



RENSTRA

UNIVERSITAS VETERAN BANGUN NUSANTARA
TAHUN 2018-2022

*Unggul, Berkarakter,
Mandiri, dan Memiliki
Nilai Kejuangan*



SURAT KEPUTUSAN
Nomor : 027/A/SK/C.3/Univet.Btr/I/2018

Tentang
RENCANA STRATEGIS
UNIVERSITAS VETERAN BANGUN NUSANTARA SUKOHARJO
TAHUN 2018 - 2022

Rektor Universitas Veteran Bangun Nusantara Sukoharjo,

- Menimbang** : a. Bahwa Rencana Strategis (*Strategic Plan*) merupakan rencana langkah demi langkah yang setelah lengkap pada akhirnya akan mengarahkan institusi dalam mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan;
b. Bahwa perguruan tinggi bertugas menyusun rencana pengembangan jangka panjang dua puluh lima (25) tahun, rencana pengembangan jangka menengah atau rencana strategis lima (5) tahun, dan rencana kerja tahunan;
c. Bahwa Universitas Veteran Bangun Nusantara Sukoharjo sebagai lembaga pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat wajib memiliki rencana strategis sebagai acuan dalam kegiatan operasional lima tahun kedepan;
d. Bahwa rencana strategis sebagai acuan pelaksanaan kegiatan Tridarma perlu dituangkan dalam Surat Keputusan Rektor.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor : 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi;
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 66 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan pemerintah Nomor : 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan;
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor : 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi, Pasal 28, 31, 33;
4. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor : 13 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Tahun 2015-2019;
5. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor : 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SNDikti);
6. Keputusan sidang Senat Universitas Veteran Bangun Nusantara tanggal 10 September 2018 tentang persetujuan terhadap draft Rencana Strategis Universitas Veteran Bangun Nusantara Sukoharjo Tahun 2018 - 2022;
7. Statuta Universitas Veteran Bangun Nusantara Sukoharjo Tahun 2013.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** :
Pertama : Rencana Strategis Universitas Veteran Bangun Nusantara Sukoharjo Tahun 2018 - 2022.
Kedua : Rencana Strategis Universitas sebagai acuan penyusunan rencana strategis unit-unit kerja di bawah universitas.
Ketiga : Rencana Strategis Universitas ini berlaku sejak ditetapkan.
Keempat : Terhadap Rencana Strategis akan dilakukan peninjauan kembali pada waktu tertentu sesuai dinamika kelembagaan yang terjadi.

Ditetapkan di : Sukoharjo
pada tanggal : 8 Januari 2018



Pro. Dr. Ali Mursyid WM., M.P.
NIP. 196312241994041132

Tembusan Yth. :

1. Ketua Umum YPPP Veteran Sukoharjo
2. WR I, WR II, dan WR III
3. Dekan dan Direktur Program Pascasarjana
4. Ketua Program Studi
5. Arsip

PENGANTAR

Syukur alhamdulillah kami panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkah rahmat dan hidayahnya, penyusunan Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Universitas Veteran Bangun Nusantara Sukoharjo 2018-2022 telah selesai disusun.

Dokumen Rencana Strategis (Renstra) ini disusun sebagai upaya untuk mewujudkan perencanaan program pengembangan yang berkualitas dan mengarah sesuai dengan Visi, Misi dan Tujuan yang telah ditetapkan di dalam Statuta dan Rencana Induk Pengembangan (RIP) Universitas. Tersusunnya dokumen Renstra sebagai upaya untuk acuan referensi dan penyesuaian untuk renstra fakultas dan program studi serta unit-unit kerja yang ada di lingkungan Universitas Veteran Bangun Nusantara. Hal ini mutlak diperlukan untuk sebuah lembaga pendidikan tinggi dalam rangka menjamin terlaksananya misi, tercapainya tujuan, dan terwujudnya visi secara berkelanjutan. Renstra yang jelas, realistik dan visioner pada setiap unit kerja sangat diperlukan dalam rangka penjaminan mutu internal dan eksternal program studi maupun perguruan tinggi melalui akreditasi (APS dan APT).

Berbagai latar belakang potensi dan kondisi internal dan eksternal disusun dalam dokumen Renstra 2018-2022 yang meliputi rumusan kebijakan pengembangan selama 5 tahun ke depan yang dijabarkan melalui tahap-tahap pengembangan pada rencana operasional (RENOP) sebagai rencana program tahunan.

Buku Rencana Strategis (Renstra) Universitas Veteran Bangun Nusantara 2018-2022 menjadi pedoman dalam menyusun program tahunan yang secara menyeluruh di laksanakan oleh setiap unit kerja di setiap tahun.

Sukoharjo, Sepetember 2018

Rektor,



Prof. Dr. Ir. Ali Mursyid WM,MP

NIP 1964122419940411

DAFTAR ISI

| | |
|---------------------------|------|
| Halaman Sampul | i |
| SK Rektor | ii |
| Pengantar Rektor..... | iii |
| Daftar Isi | iv |
| Daftar Tabel..... | vi |
| Daftar Gambar | vii |
| Ringkasan Eksekutif | viii |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|------------------------------|----|
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Landasan Yuridis | 4 |
| C. Landasan Filosofi | 6 |
| D. Landasan Ilmiah | 8 |
| E. Landasan Sejarah | 9 |
| F. Tuntutan Masa Depan | 12 |

BAB II KONDISI UMUM UNIVET BANTARA

| | |
|---|----|
| A. Kondisi Internal dan Kondisis Eksternal Univet Bantara | 23 |
| B. Analisis SWOT untuk Kondisi Internal dan Eksternal | 25 |
| C. Isu-isu Strategis | 33 |
| D. Rencana Induk Pengembangan Tahun 2013-2032 | 35 |

BAB III VISI, MISI, TUJUAN, DAN KEBIJAKAN UNIVET BANTARA

| | |
|--|----|
| A. Dasar Penyusunan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran | 38 |
| B. Visi | 39 |
| C. Pernyataan Misi | 39 |
| D. Pernyataan Tujuan | 40 |

BAB IV SASARAN STRATEGIS DAN SASARAN PROGRAM

| | |
|---|----|
| A. Bidang-bidang Sasaran Strategis | 41 |
| B. Target Capaian Sasaran Strategis 2018-2022 | 42 |

BAB V KINERJA UTAMA DAN INDIKATOR SASARAN PROGRAM

| | |
|--|----|
| A. Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran | 45 |
| B. Kinerja Utama dan Indikator Capaian | 46 |

BAB VI KERANGKA IMPLEMENTASI RENSTRA

| | |
|--|----|
| A. Mekanisme Sosialisasi | 51 |
| B. Sumber Daya | 51 |
| C. Koordinasi | 52 |
| D. Tata Kelola | 53 |
| E. Sistem Informasi | 55 |
| F. Sistem Penjaminan dan Pengendalian Mutu | 56 |
| G. Komitmen Manajemen Puncak..... | 57 |
| H. Sistem Implementasi Kegiatan | 57 |

BAB VII SISTEM MONITORING DAN EVALUASI RENSTRA

| | |
|--|----|
| A. Tujuan Monev | 59 |
| B. Ruang Lingkup | 59 |
| C. Penanggungjawab dan Pelaksana | 61 |
| D. Instrumen Monev | 61 |
| E. Periode | 63 |
| F. Standar Mutu Sistem Monev | 63 |

BAB VIII PENUTUP

DAFTAR REFERENSI

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1. Analisis SWOT untuk Kondisi Internal dan Eksternal | 25 |
| Tabel 2. Sasaran Strategis dan Sasaran Program Univet Bantara..... | 41 |
| Tabel 3. Target Capaian Sasaran Strategis Bidang Kelembagaan dan Pendidikan | 42 |
| Tabel 4. Target Capaian Sasaran Strategis Bidang Penelitian | 43 |
| Tabel 5. Target Capaian Strategis Bidang Pengabdian kepada Masyarakat | 44 |
| Tabel 6. Target Capaian Sasaran Strategis Bidang Kerjasama | 44 |
| Tabel 7. Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran | 45 |
| Tabel 8. Kinerja Utama dan Indikator Capaian Sasaran Program | 47 |
| Tabel 9. Uraian Tugas Masing-Masing Unsur Pelaksana Renstra | 54 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 1. Pentahapan Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005/2025 (UU17/2007) | 14 |
| Gambar 2. Pemetaan Enam Koridor Ekonomi | 15 |
| Gambar 3. Ekspektasi Masyarakat terhadap Peran Perguruan Tinggi | 21 |
| Gambar 4. Kerangka Pengembangan | 22 |
| Gambar 5. Milestone Sasaran Rencana Induk Pengembangan (RIP) | 35 |

RINGKASAN EKSEKUTIF

Universitas Veteran Bangun Nusantara (Univet Bantara) Sukoharjo sebagai lembaga pendidikan tinggi merupakan hasil transisi dari Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan (IKIP) pada tahun 1993. Perubahan tersebut memacu pengelola lembaga ini untuk lebih konsisten dan berkelanjutan menempatkan pendidikan sebagai kiprah utama dalam melaksanakan pengabdian kepada bangsa dan negara. Dalam menjalankan kiprahnya tersebut, Univet Bantara senantiasa berupaya untuk aktif melakukan perubahan secara internal dan responsif terhadap faktor-faktor eksternal yang direfleksikan dalam perencanaan berkelanjutan baik yang bersifat strategis maupun operasional sesuai peraturan dasar pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan yang termaktub dalam Statuta Tahun 2017 yang menyatakan bahwa **visi Univet Bantara yaitu terwujudnya Universitas yang unggul, berkarakter, mandiri dan memiliki nilai kejuangan.**

Perumusan kebijakan dalam bentuk Renstra Univet Bantara Sukoharjo 2018-2022 ini merupakan kelanjutan dan penguatan dari Renstra tahun 2013-2017 yang telah diupayakan pencapaiannya semaksimal mungkin. Hal ini sesuai dengan misi utama lembaga pendidikan tinggi yaitu melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi serta dalam rangka mendorong penguatan mutu akademik, pengembangan riset dan hilirisasinya, penguatan SDM, sarana prasarana, maupun kegiatan penunjang lainnya dalam lima tahun ke depan.

Rencana strategis Univet Bantara Sukoharjo tahun 2018 – 2022 ini dimaksudkan sebagai petunjuk arah bagi pengembangan penyelenggaraan pendidikan yang berorientasi pada keunggulan, personalitas yang berkarakter, mandiri, dan memiliki nilai kejuangan, pengembangan dan penyebarluasan hasil riset unggulan bidang keilmuan untuk menaikkan peringkat Perguruan Tinggi, penyelenggaraan dan pengembangan pengabdian kepada masyarakat, penyelenggaraan dan pengembangan pembinaan kemahasiswaan dan alumni, pengembangan kapasitas sumber daya manusia (SDM), sarana prasarana, teknologi, finansial, serta pengembangan tata kelola universitas yang sehat dan akuntabel.

Secara berturut-turut Rencana Strategis ini tersusun dalam delapan (8) bagian utama dengan ringkasan isi masing-masing sebagai berikut.

Bab 1. Rencana Strategis Univet Bantara disusun secara komprehensif dengan memperhatikan konteks yuridis berupa berbagai regulasi terkait, konteks filosofis sebagai pendidik pejuang dan pejuang pendidik, konteks historis sejak awal perintisannya (tahun 1967) hingga sekarang (tahun 2018), dan konteks ilmiah khususnya teori *human capital*. Selain itu juga mempertimbangkan tuntutan masa depan berupa munculnya fenomena disrupsi dan efeknya di bidang *Internet of Things* (IoT), *big data*, otomasi, *smart software*, *smart system*, robotika, komputasi, hingga pada isu dan wacana mendasar tentang inteligensi artifisial (*Artificial Intelligence*). Univet Bantara berupaya memiliki kemampuan dan kesanggupan untuk menanggapi tuntutan masa depan yang tersurat dalam: (1) Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN), (2) rencana induk percepatan

dan perluasan pembangunan ekonomi Indonesia (MP3I), (3) Tren masa depan, (4) kemajuan teknologi, (5) tuntutan globalisasi, serta (6) kerangka logis pengembangan daya saing.

Bab II. Era revolusi industri 4.0 dan era perdagangan bebas sekarang ini merubah paradigma dari pasar kerja konvensional menjadi pasar kerja modern (*online market*), dari pasar kerja lokal menjadi pasar kerja global. Oleh karena itu Univet Bantara berkepentingan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya lulusannya, sebagai tenaga kerja profesional, memiliki kecakapan intelektual (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kepribadian (*personality*), memiliki kompetensi *hardskill* dan *softskill* guna menghadapi persaingan kerja yang tinggi di tingkat lokal, regional, nasional, maupun internasional. Pemikiran di atas selanjutnya dianalisis SWOT secara keseluruhan mulai dari komponen masukan, proses

Analisis SWOT kondisi internal dan kondisi eksternal Univet Bantara yang berkaitan dengan struktur organisasi tata kelola, sumber daya manusia, sarana prasarana, pelaksanaan tridarma, keterlibatan stakeholder, serta out put menunjukkan bahwa Univet Bantara memiliki sejumlah kekuatan dan peluang untuk mewujudkan visinya. Penyusunan renstra universitas juga memperhatikan isu-isu strategis di bidang pendidikan, bidang pengembangan sumber daya manusia, bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, bidang kemahasiswaan, bidang tata kelola. Selain itu renstra ini merupakan penjabaran dari Rencana Induk Pengembangan Univet Bantara Tahun 2013 – 2032 yang meliputi bidang pendidikan dan pengajaran, bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, bidang kemahasiswaan, bidang tata kelola, dan jejaring.

Bab III. Acuan yuridis yang digunakan dalam penetapan VMTS Univet Bantara antara lain: Undang-undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Surat Keputusan Rektor, LPJ kinerja tahunan rektor, serta hasil evaluasi diri. Visi Univet Bantara adalah : “Terwujudnya Universitas Veteran Bangun Nusantara Sukoharjo yang unggul, berkarakter, mandiri, dan memiliki nilai-nilai kejuangan”. Visi ini direncanakan akan dicapai pada tahun 2027. Sedangkan Misi Univet Bantara adalah :

- a. Menyelenggarakan pendidikan yang berbasis pada perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi,
- b. Menjalankan penelitian untuk pengembangan ipteks dan sosbud,
- c. Menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat di bidang ipteks dan sosbud
- d. Menjalin kerjasama yang saling menguntungkan sesuai dengan kebutuhan pembangunan.

Misi sebagai penjabaran Visi disesuaikan dengan tujuan yang dicapai dan selanjutnya dijabarkan lagi dalam sejumlah sasaran strategis dan sasaran program.

Bab IV. Sasaran strategis Univet Bantara tahun 2018 – 2022 meliputi bidang kelembagaan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan kerjasama beserta target capaian masing-masing. Hal ini dimaksudkan untuk lebih mengarahkan sasaran program yang mendukung perwujudan visi ke depan.

Bab V. Sebagai parameter dalam pengukuran efektivitas perencanaan maka dalam renstra ini juga dijelaskan keterkaitan tiap-tiap butir VMTS. Hal tersebut

selanjutnya juga dijadikan landasan dalam penetapan kinerja utama dan indikator capaiannya.

Bab VI. Renstra Universitas akan diimplementasikan dengan menggunakan kerangka yang meliputi: mekanisme sumber daya, koordinasi, tata kelola, system informasi, serta system penjaminan dan pengendalian mutu, komitmen management uncak, dan system implementasi kegiatan.

Bab VII. Implementasi renstra akan dimonitoring dan dievaluasi dengan menggunakan system yang terdiri dari tujuan monev, ruang lingkup atau objek monev, penanggungjawab dan pelaksana monev, instrumen monev, periodisasi monev, dan standar mutu system monev.

Bab VIII. Renstra Universitas diharapkan menjadi salah satu rujukan dalam penyusunan renstra unit-unit kerja di bawahnya dan dapat diimplementasikan sebagaimana mestinya. Renstra Universitas ini disusun untuk jangka lima tahun ke depan (2018 – 2022) dan dapat ditinjau ulang sewaktu-waktu bila diperlukan.

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejarah berdirinya Universitas Veteran Bangun Nusantara (Univet Bantara) Sukoharjo dimulai pada transisi dari Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan (IKIP) menjadi Universitas pada tahun 1993. Perubahan tersebut memacu pengelola lembaga ini untuk lebih konsisten dan berkelanjutan menempatkan pendidikan sebagai kiprah utama dalam melaksanakan pengabdian kepada bangsa dan negara. Jati diri dengan semangat kejuangan dipegang teguh dan bahkan dikokohkan dalam setiap kebijakan dan program yang dikembangkan. Dalam menjalankan kiprahnya, Univet Bantara senantiasa berupaya untuk aktif melakukan perubahan secara internal dan responsif terhadap faktor-faktor eksternal yang direfleksikan dalam perencanaan berkelanjutan baik yang bersifat strategis maupun operasional. Univet Bantara juga telah memiliki peraturan dasar bagi pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan yang termaktub dalam Statuta Tahun 2017 sebagai pedoman rasionalisasi langkah pengembangan. Statuta tersebut memuat **visi Univet Bantara yaitu terwujudnya Universitas yang unggul, berkarakter, mandiri dan memiliki nilai kejuangan.**

Berdasarkan Visi dan Misi yang telah ditetapkan maka gerak operasional Univet Bantara diarahkan untuk mencapai peningkatan kinerja kolaboratif tri dharma, penguatan daya saing kompetitif, serta daya saing komparatif pada tingkat lokal, nasional, regional, dan internasional dalam bidang pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan kebudayaan dengan tetap memegang teguh jati diri dan lokalitas serta nasionalisme Indonesia. Gerak operasional tersebut selaras dengan Rencana Induk Pengembangan (RIP) yang merupakan perencanaan jangka panjang 20 tahun (2013 – 2032). Pada tahun 2032 tersebut Indonesia diprediksi menjadi kekuatan utama dunia dalam bidang ekonomi dan sumberdaya manusia, oleh karena itu Univet Bantara memandang perlu menyiapkan diri menjadi institusi pendidikan yang mampu berkontribusi dalam membangun kekuatan tersebut dengan cara menyusun perencanaan strategis lima tahunan sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Tingkat keberhasilan dalam mewujudkan visi dan misi Univet Bantara dapat diukur dengan menggunakan berbagai indikator seperti pemeringkatan lembaga pendidikan oleh Kemenristekdikti, Webometrics, Greenmetric dan QS *World University Ranking* (WUR). Dalam pemeringkatan Kemenristekdikti tahun 2017 posisi univet berada pada peringkat 116 dari 4.504 perguruan tinggi di Indonesia (Kemenristekdikti, 2017).

Capaian kinerja di bidang Tridharma Perguruan Tinggi Univet Bantara Sukoharjo sepanjang kurun waktu (2013 – 2017) menunjukkan bahwa kualitas penyelenggaraan pendidikan terutama pemenuhan akreditasi nasional masih belum memenuhi target yang diharapkan (Akreditasi Perguruan Tinggi dengan nilai A). Selain itu, produktivitas luaran penelitian berupa publikasi artikel ilmiah pada jurnal internasional terujuk dan terindeks masih belum mampu mendongkrak secara signifikan peringkat Univet Bantara. Dalam bidang manajemen, modernisasi pengelolaan aset dan fasilitas serta penerapan sistem informasi manajemen sumber daya manusia masih menjadi bidang yang perlu perbaikan dan mendapatkan perhatian serius. Prestasi mahasiswa dalam bidang akademik masih perlu ditingkatkan melalui berbagai upaya integral, sistematis, dan serius. Prestasi mahasiswa dalam berbagai kompetisi, khususnya di bidang penalaran, minat, dan bakat baik di tingkat nasional maupun internasional, masih perlu ditingkatkan pula. Merujuk pada capaian kinerja tersebut maka pengembangan dilakukan pada :

1. Penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan yang berorientasi pada keunggulan, personalitas yang berkarakter, mandiri, dan memiliki nilai kejuangan.
2. Pengembangan dan penyebarluasan hasil riset unggulan bidang keilmuan untuk menaikkan prestasi pemeringkatan Perguruan Tinggi, serta mewujudkan *outcome* luaran riset yang dapat memberikan sumbangan kebijakan di bidang pendidikan, penyelesaian masalah sosial dan responsif terhadap isu-isu strategis pada tataran lokal, nasional, regional, dan internasional;
3. Penyelenggaraan dan pengembangan pengabdian kepada masyarakat dengan menyebarluaskan dan mendayagunakan inovasi dalam bidang

- ilmu pengetahuan, teknologi, seni, sosial dan budaya untuk memberdayakan masyarakat;
4. Penyelenggaraan dan pengembangan pembinaan kemahasiswaan untuk meningkatkan mutu lulusan, meningkatkan jejaring dan memberdayakan peran alumni;
 5. Pengembangan kapasitas sumber daya (SDM, sarana prasarana, teknologi, finansial), dan usaha universitas dalam mendukung penyelenggaraan Tridharma untuk meningkatkan keunggulan universitas dan kesejahteraan;
 6. Pengembangan tata kelola universitas yang sehat dan akuntabel sebagai perguruan tinggi otonom berbasis sistem informasi yang terintegrasi.

Fokus kinerja pengembangan tersebut dimaksudkan sebagai petunjuk arah pengembangan program pencapaian visi dan misi yang selanjutnya dituangkan dalam rumusan rencana strategis Univet Bantara. Rencana strategis menjadi alat yang digunakan oleh manajemen untuk mengelola kondisi saat ini dan melakukan proyeksi kondisi yang akan datang. Tantangan terbesar yang dihadapi terkait dengan rencana strategis, bukan hanya pada bagaimana memformulasikan strategi, tetapi bagaimana mengimplementasikan rencana strategis tersebut ke dalam bentuk tindakan. Oleh karena itu dalam menyusun rencana strategis perlu dilakukan analisis kondisi internal dan eksternal, rasional, dan sistematis.

Peraturan dasar yang dimiliki serta capaian kinerja Renstra Univet Bantara sebelumnya (2013-2017) menjadi *baseline* dan tantangan pengembangan pendidikan tinggi, baik secara lokal, nasional, regional, dan internasional. Hal tersebut menuntut adanya perumusan kebijakan dalam bentuk Renstra Univet Bantara Sukoharjo 2018-2022 yang merupakan kelanjutan dan penguatan dari kebijakan yang tertuang pada Renstra tahun 2013-2017 yang telah diupayakan pencapaiannya semaksimal mungkin. Hal ini menunjukkan bahwa esensi tugas dan tanggung jawab institusi pendidikan tinggi secara berkelanjutan tidak bergeser dari misi utamanya yaitu melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi termasuk tugas dan peran Universitas dalam mendorong penguatan mutu akademik, pengembangan riset dan hilirisasinya, serta penguatan SDM dalam lima tahun ke depan.

Selanjutnya misi utama ini diperkaya dengan tugas dan tanggung jawab tambahan lainnya sesuai dengan dinamika yang terjadi di lingkungan internal dan eksternal. Agar misi utama dan tambahannya tersebut dapat dilaksanakan dengan baik maka perlu dikembangkan kebijakan dan program-program baru yang diyakini dapat mempercepat pencapaian visi Univet Bantara. Program-program dimaksud tersebar dalam berbagai wujud di bawah payung kebijakan yang berbeda.

B. Landasan Yuridis

Univet Bantara telah menyusun Renstra sejak tahun 2009 untuk masa 5 tahun berikutnya. Pada tahun 2013 renstra tersebut dilanjutkan dengan renstra 5 tahun berikutnya (2013–2017) dan renstra ini merupakan dokumen perencanaan untuk 5 tahun ke depan (2018–2022). Penyusunan Renstra Univet Bantara ini didasarkan atas landasan hukum sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437)
4. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586);
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
6. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);

8. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5007);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2008 tentang Pendanaan Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4864)
10. Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 24);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 46 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya;
12. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 13 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Tahun 2015–2019;
13. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No 73 Tahun 2013 tentang Penerapan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI);
14. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia No 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SNPT).
15. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan tinggi
16. Statuta Universitas Veteran Bangun Nusantara Tahun 2017.

C. Landasan Filosofis

Penyusunan renstra Univet Bantara dilandasi semangat “**pendidik pejuang, pejuang pendidik**” demi tercapainya visi yaitu unggul, berkarakter, mandiri dan memiliki nilai kejuangan. Secara komprehensif filosofi tersebut bermakna bahwa pendidikan tinggi yang diselenggarakan pada hakikatnya bertujuan membangun pribadi manusia seutuhnya yang memiliki keunggulan karakter, keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang menjadi landasan moral, etika, dan kepribadian peserta didik

yang pantang menyerah dalam menghadapi berbagai tantangan kemajuan zaman, sehingga mampu bersaing dengan peserta didik dari lembaga-lembaga pendidikan tinggi berkualitas lainnya di Indonesia. Penyelenggaraan pendidikan didasari oleh semangat membangun sikap, pengetahuan, keterampilan yang berlandaskan pada prinsip dan etika ilmiah, berupa kejujuran, kemandirian, kebebasan ilmiah, dan integritas akademis. Penyelenggaraan pendidikan juga berlandaskan pada keyakinan bahwa tujuan yang ingin dicapai adalah diraihinya keunggulan dan berkembangnya potensi setiap peserta didik melalui proses pendidikan yang utuh mencakup keutuhan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang didukung oleh akhlak mulia serta nilai-nilai kejujuran. Konsep “berkarakter” menunjukkan pola pikir positif, kepribadian mantap, berakhlak mulia, berperilaku cendekia, dan mampu bekerjasama dengan pihak lain. Konsep “mandiri” mengandung maksud kekuatan untuk menyelenggarakan kegiatan Tridharma perguruan tinggi berdasar sumber daya yang dimiliki dan bebas dari tekanan atau pengaruh negatif pihak lain. Konsep “nilai kejujuran” mengandung maksud bahwa Univet Bantara sebagai Perguruan Tinggi yang diselenggarakan oleh masyarakat tidak semata-mata berorientasi pada pendapatan finansial namun lebih mengutamakan pada penyediaan layanan pendidikan yang berkualitas dan mengarahkan lulusan untuk memiliki etos kerja yang tinggi tanpa pamrih.

Pengembangan Univet Bantara didasarkan pula pada filosofi yang kuat, yaitu ontologis (hakikat), epistemologis (cara berpikir), dan aksiologis (nilai atau untuk apa). Secara ontologis, pengembangan Univet Bantara pada hakikatnya didasarkan pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), dan Bhinneka Tunggal Ika dalam bentuk, isi, dan kedinamisan sesuai dengan situasi, tempat, dan zamannya. Oleh karena itu, Univet Bantara berupaya menghasilkan insan yang berketuhanan Yang Maha Esa, berperikemanusiaan yang adil dan beradab, bersatu dan kesatuan Indonesia, berkerakyatan dan berdemokrasi dengan menjunjung tinggi permusyawaratan dalam perwakilan, berkeadilan, setiakawan, patriotis, membela martabat dan keutuhan NKRI, berjiwa toleran terhadap berbagai

keberagaman, serta berkomitmen untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Univet Bantara berkomitmen mendidik peserta didik untuk membentuk karakter kebangsaan Indonesia (nasionalisme) yang kuat, agar menjadi insan Indonesia yang berjati diri Indonesia, berkarakter cerdas komprehensif, dan secara aktif siap ikut membangun kehidupan dunia yang tertib, adil, aman, dan damai.

Secara epistemologis, pengembangan Univet Bantara pada dasarnya mencakup pengembangan manusia Indonesia seutuhnya, dan pengembangan ilmu, teknologi, seni, budaya, dan olahraga secara berkelanjutan untuk menyejahterakan masyarakat Indonesia secara lahir dan batin. Berkaitan dengan hal tersebut, Univet Bantara berperan untuk turut serta :

1. Mengembangkan kemampuan kodrati manusia (cipta, rasa, karsa, yang dapat dijabarkan menjadi kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, kecerdasan adversori) dan selaras dengan berbagai kebutuhan masyarakat.
2. Mengembangkan ilmu, teknologi, seni, budaya, dan olahraga yang secara khusus bermanfaat bagi pembangunan masyarakat sekitar dan secara umum bermanfaat bagi bangsa Indonesia, serta secara luas bermanfaat bagi umat manusia;
3. Meningkatkan kesejahteraan dan kesentosaan masyarakat Indonesia, melalui penyebaran ilmu, teknologi, seni, dan olahraga. Univet Bantara berupaya untuk peka, mampu dan sanggup menanggapi tuntutan masa depan bangsa Indonesia di tengah-tengah kehidupan masyarakat internasional. Untuk itu, pengembangan Univet Bantara diselaraskan dengan tuntutan perkembangan zaman. Univet Bantara dituntut memiliki inisiatif, cara berpikir, bersikap, dan bertindak proaktif dalam mengembangkan harkat dan martabat peserta didik serta membangun bangsa.

Secara aksiologis, pengembangan Univet Bantara didasarkan atas nilai dasar yang menjadi acuannya, yaitu keunggulan, berkarakter, kemandirian, nilai kejuangan serta kemanfaatan bagi masyarakat dan bangsa Indonesia dalam upaya memposisikan diri Univet Bantara menjadi *The Smart Choice University*.

D. Landasan Ilmiah

Pengembangan Univet Bantara didasarkan pada landasan ilmiah multidimensi, baik landasan psikologis, sosiologis, ekonomis, politis, dan kultural. Univet Bantara turut serta melakukan perbaikan pendidikan masyarakat, perbaikan karakter bangsa, dan perbaikan kebijakan pendidikan nasional. Hal tersebut dilakukan Univet Bantara bersama dengan upaya membangun struktur (sistem), figur (SDM), dan kultur ilmiah yang kuat, kredibilitas yang tinggi, manajemen yang efektif dan efisien.

Indonesia memiliki kekayaan alam dan budaya yang berlimpah, sehingga Univet Bantara dituntut untuk mengembangkan program serta berkontribusi nyata pada arah perkembangan bangsa yang berdasarkan keunggulan kearifan lokal, jati diri Indonesia yang memiliki ciri khas keberagaman sosial-budaya dengan segala keunikan etnik masing-masing suku dan keberagaman kekayaan alam yang terkandung dalam bumi, laut, dan kekayaan hayati di muka bumi (keragaman flora dan fauna). Selain itu, kontribusi Univet Bantara secara nyata juga diarahkan untuk perkembangan bangsa Indonesia yang memiliki kemajemukan sektor pembangunan, meliputi sektor pertanian, perkebunan, peternakan, perikanan, industri, perusahaan, perbankan, transportasi, maupun sektor jasa tidak langsung (konsultan, penasehat).

Penyusunan rencana strategis Univet Bantara secara teoritik dan ilmiah didasarkan pada teori *human capital*. Teori ini merupakan suatu aliran pemikiran yang menganggap manusia sebagai kapital yang sangat menentukan pertumbuhan produktivitas suatu bangsa. Melalui investasi dirinya sendiri, seseorang dapat memperluas alternatif untuk memilih profesi, pekerjaan, dan kegiatan-kegiatan lain sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan hidup. Dengan demikian, menurut teori ini pendidikan merupakan salah satu bentuk investasi sumber daya manusia yang menanamkan ilmu pengetahuan, keterampilan, nilai, norma, sikap, dan perilaku yang berguna bagi manusia sehingga dapat meningkatkan kualitas dan daya saingnya (Mangkusubroto, 1993). Sejalan dengan teori *human capital*, pada lima tahun ke depan pengembangan Univet Bantara diarahkan untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi unggul dan

berkarakter untuk menopang kepribadian luhur yang relevan dengan kebutuhan masyarakat pada level nasional, regional, maupun internasional.

E. Landasan Sejarah

Penyusunan renstra Univet Bantara tidak lepas dari basis historis yang berawal dari lahirnya IKIP Veteran Sukoharjo sebagai cabang IKIP Veteran Jawa Tengah di Semarang, dengan Status terdaftar SK Dirjen Dikti tanggal 29 September 1969 Nomor: 174 a/DPT/I/69.

Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan (IKIP) Veteran Sukoharjo berdiri melalui proses yang panjang. Pada tanggal 13 November 1967 diadakan pertemuan untuk kegiatan perintisan yang dilakukan oleh : Sunaryo AS, BA (Kepala PGSLP Negeri Sukoharjo), FX. Sri Widodo (Wakil Kepala PGSLP Negeri Sukoharjo), Sutasno BA, Karsono BA, Drs. Mursidi, Soekri AN BA, Soeroso BA dan Wiyono (Kepala SMP 1 Negeri Sukoharjo), dalam rapat tersebut dibahas tentang kemungkinan dapat didirikannya Perguruan Tinggi di Sukoharjo. Pertemuan tersebut menghasilkan suatu kesepakatan berupa tekad untuk merintis berdirinya perguruan tinggi di Sukoharjo, yang terbentuk IKIP Veteran.

Tekad untuk mendirikan IKIP Veteran tersebut tidak terlepas dari fakta-fakta yang telah ada sebelumnya. Fakta-fakta yang saling mempengaruhi dan merupakan faktor pendorong berdirinya IKIP Veteran Sukoharjo antara lain :

1. Kebutuhan suatu perguruan tinggi

Kebutuhan akan adanya Perguruan Tinggi di Kabupaten Sukoharjo, utamanya kota Sukoharjo dan sekitarnya, sejak tahun 1960 dirasakan sangat kuat. Sejak masa tersebut, di kota Sukoharjo telah berkembang berbagai Sekolah Menengah Atas (SMA) baik negeri maupun swasta, Kursus Guru Atas (KGA) swasta, yang kemudian menjadi Kursus Pendidikan Guru (KPG) dan Pendidikan Guru Sekolah Lanjutan Pertama (PGSLP). Dengan demikian dapat dimengerti bahwa pada awal 1967 telah banyak lulusan sekolah-sekolah menengah tersebut yang membutuhkan studi lanjut pada perguruan tinggi.

2. Cita-cita perjuangan

Faktor kedua, sebagai inti penggerak perintisan berdirinya IKIP Veteran Sukoharjo adalah cita-cita dan semangat perjuangan yang menjiwai para tokoh dan putra daerah di Sukoharjo yang merupakan para pendidik, baik dari unsur veteran maupun non veteran. Para tokoh tersebut ingin mewujudkan cita-cita perjuangan dengan mendarmabaktikan tenaga, waktu, dan pikiran serta keterampilan untuk nusa dan bangsa dalam bentuk penyelenggaraan pendidikan tinggi di Kabupaten Sukoharjo.

3. Dukungan pemerintah daerah

Faktor pendorong yang ketiga dalam perintisan berdirinya IKIP Veteran Sukoharjo adalah adanya dukungan dari Pemerintah Daerah Kabupaten Sukoharjo dan dukungan pribadi para pejabat pemerintahan di Kabupaten Sukoharjo. Bentuk dukungan antara lain berupa sumbangan pemikiran, dukungan moral, maupun dukungan material. Perintisan berdirinya IKIP Veteran Sukoharjo merupakan wujud kerjasama yang harmonis antara para penyelenggara perguruan tinggi dengan Pemerintah Daerah setempat.

Pimpinan sejak IKIP Veteran cabang Sukoharjo sampai menjadi IKIP Veteran Sukoharjo yang disebut dengan jabatan Dekan Koordinator IKIP Veteran Cabang Sukoharjo berturut-turut sejak 1968 hingga 1979 yaitu:

- a. Sarwoko, S.H. (Periode 1968-1971)
- b. Soetasno, BA (Periode 1971-1975)
- c. Karsono, B.A. (Periode 1976-1979)

Komitmen utama IKIP Veteran Sukoharjo meliputi (1) menyiapkan mahasiswa agar menjadi pendidik dan tenaga kependidikan yang mumpuni atau unggul yang selaras dengan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan di Indonesia, (2) meneliti dan mengembangkan ilmu pendidikan, dan (3) melakukan pengabdian pada masyarakat khususnya untuk bidang pendidikan. Pimpinan IKIP Veteran Sukoharjo setelah lepas dari IKIP Veteran Jawa Tengah Semarang adalah:

Rektor : Drs. Soenaryo AS.
Pembantu Rektor I : Drs. Mursidi
Pembantu Rektor II : Soetasno, BA.
Pembantu Rektor III : Drs. Soekri AN.

Dalam Rencana Induk Pengembangan IKIP Veteran Sukoharjo periode 1987-1992 disebutkan bahwa dalam jangka waktu lima tahun, antara 1987-1992, diadakan pengembangan IKIP menjadi Universitas. Rencana pengembangan tersebut telah disepakati oleh senat IKIP Veteran Sukoharjo. Lebih dari itu, rencana pengembangan tersebut juga mendapatkan dukungan dari pemerintah Daerah Tingkat II Kabupaten Sukoharjo. Sebagai realisasi usaha pengembangan tersebut, pada tanggal 6 Juni 1991, diajukan permohonan kepada Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, melalui Direktur Perguruan Tinggi Swasta di Jakarta dan Koordinator Kopertis Wilayah VI Jawa Tengah di Semarang. Selanjutnya berdasarkan Surat Keputusan Mendikbud Nomor: **30/D/0/1993** secara resmi **IKIP Veteran Sukoharjo** berubah menjadi **Universitas Veteran Bangun Nusantara Sukoharjo**. Nama "Bangun Nusantara" diusulkan oleh Ketua Umum Yayasan Dr. H. Soekamdani Sahid Gitosardjono. Dalam nama tersebut terkandung maksud Universitas Veteran Bangun Nusantara menerima calon mahasiswa dari seluruh Nusantara dan alumninya dapat ikut serta dalam membangun Nusantara, di manapun lulusan tersebut berada.

F. Tuntutan Masa Depan

Tonggak sejarah baru dalam perkembangan peradaban bangsa telah memasuki Revolusi Industri 4.0 yang merupakan masa perubahan global sebagai bentuk perkembangan peradaban modern dan berdampak pada berbagai sendi kehidupan. Kekuatan daya penetrasi perkembangan teknologi *disruptif* telah menyebabkan roda perubahan berputar menjadi sangat cepat. Berbagai konsekuensi hadir sebagai efek dari fenomena perubahan yang sangat cepat di bidang *Internet of Things (IoT)*, *big data*, otomasi, *smart software*, *smart system*, robotika, komputasi awan, hingga pada isu dan wacana mendasar tentang inteligensi artifisial (*Artificial Intelligence*).

Fenomena *disrupsi* yang mewarnai perkembangan peradaban Revolusi Industri 4.0, mengarahkan pada kondisi revolusi teknologi yang secara fundamental akan mengubah cara hidup, bekerja, dan relasi organisasi dalam interaksi satu sama lain. Hal ini menjadikan akses terhadap ilmu pengetahuan begitu terbuka secara nyata, tidak terbatas dan belum pernah terjadi sebelumnya. Semua hal tersebut saat ini bukan lagi mimpi melainkan realitas yang terjadi melalui terobosan teknologi baru di bidang robotika, *Internet of Things*, kendaraan otonom, percetakan berbasis 3-D, nanoteknologi, bioteknologi, modifikasi genetik, ilmu material, penyimpanan energi, dan komputasi kuantum.

Gambaran *impact* dari berbagai kemajuan teknologi diatas, menyebabkan transformasi tata kelola perguruan tinggi menjadi sangat urgen untuk menjawab tuntutan kualitas lulusan, karakter pekerjaan, dan tuntutan skill yang terus berubah. Dalam menghadapi perkembangan era Revolusi Industri 4.0. Studi dari McKinsey pada 2016 menyebutkan bahwa lima tahun ke depan sebesar 52,6 juta jenis pekerjaan akan digantikan oleh mesin. Hal tersebut mengikuti tren global dimana 60 persen pekerjaan akan mengadopsi sistem otomatisasi, dan 30 persen akan menggunakan mesin berteknologi digital. Revolusi Industri 4.0 berdampak pada pergeseran tren dunia dari sektor manufaktur ke sektor jasa yang membutuhkan tenaga kerja jenis *middle-higher skilled*, bukan lagi *low-skilled labour* untuk menyiapkan SDM. Hal ini menjadi pemikiran Univet Bantara untuk berorientasi pada pengembangan dan kemampuan lulusan siap bekerja dan mampu menciptakan lapangan kerja dengan memanfaatkan potensi di sekitarnya. Univet Bantara berupaya memiliki kemampuan dan kesanggupan untuk menanggapi tuntutan masa depan yang tersurat dalam: (1) Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN), (2) rencana induk percepatan dan perluasan pembangunan ekonomi Indonesia (MP3I), (3) Tren masa depan, (4) kemajuan teknologi, (5) tuntutan globalisasi, serta (6) kerangka logis pengembangan daya saing.

1. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025 (UU 17/2007) menetapkan bahwa visi Indonesia tahun 2025 adalah: "*Indonesia yang*

mandiri, maju, adil, dan makmur.” UU 17/2007 juga mencanangkan cita-cita Indonesia yang ingin dicapai pada tahun 2045, yaitu: *“Mengangkat Indonesia menjadi negara maju dan merupakan kekuatan 12 besar dunia pada tahun 2025 dan 8 besar dunia pada tahun 2045 melalui pertumbuhan ekonomi tinggi yang inklusif dan berkelanjutan.”* UU 17/2007 juga menyatakan bahwa untuk mewujudkan visi tersebut ditempuh melalui 8 misi pembangunan nasional yang meliputi: (1) *mewujudkan masyarakat berakhlak mulia, bermoral, beretika, berbudaya, dan beradab berdasarkan falsafah Pancasila,* (2) *mewujudkan bangsa yang berdaya-saing,* (3) *mewujudkan masyarakat demokratis berlandaskan hukum,* (4) *mewujudkan Indonesia aman, damai, dan bersatu,* (5) *mewujudkan pemerataan pembangunan yang berkeadilan,* (6) *mewujudkan Indonesia asri dan lestari,* (7) *mewujudkan Indonesia menjadi negara kepulauan yang mandiri, maju, kuat, dan berbasiskan kepentingan nasional,* dan (8) *mewujudkan Indonesia berperan penting dalam pergaulan dunia internasional.*

Berdasarkan visi yang tercantum pada RPJPN 2005-2025 tersebut dijabarkan dalam empat tahapan rencana pembangunan jangka menengah nasional (RPJMN) yang meliputi: (1) RPJMN 2005-2009 menata kembali NKRI, dan membangun Indonesia yang aman dan damai, yang adil dan demokratis, dengan tingkat kesejahteraan yang lebih baik; (2) RPJMN 2010-2014 memantapkan penataan kembali NKRI, meningkatkan kualitas sumberdaya manusia, dan membangun kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi, memperkuat daya saing perekonomian; (3) RPJMN 2015-2019 memantapkan pembangunan secara menyeluruh dengan menekankan pembangunan perekonomian yang berbasis sumber daya alam yang tersedia, sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, dan kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga unggul dan kompetitif; dan (4) RPJMN 2020-2024 mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur melalui percepatan dan perluasan pembangunan di berbagai bidang dengan menekankan terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif. RPJMN prioritas nasional disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Pentahapan Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005/2025 (UU17/2007)

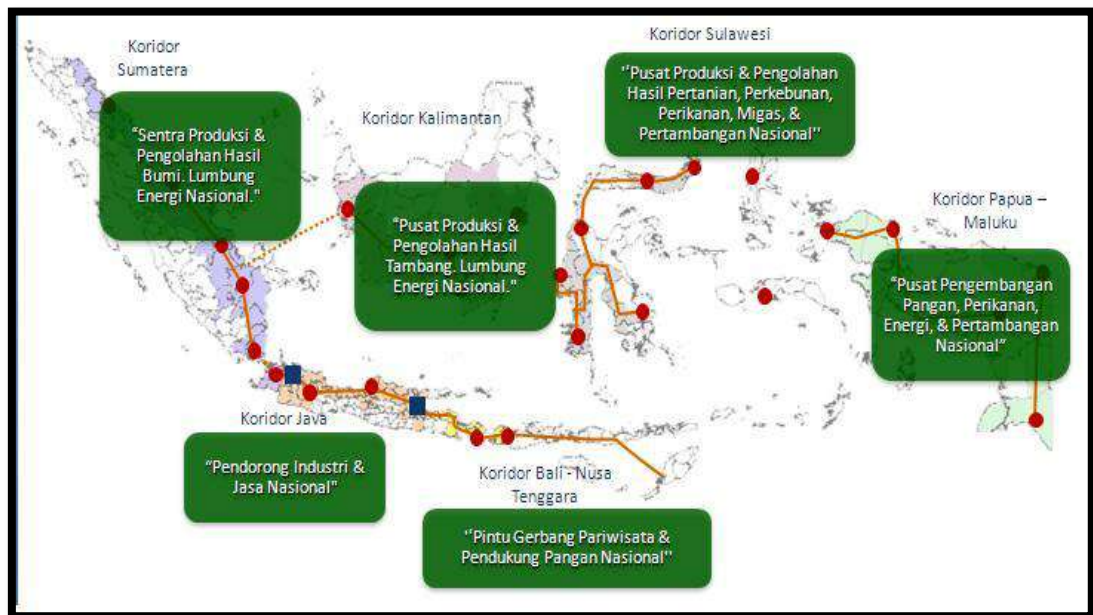
Tahapan pembangunan nasional ini digunakan sebagai acuan bagi pembangunan pendidikan nasional yang selanjutnya menjadi acuan bagi pembangunan institusi pendidikan dalam naungan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi. Berdasarkan Gambar 1, diperoleh informasi bahwa pendidikan nasional menjadi salah satu sektor

pembangunan nasional yang penting khususnya dalam rangka pengembangan Sumber Daya Manusia.

2. Rencana Induk Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia

Sebagai upaya untuk mengimplementasikan UU17/2007 tentang RPJPN, Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian telah menyusun *Master Plan* Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia (MP3EI) untuk periode tahun 2011-2025 dengan menempuh 3 (tiga) strategi utama.

Pertama, pengembangan potensi ekonomi daerah melalui 6 (enam) koridor ekonomi yang meliputi Sumatera, Jawa, Kalimantan, Sulawesi, Bali-Nusa Tenggara, dan Papua-Maluku. MP3EI telah membuat tema maupun peta perekonomian yang dikembangkan melalui 6 koridor ekonomi berdasarkan keunggulan dan potensi strategis wilayah.



Gambar 2. Pemetaan Enam Koridor Ekonomi

Pemetaan enam koridor ekonomi digunakan sebagai pertimbangan dalam menentukan pengembangan Univet Bantara. Masing-masing koridor telah menetapkan kota yang menjadi pusat ekonomi. Pemetaan kota sebagai pusat ekonomi seperti yang disajikan pada Gambar 2 digunakan sebagai pertimbangan dalam menentukan jenis (kualitas), lokasi (tempat), jumlah (kuantitas), dan waktu pengembangan satuan pendidikan. Cara ini memiliki kelemahan utama, yaitu melanggengkan kesenjangan ekonomi

antara kota inti (kota besar) dengan daerah *hinterland*-nya (termasuk kota kecil). Oleh karena itu, untuk mengurangi kesenjangan ekonomi antara kota besar dan *hinterland*, perlu dikembangkan satuan pendidikan pada kota kecil, serta kota yang miskin. Langkah ini memerlukan reorientasi kebijakan, perencanaan, dan penganggaran yang lebih *pro-poor*, *pro-pemerataan*, *pro-keadilan sosial*, dan lebih berorientasi pada pengurangan kesenjangan ekonomi antara kota besar dan *hinterland*, yang diharapkan mampu mengatasi kemiskinan.

Kedua, pengembangan konektivitas intra dan inter-koridor dalam skala nasional dan internasional merupakan strategi utama ke-2 MP3EI dalam rangka untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang tinggi, inklusif, dan merata dengan slogan *locally integrated and globally connected*. MP3EI telah merumuskan 3 elemen utama pengembangan konektivitas, yaitu: (1) menghubungkan pusat pertumbuhan utama untuk memaksimalkan pertumbuhan berdasarkan keterpaduan, (2) memperluas pertumbuhan dengan menghubungkan daerah tertinggal dengan pusat pertumbuhan melalui *inter-modal supply chain systems*, serta (3) menghubungkan daerah terpencil dengan infrastruktur dan pelayanan dasar dalam menyebarkan manfaat pembangunan secara luas.

Ketiga, peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan ilmu pengetahuan, serta teknologi di dalam koridor ekonomi merupakan strategi utama MP3EI nomor 3. Strategi ini menyatakan bahwa untuk mendukung ketercapaian MP3EI diperlukan program pendidikan akademik, program pendidikan vokasi, program pendidikan profesi, pengembangan SMK, pengembangan pelatihan kerja, dan pengembangan lembaga sertifikasi profesi. Sebagai upaya optimalisasi pencapaian tuntutan MP3EI dalam pengembangan SDM, strategi Univet Bantara dalam mengembangkan SDM perlu diselaraskan dengan tuntutan MP3EI.

3. Tren Masa depan

Sebagai negara kepulauan, Indonesia memiliki keanekaragaman jenis masyarakat yang memiliki kebutuhan beraneka ragam. Kelompok penganggur memiliki keinginan untuk bekerja, kelompok karyawan perusahaan memiliki keinginan untuk meningkatkan keterampilan, kelompok satuan pendidikan maupun lembaga pelatihan kejuruan

membutuhkan bahan pelatihan, serta kelompok masyarakat yang ingin bekerja di luar negeri. Univet Bantara berupaya untuk memiliki peran besar dalam memajukan masyarakat yang memiliki kebutuhan beraneka ragam. Pemetaan kebutuhan tersebut memberikan inspirasi lembaga Univet Bantara untuk merumuskan beberapa tren masa depan diantaranya :

- a. Bidang kewirausahaan (*Entrepreneur*) menjadi pasar utama terhadap output (lulusan) Univet Bantara
- b. Institusi-institusi yang bergerak di bidang layanan jasa pendidikan dan latihan merupakan pasar berikutnya diprediksi akan semakin banyak.
 - 1) Universitas (untuk lulusan pascasarjana)
 - 2) Institut (untuk lulusan pascasarjana)
 - 3) Politeknik (untuk ululusan sarjana)
 - 4) Program Diploma (untuk lulusan sarjana)
- c. Perusahaan negara, swasta dan asing yang kian berkembang setelah 5 – 10 tahun mendatang :
 - 1) Tenaga Ahli (untuk lulusan sarjana dan pascasarjana)
 - 2) Tenaga Ahli Asing
 - 3) Tenaga Terampil (untuk lulusan diploma)
- d. Instansi pemerintah di masa mendatang masih berpeluang untuk ditempati lulusan Univet Bantara
- e. Rumah Sakit, Poliklinik, Puskesmas baik milik negara maupun swasta semakin membutuhkan tenaga paramedis lulusan
- f. Perusahaan asing di Indonesia akan kembali tumbuh subur setelah 5 - 10 tahun mendatang.
- g. Pasar Internasional :
 - 1) *Company*
 - 2) Pengembang ritel di Timur Tengah dan Eropa (ahli perencanaan bangunan untuk lulusan Teknik)

4. Kemajuan Teknologi

Teknologi yang berkembang saat ini mencakup teknologi konstruksi, manufaktur, transportasi, komunikasi, energi, bio, dan bahan. Univet Bantara berupaya memanfaatkan dan mengembangkan teknologi yang merupakan alat utama untuk menjalankan peran Univet Bantara. Teknologi

yang sarat perubahan menuntut Univet Bantara memiliki daya adaptasi dan adopsi yang cepat agar mampu menyiapkan mahasiswa berkemampuan dan berkesanggupan untuk melek teknologi, luwes menghadapi perubahan teknologi, dan terampil dalam mengoperasikan teknologi. Oleh karena itu, pengembangan Univet Bantara diupayakan semutakhir kemajuan teknologi.

Perubahan teknologi diprediksi mampu menciptakan kondisi yang membuat Univet Bantara melakukan *de-skilling* dalam berbagai bidang, namun Univet Bantara juga dituntut mengajarkan kemampuan *multi-skilling*. UNESCO menyarankan agar perencanaan kurikulum memberi prioritas pada *multi-skilling, flexibility, retrainability, entrepreneurship, credit transfer, dan continuing education*. Kemajuan teknologi menuntut Univet Bantara untuk melakukan perubahan terhadap kompetensi lulusan, kurikulum, proses pembelajaran, penilaian prestasi belajar, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pendanaan, serta pengelolaan.

5. Tuntutan Globalisasi

Globalisasi telah menimbulkan kecenderungan masa depan yang menuntut persaingan dan kerjasama ketat. Kondisi ini membutuhkan kemampuan daya saing dan kolaborasi yang kuat. Univet Bantara berupaya memperhatikan kecenderungan dimasa mendatang dengan cara mengakomodasi secara efektif inkorporatif sesuai dengan nilai-nilai ke-Indonesia-an.

Perkembangan dunia menunjukkan kecenderungan kearah masyarakat berbasis pengetahuan. Untuk menghadapi tantangan tersebut, Indonesia dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang profesional dengan memiliki manajemen global, manajemen berbasis pengetahuan, kepemimpinan global, serta menguasai teknologi mutakhir, maupun teknologi yang mampu menghasilkan ilmu (*technoscience*). Indonesia juga terikat dengan komitmen global (*Millenium Development Goals, Education for All, human right to education, education for sustainable development, competency standards, world climate*), yang memerlukan perhatian Univet Bantara untuk mendukung dan berperan aktif, baik melalui pendidikan, penelitian, maupun pengabdian kepada masyarakat.

Globalisasi menuntut kemampuan daya saing yang kuat dalam bidang teknologi, manajemen, kepemimpinan, dan sumberdaya manusia.

Keunggulan teknologi mampu menurunkan biaya produksi, meningkatkan kandungan nilai tambah, memperluas keragaman produk, dan meningkatkan mutu produk. Keunggulan manajemen dan kepemimpinan mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Keunggulan sumber daya manusia merupakan kunci daya saing, karena menentukan personil yang mampu menjaga kelangsungan hidup, perkembangan, dan kemenangan dalam persaingan global. Sumber daya manusia berkualitas unggul memiliki sifat kreatif, inovatif, luwes, melek teknologi, terampil, dan memiliki kecerdasan majemuk. Trilling dan Fadel (2010) menyarankan agar pendidikan pada abad XXI mampu menghasilkan "*innovative, inventive, self-motivated and self-directed, creative problem solvers to confront increasingly complex global problem*". Univet Bantara berupaya menyiapkan diri untuk menghadapi tuntutan abad XXI.

Pada tahun 2008, *United Nation* mengajak negara anggota untuk mengembangkan ekonomi kreatif yang ditempuh melalui pengembangan industri kreatif, misalnya *cultural heritage, visual and performing arts, audiovisual industries, publishing and printed media, new media, design, and creative services including advertising and architecture*. Indonesia memiliki kekayaan kultural dan natural yang jauh lebih banyak daripada negara lain. Sebagai upaya untuk merespon ajakan *United Nation*, Indonesia telah menerbitkan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2009 tentang Pengembangan Ekonomi Kreatif yang isi utamanya mencakup pengembangan industri kreatif yang meliputi periklanan, arsitektur, pasar seni dan barang antik, kerajinan, desain, model (*fashion*), film, video, fotografi, permainan interaktif, musik, seni pertunjukan, penerbitan dan percetakan, layanan komputer dan piranti lunak, radio dan televisi, serta penelitian dan pengembangan. Walaupun demikian, pengembangan ekonomi kreatif tidak terbatas pada cakupan industri kreatif seperti yang disebutkan diatas, namun masih banyak yang lain. Oleh karena itu, Univet Bantara berupaya mengembangkan pendidikan industri kreatif yang berbasis keunggulan Univet Bantara, lokal, dan nasional.

Untuk menghadapi tuntutan masa depan, Univet Bantara berupaya mengembangkan program yang mampu memenuhi tuntutan tersebut. Pengembangan program yang dimaksud didasarkan pada kondisi dan

kepentingan nasional dalam rangka untuk mempertebal nasionalisme berdasarkan Pancasila dan pilar persatuan dan kesatuan Indonesia, yaitu UUD 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, serta Bhinneka Tunggal Ika. Pengembangan Univet Bantara diarahkan untuk menghasilkan insan Indonesia yang cerdas, inovatif, kreatif, takwa, mandiri, cendikia, berjati diri Indonesia, dan berkeunggulan komparatif dan kompetitif secara regional dan internasional melalui peningkatan ketersediaan, keterjangkauan, kualitas dan relevansi, serta kesetaraan dan kepastian memperoleh layanan. Univet Bantara berupaya meningkatkan mutu, relevansi, efektivitas, dan efisiensi secara optimal dan terus menerus, baik terhadap *input*, proses, maupun *output*.

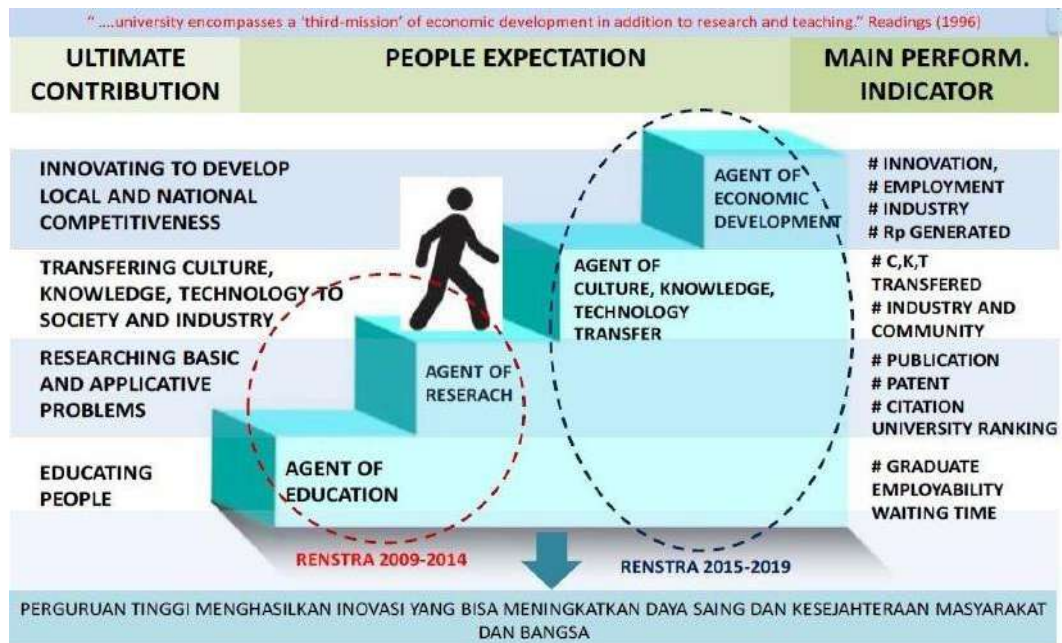
6. Kerangka Logis Pengembangan Daya Saing Bangsa

Kemenristekdikti telah menyusun visi tahun 2015-2019 yaitu “Terwujudnya pendidikan tinggi yang bermutu, serta kemampuan IPTEKS dan inovasi untuk mendukung daya saing bangsa”. Makna daya saing bangsa menekankan pada kontribusi IPTEKS dan pendidikan tinggi dalam bidang ekonomi yang ditunjukkan oleh keunggulan produk teknologi hasil litbang yang dihasilkan dari industri maupun perusahaan yang didukung oleh lembaga litbang (LPNK, LPK, Badan Usaha, Perguruan Tinggi), serta tenaga terampil pendidikan tinggi.

Kemenristekdikti mengidentifikasi ekspektasi masyarakat terhadap Perguruan Tinggi seperti yang ditunjukkan pada Gambar 3. Perguruan Tinggi diharapkan dapat memerankan dirinya sebagai *agent of education*, kemudian sebagai *agent of research and development*, berlanjut sebagai *agent of knowledge and technology transfer*, serta pada akhirnya sebagai *agent of economic development*. Oleh karena itu Perguruan Tinggi dituntut untuk dapat menghasilkan inovasi yang dapat memberikan manfaat ekonomis bagi masyarakat secara luas.

Agenda pembangunan Indonesia berdasarkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) ketiga (2015-2019) adalah memantapkan pembangunan secara menyeluruh dengan menekankan pembangunan keunggulan perekonomian kompetitif dengan berbasis pada Sumber Daya Alam yang tersedia, Sumber Daya Manusia yang berkualitas, serta kemampuan IPTEKS. Berdasarkan kemampuan daya saing, Indonesia

pada tahun 2017-2018 menempati posisi ke-36 dari 137 negara dalam *Global Competitiveness Report (GCR)*. Peringkat ini menunjukkan adanya peningkatan dari tahun sebelumnya yang mana Indonesia berada pada posisi ke-41 dari 137 negara.



Gambar 3. Ekspektasi Masyarakat terhadap Peran Perguruan Tinggi

World Economic Forum (WEF) menyimpulkan bahwa terdapat 12 pilar pembentuk daya saing. Kemenristekdikti berkontribusi terhadap peningkatan indeks daya saing pada pilar kelima (pendidikan dan pelatihan pendidikan tinggi), serta pilar kedua belas (inovasi). Untuk mewujudkan peningkatan indeks pendidikan dan pelatihan pendidikan tinggi, serta inovasi, sebanyak dua *direct core element* telah dipilih oleh Kemenristekdikti, yaitu inovasi dan tenaga kerja terampil pendidikan tinggi. Dua *direct core element* tersebut didukung oleh *indirect core element*, yaitu penelitian dan pengembangan serta didukung oleh dua *supporting element*, yaitu lembaga dan sumber daya yang berkualitas. Untuk mewujudkan peningkatan kedua indeks tersebut, *direct core element*, *indirect core element*, dan *supporting element* ini diupayakan saling mendukung satu sama lain.



Gambar 4. Kerangka Pengembangan

Univet Bantara sebagai lembaga pendidikan di bawah binaan Kemenristekdikti mempunyai peran sangat penting dalam mengembangkan daya saing bangsa. Oleh karenanya, Univet Bantara menyusun Renstra yang merupakan gambaran kegiatan Univet Bantara di masa depan melalui urutan pilihan dan memperhitungkan sumber daya yang tersedia dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Renstra penting dimiliki untuk memberi arah dan bimbingan para pelaku Univet Bantara dalam rangka pencapaian tujuan, yaitu peningkatan dan pengembangan dengan memperhatikan perubahan-perubahan trend di masa depan.

BAB II KONDISI UMUM UNIVET BANTARA

A. Kondisi Internal dan Eksternal Univet Bantara

Berdasarkan data BPS, pertumbuhan ekonomi Indonesia tahun 2017 mencapai 5,07% dan terjadi peningkatan yang tajam untuk jumlah penduduk yang bekerja yaitu sebesar 3,25 juta pada sektor pertanian, industri, perdagangan, jasa dan lain-lain. Peningkatan terbesar penduduk yang bekerja adalah pada sektor kemasyarakatan, sosial, dan perumahan yaitu sebesar 1,09 juta.

Hal ini sangat jauh di bawah jumlah angkatan kerja yang terus bertambah setiap tahun. Dalam keadaan seperti ini, persaingan untuk mendapatkan setiap peluang kerja yang ada menjadi semakin ketat. Di sisi lain, kompetensi dan kemampuan yang dituntut oleh dunia kerja dan para pengguna lulusan perguruan tinggi semakin tinggi pula, antara lain harus memiliki: (a) Kompetensi yang baik (IPK tinggi), (b) motivasi, dedikasi, dan loyalitas yang tinggi, (c) kemampuan bekerja sama dalam kelompok (*team work*), (d) kemampuan berkomunikasi dengan baik (*communicative*), (e) kemampuan menganalisis dan memecahkan masalah, (f) kemampuan manajerial, (g) kemampuan mempelajari dan mengadopsi hal-hal/teknologi baru, (h) kemampuan berbahasa asing yang memadai (terutama bahasa Inggris), (i) kemampuan mengaplikasikan teknologi informasi, (j) memiliki keterampilan (*skill*) kerja yang baik, dan (k) memiliki ketahanan kerja.

Oleh karena itu, untuk mengantisipasi masalah tersebut maka penyelenggara pendidikan tinggi dituntut untuk mampu memenuhi tuntutan pasar kerja. Salah satu yang dilakukan guna memenuhi tuntutan eksternal ini yaitu dengan menjaga dan meningkatkan substansi kompetensi lulusan dengan melibatkan pengguna lulusan sebagai salah satu pemangku kepentingan (*stakeholders*).

Era revolusi industri 4.0 dan era perdagangan bebas seperti sekarang ini, merubah paradigma dari pasar kerja konvensional menjadi pasar kerja modern (*online market*), dari pasar kerja lokal menjadi pasar kerja global.

Kecenderungan perkembangan pasar kerja ini akan sangat berpengaruh terhadap kesempatan lulusan untuk dapat meraih kesempatan kerja dan penciptaan lapangan kerja sendiri. Keadaan ini memaksa para lulusan untuk kreatif dan mampu bersaing dengan para lulusan perguruan tinggi asing meskipun hanya untuk bekerja di pasar kerja lokal, tetapi di sisi lain lulusan juga mempunyai kesempatan yang luas untuk dapat bersaing dan memperoleh kerja di luar negeri.

Berdasarkan fenomena tersebut, Univet Bantara berkepentingan untuk meningkatkan kemampuan sumber daya lulusannya, sebagai pencetak sumber tenaga kerja profesional, agar para lulusan nantinya memiliki kecakapan intelektual (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kepribadian (*personality*) atau disederhanakan Univet Bantara harus mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan kompetensi dalam bidang *hardskill* dan *softskill* guna menghadapi persaingan kerja yang tinggi di tingkat lokal, regional, nasional, maupun internasional. Sejumlah program telah direncanakan dan disiapkan bagi para mahasiswa dan calon lulusan agar dapat mencapai kompetensi yang dibutuhkan dengan mendasarkan pada kebutuhan *stakeholder* dan kreativitas dalam penciptaan lapangan kerja sendiri. Univet Bantara Sukoharjo sedang dan akan terus menyiapkan lulusannya agar memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan dalam mencari kerja, antara lain penguasaan pada bidang yang menjadi konsentrasi pilihan program studinya, penguasaan bahasa asing, penguasaan teknologi informasi (*IT based Learning*), penguasaan aplikasi komputer, manajerial dan *leadership* (pengembangan pribadi), selain itu juga dibekali keahlian dalam bentuk *job training* (*application writing, job interview, job hunting*, dan lain-lain), dan kewirausahaan.

Univet Bantara Sukoharjo ikut berkepentingan untuk mengambil peran dalam persaingan yang sehat antara perguruan tinggi swasta baik di tingkat nasional, regional maupun internasional. Diantara perannya itu adalah mempersiapkan lulusan dengan tingkat kompetensi dan keterampilan yang memadai, mampu berbahasa internasional, menguasai teknologi informasi, memiliki dedikasi dan sikap moral yang baik, memiliki motivasi yang tinggi, mampu bekerja dalam kelompok (*team work*), dan memiliki jiwa kewirausahaan yang mandiri.

Kemampuan para lulusan yang kompetitif tersebut tidak mungkin dihasilkan oleh Univet Bantara tanpa disertai usaha untuk meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam kecakapan intelektual (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kepribadian (*personality*) melalui program yang jelas dan terukur. Pokok-pokok pemikiran diatas selanjutnya dijabarkan dengan analisis SWOT secara keseluruhan mulai dari komponen masukan, proses, dan keluaran sebagai berikut:

B. Analisis SWOT untuk Kondisi Internal dan Eksternal

Tabel 1. Analisis SWOT untuk Kondisi Internal dan Eksternal Univet Bantara

| INPUT | | | | |
|--|---|---|---|---|
| I. Struktur Organisasi dan Tata Kelola | | | | |
| Komponen | S (STRENGTHS) | W (WEAKNESSES) | O (OPORTUNITIES) | T (TRHEATS) |
| 1. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran | Unggul, berkarakter, mandiri, dan memiliki nilai kejuangan Realistis Ketercapaian jelas Berorientasi ke masa depan | Sosialisasi dan pemahaman belum maksimal, sehingga implementasi belum maksimal | Fleksibilitas tinggi untuk menetapkan VMTS sendiri | Perubahan lingkungan sosial budaya yang cepat. |
| 2. Organisasi | Telah ada struktur organisasi yang baku dan termuat dalam statuta dan peraturan rektor maupun yayasan | Dalam implementasi tugas, pokok dan fungsi berpeluang untuk terjadinya tumpang tindih (<i>overlap</i>), tidak efektif | Tren sistem pengelolaan organisasi berbasis teknologi informasi | Arus perkembangan teknologi yang pesat |
| 3. Tata Kelola | Memiliki panduan dan aturan yang baku dan termuat dalam statuta dan peraturan rektor maupun yayasan | Kelengkapan organ dan sumberdaya yang kurang kompeten dan professional | - Transparansi tata kelola yang mudah diakses - Kesempatan <i>benchmarking</i> kepada PT lain yang lebih mapan | Kebijakan pemerintah yang berubah terlalu cepat |
| II. Sumber Daya Manusia | | | | |
| Komponen | S (STRENGTHS) | W (WEAKNESSES) | O (OPORTUNITIES) | T (TRHEATS) |

| | | ES) | ES) | |
|---|--|--|---|---|
| 1. Dosen | <ul style="list-style-type: none"> - Memiliki jumlah dosen muda yang cukup banyak dan berpotensi untuk studi lanjut dari S2 ke S3 (45 orang atau 30%) - Tersedianya fasilitas untuk studi lanjut | Status pendidikan dosen yang dimiliki Univet saat ini S1 = 6 (4%) S2 = 132 (87%) S3 = 14 (9%) | Banyak tawaran Beasiswa baik dari dalam negeri (kemenristekdikti) maupun luar negeri. | <ul style="list-style-type: none"> -Harus terpenuhi jumlah dosen minimum pada setiap prodi dan memenuhi rasio cukup dengan jumlah mahasiswa |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Berpotensi besar untuk menambah jumlah dari TP menjadi AA dan L, AA menjadi L, L menjadi LK, dan LK menjadi Prof | TP = 38 (25%) AA = 47 (31%) L = 34 (22%) | <ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan peningkatan jabatan fungsional - Sistem pengajuan yang semakin mudah (<i>online</i>) | <ul style="list-style-type: none"> -Persyaratan LK yang harus S3 -Tuntutan kinerja dosen yang dipersyaratkan kemenristekdikti terutama publikasi ilmiah |
| | Tersedianya fasilitas peningkatan jenjang karir dosen | Sebagian dosen lambat dalam mengusulkan jabatan fungsional | Debirokratisasi pengurusan jabatan fungsional dosen | Kebijakan terkait tuntutan kinerja Dosen dengan Jafa LK dan Prof (GB) |
| 2. Karyawan atau Tenaga Kependidikan | Jumlah karyawan cukup besar | <ul style="list-style-type: none"> - Mayoritas tenaga kependidikan mendekati usia pensiun sehingga potensi pengembangan kurang - Kompetensi dan profesionalisme kurang | Rekrutmen karyawan baru berbasis kemampuan IT dan kompetensi | <ul style="list-style-type: none"> - Tuntutan kemampuan administrasi yang serba IT - Gaji untuk ahli IT cukup tinggi |
| 3. Jumlah mahasiswa (2017/2018 = 5.271) | <i>Student body</i> yang memadai sebagai modal dasar dalam pengembangan dan jumlah lulusan yang dihasilkan | <ul style="list-style-type: none"> -Masuk Univet bukan sebuah tujuan utama -Kualitas akademik dan kemampuan ekonomi kurang | <ul style="list-style-type: none"> - Daya serap tenaga kerja saat ini cukup besar - Peluang usaha mandiri (<i>online</i>) terbuka | Kompetisi dengan lulusan dalam dan luar negeri semakin ketat. |
| | Mahasiswa tersebar di 21 Program Studi | Terjadinya ketimpangan | <ul style="list-style-type: none"> - Publikasi dan peluang | Kompetisi dengan PT lain |

| | | | | |
|--|--|---|---|---|
| | yaitu 20 PS S1 dan 1 PS S2, atau rata-rata 251 mahasiswa di setiap prodi | jumlah mahasiswa pada masing-masing program studi | mendapatkan berbagai jenis beasiswa - Branding dan penamaan prodi | untuk program studi yang sama dan kurang diminati |
| | Berasal dari berbagai kabupaten/kota dan propinsi | Mayoritas berasal dari daerah kabupaten/kota di kawasan Soloraya, Provinsi Jawa Tengah serta Jawa Timur | - Publikasi di daerah perbatasan Soloraya dan Jawa Tengah seperti DIY: Gunung Kidul, Wonosari; Jatim: Ponorogo, Pacitan, Trenggalek | - Persaingan untuk memberi kemudahan dan keringanan bagi calon mahasiswa baru - PT di Wil Soloraya mencapai 76 PT, di Wil Jateng mencapai 280 PT, dan di Wil DIY mencapai 400 PT |

III. Sarana dan Prasarana

| Komponen | S (STRENGTHS) | W (WEAKNESSES) | O (OPORTUNITIES) | T (THREATS) |
|-----------------|--|---|--|--|
| 1. Lahan | Tersedia lahan cukup (4,8 ha dan 1 ha) | Pemanfaatannya belum optimal. Ada lahan yang sudah dimiliki namun belum termanfaatkan | Sangat mungkin di manfaatkan secara optimal dengan melakukan kerjasama dengan pihak luar | Kompetitor memiliki capital yang kuat, seperti PT Muhammadiyah, Sahid Group, dll |
| 2. Gedung | Luas bangunan 9.080m ² | - Kebutuhan untuk ruang kelas masih kurang. - Pengelolaan penggunaan ruang dan gedung belum terkoordinasi secara optimal | Masih cukup memadai untuk peningkatan fungsi ruang dan masih dapat terus dikembangkan | Bantuan dari pihak luar dan alumni |
| 3. Laboratorium | Macam/tipe dan jumlah sudah semakin banyak | Kurang laboran yang terdidik (professional) | Pelatihan atau pencangkakan tenaga laboratorium | Perkembangan IPTEK yang amat cepat perlu antisipasi kegiatan laboratorium |

| | | | | |
|-----------------------------------|---|--|--|---|
| | | | | diberbagai bidang. |
| 4. Perpustakaan | Memiliki perpustakaan pusat dan perpustakaan di setiap fakultas | Jumlah buku dan judul kurang dan pemanfaatannya oleh dosen dan mahasiswa masih rendah | Perpustakaan <i>online</i> (<i>e-library</i>) dan buku serta jurnal online | Untuk berlangganan jurnal <i>online</i> membutuhkan biaya yang cukup besar |
| 5. Komputer dan jaringan internet | Tersedia dalam jumlah yang cukup dan jaringan internet telah berjalan dan dimanfaatkan. | Spesifikasi fasilitas komputer dan program kurang <i>up to date</i> karena hardware maupun software jarang diupgrade serta SDM pengelola terbatas. | <ul style="list-style-type: none"> - Banyak alternatif provider yang menawarkan berbagai keunggulan - Peningkatan penggunaan android sehingga hampir setiap dosen dan mahasiswa dapat melakukan akses tanpa bergantung pada fasilitas kampus | <ul style="list-style-type: none"> - Peningkatan penggunaan <i>paperless</i> dalam segala bentuk administrasi sehingga memerlukan server dan bandwidth yang mumpuni - Kompetitor mampu membayar mahal SDM yang professional |

IV. Faktor Eksternal

| Komponen | S (STRENGTHS) | W (WEAKNESSES) | O (OPORTUNITIES) | T (THREATS) |
|---|---|---|--|--|
| 1. Geografis dan sosial budaya | Univet Bantara Sukoharjo mudah terjangkau, memiliki lingkungan dan masyarakat sekitar yang menunjang suasana belajar. | <ul style="list-style-type: none"> - Terletak di wilayah kabupaten - Mahasiswa dari ekonomi lemah | Kerjasama dengan Pemda dan masyarakat serta dunia usaha lebih terbuka. | Kompetitor memiliki kampus di kota dan lebih strategis dan menarik minat mitra untuk kerjasama |
| 2. Kerjasama dengan instansi pemerintahan | Memiliki kerjasama yang menguntungkan dalam bidang penelitian dan pengabdian masyarakat dengan Kabupaten/kota di Soloraya dan Jawa Timur bagian barat serta kerjasama dengan dinas-dinas terkait dengan program studi atau fakultas | Intensitas kegiatan (MoA) sebagai tindak lanjut MoU masih kurang | Kemauan kedua pihak untuk bekerjasama dalam berbagai bidang dan kepercayaan yang semakin meningkat kepada Univet | <ul style="list-style-type: none"> - Lama waktu kerjasama terbatas - Nilai tawar kompetitor lebih tinggi |

| | | | | |
|-------------------------------------|--|--|--|---|
| 3. Kerjasama dengan PT dalam negeri | Memiliki kerjasama yang saling menguntungkan dalam bidang penelitian dan pengabdian masyarakat | - SDM dan kompetensi yang terlibat masih kurang | Terbuka kerjasama dalam banyak hal dalam berbagai skema | - Banyak skema kerjasama yang belum terlaksana |
| 4. Kerjasama dengan PT luar negeri | Memiliki kerjasama yang saling menguntungkan dengan PT di wilayah kawasan Asia Tenggara | - SDM dan kompetensi yang terlibat masih kurang - Bahasa | Kerjasama banyak perguruan tinggi dan dikembangkan menjadi kerjasama tersendiri antar perguruan tinggi | Dibutuhkan SDM dan pembiayaan yang besar |
| 5. Kerjasama dengan pihak swasta | Memiliki kerjasama dengan pihak swasta, khususnya di tingkat fakultas sesuai rumpun keilmuan | Luaran kerjasama yang belum optimal dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalitas dosen (sinergi U to I) | Banyak pihak swasta yang berminat, bahkan hingga swasta asing | Belum terjalin kerjasama dengan perusahaan-perusahaan swasta di wilayah Kabupaten Sukoharjo |

| PROSES | | | | |
|------------------------------|--|--|--|--|
| I. Pelaksanaan Tri Dharma | | | | |
| Komponen | S (STRENGTHS) | W (WEAKNESSES) | O (OPORTUNITIES) | T (TRHEATS) |
| 1. Pendidikan dan Pengajaran | <ul style="list-style-type: none"> - Kurikulum dan silabus standar - Panduan kurikulum nasional yang diisi dan diperkaya - Proses belajar belajar mandiri PBM dapat dilaksanakan dengan berbagai media pembelajaran - Sistem evaluasi hasil belajar sudah standard an telah menggunakan siacad | <ul style="list-style-type: none"> - Sebagian besar proses pembelajaran masih bersifat konvensional sehingga dapat menghalangi kreatifitas akademik - Sebagian siswa yang hanya berorientasi ingin lulus tanpa sadar pentingnya peningkatan kompetensi - Kemampuan dosen dalam penggunaan Teknologi informasi | <ul style="list-style-type: none"> - Kesempatan pemanfaatan teknologi informasi modern makin luas, misal <i>blended learning</i> dan <i>e learning</i> - Kesempatan kerjasama dengan perguruan tinggi dalam/luar negeri dalam bentuk WCP dan kuliah daring | <ul style="list-style-type: none"> - Era globalisasi menuntut untuk lebih menyiapkan diri untuk kompetisi dengan perguruan tinggi lain juga proaktif dan agresif dalam upaya meningkatkan kualitas. |

| | | | | |
|-------------------------------------|--|---|---|---|
| | | kurang | | |
| 2. Penelitian | <ul style="list-style-type: none"> - Ada lembaga yang mempunyai tugas utama memacu penelitian - Adanya dukungan dana dari Universitas dan pihak luar (dikti) | <ul style="list-style-type: none"> - LPPM masih bersifat kurang proaktif sebagai "project hunter" - Kemampuan SDM masih perlu ditingkatkan - Budaya meneliti bagi sebagian dosen masih rendah. | <ul style="list-style-type: none"> - Tawaran pendanaan dari dalam dan luar negeri - Kerjasama dengan semua pihak terkait | <ul style="list-style-type: none"> - Ketatnya kompetisi penelitian - Kurangnya kepercayaan terhadap Univet - Perguruan tinggi lain yang amat cepat peningkatan kualitas penelitiannya - Prosedur dan keterbatasan pendanaan |
| 3. Pengabdian pada masyarakat | Adanya lembaga yang mempunyai tugas utama memacu pengabdian masyarakat | <ul style="list-style-type: none"> - Lembaga khusus yang memayungi kelompok studi - Kemampuan "enterpreunership" | <ul style="list-style-type: none"> - Tawaran pendanaan dari pihak luar - Kerjasama dengan Pemda, masyarakat dan dunia usaha - Otonomi daerah | <ul style="list-style-type: none"> - Dana yang masih terbatas - Kepercayaan terhadap Univet masih rendah - Ketatnya kompetisi dengan PT lain |
| II. Keterlibatan Stakeholder | | | | |
| Komponen | S (STRENGTHS) | W (WEAKNESSES) | O (OPORTUNITIES) | T (TRHEATS) |
| 1. Orang tua, mahasiswa | Orang tua mahasiswa dari berbagai lapisan masyarakat beberapa diantaranya berpotensi membantu pembangunan UNIVET BANTARA | Sebagian besar orang tua mahasiswa belum berperan aktif dalam proses pendidikan maupun pengembangan Universitas. | Meningkatnya kepercayaan orang tua mahasiswa terhadap Univet Bantara | Orang tua mahasiswa menguliahkan anaknya di Univet karena keterbatasan kemampuan dalam pendanaaan |
| 2. Pengguna lulusan | Setiap tahun meluluskan sekitar 1.200 lulusan dan | - Sebagian lulusan masih belum sadar | - Teknologi informasi dan jaringan | - Persaingan dengan PT favorit |

| | | | | |
|---------------|---|---|---|---|
| | mayoritas terserap di bidang yang sesuai dengan bidang ilmu lulusan | akan pentingnya kompetensi - Univet belum memiliki pusat pengembangan karir (CDC) bagi lulusan | dapat lebih memperluas wawasan para mahasiswa - Peluang wirausaha dan online market | - Kesempatan kerja yang dibutuhkan dan sesuai dengan kompetensi lulusan |
| 3. Masyarakat | Kesadaran masyarakat akan pentingnya peranan perguruan tinggi dalam pembangunan masyarakat semakin meningkat. | - Kemampuan ekonomi, masyarakat masih lemah. | Memberi masyarakat dan dunia usaha untuk lebih berperan dalam pengembangan pendidikan tinggi. | Sebagian masyarakat masih apatis terhadap PTS, apalagi kepada PT yang tidak favorit |

| OUT PUT | | | | |
|---------------------------------------|--|---|--|--|
| Komponen | S (STRENGTHS) | W (WEAKNESSES) | O (OPORTUNITIES) | T (TRHEATS) |
| 1. Lulusan | Jumlah lulusan pertahun sekitar 1.200 lulusan | - Evaluasi hasil belajar belum berdasarkan sepenuhnya pada kompetensi - Tenggang waktu lulusan dengan bekerja masih lama | - Tersedianya kesempatan untuk terus mengembangkan diri : pendidikan formal, non formal atau bekerja | - Pengguna menuntut peningkatan kualitas lulusan - Persaingan lulusan terhadap dunia kerja sangat ketat |
| | S (STRENGTHS) | W (WEAKNESSES) | O (OPORTUNITIES) | T (TRHEATS) |
| 2. Hasil penelitian | - Semakin banyak dan bervariasi - Minat dosen untuk meneliti semakin besar - Sarana dan prasarana telah tersedia | - Sebagian besar kurang kurang bergengsi, masih perlu penelitian yang berkualitas - Dana yang sangat terbatas | - Masih ada kesempatan meraih dana dengan kompetisi - Menggalang kerjasama dengan pihak luar yang terkait | - Adanya tuntutan kualitas peneliti dan hasil penelitian yang berbobot |
| 3. Hasil pengabdian kepada masyarakat | Semakin banyak dan bervariasi, serta selalu disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat | - Sebagian besar belum menunjukkan kualitas yang tinggi | - Masih ada kesempatan meraih dana dengan kompetisi | - Semakin meningkatnya tuntutan akan peran nyata |

| | | | | |
|--|--|---|--|---|
| | | - Memerlukan dana yang cukup | - Kerjasama dengan Pemda, dunia usaha dan masyarakat | perguruan tinggi dalam pemberdayaan masyarakat |
| 4. Akreditasi Institusi (Universitas) | Telah terakreditasi BAN PT pada Tahun 2015 dan 1 dari 36 PTS di Jawa Tengah yang telah terakreditasi A dan B | Upaya maksimal yang telah dilakukan menghasilkan skor akreditasi B kurus (305). | - Berpeluang untuk meningkatkan nilai skor - Sebagian besar PTS di Jateng dan Soloraya belum mencapai akreditasi B | - Untuk mencapai akreditasi A atau dengan skor > 360 cukup berat - Beberapa PTS di Jawa Tengah telah meraih Akreditasi A |
| 5. Akreditasi Program Studi | Mayoritas program studi telah terakreditasi (B=18, C=3) | Belum memiliki prodi dengan Akreditasi A dan masih memiliki prodi dengan Akreditasi C | - Meningkatkan reakreditasi B menjadi A dan C menjadi B | - Prodi baru butuh kecukupan dosen, status dan jabatan fungsional sertapenelitian dan luaran publikasi |
| 6. Pemingkatan PT (versi kemenristekdikti) | Tahun 2017 Univet menduduki rangking 116 secara nasional dengan score 41,65 dan masuk dalam klaster 3 | - Konsistensi kinerja untuk meningkatkan mempertahankan dan meningkatkan perbaikan peringkat tidak mudah - Kepercayaan diri dan masyarakat mulai mendasarkan pada pemeringkatan PT | - Mengalami peningkatan peringkat disbanding tahun sebelumnya (222) - Beberapa kegiatan berorientasi pada perbaikan peringkat, misal kemahasiswaan berorientasi pada skoring dalam simkatmawa | - PTS terdekat (Soloraya) memiliki rangking yang lebih baik (<100) - Kepercayaan masyarakat mulai melihat pemeringkatan PT |

C. Isu-isu Strategis

1. Isu di Bidang Pendidikan

- a. Perkembangan Teknologi membawa semangat perubahan zaman baru. Akulturasi sistem teknologi informasi, robotik dan kemajuan dari ilmu ilmu lain telah membuka muara baru untuk penemuan baru dan terbarukan. Arah perubahan ilmiah ini memberikan tantangan bagi setiap perguruan tinggi untuk mengantisipasi sedini mungkin. Kegagalan dalam proses antisipasi dimaksud akan membuat perguruan tinggi bersangkutan terpuruk, tertinggal dan terasing dari percepatan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi yang kian hari melaju kian cepat.
- b. Munculnya fenomena *artificial intelegent*. Perkembangan teknologi pada revolusi industri 4.0 mengarahkan manusia lebih tertantang untuk mengembangkan teknologi kecerdasan buatan. Kecerdasan buatan merupakan sebuah teknologi komputer atau mesin yang dikembangkan dan memiliki kecerdasan sehingga dapat difungsikan untuk membantu manusia. Instruksi pintar diprogramkan pada komputer jaringan untuk dapat memiliki kecerdasan layaknya manusia.
- c. Kebijakan pemerintah yang mengizinkan beroperasinya perguruan tinggi asing di Indonesia dan penggunaan tenaga pendidik asing oleh perguruan tinggi negeri dan swasta di Indonesia.
- d. Berlakunya MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) mulai tahun 2016. MEA memiliki pola mengintegrasikan ekonomi ASEAN dengan cara membentuk sistem perdagangan bebas atau *free trade* antara negara-negara anggota ASEAN. Dengan dimulainya MEA maka setiap negara anggota ASEAN harus meleburkan batas teritori dalam sebuah pasar bebas. Sebagai pasar bebas, arus barang dan jasa yang bebas merupakan sebuah keharusan. Selain itu negara dalam kawasan juga harus membebaskan arus investasi, modal, dan SDM yang berkualitas. Sehingga ke depan peran perguruan tinggi sangat dibutuhkan untuk mencetak SDM berkualitas yang mampu bersaing dalam pasar bebas MEA.

2. Isu di Bidang Pengembangan SDM

- a. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 20 Tahun 2017 tentang dosen dengan jabatan fungsional akademik Lektor Kepala atau Profesor harus memiliki karya publikasi ilmiah dalam jurnal internasional terindeks atau jurnal nasional terakreditasi. Isu ini memaksa pengelola lembaga pendidikan untuk meningkatkan kinerja dosen di bidang publikasi ilmiah melalui upaya peningkatan kapasitas intelektual dosen, dan stimulasi finansial.
- b. Kriteria sangat baik bagi program studi yang memiliki minimal 30% dosen berpendidikan S3.
- c. Perkembangan teknologi yang cepat, permintaan akan lulusan yang berkualitas, tekanan dari lingkungan agar manajemen dapat bekerja lebih efektif dan efisien, merupakan alasan utama di mana suatu SIM (Sistem Informasi Manajemen) yang handal sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan manajemen universitas pada masyarakat kampus.

3. Isu di Bidang Penelitian dan Pengabdian Masyarakat

- a. Penerapan indikator capaian hasil penelitian berbasis *output* dan *outcome*. Penelitian dan pengabdian masyarakat tidak lagi dituntut laporannya melainkan luaran yang bisa dihasilkan seperti publikasi ilmiah dalam jurnal, prosiding, buku, paten, hak cipta, model, dan lain-lain.
- b. Penerapan kinerja bidang publikasi ilmiah sebagai salah satu indikator dalam pemeringkatan perguruan tinggi oleh berbagai lembaga pemeringkat.
- c. Kebijakan DRPM Dikti tentang persyaratan pengusul hibah penelitian yang semakin ketat.

4. Isu di Bidang Kemahasiswaan

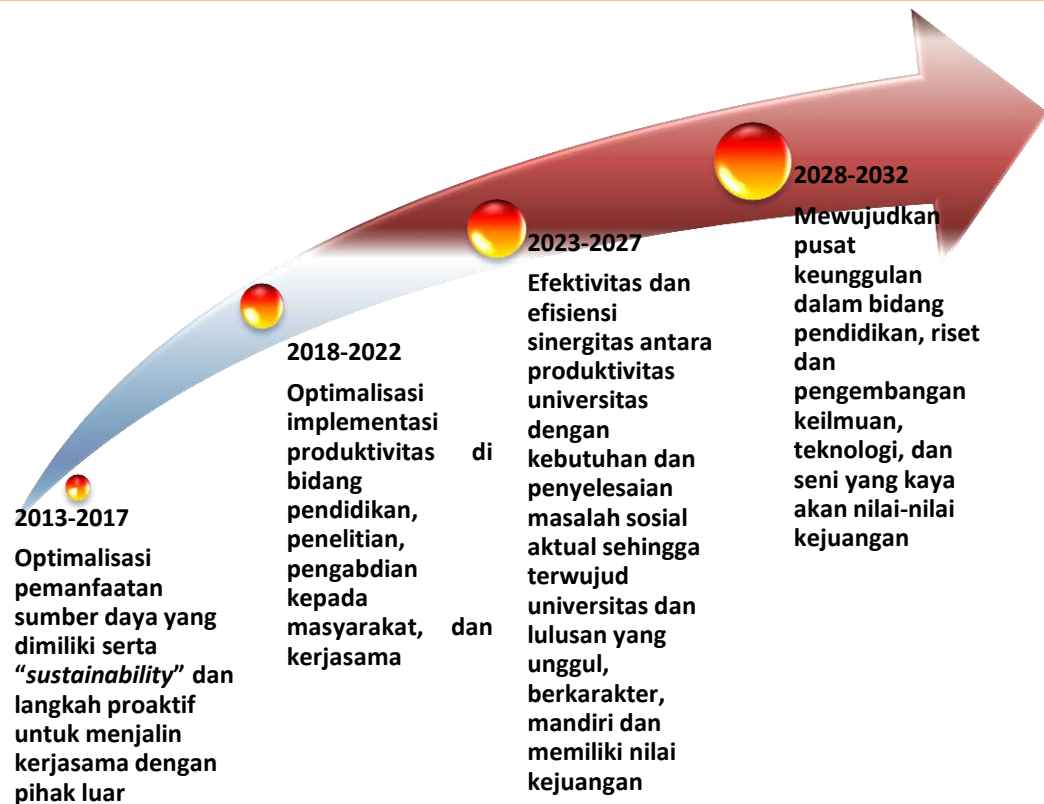
- a. Masuknya radikalisme secara terselubung ke dalam kehidupan kampus melalui kegiatan-kegiatan kemahasiswaan dan organisasi-organisasi kemahasiswaan.

- b. Pemanfaatan mahasiswa secara politis oleh kelompok-kelompok kepentingan tertentu sehingga mahasiswa terbawa arus dalam kegiatan politik praktis.

5. Isu di Bidang Tata Kelola

- a. Debirokratisasi, pemangkasan atau pengurangan hambatan yang terdapat dalam sistem birokrasi sehingga setiap kegiatan harus dilakukan dengan birokrasi yang sesingkat mungkin.
- b. *Paperless*, yang menuntut setiap kegiatan operasional institusi tidak lagi berbasis *hardcopy*.
- c. Digitalisasi, setiap Sistem Informasi berbasis Teknologi komunikasi elektronik dan aksesabilitas tinggi. Hal ini menuntut tersedianya infrastruktur untuk mendukung perekaman, penyimpanan dan penyediaan informasi elektronik yang siap diakses secara luas setiap saat.

D. Rencana Induk Pengembangan Tahun 2013 – 2032



Gambar 5. Milestone Sasaran Rencana Induk Pengembangan (RIP)

Rencana Induk Pengembangan (RIP) adalah rencana jangka panjang hingga 20 tahun (2013-2032). Pada tahun 2032 Indonesia diprediksi mulai tumbuh untuk menjadi kekuatan utama di dunia dalam bidang ekonomi dan sumberdaya manusia, oleh karena itu Univet Bantara harus menyiapkan diri menjadi institusi pendidikan yang mampu berkontribusi dalam bidang tersebut.

Garis-garis besar Rencana Induk Pengembangan

1. Bidang Pendidikan dan Pengajaran

- a. Pada masa 25 tahun yang akan datang, semua serba otomatis, cepat, *paperless*, serba *robotic* dan virtual. Oleh karena itu Univet Bantara harus mampu mempersiapkan sistem pembelajaran yang lebih inovatif di perguruan tinggi, seperti penyusunan kurikulum pembelajaran yang berorientasi pada peningkatan kemampuan mahasiswa dalam hal *Information Technology (IT)*, *Operational Technology (OT)*, *Internet of Things (IoT)*, dan *Big Data Analytic*, mengintegrasikan objek fisik, digital dan manusia untuk menghasilkan lulusan perguruan tinggi yang kompetitif dan terampil terutama dalam aspek *data literacy*, *technological literacy and human literacy*.
- b. Rekonstruksi kebijakan kelembagaan pendidikan tinggi yang adaptif dan responsif terhadap revolusi industri 4.0 dalam mengembangkan transdisiplin ilmu dan program studi sesuai kebutuhan pasar kerja.
- c. Penerapan program *Cyber University* seperti sistem perkuliahan *distance learning*, untuk memperluas jangkauan layanan pendidikan bagi masyarakat.

2. Bidang Penelitian dan Pengabdian Masyarakat

- a. Optimalisasi kuota anggaran penelitian untuk kualifikasi 'madya'.
- b. Pengembangan kerjasama penelitian dan pengabdian kepada masyarakat selain dengan kemenristekdikti.
- c. Optimalisasi hilirisasi hasil penelitian untuk pengabdian masyarakat dan perolehan HaKI.

3. Bidang Kemahasiswaan

- a. Pengembangan infrastruktur untuk mendukung kegiatan kemahasiswaan yang meliputi kegiatan akademik, penalaran, minat dan bakat.

- b. Pengembangan *soft skill* mahasiswa (kemandirian, karakter, kemampuan komunikasi dan manajemen).

4. Bidang Tata Kelola

- a. Penataan SOT (Struktur Organisasi dan Tata laksana) menuju tata kelola yang efektif dan efisien.
- b. Digitalisasi, debirokratisasi, dan pengembangan Sistem Informasi Manajemen (SIM) berbasis teknologi informasi komunikasi digital.

5. Jejaring

- a. Pengembangan jaringan kemitraan sebagai prioritas utama dalam peningkatan kebermaknaan secara interkonektif dalam pergaulan nasional dan internasional.
- b. Meningkatkan jejaring kerjasama *mutualisme* dengan berbagai pihak, baik di dalam maupun di luar negeri.
- c. Peningkatan pemanfaatan jejaring kerjasama nasional dan internasional untuk pengembangan bidang akademik, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

BAB III

VISI MISI UNIVET BANTARA

Visi, misi, dan tujuan Univet Bantara sebagaimana termuat dalam dokumen Statuta Universitas Veteran Bantara Sukoharjo Tahun 2017 adalah sebagai berikut.

A. Dasar penyusunan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran

Dasar penyusunan Visi Misi Tujuan dan Sasaran Univet Bantara Sukoharjo sebagai berikut :

- a. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- c. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
- d. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- e. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 63 tahun 2008 tentang Pelaksanaan undang-undang tentang yayasan
- f. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan, seperti telah diubah menjadi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 66 tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan.
- g. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia
- h. SK Rektor Tentang Pembentukan Tim Perumus Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Univet Bantara Sukoharjo
- i. Hasil *tracer study* terhadap alumni dan pengguna lulusan Univet Bantara Sukoharjo
- j. Laporan pertanggungjawaban Kinerja tahunan Rektor dalam upacara dies natalis Univet Bantara Sukoharjo.
- k. Hasil evaluasi diri Univet Bantara Sukoharjo tahun 2012

B. Visi

Pernyataan Visi Univet Bantara adalah : “Terwujudnya Universitas Veteran Bangun Nusantara Sukoharjo yang unggul, berkarakter, mandiri, dan memiliki nilai kejuangan”. Visi ini direncanakan akan dicapai pada tahun 2027.

Kata “unggul” pada visi Univet Bantara mengandung makna keunggulan pada tingkat lokal Jawa Tengah maupun tingkat nasional dalam arti menjadi universitas yang mampu bersaing dengan lembaga-lembaga pendidikan tinggi berkualitas lainnya di Indonesia. Makna “berkarakter” menunjukkan pola berfikir positif dan berperilaku yang memiliki kepribadian mantap dan berakhlak mulia serta mampu bekerjasama dengan pihak lain. Sedangkan makna kata “mandiri” mengandung maksud kekuatan untuk menyelenggarakan kegiatan Tridharma perguruan tinggi. Selanjutnya “memiliki nilai kejuangan” mengandung maksud Univet Bantara sebagai Perguruan Tinggi yang diselenggarakan masyarakat tidak semata-mata berorientasi pada pendapatan finansial namun lebih mengutamakan pada penyediaan layanan pendidikan yang berkualitas kepada mahasiswa dan mengarahkan lulusan untuk memiliki etos kerja yang tinggi tanpa pamrih.

C. Pernyataan Misi

Misi Univet Bantara dimaksudkan untuk menjelaskan alasan eksistensinya di tengah-tengah masyarakat dan merupakan penjabaran pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi serta mencerminkan bagaimana Univet Bantara akan menjadi universitas yang unggul, berkarakter, mandiri, dan memiliki nilai kejuangan. Misi Univet Bantara adalah :

- a. Menyelenggarakan pendidikan yang berbasis pada perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi,
- b. Menjalankan penelitian untuk pengembangan ipteks dan sosbud,
- c. Menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat di bidang ipteks dan sosbud
- d. Menjalin kerjasama yang saling menguntungkan sesuai dengan kebutuhan pembangunan.

D. Pernyataan Tujuan

Tujuan dan maksud penyelenggaraan Univet Bantara sebagaimana tercantum dalam Statuta Univet Bantara Tahun 2017 adalah :

- a. Mewujudkan universitas dan lulusan yang kompetitif secara nasional dan global,
- b. Mewujudkan universitas dan lulusan yang memiliki pola pikir positif dan berakhlak mulia
- c. Mewujudkan universitas dan lulusan yang memiliki kekuatan sendiri dan tidak bergantung pada pihak lain dalam menjalankan peran dan fungsinya,
- d. Mewujudkan universitas dan lulusan yang memiliki etos kerja tanpa pamrih,
- e. Menghasilkan karya penelitian yang berguna untuk pengembangan ipteks dan sosbud,
- f. Menghasilkan karya pengabdian masyarakat yang menghasilkan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, sosial, dan budaya,
- g. Menjadi mitra unggulan dalam kerjasama dengan berbagai pihak dalam pengembangan pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat serta perencanaan dan pelaksanaan kebijakan publik.

BAB IV
SASARAN STRATEGIS DAN SASARAN PROGRAM

A. Bidang-Bidang Sasaran Strategis

Dalam upaya untuk pengembangan dan pencapaian Visi Misi Tujuan dan Sasaran Univet Bantara perlu penjabaran dalam bentuk sasaran strategis, sasaran program, dan indikator capaian. Hal ini dimaksudkan untuk memperjelas pelaksanaan kegiatan dan pengukuran capaiannya. Selain itu juga untuk mengantisipasi terjadinya perubahan lingkungan yang mengharuskan dilakukannya penyesuaiannya dalam perencanaan dan pelaksanaannya.

Sasaran strategis dan sasaran program menurut bidangnya disusun sebagai berikut :

Tabel 2. Sasaran Strategis dan Sasaran Program Univet Bantara

| No | Bidang | Sasaran Strategis | Sasaran Program |
|----|------------------------------|---|---|
| 1. | Kelembagaan | <ul style="list-style-type: none"> a. Terwujudnya pembelajaran antisipasi revolusi industri 4.0 b. Terwujudnya peningkatan peringkat akreditasi PT dan PS dan peningkatan peringkat Perguruan Tinggi Indonesia c. Terwujudnya <i>e library</i> | <ul style="list-style-type: none"> a. Program pembelajaran <i>blended learning</i> b. Program pengembangan kurikulum c. Program pembelajaran kepribadian |
| 2. | Penelitian | <ul style="list-style-type: none"> a. Terwujudnya peningkatan kinerja penelitian katagori utama b. Terwujutnya kinerja penelitian 5 besar PTS Jawa Tengah | <ul style="list-style-type: none"> a. Program peningkatan kuantitas dan kualitas penelitian b. Program peningkatan kuantitas dan kualitas luaran penelitian dan publikasi penelitian yang diakui oleh pemerintah c. Program penyelarasan penelitian PT dengan kebutuhan masyarakat |
| 3. | Pengabdian kepada Masyarakat | <ul style="list-style-type: none"> a. Terwujudnya peningkatan kinerja Pengabdian ke | <ul style="list-style-type: none"> a. Program peningkatan kuantitas dan kualitas pengabdian |

| | | | |
|----|-----------|--|---|
| | | <p>kategori <u>sangat bagus</u></p> <p>b. Terwujudnya kinerja pengabdian 5 besar PTS Jawa Tengah</p> | <p>b. Program peningkatan kuantitas dan kualitas luaran pengabdian dan publikasi pengabdian yang diakui oleh pemerintah</p> <p>d. Program penyesuaian pengabdian PT dengan kebutuhan masyarakat</p> |
| 4. | Kerjasama | <p>a. Terwujudnya 10 kerjasama internasional</p> <p>b. Terwujudnya 40 kerjasama nasional</p> | <p>a. Program peningkatan fasilitas jejaring kerjasama</p> <p>b. Program peningkatan joint research, joint publication, student exchange, pertukaran dosen dan pertukaran nara sumber serta mitra bestari</p> <p>c. Program peningkatan kerjasama dengan pemerintah, Perguruan Tinggi (PT),</p> <p>d. Dunia Industri (Dudi) dan Dunia Kerja (Duker)</p> |

B. Target Capaian Sasaran Strategis 2018 - 2022

2. Target Capaian Sasaran Strategis Bidang Kelembagaan dan Pendidikan

Tabel 3. Target Capaian Sasaran Strategis Bidang Kelembagaan dan Pendidikan

| No. | Sasaran | Program | Target Capaian | |
|-----|--|--|--|--|
| | | | 2018 | 2022 |
| 1 | Akreditasi Institusi | Bimtek APT | B (320) | A (>361) |
| 2 | Kreditasi Program Studi | Bimtek APS | C = 3 prodi B = 18 prodi | C = 0 prodi B = 15 A = 6 prodi |
| 3 | Pemeringkatan perguruan tinggi (versi Kemenristek-dikti) | Peningkatan Fokus kegiatan berorientasi pemeringkatan PT, APT, dan APS | Score = 41,65 Cluster = 3 Peringkat umum = 116 | Score > 45 Cluster = 2 Peringkat umum < 90 |
| 4 | Kualifikasi akademik | Univet mencari doktor | S1 = 6 (4%) S2 = 132 (87%) | S1 = 0% S2 = 70% |

| | | | | |
|---|--|---|--|--|
| | dosen | | S3 = 14 (9%) | S3 = 30% |
| 5 | Jafung dosen | Percepatan kenaikan Jafung | TP = 38 (25%) AA = 47 (31%) L = 34 (22%) LK = 30 (20%) Prof = 3 (2%) | TP < 5% AA = 20% L = 30% LK = 35% Prof = 6% |
| 6 | Pendidikan antisipatif revolusi industri 4.0 | <p>a. Pembelajaran <i>blended learning</i></p> <p>b. pengembangan kurikulum</p> <p>c. Pengembangan <i>softskill</i> mahasiswa</p> | <p>a. Persiapan SDM dan sarpras, <i>pembelajaran daring</i> untuk 10 Program Studi S1</p> <p>b. Konstruksi kurikulum <i>blended learning</i> 2 mata kuliah per Prodi</p> <p>c. Pengembangan karakter, Pelatihan kemandirian, kemampuan komunikasi dan manajemen untuk semua mahasiswa baru di 20 Prodi</p> | <p>a. 10 Prodi S1 melaksanakan <i>pembelajaran daring</i></p> <p>b. 2 mata kuliah setiap prodi sudah menggunakan kurikulum <i>blended learning</i></p> <p>c. Memenangkan kompetisi nasional dan internasional bidang <i>softskill</i> minimal 10 prestasi.</p> |

3. Target Capaian Sasaran Strategis Bidang Penelitian

Tabel 4. Target Capaian Sasaran Strategis Bidang Penelitian

| No | Sasaran | Program | Target Capaian | |
|----|------------------------|---|--|--|
| | | | 2018 | 2022 |
| 1 | Jumlah judul penelitan | Klinik dan pendampingan penyusunan proposal | Dana internal 59 Dana eksternal 45 | Dana internal 80 Dana eksternal 70 |
| 2 | Jumlah dana penelitan | Klinik dan pendampingan penyusunan proposal | Dana internal 266.000.000 Dana eksternal 1.825.500.000 | Dana internal 450.000.000 Dana eksternal 3.000.000.000 |
| 3 | Luaran dan publikasi | Klinik dan pendampingan penyusunan luaran dan publikasi | Jurnal internas: 9 Jurnal terakreditasi: 2 Jurnal nasional: 32 HKI: 5 | Jurnal internas: 20 Jurnal terakreditasi: 20 Jurnal nasional: 100 HKI: 20 |
| 4 | Klastering | Peningkatan kinerja penelitian. | Madya | Utama |

4. Target Capaian Sasaran Strategis Bidang Pengabdian kepada Masyarakat

Tabel 5. Target Capaian Srategis Bidang Pengabdian kepada Masyarakat

| No | Sasaran | Program | Target Capaian | |
|----|-------------------------|---|---|---|
| | | | 2018 | 2022 |
| 1 | Jumlah judul pengabdian | Klinik dan pendampingan penyusunan proposal | Dana internal: 54 Dana eksternal: 8 | Dana internal: 70 Dana eksternal: 25 |
| 2 | Jumlah dana pengabdian | Klinik dan pendampingan penyusunan proposal | Dana internal: 192.000.000 Dana eksternal: 448.000.000 | Dana internal: 260.000.000 Dana eksternal: 1.000.000.000 |
| 3 | Luaran dan publikasi | Klinik dan pendampingan penyusunan luaran dan publikasi | Jurnal internas: 0 Jurnal terakreditasi: 2 Jurnal nasional: 3 | Jurnal internas: 9 Jurnal terakreditasi: 10 Jurnal nasional: 20 |
| 4 | Klastering | | Memuaskan | Sangat bagus |

5. Target Capaian Sasaran Strategis Bidang Kerjasama

Tabel 6. Target Capaian Sasaran Strategis Bidang Kerjasama

| No. | Indikator | Program | Target Capaian | |
|-----|--------------|--|----------------------------|----------------------------|
| | | | 2018 | 2022 |
| 1 | Luar negeri | a. Fasilitasi jejaring kerjasama b. Join research & join publication, c. Student exchange, pertukaran dosen, nara sumber, mitra bestari d. Pemerintah, Perguruan Tinggi (PT), Dunia Industri (Dudi) dan Dunia Kerja (Duker) | MoU: 7 Implemented: 3 | MoU: 10 Implemented: 7 |
| 2 | Dalam negeri | a. Fasilitasi jejaring kerjasama b. Join research & join publication, c. Student exchange, pertukaran dosen, nara sumber, mitra bestari d. Pemerintah, Perguruan Tinggi (PT), Dunia Industri (Dudi) dan Dunia Kerja (Duker) | MoU: 29 Implemented: 29 | MoU: 40 Implemented: 40 |

BAB V
KINERJA UTAMA DAN INDIKATOR SASARAN PROGRAM

A. Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran

Kinerja utama dan indikator sasaran program disusun berdasarkan sasaran dari tujuan, misi dan visi universitas. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran sebagaimana tertuang di dalam Statuta 2017 Universitas Veteran Bangun Nusantara Sukoharjo BAB IV Pasal 55 – 59 sebagai berikut.

Tabel 7. Keterkaitan Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran

| VISI | MISI | TUJUAN | SASARAN |
|--|--|---|---|
| Terwujudnya Universitas yang unggul, berkarakter, mandiri dan memiliki nilai kejuangan | a. menyelenggarakan pendidikan yang berbasis pada nilai kejuangan | menghasilkan lulusan yang unggul, berkarakter, mandiri dan memiliki nilai kejuangan | pengembangan kualitas akademik dan daya saing lulusan |
| | | | pengembangan sarana dan prasarana yang mendukung penyelenggaraan pembelajaran dan meningkatkan suasana akademik |
| | b. menjalankan penelitian untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, sosial dan budaya | menghasilkan karya penelitian yang berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, sosial dan budaya | pengembangan kualitas dan kuantitas penelitian |
| | c. menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat di bidang ilmu pengetahuan, teknologi, seni, sosial dan budaya; dan | menghasilkan karya pengabdian kepada masyarakat yang memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, sosial dan budaya; | pengembangan kualitas dan kuantitas pengabdian kepada masyarakat |
| | d. menjalin kerjasama dengan berbagai pihak baik di dalam maupun luar negeri yang saling menguntungkan sesuai dengan kebutuhan | menjadi mitra unggulan dalam kerjasama dengan berbagai pihak dalam pengembangan pendidikan, penelitian dan pengabdian | pengembangan kerjasama dengan perguruan tinggi dalam dan luar negeri, lembaga pemerintah atau non pemerintah |

| | | | |
|--|---|--|--|
| | | masyarakat serta perencanaan dan pelaksanaan kebijakan publik | |
| | e. Mengembangkan tatakelola kelembagan (<i>good governance</i>) | Terlaksananya tatakelola lembaga yang transparan, akuntabel, adil dan bertanggungjawab | pengembangan sistem pengelolaan kelembagaan yang efektif dan efisien |

B. Kinerja Utama dan Indikator Capaian

Sasaran-sasaran, tujuan, misi dan visi tersebut untuk dapat dicapai dijabarkan dalam program dan kinerja utama. Kinerja utama merupakan kegiatan-kegiatan konkrit dalam rangka melaksanakan program untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Indikator capaian sasaran program merupakan tolok ukur yang akan dicapai dari pelaksanaan kegiatan atau kinerja utama. Kinerja Utama, Indikator Capaian Sasaran Program disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Kinerja Utama dan Indikator Capaian Sasaran Program

| NO | SASARAN | PROGRAM | KINERJA UTAMA | INDIKATOR CAPAIAN | TARGET PENCAPAIAN | | | | | |
|----|---|---|--|--|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | |
| 1 | Pengembangan kualitas akademik dan daya saing lulusan serta pengembangan sarana dan prasarana yang mendukung penyelenggaraan pembelajaran dan meningkatkan suasana akademik | Bidang kelembagaan : | Mengevaluasi Borang APT dari Bimtek sebelumnya | Hasil evaluasi borang | 70% perbaikan | 50% perbaikan | 20% perbaikan | 0 perbaikan | 0 perbaikan | |
| | | | Peningkatan skor penilaian akreditasi PT (APT) | Mengikuti /melaksanakan Bimtek APT | Perbaikan Borang APT | 10% | 50% | 100% | - | - |
| | | | Memperbaiki kondisi kelembagaan sehingga skor tertinggi tiap butir borang maksimal | Peningkatan skor APT | B (320) | B (320-335) | B (336-350) | B >351 | A (>361) | |
| | | Peningkatan status akreditasi Program studi (APS) | Melaksanakan Bimtek penyusunan borang APS | Ter kirim/terupload borang APS | 7 | 5 | 5 | - | 5 | |
| | | | Mengajukan reakreditasi | Tervisitasi akreditasi PS | 7 | 5 | 5 | - | 5 | |
| | | | Memperbaiki kondisi kelembagaan sehingga skor tertinggi tiap butir borang maksimal | Peningkatan status akreditasi PS | C=3 B= 18 PS | C=1 B= 20 PS | C=0 B= 20 A=1 PS | C=0 B= 18 A=3 PS | C = 0 B = 15 A = 6 PS | |
| | | Peningkatan Fokus kegiatan berorientasi pemeringkatan PT, APT, dan APS | Melaksanakan kegiatan-kegiatan berorientasi pemeringkatan PT, APT dan APS | Peningkatan Pemeringkatan perguruan tinggi (versi Kemenristek-dikti) | Score = 41,65 Cluster = 3 Peringkat umum = 116 | Score = 42 Cluster = 3 Peringkat umum <110 | Score = 43 Cluster = 3 Peringkat umum <100 | Score > 44 Cluster = 2 Peringkat umum < 95 | Score > 45 Cluster = 2 Peringkat umum < 90 | |
| | | Bidang pendidikan : Pengembangan Pendidikan antisipatif revolusi industri 4.0 | Merintis pelaksanaan pembelajaran berbasis <i>blended learning (BBL)</i> | Terwujudnya pelaksanaan pembelajaran BBL | 0% PS | 20%PS | 50% | 75% | 100% PS | |
| | | | Melaksanakan pengembangan kurikulum berbasis <i>blended learning</i> | Terwujudnya kurikulum BBL | 0% PS | 20%PS | 50% | 75% | 100% PS | |

| | | | | | | | | | |
|---|--|--|---|---|--|--|--|--|---|
| | | | Merintis pengembangan Pembelajaran kepribadian (PPK) | Terwujudnya PPK | 5% | 30% | 60% | 80% | 100% |
| | | Bidang sumber daya manusia : Univet mencari doktor | Meningkatkan fasilitas dosen melakukan studi lanjut S3 | Peningkatan Kualifikasi akademik dosen | S1 = 6 (4%) S2 = 132 (87%) S3 = 14 (9%) | S1 = 2% S2 = 83% S3 = 15% | S1 = 0% S2 = 80% S3 = 20% | S1 = 0% S2 = 75% S3 = 25% | S1 = 0% S2 = 70% S3 = 30% |
| | | Percepatan kenaikan Jafung dosen | Meningkatkan fasilitas pengajuan jafung para dosen | Peningkatan kualifikasi jafung dosen | TP = 38 (25%) AA = 47 (31%) L = 34 (22%) LK = 30 (20%) GB = 3 (2%) | TP < 20% AA = 27% L = 25% LK = 25% GB = (3%) | TP < 15% AA = 22% L = 29% LK = 30% GB = (4%) | TP < 10% AA = 20% L = 30% LK = 35% GB = 5% | TP < 5% AA = 20% L = 30% LK = 35% GB = 6% |
| 2 | Pengembangan kualitas dan kuantitas penelitian | Peningkatan kuantitas dan kualitas penelitian | Menyelenggarakan klinik dan pendampingan penyusunan proposal penelitian raihan dana eksternal | Terselenggaranya kegiatan klinik dan pendampingan penyusunan proposal | Internal= 59 Eksternal= 45 | Internal=65 Eksternal=50 | Internal= 70 Eksternal=55 | Internal=75 Eksternal=60 | Internal=80 Eksternal=70 |
| | | | Meningkatkan pendanaan internal pelaksanaan penelitian | Terlaksananya peningkatan pendanaan internal | Internal= 266 jt Eksternal=1,825 M | Internal = 300 jt Eksternal= 2,0 M | Internal = 350 jt Eksternal= 2,25 M | Internal = 400 jt Eksternal= 2,7 M | Internal= 450 jt Eksternal= 3 M |
| | | Peningkatan luaran dan publikasi hasil | Meningkatkan jumlah publikasi hasil penelitian | Jumlah publikasi meningkat | Jl= 5 JNT=3 JN= 48 | Jl= 10 JNT= 6 | Jl= 20 JNT= 12 | Jl=30 JNT= 16 | Jl= 40 JNT= 20 JN= 80 |

| | | | | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|
| | | penelitian | | | | JN= 50 | JN= 60 | JN= 70 | |
| | | | Meningkatkan jumlah perolehan HKI hasil penelitian | Perolehan HKI meningkat | 0 | 10 | 20 | 30 | 40 |
| | | Peningkatan kluster kinerja penelitian | Melaksanakan perbaikan kinerja penelitian | Skor kinerja penelitian meningkat | Madya | Madya | Utama | Utama | Mandiri |
| 3 | Pengembangan kualitas dan kuantitas pengabdian kepada masyarakat | Peningkatan kuantitas dan kualitas pengabdian kepada masyarakat | Menyelenggarakan klinik dan pendampingan penyusunan proposal pengabdian kepada masyarakat raihan dana eksternal | Terselenggaranya kegiatan klinik dan pendampingan penyusunan proposal | Internal= 54 Eksternal= 8 | Internal= 60 Eksternal= 15 | Internal= 65 Eksternal= 20 | Internal= 70 Eksternal= 25 | Internal= 75 Eksternal= 30 |
| | | | Meningkatkan pendanaan internal pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat | Terlaksananya peningkatan pendanaan internal | Internal= 192 jt Eksternal= 448 jt | Internal= 200 jt Eksternal= 500 jt | Internal= 225 jt Eksternal= 750 jt | Internal= 250 jt Eksternal= 1 M | Internal= 260 jt Eksternal= 1 M |
| | | Peningkatan luaran dan publikasi hasil pengabdian kepada masyarakat | Meningkatkan jumlah publikasi hasil pengabdian kepada masyarakat | Jumlah publikasi meningkat | Jl= 0 JNT=0 JN= 3 | Jl= 2 JNT= 5 JN= 20 | Jl= 3 JNT= 10 JN= 25 | Jl= 5 JNT= 15 JN= 30 | Jl= 6 JNT=20 JN= 40 |
| | | | Meningkatkan jumlah perolehan HKI hasil pengabdian kepada masyarakat | Perolehan HKI meningkat | 0 | 5 | 10 | 15 | 20 |
| | | Peningkatan kluster kinerja pengabdian kepada masyarakat | Melaksanakan perbaikan kinerja pengabdian kepada masyarakat | Skor kinerja pengabdian meningkat | memuaskan | memuaskan | Sangat bagus | Sangat bagus | Excellent (unggul) |
| | | 4 | Pengembangan kerjasama dengan | Perluasan jejaring kerjasama | Fasilitasi jejaring kerjasama | Terwujudnya jejaring kerjasama | MoU=7 Implemented= 3 | MoU= 7 Imple | MoU= 8 Imple |

| | perguruan tinggi dalam dan luar negeri, lembaga pemerintah atau non pemerintah | | | | | mented= 4 | mented= 5 | mented= 6 | |
|---|--|--|--|---|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| | | Peningkatan jumlah Join research & join publication | Melaksanakan Join research & join publication | Terlaksananya Join research & join publication | 0% Σdosen | 2% Σdosen | 4% Σdosen | 6% Σdosen | 10% Σdosen |
| | | Peningkatan penyelenggaraan Student exchange, pertukaran dosen, nara sumber, mitra bestari | Menyelenggarakan Student exchange, pertukaran dosen, nara sumber, mitra bestari | Terselenggaranya Student exchange, pertukaran dosen, nara sumber, mitra bestari | 2 kegiatan | 4 kegiatan | 7 kegiatan | 10 kegiatan | 15 kegiatan |
| | | Peningkatan Action kerjasama dengan Pemerintah, Perguruan Tinggi (PT), Dunia Industri (Dudi) dan Dunia Kerja (Duker) | Meningkatkan kerjasama dengan Pemerintah, Perguruan Tinggi (PT), Dunia Industri (Dudi) dan Dunia Kerja (Duker) | Jumlah kerjasama meningkat | MoU= 29 Implemented = 29 | MoU= 33 Implemented = 29 | MoU= 35 Implemented = 30 | MoU= 37 Implemented = 30 | MoU= 40 Implemented = 40 |
| 5 | Pengembangan sistem pengelolaan kelembagaan yang efektif dan efisien | Pengembangan Sistem Informasi berbasis digital | Terbangun sistem informasi digital terintegrasi | Jumlah Sistem Informasi digital yang dimiliki dan digunakan bertambah | 20 % | 40% | 60% | 80% | 100% |

BAB VI

KERANGKA IMPLEMENTASI RENSTRA

Implementasi Renstra 2018-2022 dilakukan dengan memperhatikan keterpaduan kebijakan, kelembagaan, dan tata kelola. Hal ini dilakukan dengan memastikan bahwa Implementasi Renstra Univet Bantara 2018-2022 adalah untuk mencapai luaran kinerja pendidikan tinggi yang maksimal. Komponen yang terlibat dalam implementasi Renstra meliputi : mekanisme sosialisasi, SDM pendukung, koordinasi dan tata kelola, sistem informasi, evaluasi, dan komitmen manajemen.

A. Mekanisme sosialisasi

Kesadaran sivitas akademika akan pentingnya pencapaian rencana strategis akan muncul apabila terdapat pemahaman terhadap apa dan bagaimana renstra tersebut harus dilaksanakan. Untuk membangun pemahaman tersebut perlu dilakukan sosialisasi berkelanjutan oleh pimpinan kepada seluruh *stakeholder* internal Univet Bantara. Sosialisasi akan dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan, sehingga setiap perubahan yang terjadi serta langkah-langkah yang akan ditempuh diketahui oleh seluruh *stakeholder* internal. Dalam upaya untuk mencapai pemahaman yang baik, sosialisasi dilaksanakan dengan dukungan data-data empiris yang dapat dipertanggungjawabkan (akuntabel).

Sosialisasi dilakukan dengan berbagai cara, melalui forum pertemuan formal secara berjenjang (Raker Universitas, Raker Fakultas, dan Unit-unit lainnya). Sosialisasi dilakukan dengan bantuan teknologi informasi, melalui *media online* (website universitas, fakultas, prodi). Selain itu juga dilakukan melalui distribusi dokumen tercetak ke unit-unit kerja di lingkungan Univet Bantara.

B. Sumber daya

1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang ada di Univet Bantara ini harus dimobilisasi agar dapat menjadi kekuatan yang besar untuk mewujudkan universitas berkualitas unggul yang mampu bersaing di skala lokal, nasional, regional dan

internasional. Implementasi Renstra didukung oleh pemanfaatan SDM di lingkungan Univet Bantara sesuai dengan kualifikasi dan bidang tugas masing-masing (pejabat struktural, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, mahasiswa, dan penyelenggara).

2. Pendanaan

Implementasi Renstra Univet Bantara didukung oleh sistem pendanaan Perguruan Tinggi swasta yang mengacu pada asas efisiensi. Hal tersebut diwujudkan dalam proses penganggaran dengan menggunakan pendekatan penganggaran terpadu, penganggaran berbasis kinerja dan penganggaran seimbang antara pemasukan dan pengeluaran.

Sumber dana untuk penyelenggaraan program dan kegiatan di Univet Bantara secara garis besar bersumber dari:

- a. masyarakat
- b. hasil usaha
- c. hibah
- d. hasil kerjasama

3. Sumber Daya Lain

Sumber daya lain yang digunakan untuk mengimplementasikan Renstra Univet Bantara berupa fasilitas gedung, jaringan kerjasama, laboratorium, Sistem Informasi, sarpras dapat menjadi modal dasar untuk mengimplementasikan rencana strategis yang disusun. Sumber daya lain ini tersebar di unit-unit kerja dan dapat diberdayakan untuk mendukung implementasi program-program implementasi yang ada.

C. Koordinasi

Koordinasi implementasi program dan rencana strategis Univet Bantara dilakukan mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi. Pada tahap perencanaan, koordinasi dilakukan dengan melibatkan seluruh unsur dari tingkat universitas hingga unit kerja terkecil dibawahnya. Hal ini dimaksudkan untuk menampung aspirasi seluruh unsur tersebut serta memperoleh perencanaan yang matang sesuai dengan dinamika dan kebutuhan pengembangan universitas. Pada tahap implementasi program Renstra Univet Bantara koordinasi dilakukan secara terus menerus oleh masing-masing pimpinan Unit kerja melalui berbagai forum. Untuk pengejawantahan Renstra ke dalam

program dan kegiatan di setiap tahunnya, dilakukan koordinasi dalam bentuk rapat kerja penyusunan rencana kinerja dan anggaran tahunan (RKAT) yang diselenggarakan sebelum tahun anggaran berikutnya.

Pada tahap evaluasi, koordinasi dilakukan melalui rapat kerja universitas dengan melibatkan seluruh unsur pimpinan universitas dan unit-unit kerja di bawahnya. Hal ini dimaksudkan untuk melihat kesesuaian implementasi dengan rencana program dan ketercapaian tujuan.

D. Tata Kelola

Tata kelola yang diterapkan di Univet Bantara untuk mendukung implementasi Renstra menggunakan metode Keizen. Filosofi kaizen menganggap bahwa cara kerja perlu disempurnakan setiap saat dan tidak ada satu haripun berlalu tanpa penyempurnaan di dalam organisasi. Penerapan metode tersebut mensyaratkan agar setiap personal di Univet Bantara harus bekerja sama dan mematuhi minimal tiga hal, sebagai berikut:

1. Pemeliharaan Tempat Kerja dengan konsep 5S

Dalam bahasa Jepang disebut sebagai 5S (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, dan Shitsuke*) atau disebut juga 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin). Inti dari 5R, Karyawan mengikuti semua aturan yang disepakati dan ditetapkan pada tiap langkah 5R. Saat mencapai step rajin, mereka telah cukup terbekali untuk mengikuti dan mematuhi berbagai aturan lain dalam pekerjaan mereka.

2. Menghilangkan Pemborosan

Kegiatan yang tidak memberikan nilai tambah adalah pemborosan. SDM di tempat kerja memiliki dua kemungkinan : apakah ia memberikan nilai tambah atau tidak memberikan nilai tambah. Hal ini juga berlaku bagi sumber daya perusahaan lainnya. Kaizen lebih menekankan menghilangkan pemborosan daripada menambah investasi bisnis.

3. Standarisasi

Kemajuan yang diraih bukanlah hasil satu lompatan besar ke depan, tetapi diraih karena perubahan kecil tanpa henti yang berhubungan dengan produk atau jasa. Di dalam Kaizen, kesempurnaan itu tidak ada. Artinya tidak ada kemajuan sistem yang bisa memenuhi ideal, selalu saja ada ruang untuk *improvement* dengan cara melanggengkan usaha yang memberi nilai tambah

dan mengeliminasi usaha yang tidak memberi nilai tambah. Metode Kaizen, istilah Standarisasi lebih menekankan pada proses aktivitas. Standarisasi tersebut bersifat sementara dan dipertahankan sampai ada karyawan yang dapat mengerjakan suatu aktifitas dengan lebih baik. Tidak ada standar yang bersifat permanen tetapi harus terus diperbaiki.

Guna mencapai efektifitas dan efisiensi implementasi Renstra, Univet Bantara melaksanakan pembidangan ranah kerja sebagai berikut:

- a. Rektor mengkoordinasikan dan bertanggung jawab atas seluruh bidang operasional Univet Bantara
- b. Wakil Rektor 1 mengkoordinasikan Bidang Pendidikan dan Pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dan perpustakaan yang dalam pelaksanaannya dibantu oleh unit-unit kerja : Fakultas, pascasarjana, program studi, Biro Administrasi Akademik, LPPM, BPMI, perpustakaan.
- c. Wakil Rektor 2 mengkoordinasikan Bidang Administrasi Umum, keuangan, Sarana prasarana dan Kepegawaian yang dalam pelaksanaannya dibantu oleh Fakultas, pascasarjana, program studi, Biro Administrasi Umum dan Keuangan (BAUK), Badan Pengawas Internal (BPI).
- d. Wakil Rektor 3 mengkoordinasikan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni serta humas dan kerja sama yang dalam pelaksanaannya dibantu oleh unit-unit kerja : Fakultas, pascasarjana, program studi, Biro Administrasi Kemahasiswaan, Kantor Humasker.

Tabel 9. Uraian Tugas Masing-Masing Unsur Pelaksana Renstra

| Unsur Pelaksana | Uraian Tugas |
|--------------------------------|---|
| YPPP Veteran | : Menyediakan sarana, prasarana, dana dan Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan untuk penyelenggaraan pendidikan di Universitas. |
| Rektorat | : Memimpin dan bertanggung jawab penuh terhadap operasional Universitas serta mengambil keputusan strategis yang diperlukan. |
| Senat Universitas | : Merumuskan kebijakan dan peraturan akademik, memberikan pertimbangan kepada rektor serta menilai pertanggungjawaban pimpinan. |
| Badan Pengawas Internal | : Melaksanakan pengawasan di bidang nonakademik yang meliputi monev, audit dan review atas |

| | | |
|----------------------|---|--|
| | | manajemen pengelolaan, serta audit lainnya sesuai kebutuhan, dan melaporkan kepada rektor. |
| BPMI | : | Koordinasi perencanaan, implementasi dan pengendalian program kerja serta anggaran unit kerja Badan Penjaminan Mutu Internal (BPMI) |
| Humasker | : | Koordinasi perencanaan, implementasi dan pengendalian program kerja serta anggaran unit kerja Humas dan Kerjasama. |
| LPPM | : | Koordinasi perencanaan, implementasi dan pengendalian program kerja serta anggaran unit kerja Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) |
| BAUK | : | Koordinasi perencanaan, implementasi dan pengendalian program kerja serta anggaran unit kerja Biro Administrasi Umum dan Keuangan (BAUK). |
| BAK | : | Koordinasi perencanaan, implementasi dan pengendalian program kerja serta anggaran unit kerja Biro Administrasi Kemahasiswaan (BAK). |
| BAA | : | Koordinasi perencanaan, implementasi dan pengendalian program kerja serta anggaran unit kerja Biro Administrasi Akademik (BAA). |
| Pascasarjana | : | Koordinasi perencanaan, implementasi dan pengendalian program kerja serta anggaran unit kerja Pascasarjana. |
| Fakultas | : | Koordinasi perencanaan, implementasi dan pengendalian program kerja serta anggaran unit kerja fakultas. |
| Program studi | : | Koordinasi perencanaan, implementasi dan pengendalian program kerja serta anggaran unit kerja Program studi. |

E. Sistem Informasi

Sistem Informasi yang dikembangkan untuk mendukung implementasi Renstra Univet Bantara meliputi Sistem Informasi konvensional dan Sistem Informasi digital. Sistem Informasi tersebut antara lain :

1. Sistem Informasi yang disediakan dikti dan LL DIKTI Wilayah VI (Forlap DIKTI, Simlitabmas, SAPTO, SINTA, SISTER, SIJAGO, SIMKATWA, dan lain-lain).
2. Sistem Informasi yang dikembangkan oleh Univet Bantara (Siakad, Sidos, Sistem Informasi Keuangan, Sistem Informasi kepegawaian, Sistem

Informasi Kemahasiswaan dan Alumni, Sistem Informasi penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, Sistem Informasi Aset.

F. Sistem Penjaminan dan Pengendalian Mutu

Penjaminan mutu berfungsi untuk menjamin kualitas kepemimpinan, good governance, skala prioritas, kerjasama dan kemitraan, keberlangsungan dan akuntabilitas. Penjaminan dan pengendalian mutu harus mencerminkan visi, misi, kompleksitas, keragaman dan struktur Univet Bantara. Penjaminan mutu dan pengendalian bertujuan untuk mengukur kesesuaian antara implementasi dengan rencana program yang telah ditetapkan dalam Renstra serta tingkat pencapaian tujuan.

Pelaksanaan penjaminan dan pengendalian mutu dilakukan berdasarkan prinsip:

- a. kejelasan tujuan, pelaksanaan, dan hasil yang diperoleh dari penjaminan mutu.
- b. pelaksanaan dilakukan secara obyektif dan akuntabel
- c. dilakukan oleh petugas yang memahami konsep, teori, proses, serta berpengalaman dalam melaksanakan pemantauan agar hasilnya sah dan andal
- d. pelaksanaan dilakukan secara terbuka (transparan) sehingga pihak yang berkepentingan dapat mengetahui hasil pelaporan melalui berbagai cara
- e. pelaksanaan dapat dipertanggungjawabkan secara internal dan eksternal
- f. dilaksanakan secara berkala dan berkelanjutan, dan
- g. berbasis indikator kinerja.

Implementasi penjaminan dan pengendalian mutu mencakup bidang akademik dan non akademik sesuai dengan kebijakan mutu yang telah ditetapkan. Penjaminan dan pengendalian mutu dilakukan secara periodik meliputi (a) pemantauan dan pengendalian program bulanan dan triwulanan, (b) evaluasi kinerja tahunan, (c) evaluasi kinerja tengah periode Renstra, dan (d) evaluasi akhir masa Renstra. Penjaminan dan pengendalian mutu dilakukan melalui lembaga audit internal dan eksternal universitas.

G. Komitmen Manajemen Puncak

Tantangan terberat dan paling mendasar bagi pengelolaan lembaga pendidikan adalah menciptakan *effective managemen* untuk memberi nilai tambah kepada seluruh *stakeholder*. Untuk mewujudkan tujuan ini diperlukan komitmen manajemen puncak dalam meletakkan fondasi bagi transformasi budaya kerja lembaga secara total. Budaya kerja dimaksudkan sebagai suatu sistem nilai yang merupakan kesepakatan kolektif dari semua komponen yang terlibat dalam implementasi renstra. Budaya kerja mencerminkan dedikasi, loyalitas, tanggung jawab, kerjasama, kedisiplinan, kejujuran, ketekunan, semangat dan nilai juang yang tinggi, mutu kerja, keadilan, dan integritas kepribadian seluruh *stake holder*.

Budaya kerja yang dikembangkan di Univet Bantara agar renstra dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien adalah *SMART Working* yaitu pola pikir, pola sikap, dan perilaku kerja yang *simple, measurable, achievement, relefant,* dan *time bound*. Budaya kerja ini mengandung makna bahwa setiap unsur pemangku kepentingan dalam implementasi renstra melaksanakan tugas pokok fungsi masing-masing sesuai lima kriteria:

- a. *Simple*: setiap kegiatan secara sederhana, birokrasi seingkat mungkin, dan biaya (waktu, tenaga, finansial) seminimal mungkin.
- b. *Measurable*: setiap kegiatan yang dilakukan harus dapat diukur dengan jelas ketercapaiannya baik secara kuantitatif maupun kualitatif.
- c. *Achievement*: setiap kegiatan yang dilakukan harus berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan mampu mengantisipasi perubahan lingkungan yang terjadi.
- d. *Relefant*: setiap kegiatan yang dilakukan harus dilakukan oleh orang yang tepat, pada waktu dan tempat yang tepat, serta efektif untuk mencapai tujuan.
- e. *Time bound*: setiap kegiatan diselesaikan tepat waktu sesuai yang direncanakan, kronologis, dan sistematis.

H. Sistem Implementasi Kegiatan

Implementasi renstra dan program yang telah dirancang di Univet Bantara menggunakan model PPEPP (Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian dan Peningkatan) secara simultan. Model PPEPP merupakan

suatu sistem implementasi program yang memungkinkan terjadinya keizen atau peningkatan, perbaikan, dan pengembangan program secara berkelanjutan (*continuous quality impronement*) yang didukung oleh sumber daya internal (*internal driven*).

Model PPEPP sebagai model implementasi renstra secara berkelanjutan terdiri dari lima tahapan:

- a. **Penetapan:** renstra di tetapkan untuk jangka waktu 5 tahunan dan merupakan penjabaran dari rencana induk pengembangan 20 tahunan. Renstra periode lima tahun yang akan datang ditetapkan sebelum berakhirnya masa pelaksanaan renstra lima tahun sebelumnya. Hal ini dimaksudkan agar setiap kegiatan memiliki dasar acuan yang jelas, efektif, dan efisien.
- b. **Pelaksanaan:** renstra dilaksanakan secara bertanggung jawab oleh seluruh pemangku kepentingan dengan menggunakan sistem implementasi yang telah ditetapkan.
- c. **Evaluasi:** pelaksanaan renstra dievaluasi secara sistemik dan periodik dengan menggunakan sistem evaluasi yang telah ditetapkan.
- d. **Pengendalian:** hasil evaluasi terhadap pelaksanaan renstra digunakan sebagai input dalam melakukan pengendalian dalam bentuk rekomendasi tindak lanjut, peningkatan, atau tindakan korektif.
- e. **Pengembangan:** renstra dikembangkan secara priodik untuk jangka waktu lima tahunan sebagai kelanjutan dari renstra sebelumnya untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan.

BAB VII SISTEM MONITORING DAN EVALUASI RENSTRA

A. Tujuan Monev

Untuk menjamin bahwa Renstra Universitas dilaksanakan secara konsisten oleh seluruh pihak terkait dan dijadikan sebagai acuan dalam penyusunan Renstra Fakultas serta Renstra Program Studi maka perlu dilakukan monitoring dan evaluasi (monev). Dalam hal ini monitoring merupakan proses pengumpulan data dan pengukuran kemajuan implementasi renstra yang secara rutin dilakukan pada unit-unit kerja bersamaan dengan pelaksanaan renstra. Monitoring dimaksudkan untuk mendapatkan informasi objektif mengenai implementasi kebijakan atau pelaksanaan suatu program dan untuk memantau perubahan serta penyimpangan yang mungkin terjadi selama pelaksanaan program tersebut sehingga dapat dicegah terjadinya kerugian yang lebih besar sejak dini. Monitoring di sini pada dasarnya merupakan bagian dari proses pengawasan atau evaluasi berjalan (*concurrent control*) terhadap implementasi renstra.

Evaluasi merupakan suatu tindakan sistematis dengan menggunakan metode tertentu untuk mengumpulkan informasi dan mengetahui efektifitas dan capaian pelaksanaan Renstra Universitas. Evaluasi diperlukan untuk mengetahui tingkat ketercapaian tujuan jangka menengah, tujuan jangka panjang dan kemajuan dalam upaya pewujudan visi universitas.

Monitoring dan evaluasi renstra di Univet Bantara merupakan salah satu fungsi manajemen atau pengelolaan yang berupa proses untuk menjamin bahwa tujuan universitas dan tujuan manajemen tercapai. Evaluasi renstra juga diperlukan untuk membantu penilaian apakah fungsi-fungsi pengelolaan universitas yang lain (*planning, organizing, staffing, directing*) telah dilaksanakan secara efektif. Dengan kata lain fungsi monitoring dan evaluasi ini melekat pada seluruh proses pengelolaan universitas yang secara garis besar tertuang dalam perencanaan baik rencana strategis maupun rencana operasional.

Berdasar uraian tersebut dapat dirumuskan beberapa tujuan monitoring dan evaluasi Renstra Univt Bantara sebagai berikut:

1. Membantu Pimpinan Universitas menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan selama implementasi Renstra.
2. Membantu kristalisasi dan penyesuaian masalah-masalah utama yang terjadi selama pelaksanaan Renstra.
3. Memungkinkan Pimpinan Universitas memahami gambaran operasional universitas secara menyeluruh.
4. Membantu pimpinan universitas dalam penempatan tanggungjawab secara lebih tepat.
5. Membantu menyediakan informasi sebagai dasar pertimbangan dalam pemberian perintah, berkoordinasi, membuat tujuan yang lebih khusus, rinci dan mudah dipahami.
6. Mengurangi pekerjaan yang tidak pasti/tidak jelas dalam operasional universitas.
7. Menghemat waktu, usaha, tenaga, dan biaya operasional universitas .
8. Mengantisipasi terjadinya infisiensi atau kerugian yang lebih besar.
9. Mengukur capaian dan efektivitas perencanaan.
10. Mengidentifikasi hambatan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

B. Ruang Lingkup

Monitoring dan evaluasi Renstra Univet bantara dilaksanakan pada ruang lingkup yang meliputi seluruh proses mulai dari awal hingga akhir sebagai sebuah siklus yang bersifat kontinuitas (*inherent and continuing control*). Adapun ruang lingkup tahapan yang menjadi sasaran monitoring dan evaluasi renstra univeit Bantara meliputi:

1. Tahap penyusunan renstra: penyusunan renstra harus efektif dengan indikator memenuhi 6 kriteria:
 - a. Kegunaan; renstra harus fleksibel, stabil, sederhana, dan berkesinambungan.
 - b. Ketepatan dan objektivitas ; renstra harus mengacu pada upaya pewujudan visi universitas dan bukan yang lain.

- c. Ruang lingkup; renstra harus memperhatikan prinsip kelengkapan (*comprehensiveness*), kepaduan (*unity*), dan keajegan (*consistency*).
 - d. Akuntabilitas; renstra yang disusun harus dapat dipertanggung-jawabkan implementasinya.
 - e. Efisien; penyusunan renstra harus hemat waktu, tenaga, dan biaya (waktu, tenaga, dan biaya perencanaan tidak melebihi waktu, tenaga, dan biaya pelaksanaan).
 - f. Tepat waktu; renstra harus selesai disusun sebelum waktu pelaksanaan dimulai.
2. Tahap pelaksanaan/implementasi renstra;
- a. Kesesuaian waktu pelaksanaan dengan waktu yang direncanakan;
 - b. Kesesuaian tujuan yang dicapai dengan yang direncanakan;
 - c. Kesesuaian biaya yang digunakan dengan anggaran yang direncanakan;
 - d. Kesesuaian jumlah dan kualifikasi personalia pelaksana dengan yang direncanakan;
 - e. Ada tidaknya penyimpangan pelaksanaan dari rencana (tujuan, kegiatan, waktu, tenaga, dan biaya);
 - f. Rasionalitas/penyebab penyimpangan (keharusan atau kesalahan);
3. Tahap penilaian/evaluasi renstra:
- a. Kesesuaian instrumen evaluasi dengan sasaran evaluasi
 - b. Efektivitas evaluasi; evaluasi harus menghasilkan temuan dan rekomendasi tindak lanjut, perbaikan, atau peningkatan yang bersifat *applicable*.
 - c. Efisiensi evaluasi; evaluasi harus menggunakan seminimal mungkin waktu, tenaga dan biaya.
4. Tahap pengendalian renstra:
- a. Kesesuaian tindakan korektif yang disarankan atau apresiasi yang diberikan dengan sasaran koreksi atau apresiasi.
 - b. Ketepatan waktu pemberian tindakan korektif atau apresiasi.
 - c. Efisiensi tindakan korektif atau apresiasi
5. Tahap pengembangan renstra;
- a. Pengembangan renstra harus berorientasi pada pencapaian target yang lebih tinggi ke depan;

- b. Pengembangan renstra harus dilakukan berdasar evaluasi diri (*self assesment*) terhadap implementasi renstra sebelumnya;

C. Penanggungjawab dan Pelaksana

Penanggungjawab monitoring dan evaluasi renstra univet adalah Rektor. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi renstra dapat diserahkan kepada Wakil Rektor Bidang II atau dilakukan oleh tim *adhok* yang dibentuk oleh Rektor melalui SK penugasan. Adapun tindakan yang harus dilakukan oleh pelaksana monitoring dan evaluasi adalah:

1. Menetapkan standar pelaksanaan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.
2. Merancang system informasi umpan balik (mengumpulkan informasi/menggali data)
3. Membandingkan kegiatan nyata dengan standar
4. Menentukan/mengukur penyimpangan
5. Mengambil tindakan koreksi

D. Instrumen Monev

Pelaksanaan monitoring dan evaluasi merupakan serangkaian kegiatan dengan menggunakan dukungan perangkat evaluasi yang terdiri dari:

1. Standar atau parameter (ukuran)
2. Informasi atau data (laporan)
3. Pelaksana atau pemonev
4. Tindakan memonitor dan mengevaluasi
5. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi renstra memerlukan seperangkat instrumen yang terdiri dari:

Sedangkan untuk pelaksanaannya menggunakan sejumlah instrumen evaluasi (instrumen pengumpulan data/informasi) yang reliabel dalam bentuk cetak (*hard copy*) atau aplikasi berbasis internet (*soft copy*) dan dapat berupa:

1. Kuesioner
2. Panduan observasi
3. Panduan interview
4. Lembar coding (*coding sheet*)
5. Formulir atau lembar monev

6. Alat bantu dokumentasi
7. Instrumen lain yang relevan

Instrumen yang akan digunakan dalam monitoring dan evaluasi renstra universitas dikembangkan oleh Badan Penjaminan Mutu Internal (BPMI) dan diuji reliabilitasnya oleh tim penguji internal atau eksternal universitas. Pemilihan instrumen yang akan digunakan dalam monitoring dan evaluasi renstra universitas harus memperhatikan prinsip-prinsip:

1. Instrumen yang digunakan harus sesuai dengan sifat dan kebutuhan setiap kegiatan
2. Instrumen harus mampu melaporkan dengan segera tiap penyimpangan
3. Instrumen harus fleksibel atau dapat mengantisipasi perubahan
4. Instrumen harus mencerminkan pola kerja Universitas
5. Instrumen harus ekonomis atau tidak perlu biaya besar
6. Instrumen harus dapat dipahami oleh pelaksana
7. Instrumen harus mampu menjamin adanya tindakan perbaikan kinerja universitas

E. Periodesasi

Monitoring dan evaluasi implementasi Renstra Universitas dilaksanakan secara periodik 2 kali setiap tahun yaitu pada awal dan akhir tahun akademik (bulan November dan September).

1. Monev yang dilakukan pada awal tahun akademik dimaksudkan untuk mengukur kesesuaian dan ketepatan RKAT dengan Renstra.
2. Monev yang dilakukan pada akhir tahun akademik dimaksudkan untuk mengukur capaian RKAT dan capaian Renstra secara bertahap.

F. Standar Mutu Sistem Monev

Guna menjamin bahwa monitoring dan evaluasi implementasi renstra Univet Bantara dapat berjalan maksimal maka ditetapkan standar mutu monev sebagai berikut.

1. Instrumen monitoring dan evaluasi harus fleksibel;
2. Instrumen monitoring dan evaluasi harus mudah dimengerti;
3. Monitoring dan evaluasi harus menggunakan kriteria tunggal, masuk akal, dan realistik;

4. Pelaksana monev harus mendapat penugasan dari pimpinan universitas (rektor);
5. Pelaksana monev harus berasal dari internal Univet;
6. Monitoring dan evaluasi harus efisien;
7. Monitoring dan evaluasi harus tepat waktu
8. Monitoring dan evaluasi harus fokus pada hal-hal strategis dan luar biasa;
9. Monitoring dan evaluasi harus bersifat korektif;
10. Hasil monitoring dan evaluasi harus akurat;
11. Hasil monitoring wajib dilaporkan kepada pihak terkait (pimpinan unit kerja yang bersangkutan, penanggungjawab, dan pelaksana program) secara struktural;
12. Hasil monev harus disampaikan kepada pihak terkait selambatnya pada pertiga akhir pelaksanaan suatu program;
13. Hasil monitoring wajib ditindaklanjuti oleh pihak terkait (penanggungjawab dan pelaksana program);
14. Tindak lanjut hasil monev harus selesai dilaksanakan sesuai waktu pelaksanaan program yang direncanakan awal.

BAB VIII PENUTUP

1. Renstra Universitas wajib digunakan sebagai acuan dalam penyusunan renstra pada unit-unit kerja di bawahnya.
2. Untuk menjamin pelaksanaan tridarma perguruan tinggi yang berkelanjutan maka Renstra Universitas akan ditinjau ulang selambatnya-lambatnya satu (1) tahun sebelum masa pelaksanaan renstra yang bersangkutan berakhir.
3. Dalam penyusunan renstra universitas rektor dapat membentuk tim penyusun yang berasal dari internal universitas sesuai kebutuhan.

DAFTAR REFERENSI

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437)
4. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586);
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);
6. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
17. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5007);
18. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2008 tentang Pendanaan Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4864)
19. Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 24);
20. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 46 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya;
21. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Riset, Teknologi,

- dan Pendidikan Tinggi Tahun 2015–2019;
22. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No 73 Tahun 2013 tentang Penerapan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI);
 23. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia No 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SNPT).
 24. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan tinggi
 25. Statuta Universitas Veteran Bangun Nusantara Tahun 2017.