RENCANA STRATEGIS
(RENSTRA)

AKADEMI KEUANGAN
DAN
PERBANKAN BOROBUDUR

2021–2025

AKP Borobudur

Jakarta, September 2021

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, karena hanya dengan ridha dan ijin-Nya-lah dapat diselesaikan Rencana Strategis (RENSTRA) Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur periode 2021-2025.

Renstra Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur 2021-2025 merupakan kelanjutan dari Renstra 2016-2020 tonggak terakhir dari rencana induk pengembangan (renip) 2001-2020 dan salah satu wujud komitmen pimpinan Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur dalam mendukung pencapaian harapan dan cita-cita pendiri Yayasan Pendidikan Borobudur 1971 yang dituangkan dalam visi, misi, dan tujuan Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur. Selain itu, renstra ini juga disusun sebagai media untuk mensosialisasikan garis-garis besar rencana kerja yang akan dijalankan Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur untuk jangka 5 tahun ke depan kepada seluruh pimpinan dan staf Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur.

Mengingat Rencana Strategis Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur ini hanya memuat garis-garis besar rencana kerja saja, maka pimpinan dan staf Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur dapat menjabarkannya ke dalam kegiatan yang lebih rencana kerja atau operasional sesuai dengan bidang yang dikuasai.

Saran dari seluruh pimpinan dan staf Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur kami nantikan untuk penyempurnaan renstra ini.

Akhir kata, semoga renstra ini bermanfaat bagi pimpinan dan staf Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur khusunya sebagai pedoman dalam menyusun kegiatan operasional beserta pelaksanaannya.

Jakarta, 6 September 2021
Koordinator Akademi Borobudur ,

Dr.Pudji Astuty,SE,MM

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ---------- i

DAFTAR ISI ---------- ii

DAFTAR TABEL ---------- iii

I. PENDAHULUAN ---------- 1
   1.1. Latar Belakang ---------- 1
   1.2. Tujuan ---------- 3
   1.3. Manfaat ---------- 3

II. VISI, MISI, DAN TUJUAN ---------- 5
   2.1. Visi ---------- 5
   2.2. Misi ---------- 6
   2.3. Tujuan ---------- 6

III. SITUASI LINGKUNGAN INTERNAL DAN EKSTERNAL ---------- 7
   3.1. Situasi Lingkungan Internal ---------- 7
   3.2. Situasi Lingkungan Eksternal ---------- 9
   3.3. Kerangka Strategi ---------- 10

IV. RENCANA KERJA & SASARAN STRATEGIS ---------- 13
   4.1. Rencana Kerja ---------- 13
   4.2. Sasaran Strategis ---------- 15

V. PENUTUP ---------- 18

DAFTAR TABEL

1. Program Studi yang diselenggarakan oleh A K P Borobudur ---------- 2

2. Kerangka Analisis SWOT yang Digunakan AKP Borobudur dalam Penentuan Strategi atau Rencana Kerja Pengembangan ---------- 11

3. Sasaran Strategis Pengembangan AKP Borobudur 2021-2025 ---------- 16

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Beberapa tantangan yang dihadapi oleh perguruan tinggi dimasa depan adalah adanya arus globalisasi masuk ke Indonesia diiringi dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih melalui era revolusi industri 4.0, yakni menekankan pada pola digital economy, artificial intelligence, big data, robotic, dan lain-lain yang dikenal dengan fenomena disruptive innovation. Perguruan tinggi harus menghadapi disruptive innovation melalui perubahan arah pada pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat agar menghasilkan SDM berkualitas bagi generasi masa depan.

Kunci untuk memenangkan persaingan itu adalah: perguruan tinggi harus selalu mengorientasikan diri pada peningkatan kualitas kelembagaan dan sumber daya manusia (SDM) sehingga bisa melahirkan karya-karya inventif inovatif yang bermanfaat bagi masyarakat, terus melakukan pengembangan ilmu pengetahuan, serta menghasilkan lulusan yang berdaya saing tinggi. Jika kita berbicara dalam forum global, maka harus diakui peringkat PT di Tanah Air, lebih-lebih sebagian PTS dan PTN di luar Jawa, masih tertinggal, bahkan dalam level ASEAN sekalipun.

Akademi Keuangan dan perbankan Borobudur adalah lembaga pendidikan tinggi yang diselenggarakan dan dibina oleh Yayasan Pendidikan Borobudur (YPB), yaitu lembaga non profit yang didirikan pada tahun 1971. Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur adalah perguruan tinggi yang menyelenggarakan program Diploma III dengan satu program sudi yaitu Keuangan dan Perbankan.

Pada saat ini AKP Borobudur mempunyai Program studi Diploma 3, yaitu keuangan dan perbankan. yang tersaji pada Tabel 1.

Tabel 1. Program Studi yang diselenggarakan oleh AKP Borobudur

No	Program Studi	Jenjang	Beban Studi (sks)	Waktu Studi (tahun)
1	Keuangan & Perbankan	D3	112	**3**

Yayasan Pendidikan Borobudur 1971 mendirikan PT ini dengan harapan bahwa Akademi Keuangan & Perbankan Borobudur dapat berpartisipasi dan berperan serta secara aktif dalam rangka menghubungkan keadaan sekarang dengan masa depan, serta sekaligus dapat merupakan penghubung antara dunia ilmu pengetahuan, teknologi ataupun seni dengan kebutuhan nyata masyarakat yang sekarang sedang membangun, dengan memanfaatkan teknologi, informasi, komunikasi dan komputer yang saat ini sedang berkembang dengan pesatnya.

Berdasarkan kondisi tersebut diatas, Yayasan Pendidikan Borobudur 1971 telah merumuskan harapan dan impian atas pendirian AKP Borobudur dalam suatu rumusan yang dikenal dengan visi, misi, dan tujuan Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur.

Agar visi dan misi tersebut dapat tercapai, Akademi Keuangan & Perbankan Borobudur berupaya untuk menyusun garis-garis besar rencana kerja pengembangan Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur untuk periode lima tahunan yang dinamakan dengan Rencana Strategis.

1.2. Tujuan

Tujuan yang diharapkan atas penyusunan Rencana Strategis AKP Borobudur 2021-2025 adalah:

a. Harapan dan cita-cita luhur yang diinginkan Yayasan Pendidikan Borobudur 1971 dapat dicapai melalui implementasi berbagai rencana kerja selama 5 tahun ke depan.
b. Pimpinan dan staf AKP Borobudur memiliki pemahaman terhadap rencana kerja yang akan dilakukan insititusi selama 5 tahun ke depan.
c. Seluruh kegiatan yang dilakukan pimpinan dan staf AKP Borobudur dapat

berlangsung pada koridor yang terarah dan fokus pada pencapaian visi, misi, dan tujuan institusi.

1.3. Manfaat

Manfaat yang diharapkan dari adanya Rencana Strategis Universitas Borobudur 2021-2025 adalah:

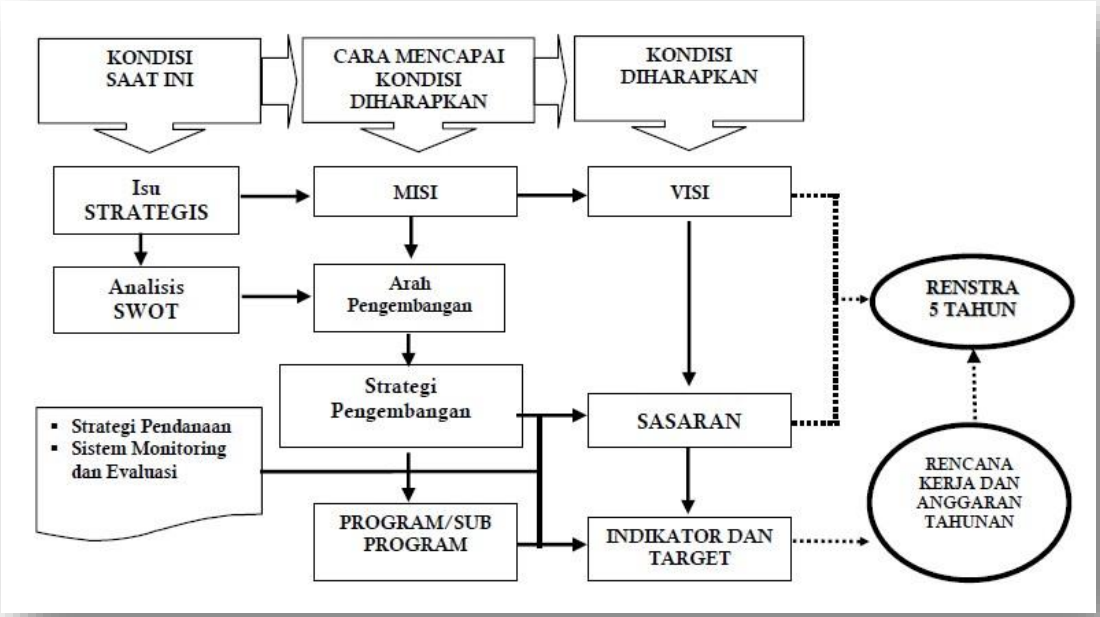
a. Yayasan Pendidikan Borobudur 1971 sebagai pendiri dan pembina Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur dapat melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja berbagai kegiatan yang dilaksanakan oleh pimpinan dan staf Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur.
b. Pimpinan Akademi Keuangan dan Perbnkan Borobudur dapat menyusun dan mengambil kebijakan strategis yang fokus pada pencapaian visi, misi, dan tujuan

institusi melalui penyusunan Rencana Kegiatan dan Anggaran Tahunan (RKAT).

c. Dosen AKP Borobudur dapat merancang program akademik beserta implementasinya yang sesuai dengan harapan dan cita-cita Akademi Keuangan & Perbankan Borobudur.

d. Staf AKP Borobudur dapat merancang kegiatan pendukung yang sesuai dengan kebijakan strategis institusi.

e. Staf AKP Borobudur dapat merancang dan menyiapkan segala keperluan yang dibutuhkan berbagai kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur.



Gambar 1.1. Keterkaitan Rencana Strategis dengan RKAT

II. VISI, MISI, DAN TUJUAN

Yayasan Pendidikan Borobudur (YPB) 1971 sebagai yayasan pendiri Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur memiliki harapan dan cita-cita luhur akan pendirian Universitas Borobudur. Harapan dan cita-cita luhur tersebut dituangkan oleh YPB 1971 dalam visi dan misi Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur.

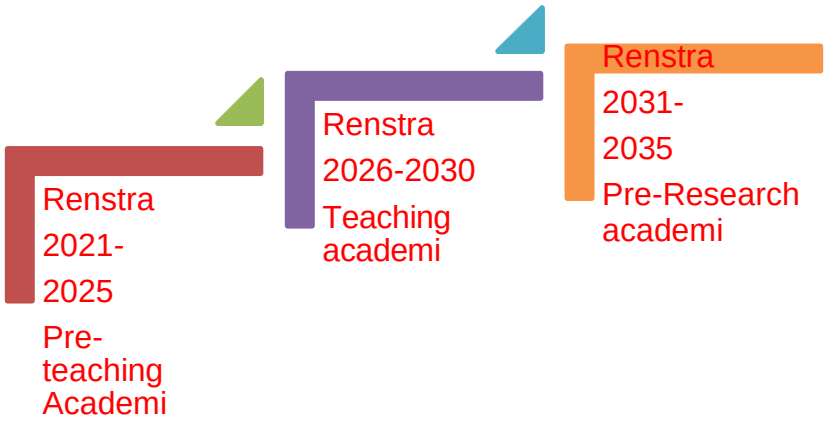
Visi dan misi yang disusun oleh Yayasan Pendidikan Borobudur 1971 untuk Akademi Keuangan dan Perbankan secara umum mencerminkan kondisi yang akan dicapai Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur di masa mendatang dimana perguruan tinggi ini akan menghasilkan lulusan yang unggul di bidangnya, berkarakter kewirausahaan dan memenuhi kebutuhan pasar global serta mewujudkan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

2.1. Visi

Visi Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur adalah

Pada tahun 2025 "Menjadi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Unggul, berkarakter kewirausahaan dan bereputasi Global"

Upaya untuk mewujudkan visi Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur tahun 2025, dijabarkan menjadi Rencana Induk Pengembangan dan Renstra 5 tahunan dengan tahapan sebagai berikut;



Gambar 2.1. Tahapan pencapaian Visi 2025 Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur

Nilai/Value AKP Borobudur "*Excellent, Entrepreneur, Global*"

- Excellent (Unggul) Cerdas, Pintar, Bijak dan Bermoral
- Entrepreneur (Berkarakter kewirausahaan) Percaya Diri, Pantang menyerah, mampu melihat peluang, berani ambil resiko
- Global (Reputasi Global) Diakui secara internasional

2.2. Misi

Misi AKP Borobudur adalah

1. Menyelenggarakan proses pendidikan dan pengajaran berkualitas dibidang ilmu keuangan dan perbankan sesuai dengan standar nasional pendidikan tinggi.
2. Menyelenggarakan kegiatan kajian, penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi bagi dosen .
3. Menyelenggarakan kegiatan kemitraan, pelayanan dan pengabdian kepada masyarakat yang berorientasi pemberdayaan masyarakat.
4. Menyelenggarakan tata pamong yang otonom, akuntabel, dan transparan secara berkelanjutan

2.3. Tujuan

Sedangkan Tujuan Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur adalah:

1. Menghasilkan sumber daya manusia professional yang menguasai ilmu pengetahuan dalam bidang keuangan dan perbankan.
2. Menghasilkan kajian ilmiah,penelitian dan publikasi ilmiah yang mendukung kualitas proses pembelajaran, penerapan ilmu pengetahuan keuangan dan perbankan.
3. Menghasilkan kegiatan kemitraan dan pengabdian kepada masyarakat yang memberdayakan masyarakat.
4. Menghasilkan tatapamong yang kredibel, transparan, tanggung jawab, akuntabel dan adil.

III. SITUASI LINGKUNGAN

3.1. Situasi Lingkungan Internal

Situasi lingkungan internal AKP Borobudur merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja kegiatan pengembangan yang dilakukan di Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur. Dari hasil evaluasi selama 20 tahun terakhir, diketahui bahwa secara umum situsi lingkungan internal AKP Borobudur terbagi menjadi kekuatan dan kelemahan. Kekuatan adalah situasi lingkungan internal AKP Borobudur yang mendukung kemajuan kinerja kegiatan pengembangan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan AKP Borobudur. Kelemahan adalah situasi lingkungan internal yang menghambat atau menghalangi berbagai kegiatan pengembangan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan institusi.

Kekuatan situasi lingkungan internal AKP Borobudur disebut sebagai faktor pendorong kemajuan AKP Borobudur. Kekuatan AKP Borobudur yang berhasil diidentifikasi dalam waktu 20 tahun terakhir adalah:

- Komitmen pimpinan Yayasan Pendidikan Borobudur 1971 dalam mengembangkan AKP Borobudur.
- Komitmen pimpinan institusi yang tinggi
- Memiliki organisasi yang solid
- Berada di tengah kota Jakarta
- Memiliki SDM yang memadai
- Sarana dan prasarana milik sendiri
- Dukungan dana dari Yayasan yang tinggi
- Berpengalaman dalam mengelola pendidikan sejak tahun 1971

Sedangkan kelemahan (*weaknesses*) dari situasi lingkungan internal Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur berhasil diidentifikasi dalam waktu 20 tahun terakhir adalah:

- Kualitas dan kualifikasi Sumber Daya Manusia masih perlu ditingkatkan
- Sumber dana operasional masih sebagian besar dari mahasiswa
- Jumlah dan kualitas penelitian perlu ditingkatkan
- Jumlah dan kualitas pengabdian kepada masyarakat perlu ditingkatkan
- Jumlah dan kualitas publikasi ilmiah masih perlu peningkatan
- Kualitas layanan sistem informasi manajemen masih perlu ditingkatkan
- Aksesibilitas data dan informasi akademik dan sumberdaya masih perlu ditingkatkan
- Sistem penjaminan mutu masih perlu dioptimalkan
- Suasana akademik masih perlu ditingkatkan

3.2. Situasi Lingkungan Eksternal

Selain situasi lingkungan internal, situasi lain yang turut mempengaruhi kinerja kegiatan pengembangan yang dilakukan oleh AKP Borobudur selama 20 tahun terakhir adalah situasi lingkungan yang berada di luar kontrol AKP Borobudur, yaitu yang disebut sebagai situasi lingkungan eksternal. Situasi lingkungan eksternal tersebut tidak dapat dikendalikan oleh AKP Borobudur dan memiliki pergerakan atau dinamika yang sangat cepat sekali. Bagi AKP Borobudur, dinamika situasi lingkungan eksternal merupakan tantangan yang harus dihadapi dan tidak dapat dihindari.

Dari hasil evaluasi situasi lingkungan eksternal selama 20 tahun terakhir, AKP Borobudur menggolongkan situasi lingkungan eksternal ke dalam dua golongan, yaitu: 1) Situasi lingkungan eksternal yang mendukung dan berpengaruh positif terhadap kinerja kegiatan pengembangan AKP Borobudur, 2) Situasi lingkungan eksternal yang

mengancam dan berpengaruh negatif terhadap kinerja kegiatan pengembangan AKP Borobudur.

Golongan situasi lingkungan eksternal yang mendukung kinerja kegiatan pengembangan AKP Borobudur disebut sebagai peluang (*opportunities*). Dalam lima tahun terakhir, peluang yang berhasil diidentifikasi oleh AKP Borobudur adalah:

- Kebijakan pemerintah tentang pendidikan tinggi
- Kebijakan pemerintah tentang perdagangan bebas kawasan ASEAN
- Rata-rata pertumbuhan ekonomi yang masih baik yakni 5 %
- Era revolusi Industri 4.0
- Otonomi perguruan tinggi
- Kerjasama dengan institusi perbankan ,industri dan pemerintah
- Kebijakan program hibah kompetisi yang menyediakan dana untuk pengembangan perguruan tinggi
- Perkembangan teknologi informasi (*information technology*) yang sangat pesat

Sedangkan situasi lingkungan eksternal yang mengancam dan berpengaruh negatif terhadap kinerja kegiatan pengembangan Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur disebut sebagai ancaman (*threats*). Dalam 20 tahun terakhir, ancaman yang berhasil diidentifikasi oleh AKP Borobudur adalah:

- Populasi perguruan tinggi di sekitar AKP Borobudur yang menyelenggarakan program studi yang sejenis
- Penyelenggaraan kelas jauh di Jakarta oleh beberapa perguruan tinggi di luar Jakarta
- Masuknya perguruan tinggi asing di Indonesia
- Maraknya pembukaan program ekstensi di perguruan tinggi negeri
- Isu mengenai resesi ekonomi dunia
- Kenaikan harga kebutuhan pokok di dalam negeri
- Stabilitas politik di Jakarta

3.3. Kerangka Strategi

Pencapaian visi, misi, dan tujuan AKP Borobudur pada prinsipnya akan dipengaruhi oleh pergerakan atau perubahan situasi lingkungan eksternal dan lingkungan internal. Analisis situasi lingkungan eksternal menyimpulkan bahwa ada dua kategori lingkungan eksternal yaitu peluang (*opportunities*) dan sebagai (*threats*). Sedangkan lingkungan internal juga terdiri dari dua kategori, yaitu kekuatan (*strengths*) dan kelemahan (*weaknesses*). Mengingat pencapaian visi, misi, dan tujuan dipengaruhi oleh situasi lingkungan internal dan eksternal, maka strategi atau rencana kerja pengembangan disusun melalui analisis SWOT (*Strenghts -Weaknesses - Opportunities - Threats*). Kerangkan penentuan strategi atau rencana kerja pengembangan dalam analisis SWOT disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Kerangka Analisis SWOT yang Digunakan AKP Borobudur dalam Penentuan Strategi atau Rencana Kerja Pengembangan

		Lingkungan Internal	
		Kekuatan *Strenghts* (S)	Kelemahan *Weaknesses* (W)
Lingkungan Eksternal	Peluang *Opportunities* (O)	**Strategi S – O** (I)	**Strategi W – O** (III)
	Ancaman *Threats* (T)	**Strategi S – T** (II)	**Strategi W – T** (IV)

Berdasarkan kerangkan analisis SWOT tersebut (Tabel 2), AKP Borobudur menempuh empat strategi dalam menyusun rencana kerja

pengembangan pencapaian visi, misi, dan tujuan AKP Borobudur. Keempat strategi tersebut adalah:

I) Strategi S – O, yaitu memanfaatkan peluang berdasarkan kekuatan yang dimiliki;

II) Strategi S – W, yaitu menghadapi ancaman dengan kekuatan yang dimiliki;

III) Strategi W – O, yaitu memanfaatkan peluang untuk meminimumkan kelemahan; dan

IV) Strategi W – T, yaitu mengatasi ancaman dengan mengurangi kelemahan.

Internal	Kekuatan (S)	Kelemahan (W)
	• Visi, Misi, Tujuan yang jelas dan spesifik • Memiliki 1 program studi yang fokus pada bidang keuangan dan perbankan . • Pengalaman mengelola perguruan tinggi lebih sejak tahun 1972 • Lokasi kampus yang strategis • Komitmen pimpinan Akademi yang tinggi • Ketersediaan SDM cukup memadai • Sarana dan prasarana milik sendiri. • Biaya pendidikan yang terjangkau	• Rasio jenjang pendidikan S3 dosen tetap terhadap jumlah dosen tetap masih belum memadai • Rasio jenjang jabatan akademik Lektor Kepala dan Guru Besar dosen tetap terhadap jumlah dosen tetap masih belum memadai • Kapasitas teknologi informasi (information technology) perlu dioptimalkan • Pengelolaan database masih perlu diintegrasikan • Komunikasi data dan informasi dalam lembaga masih belum efektif • Pengelolaan sumber daya manusia masih belum berjalan dengan baik • Sumber dana pengembangan masih dominan berasal dari mahasiswa • Produktivitas, mutu, dan relevansi penelitian dan pengabdian kepada masyarakat belum optimal

Eksternal		• **Jaringan kerjasama dengan dunia kerja dan instansi lain belum dikembangkan secara optimal**
Peluang (O) • **Kebijakan pemerintah tentang guru dan dosen** • **Kebijakan pemerintah tentang standar pendidikan nasional** • **Luasnya pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam bidang pendidikan** • **Terbukanya kerjasama antar lembaga baik dalam maupun luar negeri** • **Tersedianya dana hibah kompetisi untuk perguruan tinggi baik dari dalam negeri maupun luar negeri** • **Era Revolusi industri 4.0**	Strategi SO • Meningkatkan kualitas kurikulum dan pembelajaran sesuai dengan standar nasional pendidikan tinggi • Meningkatkan kualitas implementasi VMTS dalam penyelenggaraan tridharma PT • Meningkatkan kualitas penggunaan teknologi informasi	Strategi WO • Meningkatkan kualitas sumber daya manusia • Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana • Meningkatkan kualitas kerjasama dalam pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat • Meningkatkan variasi masukan sumberdana • Meningkatkan kualitas pengelolaan data dan informasi
Ancaman (T) • **Munculnya berbagai perguruan tinggi dengan biaya terjangkau di Indonesia** • **Maraknya penyelenggaraan kelas jauh oleh beberapa perguruan tinggi di Indonesia** • **Teknologi hardware dan software teknologi informasi berkembang sangat cepat** • **Banyaknya perguruan tinggi yang menawarkan program sejenis dengan AKP Borobudur** • **Kebijakan pemerintah yang tidak konsisten** • **Penurunan minat calon mahasiswa**	Strategi ST • Meningkatkan kualitas tata pamong, tata kelola dan penjaminan mutu • Meningkatkan kualitas penyelenggaraan akademik • Meningkatkan kualitas penggunaan teknologi informasi	Strategi WT • Meningkatkan kualitas sumber daya manusia • Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana • Meningkatkan kualitas kerjasama dalam pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat • Meningkatkan variasi masukan sumberdana

IV. RENCANA STRATEGIS

4.1. Rencana Kerja Pengembangan

Dari analisis situasi internal dan eksternal, Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur menyusun rencana kerja pengembangan yang akan dilaksanakan dalam waktu 5 tahun ke depan (2021-2025). Rencana kerja yang akan dilaksanakan pada 2021-2025 pada intinya adalah melanjutkan rencana kerja pada periode sebelumnya, namun dengan fokus yang berbeda. Perbedaan fokus tersebut terjadi karena dalam waktu 20 tahun telah terjadi perubahan pada situasi internal maupun eksternal.

Rencana kerja pengembangan AKP Borobudur 5 tahun ke depan pada dasarnya merupakan rangkaian kegiatan guna mewujudkan harapan dan cita-cita pendiri AKP Borobudur (Yayasan Pendidikan Borobudur 1971) yang dituangkan dalam visi, misi, dan tujuan Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur.

Rangkaian rencana kerja yang akan dilakukan AKP Borobudur pada 5 tahun ke depan (2021-2025) akan difokuskan pada 9 (sembilan) aspek penting yang terkait dengan penyelenggaraan pendidikan tinggi di AKP Borobudur. Kesembilan aspek yang dimaksud adalah : 1) visi dan misi, 2) tata kelola universitas; 3) kemahasiswaan; 4) kualitas sumber daya manusia; 5) kurikulum 6) manajemen pendanaan, 7) kegiatan penelitian, 8) kegiatan pengabdian kepada masyarakat, 9) luaran. Rencana kerja pengembangan pada masing-masing aspek tersebut adalah sebagai berikut:

1) Pengembangan visi, misi dan tujuan serta rencana strategis

- Menyusun dan melaksanakan pemutahiran VMTS Akademi dan Program studi
- Menyusun Rencana Induk Pengembangan, Rencana Strategis dan Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan

- Melibatkan pemangku kepentingan internal dan eksernal dalam pemutahiran visi, misi dan tujuan
- Mengukur tingkat pemahaman dosen, mahasiswa dan tenaga kependidikan pada VMTS

INDIKATOR KINERJA	Ukuran	Base Line 2020	Tahun 20..				
			21	22	23	24	25
Perguruan Tinggi memiliki rencana pengembangan jangka panjang, menengah, dan pendek yang memuat indikator kinerja dan targetnya untuk mengukur ketercapaian tujuan strategis yang telah ditetapkan.	Skor (0-4)	2	3	4	4	4	**4**
Kesesuaian Visi, Misi, Tujuan dan Strategi (VMTS) Unit Pengelola Program Studi (UPPS) terhadap VMTS Perguruan Tinggi (PT) dan visi keilmuan Program Studi (PS) yang dikelolanya.	Skor (0-4)	2	3	4	4	4	**4**
Mekanisme dan keterlibatan pemangku kepentingan dalam penyusunan VMTS UPPS.	Skor (0-4)	3	4	4	4	4	**4**
Strategi pencapaian tujuan disusun berdasarkan analisis yang sistematis, serta pada pelaksanaannya dilakukan pemantauan dan evaluasi yang ditindaklanjuti.	Skor (0-4)	2	3	3	4	4	**4**
Tingkat Pemahaman terhadap visi, misi dan tujuan oleh mahasiswa	Persen	77	77	78	79	80	**81**
Tingkat Pemahaman terhadap visi, misi dan tujuan oleh dosen	Persen	75	77	78	79	80	**82**
Tingkat Pemahaman terhadap visi, misi dan tujuan oleh tenaga kependidikan	Persen	76	77	79	80	81	**83**

2) Pengembangan tata pamong dan tata kelola

- Peningkatan mutu tata pamong
- Peningkatan mutu integritas akademik
- Peningkatan mutu struktur organisasi dan tata kerja
- Peningkatan mutu laporan tahunan
- Peningkatan mutu lembaga kode etik

- Peningkatan mutu kapabilitas kepemimpinan
- Peningkatan mutu pengelolaan
- Peningkatan mutu penjaminan mutu

INDIKATOR KINERJA	Ukuran	Base Line 2020	Tahun 20..				
			21	22	23	24	25
Tata pamong dapat mewujudkan visi, Keberadaankannya misi, tercapainya tujuan, berhasilnya strategi yang digunakan secara kredibel, transparan, akuntabel, bertanggung jawab, dan adil	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	**4**
Ketersediaan bukti yang sahih terkait upaya institusi melindungi integritas akademik dan kualitas pendidikan tinggi.	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	**4**
Ketersediaan dokumen formal struktur organisasi dan tata kerja institusi beserta tugas pokok dan fungsinya	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	**4**
Ketersediaan bukti yang sahih terkait praktik baik perwujudan Good University Governance (paling tidak mencakup aspek kredibilitas, transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, dan keadilan), dan manajemen risiko. Perguruan tinggi mengumumkan ringkasan laporan tahunan kepada masyarakat (PP No. 4 Tahun 2014 Pasal 33 ayat 3).	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	**4**
E. Keberadaan dan keberfungsian lembaga/fungsi penegakan kode etik untuk menjamin tata nilai dan integritas.	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	**4**
A. Ketersediaan dokumen formal penetapan personil pada berbagai tingkat manajemen dengan tugas dan tanggung jawab yang jelas untuk mencapai visi, misi dan budaya serta tujuan strategis insitusi.	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	**4**
B. Ketersediaan bukti yang sahih terkait terjalinnya komunikasi yang baik antara pimpinan dan *stakeholders* internal untuk mendorong tercapainya visi, misi, budaya, dan tujuan strategis institusi.	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	**4**
C. Ketersediaan bukti kaji ulang dan perbaikan kepemimpinan dan struktur manajemen institusi untuk mencapai kinerja organisasi yang direncanakan.	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	**4**
A. Ketersediaan bukti formal keberfungsian sistem pengelolaan fungsional dan operasional perguruan tinggi yang mencakup 5 aspek sebagai berikut: 1) perencanaan (*planning*), 2) pengorganisasian (*organizing*), 3) penempatan personil (*staffing*), 4) pengarahan (*leading*), dan 5) pengawasan (*controlling*).	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	**4**
B. Ketersediaan dokumen formal dan pedoman pengelolaan mencakup 11 aspek sebagai berikut: 1) pendidikan, 2) pengembangan suasana akademik dan otonomi keilmuan, 3) kemahasiswaan, 4) penelitian, 5) PkM, 6) SDM, 7) keuangan, 8) sarana dan prasarana,	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	**4**

INDIKATOR KINERJA	Ukuran	Base Line 2020	Tahun 20..				
			21	22	23	24	25
9) sistem informasi, 10) sistem penjaminan mutu, dan 11) kerjasama.							
C. Ketersediaan bukti yang sahih tentang implementasi kebijakan dan pedoman pengelolaan yang mencakup 10 aspek sebagai berikut: 1) pendidikan, 2) pengembangan suasana akademik dan otonomi keilmuan, 3) kemahasiswaan, 4) penelitian, 5) PkM, 6) SDM, 7) keuangan, 8) sarana dan prasarana, 9) sistem informasi, 10) sistem penjaminan mutu, dan 11) kerjasama.	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	**4**
D. Ketersediaan dokumen formal rencana strategis dan bukti mekanisme persetujuan dan penetapan yang mencakup 5 aspek sebagai berikut: 1) adanya keterlibatan pemangku kepentingan, 2) mengacu kepada capaian renstra periode sebelumnya, 3) mengacu kepada VMTS institusi, 4) dilakukannya analisis kondisi internal dan eksternal, dan 5) disahkan oleh organ yang memiliki kewenangan.	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	**4**
A. Ketersediaan dokumen formal SPMI yang dibuktikan dengan keberadaan 5 aspek sebagai berikut: 1) organ/fungsi SPMI, 2) dokumen mutu, 3) auditor internal, 4) hasil audit, dan 5) bukti tindak lanjut.	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	**4**
B. Ketersediaan bukti yang sahih terkait praktik baik pengembangan budaya mutu di perguruan tinggi melalui Rapat Tinjauan Manajemen (RTM) atau istilah lainnya, yang mengagendakan pembahasan unsur-unsur: 1) hasil audit internal, 2) umpan balik, 3) kinerja proses dan kesesuaian produk, 4) status tindakan pencegahan dan perbaikan, 5) tindak lanjut dari tinjauan sebelumnya, 6) perubahan yang dapat mempengaruhi sistem manajemen mutu, dan 7) rekomendasi untuk peningkatan.	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	**4**
A. Jenis dan lingkup sertifikasi/ akreditasi eksternal yang dimiliki oleh perguruan tinggi.	jumlah	NA	1	1	1	1	1
B. Perolehan status terakreditasi program studi oleh lembaga akreditasi internasional bereputasi.	jumlah	NA	0	0	0	1	1
Jenis dan lingkup audit keuangan eksternal yang dimiliki oleh perguruan tinggi.	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	**4**
Perolehan status terakreditasi B program studi oleh BAN-PT .	jumlah	1	1	1	1	2	2
A. Ketersediaan dokumen formal kebijakan dan prosedur pengembangan jejaring dan kemitraan (dalam dan luar negeri), dan monitoring dan evaluasi kepuasan mitra kerjasama.	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	**4**
B. Ketersediaan dokumen perencanaan pengembangan jejaring dan kemitraan yang ditetapkan untuk mencapai visi, misi dan tujuan strategis institusi.	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	**4**

INDIKATOR KINERJA	Ukuran	Base Line 2020	Tahun 20..				
			21	22	23	24	25
C. Ketersediaan data jumlah, lingkup, relevansi, dan kebermanfaatan kerjasama.	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	**4**
D. Ketersediaan bukti monitoring dan evaluasi pelaksanaan program kemitraan, tingkat kepuasan mitra kerjasama yang diukur dengan instrumen yang sahih, serta upaya perbaikan mutu jejaring dan kemitraan untuk menjamin ketercapaian visi, misi dan tujuan strategis.	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	**4**
Kerjasama perguruan tinggi di bidang pendidikan, penelitian dan PkM dalam 3 tahun terakhir.	jumlah	6	6	6	7	7	8
Pelampauan SN-DIKTI (indikator kinerja tambahan) yang ditetapkan oleh perguruan tinggi pada tiap kriteria.	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	**4**
Analisis keberhasilan dan/atau ketidakberhasilan pencapaian kinerja yang telah ditetapkan institusi yang memenuhi 2 aspek sebagai berikut: 1) capaian kinerja harus diukur dengan metoda yang tepat, dan hasilnya dianalisis serta dievaluasi, dan 2) analisis terhadap capaian kinerja mencakup identifikasi akar masalah, faktor pendukung keberhasilan dan faktor penghambat ketercapaian standard, dan deskripsi singkat tindak lanjut yang akan dilakukan institusi.	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	**4**
Efektivitas pelaksanaan sistem penjaminan mutu yang memenuhi 4 aspek sebagai berikut: 1) keberadaan dokumen formal penetapan standar mutu, 2) standar mutu dilaksanakan secara konsisten, 3) monitoring, evaluasi dan pengendalian terhadap standar mutu yang telah ditetapkan, dan 4) hasilnya ditindak lanjuti untuk perbaikan dan peningkatan mutu.	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	**4**
Tingkat kepuasan pemangku kepentingan internal dan eksternal pada masing-masing kriteria: tata pamong dan kerjasama, mahasiswa, sumber daya manusia, keuangan, sarana dan prasarana, pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang memenuhi 4 aspek sebagai berikut: 1) menggunakan instrumen kepuasan yang sahih, andal, mudah digunakan, 2) dilaksanakan secara berkala, serta datanya terekam secara komprehensif, 3) dianalisis dengan metode yang tepat serta bermanfaat untuk pengambilan keputusan, dan 4) tingkat kepuasan dan umpan balik ditindaklanjuti untuk perbaikan dan peningkatan mutu luaran secara berkala dan tersistem.	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	**4**
Tingkat kepuasan layanan manajemen oleh stakeholder internal	Persen	75	77	78	79	80	**82**
Tingkat kepuasan layanan manajemen oleh stakeholder eksternal	Persen	75	77	78	79	80	**82**

3) Pengembangan kemahasiswaan

- Peningkatan kualitas input mahasiswa
- Peningkatan animo mahasiswa
- Peningkatan kualitas layanan kemahasiswaan

Indikator Kinerja	Ukuran	Base line	Tahun 20..				
		2020	21	22	23	24	25
Rasio jumlah pendaftar terhadap jumlah pendaftar yang lulus seleksi pada program utama.	Rasio	1:1	1:2	1:2	1:2	1:2	1:2
Persentase jumlah mahasiswa yang mendaftar ulang terhadap jumlah pendaftar yang lulus seleksi pada program utama	Persen	95	95	96	96	96	97
Peningkatan animo calon mahasiswa tahun ke tahun	Persen	10	10	10	15	15	20
Persentase jumlah mahasiswa asing terhadap jumlah seluruh mahasiswa.	Persen	NA	NA	1	1	1	1
Ketersediaan dan mutu layanan kemahasiswaan.	Skor (0-4)	2	3	3	4	4	4
Layanan kesejahteraan	Persen	75	77	78	79	80	82
Layanan karir	Persen	75	77	78	79	80	82
Layanan bimbingan kewirausahaan	Persen	75	77	78	79	80	82
Tingkat Kepuasan Pengguna Lulusan	Persen	75	77	78	79	80	82
Tingkat Kepuasan Mahasiswa	Persen	**75**	**77**	**78**	**79**	**80**	82

4) Pengembangan kualitas sumber daya manusia

- Kegiatan rekrutmen sumber daya manusia (dosen dan tenaga kependidikan) sesuai dengan kebutuhan standar kualitas yang ditentukan.
- Peningkatan kualitas sumber daya manusia secara berkala melalui studi lanjut, pelatihan, seminar, lokakarya, magang, studi banding, dll
- Peningkatan kuantitas dan kualitas SDM
- Peningkatan monitoring dan evaluasi SDM
- Peningkatan kesejahteraan dosen dan karyawan

INDIKATOR KINERJA	Ukuran	Base Line 2020	Tahun 20..				
			21	22	23	24	25
Pedoman pengelolaan SDM Perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun	Skor (0-4)	2	3	3	4	4	**4**
Rasio jumlah dosen tetap yang memenuhi persyaratan dosen terhadap jumlah program studi	Rasio	6	6	6	6	7	**7**
Profil Kecukupan jumlah dosen DTPS	Rata-rata/prodi	7	7	8	8	9	**9**
Kualifikasi Akademik doktor terhadap DTPS	Persen	21	21	25	25	25	**30**
Persentase jumlah dosen yang memiliki jabatan fungsional Lektor Kepala dan Guru Besar terhadap jumlah seluruh dosen tetap.	Persen	8	8	9	9	10	**10**
Persentase jumlah dosen yang memiliki sertifikat pendidik profesional /sertifikat profesi terhadap jumlah seluruh dosen tetap.	Persen	30	35	35	35	37	**37**
Persentase jumlah dosen tidak tetap terhadap jumlah seluruh dosen (dosen tetap dan dosen tidak tetap).	Persen	34	34	30	30	25	**25**
Rasio jumlah mahasiswa terhadap jumlah dosen tetap.	Rasio	1:13	1:13	1:13	1:13	1:13	1:13
Penugasan DTPS sebagai pembimbing utama tugas akhir mahasiswa	Jumlah	6	6	6	6	6	**6**
Ekuivalensi Waktu Mengajar Penuh DTPS	sks	12	12	12	12	12	**12**
Rata-rata penelitian/dosen/tahun dalam 3 tahun terakhir.	Jumlah	0,5	0,5	0,5	0,5	1	**1**
Rata-rata PkM/dosen/tahun dalam 3 tahun terakhir.	jumlah	0,5	0,5	0,5	0,5	1	**1**
Rata-rata jumlah pengakuan atas prestasi/ kinerja dosen terhadap jumlah dosen tetap dalam 3 tahun terakhir	jumlah	0,5	0,5	0,5	0,5	1	**1**
Publikasi ilmiah dengan tema yang relevan dengan bidang program studi yang dihasilkan DTPS dalam 3 tahun terakhir	Jumlah	0,5	0,5	0,5	0,5	1	**1**
Artikel karya ilmiah DTPS yang disitasi dalam 3 tahun terakhir.	jumlah	0,5	0,5	0,5	0,5	1	**1**
Luaran penelitian dan PkM yang dihasilkan DTPS dalam 3 tahun terakhir.	jumlah	0,5	0,5	0,5	0,5	1	**1**

INDIKATOR KINERJA	Ukuran	Base Line 2020	Tahun 20..				
			21	22	23	24	25
Pengembangan Dosen Upaya pengembangan dosen	Skor (0-4)	2	3	3	3	3	3
Kecukupan dan kualifikasi tenaga kependidikan berdasarkan jenis pekerjaannya (pustakawan, laboran, teknisi, dll.).	Skor(0-4)	2	3	3	3	3	3
Tingkat kepuasan dosen pada pengelolaan SDM	Persen	75	77	78	79	80	**82**
Tingkat kepuasan tenaga kependidikan pada pengelolaan SDM	Persen	75	77	78	79	80	**82**

5) Pengembangan manajemen keuangan dan sarana-prasarana

- Peningkatan sumber dana yang berasal dari luar mahasiswa
- Peningkatan dana penelitian dan pengabdian kepada masyarakat
- Peningkatan kualitas sarana dan prasarana

INDIKATOR KINERJA	Ukuran	Base Line 2020	Tahun 20..				
			21	22	23	24	25
Persentase perolehan dana yang bersumber dari mahasiswa terhadap total perolehan dana perguruan tinggi.	Persen	99	99	99	98	98	98
Persentase perolehan dana perguruan tinggi yang bersumber selain dari mahasiswa dan kementerian/lembaga terhadap total perolehan dana perguruan tinggi.	Persen	1	1	1	2	2	2
Rata-rata dana operasional proses pembelajaran/ mahasiswa/ tahun.	Rp (juta)	10	10	10	10	10	10
Rata-rata dana penelitian dosen/ tahun.	Rp (juta)	2	2	2	5	10	10
Rata-rata dana PkM dosen/ tahun.	Rp (juta)	0,5	0,5	1	1	5	5
Persentase penggunaan dana penelitian terhadap total dana perguruan tinggi.	Persen	0,5	0,5	1	1	1	5
Persentase penggunaan dana PkM terhadap total dana perguruan tinggi.	Persen	0,5	0,5	1	1	1	3
Realisasi investasi (SDM, sarana dan prasarana) yang	Persen	10	10	10	15	15	15

INDIKATOR KINERJA	Ukuran	Base Line 2020	Tahun 20..				
			21	22	23	24	25
mendukung penyelenggaraan tridharma.							
Kecukupan dana untuk menjamin pencapaian capaian pembelajaran.	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	3
A. Kecukupan sarana dan prasarana terlihat dari ketersediaan, kemutakhiran, dan relevansi, mencakup: fasilitas dan peralatan untuk pembelajaran, penelitian, PkM, dan memfasilitasi yang berkebutuhan khusus.	Skor (0-4)	3	3	3	4	4	4
B. Ketersediaan Sistem TIK (Teknologi Informasi dan Komunikasi) untuk mengumpulkan data yang akurat, dapat dipertanggung jawabkan dan terjaga kerahasiaannya (misal: Sistem Informasi Manajemen Perguruan Tinggi/ SIMPT).	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	3
C. Ketersediaan Sistem TIK (Teknologi Informasi dan Komunikasi) untuk mengelola dan menyebarkan ilmu pengetahuan (misal: Sistem Informasi Pendidikan/ Pembelajaran, Sistem Informasi Penelitian dan PkM, Sistem Informasi Perpustakaan, dll.).	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	3
Tingkat Kepuasan Mahasiswa pada layanan sistem informasi	Persen	75	77	78	79	80	82
Tingkat Kepuasan Dosen pada layanan sistem informasi	Persen	75	77	78	79	80	82
Tingkat Kepuasan tenaga kependidikan pada pengelolaan keuangan	Persen	75	77	78	79	80	82
Tingkat kepuasan dosen pada pengelolaan keuangan	**Persen**	**75**	**77**	**78**	**79**	**80**	82

6) Pengembangan manajemen pendidikan/kurikulum

- Pemutahiran dan evaluasi kurikulum secara berkelanjutan
- Menciptakan suasana akademik yang kondusif untuk memacu dan meningkatkan kompetensi keilmuan civitas akademika.
- Peningkatan mutu pelaporan

- Terciptanya proses pembelajaran yang berkualitas di dalam maupun di luar kelas oleh mahasiswa

INDIKATOR KINERJA	Ukuran	Base Line 2020	Tahun 20..				
			21	22	23	24	25
A. Ketersediaan kebijakan pengembangan kurikulum yang mempertimbangkan keterkaitan dengan visi dan misi (mandat) perguruan tinggi, pengembangan ilmu pengetahuan dan kebutuhan *stakeholders*.	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4
B. Ketersediaan pedoman pengembangan kurikulum.	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4
C. Ketersediaan pedoman pelaksanaan kurikulum yang mencakup pemantauan dan peninjauan kurikulum yang mempertimbangkan umpan balik dari para pemangku kepentingan, pencapaian isu-isu strategis untuk menjamin kesesuaian dan kemutakhirannya.	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4
Kesesuaian capaian pembelajaran dengan profil lulusan dan jenjang KKNI/SKKNI	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4
Ketepatan struktur kurikulum dalam pembentukan capaian pembelajaran	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4
Karakteristik Proses Pembelajaran Pemenuhan karakteristik proses pembelajaran	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4
Rencana Proses Pembelajaran Ketersediaan dan kelengkapan dokumen rencana pembelajaran semester	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4
Pelaksanaan Proses Pembelajaran A. Bentuk interaksi antara dosen, mahasiswa dan sumber belajar. B. Pemantauan kesesuaian proses terhadap rencana pembelajaran. C. Proses pembelajaran yang terkait dengan	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4

INDIKATOR KINERJA	Ukuran	Base Line 2020	Tahun 20..				
			21	22	23	24	25
penelitian harus mengacu SN Dikti Penelitian							
A. Ketersediaan pedoman tentang penerapan sistem penugasan dosen berdasarkan kebutuhan, kualifikasi, keahlian dan pengalaman.	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4
B. Ketersediaan bukti yang sahih tentang penetapan strategi, metode dan media pembelajaran serta penilaian pembelajaran.	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4
C. Ketersediaan bukti yang sahih tentang implementasi sistem memonitor dan evaluasi pelaksanaan dan mutu proses pembelajaran.	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4
Mutu pelaksanaan penilaian pembelajaran (proses dan hasil belajar mahasiswa) untuk mengukur ketercapaian capaian pembelajaran berdasarkan prinsip penilaian yang mencakup:1) edukatif, 2) otentik, 3) objektif, 4) akuntabel, dan 5) transparan, yang dilakukan secara terintegrasi.	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4
Pelaksanaan penilaian terdiri atas teknik dan instrumen penilaian.	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4
Pembelajaran yang dilaksanakan dalam bentuk praktikum, praktik studio, praktik bengkel, atau praktik lapangan	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4
A. Ketersediaan dokumen formal kebijakan dan pedoman untuk mengintegrasikan kegiatan penelitian dan PkM ke dalam pembelajaran.	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4
B. Ketersediaan bukti yang sahih tentang pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan kualitas secara berkelanjutan integrasi kegiatan penelitian dan PkM ke dalam pembelajaran.	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4

INDIKATOR KINERJA	Ukuran	Base Line 2020	Tahun 20..				
			21	22	23	24	25
C. Ketersedian bukti yang sahih bahwa SPMI melakukan monitoring dan evaluasi integrasi penelitian dan PkM terhadap pembelajaran.	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4
A. Ketersediaan dokumen formal kebijakan suasana akademik yang mencakup: otonomi keilmuan, kebebasan akademik, dan kebebasan mimbar akademik.	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4
B. Ketersediaan bukti yang sahih tentang terbangunnya suasana akademik yang kondusif yang dapat berupa: a) Keterlaksanaan interaksi akademik antar sivitas akademika dalam kegiatan pendidikan, penelitian dan PkM baik pada skala lokal/nasional/ internasional. b) Keterlaksanaan program/kegiatan non akademik yang melibatkan seluruh warga kampus yang didukung oleh ketersediaan sarana, prasarana, dan dana yang memadai.	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4
C. Ketersediaan bukti yang sahih tentang langkah-langkah strategis yang dilakukan untuk meningkatkan suasana akademik.	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4
Tingkat kepuasan mahasiswa terhadap proses pendidikan dan analisis serta tindak lanjut hasil pengukuran	**Persen**	75	77	78	78	79	80

Indikator Kinerja	Ukuran	Base line	Tahun 20..				
		2020	21	22	23	24	25
A. Ketersediaan dokumen formal Rencana Strategis Penelitian yang memuat landasan pengembangan, peta jalan penelitian, sumber daya, sasaran program strategis dan indikator kinerja.	Skor (0-4)	1	2	2	3	3	3
B. Ketersediaan pedoman penelitian dan bukti sosialisasinya.	Skor (0-4)	1	2	2	3	3	3
C. Bukti yang sahih tentang pelaksanaan proses penelitian mencakup 6 aspek sebagai berikut: 1) tatacara penilaian dan review, 2) legalitas pengangkatan reviewer, 3) hasil penilaian usul penelitian, 4) legalitas penugasan peneliti/kerjasama peneliti, 5) berita acara hasil monitoring dan evaluasi, serta 6) dokumentasi output penelitian.	Skor (0-4)	1	2	2	3	3	3
D. Dokumen pelaporan penelitian oleh pengelola penelitian kepada pimpinan perguruan tinggi dan mitra/pemberi dana, memenuhi aspek-aspek berikut: 1) komprehensif, 2) rinci, 3) relevan, 4) mutakhir, dan 5) disampaikan tepat waktu.	Skor (0-4)	1	2	2	3	3	3
Keberadaan kelompok riset dan laboratorium riset.	Skor (0-4)	1	2	2	3	3	3
Relevansi penelitian memenuhi 4 unsur relevansi penelitian dosen dan mahasiswa.	Skor (0-4)	1	2	2	3	3	3
Penelitian DTPS yang dalam pelaksanaannya melibatkan mahasiswa program studi dalam 3 tahun terakhir terhadap jumlah penelitian DPTS	Persen	10	15	20	20	20	25
Tingkat Kepuasan Peneliti	Persen	**75**	**77**	**78**	**78**	**79**	80
Tingkat Kepuasan Mitra Penelitian	Persen	**75**	**77**	**78**	**78**	**79**	80

Indikator Kinerja	Ukuran	Base line	Tahun 20..				
		2020	21	22	23	24	25
Tingkat Kepuasan Pengguna Lulusan	Persen	**75**	**77**	**78**	**78**	**79**	80
Tingkat Kepuasan Mahasiswa	Persen	75	77	78	78	79	80

8) Pengembangan kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PkM)

- Peningkatan kualitas rencana strategis pengabdian kepada masyarakat
- Pengembangan pedoman pengabdian kepada masyarakat
- Terlaksananya kegiatan monitoring, evaluasi dan pelaporan atas kinerja pengabdian kepada masyarakat.
- Peningkatan alokasi dana dan pencarian sumber dana lain dalam rangka pengabdian kepada masyarakat

Indikator Kinerja	Ukuran	Base line	Tahun 20..				
		2020	21	22	23	24	25
A. Ketersediaan dokumen formal Rencana Strategis PkM yang memuat landasan pengembangan, peta jalan PkM, sumber daya, sasaran program strategis dan indikator kinerja.	Skor (0-4)	1	2	2	3	3	3
B. Ketersediaan pedoman PkM dan bukti sosialisasinya.	Skor (0-4)	1	2	2	3	3	3
C. Bukti yang sahih tentang pelaksanaan proses PkM mencakup 6 aspek sebagai berikut: 1) tatacara penilaian dan review, 2) legalitas pengangkatan reviewer, 3) hasil penilaian usul PkM, 4) legalitas penugasan pelaksana PkM/kerjasama PkM, 5) berita acara hasil monitoring dan evaluasi, serta 6) dokumentasi output PkM.	Skor (0-4)	1	2	2	3	3	3
D. Dokumentasi pelaporan PkM oleh pengelola PkM kepada pimpinan perguruan tinggi dan mitra/pemberi dana yang memenuhi 5 aspek sebagai berikut: 1) komprehensif, 2) rinci,	Skor (0-4)	1	2	2	3	3	3

Indikator Kinerja	Ukuran	Base line	Tahun 20..				
		2020	21	22	23	24	25
3) relevan, 4) mutakhir, dan 5) disampaikan tepat waktu.							
Keberadaan kelompok pelaksana PkM.	Skor (0-4)	1	2	2	3	3	3
Relevansi PkM memenuhi 4 unsur relevansi PkM dosen dan mahasiswa.	Skor (0-4)	1	2	2	3	3	3
PkM DTPS yang dalam pelaksanaannya melibatkan mahasiswa program studi dalam 3 tahun terakhir terhadap jumlah PkM	Persen	10	15	20	20	20	25
Tingkat Kepuasan Proses Pengabdian kepada Masyarakat	Persen	**75**	**77**	**78**	**78**	**79**	80
Tingkat Kepuasan Mitra PkM	Persen	**75**	**77**	**78**	**78**	**79**	80
Tingkat Kepuasan Pengguna Lulusan	Persen	**75**	**77**	**78**	**78**	**79**	80
Tingkat Kepuasan Mahasiswa	Persen	75	77	78	78	79	80

9) Pengembangan kualitas Luaran

- Peningkatan kualitas lulusan
- Peningkatan kuantitas dan kualitas prestasi akademik dan non akademik
- Peningkatan kualitas penyelesaian studi
- Peningkatan kualitas masa tunggu lulusan
- Peningkatan kesesuaian bidang kerja lulusan
- Peningkatan kepuasan pengguna lulusan
- Peningkatan kualitas tingkat dan ukuran tempat kerja lulusan

Indikator Kinerja	Ukuran	Base line	Tahun 20..				
		2020	21	22	23	24	25
Rata-rata IPK mahasiswa dalam 3 tahun terakhir.	Skala (0-4)	2,75	2,80	2,90	2,95	2,97	3,00
Jumlah prestasi akademik mahasiswa di tingkat provinsi/wilayah, nasional, dan/atau internasional terhadap jumlah mahasiswa dalam 3 tahun terakhir (TS-2 s.d. TS).	Persen	2	2	3	4	4	4

Indikator Kinerja	Ukuran	Base line	Tahun 20..				
		2020	21	22	23	24	25
Jumlah prestasi non-akademik mahasiswa di tingkat provinsi/wilayah, nasional, dan/atau internasional terhadap jumlah mahasiswa dalam 3 tahun terakhir (TS-2 s.d. TS).	Persen	2	2	3	3	3	4
Lama studi mahasiswa untuk setiap program dalam 3 tahun terakhir.	tahun	4,25	4,25	4,20	4,20	4,20	4,20
Persentase kelulusan tepat waktu untuk setiap program.	Persen	45	47	50	50	55	56
Persentase keberhasilan studi untuk setiap program.	Persen	92	93	93	94	94	95
Lama waktu tunggu lulusan program utama di perguruan tinggi untuk mendapatkan pekerjaan pertama.	bulan	5	5	5	5	5	5
Kesesuaian bidang kerja lulusan dari program utama di perguruan tinggi terhadap kompetensi bidang studi.	Persen	85	86	86	87	87	87
Tingkat kepuasan pengguna lulusan dinilai terhadap aspek: 1 : Etika, 2 : Keahlian pada bidang ilmu (kompetensi utama), 3 : Kemampuan berbahasa asing, 4 : Penggunaan teknologi informasi, 5 : Kemampuan berkomunikasi, 6 : Kerjasama tim, 7 : Pengembangan diri.	Persen	75	77	78	79	79	80
Tingkat dan ukuran tempat kerja lulusan tinggi.	Persen	80	81	82	83	84	84
Jumlah publikasi di jurnal dalam 3 tahun terakhir.	Jumlah	6	6	7	8	8	8
Jumlah publikasi di seminar/ tulisan di media massa dalam 3 tahun terakhir.	Jumlah	10	12	13	14	16	16
Rasio jumlah artikel karya ilmiah dosen tetap yang disitasi terhadap jumlah dosen tetap dalam 3 tahun terakhir.	Persen	20	25	25	27	27	30
Jumlah luaran penelitian dan PkM dosen tetap dalam 3 tahun terakhir.	jumlah	10	10	14	15	17	20

4.2. Sasaran Strategis

Berbagai rencana pengembangan yang akan dilakukan seperti tersebut di atas pada intinya akan dilakukan untuk mencapai sasaran tertentu selama 5 tahun ke depan. Sasaran strategis pada masing-masing aspek pengembangan yang difokuskan oleh AKP Borobudur disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Strategis Pengembangan

No	Aspek	Sasaran Strategis
1	**Visi, Misi, Tujuan dan Rencana Strategis**	▪ Menyusun dan melaksanakan pemutahiran VMTS Akademi dan Program studi ▪ Menyusun Rencana Induk Pengembangan, Rencana Strategis dan Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan ▪ Melibatkan pemangku kepentingan internal dan eksernal dalam pemutahiran visi, misi dan tujuan ▪ Mengukur tingkat pemahaman dosen, mahasiswa dan tenaga kependidikan pada VMTS
2	**Tatapamong dan tatakelola**	▪ Peningkatan mutu tata pamong ▪ Peningkatan mutu integritas akademik ▪ Peningkatan mutu struktur organisasi dan tata kerja ▪ Peningkatan mutu laporan tahunan ▪ Peningkatan mutu lembaga kode etik ▪ Peningkatan mutu kapabilitas kepemimpinan ▪ Peningkatan mutu pengelolaan ▪ Peningkatan mutu penjaminan mutu
3	**Kemahasiswaan**	▪ Peningkatan kualitas input mahasiswa ▪ Peningkatan animo mahasiswa ▪ Peningkatan kualitas layanan kemahasiswaan
4	**Kualitas SDM**	▪ Kegiatan rekrutmen sumber daya manusia (dosen dan tenaga kependidikan) sesuai dengan kebutuhan standar kualitas yang ditentukan. ▪ Peningkatan kualitas sumber daya manusia secara berkala melalui studi lanjut, pelatihan, seminar, lokakarya, magang, studi banding, dll ▪ Peningkatan kuantitas dan kualitas SDM ▪ Peningkatan monitoring dan evaluasi SDM ▪ Peningkatan kesejahteraan dosen dan karyawan
5	**Manajemen Keuangan dan sarana-prasarana**	▪ Peningkatan sumber dana yang berasal dari luar mahasiswa

No	Aspek	Sasaran Strategis
		▪ Peningkatan dana penelitian dan pengabdian kepada masyarakat ▪ Peningkatan kualitas sarana dan prasarana
6	**Manajemen Pendidikan dan Kurikulum**	▪ Pemutahiran dan evaluasi kurikulum secara berkelanjutan ▪ Menciptakan suasana akademik yang kondusif untuk memacu dan meningkatkan kompetensi keilmuan civitas akademika. ▪ Peningkatan mutu pelaporan ▪ Terciptanya proses pembelajaran yang berkualitas di dalam maupun di luar kelas oleh mahasiswa
7	**Kegiatan Penelitian**	▪ Peningkatan kualitas rencana strategis penelitian ▪ Pengembangan pedoman penelitian ▪ Terlaksananya kegiatan monitoring, evaluasi dan pelaporan atas kinerja penelitian ▪ Peningkatan alokasi dana dan pencarian sumber dana lain dalam rangka penelitian
8	**Kegiatan pengabdian kepada masyarakat**	▪ Peningkatan kualitas rencana strategis pengabdian kepada masyarakat ▪ Pengembangan pedoman pengabdian kepada masyarakat ▪ Terlaksananya kegiatan monitoring, evaluasi dan pelaporan atas kinerja pengabdian kepada masyarakat. ▪ Peningkatan alokasi dana dan pencarian sumber dana lain dalam rangka pengabdian kepada masyarakat
9	**Kualitas Luaran**	▪ Peningkatan kualitas lulusan ▪ Peningkatan kuantitas dan kualitas prestasi akademik dan non akademik ▪ Peningkatan kualitas penyelesaian studi ▪ Peningkatan kualitas masa tunggu lulusan ▪ Peningkatan kesesuaian bidang kerja lulusan ▪ Peningkatan kepuasan pengguna lulusan ▪ Peningkatan kualitas tingkat dan ukuran tempat kerja lulusan

V. PENUTUP

Rencana Strategis Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur 2021-2025 merupakan garis- garis besar rencana pengembangan yang akan dilakukan Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur dalam melaksanakan kegiatan pendidikan tinggi untuk mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur untuk 5 tahun ke depan.

Mengingat rencana kerja pengembangan yang disusun dalam Rencana Strategis Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur 2021-2025 ini hanya merupakan garis-garis besarnya saja, maka perlu dijabarkan lebih lanjut ke dalam rencana operasional (Renop) atau rencana kegiatan dan anggaran tahunan (RKAT) oleh masing-masing unit dalam organisasi Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur.

Dalam implementasi rencana strategis ini diperlukan komitmen dan dukungan dari seluruh pimpinan dan staf Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur. Tanpa komitmen dan dukungan seluruh pimpinan dan staf yang ada, Rencana Strategis Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur ini tidak akan bermanfaat dalam pencapaian visi, misi, dan misi Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur.

Mengingat rencana kerja pengembangan yang disusun Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur dalam Rencana Strategis Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur 2021-2025 sangat dipengaruhi oleh dinamika situasi lingkungan eksternal, maka jika ada perubahan situasi lingkungan eksternal yang drastis dan perngaruh nyata terhadap kondisi Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur, maka rencana kerja dan sasaran strategis yang ada dalam Renstra Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur 2021-2025 akan disesuaikan sesuai dengan tingkat perubahan yang terjadi.