



STISNU NUSANTARA
TANGERANG
SEKOLAH TINGGI ILMU SYARIAH
NAHDLATUL ULAMA (STISNU) TANGERANG

RENCANA INDUK PENGEMBANGAN

SEKOLAH TINGGI ILMU SYARIAH
NAHDLATUL ULAMA (STISNU)
NUSANTARA - TANGERANG
TAHUN 2021-2036

RENCANA INDUK PENGEMBANGAN

**SEKOLAH TINGGI ILMU SYARIAH NAHDLATUL
ULAMA (STISNU) NUSANTARA TANGERANG
TAHUN 2021-2036**



SURAT KEPUTUSAN
KETUA SEKOLAH TINGGI ILMU SYARIAH NAHDLATUL ULAMA (STISNU)
NUSANTARA TANGERANG

NOMOR: STISNU/067/SK/K/A.I/01- 09/2021

TENTANG

RENCANA INDUK PENGEMBANGAN (RIP)
SEKOLAH TINGGI ILMU SYARIAH NAHDLATUL ULAMA (STISNU) NUSANTARA
TANGERANG

KETUA STISNU NUSANTARA TANGERANG

MENIMBANG

- : 1. Bahwa dalam rangka memenuhi tri dharma perguruan tinggi maka dipandang perlu membuat Rencana Induk Pengambagan (RIP) di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Nahdlatul Ulama (STISNU) Nusantara Tangerang;
2. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada butir satu tersebut di atas, maka perlu ditetapkan melalui surat keputusan ketua.

MENGINGAT

- : 1. Undang Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 1999 Tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 102 Tahun 2019 tentang Standar Keagamaan Pendidikan Tinggi Keagamaan Islam;
5. STATUTA STISNU Nusantara Tangerang;

MEMUTUSKAN DAN MENETAPKAN

PERTAMA

- : Buku Rencana Induk Pengembangan (RIP) di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Nahdlatul Ulama (STISNU) Nusantara Tangerang tahun 2021-2036;

KEDUA

- : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya apabila ada kekeliruan dalam penetapannya.

Ditetapkan di: Tangerang
Pada Tanggal, 01 September 2021
Ketua,



Dr. H. Muhammad Qustulani, MA.Hum
NIK. 14220187001

Tembusan keputusan ini disampaikan kepada:
Para Wakil Rektor.

1. Seluruh Pimpinan Unit Kerja.
2. Arsip.

PENGANTAR

Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Nahdlatul Ulama (STISNU) Nusantara Tangerang memasuki tahap rencana pengembangan yang disusun dan dievaluasi secara berkelanjutan. RIP pertama disusun pada tahun 2015 untuk diproyeksikan sampai dengan tahun 2024. Kemudian RIP tersebut direvisi pada tahap kedua 2024 s.d 2036.

Penyusunan RIP dibuat atas dasar pemikiran untuk mencapai target pada visi dan misi STISNU di tahun 2021 s.d 2036 di mana STISNU sudah mampu menjadi perguruan tinggi *ilmu syariah yang terkemuka dan mampu berperan aktif dalam pembangunan global melalui proses pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang sprituality, quality, dan local wisdom tahun 2036*”

Adapun rumusannya sebagai berikut:

1. Fase awal pendirian, 2014 s.d 2019, STISNU memaksimalkan tentang eksistensi keberadaannya sebagai perguruan tinggi baru untuk dikenal di masyarakat;
2. Fases Kedua 2019 s.d 2024: STISNU mulai menemukan ritmen dan distingsi khusus untuk menjadi perguruan tinggi terkemuka dan kontributif pada pembangunan global yang matang sprituality, quality, dan lokal wisdom. Selain itu pada tahun tersebut STISNU memulai menata diri untuk menyiapkan alih status menjadi Institut Nahdlatul Ulama di Tahun 2025.
3. Tahun 2021 s.d 2036 adalah masa perbaikan tata kelola, penguatan SDM, peningkatan mutu dalam berbagaimacam aspek. STISNU diharapkan sudah mandiri dan bisa banyak melakukan pengembangan dan kontribusi aktif minimal pada pembangunan nasional.
4. Tahun 2021 s.d 2036 adalah istiqomah dan konsistensi menjadi perguruan tinggi yang dipercaya oleh masyarakat yang melahirkan produk dan alumni unggul yang bisa menyesuaikan diri dengan pengembangan zaman.

Revisi RIP dilakukan pada tahun 2021 di mana STISNU harus memulai menata kembali perbaikan tatakelola sembari menyiapkan diri menjadi Institut Nahdlatul Ulama dengan membuka program studi tingkat S1 dan S2.

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

Tangerang, 2021

Ketua,

Dr. H. Muhamad Qustulani,
MA.Hum

DAFTAR ISI

PENGANTAR DAFTAR ISI

BAB 1

ARAH PENGEMBANGAN

- 1.1 Peran Perguruan Tinggi
- 1.2 Perumusan Rencana Induk Pengembangan
- 1.3 Fungsi Rencana Induk Pengembangan
- 1.4 Landasan Hukum
- 1.5 Ruang Lingkup
- 1.6 Arah Kebijakan Pengembangan
- 1.7 Landasan Filosofi
- 1.8 Nilai-Nilai Dasar STIESIA

BAB 2

VISI DAN MISI

- 2.1 Visi
- 2.2 Misi

BAB 3

ANALISIS KONDISI INTERNAL DAN EKSTERNAL

- 3.1 Kondisi Internal
- 3.2 Lingkungan Eksternal

BAB 4

RENCANA PENGEMBANGAN JANGKA PANJANG

- 4.1 Perubahan Lingkungan
- 4.2 Isu Pengembangan Jangka Panjang
- 4.3 Tujuan Jangka Panjang
- 4.4 Sasaran Jangka Panjang
- 4.5 Strategi Pencapaian

BAB 5

PENGEMBANGAN CITRA SEKOLAH TINGGI

- 5.1 Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi
- 5.2 Akreditasi Program Studi
- 5.3 Kondusivitas Kehidupan Kampus
- 5.4 Hubungan dengan Alumni
- 5.5 Akuntabilitas pada *Stakeholders*
- 5.6 Pemutakhiran *Website*
- 5.7 Program dan Indikator

BAB 6

PENGEMBANGAN KUALITAS LULUSAN

- 6.1 Kualitas Proses Pembelajaran
- 6.2 Penguasaan Bahasa Asing dan Teknologi Informasi

- 6.3 Standar Kompetensi Lulusan
- 6.4 Relevansi Kurikulum
- 6.5 Pengembangan Kompetensi Dosen
- 6.6 Penyelenggaraan Perkuliahan Bermutu
- 6.7 Kualitas Mahasiswa dan Rasio Dosen
- 6.8 Program dan Indikator

BAB 7

PENGEMBANGAN PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

- 7.1 Peran LP2M
- 7.2 Peran Pusat Studi
- 7.3 Arah dan Fokus Penelitian
- 7.4 Pendanaan Penelitian
- 7.5 Arah dan Orientasi Pengabdian Kepada Masyarakat
- 7.6 Pendanaan Pengabdian Kepada Masyarakat
- 7.7 Keberlanjutan dan Penjaminan Mutu
- 7.8 Program dan Indikator

BAB 8

PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA DAN BUDAYA AKADEMIK

- 8.1 Budaya Kerja
- 8.2 Tata Nilai, Norma, dan Perilaku
- 8.3 Layanan, Sarana, dan Moralitas
- 8.4 Budaya Akademik
- 8.5 Sikap dan Perilaku Kecendekiawanan
- 8.6 Program dan Indikator

BAB 9

PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBERDAYA MANUSIA DAN INFRASTRUKTUR

- 9.1 Perencanaan Dosen dan Tenaga Kependidikan
- 9.2 Orientasi, Penempatan, Pembinaan dan Pengembangan Karir
- 9.3 Remunerasi, Penghargaan, dan Sanksi
- 9.4 Monitoring dan Evaluasi Kinerja
- 9.5 Pengembangan Kualifikasi dan Kompetensi
- 9.6 Sarana dan Prasarana
- 9.7 Standar Pengelolaan Sarana dan Prasarana
- 9.8 Sistem Pengelolaan Sarana dan Prasarana
- 9.9 Pengembangan Lingkungan Kampus

9.10 Program dan Indikator

BAB 10

PENGEMBANGAN TATA LAKSANA ORGANISASI DAN MANAJEMEN

- 10.1 Struktur Organisasi Institusi
- 10.2 Anggaran Berbasis Kinerja
- 10.3 Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan
- 10.4 Pengembangan *Standard Operating Procedures*
- 10.5 Optimalisasi Peran Pusat Penjaminan Mutu (PPM)
- 10.6 Tahapan Program Penjaminan Mutu
- 10.7 Program dan Indikator

BAB 11

PENGEMBANGAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN

- 11.1 Komputer dengan Jaringan Internet
- 11.2 *Software* Berlisensi
- 11.3 Fasilitas *E-Learning* dan *E-Library*
- 11.4 Sistem Informasi Akademik, Keuangan, dan Personil
- 11.5 Sistem Informasi Pengelolaan Prasarana dan Sarana
- 11.6 Pengambilan Keputusan Berbasis Teknologi Informasi
- 11.7 Jaringan Lokal dan Nirkabel
- 11.8 Tindakan Preventif
- 11.9 Program dan Indikator

BAB 12

PENGEMBANGAN KERJASAMA, ALIANSI STRATEGIS, DAN JEJARING

- 12.1 Kerjasama Institusi
- 12.2 Pengembangan jejaring
- 12.3 Program dan Indikator

BAB 13

PENGEMBANGAN KEGIATAN KEMAHASISWAAN DAN ALUMNI

- 13.1 Prinsip Pembinaan Mahasiswa
- 13.2 Arah dan Fokus Pengembangan Kegiatan Mahasiswa
- 13.3 Strategi dan Fasilitas Pengembangan
- 13.4 Bidang Pengembangan
- 13.5 Peran Alumni
- 13.6 Penelusuran Alumni
- 13.7 Program dan Indikator

BAB 14

PENUTUP

BAB 1

ARAH PENGEMBANGAN

1.1 Peran Perguruan Tinggi

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

Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Nahdlatul Ulama (STISNU) Nusantara Tangerang bertekad ikut serta bersama komponen bangsa lainnya untuk meningkatkan partisipasinya membangun komunitas inte-lektual yang amanah, mampu menguasai, serta trampil meman-faatkan ilmu pengetahuan dan teknologi, untuk mendukung terwujudnya warga masyarakat serta bangsa yang adil dan makmur berlandaskan moralitas yang baik.

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

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

1.2 Perumusan RIP

Rencana Induk Pengembangan (RIP) STISNU 2015-2024 disusun berdasarkan visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan kemampuan internal organisasi serta faktor lingkungan eksternal. Alur pikir yang menggambarkan proses perumusan rip STISNU 2015-2024 adalah sebagai berikut:

1.3 Fungsi RIP

Rencana Induk Pengembangan STISNU 2015-2024 berfungsi sebagai:

- a. Dasar penyusunan Rencana Strategis (Renstra) STISNU 5 (lima) tahunan.
- b. Alat untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan kerja masing-masing unit satuan kerja di lingkungan di STISNU dalam menjalankan program kerja sesuai visi, misi, dan tujuan yang ditetapkan.
- c. Acuan utama atau pedoman bagi unit-unit satuan kerja dalam penyusunan, implementasi, dan pengendalian program kerja selama 10 tahun.
- d. Alat evaluasi atas kegiatan operasional unit-unit satuan kerja yang ada di STISNU.

1.4 Landasan Hukum RIP

Penyusunan Rencana Induk Pengembangan (RIP) STISNU 2015-2024 didasarkan atas dokumen peraturan dan perundang-undangan yang terdiri atas:

- a. Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- b. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 63 Tahun 2009 Tentang Sistem
- c. Penjaminan Mutu Pendidikan.
- d. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 17 Tahun 2010 jo. Peraturan Pemerintah No. 66 Tahun 2010 tentang Penge-lolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan.
- e. Undang-Undang Republik Indonesia No.12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan
- f. Tinggi.
- g. Statuta Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Nahdlatul Ulama (STISNU) Nusantara Tangerang Tahun 2015.

1.5 Ruang ingkup

Rip STISNU 2015-2024 mencakup rencana pengembangan bidang pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta pengembangan sarana dan prasarana yang diperlukan dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi yang akan dilaksanakan oleh STISNU tersebut

1.6 Arah Kebijakan dan Pengembangan

Menjadi perguruan tinggi yang andal dan bermartabat memerlukan peningkatan mutu secara berkelanjutan untuk memberikan pelayanan pendidikan yang terbaik bagi masyarakat. Pada tahun 2024, STISNU diharapkan telah mampu menjadi perguruan tinggi yang memiliki kelengkapan sebagai berikut :

A. Tata Kelola Organisasi dan Manajemen

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

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

B. Sumberdaya Manusia dan Infrastruktur

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

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

C. Mahasiswa dan Lulusan

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

- a. Sistem manajemen seleksi mahasiswa baru yang handal dan transparan, sehingga calon mahasiswa dapat direkrut dari putra-putri terbaik Indonesia, baik dalam hal prestasi

akademik dan nonakademik maupun hal yang terkait dengan ke-pribadian.

- 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 antar mereka.

D. Kurikulum dan Proses Pembelajaran

Kualitas lulusan STISNU harus mampu bersaing di tingkat nasional maupun internasional. 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 STISNU lima tahun ke depan (2015-2019) dilandasi lima filosofi yang apabila dihayati oleh seluruh sivitas akademika STISNU akan memberikan semangat untuk mewujudkan sumberdaya manusia yang unggul, mandiri dan berbudaya. Kelima filosofi ini dirumuskan dengan memperhatikan perspektif pengembangan STISNU menuju *world class university*, konsolidasi dan reformasi pendidikan tinggi, dan tuntutan peningkatan profesionalisme kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam mengelola STISNU yang dilandasi prinsip-prinsip *good university governance*. Kelima filosofi dasar STISNU 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 (*quality assurance*) yang memenuhi kebutuhan dan harapan yang berkembang secara dinamis;
- c. Menyelenggarakan manajemen pendidikan tinggi yang transparan, efisien, dan akuntabel, digerakkan oleh kepemimpinan yang profesional, melayani, berkualitas, demokratis, dan berjiwa Islami;
- d. Memaksimalkan berbagai keunggulan program-program pendidikan tinggi, baik fisik maupun jasa, dilandasi semangat kebersamaan; dan
- e. Mengutamakan semangat kerjasama di berbagai jenjang program studi dan unit satuan kerja lainnya dilandasi kepentingan bangsa, negara dan kemanusiaan.

1.8 Nilai Dasar STISNU

Untuk meraih kepercayaan sebagai agen pemberdayaan masyarakat melalui tridarma perguruan tinggi, RIP STISNU lima tahun ke depan (2015-2020) dilandasi oleh nilai-nilai (*values*) yaitu bahwa STISNU merupakan perguruan tinggi yang (a) menginspirasi; (b) mencerdaskan; (c) memotivasi; (d) memedulikan; dan (e) memberdayakan. Kelima nilai dasar STISNU dijelaskan sebagai berikut:

Menginspirasi

i:

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

Mencerdaskan:

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

Memotivasi:

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

Memedulikan:

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

Memberdayakan:

- a. Menempatkan mahasiswa sebagai subjek dalam proses belajar, dan membuka kesempatan seluas-luasnya untuk berpartisipasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan.
- b. Memberi kesempatan seluas-luasnya kepada mahasiswa untuk menyampaikan pendapat dan pandangan dalam mimbar akademik secara bertanggung-jawab.

- c. Memberi bekal kompetensi (*hardskill* dan *softskill*) yang cukup bagi mahasiswa untuk menjalani kehidupan sosial maupun profesional di masa depan.

BAB 2

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN

Visi dan Misi merupakan landasan utama dalam penyusunan Rip STISNU Tahun 2015-2036. Visi dan misi STISNU tersebut ditetapkan secara rasional, tetapi tetap bersifat fleksibel agar memungkinkan melakukan perubahan sebagai akibat adanya hal-hal yang tidak terantisipasi dalam proses pencapaiannya. Oleh karena itu, Rip STISNU juga bersifat dinamis, dapat berubah setiap saat sesuai dengan keadaan dan kebutuhan tanpa mengubah tujuan akhir.

2.1

Visi

“Menjadi Perguruan Tinggi ilmu syariah yang terkemuka dan mampu berperan aktif dalam pembangunan global melalui proses pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang spirituality, quality, dan local wisdom tahun 2036”

2.2

Misi

- a. Menyelenggarakan pendidikan integratif yang terkemuka dan mampu berperan aktif dalam pembangunan global yang *spirituality, quality* dan *local wisdom*;
- b. Mengembangkan dan melaksanakan penelitian yang inovatif dan kompetitif untuk pembangunan global yang *spirituality, quality* dan *local wisdom*
- c. Menanamkan, menumbuhkan, dan mengembangkan pengetahuan masyarakat global melalui optimalisasi pengabdian kepada masyarakat yang *spirituality, quality* dan *local wisdom*.

2.3

Tujuan

- a. Mewujudkan pendidikan integratif yang terkemuka dan mampu berperan aktif dalam pembangunan global yang *spirituality, quality* dan *local wisdom*;
- b. Mewujudkan penelitian inovatif dan kompetitif yang mampu berperan aktif dalam pembangunan global yang *spirituality, quality* dan *local wisdom*;
- c. Mewujudkan pengetahuan masyarakat global melalui optimalisasi pengabdian kepada Masyarakat yang *spirituality, quality* dan *local wisdom*.

2.4

Sasaran

Sasaran yang dituju dalam penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran, antara lain adalah menciptakan suasana akademik yang bermuara kepada peningkatan kualitas lulusan. Sasaran tersebut menjadi acuan di dalam pengembangan program studi secara berkala dan berkesinambungan yang dituangkan dalam komitmen bersama seluruh elemen penyelenggara program studi. Hal tersebut sejalan dengan paradigma baru manajemen pendidikan yang bertumpu pada akuntabilitas dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi.

Dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan di atas diperlukan strategi dalam upaya yang terukur dan lebih jelas. Berikut ini merupakan strategi yang ditempuh untuk pencapaian tujuan tersebut :

- a. Meningkatkan kualitas pendidikan dan administrasi melalui peningkatan kapasitas tenaga pengajar dan administrasi dan penyiapan peralatan dan fasilitas teknologi
- b. Meningkatkan proses seleksi penerimaan mahasiswa baru secara kompetitif dan berkeadilan.
- c. Meningkatkan sarana prasarana akademis dan kualitas dosen serta akselerasi pencapaian kualitas akademik
- d. Mengevaluasi kurikulum sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan dunia pendidikan
- e. Melakukan evaluasi berkelanjutan dalam proses perkuliahan, praktikum, pelaksanaan kerja praktik dan penyelesaian tugas akhir.
- f. Menyelenggarakan Pendidikan Ilmu-ilmu Keislaman dan ilmu-ilmu kependidikan untuk membentuk sarjana berkualitas, professional dan berakhlak mulia.
- g. Melakukan rekrutmen tenaga pengajar dan tenaga penunjang akademik lainnya yang memiliki kompetensi yang relevan dengan visi dan misi dan tujuan yang telah ditetapkan
- h. Meningkatkan sumber daya manusia melalui seminar, lokakarya, dan penelitian serta studi lanjut bagi dosen.
- i. Menjalinkan kerja sama dengan lembaga perguruan tinggi sejenis yang memiliki kapasitas dan kompetensi lebih tinggi
- j. Membuat forum diskusi yang melibatkan semua civitas akademika
- k. Meminta saran dan masukan secara berkelanjutan dan konstruktif dari stake holder
- l. Mendorong budaya meneliti bagi dosen dan mahasiswa melalui penulisan karya ilmiah.
- m. Mencari dana bantuan beasiswa, dana penelitian dan bantuan lainnya dalam rangka menunjang kualitas proses pendidikan dan pengajaran

BAB 3

ANALISIS KONDISI INTERNAL DAN EKSTERNAL

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

3.1 Kondisi Internal

Sesuai dengan arah kebijakan pengembangan STISNU menuju tahun 2024, kondisi internal STISNU dievaluasi berdasarkan sejumlah parameter, yaitu: Organisasi dan Manajemen, Sumberdaya Manusia dan Infrastruktur, Mahasiswa dan Lulusan, serta Kurikulum dan Proses Pembelajaran.

A. Organisasi dan Manajemen Kekuatan

- (1) Unsur manajemen STISNU dan Yayasan Pendidikan Islam (YPI) Nahdlatul Ulama (STISNU) Nusantara Tangerang selaku Badan Hukum Penyelenggara STISNU memiliki komitmen tinggi dalam pengembangan tridharma perguruan tinggi.
- (2) Keterpaduan kebijakan antara unsur manajemen STISNU dan YPI Nahdlatul Ulama (STISNU) Nusantara Tangerang merupakan dasar yang kuat bagi penyusunan program 5 (lima) tahun ke depan. Keterpaduan kebijakan tersebut dapat memperkuat komitmen STISNU untuk mengembangkan organisasi yang sehat dan manajemen yang bersih serta transparan di berbagai bidang.
- (3) STISNU sudah memiliki Unit Pengembangan Pendidikan dan Penjaminan Mutu (UP3M). Keberadaan lembaga ini diharapkan mampu menempatkan STISNU sebagai perguruan tinggi yang berehasil dalam menjalankan roda pendidikan
- (4) Saat ini STISNU menyelenggarakan pendidikan 2 (dua) program studi yang relevan dengan rumpun ilmu Syariah, yaitu: (a) S1 Prodi Hukum Keluarga (Ahkwal Syahkshyyah); (b) S1 Hukum Ekonomi Syariah (mumalah)

Kelemahan

- (1) Keefektifan koordinasi, komunikasi, dan kerjasama antar unit satuan kerja di STISNU masih perlu ditingkatkan untuk menumbuhkan budaya akademik yang sehat, sinergis, serta pelayanan prima kepada masyarakat.
- (2) Pola pikir (*mindset*) dan etos kerja tenaga pendidik dan kependidikan masih perlu dikembangkan secara kondusif untuk mengantisipasi perubahan lingkungan yang berkembang dinamis.
- (3) Sampai saat ini STISNU masih mengandalkan sumber pendanaan dari mahasiswa. Situasi ini terkait dengan masih

lemahnya penerapan strategi untuk mengakses berbagai sumber dana, baik dari dalam maupun luar negeri.

- (4) Jaringan kerjasama dengan instansi-instansi yang berhubungan dan institusi di dalam negeri, baik swasta maupun pemerintah masih perlu dikembangkan secara optimal.

B. Sumberdaya Manusia dan Infrastruktur Kekuatan

- (1) Jumlah dosen tetap STISNU berjumlah 12 orang (data awal tahun 2015) dengan 5 orang berkualifikasi S1, dan 7 orang berkualifikasi S2, Kondisi ini menjadi modal dasar pengembangan STISNU menghadapi persaingan pendidikan tinggi sehingga perlu dikelola secara efektif, efisien, dan produktif.
- (2) Minat dosen untuk melakukan studi lanjut relatif tinggi, sehingga terbuka kesempatan untuk meningkatkan kualifikasi dosen yang sudah ada. Kondisi ini juga menjadi modal dasar dalam pengembangan STISNU.
- (3) Pegawai dan tenaga kependidikan STISNU berjumlah 10 orang (data awal tahun 2015) Kondisi ini juga merupakan modal bagi pengembangan STISNU sehingga perlu dikelola secara efektif, efisien, dan produktif.
- (4) STISNU telah memiliki serta menjalankan sistem dan teknologi informasi yang mulai terintegrasi secara bertahap antar unit satuan kerja. Kondisi ini memungkinkan terpenuhinya kebutuhan informasi yang cepat (*real time*), akurat, serta relevan dengan kebutuhan masing-masing unit satuan kerja dalam pengambilan keputusan dan pelayanan.
- (5) Pada seluruh ruang unit satuan kerja telah tersedia minimal satu unit komputer yang telah terhubung pada sambungan internet dengan kapasitas *bandwidth* memadai. Kondisi ini memungkinkan masing-masing unit satuan kerja dapat mengakses informasi dari berbagai sumber dalam rangka meningkatkan kinerja mereka.
- (6) Pada seluruh area kampus STISNU telah tersedia sambungan *wi-fi* internet dengan kapasitas *bandwidth* memadai, sehingga seluruh sivitas akademika STISNU dapat mengakses semua informasi yang diperlukan dari berbagai sumber.
- (7) STISNU memiliki *website* (www.stisummulayman.ac.id) sebagai media penyebaran semua informasi penting berkaitan dengan kegiatan tridharma perguruan tinggi kepada para *stakeholder*.
- (8) YPI Nahdlatul Ulama (STISNU) Nusantara Tangerang selaku badan pengelola STISNU memiliki unit-unit usaha dan aset yang potensial untuk dikembangkan sebagai unit penghasil tambahan dana bagi pengembangan kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi oleh STISNU.

Kelemahan

- (1) Dosen rata-rata masih usia muda dan masih ada kemungkinan untuk berpindah ke perguruan tinggi negeri
- (2) Produktivitas dosen dalam menulis buku, melakukan penelitian, serta menulis karya ilmiah untuk dipublikasi pada jurnal ilmiah nasional maupun internasional masih perlu ditingkatkan.
- (3) Etos kerja dan pola pikir (*mindset*) pimpinan unit satuan kerja, tenaga pendidik dan kependidikan dalam mengelola program-program kegiatan akademik dan nonakademik masih perlu didorong untuk lebih menjunjung tinggi prinsip-prinsip keagamaan dalam mengelola STISNU sebagai institusi pendidikan yang dibiayai oleh masyarakat.
- (4) Sampai saat ini STISNU hanya memiliki dan mengelola penerbitan 1 (satu) jurnal ilmiah yang belum terakreditasi. Kondisi ini menyebabkan peluang dosen dan mahasiswa untuk mempublikasi karya ilmiah masih terbatas.
- (5) Pimpinan unit satuan kerja di lingkungan STISNU belum secara optimal memanfaatkan sistem dan teknologi informasi dalam perencanaan dan pengendalian kegiatan masing-masing unit satuan kerja, sehingga keberadaan sistem dan teknologi informasi tersebut belum memberikan manfaat secara optimal dan sinergis bagi pengelolaan STISNU.

C. Mahasiswa *Kekuatan*

- (1) Jumlah mahasiswa STISNU pada awal tahun 2015 untuk seluruh program studi mencapai 130 orang. Jumlah mahasiswa tersebut menunjukkan bahwa STIS adalah Sekolah Tinggi berkategori besar di Indonesia.
- (2) Tingkat ketaatan mahasiswa STISNU terhadap peraturan akademik relatif tinggi.
- (3) Kondisi ini memungkinkan STISNU untuk mengembangkan kualitas pendidikan ke masa depan.
- (4) Minat masyarakat (lulusan SMA/SMK/MA) untuk masuk ke STISNU masih
- (5) relatif tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa STISNU masih memperoleh perhatian dan menjadi pertimbangan masyarakat sebagai tempat memperoleh pendidikan.
- (6) Memiliki calon mahasiswa dari Instansi sendiri yaitu MAS Nahdlatul Ulama (STISNU) Nusantara Tangerang, dimana lanjutan dari program 10 Tahun pendidikan yang diselenggarakan oleh YPI Nahdlatul Ulama (STISNU) Nusantara Tangerang
- (7) Penerimaan mahasiswa baru STISNU dilakukan secara selektif melalui ujian tertulis dan wawancara Kondisi ini membangun *good image* di masyarakat bahwa STISNU mempertimbangkan kualitas calon mahasiswa sebagai *input* dalam proses pendidikan.

- (8) STISNU memfasilitasi pembentukan unit kegiatan mahasiswa sebagai salah satu bentuk layanan ekstra kurikuler bagi mahasiswa yang mencakup layanan pengembangan penalaran, minat, bakat, kegemaran, seni, dan kesejahteraan. Unit kegiatan mahasiswa tersebut memungkinkan mahasiswa mengembangkan kepribadian, karakter, serta kecerdasan sosial melalui kegiatan ekstra kurikuler yang diminati.

Kelemahan

- (1) STISNU belum memiliki pedoman yang jelas tentang arah dan kebijakan pembinaan kemahasiswaan. Kondisi ini menyebabkan pembinaan kegiatan ekstrakurikuler mahasiswa belum terfokus pada rerangka pengembangan STISNU sebagai institusi pendidikan.

D. Kurikulum dan Proses Pembelajaran

Kekuatan

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

Kelemahan

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

3.2. Lingkungan Eksternal

Peluang

- (1) Deregulasi pendidikan oleh Pemerintah Republik Indonesia, melalui produk- produk hukum dan perundang-undangan, akan mengubah secara mendasar struktur, manajemen, dan etos kerja di sektor pendidikan, sehingga akan mendorong pengelolaan STISNU menjadi lebih profesional ke masa depan;
- (2) Globalisasi dengan segala aspek ikutannya membuka peluang kerjasama nasional maupun internasional yang semakin luas. Situasi ini dapat dimanfaatkan oleh STISNU untuk mengembangkan kerjasama inovatif dengan berbagai pihak baik di dalam maupun luar negeri, di bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;
- (3) Akses informasi yang tak terbatas dan mudah dijangkau dengan semakin pesatnya teknologi informasi, memungkinkan STISNU untuk memperoleh informasi seluas-luasnya dalam rangka pengembangan program tri dharma perguruan tinggi.

Ancaman/Tantangan

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

BAB 4

RENCANA PENGEMBANGAN JANGKA PANJANG

4.1 Perubahan Lingkungan

Konsepsi mendasar yang perlu mendapatkan perhatian adalah mempertajam dan memperdalam wawasan bahwa STISNU merupakan bagian dari suatu lingkungan. STISNU harus dipandang sebagai subsistem dari sistem lokal, sistem nasional, dan sistem global. STISNU hanya dapat hidup dan berkembang apabila dapat menghasilkan yang sesuai dengan dan diterima oleh kebutuhan sistem tersebut. Ditinjau dari sistem pasar, STISNU hanya dapat hidup apabila keluarannya dapat memenuhi kebutuhan pelanggan atau pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) antara lain: mahasiswa, masyarakat, lingkungan bis-nis, industri dan pemerintah. Lingkungan lain yang juga perlu mendapatkan perhatian adalah lingkungan internal yaitu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (pegawai).

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

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

4.2 Isu-isu Pengembangan Jangka Panjang

Setelah mengkaji berbagai kondisi internal dan eksternal, dan dengan memperhatikan empat arah kebijakan pengembangan STISNU menuju 2036, yaitu: Tata Kelola Organisasi dan Manajemen, Sumberdaya Manusia dan Infrastruktur,

Mahasiswa dan Lulusan, serta Kurikulum dan Proses Pembelajaran, maka STISNU

menetapkan 9 (sembilan) isu pengembangan jangka panjang

yaitu: (1) Citra Sekolah Tinggi;

(2) Kualitas lulusan;

(3) Penelitian dan Pengabdian

masyarakat; (4) Budaya kerja dan

budaya akademik;

(5) Kualitas sumberdaya manusia dan

infrastruktur; (6) Tatalaksana Organisasi dan

Manajemen;

(7) Sistem Informasi Manajemen;

(8) Kerjasama, Aliansi Strategis dan Jejaring; serta

(9) Kemahasiswaan dan Alumni.

4.3 Tujuan Jangka Panjang

Tujuan jangka panjang yang hendak dicapai oleh STISNU pada tahun 2015-2036 adalah:

(1) Menghasilkan sumberdaya manusia yang berkualitas, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berwawasan luas, menjadi pembelajar berkelanjutan, dan berintegritas tinggi, sehingga mampu bersaing di tingkat nasional maupun internasional.

(2) Menghasilkan karya penelitian yang bermanfaat bagi kemaslahatan masyarakat, bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia, maupun masyarakat internasional.

(3) Menghasilkan sumberdaya manusia yang memiliki kepekaan dan kepedulian sosial yang tinggi, sehingga mampu berperan secara nyata dalam pemberdayaan masyarakat.

4.4 Sasaran Jangka Panjang

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

No.	Isu	Sasaran
-----	-----	---------

1	Citra STISNU	a. Meningkatkan status akreditasi program studi b. Meningkatkan kondusivitas suasana c. kehidupan kampus yang yang c. mendukung keberhasilan proses belajar mengajar. d. Menjalin hubungan yang lebih intens f. dan kontinyu dengan alumni. e. Menciptakan mekanisme pelaporan dan h. akuntabilitas STISNU terhadap <i>stakeholder</i>. f. Menyempurnakan dan mengontinimalkan ini
2	Kualitas Lulusan	a. Meningkatkan kualitas proses belajar- mengajar. b. Meningkatkan intensitas pengusaaan bahasa asing terutama bahasa Inggris dan teknologi informasi bagi mahasiswa dan tenaga pengajar. c. Menetapkan standar kompetensi lulusan. d. Menata kurikulum program studi agar relevan dengan kebutuhan <i>stakeholder</i>. e. Memantapkan <i>student center learning</i> dalam proses pembelajaran. f. Menentukan bidang garapan program studi yang merupakan keunggulan kompetitif dan keunggulan komparatif program
3	Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat	a. Meningkatkan kualitas dan relevansi pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. b. Mengoptimalisasikan peran Unit studi yang ada di STISNU untuk mendukung kegiatan penelitian dan pengabdian kepada

4	Budaya Kerja dan Budaya Akademik	a. Meningkatkan kedisiplinan, kualitas kerja, dan profesionalisme tenaga pendidik, 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, baik tingkat lokal, nasional maupun internasional. 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 <i>reward system</i> untuk tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan mahasiswa berprestasi.
5	Kualitas Sumberdaya Manusia dan Infrastruktur	a. Merencanakan, mengembangkan karier, dan meningkatkan kesejahteraan baik tenaga pendidik maupun kependidikan. b. Membangun semangat kerja dan etos kerja yang baik. c. Meningkatkan penguasaan teknologi informasi dan bahasa asing bagi tenaga pendidik maupun kependidikan, terutama bahasa Inggris. d. Meningkatkan ketrampilan tenaga kependidikan agar lebih profesional di bidang pekerjaannya. e. Pengembangan, pemeliharaan, dan optimalisasi pemanfaatan sarana dan prasarana (sistem komputerisasi dengan jaringan luas; melengkapi fasilitas laboratorium; meningkatkan kualitas layanan perpustakaan, ruang baca dan internet; menambah ruang kuliah dan ruang kerja; dan perencanaan pembukaan laboratorium pasar modal).

6	Tatalaksana Organisasi dan Manajemen	a. Rekonstruksi struktur organisasi STISNU untuk mencapai efektivitas dan efisiensi tatakelola institusi. b. Meningkatkan peran Unit Pengembangan Pendidikan dan Penjaminan Mutu (UP3M) dalam pengelolaan institusi dan program studi. c. Mengembangkan standard operating procedure (SOP) seluruh unit satuan kerja (USK) dalam rangka pelaksanaan tridharma perguruan tinggi. d. Memantapkan sistem/mekanisme penyusunan program kerja dan penganggaran terpadu, dengan fokus pada pengembangan institusi. e. Meningkatkan ketertiban dan kedisiplinan dalam pelaksanaan program kerja dan penggunaan anggaran.
7	Sistem Informasi Manajemen	a. Menyempurnakan sistem informasi keuangan. b. Menyempurnakan sistem informasi akademik. c. Menyempurnakan sistem basis data (database) f. tenaga pendidik, tenaga kependidikan, mahasiswa, dan alumni. d. Merancang sistem database penelitian dan g. 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 h. perpustakaan digital (<i>digital library</i>) g. Merancang sistem informasi manajemen pengelolaan dan penerbitan jurnal ilmiah h. Merancang sistem publikasi karya ilmiah melalui
8	Kerjasama, Aliansi strategis dan Jejaring	a. Meningkatkan kerja sama (sinergi) antar perguruan tinggi. b. Meningkatkan kerja sama dan jejaring kerja antara STISNU dengan pemerintah daerah, dunia usaha, kalangan industry dan lembaga lain baik di dalam maupun luar negeri untuk kegiatan tridharma perguruan tinggi.

	Kemahasiswaan dan Alumni	a. Meningkatkan kegiatan penalaran, keilmuan, minat, bakat, kegemaran, dan kesejahteraan mahasiswa melalui kegiatan ekstra-kurikuler. b. Memantapkan program pembinaan kegiatan mahasiswa dengan arah kebijakan yang jelas untuk mendukung pengembangan institusi c. Memperluas pemberian bea siswa d. Memantapkan sistem penelusuran (<i>tracing</i>) alumni secara efisien dan efektif dalam rangka menjalin hubungan dengan alumni secara intens dan kontinyu. e. Menyempurnakan sistem basis data (<i>database</i>) alumni. f. alumni.
--	--------------------------	---

4.5 Strategi Pencapaian

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

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

diteladani oleh semua tenaga pendidik dan kependidikan di unit satuan kerjanya masing-masing sehingga berkembang budaya dan etos kerja akademik yang profesional, jujur, bermartabat, dan berkualitas dalam berkarya, serta mampu bekerja dalam satu tim (*team work*) yang solid. Model kepemimpinan seperti ini diharapkan akan menumbuhkan budaya kerja bermutu yang akan memudahkan terwujudnya *good university governance* di STISNU.

BAB 5

PENGEMBANGAN CITRA SEKOLAH TINGGI

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

Citra positif STISNU yang dipersepsi oleh para pemangku kepentingan (*stakeholder*) akan menumbuhkan kepercayaan *stakeholder* tentang kredibilitas STISNU sebagai institusi penyelenggara pendidikan tinggi. Citra positif STISNU yang perlu dibangun dalam waktu 10 tahun ke depan adalah: (a) akreditasi institusi perguruan tinggi; (b) status atau peringkat akreditasi program studi; (c) kondusivitas suasana kehidupan kampus yang mendukung keberhasilan proses belajar-mengajar; (d) hubungan yang intens dan kontinyu dengan alumni; (e) mekanisme pelaporan dan akuntabilitas institusi pada *stakeholder*; dan (f) publikasi tatakelola kelembagaan dan kegiatan tridharma perguruan tinggi melalui *website*.

5.1 Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi menetapkan bahwa terhitung mulai 10 Agustus 2012 perguruan tinggi (PT) dinyatakan sah menerbitkan ijazah bagi lulusannya jika institusi PT dan program studinya terakreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT). Hal ini merupakan tantangan bagi STISNU yang terakreditasi oleh BAN-PT.

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

Untuk mencapai akreditasi institusi yang baik, seluruh unsur pimpinan dan unit satuan kerja di lingkungan STISNU 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 STISNU dapat tergambarkan dengan baik dalam borang akreditasi institusi perguruan tinggi.

5.2 Akreditasi Program Studi

Program Studi yang ada di bawah STISNU Masih Baru maka Untuk mencapai akreditasi institusi yang baik, seluruh unsur pimpinan dan unit satuan kerja di lingkungan STISNU 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 STISNU dapat tergambarkan dengan baik dalam borang akreditasi Program Studi.

5.3 Kondusivitas Kehidupan Kampus

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

Upaya dan kegiatan yang harus terus dilakukan oleh STISNU dalam waktu

10 tahun ke depan untuk menciptakan suasana akademik yang kondusif di lingkungan program studi adalah:

1. Mematuhi kebijakan tentang suasana akademik, otonomi keilmuan, kebebasan akademik, kebebasan mimbar akademik. Upaya dan kegiatan yang dilakukan antara lain berupa studi banding, seminar, *workshop*, menulis buku ajar, buku referensi, artikel ilmiah dalam jurnal dan seminar yang sesuai dengan keilmuan masing-masing.
2. Ketersediaan dan jenis prasarana, sarana dan dana yang memungkinkan terciptanya interaksi akademik antara sivitas akademika. Upaya dan kegiatan yang dilakukan antara lain menyediakan dan menambah perangkat komputer yang tersambung dengan internet, sehingga pelayanan administrasi akademik berlangsung secara cepat dan *online*, melengkapi perpustakaan dengan buku- buku referensi yang mutakhir, melengkapi perangkat media pembelajaran, seperti laptop, LCD Projector, OHP, menyediakan dan mengalokasikan dana untuk kegiatan penelitian, seminar dan pelatihan.
3. Program dan kegiatan akademik dan non-akademik di dalam maupun di luar kelas untuk menciptakan suasana akademik. Upaya dan kegiatan yang dilakukan antara lain menyelenggarakan seminar, baik regional, nasional

- maupun internasional, simposium, lokakarya, bedah buku, penelitian bersama, pengenalan kehidupan kampus, dan lain-lain.
4. Interaksi akademik antara dosen-mahasiswa upaya kegiatan yang dilakukan
 - antara lain stadium general, masa pengenalan akademik, dialog dosen dengan mahasiswa, pertemuan antara mahasiswa, dosen dan alumni.
 5. Pengembangan perilaku kecendekiawanan. Upaya dan kegiatan yang dilakukan
 - adalah mendorong sivitas akademika (dosen dan mahasiswa) untuk mengikuti dan terlibat secara aktif dalam berbagai kegiatan ilmiah, antara lain: (a) melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat; (b) terlibat dalam diskusi ilmiah baik di program studi, kelompok kajian ilmiah maupun di forum-forum ilmiah yang lain; (c) mengikuti seminar nasional maupun internasional; (d) mengikuti pelatihan-pelatihan dan *workshop*; (e) menulis artikel jurnal ilmiah; dan menulis buku ajar.

5.4 Persiapan Alumni

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

Dalam banyak hal, peranan alumni dalam memajukan kualitas pendidikan

STISNU tidak boleh dilupakan, karena alumni merupakan aset penting yang harus dirangkul dan diberi tempat pada posisi yang layak dalam tatakelola STIESI STISNU. Ada beberapa alasan mengapa alumni harus diberi fungsi dan peranan dalam tatakelola STISNU, serta bagaimana hal-hal tersebut dapat di-aktualisasikan secara nyata

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

Kedua, secara alamiah, alumni yang berprestasi dan memiliki kompetensi

yang mumpuni dapat memainkan fungsi penting dalam membangun opini publik untuk menarik minat calon mahasiswa baru, karena disadari atau

tidak, citra alumni di mata masyarakat merupakan salah satu acuan utama yang mendasari keputusan

para orang tua mahasiswa dan calon mahasiswa dalam menentukan pilihan pada STISNU yang saat ini semakin ketat menghadapi persaingan dengan perguruan tinggi lain. Logikanya, jika alumni STISNU memiliki tingkat keberhasilan yang tinggi dapat menjadi promosi dalam penerimaan mahasiswa baru. Mata rantai ini, tentu juga harus didukung dengan sistem pendidikan internal STISNU yang baik.

Ketiga, alumni sebagai produk utama dari proses pendidikan STISNU juga

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

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

Keberadaan alumni mungkin hanya salah satu elemen dari banyak faktor

penting yang berperan dalam pengembangan citra STISNU. Namun, melihat potensi strategis dan luar biasa yang bisa digali dari keberadaan alumni, sudah saatnya STISNU merangkul alumni. Kerjasama dan sinergi yang harmonis antara alumni dengan STISNU akan memiliki pengaruh yang luar biasa dalam membangun citra STISNU dalam waktu 10 tahun ke depan.

5.5 Akuntabilitas Pada Stakeholders

Untuk selanjutnya, kehadiran Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 memberikan harapan dan tantangan baru bagi STISNU untuk memberikan layanan terbaik dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi. Bagi STISNU, sebagai bagian integral dari sistem pendidikan nasional, adalah suatu keniscayaan untuk selalu menata dan memelihara nilai-nilai profesionalisme dalam pelaksanaan manajemen kelembagaan secara berkelanjutan. Tantangan dan tuntutan tersebut berlaku untuk seluruh program studi dan unit satuan kerja yang berada di lingkungan STISNU. Peningkatan mutu layanan manajemen secara berkelanjutan merupakan program yang harus terintegrasi dalam rencana induk pengembangan STISNU. Prinsip-prinsip manajemen yang menuntut ditegakkannya nilai-nilai profesionalisme dalam segala aspek perlu diturunkan ke dalam program aksi seluruh program studi dan unit satuan kerja di lingkungan STISNU, tidak terkecuali prinsip-prinsip manajemen keuangan.

Nilai-nilai transparansi, pertanggungjawaban, kejujuran, layanan prima, partisipasi *stakeholders*, kemudahan dalam mengakses informasi, keadilan dalam distribusi kesempatan, tertib dalam pelaksanaan prosedur pengelolaan anggaran dan manajemen administrasi, terbuka dengan perubahan yang lebih baik, serta adaptif dengan perkembangan menjadi perangkat nilai yang harus melekat dalam

pelaksanaan manajemen keuangan di STISNU. Akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan akademik dan nonakademik (termasuk bidang keuangan) harus menjadi identitas yang melekat pada STISNU sebagai institusi yang menjunjung tinggi nilai-nilai profesionalisme. Keduanya merupakan instrumen penting dalam proses reformasi manajemen, mengingat secara definitif, kualitas tatakelola STISNU yang baik ditentukan oleh kedua hal tersebut ditambah dengan partisipasi aktif dari *stakeholder* dalam memberikan umpan balik (*feedback*) dalam proses perencanaan dan pengendalian manajemen STISNU.

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

Untuk mewujudkan prinsip akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan dan

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

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

Prinsip akuntabilitas menuntut dua hal yaitu: (1) kemampuan menjawab (*answerability*), dan (2) konsekuensi (*consequences*). Kedua hal tersebut berhubungan dengan tuntutan bagi para pimpinan unit satuan kerja di lingkungan STISNU untuk menjawab secara periodik setiap pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan

bagaimana mereka menggunakan wewenang mereka, untuk tujuan apa sumberdaya dimanfaatkan, dan apa yang telah dicapai dengan menggunakan sumber daya tersebut.

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

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

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

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

5.6 Pemutakhiran Website

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

Teknologi Informasi berbasis komputer adalah salah satu media yang cukup efektif dalam mengelola sistem informasi akademik STISNU. Demikian pula penggunaan internet. Internet tidak hanya bermanfaat dalam upaya pencarian informasi, tetapi juga bermanfaat sebagai media publikasi STISNU bagi masyarakat. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk membangun citra positif STISNU di masyarakat adalah pemanfaatan dan pemutakhiran *website*. Pada kurun waktu 10 tahun ke depan, *website* STISNU harus dimanfaatkan secara optimal untuk mendiseminasi seluruh informasi penting yang perlu diketahui oleh masyarakat.

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

5.7 Program dan Indikator

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

Rencana	Program	Kegiatan	Indikator
Pengembangan Citra Sekolah Tinggi	(1) Pengembangan Program Studi	Pembukaan Program Studi Hukum Tata Negara Islam	Peyelenggaraan PDIA
	(2) Peningkatan status akreditasi institusi dan program studi	a. Akreditasi institusi	Nilai Akreditasi
		b. Akreditasi Prodi HK	Nilai Akreditasi
		c. Akreditasi Prodi HES	Nilai Akreditasi
	(3) Pengembangan Penerimaan Mahasiswa		Jumlah Mahasiswa
	(4) Publikasi STISNU	1. Pengembangan <i>Website</i>	Pemutakhiran <i>Website</i>
		2. Buku/Cetakan	Pemutakhiran Buku
		3. . Video CD	Pemutakhiran CD

BAB 6

PENGEMBANGAN KUALITAS LULUSAN

Sasaran jangka panjang kedua yang ingin dicapai oleh STISNU sebagaimana dinyatakan dalam Bab 4 adalah peningkatan kualitas lulusan. Peningkatan kualitas lulusan dalam kurun waktu 10 tahun ke depan tersebut didasarkan adanya perkembangan situasi di luar STISNU yang terbagi ke dalam tantangan perkembangan dunia internasional, nasional, regional, perubahan tuntutan *stakeholder*. Perkembangan situasi di luar STISNU tersebut merupakan tantangan bagi STISNU untuk menjadi lembaga pendidikan yang mampu disandingkan dan dipertandingkan dalam pergaulan internasional. Perkembangan lingkup nasional dan regional telah mendorong *stakeholder* (pemerintah, mahasiswa, pengguna lulusan, pengguna berbagai jasa STISNU) menuntut lebih banyak kepada STISNU untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas. Keadaan ini merupakan dasar bagi STISNU untuk bertekad dan berusaha menjadi lembaga yang unggul dalam mengembangkan ilmu pengetahuan.

Upaya pengembangan kualitas lulusan STISNU yang perlu dilakukan dalam waktu 10 tahun ke depan adalah: (a) peningkatan kualitas proses pembelajaran; (b) peningkatan penguasaan bahasa asing dan teknologi informasi oleh dosen dan mahasiswa; (c) peningkatan standar kompetensi lulusan; (d) peningkatan relevansi kurikulum program studi; (e) pengembangan sumberdaya dosen; (f) penyelenggaraan perkuliahan bermutu; dan (g) pengembangan *raw input* mahasiswa.

6.1 Kualitas Proses Pembelajaran

Perbaikan dan peningkatan kualitas proses pembelajaran harus menjadi perhatian STISNU dalam kurun waktu 10 tahun ke depan. Kualitas proses pembelajaran merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan proses pembelajaran di STISNU. Hasil belajar yang dicapai mahasiswa dipengaruhi oleh dua faktor utama yakni faktor dari lingkungan dan faktor dari diri mahasiswa seperti motivasi belajar, minat dan perhatian, sikap dan kebiasaan belajar, ketekunan, sosial, ekonomi dan faktor fisik dan psikis serta faktor utama yaitu kemampuan yang dimiliki mahasiswa untuk cepat memahami segala sesuatu.

Tiga unsur yang sangat mempengaruhi kualitas pembelajaran di STISNU adalah kompetensi dosen, karakteristik kelas dan karakteristik STISNU. Kompetensi dosen mempengaruhi proses terjadinya interaksi antara dosen dan mahasiswa, karena dosen pada hakikatnya adalah sutradara dan sekaligus aktor dalam proses pembelajaran. Selain karena faktor dosen, kualitas pengajaran juga dipengaruhi oleh karakteristik kelas, misalnya: (a) ukuran kelas (*class size*) – yaitu jumlah mahasiswa yang mengikuti proses pengajaran dalam satu kelas; (b) suasana belajar. Suasana belajar yang demokratis akan memberi peluang mencapai hasil belajar yang optimal dibandingkan dengan suasana

yang kaku, disiplin yang ketat dengan otoritas penuh pada dosen; (c) fasilitas

dan sumber belajar yang tersedia, bahwa dosen seharusnya bukan satu-satunya

sumber belajar, tetapi mahasiswa seharusnya diberi kesempatan untuk berperan sebagai sumber belajar dalam proses belajar.

Faktor lain yang mempengaruhi kualitas pembelajaran di STISNU adalah

karakteristik STISNU itu sendiri, yang sangat berkaitan erat dengan disiplin (tata tertib) sekolah tinggi, media pembelajaran yang tersedia, lingkungan STISNU, estetika dalam arti bahwa STISNU memberikan perasaan nyaman, kepuasan mahasiswa, bersih, rapi dan memberikan inspirasi. Faktor-faktor yang diuraikan di atas merupakan komponen pendidikan yang saling berhubungan dan menunjang, karena apabila salah satu diantara unsur tersebut tidak memenuhi standar kualitas pendidikan, maka kualitas pembelajaran di STISNU tidak akan tercapai secara optimal.

6.2 Penguasaan Bahasa Asing dan Teknologi Informasi

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

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

Demikian pula, perkembangan teknologi informasi saat ini telah menjalar dan memasuki setiap dimensi aspek kehidupan manusia. Teknologi informasi saat ini memainkan peran yang besar dalam berbagai kegiatan organisasi, termasuk organisasi pendidikan. Teknologi informasi juga memberikan peranan yang besar dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi sarana utama dalam institusi penyelenggara pendidikan. Oleh karena itu, STISNU harus meningkatkan penguasaan teknologi informasi bagi dosen maupun mahasiswa dalam proses pembelajaran. Penguasaan teknologi informasi, khususnya komputer dan jaringan internet, akan memperkaya sumber belajar dan media

pembelajaran. STISNU harus mengoptimalkan pemanfaatan media komputer dalam proses pembelajaran karena teknologi komputer tersebut memiliki kelebihan yang tidak dimiliki oleh media pembelajaran lainnya, yaitu kemampuan komputer untuk berinteraksi secara individu dengan mahasiswa maupun dosen.

Aplikasi komputer dalam proses pembelajaran memungkinkan berlangsungnya proses belajar di STISNU 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 STISNU melakukan interaksi dalam memperoleh pengetahuan dan informasi yang diinginkan. Berbagai bentuk interaksi pembelajaran dapat berlangsung dengan terse-dianya media komputer. Fakta tersebut menjadi tantangan bagi STISNU untuk meningkatkan kemampuan penguasaan tekno-logi informasi oleh dosen maupun mahasiswa dalam proses pembelajaran dalam kurun waktu 10 tahun ke depan.

6.3 Standar Kompetensi Lulusan

Agar proses pembelajaran menjadi terarah dalam rangka menghasilkan kualitas lulusan yang sesuai dengan tuntutan *stake-holder*, STISNU perlu menetapkan profil lulusan. Profil lulusan yang dimaksudkan adalah peran yang diharapkan dapat dilaku-kan oleh lulusan setiap program studi di masyarakat atau di dunia kerja. Profil ini adalah *outcome* pendidikan STISNU yang akan dituju. Dengan menetapkan profil lulusan, STISNU dapat memberi jaminan pada calon mahasiswa tentang peran yang dapat dilakukan di masyarakat atau dunia kerja setelah ia selesai menjalani semua proses pembelajaran pada program studi yang dipilihnya di STISNU .

Penetapan profil lulusan STISNU dimulai dengan menjawab pertanyaan

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

Setelah menetapkan profil lulusan program studi di lingkungan STISNU

sebagai *outcome* pendidikan, maka langkah selanjutnya adalah menentukan kompetensi yang harus dimiliki oleh lulusan program studi sebagai *output* pembelajaran. Penetapan kompe-tensi lulusan STISNU dapat dilakukan dengan menjawab pertanyaan “*untuk menjadi (profil yang ditetapkan), lulusan*

harus mampu melakukan apa?” Pertanyaan ini diulang untuk setiap profil

lulusan, sehingga diperoleh daftar kompetensi lulusan dengan lengkap.

Kompetensi lulusan dari setiap program studi di STISNU harus mencakup: (a) *kompetensi utama* – yaitu kompetensi penciri lulusan tiap program studi; (b) *kompetensi pendukung* – yaitu kompetensi yang ditambahkan oleh program studi sendiri untuk memperkuat kompetensi utamanya dan memberi ciri keunggul-an program studi tersebut; dan (c) *kompetensi lainnya* -- yaitu kompetensi lulusan yang ditetapkan oleh STISNU atau program studi sendiri sebagai ciri lulusannya dan untuk memberi bekal lulusan agar mempunyai keluasan dalam memilih bidang kehi- dupan serta dapat meningkatkan kualitas hidupnya. Standar kompetensi lulusan STISNU perlu ditetapkan dengan jelas, kare-na sangat bermanfaat sebagai acuan utama pengembangan stan-dar isi, standar proses, standar penilaian

pendidikan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, dan standar pembiayaan.

6.4 Relevansi Kurikulum

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

Agar kurikulum program studi di STISNU dapat berfungsi sebagai pedoman dalam penyelenggaraan pendidikan, maka salah satu prinsip yang perlu diperhatikan dalam proses pengembangannya adalah prinsip relevansi. Prinsip relevansi kurikulum merupakan rel pendidikan untuk membawa mahasiswa agar dapat hidup sesuai dengan nilai-nilai yang ada di masyarakat serta membekali mahasiswa dari aspek pengetahuan, sikap, maupun keterampilan sesuai dengan tuntutan dan harapan masyarakat. Oleh sebab itu, pengalaman-pengalaman belajar yang disusun dalam kurikulum harus relevan dengan kebutuhan masyarakat.

Dalam pengembangan kurikulum program studi di STISNU, ada dua macam

relevansi yang harus menjadi perhatian, yaitu: (a) relevansi internal; dan (b) relevansi eksternal.

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

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

- a. *Relevansi sosiologis* – kurikulum program studi harus dilakukan dengan melibatkan para pemangku kepentingan (*stake-holders*) untuk menjamin relevansi pendidikan dengan kebutuhan kehidupan, termasuk di dalamnya kehidupan masyarakat, dunia usaha dan dunia kerja. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan pribadi, keterampilan berpikir, keterampilan sosial, keterampilan akademik, dan keterampilan vokasional merupakan keniscayaan.
- b. *Relevansi epistemologis* – kurikulum program studi harus tanggap pada perkembangan ilmu pengetahuan. Kurikulum dikembangkan atas dasar kesadaran bahwa ilmu pengetahuan berkembang secara dinamis. Oleh karena itu, semangat dan isi kurikulum harus mendorong dan melatih mahasiswa untuk mengembangkan rasa ingin tahunya, ingin tahu yang benar, sehingga

mampu merasakan kenikmatan dalam mem-pelajari, memanfaatkan, dan mengembangkan ilmu penge-tahuan.

c. *Relevansi psikologis* – kurikulum program studi harus diarahkan kepada proses

pengembangan, pembudayaan dan pemberdayaan mahasiswa yang berlangsung sepanjang ha-yat. Kurikulum mencerminkan keterkaitan antara unsur-unsur pendidikan formal, nonformal dan informal, dengan memperhatikan kondisi dan tuntutan lingkungan yang selalu berkembang serta arah pengembangan manusia seutuhnya.

6.5 Pengembangan Kompetensi Dosen

Kurikulum yang telah dirancang secara tepat dan memiliki rele-vansi internal dan eksternal akan menghasilkan kualitas lulusan sesuai dengan tuntutan *stakeholders*. Walaupun demikian, kuri-kulum dan kualitas lulusan yang dihasilkan akan selalu dikait-kan dengan kualitas para dosen yang bertugas melaksanakan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan kurikulum tersebut. STISNU memandang bahwa dosen merupakan struktur determinan dalam mengembangkan potensi mahasiswa dalam mende-kati tujuan pendidikan. Oleh karena itu, kualitas dosen perlu direncanakan pengembangannya agar para dosen berkemampu-an untuk:

- a. Memiliki pengetahuan, keterampilan dan perhatian terhadap potensi (intelektual, emosi, ketrampilan) mahasiswa melalui berbagai cara seperti pengamatan, wawancara, angket dan lain-lain.
- b. Membantu mahasiswa mengembangkan potensi yang baik serta memberi arahan dalam menghilangkan pembawaan atau kebiasaan mahasiswa yang buruk.
- c. Memperhatikan perkembangan potensi mahasiswa untuk me-ngetahui apakah minat dan bakat mereka telah tersalurkan dengan baik atau sebaliknya.
- d. Memberikan wawasan dan bimbingan terutama ketika maha-siswa menemui kesulitan dalam pengembangan potensi mereka atau suasana belajar dan atau ketenangannya mengalami gangguan.
- e. Menyajikan setiap mata kuliah secara menarik, menyenangkan dan efektif, baik di dalam maupun di luar kelas.
- f. Meningkatkan kompetensi sesuai dengan bidang ilmunya serta keterampilan dalam mengajarkan kompetensi yang dimilikinya melalui kegiatan perkuliahan, *short-course*, atau kegiatan lain yang mampu mengembangkan logika dan rasionalitas mahasiswa.

6.6 Penyelenggaraan Perkuliahan Bermutu

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

a. Sistem dan Proses Perkuliahan Korektif

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

b. Perkuliahan dengan Manajemen Keberagaman

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

c. Kemandirian Mahasiswa

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

d. Manajemen Berbasis Data

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

e. Perencanaan Perkuliahan

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

f. Pelaksanaan Perkuliahan

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

g. Evaluasi Kinerja

Dosen

Dosen harus mengevaluasi mahasiswa bukan hanya pada penguasaan materi yang dibuktikan melalui hasil ujian tengah semester dan ujian akhir semester mahasiswa, tetapi juga mengevaluasi dari disiplin mahasiswa yang ditunjukkan melalui tingkat

kehadiran kuliah, aktivitas diskusi selama mengikuti perkuliahan, serta kedisiplinan dalam menyelesaikan dan menyerahkan tugas-tugas yang diberikan oleh dosen. Untuk meningkatkan kualitas perkuliahan, kinerja dosen dalam melaksanakan tugas mengajar juga harus dievaluasi. Ketercapaian dosen dalam memenuhi kontrak perkuliahan harus dievaluasi oleh dosen koordinator, untuk memastikan apakah dosen paralel telah melaksanakan tugas pembelajaran sesuai dengan silabi dan kontrak perkuliahan yang telah ditetapkan.

6.7 Kualitas Mahasiswa dan Rasio

Dosen

Kualitas lulusan yang dihasilkan oleh setiap program studi di STISNU tidak dapat dilepaskan dari kualitas input mahasiswa baru yang diseleksi pada setiap tahun akademik. Oleh karena itu, dalam kurun waktu 10 tahun ke depan, STISNU harus memperhatikan kualitas *raw input* mahasiswa baru tersebut. Upaya-upaya yang harus dilakukan oleh STISNU untuk memperbaiki kualitas raw input mahasiswa adalah sebagai berikut:

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

6.8 Program dan Indikator

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

Rencana Pengembangan	Program	Kegiatan	Indikator
Pengembangan Kualitas Lulusan	(1) Peningkatan Kualitas Proses Belajar-Mengajar	1. Menetapkan beban mengajar dosen sesuai bidang keilmuan pada program	Beban Mengajar (SKS)
		2. Koordinasi Materi Kuliah antar Dosen Paralel atau Tim Dosen	Frekuensi Per Semester
		3. Mengembangkan <i>e-learning</i> pendukung pembelajaran	Jumlah dosen pengguna <i>e-learning</i>
		4. Monitoring dan Evaluasi Perkuliahan oleh Dosen	Frekuensi per-Semester
		5. Penilaian Proses Perkuliahan oleh Mahasiswa	Frekuensi per-Semester
	(2) Peningkatan Relevansi Kurikulum	1. Me-review kurikulum program studi: a. Prodi Hukum Keluarga b. Prodi Hukum Ekonomi Syariah	Pemutakhiran Kurikulum
		2. Mengevaluasi Silabus, Kontrak Perkuliahan, dan Satuan Acara Perkuliahan pada setiap program studi	Pemutakhiran Silabus, Kontrak Perkuliahan, dan SAP
		3. Menyusun modul / buku ajar	Jumlah Buku Ajar

		4. Meng- <i>update</i> buku laboratorium: a. Laboratorium Komputer b. Laboratorium	Pemutakhiran Buku
	(3) Peningkatan Kualitas Tugas Akhir/Skripsi	1. Mengevaluasi Buku Pedoman Penulisan Skripsi (S1)	Pedoman Pemutakhiran Pedoman
		2. Menetapkan jumlah maksimum bimbingan S1 oleh setiap dosen pembimbing per	1. Jumlah mahasiswa
		3. Menetapkan jumlah minimum pertemuan konsultasi mahasiswa dengan dosen pembimbing	Frekuensi Konsultasi
		4. Monitoring, evaluasi, dan tindak lanjut pembimbingan mahasiswa oleh dosen pembimbing	Frekuensi Per-Semester
	(4) Peningkatan Kinerja Lulusan	1. Meningkatkan IPK lulusan: a. Program Studi S1 HK b. Program Studi S1 HES	IPK
		2. Mempercepat masa studi lulusan: a. Program Studi S1 HK b. Program Studi S1	Masa Studi (Tahun)

BAB 7

PENGEMBANGAN PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Sasaran jangka panjang ketiga yang ingin dicapai oleh STISNU sebagaimana dinya-takan dalam Bab 4 adalah peningkatan kualitas penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (PkM). Peningkatan kualitas penelitian dan PkM dalam kurun waktu 10 tahun ke depan tersebut merupakan dorongan bagi STISNU untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas penelitian dan PkM oleh sivitas akademika. Dalam pandangan STISNU , penelitian dan PkM merupakan program strategis perguruan tinggi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan.

Perbaikan dan peningkatan kualitas penelitian oleh sivitas akademika pada setiap program studi (khususnya program studi penyelenggara pendidikan akademik) harus menjadi perhatian STISNU dalam kurun waktu 10 tahun ke depan. Penelitian harus dijalankan dengan berbasis pada kompetensi dosen dan diprioritaskan pada upaya untuk memperkaya wawasan keilmuan yang dikembangkan oleh setiap program studi.

Upaya pengembangan kualitas penelitian dan PkM yang perlu dilakukan

STISNU dalam waktu 10 tahun ke depan adalah: (a) peningkatan jumlah anggaran pembia-yaan penelitian dan PkM secara internal; (b) penggalian dana penelitian dan PkM dari sumber eksternal; (c) optimalisasi peran Unit studi dalam kegiatan penelitian dan PkM; (d) peningkatan relevansi penelitian dan PkM dengan program studi; (e) pengembangan kompetensi dosen dalam penelitian dan PkM; (f) pemanfaatan hasil penelitian dan PkM dalam proses pembelajaran.

7.1 Peran UP2M

Unit satuan kerja yang berperan sebagai pengelola kegiatan penelitian dan PkM di STISNU adalah Unit Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (UP2M). UP2M diharapkan dapat menjadi Unit pengembangan ilmu pengetahuan di STISNU yang mampu mengangkat kualitas hidup manusia dalam pe-ngertian luas. Di samping melalui kualitas pendidikan, citra STISNU di masyarakat juga diharapkan makin terangkat melalui kuantitas serta kualitas penelitian dan pengabdian kepada ma-syarakat (PkM). Oleh karena itu, seluruh elemen sivitas akademika STISNU diharapkan menyadari arti penting kegiatan pene-litian dan PkM tersebut, serta berkomitmen untuk melaksanakannya secara berkelanjutan.

Komitmen STISNU dalam penyelenggaraan kegiatan PkM dinya-takan secara eksplisit pada Statuta STISNU , yaitu mengembang kan penelitian yang kontekstual, baik bersifat dasar maupun terapan, serta menyebarluaskan ilmu pengetahuan yang diperoleh dari penelitian tersebut melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Secara khusus, peran UP2M dalam mendukung upaya STISNU menuju *great university* adalah sebagai berikut:

a. Peningkatan kualitas sivitas akademika (peneliti dan pengabdian kepada masyarakat) dalam penguasaan metodologi penelitian, penulisan proposal dan hasil

penelitian, serta penulisan paper/artikel. Peningkatan kualitas tersebut dilakukan melalui kegiatan pendidikan, pelatihan, *workshop*, dan kegiatan lain yang sejenis;

b. Menyusun *road map* penelitian dan PkM, penjadwalan, pe-ngendalian mutu dan

relevansi penelitian, alokasi dana, serta penetapan sasaran kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

c. Mengembangkan kegiatan penelitian dan PkM melalui kerja-sama dengan instansi/badan/lembaga pemerintah maupun swasta;

d. Menyediakan berbagai informasi peluang kerjasama penelitian, *research grants*,

sponsorships yang tersedia dari pihak eksternal.

e. Menyediakan informasi bagi sivitas akademika (peneliti) tentang media publikasi dan diseminasi hasil penelitian, misalnya forum seminar, simposium, jurnal ilmiah, atau media massa lainnya, baik dalam lingkup nasional maupun internasional.

7.2 Peran Unit Studi

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

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

Unit studi yang dibentuk dan dimiliki oleh STISNU adalah sebagai berikut:

1. Unit Studi Hukum Keluarga Sektor Publik
2. Unit Studi Ikata Ahli Ekonomi Islam Indonesia (IAEI)
3. Unit Studi Usaha Kecil, Menengah, dan Koperasi

Dalam rangka peningkatan relevansi penelitian pada setiap program studi serta peningkatan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dalam kurun waktu 10 tahun ke depan (2015-2024), Unit Studi diharapkan dapat bersinergi dengan UP2M melalui perannya sebagai berikut:

- a. Menggairahkan atmosfir akademik di antara dosen dan maha-siswa dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
- b. Mempertajam arah pengembangan suatu bidang ilmu yang menjadi fokus kajian.

- c. Membangun ide-ide dan melakukan kegiatan penelitian dengan topik-topik yang terarah, serta memanfaatkan hasil-hasil penelitian sebagai *feedback* untuk memperkaya bahan pengajaran.

- d. Pengumpulan informasi, bahkan *knowledge*, yang berhubungan dengan bidang keilmuan dan melakukan diseminasi atas informasi dan *knowledge* tersebut.
- e. Membentuk kelompok diskusi untuk melakukan diskusi rutin anggota komunitas Unit Studi, terutama membahas hal teknis bidang keilmuan atau mengulas permasalahan aktual yang terjadi di masyarakat.
- f. Mengembangkan kemampuan penelitian bagi sivitas akademika, sehingga mampu berkompetisi untuk mendapatkan hibah penelitian dari sponsor nasional maupun internasional.
- g. Melakukan diskusi dan menjalin hubungan baik dengan teman sejawat yang memiliki minat sejenis, baik dari STISNU maupun dari luar STISNU .

7. 3 Arah dan Fokus Penelitian

Arah Penelitian

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

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

Fokus Penelitian

Kegiatan penelitian STISNU harus difokuskan pada dua bidang ilmu yang menjadi kajian utama pada berbagai jenjang (strata) program studi yang ada di STISNU , yaitu Bidang Syariah (Ilmu Agama Islam). Lebih spesifik, penelitian masing-masing bidang difokuskan pada area pengembangan ilmu dan aplikasi sebagai berikut:

(a) Bidang Hukum Keluarga Islam

- ☐ Fokus Hukum Keluarga Sektor Privat dan Sektor Publik

(b) Bidang Hukum Ekonomi Syariah

- ☐ Fokus 1 : *Hukum Ekonomi Syariah* Sektor Privat dan Sektor Publik
- ☐ Fokus 2 : Hukum Ekonomi Syariah Usaha Mikro, Kecil, Menengah dan Koperasi
- ☐ Fokus 3 : Akuntansi Bisnis Berbasis Syariah Islam

- Fokus 4 : Pengauditan dan Sistem Informasi
- Fokus 5 : Etika Profesi.

7.4 Pendanaan Penelitian

Dalam kurun waktu 10 tahun ke depan (2015-2024), kegiatan penelitian STISNU diprogramkan untuk dibiayai dari dua sumber pendanaan, yaitu sumber pendanaan internal atau sumber pendanaan eksternal. *Pendanaan Internal* disediakan oleh STISNU bagi para peneliti berdasarkan alokasi anggaran tahunan untuk kegiatan penelitian; sedangkan *Pendanaan Eksternal* berasal dari pihak luar STISNU yang biasanya diperoleh melalui kompetisi, misalnya dalam bentuk *sponsorship* dan/atau *research grant*.

Jumlah dana penelitian internal yang disediakan untuk setiap proposal penelitian ditentukan pada setiap tahun anggaran oleh Unit Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (UP2M) STISNU . Dana penelitian internal hanya disediakan untuk proposal penelitian yang telah disetujui oleh UP2M STISNU . Sedangkan ketentuan dan prosedur pembiayaan penelitian dana eksternal mengikuti semua ketentuan dan prosedur yang ditetapkan oleh pihak eksternal pemberi/penyedia dana.

7.5 Arah dan Orientasi Pengabdian kepada Masyarakat

Arah Kebijakan Pengabdian kepada Masyarakat

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

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

Kebijakan tersebut juga dilandasi oleh makna pengabdian kepada masyarakat oleh perguruan tinggi sebagaimana dinyatakan dalam PP No. 60 Tahun

1999 bab III pasal 3 ayat 4, bahwa:

“...pengabdian kepada masyarakat merupakan kegiatan yang memanfaatkan ilmu

pengetahuan dalam upaya memberikan sumbangan demi kemajuan masyarakat....”

Dengan memperhatikan makna pengabdian kepada masyarakat (PkM) tersebut di atas, maka implementasi PkM oleh sivitas akademika STISNU dalam waktu 10 tahun ke depan (2015-2024) harus disesuaikan dengan bidang keilmuan yang dikaji dan dikembangkan di STISNU yaitu pengabdian kepada masyarakat dalam bentuk penyebarluasan (1) pengetahuan akuntansi, dan (2) pengetahuan manajemen. Penyebarluasan pengetahuan tersebut tidak hanya terbatas pada masyarakat industri atau organisasional, tetapi juga kepada masyarakat personal.

Orientasi dan Sifat Pengabdian kepada Masyarakat

Berdasarkan orientasinya, kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PKM)

yang dilakukan oleh sivitas akademika STISNU dapat dikategorikan ke dalam:

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

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

- a. *Kegiatan PKM berbasis Inisiatif Pribadi.*

Pelaksanaan PKM ini dilakukan atas dasar inisiatif pribadi sivitas akademika STISNU untuk berbagi pengetahuan atau menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi di masyarakat. Kegiatan PKM diusulkan secara pribadi oleh sivitas akademika kepada UP2M untuk memperoleh persetujuan, yang ditindaklanjuti dengan surat tugas dari Ketua STISNU .

- b. *Kegiatan PKM berbasis Program Kerja.*

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

- c. *Kegiatan PKM berbasis Kerjasama Institusional.*

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

Sebagai upaya mengembangkan pengetahuan dan kemampuan sivitas akademika STISNU dalam kegiatan PkM, UP2M perlu menyelenggarakan sejumlah kegiatan pembinaan antara lain melakukan kegiatan pelatihan metodologi PkM dan *workshop* penyusunan proposal PkM. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk mengintegrasikan kompetensi keilmuan dosen yang dapat diimplementasikan dalam kehidupan masyarakat.

7.6 Pendanaan Pengabdian kepada Masyarakat

Sumber dana pengabdian kepada masyarakat bagi sivitas aka-demika STISNU dalam kurun waktu 10 tahun ke depan dipro-gramkan berasal dari dua sumber, yaitu sumber dana internal dan sumber dana eksternal:

Dana internal

a. Dana internal program PKM bersumber dari alokasi anggaran tahunan STISNU

yang khusus digunakan untuk kegiatan PKM dalam satu tahun akademik.

b. Dana internal PKM disediakan terutama untuk pelaksanaan PKM berbasis program kerja, dan bantuan dana bagi pelak-sanaan PKM berbasis inisiatif pribadi yang tidak dibiayai oleh pihak eksternal.

Dana eksternal

a. Dana eksternal program PKM bersumber dari *sponsorship* atau *grant* yang pada umumnya diperoleh STISNU melalui kon-trak kerjasama atau melalui kompetisi. Dana eksternal PKM ini misalnya diperoleh dari Ditjen Dikti, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara dan Swasta.

b. Dana eksternal PKM digunakan terutama untuk pelaksanaan PKM berbasis

kerjasama institusional, sesuai dengan ketentu-an yang ditetapkan oleh pihak pemberi dana.

7.7 Keberlanjutan dan Penjaminan Mutu

Untuk menjamin keberlanjutan kegiatan penelitian dan PkM, UP2M STISNU

perlu melakukan hal-hal berikut:

1. Menyelenggaran administrasi secara tertib atas kegiatan penelitian PkM, dengan tujuan agar setiap sivitas akademika dapat mengetahui perkembangan kegiatan penelitian dan PkM di bidangnya masing-masing.
2. Menawarkan atau menginformasikan kepada pihak lain tentang produk/jasa

PKM yang dapat diberikan oleh sivitas akademika STISNU kepada masyarakat.

3. Menyediakan berbagai informasi kerjasama, *grants*, dan *spon-sorships* yang tersedia dari pihak eksternal.

Sedangkan untuk menjamin kualitas kegiatan penelitian dan PkM serta mendorong semangat melaksanakan penelitian dan PkM oleh sivitas akademika, kebijakan yang perlu diambil oleh UP2M STISNU adalah:

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

7.8 Program dan Indikator

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

Rencana Pengembangan	Program	Kegiatan	Indikator
Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat	(1) Peningkatan jumlah penelitian dosen dan mahasiswa	1. Mewajibkan dosen melakukan penelitian mandiri dan kelompok masing-masing minimal 1 kali dalam 1 Tahun akademik dengan dana internal a. Penelitian Mandiri b. Penelitian Kelompok 2. Mendorong dosen melakukan penelitian dengan dana Hibah Diktis: 3. Pelibatan mahasiswa dalam penelitian dosen	Jumlah Penelitian
Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (Lanjutan)	(2) Peningkatan kualitas dan relevansi penelitian dosen	1. Mengikutsertakan dosen pada <i>Training for Trainer(TOT)</i> Metodologi Penelitian	Jumlah Dosen
		2. Menyelenggarakan pelatihan metodologi penelitian dan analisis data	Frekuensi Pelatihan
		3. Menyelenggarakan kegiatan pendampingan penyusunan proposal penelitian	Frekuensi Pendampingan
		4. Me-review Buku Pedoman Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat	Revisi Pedoman
		5. Meningkatkan keterlibatan Unit studi dalam kegiatan penelitian	Keterlibatan Unit Studi
	(3) Peningkatan jumlah penelitian unggulan	Merencanakan penelitian unggulan	Jumlah Hak Paten/HaKI

	penelitian dosen untuk memperoleh Paten dan HaKI	dapat diajukan untuk memperoleh Paten dan HaKI	
	(4) Peningkatan jumlah, kualitas, dan relevansi kegiatan pengabdian kepada masyarakat	1. Mewajibkan dosen melakukan PKM mandiri dan kelompok masing- masing minimal 1 kali dalam 1 tahun akademik dengan dana internal maupun eksternal:	Jumlah Dosen
		a. PKM Mandiri	Kegiatan PKM
		b. PKM Kelompok	Kegiatan PKM
		2. Pelibatan mahasiswa dalam kegiatan PKM	Jumlah Kegiatan PKM
		3. Menyelenggarakan kegiatan pendampingan penyusunan proposal PKM	Frekuensi Pendampingan
		4. Meningkatkan keterlibatan Unit studi dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat	Keterlibatan Unit Studi

BAB

8

PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA DAN BUDAYA AKADEMIK

Sasaran jangka panjang keempat yang ingin dicapai oleh STISNU sebagaimana dinyatakan dalam Bab 4 adalah peningkatan budaya kerja dan budaya akademik. Peningkatan budaya kerja dan budaya akademik dalam kurun waktu 10 tahun ke depan tersebut didasarkan pada fakta internal bahwa budaya kerja pada semua tingkatan manajemen di lingkungan STISNU masih perlu dikelola secara optimal untuk menghasilkan sinergi dalam memberikan layanan prima bagi *stakeholders*. Demikian pula budaya akademik sivitas akademika. Fakta internal menunjukkan bahwa budaya akademik sivitas akademika masih perlu ditumbuhkan untuk membawa STISNU menjadi perguruan tinggi bertaraf nasional maupun internasional. Kondisi tersebut merupakan dorongan bagi STISNU untuk meningkatkan budaya kerja dan budaya akademik di lingkungan kampus. Dalam pandangan STISNU, budaya kerja dan budaya akademik merupakan program strategis untuk menempatkan STISNU pada posisi sejajar dengan perguruan tinggi terkemuka, baik nasional maupun internasional.

Upaya pengembangan budaya kerja dan budaya akademik yang perlu dilakukan STISNU dalam waktu 10 tahun ke depan adalah: (a) meningkatkan kedisiplinan, kualitas kerja, dan profesionalisme dosen, tenaga kependidikan, dan pimpinan unit satuan kerja; (b) meningkatkan produktivitas dosen dan mahasiswa dalam menulis dan publikasi karya ilmiah; (c) meningkatkan keterlibatan dosen dan mahasiswa dalam kegiatan ilmiah, baik tingkat lokal, nasional maupun internasional; (d) meng-aktifkan kegiatan diskusi dan/atau seminar rutin berkaitan dengan perkembangan ilmu pengetahuan; dan (e) menetapkan secara tepat *reward system* untuk dosen, tenaga kependidikan dan mahasiswa berprestasi.

8.1 Budaya Kerja

STISNU menjalankan fungsi sebagai penyelenggara pendidikan tinggi di atas nilai-nilai dasar yang telah disepakati oleh seluruh unsur manajemen. Nilai-nilai dasar tersebut adalah bahwa STISNU merupakan perguruan tinggi yang: (a) menginspirasi; (b) mencerdaskan; (c) memotivasi; (d) memedulkan; dan (e) memberdayakan. Nilai-nilai dasar STISNU tersebut merupakan refleksi dari etos kerja insan STISNU, yaitu semangat insan STISNU untuk mewujudkan visi STISNU sebagai perguruan tinggi bertaraf nasional dan internasional pada tahun 2024.

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

Dalam waktu 10 tahun ke depan (2015- 2024), budaya saling menghormati dan menghargai karya atau kelebihan orang lain harus makin ditingkatkan. Budaya saling menghormati perlu diwujudkan dalam pergaulan

sehari-hari, baik dalam bekerja maupun dalam proses pembelajaran. Budaya mutu, serta selalu berorientasi pada prestasi dan kesempurnaan juga harus menjadi budaya kerja seluruh insan STISNU .

Pengembangan budaya kerja yang baik di lingkungan STISNU dalam waktu

10 tahun ke depan harus dilakukan dalam konteks pelaksanaan misi dan pencapaian visi STISNU , dengan berlandaskan pada tata nilai yang berlaku di STISNU . Pengembangan budaya kerja merupakan upaya strategis STISNU untuk membentuk sikap dan perilaku kerja yang handal bagi seluruh insan STISNU yang didasarkan atas visi, misi, dan tata nilai STISNU dalam rangka menghadapi tantangan di masa mendatang. Hasil yang diharapkan dari pengembangan budaya kerja ini adalah peningkatan kinerja dan mewujudkan tata kelola STISNU yang efektif dan efisien melalui perubahan sikap dan perilaku seluruh insan STISNU yang jujur, disiplin, profesional, bertanggung jawab, dan produktif.

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

1. Menanamkan budaya kerja yang berlandaskan visi, misi, dan tata nilai STISNU

kepada seluruh insan STISNU ;

2. Memperbaiki perspektif nilai, anggapan dasar, norma, pola pikir, dan perilaku setiap insan STISNU sehingga dapat menjaga amanah dalam melayani kebutuhan pendidikan bagi seluruh *stakeholders*.

3. Membina tingkat kepekaan sosial, kreatifitas, dan produktivitas setiap insan

STISNU dalam memperbaiki kinerja secara berkelanjutan dan mampu memberikan teladan bagi insan lainnya.

4. Membangun citra STISNU yang lebih baik dan dipercaya oleh para pemangku

kepentingan.

8.2 Tata Nilai, Norma, dan Perilaku

Sebagai institusi penyelenggara pendidikan, dalam kurun waktu 10 tahun ke depan (2015-2024) STISNU bercita-cita untuk mendukung kebijakan Kementerian Pendidikan Nasional yang lebih menekankan pembangunan pendidikan nasional pada pendidikan transformatif, yaitu menjadikan pendidikan sebagai motor penggerak perubahan dari masyarakat berkembang menuju masyarakat maju. Pembentukan masyarakat maju selalu diikuti oleh proses transformasi struktural, yang menandai suatu perubahan dari masyarakat yang potensi kemanusiannya kurang berkembang menuju masyarakat maju dan berkembang yang mengaktualisasikan potensi kemanusiannya secara optimal. Untuk melaksanakan misi dan mewujudkan visi STISNU 2024 diperlukan dukungan berupa penerapan tata nilai yang sesuai sebagai dasar sekaligus arah bagi sikap dan perilaku seluruh unit satuan kerja dalam menjalankan tugas.

Tata nilai yang dimaksud adalah tata nilai yang akan menyatukan hati dan pikiran seluruh dosen dan tenaga kependidikan STISNU dalam usaha mewujudkan layanan prima pendidikan, yaitu amanah, profesional, visioner,

demokratis, inklusif, dan berkeadilan. Layanan prima yang dicita-citakan STISNU terse-but telah terangkum dalam lima kata kunci, yaitu: (a) menginspirasi; (b) mencerdaskan; (c) memotivasi; (d) memedulikan; dan (e) memberdayakan.

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

Anggapan Dasar

Agar mampu memberikan layanan prima, pelaksanaan misi, dan pencapaian visi STISNU 2041, seluruh dosen dan tenaga kependidikan harus memiliki anggapan dasar sebagai berikut:

1. Tujuan yang jelas dan strategi yang agresif adalah kunci sukses STISNU ;
2. Kepuasan *stakeholders* mencerminkan keberhasilan STISNU ;
3. Penciptaan keunggulan, reputasi dan kesuksesan merupakan hal yang harus dicapai;
4. Kompetisi internal dan eksternal akan meningkatkan produk-tivitas;
5. Organisasi akan berhasil jika pemimpin mempunyai jiwa yang unggul;
6. Persaingan antar anggota organisasi akan memberikan dampak positif bagi penyelesaian pekerjaan;
7. Penghargaan terhadap pencapaian target akan memberikan kepuasan kerja.

Tata Nilai

Agar mampu memberikan layanan prima, pelaksanaan misi, dan pencapaian visi STISNU 2024, seluruh dosen dan tenaga kependidikan harus memiliki tata nilai sebagai berikut:

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

Norma

Agar mampu memberikan layanan prima, pelaksanaan misi, dan pencapaian visi STISNU 2024, seluruh dosen dan tenaga kependidikan harus mematuhi norma sebagai berikut:

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

Sikap

P

Layanan prima, pelaksanaan misi, dan pencapaian visi STISNU 2024 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 STISNU ;
2. Sivitas akademika dan tenaga kependidikan memiliki keinginan untuk meningkatkan produktivitas;
3. Penghargaan kepada sivitas akademika dan tenaga kependidikan dilakukan dengan berbasis pada kinerja.

Perilaku

u

Layanan prima, pelaksanaan misi, dan pencapaian visi STISNU 2024 akan berhasil jika perilaku seluruh pegawai dalam melaksanakan setiap tugas adalah sebagai berikut:

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

8.3 Layanan, Sarana, dan Moralitas

Kendali Mutu Layanan

Dalam kurun waktu 10 tahun ke depan (2015-2024), pelayanan prima oleh insan STISNU di semua unit satuan kerja kepada masyarakat/pemangku kepentingan harus ditingkatkan. Hal ini perlu didukung dengan kegiatan sebagai berikut:

- a. Menyusun, menetapkan, dan menyebarluaskan pedoman ten-tang perubahan sikap dan perilaku kerja pegawai;
- b. Memantapkan komitmen melayani masyarakat/pemangku kepentingan;
- c. Mengkaji, menyusun, dan mengembangkan standar pelayan-an minimal menuju profesionalisme dalam setiap jenis pela-yanan
- d. Melaksanakan penataan organisasi pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan masyarakat menuju terciptanya orga-nisasi yang dinamis dan responsif
- e. Menerapkan sistem pengendalian mutu kinerja dalam kerang-ka peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat/pe-mangku kepentingan;
- f. Mengintensifkan laporan hasil kerja pegawai secara berjen-jang baik tertulis maupun lisan.

Dukungan Sarana dan Prasarana

Dalam kurun waktu 10 tahun ke depan (2015-2024), pelayanan prima oleh insan STISNU di semua unit satuan kerja kepada masyarakat/pemangku kepentingan harus didukung dengan sarana dan prasarana sebagai berikut:

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

Pembinaan Moral dan Akhlak

Dalam kurun waktu 10 tahun ke depan (2015-2024), pelayanan prima oleh insan STISNU di semua unit satuan kerja kepada masyarakat/pemangku kepentingan harus didukung oleh jati diri insan STISNU yang bermoral baik. Untuk mencapai hal ini, diperlukan kegiatan-kegiatan berikut:

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

8.4 Budaya Akademik

Budaya akademik yang baik, yang ditandai dengan adanya kebebasan akademik, kebebasan mimbar akademik, dan otonomi keilmuan, merupakan kekuatan untuk mencapai derajat keilmu-an yang tinggi. Dalam waktu 10 tahun ke depan, STISNU harus tetap menjamin dan menjaga suasana akademik yang berdaya saing dan kondusif. Para dosen, termasuk guru besar, memerlukan hak penuh dalam pengembangan ilmu tanpa tekanan dan

paksaan. Para mahasiswa juga harus diberi kesempatan untuk berekspresi dalam pengembangan ilmu yang seluas- luasnya.

Dalam waktu 10 tahun ke depan (2015-2024) budaya akademik di lingkungan

sivitas akademika STISNU harus terus dikem-bangkan yang mencakup:

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

8.5 Sikap dan Perilaku Kecendekiawanan

Untuk mendukung terciptanya budaya akademik secara berke-lanjutan, sikap dan perilaku kecendekiawanan di kalangan sivi-tas akademika STISNU juga harus terus ditumbuhkembangkan, yang mencakup:

- a. Sikap kritis selalu mengembangkan sikap ingin tahu segala sesuatu untuk
- b. selanjutnya diupayakan jawaban dan pemecah-annya melalui suatu kegiatan ilmiah penelitian;
- c. Kreatif, mengembangkan sikap inovatif, berupaya untuk menemukan sesuatu
- d. yang baru dan bermanfaat bagi masya-rakat.
- e. Objektif, kegiatan ilmiah yang dilakukan harus benar-benar berdasarkan pada suatu kebenaran ilmiah, bukan karena kekuasaan, uang atau ambisi pribadi.
- f. Analitis, kegiatan ilmiah harus dilakukan dengan suatu me-tode ilmiah yang merupakan suatu prasyarat untuk tercapai-nya suatu kebenaran ilmiah.
- g. Konstruktif -- suatu kegiatan ilmiah yang merupakan budaya akademik harus benar-benar mampu mewujudkan suatu kar-ya baru yang memberikan asas kemanfaatan bagi masyarakat.
- h. Dinamis , budaya akademik harus dikembangkan terus-menerus.
- i. Dialogis, proses transformasi ilmu pengetahuan dalam masyarakat akademik harus memberikan ruang pada semua masyarakat ilmiah untuk mengembangkan diri, melakukan kritik serta mendiskusikannya.
- j. Bersifat terbuka terhadap kritik.
- k. Menghargai prestasi ilmiah/akademik, masyarakat intelektu-al akademik harus menghargai prestasi akademik, yaitu pres-tasi dari suatu kegiatan ilmiah.
- l. Bebas dari prasangka, budaya akademik harus mengem-bangkan moralitas ilmiah yaitu harus mendasarkan kebenar-an pada suatu kebenaran ilmiah.
- m. Menghargai waktu, sivitas akademika harus memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien, terutama demi kegiatan ilmiah dan prestasi kerja .
- n. Memiliki dan menjunjung tinggi tradisi ilmiah, yang berarti sivitas akademika harus benar-benar memiliki karakter ilmiah sebagai inti pokok budaya akademik.
- o. Berorientasi ke masa depan, sivitas akademika harus mampu mengantisipasi
- p. suatu kegiatan ilmiah ke masa depan dengan suatu perhitungan yang cermat, realistis dan rasional.
- q. Kesejawatan/kemitraan, sivitas akademika harus memiliki rasa persaudaraan yang kuat untuk mewujudkan suatu kerja sama yang baik. Oleh karena itu budaya akademik senantiasa memegang dan menghargai tradisi almamater sebagai suatu tanggung jawab moral masyarakat intelektual akademik.
- r. Kebebasan akademik, meliputi kebebasan menulis, meneliti, menghasilkan karya
- s. keilmuan, menyampaikan pendapat, pikiran, gagasan sesuai dengan bidang ilmu yang ditekuni, dalam kerangka akademis.

Dengan adanya sikap dan perilaku kecendekiawanan tersebut diharapkan

STISNU dapat mengembangkan budaya mutu (*qua-lity culture*) dalam waktu 10 tahun ke depan.

8.6 Program dan Indikator

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

Rencana a Pengembangan	Program	Kegiatan	Indikator
Pengembangan Budaya Kerja dan Budaya Akademik	(1) Membangun budaya kerja dan budaya akademik yang baik di lingkungan STISNU	a. Sosialisasi visi, misi, tujuan, dan sasaran STISNU kepada sivitas akademika dan <i>stakeholder</i>	Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran STISNU tersosialisasi
		2. Menetapkan secara tepat <i>reward system</i> untuk dosen dan tenaga kependidikan berprestasi	Aturan <i>reward system</i>
		3. Melakukan penilaian kinerja dosen dan tenaga kependidikan dengan <i>peer review</i> .	Frekuensi <i>peer review</i>
	(2) Meningkatkan keterlibatan dosen dan mahasiswa dalam kegiatan ilmiah	1. Mengaktifkan kegiatan diskusi seminar rutin berkaitan dengan perkembangan IPTEKS	
		2. Mendorong penulisan dan presentasi karya ilmiah pada seminar/simposium nasional:	

		3. Mendorong penulisan dan presentasi karya ilmiah pada seminar/simp. Internasional a. Dosen b. Mahasiswa Program Studi S1	Jumlah artikel
		4. Mengikutsertakan dosen pada seminar/simposium nasional/internasional	Jumlah Dosen
	(3) Peningkatan produktivitas dosen dan mahasiswa dalam menulis dan publikasi karya ilmiah.	1. Mendorong penulisan dan publikasi karya ilmiah pada jurnal terakreditasi nasional: a. Dosen b. Mahasiswa Program Studi S1	
		2. Mendorong penulisan dan publikasi karya ilmiah pada jurnal terakreditasi internasional : a. Dosen b. Mahasiswa Program Studi S1	
		3. Mengikutsertakan dosen pada pelatihan penulisan artikel jurnal ilmiah	
	(4) Memperluas kesempatan dan akses publikasi	1. Merancang portal online jurnal ilmiah: a. Jurnal "Ekuitas" b. Jurnal "JAM-BSP"	

	karya ilmiah		
		2. Merancang tambahan portal jurnal <i>online</i> sebagai media publikasi karya ilmiah: a. Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA) b. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)	

PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBERDAYA MANUSIA DAN INFRASTRUKTUR

Sasaran strategis jangka panjang kelima yang ingin dicapai STISNU dalam kurun waktu 10 tahun ke depan (2015-2036) sebagaimana dinyatakan dalam Bab 4 adalah pengembangan kualitas sumberdaya manusia (SDM) dan infrastruktur. Sasaran tersebut didasarkan pada fakta internal bahwa sumberdaya manusia di STISNU pada saat ini masih harus diperkuat, baik dari aspek kuantitas maupun kualitas. Oleh karena itu perlu adanya upaya yang terencana dan berkelanjutan dalam rekrutmen dosen sesuai kualifikasi yang diperlukan. Sedangkan dari aspek kualitas, produktivitas dosen dalam menulis buku, melakukan penelitian, serta menulis karya ilmiah untuk dipublikasi pada jurnal ilmiah nasional maupun internasional masih relatif rendah, sehingga perlu ditingkatkan.

Dalam waktu 10 tahun ke depan (2015-2024) kualitas sumberdaya manusia dan infrastruktur di STISNU harus mampu mendukung tercapainya visi dan misi STISNU sesuai rencana. Untuk mencapai hal ini mutlak diperlukan: (1) *Sumber Daya Manusia* yang profesional untuk mengemban amanah sebagai pengelola tridharma perguruan tinggi, disertai dengan bekal kemampuan akademik yang tinggi serta handal sesuai bidang tugas dan keahliannya; dan (2) *Infrastruktur dan Fasilitas Akademik* yang mampu memenuhi, bahkan melampaui standar layanan berkualitas, mencakup kenyamanan, keamanan dan keandalan yang baik, sehingga dapat memberikan kepuasan bagi penggunaanya.

Infrastruktur kampus STISNU mencakup semua unsur yang berpengaruh

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

9.1 Perencanaan Dosen dan Tenaga Kependidikan

Untuk menjaga rasio dosen-mahasiswa yang ideal, atau setidaknya memenuhi standar rasio minimal, rekrutmen dosen STISNU untuk setiap program studi harus direncanakan dengan baik. Oleh karena itu, rekrutmen dosen STISNU harus didasarkan pada jumlah yang diperlukan untuk memenuhi rasio jumlah dosen terhadap jumlah mahasiswa dengan mempertimbangkan: (a) kebutuhan dosen saat ini; (b) penggantian dosen yang sudah atau akan pensiun; (c) perkembangan program studi. Rencana rekrutmen dosen juga harus didasarkan pada kualifikasi yang mencakup: (a) tingkat pendidikan; (b) linearitas pendidikan; (c) relevansi keahlian pada program studi; (d) pengalaman; serta (e) usia dan kesehatan.

Sama halnya dengan rekrutmen dosen, rencana rekrutmen tenaga kependidikan juga didasarkan pada jumlah yang diperlukan dengan mempertimbangkan: (a) kebutuhan tenaga kependidikan saat ini; (b) penggantian tenaga kependidikan yang sudah atau akan pensiun; dan (c)

perkembangan institusi. Rekrutmen tenaga kependidikan juga didasarkan pada kualifikasi yang mencakup: (a) tingkat pendidikan; (b) keahlian; (c) pengalaman; serta (d) usia dan kesehatan.

Untuk memenuhi kualifikasi dosen yang diperlukan, seleksi dosen harus dilaksanakan secara selektif. Demikian pula seleksi penerimaan tenaga kependidikan. Seleksi dosen dan tenaga kependidikan tersebut dapat dilakukan melalui beberapa cara, misalnya:

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

9.2 Orientasi, Penempatan, Pembinaan dan Pengembangan Karir

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

Melalui program-program tersebut diharapkan seluruh dosen dan tenaga

kependidikan mampu menetapkan tujuan, sasaran, proses kegiatan, dan tolak ukur unjuk kerjanya masing-masing sehingga menghasilkan kualitas pekerjaan yang lebih efisien, efektif, dan produktif.

Orientasi Dosen dan Tenaga Kependidikan

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

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

- d. orientasi ini adalah selama 3 (tiga) bulan, dan kepala USK wajib melakukan pengawasan dan pembinaan.

Penugasan Dosen dan Penempatan Tenaga Kependidikan

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

Pembinaan Dosen dan Tenaga Kependidikan

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

- a. Pertemuan rutin tiga bulanan yang dikemas dalam acara “*coffee morning*”. Pada kesempatan ini, dosen dan tenaga kependidikan perlu diingatkan kembali tentang visi dan misi STISNU, visi dan misi Program Studi, serta menegaskan kembali tugas-tugas dan kewajiban yang harus dilakukan oleh dosen dan tenaga kependidikan untuk melaksanakan misi dalam rangka mencapai visi tersebut.
- b. Pemberian teguran, baik secara lisan maupun tertulis, kepada setiap dosen dan tenaga kependidikan yang dipandang indisi-pliner atau melakukan tindakan yang dianggap dapat meng-hambat pencapaian visi dan menghambat pelaksanaan misi Sekolah Tinggi maupun Program Studi.
- c. Melakukan mutasi dosen dan tenaga kependidikan secara berkala pada posisi/jabatan struktural di unit satuan kerja tertentu. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari kejenuhan kerja, dan diharapkan akan selalu terjadi pemikiran-pemikiran baru dalam upaya pengembangan suatu unit satuan kerja.

Pengembangan Karir Dosen dan Tenaga Kependidikan

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

- a. Pemberian kesempatan kepada setiap dosen untuk menem-puh studi lanjut,
 - a. khususnya pada Program Doktor (S3) yang sesuai dengan keahlian pada program studi.
- b. Pemberian kesempatan yang seluas-luasnya kepada setiap dosen dan tenaga kependidikan untuk mengikuti kursus, se-minar, lokakarya, *workshop*, dan lain- lain yang dapat menun-jang keahlian dan kebutuhan tugas masing-masing.
- c. Pemberian fasilitas dan kesempatan bagi setiap dosen untuk aktif melakukan penelitian dan mempublikasikan pada jurnal ilmiah, serta aktif dalam kegiatan pengabdian kepada masya-rakat.
- d. d. Pemberian kesempatan kepada setiap dosen untuk terlibat secara aktif dalam kepengurusan organisasi profesi, bertindak sebagai pembicara (narasumber pada kegiatan seminar, pela-tihan, *workshop* dan lain-lain,

yang diselenggarakan oleh orga-nisasi profesi maupun institusi pemerintah atau swasta.

9.3 Remunerasi, Penghargaan, dan Sanksi

Remunerasi

Dalam kurun waktu 10 tahun ke depan (2015-2024), remunerasi dosen akan ditinjau kembali secara berkala untuk disesuaikan mengikuti perubahan indeks biaya hidup. Remunerasi dosen mencakup gaji pokok, tunjangan fungsional, tunjangan jabatan (bagi pejabat struktural), tunjangan beban kerja manajemen, tunjangan kehormatan, tunjangan natura, tunjangan masa kerja, transpor, dan insentif bulanan. Selain remunerasi di atas, honorarium untuk tugas mengajar juga akan ditinjau kembali secara berkala.

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

Penghargaan

Untuk meningkatkan motivasi dan kinerja dosen dan tenaga kependidikan, STISNU secara konsisten harus memberikan penghargaan kepada dosen dan tenaga kependidikan yang me-menuhi syarat untuk menerimanya. Bentuk penghargaan yang selama ini berikan, dan harus dipertahankan dalam kurun waktu 10 tahun ke depan adalah sebagai berikut:

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

Sanksi

i

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

Sesuai dengan tingkat pelanggaran, sanksi yang dikenakan kepada dosen dan tenaga kependidikan dapat berupa: (a) teguran lisan; (b) teguran tertulis; (c) peringatan tingkat 1, 2 dan 3; (d) skorsing; (e) penundaan kenaikan gaji berkala; (f)

penundaan kenaikan pangkat/ golongan; (g) penurunan pangkat/golongan; (h) pembebasan tugas; dan (i) pemberhentian secara tidak hormat.

9.4 Monitoring dan Evaluasi Kinerja

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

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

Monitoring dan Evaluasi Kinerja Dosen

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

- a. Pada setiap awal semester, setiap dosen menyusun Laporan Kontrak Beban Kerja Dosen LKBKD) di bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. LKBKD didukung dengan bukti-bukti penugasan yang sesuai.
- a. LKBKD masing-masing dosen di-review dan disetujui oleh Ketua Program Studi yang menjadi *home-base* dosen yang bersangkutan. LKBKD yang telah disetujui oleh Ketua Program Studi diserahkan kepada Unit Penjaminan Mutu (UPM) untuk didokumentasikan
- b. Pada akhir semester, setiap dosen menyusun Laporan Kinerja Dosen (LKD) sebagai bentuk pernyataan capaian kinerja dosen berdasarkan LKBKD yang telah disusun pada awal semester. LKD didukung dengan bukti-bukti penugasan dan bukti capaian kinerja yang sesuai.
- c. LKD masing-masing dosen di-review dan disetujui oleh Asesor Kinerja Dosen yang ditunjuk berdasarkan Surat Tugas Ketua STISNU.
- d. LKD yang telah disetujui oleh asesor diserahkan kepada Unit Penjaminan Mutu (UPM) untuk didokumentasikan.

Monitoring dan Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan

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

- a. Monitoring kinerja dosen dan tenaga kependidikan dilaksanakan oleh atasan
 - a. langsung dari dosen dan tenaga kependidikan yang bersangkutan.

- b. Pada setiap akhir tahun, kinerja dosen dan tenaga kependidikan dinilai oleh masing-masing atasan langsung (sebagai pejabat penilai). Penilaian dilakukan dengan menggunakan formulir Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3).
- c. Formulir DP3 harus di-review dan disetujui oleh atasan langsung dari pejabat penilai, dan selanjutnya diserahkan kepada Ketua Perpendiknas (Badan Pengelola STISNU). Salinan DP3 disampaikan kepada Unit Penjaminan Mutu (UPM) untuk didokumentasikan.

9.5 Pengembangan Kualifikasi dan Kompetensi

STISNU secara konsisten dan berkelanjutan akan terus berupaya untuk terus meningkatkan kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan. Dalam kurun waktu 10 tahun ke depan (2015-2024) STISNU akan meningkatkan kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan dengan cara sebagai berikut:

Pemberian kesempatan belajar

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

Pemberian dana dan fasilitas

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

Jenjang karir yang jelas

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

Sudi banding

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

9.6 Sarana dan Prasarana

Dalam rangka penyelenggaraan program tridharma perguruan tinggi, STISNU harus menyediakan prasarana yang cukup, se-perti ruang kantor administrasi, ruang dosen, ruang kelas, ruang laboratorium, dan ruang perpustakaan.

Untuk melaksanakan kegiatan proses belajar-mengajar pada se-tiap program studi, STISNU juga harus menyediakan berbagai sarana dan peralatan utama yang diperlukan. Sarana utama yang harus disediakan adalah sarana pelaksanaan kegiatan akademik berupa pustaka: buku teks, karya ilmiah, dan jurnal, baik dalam bentuk tercetak (*hard copy*) maupun dalam bentuk elektronik. Sedangkan peralatan utama yang digunakan dalam proses pembelajaran pada setiap program studi di STISNU antara lain kursi/meja kuliah, kursi/meja dosen, *white board*, kursi tamu, AC, lemari buku, *filling cabinet*, *faximile*, telepon, komputer, printer, *LCD Projector*, *notebook*, *sound system*, *tape recorder*, DVD, TV, dan OHP. Peralatan-peralatan tersebut sebagian harus ter-sedia pada ruang kuliah, dan sebagian lainnya harus tersedia pada laboratorium.

9.7 Standar Pengelolaan Prasarana dan Sarana

Pengelolaan prasarana dan sarana di STISNU harus dilaksana-kan berdasarkan Manual Mutu, khususnya tentang Standar Pra-sarana dan Sarana, yang mencakup:

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

- q. Standar Administrasi Prasarana dan Sarana

9.8 Sistem Pengelolaan Prasarana dan Sarana

Pengembangan Prasarana dan Sarana

- (a) Pengembangan prasarana dan sarana dilaksanakan berdasar pada azas prioritas, urgensi, manfaat, tepat sasaran, efektivitas dan efisiensi, serta kesederhanaan.
- (b) Pengembangan prasarana dan sarana harus diarahkan untuk menjamin bahwa sarana dan prasarana dalam kondisi siap pakai secara kuantitatif dan kualitatif sesuai dengan kebutuhan sehingga akan selalu dapat mendukung pelaksanaan kegiatan akademik dan non-akademik.

Administrasi Prasarana dan Sarana

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

Penggunaan Prasarana dan Sarana

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

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

Keamanan Prasarana dan Sarana

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

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

Pemeliharaan, Perbaikan, dan Kebersihan

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

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

9.9 Pengembangan Lingkungan Kampus

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

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

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

Kampus STISNU harus diupayakan menjadi lingkungan yang membangkitkan inspirasi. Inspirasi merupakan hasil dari sebuah proses rasional, emosional, dan budaya, yang semuanya dapat terjadi pada ranah individual, kelompok, maupun interaktif. Inspirasi merupakan sebuah proses multi-dimensi yang tidak hanya terjadi dalam ruang kuliah atau ruang laboratorium. Oleh karena itu, sebagai institusi pendidikan, STISNU memerlukan lingkungan kampus dengan ruang-ruang komunal serta ruang publik yang memungkinkan terjadinya interaksi. Ruang-ruang komunal secara konseptual memang telah menjadi bagian dari kampus STISNU, tetapi perlu perencanaan dan perancangan untuk memantapkan keberadaannya, serta meningkatkan kualitasnya.

9.10 Program dan Indikator

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

Rencana	Program	Kegiatan	Indikator
Pengembangan Kualitas Sumberdaya Manusia dan Infrastruktur	(1) Peningkatan profesionalisme pegawai (tenaga kependidikan)	Mengikut-sertakan pegawai (tenaga kependidikan) dalam program pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang kerjanya	Jumlah Pegawai

	(2) Peningkatan kualifikasi/ profesionalisme dosen	1. Menugaskan dosen untuk melaksanakan studi lanjut, di dalam negeri maupun di luar negeri	Juml. dosen studi S2
		2. Mengikuti program	Juml. dosen studi S2 Sertifikat Pendidik
		3. Mendorong dosen untuk mengikuti pendidikan/ujian sertifikasi	Jumlah Dosen
		a. Sertifikasi Akuntan Publik b. Sertifikasi PSAK/IFRS c. Sertifikasi Akuntansi Syariah d. Sertifikasi Ekonomi Syariah e. Sertifikasi Perbankan Syariah f. Sertifikat Ahli Hukum	Jumlah Dosen
		4. Mendorong dosen untuk menjadi anggota organisasi/asosiasi profesi dan/atau keilmuan, di dalam negeri maupun luar negeri a. Anggota ISEI b. Anggota IAI c. Anggota IAPI d. Anggota AMI e. Anggota Asosiasi Profesi	Jumlah Dosen

		Mengalokasikan <i>homebase</i> dosen tetap:	Jumlah Dosen
		1. Program Studi S1 HK - Dosen berkualifikasi S1	Rasio Dosen : Mahasiswa
		2. Program Studi S1 HES - Dosen berkualifikasi S1 dan S2	Rasio Dosen : Mahasiswa
	(4) Penyediaan Prasarana dan Sarana Utama	1. Penyediaan Prasarana Utama: a. Ruang Kuliah b. Ruang Laboratorium c. Ruang Perpustakaan	Jumlah Kelas
		2. Penyediaan Sarana Utama:	
		a. Komputer - Ruang Kuliah - Laboratorium (selain Lab. Komputer) - Laboratorium Komputer - Laboratorium Bahasa - Ruang Praktek Pengadilan	Jumlah Komputer
		b. LCD Projector - Ruang Seminar - Ruang Kuliah - Laboratorium (selain Lab. Komputer) - Laboratorium Komputer - Laboratorium	Jumlah LCD Projector
		c. Sambungan Internet	Kapasitas <i>Bandwidth</i> (Gbps)

BAB
10
PENGEMBANGAN TATALAKSANA ORGANISASI
DAN MANAJEMEN

Sasaran strategis jangka panjang keenam yang ingin dicapai STISNU dalam kurun waktu 10 tahun ke depan (2015-2024) sebagaimana dinyatakan dalam Bab 4 adalah pengembangan tata laksana organisasi dan manajemen. Sasaran tersebut didasarkan pada fakta internal bahwa (a) keefektifan koordinasi, komunikasi, dan kerjasama antar unit satuan kerja di STISNU masih perlu ditingkatkan untuk menumbuhkan budaya akademik yang sehat, sinergis, serta pelayanan prima kepada masyarakat; dan (b) pola pikir (*mindset*) dan etos kerja tenaga pendidik dan kependidikan masih perlu dikembangkan secara kondusif untuk mengantisipasi perubahan lingkungan yang berkembang dinamis.

Dalam waktu 10 tahun ke depan (2015-2024) tatalaksana organisasi dan manajemen di STISNU harus mampu mendukung tercapainya visi dan misi STISNU sesuai rencana. Pendidikan di STISNU juga harus diselenggarakan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen mutu dengan struktur organisasi yang efisien, serta tata pamong yang lengkap dan fungsi-fungsi yang jelas dan rasional, di bawah kepemimpinan yang memegang teguh amanat sebagai agen pemberdayaan untuk seluruh lapisan masyarakat melalui pendidikan, dan bekerja secara terencana. Untuk itu diperlukan :

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

10.1 Struktur Organisasi Institusi

Beberapa tahun terakhir timbul pemikiran di kalangan manajemen (pimpinan) STISNU bahwa proses pendidikan di STISNU harus diselenggarakan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen mutu dengan struktur organisasi yang efisien, serta tata pamong yang lengkap dengan fungsi-fungsi yang jelas. Pemikiran-pemikiran tersebut terus berjalan dan mengerucut pada gagasan tentang perlunya melakukan perampingan struktur organisasi STISNU. Berdasarkan pemikiran tersebut, dipandang penting untuk melakukan perubahan organisasi STISNU yaitu : Istilah "Pembantu Ketua" diubah menjadi "Wakil Ketua". Istilah "wakil" memiliki makna yang lebih baik

dari kata "pembantu", walaupun secara organisasional memiliki kedudukan, tugas, dan fungsi yang sama. Wakil ketua, bukan merupakan "bawahan" ketua, tetapi seluruh kebijakan dan keputusan yang diambil oleh wakil ketua (sesuai dengan bidang masing-masing) merupakan representasi kebijakan dan keputusan ketua.

10.2 Anggaran Berbasis Kinerja

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

Agar efektifitas dan efisiensi penggunaan anggaran di lingkungan STISNU

dapat terwujud, dan setiap orang mendapatkan penghargaan sesuai dengan prestasi kerjanya, maka pengelolaan keuangan harus dilakukan dengan berbasis pada kinerja. Penyusunan anggaran berbasis kinerja dilakukan dengan memperhatikan-

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

Tujuan pengelolaan anggaran berbasis kinerja ini diantaranya adalah dalam

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

10.3 Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan

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

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

Pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel harus menjadi cita-cita seluruh insan STISNU. Untuk mewujudkan hal itu diperlukan adanya insan yang cerdas, berhati lembut, bertangan terampil, serta komitmen yang tinggi terhadap nilai-nilai kejujuran dan profesionalisme.

Dengan kata lain, diperlu-kan insan yang profesional, transparan, dan akuntabel serta mampu mengolah pikir, dzikir dan

ikhtiar. Dengan bahasa yang lebih filosofis, dapat dikatakan bahwa pendidikan mampu melahirkan manusia pendidik melalui tiga hal yakni olah pikir (olah akal), olah hati (olah rasa) dan olah raga (olah badan). Pengelolaan ketiga potensi tersebut menjadi penting dilakukan, terutama oleh para insan STISNU yang memiliki tanggung jawab moral tinggi dalam mempersiapkan generasi mendatang yang *kaffah* atau utuh.

Pertama, olah pikir atau olah akal adalah melakukan upaya maksimal dalam pembenahan dan pengayaan *mindset* yang positif semaksimal mungkin, dengan harapan dapat melahirkan manusia yang mampu berpikir positif untuk menghadapi permasalahan-permasalahan masyarakat. Dalam konteks membangun akuntabilitas pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan serta manajemen STISNU, maka sosok insan yang memiliki pengalaman dan kompetensi manajemen keuangan dan pengelolaan organisasi

merupakan hal yang tidak bisa ditawar lagi, karena daya dukung kompetensi yang mumpuni akan mendorong kelancaran dan akselerasi menuju manajemen yang profesional.

Kedua, olah hati atau olah rasa merupakan upaya sadar dan terencana yang dilakukan oleh insan STISNU dalam membangun dan menghidupkan potensi yang diberikan Tuhan Yang Mahaesa. Hati merupakan bagian yang paling esensial penentu awal yang muncul pada pribadi manusia dalam melakukan kegiatan selanjutnya. Dalam konteks membangun akuntabilitas pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan serta manajemen STISNU, insan yang memiliki komitmen terhadap kekuatan hati menjadi hal yang tidak kalah pentingnya, dan layaknya kekuatan hati koheren dengan kekuatan kompetensi. Dengan kata lain, akal dan hati terintegrasi, sehingga proses menuju akuntabilitas pengelolaan dan pertanggungjawaban keuangan bisa terwujud dan terpelihara.

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

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

10.4 Pengembangan *Standard Operating Procedures*

Dalam kurun waktu 10 tahun ke depan (2015-2024), pengembangan *standard operating procedures (SOP)* di STISNU merupakan sebuah kebutuhan yang cukup penting, karena dengan SOP tersebut STISNU dapat memastikan bahwa suatu aktivitas bisa berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pendokumentasian SOP diperlukan untuk menghasilkan sistem penjaminan mutu dan prosedur pelaksanaan kegiatan yang konsisten dan mempertahankan *quality control* serta menjaga agar setiap aktivitas tetap berjalan pada *track*-nya.

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

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

10.5 Optimalisasi Peran

UPM

Dalam rangka melaksanakan misi untuk mencapai visi STISNU sebagai perguruan tinggi bertaraf nasional dan internasional pada tahun 2024, peran Unit Penjaminan Mutu (UPM) dalam pengelolaan institusi dan program studi harus dioptimalkan.

Sasaran

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

Sasaran dari kegiatan penjaminan mutu pada bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat adalah tahap masukan, proses, hasil, dan dampak. Sasaran dalam pendidikan meliputi seleksi dan kualitas calon mahasiswa, kurikulum, sarana dan prasarana, dosen dan tenaga penunjang, proses perkuliahan dan penilaian, kompetensi lulusan, alumni dan *stakeholder* serta manajemen akademik. Sasaran dalam bidang penelitian dan pengabdian 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 PPM dalam menerapkan sistem Penjaminan Mutu harus mengantisipasi isu yang meliputi (1) peningkatan daya saing; (2) kepemimpinan dan tata kelola yang baik; (3) optimalisasi fungsi sistem; dan (4) pencapaian standar global. Sasaran dari program penjaminan mutu melingkupi bidang tri dharma perguruan tinggi (pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat), sumberdaya 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 (*benchmarking*) tingkat sekolah tinggikan program studi. Dengan penetapan *benchmarking* ini maka implementasi penjaminan mutu ditetapkan dengan suatu siklus kegiatan penjaminan mutu yaitu mulai dari penetapan standar, pelaksanaan monitoring, evaluasi diri, audit internal, rumusan koreksi, peningkatan mutu dan penetapan standar baru.

10.6 Tahapan Program Penjaminan Mutu

Pelaksanaan program penjaminan mutu oleh UPM perlu direncanakan dengan baik, sehingga tahapan-tahapan pencapaian mutu menjadi jelas. Dalam melaksanakan seluruh rangkaian program kegiatan suatu siklus penjaminan mutu harus berdasar pada kondisi riil yang telah dicapai STISNU dalam bidang pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan fungsi layanan akademik. Tahapan (periodisasi) penjaminan mutu institusi maupun program studi di lingkungan STISNU sebagai suatu siklus dalam kurun waktu 10 tahun ke depan (2015-2024) adalah sebagai berikut:

a. Periode Refleksi dan Konsolidasi (2015 – 2024)

Periode ini merupakan periode pelaksanaan sistem penjaminan mutu yang hasilnya bermanfaat sebagai refleksi tentang capaian keberhasilan dari sistem

penjaminan mutu. Periode ini juga merupakan periode konsolidasi, dengan tujuan untuk memantapkan struktur dan personalia pelaksana, penyusunan program, menyusun dan menetapkan dokumen akademik, dokumen mutu, standar dan sosialisasi di tingkat institusi dan program studi. Pada tahap ini mulai dilaksanakan secara bertahap implementasi siklus penjaminan mutu yang telah diperbaiki.

b. Periode Integrasi dan Mandiri (2015 -2019)

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

c. Periode Internasionalisasi (2019 – 2024)

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

10.7 Program dan Indikator

Untuk mewujudkan pengembangan tatakelola organisasi dan manajemen 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
Tatan Laksana Organisasi dan Manajemen	(1) Perubahan Struktur Organisasi STISUA	Pengkoordinasian fungsi Program Studi , dan PPAk secara langsung oleh Wakil Ketua I, II dan III.	Efisiensi/Efektivitas Pengawasan dan Pengendalian
	(2) Meningkatkan Peran Pusat Penjaminan Mutu (P2M) dalam	1. <i>Me-review</i> dan menyempurnakan SOP secara berkelanjutan	Keandalan dan Relevansi SOP

	Pengelolaan Institusi dan Program Studi		
		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	Menetapkan mekanisme penyusunan program kerja dan penganggaran terpadu, dengan fokus pada pengembang an institusi.	Sistem Penganggar an Terpadu
	4) Meningkatkan ketertiban dalam program kerja dan penggunaan anggaran	Melakukan monitoring	
		a. Pelaksanaan	Ketertiban Pelaksanaan
		b. Pengajuan dana kegiatan	Ketertiban Waktu
		c. Penggunaan	Ketertiban Penggunaan
		d. Pertanggungjawab an	Ketertiban Pelaporan

BAB

11

PENGEMBANGAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN

Sasaran strategis jangka panjang ketujuh yang ingin dicapai STISNU dalam kurun waktu 10 tahun ke depan (2015-2024) sebagaimana dinyatakan dalam Bab 4 adalah pengembangan sistem informasi manajemen. Sasaran tersebut didasarkan pada fakta internal bahwa: (a) pimpinan unit satuan kerja di lingkungan STISNU belum secara optimal memanfaatkan sistem dan teknologi informasi dalam perencanaan dan pengendalian kegiatan masing-masing unit satuan kerja, sehingga keberadaan sistem dan teknologi informasi tersebut belum memberikan manfaat secara optimal dan sinergis bagi pengelolaan STISNU; dan (b) pemanfaatan *website* STISNU oleh dosen sebagai media pembelajaran interaktif dengan mahasiswa masih perlu ditingkatkan.

Dalam waktu 10 tahun ke depan (2015-2024) sistem informasi manajemen di STISNU harus mampu mendukung tercapainya visi dan misi STISNU sesuai rencana. Oleh karena itu, sistem informasi manajemen yang digunakan harus andal serta mampu menjamin terpenuhinya kebutuhan pengguna, terkait dengan kemudahan akses dan relevansi yang tinggi dari informasi yang dihasilkan dalam pemanfaatannya. Dalam penyelenggaraan proses pembelajaran, sistem informasi dan fasilitas yang sangat diperlukan oleh STISNU mencakup fasilitas: (1) komputer yang terhubung dengan jaringan luas/internet; (2) *software* berlisensi dengan jumlah yang memadai; (3) fasilitas *e-learning*; dan (3) fasilitas akses *online* ke koleksi perpustakaan

11.1 Komputer dengan Jaringan Internet

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

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

Setiap ruang kelas dan ruang kerja dosen telah dilengkapi dengan *Personal Computer* (PC) untuk mendukung proses pembelajaran dan bimbingan yang terhubung dengan jaringan *wifi* atau kabel UTP. Seluruh laboratorium juga dilengkapi komputer yang terhubung dengan jaringan internet, sehingga memudahkan kegiatan praktikum mahasiswa yang memerlukan akses internet. Meskipun demikian, personal computer pada setiap ruang tersebut perlu diperbarui atau diganti secara berkala mengikuti perkembangan teknologi.

Untuk mendukung proses pembelajaran, STISNU menyediakan 4 akses *wifi* terbuka (*hotspot*) yang dapat dimanfaatkan oleh mahasiswa pada setiap sudut kampus. Akses *hotspot* diamankan dengan otentifikasi kode keamanan jaringan. *Area hotspot* telah dimanfaatkan oleh semua mahasiswa STISNU.

11.2 Software Berlisensi

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

Software berlisensi berdasarkan *Microsoft Campus License Agree-ment* yang disediakan STISNU untuk mendukung proses pembe-lajaran adalah sebagai berikut:

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

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

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

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

Untuk mendukung *e-learning*, STISNU juga menyediakan fasili-tas *digital*

library (digilib), *e-journal* dan *repository*. *Digilib* merupa-kan *e-library*, yaitu sistem untuk menampung koleksi *digital library*, khususnya skripsi lengkap,

tesis, dan disertasi yang dapat diakses secara internal di Perpustakaan STISNU. *Repository* me-

rupakan suatu media yang menampung hasil penelitian dan karya ilmiah lainnya dalam bentuk *digital*, menggunakan *software e-prints* yang bersifat *open source*. Pada saat ini, *e-library* dan *repository* di STISNU masih dalam tahap pengembangan.

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

11.4 Sistem Informasi Akademik, Keuangan, dan Personil

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

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

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

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

Sistem informasi tersebut masih harus dikembangkan dalam kurun waktu 10 tahun ke depan (2015-2024).

11.5 Sistem Informasi Pengelolaan Prasarana dan Sarana

Sistem informasi pengelolaan aset (sarana dan prasarana) berbasis teknologi informasi dengan jaringan luas (*wide area network*) masih perlu dikembangkan dalam waktu 10 tahun ke depan. Pengelolaan aset berbasis teknologi informasi tersebut perlu didisain dengan tujuan agar pengelolaan prasarana dan sarana yang dimiliki oleh STISNU dapat dilakukan secara transparan, menghasilkan informasi aset secara akurat, dan memenuhi informasi aset dengan cepat. Sistem informasi aset dengan jaringan luas mempermudah STISNU dalam proses perencanaan serta pengendalian prasarana dan sarana.

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

11.6 Pengambilan Keputusan Berbasis Teknologi Informasi

Informasi pendukung pengambilan keputusan (yang disebut sebagai sistem informasi eksekutif) akan dikembangkan dalam waktu 10 tahun ke depan. Saat ini, sistem pendukung pengambilan keputusan di STISNU yang berbasis teknologi informasi berada dalam modul monitoring yang merupakan bagian bagian tidak terpisahkan dengan sistem informasi akademik.

Modul monitoring telah menghasilkan informasi akademik yang dibutuhkan

oleh pimpinan dalam melakukan monitoring dan pengambilan keputusan di bidang akademik, misalnya monitoring perkuliahan, monitoring kapasitas kelas, monitoring kemajuan studi mahasiswa, monitoring status pembayaran mahasiswa. Sistem informasi ini akan dikembangkan menjadi aplikasi yang mampu menyajikan informasi untuk menunjang proses pengambilan keputusan bagi pimpinan berkaitan dengan seluruh aktivitas yang dilaksanakan di lingkungan STISNU. Informasi yang disajikan merupakan hasil konsolidasi data yang bersumber dari seluruh sistem informasi yang terintegrasi di dalamnya. Informasi disajikan dalam berbagai format, baik dalam bentuk tabel, grafik, rasio dan indikator lainnya.

Di samping berbasis teknologi informasi, unsur manajemen STISNU pada

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

Dalam rapat pimpinan dan rapat koordinasi dibahas berbagai permasalahan

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

11.7 Jaringan Lokal dan Nirkabel

Jaringan lokal kampus STISNU telah terhubung dalam suatu *Local Area Network (LAN)*. Komputer pada setiap unit satuan kerja (USK) telah masuk dalam LAN sehingga antar USK dapat berkomunikasi secara internal melalui LAN tersebut.

LAN telah memberi kemudahan bagi USK untuk berbagai (*sharing*) data dan informasi dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Jaringan internet di dalam lingkungan kampus STISNU terkoneksi melalui

kabel atau nirkabel (*wifi*). Pada saat ini telah tersedia 22 unit *wifi* yang telah terpasang secara merata di lingkungan STISNU dan dimanfaatkan oleh seluruh sivitas akademika.

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

Modul *SMS Gateway* adalah *software* aplikasi untuk mengirimkan SMS secara

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

11.8 Tindakan Preventif

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

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

11.9 Program dan Indikator

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

Rencana	Program	Kegiatan	Indikator
Pengembangan Sistem Informasi Manajemen	(1) Meningkatkan aksesibilitas informasi manajemen dan Program Studi	(1) Meningkatkan aksesibilitas data pada jaringan lokal (LAN): a. Keuangan b. Aset/ Inventaris c.	Aksesibilitas LAN
		Meningkatkan aksesibilitas data pada jaringan luas (WAN): a. Mahasiswa b. Kartu Rencana Studi (KRS) c. Jadwal mata kuliah d. Nilai mata kuliah e. Transkrip akademik f. Lulusan g. Dosen h. Pegawai i. Keuangan j.	Aksesibilitas WAN
	(2) Menyempurnakan sistem informasi alumni	(3) Merevisi sistem basis data (database) alumni	Keandalan <i>database</i>
		(4) Merancang sistem penelusuran (tracing) alumni berbasis web	Ketertelusuran alumni

BAB 12 PENGEMBANGAN KERJASAMA, ALIANSI STRATEGIS, DAN JEJARING

Sasaran strategis jangka panjang kedelapan yang ingin dicapai STISNU dalam kurun waktu 10 tahun ke depan (2015-2024) sebagaimana dinyatakan dalam Bab 4 adalah pengembangan kerjasama, aliansi strategis, dan jejaring (*network*). Sasaran tersebut didasarkan pada fakta internal bahwa program kerjasama, aliansi strategis, dan pengembangan jejaring oleh STISNU relatif rendah, dan karenanya, masih perlu ditingkatkan.

Dalam waktu 10 tahun ke depan (2015-2024) pengembangan kerjasama, aliansi strategis, dan jejaring harus mampu mendukung tercapainya visi dan misi STISNU sesuai rencana. Oleh karena itu, upaya pengembangan yang perlu dilakukan adalah: (a) meningkatkan kerja sama (sinergi) antar perguruan tinggi; dan (b) meningkatkan kerja sama dan jejaring kerja antara STISNU dengan pemerintah daerah, dunia usaha, kalangan industri dan lembaga lain baik di dalam maupun luar negeri untuk kegiatan tridharma perguruan tinggi.

12.1 Kerjasama Institusi

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

Tujuan, Sifat dan Prinsip Kerjasama

- (1) Tujuan kerjasama yang dilakukan STISNU adalah untuk:
 - a. Meningkatkan pengelolaan potensi, kualitas akademik dan profesionalitas sumberdaya manusia di lingkungan STISNU;
 - 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 STISNU kepada pihak lain sebagai mitra dalam pelaksanaan teridharma perguruan tinggi.
- (2) Kerjasama yang dilakukan oleh STISNU bersifat:
 - a. Melembaga;
 - b. Berkala dan berkelanjutan;
 - c. Berbasis indikator kinerja, efektif dan efisien; dan
 - d. Dapat dipertanggungjawabkan secara internal dan eksternal.
- (3) Kegiatan kerjasama yang dilakukan oleh STISNU didasarkan pada prinsip-prinsip:
 - a. Profesionalisme;

- b. Transparansi;
- c. Kebermanfaatan; dan
- d. Saling menguntungkan.

Bentuk, Ruang Lingkup dan Jenis Kerjasama

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

Pembiayaan Kerjasama

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

12.2 Pengembangan Jejaring

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

Jejaring tersebut masih harus dikembangkan dalam kurun waktu 10 tahun ke

depan, dengan memenuhi prinsip-prinsip berikut:

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

12.3 Program dan Indikator

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

Rencana Pengembangan	Program	Kegiatan	Indikator
	(1) Meningkatkan kerja sama (sinergi) antar perguruan tinggi.	Mengembangkan kerjasama tridharma perguruan tinggi dengan: a. Perguruan Tinggi DN b. Perguruan Tinggi LN	Jumlah PT-DN Jumlah PT-LN
	(2) Meningkatkan kerja sama (sinergi) dengan institusi/ lembaga non perguruan tinggi.	Mengembangkan kerjasama/kemitraan bidang tridharma perguruan tinggi dengan: a. Institusi/Lembaga Pemerintah b. Badan Usaha Milik Negara c. Badan Usaha Swasta d. Lembaga Swadaya Masyarakat e. Organisasi Profesi	Jumlah Lemb. Pemerintah Jumlah BUMN Jumlah BUMS Jumlah LSM Jumlah Org. Profesi

BAB
13
PENGEMBANGAN KEGIATAN
KEMAHASISWAAN DAN ALUMNI

Sasaran strategis jangka panjang kesembilan yang ingin dicapai STISNU dalam kurun waktu 10 tahun ke depan (2015-2024) sebagaimana dinyatakan dalam Bab 4 adalah pengembangan kegiatan kemahasiswaan dan alumni. Sasaran tersebut didasarkan pada fakta internal bahwa:

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

Dalam waktu 10 tahun ke depan (2015-2024) pengembangan kegiatan kemahasiswaan dan alumni STISNU harus mampu mendukung tercapainya visi dan misi STISNU. Untuk itu diperlukan (a) program pembinaan kegiatan kemahasiswaan yang terfokus dan (b) program pengelolaan alumni yang efektif. Kedua program tersebut dilaksanakan dalam kerangka pengembangan STISNU sebagai institusi pendidikan.

13.1 Prinsip Pembinaan Mahasiswa

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

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

13.2 Arah dan Fokus Pengembangan Kegiatan Mahasiswa

Dalam waktu 10 tahun ke depan (2015-2024), program pengembangan mahasiswa di STISNU diarahkan dan difokuskan pada peningkatan penalaran ilmiah, minat, bakat, dan kesejahteraan mahasiswa. Tujuan program ini adalah untuk memenuhi kebutuhan pribadi mahasiswa yang secara langsung berdampak pada terciptanya lingkungan akademik yang kondusif bagi pendidikan, melalui:

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

internasional, serta meningkatkan motivasi mahasiswa untuk mengikuti kegiatan tingkat nasional maupun internasional secara selektif, bermutu dan berkesinambungan.

Sebagai institusi pendidikan, STISNU terikat pada satu tujuan yaitu menjadi

perguruan tinggi yang sehat, sehingga mampu berkontribusi pada daya saing bangsa. Sehubungan dengan itu, STISNU Surabaya memegang peranan penting dalam mengembangkan mahasiswa sebagai aset bangsa. Pengembangan yang dimaksudkan mencakup:

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

Untuk mencapai pengembangan kemahasiswaan seperti yang dimaksud di

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

Pengembangan kemahasiswaan di STISNU 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 STISNU

harus mencakup pengembangan organisasi mahasiswa yang sehat, serta pembinaan mahasiswa agar menjadi sumber daya manusia yang berkualitas.

13.3 Strategi dan Fasilitas Pengembangan

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

- (1) Menyelenggarakan kegiatan ilmiah yang bersifat ekstra-kurikuler dalam bentuk pertemuan ilmiah, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.
- (2) Menyelenggarakan kegiatan yang berkenaan dengan bakat dan kegemaran baik berupa kesenian, olah raga, minat dan bakat serta unit kegiatan lain yang menunjang prestasi serta pembentukan kepribadian.
- (3) Menyelenggarakan pelayanan untuk membantu terpenuhinya kesejahteraan mahasiswa.
- (4) Menyelenggarakan latihan-latihan pengkaderan yang dilandasi dengan rasa tanggungjawab dan pembinaan kepada peserta 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 melanggar peraturan yang berlaku di STISNU.

Dalam rangka mendukung penyelenggaraan pembinaan mahasiswa STISNU,

harus tersedia fasilitas yang memadai dan selalu ditingkatkan secara bertahap sesuai dengan tingkat kemampuan yang ada, meliputi:

(1) Pembina

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

(2) Sarana

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

(3) Dana

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

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

Bidang Kelembagaan

Pengembangan kemahasiswaan pada aspek kelembagaan mencakup:

- a. Memantapkan lembaga kemahasiswaan
- b. Penyediaan prasarana dan sarana organisasi yang memadai.
- c. Memberikan kesempatan kepada mahasiswa yang mempunyai jiwa kepemimpinan untuk memimpin organisasi kemahasiswaan sesuai dengan arah dan sasaran pengembangan kemahasiswaan.
- d. Penyediaan dana yang memadai untuk kegiatan organisasi mahasiswa
- e. Peningkatan hubungan dan kerjasama antara pejabat bidang kemahasiswaan dengan pejabat bidang lainnya di dalam dan di luar kampus. Pembuatan program dan perencanaan kerja dan keuangan organisasi kemahasiswaan yang menfokuskan pada arah dan sasaran pengembangan kemahasiswaan yang meliputi: Kewirausahaan; Diklat Kepemimpinan; Latihan Ke-terampilan Manajemen Mahasiswa; Program Kreativitas Mahasiswa Tingkat Nasional di bidang: Artikel Ilmiah, Gagasan Tertulis, Penelitian dan Kewirausahaan.
- f. Peningkatan peran bagian organisasi yang menangani LKMM, magang, *cooperative study*, dan lain-lain.
- g. Peningkatan kerjasama dengan lembaga penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (LP2M) untuk menangani pembinaan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh mahasiswa.
- h. Peningkatan kerjasama dengan lembaga/pusat studi yang ada di lingkungan
STISNU, seperti pusat pengembangan manajemen bisnis, pusat studi sektor publik, pusat studi ekonomi pedesaan, pusat studi ketenagakerjaan, pusat studi perpajakan, pusat studi akuntansi keuangan, dan lain-lain, untuk bersama-sama menangani pembinaan mahasiswa pada bidang minat masing-masing.
- i. Peningkatan kerjasama 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 dibidang 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

13.5 Peran Alumni

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

Satu hal yang disadari oleh STISNU adalah bahwa semua mahasiswa yang

telah menyelesaikan proses pendidikan di STISNU

pada akhirnya akan menjadi alumni. Salah satu indikator keberhasilan proses pendidikan STISNU dapat dilihat dari keberhasilan alumni dalam menjalankan peran mereka di masyarakat. Ada beberapa peran alumni yang dapat diaktualisasikan untuk melaksanakan misi dan mewujudkan visi STISNU, antara lain:

- (1) Alumni dapat berperan sebagai katalis dengan memberikan berbagai masukan

kritis dan membangun kepada almamater. Dalam hal ini, alumni memiliki posisi tawar yang unik dan strategis karena meskipun mereka tidak lagi merupakan bagian aktif dalam proses pendidikan di STISNU, namun pengalaman mereka selama menjadi mahasiswa dan ikatan batin serta rasa memiliki mereka yang kuat terhadap alma-mater dapat menghasilkan dan menawarkan berbagai konsep, ide, pemikiran, masukan dan kritik membangun yang hanya bisa diberikan oleh orang-orang yang berada di posisi mereka.

- (2) Alumni berprestasi dan memiliki kompetensi dapat berperan penting dalam membangun opini publik tentang STISNU untuk menarik minat calon

mahasiswa baru. Disa-dari atau tidak, alumni merupakan salah satu acuan utama yang mendasari keputusan para orang tua dan calon mahasiswa dalam menentukan pilihan perguruan tinggi.

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

(3) Sebagai produk utama dari proses pendidikan, alumni juga diharapkan mampu

mengembangkan jejaring (*network*) dan membangun pencitraan STISNU di luar kampus. Pengembangan jejaring oleh alumni merupakan potensi strategis untuk membuka berbagai peluang dan meningkatkan daya saing STISNU karena manfaatnya yang akan berdampak secara langsung pada mahasiswa dan sesama alumni.

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

(4) Keberadaan alumni di berbagai bidang usaha, lapangan pekerjaan dan institusi

pendidikan yang lebih tinggi dapat memberikan gambaran dan inspirasi kepada para mahasiswa STISNU yang sudah ada, sehingga dapat memotivasi mereka dalam menentukan prioritas dan cita-cita ke depan.

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

13.6 Penelusuran Alumni

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

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

13.7 Program dan Indikator

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

Rencana	Program	Kegiatan	Indikator
Pengembangan Kemahasiswaan dan Alumni	(1) Perluasan dan Pemerataan Akses Beasiswa	Meningkatkan jumlah mahasiswa penerima beasiswa:	
		a. Sumber eksternal	
		- Beasiswa PPA	Jumlah Mahasiswa
		- Beasiswa BBM	Jumlah Mahasiswa
		b. Sumber internal (Perpendiknas)	
		- Beasiswa Pengembangan Prestasi	Jumlah Mahasiswa
		- Beasiswa Keluarga Kurang Manpu	Jumlah Mahasiswa
	(2) Pengembangan Prestasi	Meningkatkan jumlah penerima dana hibah PKM:	Jumlah Mahasiswa

	Mahasiswa (Ko-Kurikuler)	a. PKM - Kewirausahaan	Jumlah Mahasiswa
		b. PKM – Gagasan Tertulis	Jumlah Mahasiswa
		c. PKM – Artikel Ilmiah	Jumlah Mahasiswa
		d. PKM – Penelitian	Jumlah Mahasiswa
	(3) Pengembangan Prestasi Mahasiswa (Ekstra Kurikuler)	Seleksi penerimaan mahasiswa baru berbasis prestasi non- akademik:	
		a. Prestasi olahraga	Jumlah Mahasiswa
		b. Prestasi seni	Jumlah Mahasiswa
	(4) Pengembangan Jejaring Alumni	1. Penyempurnaan <i>database</i> alumni	Pemutakhirandat <i>abase</i>
		2. Penelusuran <i>(tracing)</i> alumni Secara bertahap	Jumlah alumni
	Pembinaan Mahasiswa dan Alumni yang terfokus pada pengembangan STISNU	Me-Review Buku Pedoman Pembinaan Mahasiswa dan Alumni	Revisi Buku Pedoman Pembinaan Mahasiswa dan Alumni

BAB
14
PENUTUP

Rencana Induk Pengembangan (RIP) Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Nahdlatul Ulama (STISNU) Nusantara Tangerang Pidie Jaya Tahun 2015- 2024 merupakan acuan bagi pengembangan dan arah dari seluruh kegiatan sivitas akademika. Dengan Rip ini diharapkan seluruh unsur pimpinan unit satuan kerja di lingkungan STISNU dapat menentukan langkah dan kebijakan-kebijakan untuk mencapai tujuan sehingga semua kegiatan yang ada di lingkungan STISNU akan lebih terarah.

Dalam Renip ini telah disajikan visi, misi, tujuan, dan sasaran STISNU dalam menghadapi tantangan masa depan sesuai dengan tugas yang diemban sebagai lembaga pendidikan. Rip ini disusun untuk jangka waktu 10 tahun, dan dalam pelaksanaannya akan didukung dan dilengkapi dengan Rencana Strategis (Renstra) 5 tahunan serta Rencana Operasional (Renop) tahunan yang dijabarkan ke dalam dokumen Program Kerja dan Penganggaran. Selain itu, butir-butir program dan kegiatan pengembangan yang merupakan bagian utama dari Rip ini perlu dijabarkan dalam pedoman teknis dan disosialisasikan kepada seluruh sivitas akademika dan pimpinan unit satuan kerja agar implementasinya secara operasional dihayati dan didukung oleh sivitas akademika.

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