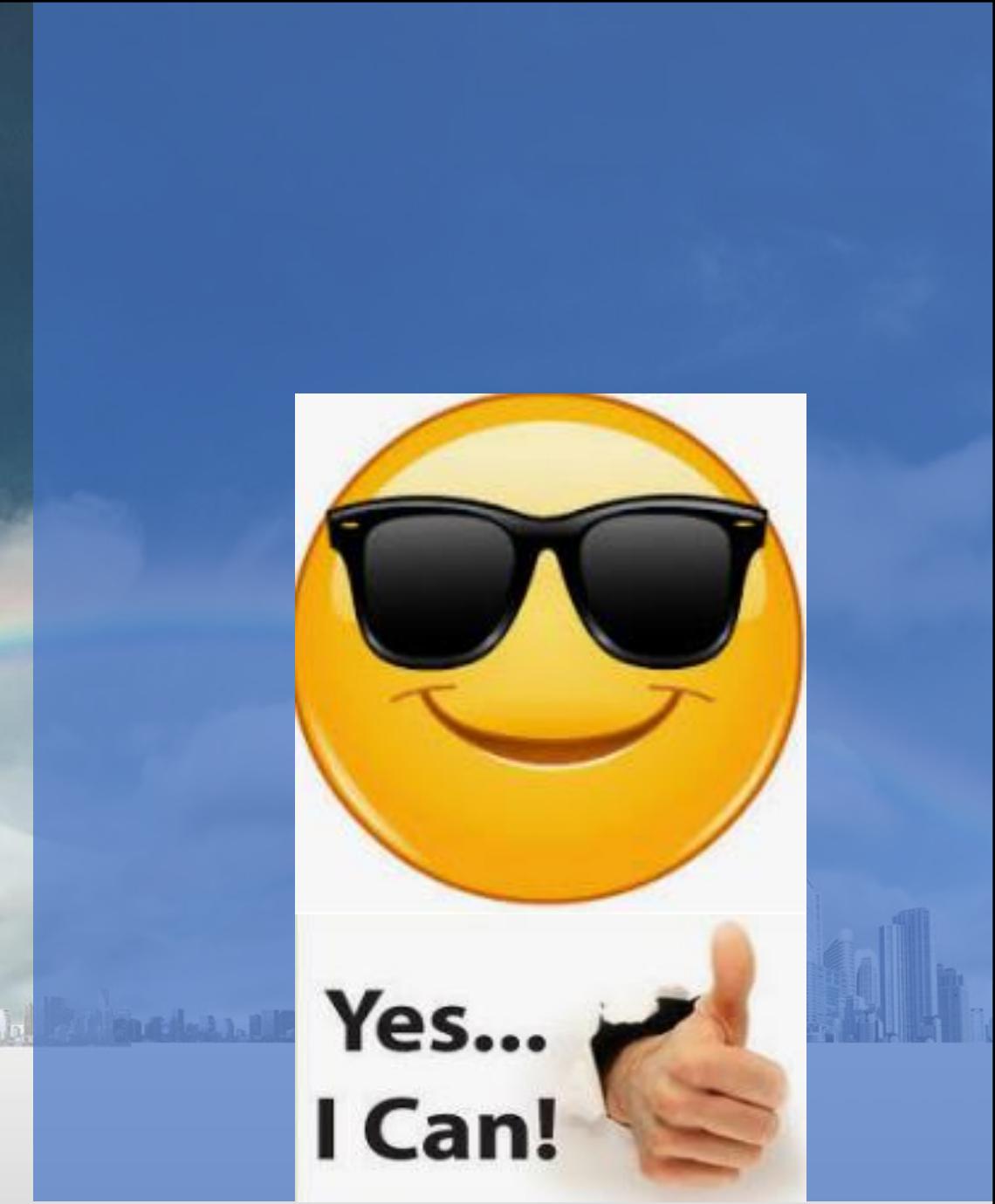
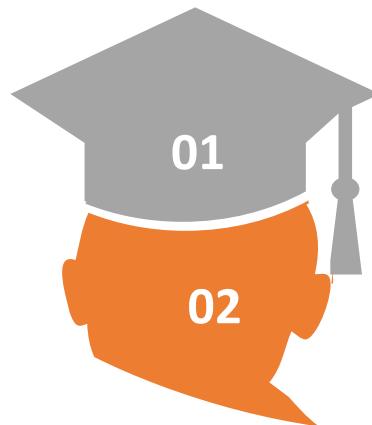


Sinkronisasi Renstra dan Indikator Kinerja



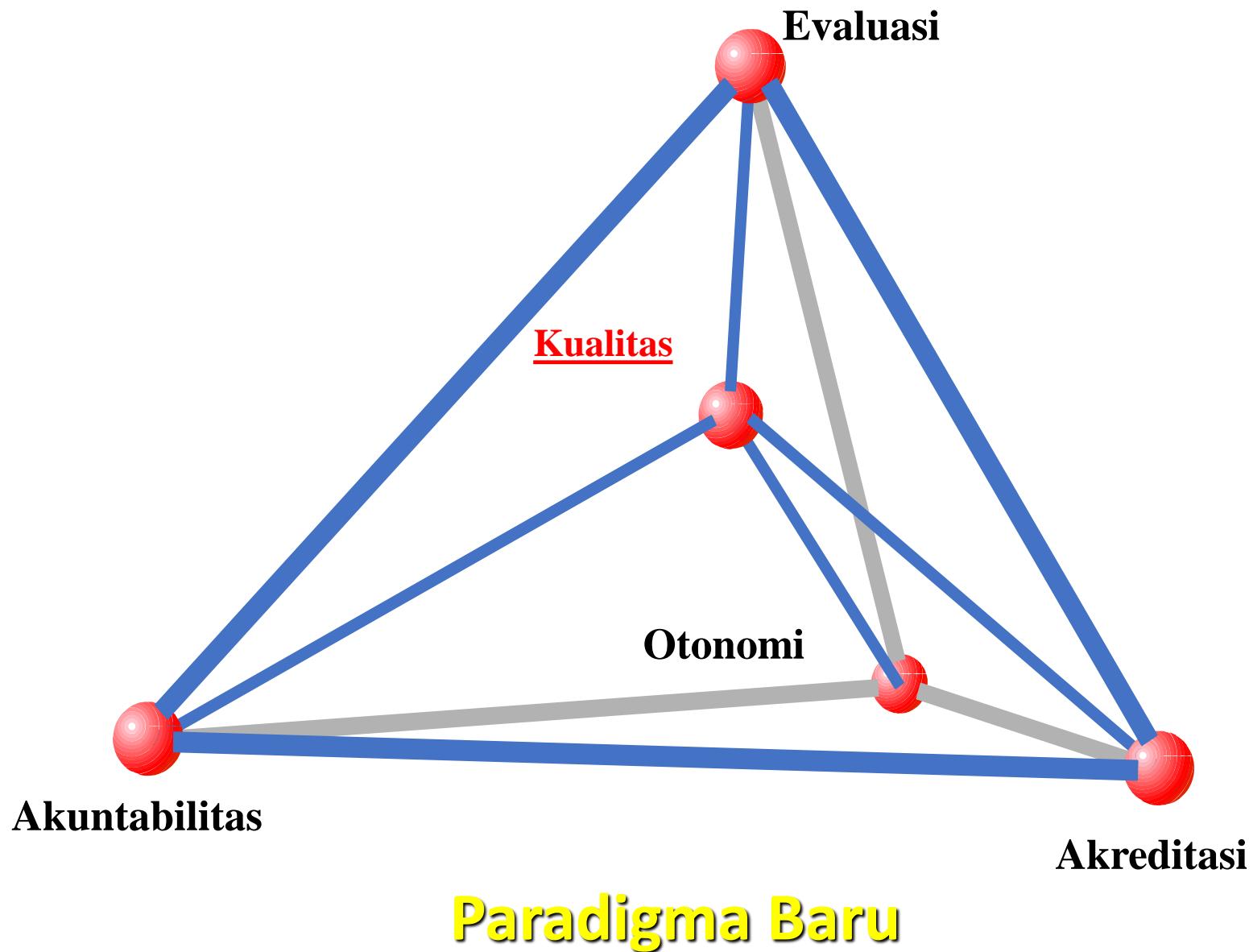
Kerangka Pengembangan Pendidikan Tinggi Jangka Panjang (KPPT-JP)

Rencana strategis pengembangan pendidikan tinggi jangka panjang bertujuan menempatkan sistem pendidikan tinggi, dengan segala keterbatasan yang ada, pada kedudukan yang paling baik di masa depan agar mampu menanggapi tantangan yang dihadapi secara efektif.



Guna mengatasi masalah tersebut di atas, disusun kebijaksanaan berupa paradigma baru manajemen pendidikan tinggi. Yang artinya manajemen PT harus bisa mendorong institusi melaksanakan :

1. Peningkatan mutu yang berkelanjutan
2. Melaksanakan Otonomi PT
3. Memiliki Akuntabilitas Atas Segala Kegiatan
4. Mengikuti Akreditasi PT
5. Selalu melakukan Evaluasi Diri



**TUJUAN Meningkatkan Mutu Pendidikan Tinggi
adalah Meningkatkan Kepuasan Pelanggan Eksternal
dan Pelanggan Internal.**

Pendidikan Tinggi yang bermutu adalah yang memenuhi kriteria berikut ini.

- 1. *Relevancy*** = Relevan dengan kebutuhan masyarakat.
- 2. *Academic Atmosphere*** = Iklim akademik
- 3. *Internal Management*** = Manajemen internal PT.
- 4. *Sustainability*** = Keberlanjutan
- 5. *Efficiency*** = Efisiensi internal dan eksternal
- 6. *Leadership*** = Kepemimpinan yang kondusif
- 7. *Equity*** = Kemerataan, keadilan.

STRATEGI PENGEMBANGAN MUTU PERGURUAN TINGGI



Perencanaan Institusi/PT

- Meliputi :
 - a. Rencana Jangka Panjang (25 tahunan)
 - b. Rencana Jangka Menengah atau Rencana Strategis (5 tahun)
 - c. Rencana Operasional (tahunan)
 - RenOp dituangkan dalam RKAT.
- Dengan perubahan lingkungan yang sangat cepat, rencana JP biasanya bersifat global
- Semakin pendek waktunya semakin detil

Rencana Strategis

- ❖ Merencanakan masa depan melalui penyusunan program, penyiapan sumber daya, dan pengaturan agar tujuan di masa depan tercapai
- ❖ Rencana langkah demi langkah yang akan membawa institusi mencapai tujuan akhir sesuai dengan tujuan yang tersirat dalam pernyataan Visi dan Misi.
 - Fleksibel : dapat menampung kemungkinan adanya hal-hal yang tak terduga,
 - Dinamis: dapat berubah dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan, dengan tanpa mengubah tujuan akhir.

Prinsip Dasar dalam Perencanaan Strategis PT

- ❖ Mengacu pada kebijakan umum (JP, RPJMN)
- ❖ Outward looking (Relevan eksternal)
- ❖ Berdasarkan Evaluasi Diri (Relevan internal)
- ❖ Keterlibatan Stakeholders (milik bersama)
- ❖ Ada fokus/niche
- ❖ Ukuran kinerja bersifat strategis dan terukur



Elemen Kunci Renstra

- **Misi/Mandat**
 - Apa yang harus dilakukan
 - Utamanya tri-dharma + misi sosial
- **Tata Nilai**
 - Biasanya untuk tingkat institusi; sebagai guiding principles
 - Sistem nilai yang diyakini yang menjadi acuan dalam berorganisasi
- **Visi** – Arah pengembangan (time bound)
- **Tujuan Strategis** – Apa yang harus dicapai
- **Strategi & Kebijakan** – Bagaimana mencapai tujuan
- **Indikator kinerja**

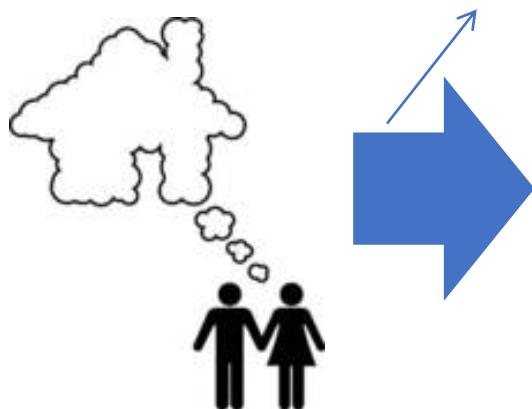
Penyusunan Penyusunan Rencana Strategis Rencana Strategis



Visi, Rencana dan Realisasi

Hambatan ???

*Evaluasi diri, Strategis, prioritas,
kebijakan, permintaan stakeholders*

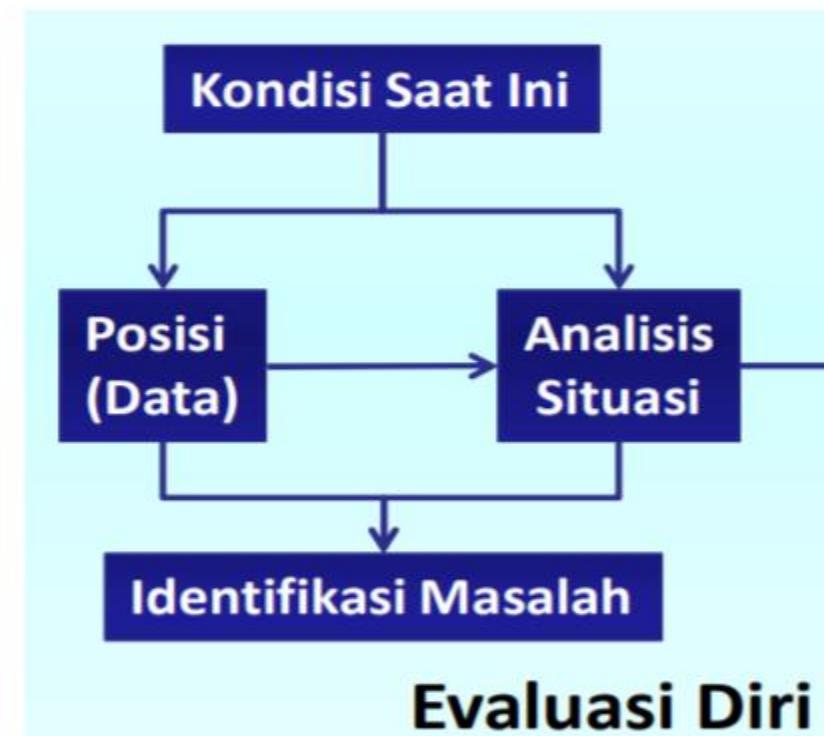


Hambatan ????

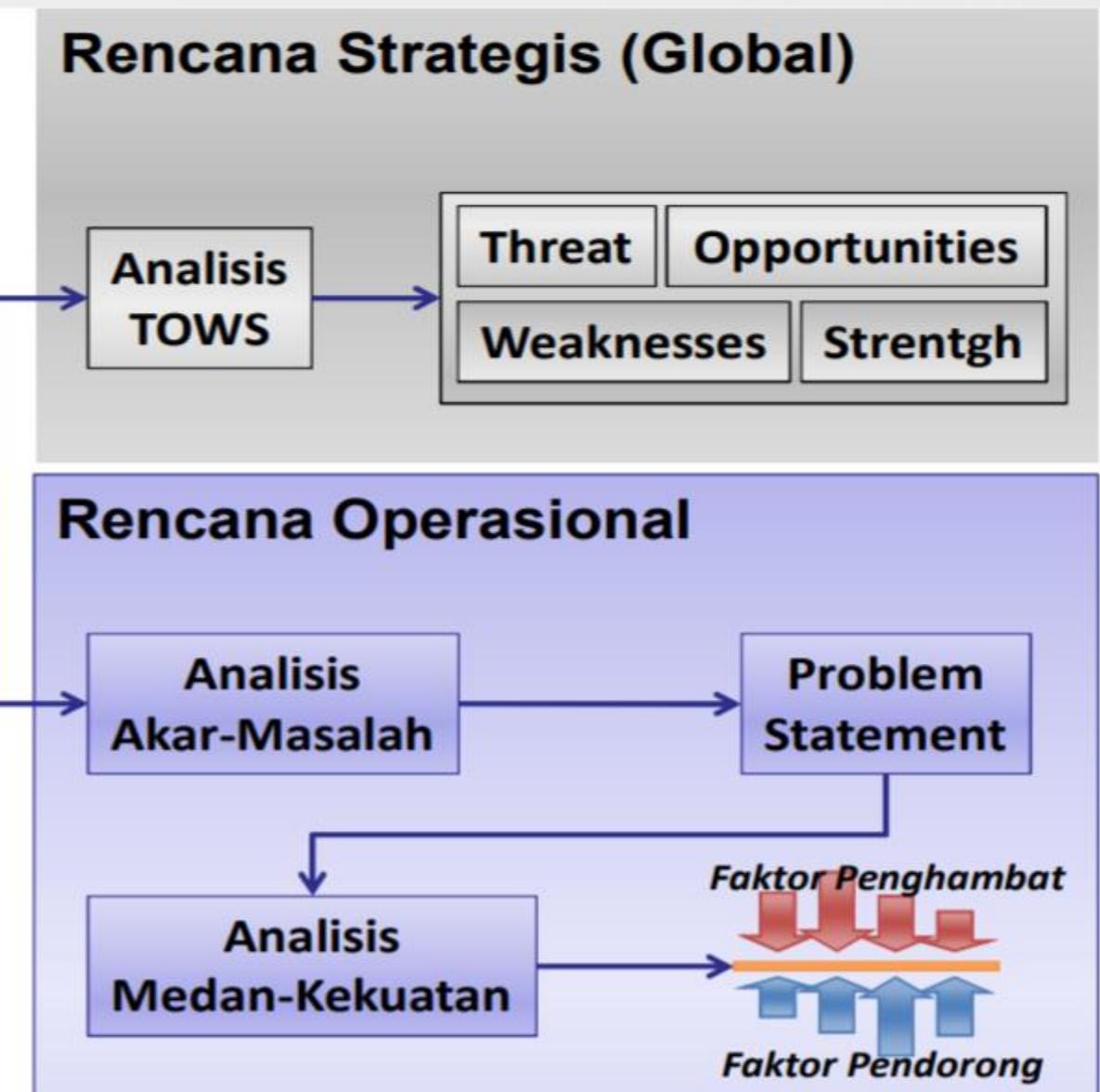
*Waktu, dana, fasilitas ,SDM,
atmosfer dll*



1. Identifikasi Kondisi Umum, Analisis Potensi dan Permasalahan



Evaluasi diri & beberapa analisis yang dapat digunakan



Ciri-ciri Evaluasi Diri yang baik

-Lengkap

Semua aspek dianalisa secara menyeluruh dan terpadu, untuk mendapatkan akar permasalah yang dihadapi, alternatif penyelesaiannya dan kesimpulan yang dapat ditarik dari Evaluasi Diri.

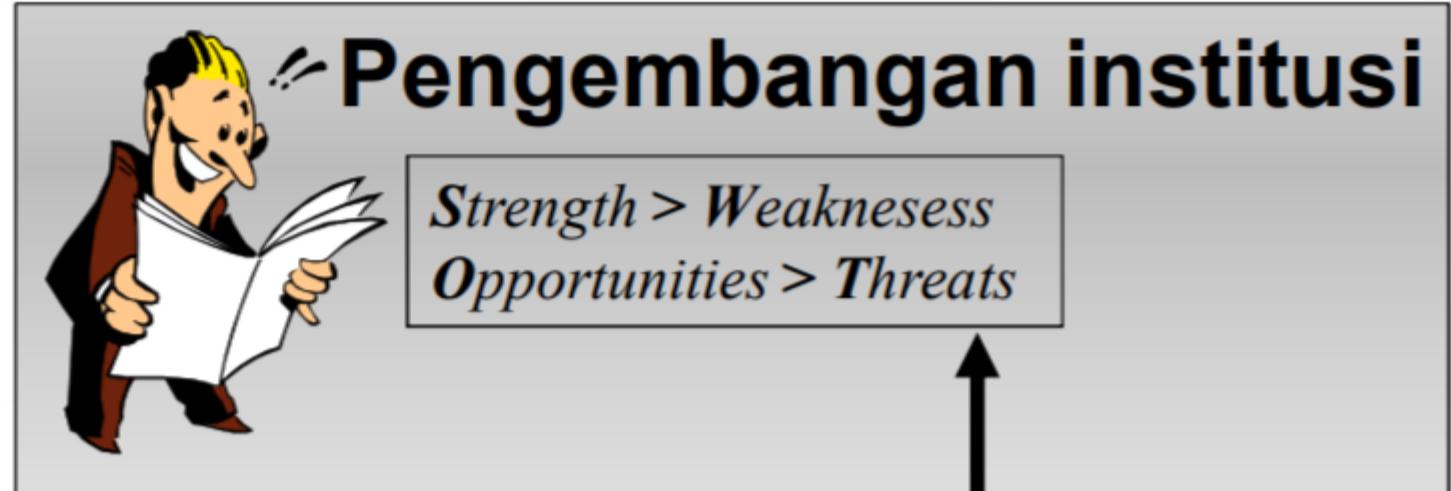
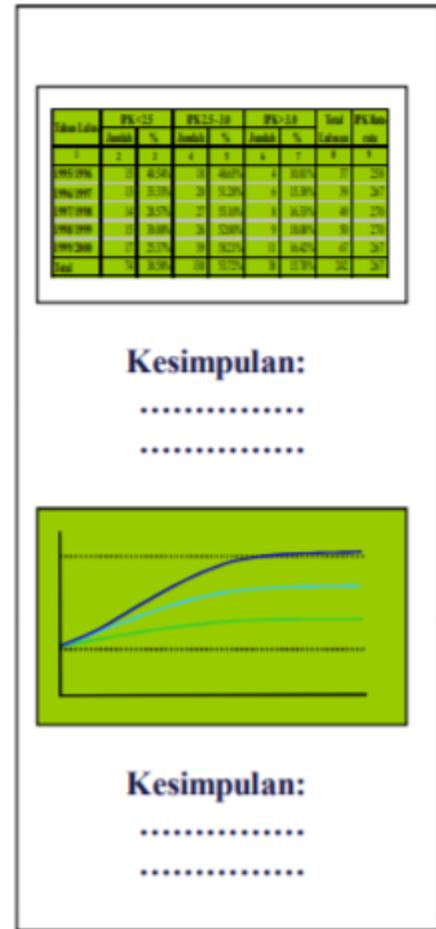
-Ketepatan Data

Data yang disampaikan dalam laporan Evaluasi Diri harus akurat, konsisten, dan sesuai dengan faktor yang dianalisis.

-Analisis yana Mendalam

Kemampuanmenganalisi permasalahan dan akar permaslahan berdasar fakta yang dikumpulkan dan diolah

Analisis TOWS



Analisis Situasi : Memetakan Posisi PT



Penyusunan Strategi Berbasis TOWS

		Kondisi Internal	
		Kekuatan (Strengths)	Kelemahan (Weaknesses)
Kondisi Eksternal	Peluang (Opportunities)	<ul style="list-style-type: none"> • Kekuatan 1 • • Kekuatan n 	<ul style="list-style-type: none"> • Kelemahan 1 • • Kelemahan n
	Ancaman (Threats)	<ul style="list-style-type: none"> • Peluang 1 • • Peluang n 	<p>Menggunakan S untuk memanfaatkan atau meraih faktor O (S-O strategies)</p> <p>mengurangi atau menghilangkan W agar O dapat diraih (W-O strategies)</p>
		<ul style="list-style-type: none"> • Ancaman 1 • • Ancaman n 	<p>menggunakan faktor S untuk meminimalkan / mengantisipasi T bila T terjadi (S-T strategies)</p> <p>mencegah W agar tidak mem-buat PT menjadi lemah mengha-dapi T (W-T strategies).</p>

2. VISI dan MISI PERGURUAN TINGGI

□ Visi

Gambaran tentang masa depan organisasi yang diyakini akan terjadi menurut pandangan *internal* dan *external stakeholders*

□ Visi Perguruan Tinggi (PT)

- Gambaran tentang masa depan PT yang diyakini akan terjadi menurut pandangan *internal* dan *external stakeholders* PT
- Rumusan visi PT harus menunjukkan ke arah mana PT akan dibawa, dan seperti apa PT tersebut bila telah sampai di tempat tujuan

Misi

Upaya-upaya organisasi sesuai fungsi dan tugasnya yang harus dilaksanakan untuk mewujudkan visi organisasi

Misi Perguruan Tinggi (PT)

- Upaya-upaya PT sesuai fungsi dan tugasnya yang harus dilaksanakan untuk mewujudkan visi PT
- Rumusan misi PT harus menyatakan tindakan-tindakan yang harus dilakukan PT agar visi PT dapat diwujudkan

3. Penyusunan Tujuan dan Sasaran Strategis

Tujuan:

- a. Harus **sejalan dengan visi dan misi** institusi dan berlaku pada periode jangka menengah;
- b. Harus dapat menunjukkan suatu **kondisi yang ingin dicapai** pada periode jangka menengah;
- c. Harus dapat dicapai dengan **kemampuan yang dimiliki** oleh institusi; dan
- d. Harus dapat mengarahkan perumusan sasaran, strategi, dan kebijakan, serta program dan kegiatan dalam rangka merealisasikan misi institusi.

Sasaran:

- a. Sasaran institusi yang ditetapkan harus merupakan ukuran pencapaian dari Tujuan institusi;
- b. Sasaran mencerminkan berfungsinya *outcomes* dari semua program dalam institusi;
- c. Sasaran institusi harus dirumuskan dengan **jelas dan terukur**;
- d. Sasaran institusi harus **dilengkapi dengan target kinerja**.

4. Penyusunan Target Kinerja

- a. **Specific**: sifat dan tingkat kinerja dapat diidentifikasi dengan jelas;
- b. **Measurable**: target kinerja dinyatakan dengan jelas dan terukur;
- c. **Achievable**: target kinerja dapat dicapai terkait dengan kapasitas dan sumberdaya yang ada;
- d. **Relevant**: mencerminkan keterkaitan (relevansi) antara target *outcome* dalam rangka mencapai target *impact* yang ditetapkan; dan
- e. **Time Bond**: waktu/periode pencapaian kinerja ditetapkan.

