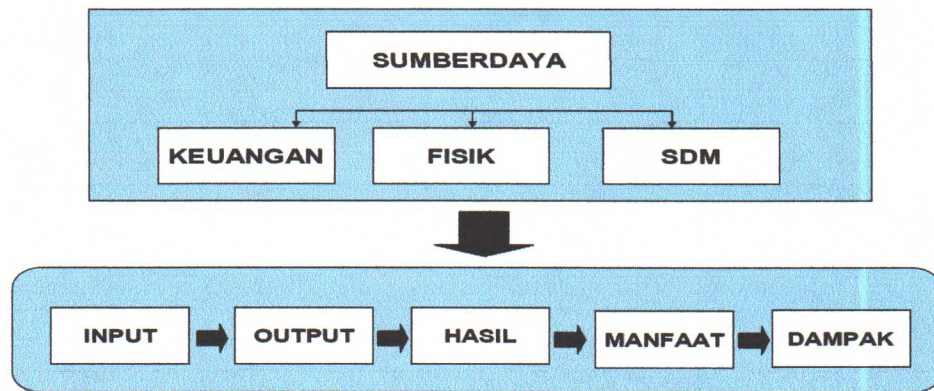
- Memperkenalkan dan menjabarkan pendekatan rencana strategis
- Memaparkan faktor-faktor yang melahirkan Rencana Kerja tahunan Universitas/unit/ fakultas, dilanjutkan dengan penjabaran skema perencanaan dan indikator kinerja

Contoh :

Point	Uraian
a	Renstra Unisma 2017-2021 disusun berdasarkan pendekatan proses dan <i>output</i>. Standar Proses melibatkan keterlibatan <i>stakeholder</i> kampus, yaitu pimpinan universitas, pimpinan fakultas dan unit serta unsur unsur kampus lainnya serta disahkan oleh Senat Universitas Islam "45" Bekasi. Sementara standar <i>output</i> disusun mengacu pada <i>output</i> untuk memenuhi standar Akreditasi Perguruan Tinggi (APT), agar dalam proses selama 4 tahun dapat memenuhi kriteria sesuai dengan Standar Akreditasi Perguruan Tinggi. Pada Gambar 6.1 dapat dilihat harmonisasi kebijakan dalam penyusunan Renstra Unisma 2017-2021. Gambar 6.1 Harmonisasi Kebijakan dalam Penyusunan Renstra Unisma 2017-2021 Sedangkan Kebijakan pengembangan dilakukan melalui dua pendekatan yaitu pendekatan harmonisasi dokumen perencanaan serta usulan secara bottom up dari fakultas dan unit unit di lingkungan Unisma sehingga implementasi Renstra diharapkan menjadi solusi seluruh permasalahan pendidikan tinggi khususnya di lingkungan kampus Unisma Bekasi, yang mirip dengan peran Lebah dalam menghasilkan madu, yang diambil dengan polen pilihan dari bunga bunga yang tersedia. Dalam marketing pendekatan ini dikenal dengan BLUE OCEAN STRATEGY, Yakni strategi mengurangi dan membuang (<i>eliminate and reduce</i>) proram, kebijakan, biaya yang tidak terkait dengan nilai Kompetensi Lulusan yang dibangun, Kemudian melakukan upaya atau kebijakan untuk meningkatkan (<i>raising</i>) yang diperlukan untuk membangun Nilai Kompetensi Lulusan yang baru serta membuat dan menginovasi nilai nilai untuk membangun standar

	kompetensi. Maka untuk mewujudkan Nilai baru tersebut dilakukan melalui pengembangan struktur yang dapat mengemban tugas pokok dan fungsi (tupoksi) Rencana Strategi yang baru. Dalam hal ini dikenal dengan CANVAS STRATEGY, hal ini analog dengan manajemen lebah. Pendekatan <i>Blue Ocean</i> dan <i>Canvas Strategy</i> dilakukan untuk melahirkan Rencana Strategi utama Unisma. Kemudian untuk kearah itu dilakukan berbagai harmoni kebijakan sesuai dengan arahan peraturan yang berlaku terutama pendidikan tinggi.
b	Rencana Pengembangan Tahunan disusun sebagai implementasi Renstra dengan memperhatikan berbagai faktor, yaitu potensi sumber daya <i>financial</i>, sumber daya infrastruktur dan sumber daya manusia, permasalahan pada masing-masing unit dan kesanggupan capaian indikator makro. Faktor-faktor tersebut yang melahirkan Rencana Kerja Unisma tahunan disajikan pada Gambar 6.3.  <pre> graph TD A([MASALAH CAPAIAN INDIKATOR]) --> D([PRIORITAS KEGIATAN UNISMA]) B([POTENSI SUMBERDAYA]) --> D C([LOKUS DAN FOKUS MASALAH]) --> D E[RENSTRA Unisma] --> F[Renja Unisma] G[UNIT] -.-> F F --> H[APBU] H --> I[NON Universitas] H --> J[universitas] I --> K([Dikti]) I --> L([Lainnya]) </pre> Gambar 6.3. Frame Work Penyusunan Rencana Kerja Tahunan Rencana kerja dibahas dalam forum Rapat Rencana Kerja antar unit untuk membuat harmonisasi proram dan anggaran agar tercapai efisiensi dan efektivitasnya untuk diimplementasikan. Sumber biaya pengembangan Unisma dapat bersumber dari Unisma sendiri, non Universitas, yang dapat diperoleh melalui hibah kompetitif/non kompetitif dan sponsor.

Ga
mb
ar
6.4.
Al
ok
asi
Su
mb
erd
aya
a



dan Kegiatan Berbasis kinerja

Kombinasi berbagai faktor sumberdaya sebagai input dalam aktivitas pengembangan Unisma diharapkan dapat melahirkan kinerja dalam parameter Output, Hasil, Manfaat dan Dampak. Seperti dimodelkan dalam Gambar 6.4. Gambar tersebut menjelaskan bahwa setiap alokasi sumberdaya maka dituntut adanya kinerja, yang selanjutnya indikator Kinerja tersebut menjadi dasar monitoring dan evaluasi. Skema perencanaan disajikan dalam Gambar 6.5 serta Indikator Kinerjanya.

INDIKATOR KINERJA	
INPUT	Indikator <i>Input</i> (Masukkan), adalah segala sesuatu yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan agar menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, personil yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan, data / informasi, kebijakan / peraturan perundang-undangan dan sebagainya.
OUTPUT	Indikator <i>Output</i> (Keluaran), adalah sesuatu yang diharapkan langsung dapat diperoleh / dicapai dari suatu kegiatan, baik kegiatan yang berupa kegiatan fisik maupun non-fisik.
OUTCOME	Indikator <i>Outcome</i> (Hasil), adalah hasil nyata yang diperoleh dari keluaran, indikator hasil mencerminkan berfungsinya keluaran pada jangka waktu 4 Tahun.
BENEFIT	Indikator <i>Benefit</i> (Manfaat), adalah manfaat yang diperoleh dari hasil suatu kegiatan. Manfaat akan dapat dirasakan dalam jangka waktu menengah dan panjang.
IMPACT	Indikator <i>Impact</i> (Dampak), adalah pengaruh / akibat yang ditimbulkan oleh manfaat dari suatu kegiatan, baik itu dampak negatif maupun dampak positif. Seperti halnya indikator manfaat, indikator dampak baru dapat diketahui dalam jangka waktu menengah ataupun panjang (5-15 Tahun)

Gambar 6.5 Skema perencanaan dan Indikator Kinerjanya

5.4 Implementasi Rencana Strategis 2017-2021

Renstra mengarahkan kegiatan empat tahun kedepan. Oleh karenanya diperlukan rencana kerja dari mulai perencanaan hingga menghasilkan output dan dievaluasi. Rencana kerja tersebut dapat diperlihatkan dalam bentuk bagan, kemudian baru dijelaskan satu persatu.

Contoh:

Unisma telah menyusun Rencana Strategis untuk tahun 2017-2021, dimana Unisma, diarahkan pada pengembangan peningkatan mutu akademik dan menjalin komunikasi serta peran ukhuwwah dengan komunitas Bekasi dan *stakeholder* lainnya. Rencana pengembangan unisma lebih terperinci disajikan dalam Rencana Strategis 2017-2021.

Renstra tersebut untuk mengarahkan kegiatan Unisma untuk 4 tahun ke depan, sehingga memerlukan penterjemahan ke dalam berbagai tahapan kegiatan. Tahapan rencana yang dimaksud tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Penyusunan rencana;
- 2) Penetapan rencana;
- 3) Pengendalian pelaksanaan rencana;
- 4) Evaluasi pelaksanaan rencana.



Gambar 6.2. Rencana Strategis dan Implementasinya pada Tahun 2017-2021

Bagan alir Implementasi Rencana Strategis hingga perencanaan kerja tahunan dapat dilihat pada Gambar 6.2. Implementasi Rencana Strategis ke dalam Rencana Kerja Tahunan adalah sebagai berikut:

- a. Rencana Pengembangan Jangka Panjang (RPJP) atau Rencana Induk Pengembangan (RIP) Universitas untuk rencana pengembangan untuk 25 tahun.
- b. Rencana Strategis Unisma merupakan penterjemahan RPJP dalam dimensi 4 tahunan.
- c. Rencana Kerja Tahunan, sebagai implementasi dari Rencana Strategis
- d. Renstra Universitas diimplementasikan ke dalam Renstra Unit dan Rencana Kerja (Renja) tahunan Unit
- e. Rencana Kerja Tahunan dapat menjadi dasar dalam perencanaan anggaran Rencana Anggaran Pengembangan Biaya Universitas

5.5 Monitoring dan Evaluasi Kinerja

- a. Menjelaskan definisi monitoring dan menyebutkan fungsi dari monitoring
- b. Menjelaskan definisi evaluasi dan menyebutkan kegunaannya serta menjabarkan panduan dalam melakukan evaluasi.

Contoh:

Point	Uraian
a	Monitoring adalah rangkaian pengamatan terhadap berbagai kegiatan untuk memastikan bahwa strategi dan langkah yang ditempuh telah sesuai prosedur. Monitoring dilakukan pada saat program/kegiatan sedang berjalan dan memiliki jangkauan jangka pendek. Pengamatan yang dilakukan secara “periodik” terhadap perkembangan pelaksanaan kegiatan, meliputi : penetapan kegiatan yang akan diamati, penentuan format pemantauan yang informatif untuk kepentingan tersebut. Sedangkan fungsi dari monitoring adalah sebagai berikut: 1) Kepatuhan (<i>compliance</i>) bermanfaat untuk menentukan apakah tindakan dari administrator program sesuai dengan prosedur yang dibuat. 2) Pemeriksaan (<i>auditing</i>), yakni apakah sumberdaya dan pelayanan yang dimaksudkan untuk kelompok sasaran maupun konsumen tertentu 3) Akuntansi, apakah menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk melakukan akuntansi atas perubahan social ekonomi yang terjadi setelah diadakan kebijakan. 4) Eksplanasi, Pemantauan menghimpun informasi yang dapat menjelaskan mengapa hasil-hasil kebijakan public dan program berbeda.
b	Evaluasi adalah proses pengumpulan dan analisis data secara sistematis yang diperlukan dalam rangka pengambilan keputusan, GAO (1992:4). Evaluasi akan menghasilkan umpan balik dalam kerangka efektivitas pelaksanaan kegiatan organisasi. Evaluasi mungkin saja dilakukan dengan tidak terlalu mementingkan keakuratan data yang ada, namun dengan lebih bijaksana dalam memperoleh data, sehingga data yang hanya berkriteria cukup dapat saja digunakan dalam

pelaksanaan evaluasi. Penggunaan data dan informasi guna melakukan evaluasi lebih diprioritaskan pada kecepatan untuk memperoleh data dan kegunaannya. Dengan demikian, hasil evaluasi akan lebih cepat diperoleh dan tindakan yang diperlukan untuk perbaikan dapat segera dilakukan.

Monitoring sangat berguna untuk mengecek dan meyakinkan bahwa sumber daya telah digunakan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Evaluasi sering dilakukan sebagai suatu upaya untuk melihat lebih mendalam informasi suatu program yang diinginkan. Walaupun demikian, adanya suatu sistem monitoring regular yang berfungsi dengan baik akan membantu keberhasilan pelaksanaan evaluasi.

Evaluasi dan pengendalian merupakan sebuah proses dimana hasil kinerja aktifitas sebuah organisasi dimonitor, oleh karenanya kinerja aktual dapat dibandingkan dengan kinerja yang diinginkan. Seluruh informasi yang diperoleh dapat digunakan untuk tindakan perbaikan (*corrective action*) dan memecahkan masalah. Namun, meskipun proses evaluasi dan pengendalian ini merupakan unsur/tahap terakhir dari proses manajemen strategis, evaluasi dan pengendalian dapat juga menemukan / mengoreksi kelemahan-kelemahan implementasi unsur / tahapan manajemen strategis yang mendahuluinya dan karenanya mendorong untuk mengulang keseluruhan proses dari awal (Whelen & Hunger, 2000).

Supaya evaluasi dan pengendalian berjalan efektif, informasi yang diterima dari masyarakat / bawahan haruslah jelas, tepat waktu (*prompt*), dan tidak bias. Berdasarkan data yang diperoleh, bandingkan apa yang sebenarnya terjadi dengan apa yang direncanakan dari awal.

Proses evaluasi dan pengendalian adalah untuk memastikan organisasi memperoleh apa-apa yang sudah ditetapkan. Evaluasi dan pengendalian membandingkan kinerja dengan hasil yang diinginkan dan menyediakan umpan balik yang diperlukan bagi evaluasi hasil-hasil dan menerapkan tindakan perbaikan (*corrective action*) seperti yang dibutuhkan. Proses Evaluasi dan Pengendalian dilakukan dengan panduan sebagai berikut:

➤ *Determine what to measure*

Tentukan apa yang akan diukur dengan objektif dan konsisten, tentukan proses implementasi dan hasil yang mana akan dievaluasi dan dikendalikan

➤ *Establish predetermined standards*

Tentukan standar kinerja yang memuat kisaran *range* toleransi penyimpangan yang bisa diterima.

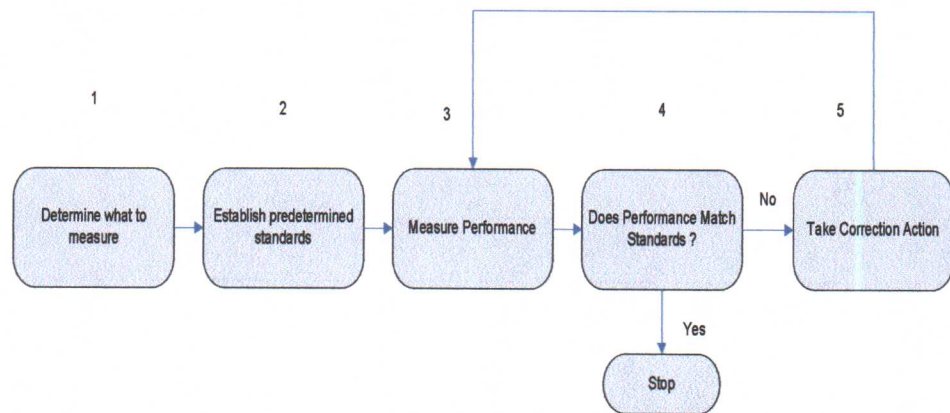
➤ *Measure performance*

Ukur kinerja aktual, alat ukur harus dibuat sebelumnya.

➤ *Does performance match standards?*

Bandingkan kinerja aktual dengan standar yang telah ditetapkan. Jika hasilnya berada dalam *range* toleransi, pengukuran harus dihentikan.

A Five Step Feed Back Model (Whelen and Hunger, 2000)



Gambar 6.6. Model Evaluasi dan Pengendalian Kinerja

➤ *Take corrective action*

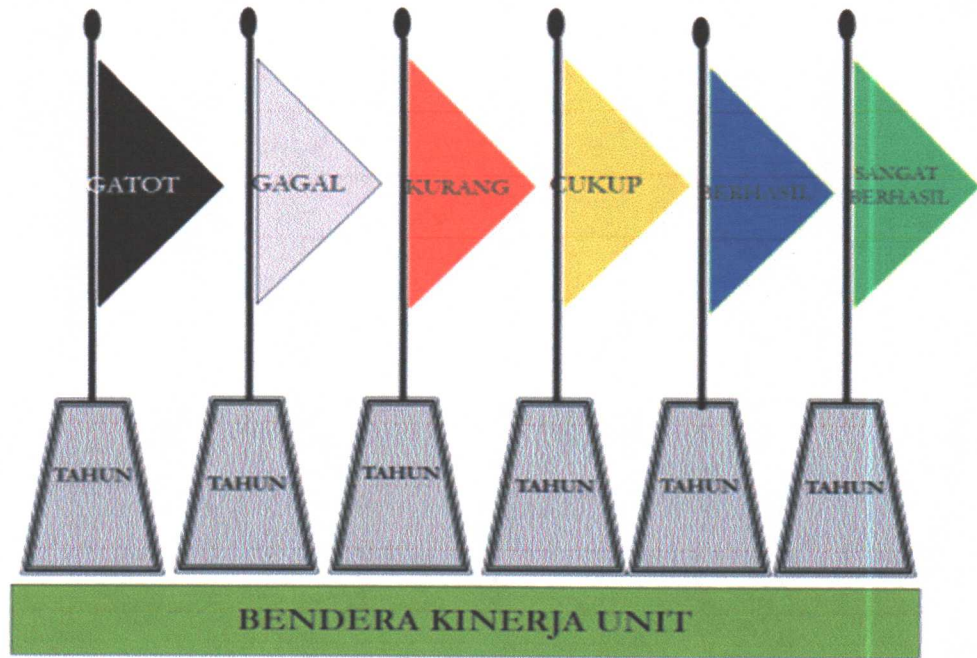
Ambil tindakan perbaikan, jika kondisi aktual jauh berada diluar *range* toleransi, setelah terlebih dahulu menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut :

- apakah penyimpangan / deviasi itu hanya fluktuasi sesaat?
- Apakah keseluruhan proses tidak dijalankan dengan benar?
- apakah proses sesuai dengan pencapaian standar yang diinginkan. Perbaikan harus diambil bukan hanya untuk mengoreksi penyimpangan, tapi juga untuk mencegah terjadinya kesalahan yang sama.

Setelah proram kerja selesai, maka semua unit dievaluasi berdsarkan kinerjanya baik penyelesaian proramnya, administrasi dan efisiensi yang akan berakumulasi pada bendera Kinerja. Bendera kinerja terbagi atas prestsi yang dicapainya, yakni

- Gatot (gagal total)
- Gagal
- Kurang
- Cukup
- Berhasil dan
- Sangat brhasil

Capaian prestasi tersebut diwakili dengan warna bendera seperti dijelaskan dalam Gambar 6.7.



Gambar 6.7. Bendera Kinerja

BAB VI

PENUTUP

Demikian buku pedoman Rencana Strategis (Renstra) Unisma 2017-2021 disusun sebagai acuan untuk pembuatan Rencana Renstra (Renstra) 2017-2021. Buku pedoman Renstra ini diharapkan dapat memberikan panduan dan arahan untuk tercapainya kampus yang menghasilkan pendidikan tinggi yang bermutu, melalui peningkatan akreditasi baik prodi maupun Akreditasi Perguruan Tinggi (APT), sehingga dengan akreditasi ini diharapkan dapat menjadi jaminan atas kepercayaan masyarakat kepada Unisma Bekasi.

Buku Pedoman Rencana Strategis hendaknya menjadi acuan Rencana Strategis Unit dan Fakultas yang selanjutnya diterjemahkan kedalam Rencana Kerja Tahunan (Renja) Unisma Bekasi, yang mencerminkan Rencana Anggaran dan Belanja Universitas (RAPBU) dan Program Kerja Tahunan.

Dengan adanya Buku Pedoman Rencana Strategis Unisma Bekasi diharapkan adanya ruang partisipasi dan kebersamaan dari seluruh civitas academica Unisma sesuai dengan perannya, sehingga dalam 5 tahun ke kedepan Universitas Islam `45` Bekasi dapat meraih sasaran yang diharapkan sesuai dengan Visinya.