UNIVERSITAS
QUALITY BERASTAGI

Rencana Strategi (RENSTRA) Universitas Quality Berastagi

2022 - 2026

mswordcoverpages.com

KATA PENGANTAR

Rencana Strategis Universitas Quality Berastagi Periode 2022-2026 ini merupakan rencana yang ditetapkan oleh Universitas Quality Berastagi setiap 5 (lima) tahun. Rencana Strategis (Renstra) ini disusun mengacu pada Renstra Kementerian Pendidikan dan Kebudayan periode 2022-2026 serta capaian Renstra Universitas Quality Berastagi periode 2017-2021.

Visi Universitas Quality Berastagi adalah menjadi Universitas yang bermutu, inovasi berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi dan berdaya saing pada tahun 2031. Seluruh visi pada Fakultas, Program Studi, dan Lembaga di lingkungan disusun selaras dengan visi universitas. Dalam upaya mencapai visi, pimpinan universitas Universitas Quality Berastagi menetapkan Renstra yang merupakan dokumen Rencana Pengembangan Jangka Menengah dalam kurun waktu 5 (lima) tahun. Dokumen Renstra diturunkan dari Rencana Pengembangan Jangka Panjang (RPJP) universitas yang disusun untuk pengembangan pada kurun waktu 25 tahun yaitu 2017-2041.

Pengembangan pada 5 (lima) tahun pertama (2017-2021) merupakan fase Implementasi penguatan tata kelola institusi berbasis digital dan peningkatan jejaring dan kerjasama. Lima tahun kedua (2022-2026) merupakan fase pengembangan tata kelola universitas melalui sistem informasi manajemen terintegrasi. Lima tahun ketiga (2027-2031) merupakan fase implementasi pengabdian kepada masyarakat, dan tata kelola universitas yang efektif-efisien. Lima tahun keempat (2032-2036) merupakan fase mengembangkan lembaga riset yang mandiri untuk mewujudkan universitas-riset dan tata kelola universitas yang efektif-efisien. Lima tahun kelima (2037-2041) merupakan fase menjadi universitas-riset yang berdaya saing nasional didukung dengan kelembagaan riset yang mandiri dan tata kelola universitas yang efektif- efisien.

Renstra Universitas Quality Berastagi Tahun 2022-2026 disusun melalui berbagai tahapan, termasuk diskusi dengan para pemangku kepentingan (*stakeholders*) dan seluruh pimpinan Universitas Universitas Quality Berastagi. Renstra ini merupakan dokumen yang menjadi landasan penyusunan program dan kegiatan dalam mencapai indikator kinerja yang dituangkan dalam Rencana Kerja Tahunan (RKT) dan arah pelaksanaan Tridharma perguruan tinggi yang akan dicapai dalam periode 2022-2026 dengan mempertimbangkan capaian yang telah diperoleh Renstra 2017-2021.

Renstra ini perlu dipahami dan dimanfaatkan oleh seluruh unit kerja dalam menyusun Renop atau Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) tahunan, dan menyusun kegiatan dan menjalankan tugas pokok dan fungsinya dalam mewujudkan tata kelola Universitas Quality Berastagi.

Berastagi, 04 Februari 2022

Rektor Universitas Quality Berastagi,

Prof. Dr. Erna Frida.,M.Si

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ii

DAFTAR GAMBAR vi

DAFTAR TABEL vii

RINGKASAN EKSEKUTIF viii

BAB I LATAR BELAKANG 1

Kondisi Umum 4

Potensi dan Permasalahan 26

BAB II TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS 42

Tujuan dan Indikator Kinerja Tujuan 45

Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran 49

BAB III ARAH KEBIJAKAN STRATEGIS 51

Arah Kebijakan dan Strategi 51

Kerangka Regulasi 62

Kerangka Kelembagaan 63

Reformasi Birokrasi 64

BAB IV TARGET KINERJA DAN KERANGKA PENDANAAN 69

Target Kinerja 69

BAB V PENUTUP 71

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Profil Jumlah Pendaftar dan yang diterima di UQB 7

Gambar 2 Profil Jumlah Mahasiswa UQB 8

Gambar 3 Komposisi Status Kepegawaian Dosen UQB..... 13

Gambar 4 Rata-rata Umur Dosen UQB 14

Gambar 5 Komposisi Tingkat Pendidikan Dosen UQB..... 15

Gambar 6 Komposisi Jabatan Fungsional Dosen UQB 16

Gambar 7 Komposisi Status Kepegawaian Tenaga Kependidikan UQB..... 17

Gambar 8 Komposisi Pangkat Tenaga Kependidikan UQB..... 19

Gambar 9 Komposisi Tingkat Pendidikan Tenaga Kependidikan UQB..... 20

Gambar 10 Struktur Organisasi UQB 64

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Profil Daerah Asal Mahasiswa UQB 8

Tabel 2 Daftar Fakultas dan Program Studi di UQB..... 11

Tabel 3 Status Kepegawaian Dosen di UQB 12

Tabel 4 Umur Rata-rata Dosen di UQB 13

Tabel 5 Tingkat Pendidikan Dosen di UQB 14

Tabel 6 Jabatan Fungsional Dosen di UQB..... 15

Tabel 7 Status Kepegawaian Tenaga Kependidikan di UQB 17

Tabel 8 Pangkat Tenaga Kependidikan di U UQB 18

Tabel 9 Tingkat Pendidikan Tenaga Kependidikan di UQB 19

Tabel 10 Capaian Kinerja UQB periode 2017-2021..... 23

Tabel 11 Matriks SWOT UQB 28

Tabel 12 Ranking Prioritas Renstra 29

Tabel 13 Keterkaitan visi dan misi 30

Tabel 14 Data Rencana Penerimaan Mahasiswa Baru dan Rencana Kelulusan 5 Tahun ke Depan..... 37

Tabel 15 Indikator Kinerja Tujuan UQB periode 2022-2026..... 46

Tabel 16 Indikator Kinerja Sasaran UQB periode 2022-2026 50

Tabel 17 Arah Kebijakan dan Strategi UQB periode 2022-2026 51

Tabel 18 Target Kinerja Utama UQB periode 2022-2026 77

Tabel 19 Kerangka Pendanaan UQB periode 2022-2026 79

RINGKASAN EKSEKUTIF

Renstra 2022-2026 ini merupakan kelanjutan dari rencana strategis yang sudah dilakukan perubahan pada bagian sasaran dan indikator, yang disesuaikan dengan Renstra Kemendikbud dan perubahan kebutuhan spesifik UQB dalam kurun waktu 5 tahun. Renstra ini mencakup analisis situasi, kebijakan, sasaran, program, dan indikator capaian kinerja. Oleh karena itu dokumen ini dipergunakan sebagai landasan penyusunan kegiatan dalam mencapai indikator kinerja yang dituangkan dalam Rencana Kerja Tahunan (RKT).

Renstra disusun berdasarkan Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Strategis Universitas Quality Berastagi. Visi UQB adalah **"Menjadi Universitas yang bermutu, inovasi berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi dan berdaya saing pada tahun 2031"**. Misi UQB adalah: (1) Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran yang berkualitas, menjunjung tinggi harkat dan martabat dosen, mahasiswa serta pegawai dengan nilai kebangsaanberdasarkan pancasila dan budaya indonesia; (2) Melaksanakan penelitian secara berkualitas dan berkelanjutan; (3) Melakukan pengabdian pada masyarakat dalam kegiatan sosial untuk kepentingan masyarakat. Adapun tujuan UQB adalah : (1) Menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan akademik yang berkualitas bagi pengembangan dan pembaharuan ilmu pengetahuan, (2) Menghasilkan penelitian berkualitas yang memberikan perubahan bagi masyarakat, (3) Meningkatkan aktivitas pengabdian pada masyarakat yang mampu Mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Sasaran strategis UQB adalah : (a) Lulusan yang berkualitas, menjunjung tinggi harkat dan martabat dosen, mahasiswa serta pegawai dengan nilai kebangsaan berdasarkan pancasila dan budaya Indonesia, (b) Menghasilkan penelitian yang berkualitas dan berkelanjutan, (c) Menghasilkan pengabdian yang berkualitas kepada masyarakat dalam kegiatan sosial untuk kepentingan masyarakat.

Renstra UQB 2022-2026 diharapkan dapat dimanfaatkan oleh pimpinan universitas, lembaga dan unit-unit kerja terkait di lingkungan UQB dalam menyusun RKT/Renop atau Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) menyusun kegiatan serta melaksanakan tugas pokok dan fungsi-fungsinya. Selain itu, dokumen Renstra juga dapat digunakan menjadi instrumen dalam mewujudkan tata kelola universitas yang baik dan menjamin pelaksanaan pembangunan pengembangan UQB yang berkelanjutan.

BAB I

LATAR BELAKANG

Universitas Quality Berastagi (UQB) sebagai instansi induk. Universitas Quality Berastagi (atau dikenal dengan UQB) didirikan oleh Yayasan Bukit Barisan Simalem yang diusulkan pada tahun 2016 dan mendapatkan izin pendirian dengan Nomor : 256/KPT/I/2017 dari Menteri Riset dan Teknologi Republik Indonesia pada tanggal 08 Mei 2017. Yayasan Bukit Barisan Simalem pada saat itu diketuai oleh Drs. Tiandi Lukman.

Setelah SK Pendirian dikeluarkan oleh Menteri Riset dan Teknologi Republik Indonesia maka Universitas Quality Berastagi mulai melakukan penerimaan mahasiswa baru untuk pertama kalinya pada Tahun Akademi 2017/2018. Universitas Quality Berastagi mengelola tiga (3) Fakultas, yakni :

1. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP)
2. Fakultas Sosial dan Hukum (Fakultas Soshum)
3. Fakultas Sains dan Teknologi (Fakultas Saintek)

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) terdiri dari 3 prodi yaitu (Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Pendidikan Bahasa Inggris, Pendidikan olahraga), Fakultas Sosial dan Hukum terdiri dari 3 prodi yaitu Akuntansi, Hukum, Manajemen, Fakultas Sains dan Teknologi terdiri dari 3 prodi yaitu Arsitektur, Agribisnis, Agroteknologi.

Sesuai dengan arah kebijakan pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) dan Renstra Kemdikbud Tahun 2022 – 2026 arah kebijakan pemerintah terkait dengan pembangunan SDM yang menjadi kewenangan Kemendikbud akan memperhitungkan tren global terkait kemajuan pesat teknologi, pergeseran sosio-kultural, perubahan lingkungan hidup, dan perbedaan dunia kerja masa depan dalam bidang pendidikan pada setiap tingkatan dan bidang kebudayaan. Berdasarkan target tersebut, arah kebijakan yang akan diambil oleh UQB adalah peningkatan pendidikan dosen UQB dan meningkatkan kerjasama kepada pemerintah dan universitas yang lain, meningkatkan kapabilitas IPTEK.

Target yang ingin dicapai diantaranya adalah untuk menghasilkan produk HKI (Paten, Paten Sederhana, Hak cipta, desain produk industri, Teknologi tepat guna, buku ber-ISBN, book chapter). UQB sebagai salah satu sarana pendidikan tinggi memiliki potensi yang baik sebagai penelitian yang berperan dalam pengembangan sektor ekonomi unggulan yang potensial diantaranya: pendidikan, pariwisata, pertanian.

Keberadaan UQB sebagai salah satu Perguruan Tinggi Swasta (PTS) berkewajiban untuk mewujudkan capaian kinerja kementerian dalam program pendidikan tinggi dan juga mewujudkan tujuan lembaga. Indikator kinerja perguruan tinggi yang tertuang dalam Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Kepmendikbud) Nomor 754/P/2020 tentang Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi Negeri dan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020 merupakan acuan yang akan dicapai oleh UQB pada rencana strategis periode ini. Indikator kinerja utama ini merupakan program kerja yang harus dilaksanakan sebagai wujud kontribusi lembaga kepada kementerian dan acuan kinerja yang berasal dari kebutuhan lembaga yang tertuang dalam indikator kinerja tambahan. Melalui indikator kinerja utama dan indikator kinerja tambahan yang tertuang dalam rencana strategis UQB periode 2022-2026, kinerja lembaga akan semakin terarah sesuai dengan tujuan bersama.

Rencana strategis pada periode ini dirumuskan dengan tetap mengutamakan aspek moral dan etik sebagai penciri dari UQB. Selain itu, isu utama yang diangkat pada renstra ini adalah adanya perubahan teknologi informasi yang semakin cepat dan canggih. Melalui renstra ini secara garis besar yang akan dilakukan oleh UQB adalah memberikan inovasi berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi dan berdaya saing dan menjadikan potensi tersebut sebagai basis peningkatan daya saing UQB.

1.1 Kondisi Umum

1.1.1 Sejarah Universitas Quality Berastagi

Universitas Quality Berastagi (UQB) merupakan alih kelola dari Universitas Karo. Universitas Quality Berastagi (atau dikenal dengan UQB) didirikan oleh Yayasan Bukit Barisan Simalem yang diusulkan pada tahun 2016 dan mendapatkan izin pendirian dengan Nomor : 256/KPT/I/2017 dari Menteri Riset dan Teknologi Republik Indonesia pada tanggal 08 Mei 2017.

1.1.2 Latar Belakang Penyusunan Rencana Strategis

Rencana Strategis (Renstra) UQB 2022-2026 disusun karena Renstra UQB periode sebelumnya (2017-2021) telah habis masa berlakunya. Renstra ini menjadi acuan dalam pengelolaan perguruan tinggi sehingga harus selalu dilakukan perbaruan untuk menyesuaikan perubahan selama 5 (lima) tahun sebelumnya. Renstra UQB disusun berdasarkan evaluasi lima tahun sebelumnya dan melihat kondisi yang ada saat ini. Dengan demikian dapat disusun prediksi dalam menentukan rencana lima tahun ke depannya.

Renstra UQB 2022-2026 ini disusun sebagai acuan dalam pelaksanaan tugas UQB sebagai salah satu lembaga perguruan tinggi yang mendukung sektor sumber daya manusia khususnya dalam bidang pendidikan selama periode lima tahun ke depan. Harapannya renstra ini mampu mendukung pencapaian program pemerintah dalam bidang pendidikan pada tahun 2024.

1.1.3 Landasan Penyusunan Rencana Strategis

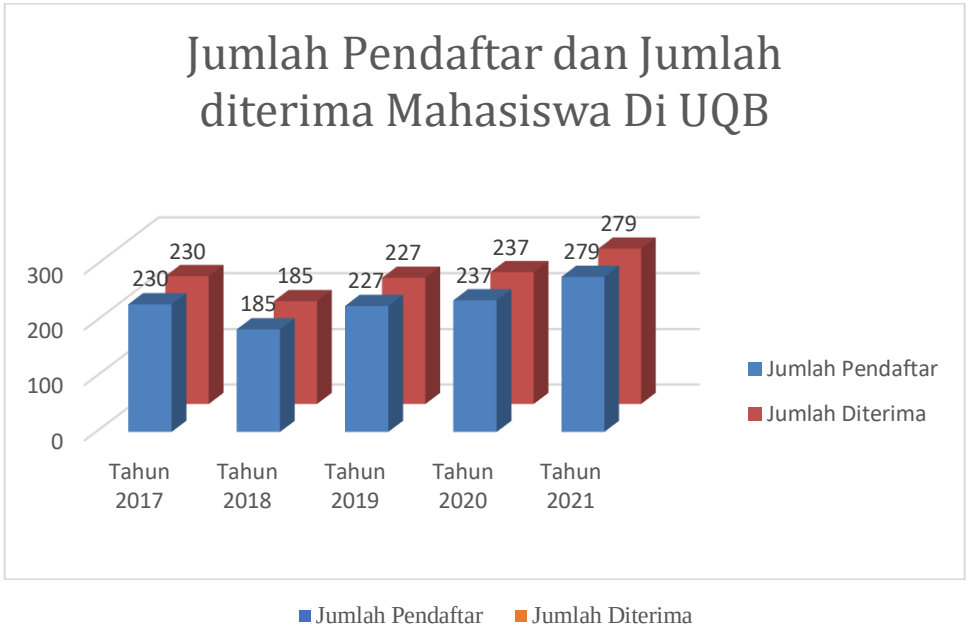
UQB perlu memiliki Renstra yang dapat memastikan suatu tata kelola yang terintegrasi dari semua aspek, baik akademik, kemahasiswaan, penelitian, pengabdian masyarakat, sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Renstra UQB 2022-2026 disusun dengan mendasarkan pada peraturan-peraturan yang terkait dengan pendidikan tinggi secara umum dan peraturan-peraturan yang secara spesifik terkait dengan UQB yang terdiri dari:

a. Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
b. Undang-Undang Republik Indonesia No. 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
c. Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan dan Pembangunan Nasional;
d. Undang-Undang Republik Indonesia No. 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005--2025
e. Undang-Undang Republik Indonesia No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
f. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
g. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia No. 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
h. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia No. 2 Tahun 2017 tentang Statuta UQB.

Dalam Renstra 2017-2022 diamanahkan pentingnya peningkatan sumber daya manusia dalam pendidikan dosen di UQB, namun demikian amanah tersebut belum dapat dipenuhi. Beberapa hambatan yang menghalangi adalah belum banyaknya dosen UQB untuk melanjutkan pendidikan ke S3 terkendalanya adalah biaya lanjut studi. Dosen UQB masih mengantungkan diri kepada beasiswa yang diberikan oleh pemerintah.

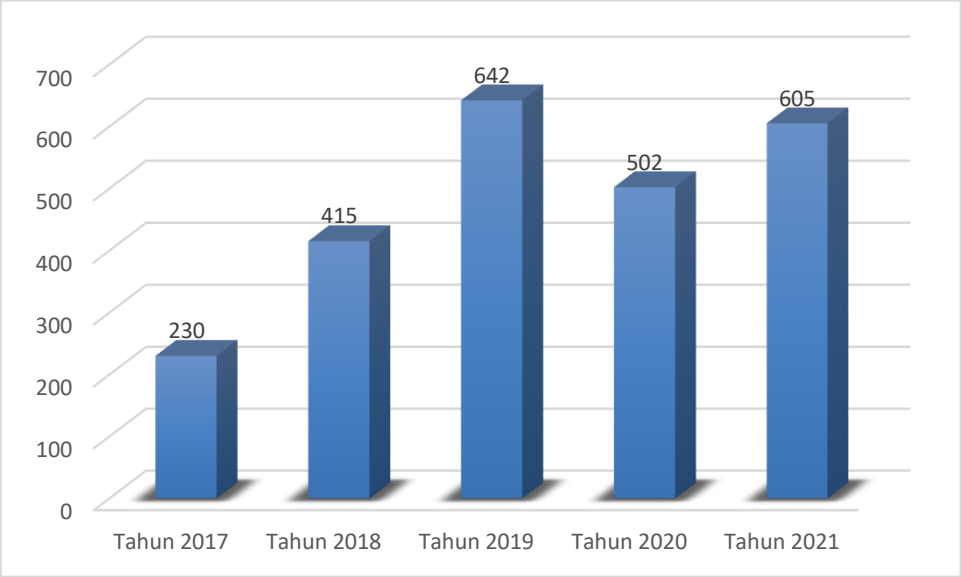
1.1.4 Kondisi Universitas Quality Berastagi Terkini

Sejak perkembangan tersebut dapat dilihat dari institusi/kelembagaan, program pembelajaran, jumlah mahasiswa, sarana dan prasarana pembelajaran, maupun SDM pendukungnya. Perkembangan ini dapat dijadikan sebagai modal dasar bagi UQB untuk mengembangkan diri di masa yang akan datang, dalam berpartisipasi untuk memajukan kehidupan bangsa.



Gambar 1. Profil Jumlah Pendaftar dan yang diterima di UQB

Jumlah pendaftar masuk perguruan tinggi UQB terus mengalami peningkatan. Meskipun jumlah yang diterima bertambah khusus pada program studi Pendidikan guru sekolah dasar dan program studi pendidikan olahraga.



Gambar 2. Profil Jumlah Mahasiswa UQB

Berdasarkan Gambar 2 di atas menunjukkan bahwa jumlah mahasiswa UQB pada pada tahun 2017 mengalami peningkatan, namun setelah itu jumlah mahasiswa terus mengalami kenaikan dari tahun ke tahun. Daerah asal mahasiswa juga semakin luas dan beragam dari berbagai kabupaten. Tabel 1 berikut menjelaskan profil daerah asal Mahasiswa UQB pada tahun 2017.

Tabel 1 Profil Daerah Asal Mahasiswa UQB

No	Daerah Asal	Jumlah Mahasiswa (orang)
1.	Berastagi	800
2.	Kabanjahe	700
3.	Mardingding	81
4.	Samosir	92
5.	Sidikalang	82
6.	Langkat	130
	Total	**3.558**

Sumber daya yang menunjang proses pendidikan di lingkungan UQB hingga saat ini dapat dijabarkan sebagai berikut.

1.1.4.1 Fakultas dan Program Studi

Pada tahun 2017 jumlah fakultas di UQB sebanyak 3 fakultas yang terdiri dari Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP), Fakultas Sosial Hukum (SOSHUM), dan Fakultas Sains dan Teknologi (SAINTEK). Pada Fakultas Saintek terjadi penutupan Prodi Matematika, Fisika dan Teknik Sipil dikarenakan peminat mahasiswa yang sangat sedikit pada prodi tersebut. Fakultas-fakultas tersebut menyelenggarakan 3 program studi yang meliputi program akademik sarjana ditampilkan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Daftar Fakultas dan Program Studi di UQB

Fakultas	Program Studi/S1
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP)	Pendidikan Guru Sekolah Dasar
Fakultas Sosial Hukum (SOSHUM)	Pendidikan Olahraga
	Pendidikan Bahasa Inggris
	Akuntansi
Fakultas Sains dan Teknologi (SAINTEK)	Manajemen
	Hukum
	Arsitektur
	Agroteknologi
	Agribisnis

Sumber: RENSTRA UQB (2017-2021)

1.1.4.2 Sumber Daya Manusia (SDM)

UQB saat ini di dukung oleh dosen dan tenaga kependidikan (SDM) yang relatif cukup, namun demikian jika dibandingkan dengan potensi perkembangan, maka jumlah dan kualitas SDM tersebut masih harus ditingkatkan.

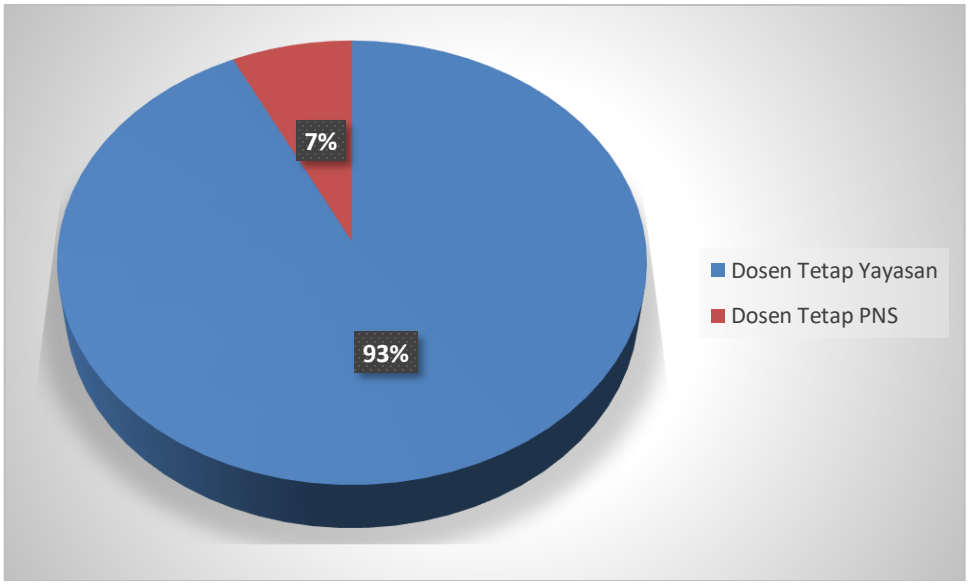
A. Dosen

Status kepegawaian dosen UQB saat ini yang berstatus Dosen Yayasan sebesar 93 % sisanya adalah Dosen Tetap PNS. Profil dosen di UQB berdasarkan status kepegawaian ditampilkan pada Tabel 3 dan Gambar 3 berikut.

Tabel 3. Status Kepegawaian Dosen di UQB

Status Kepegawaian Dosen	Jumlah
Dosen Tetap Yayasan	64
Dosen Tetap PNS	5
Total	69

Sumber: BAK UQB (2020)



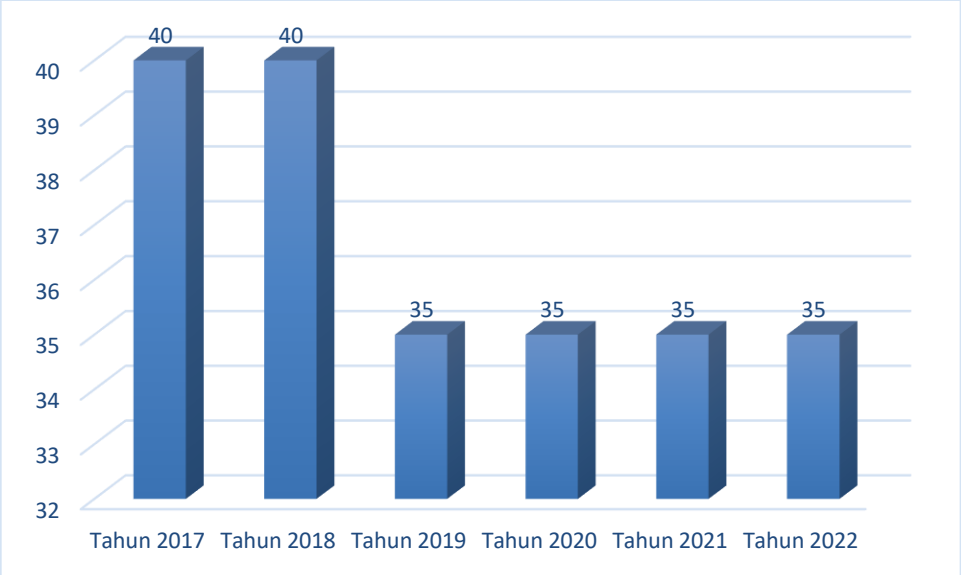
Gambar 3. Komposisi Status Kepegawaian Dosen UQB

Distribusi umur dosen UQB rata-rata dari tahun ke tahun dapat dilihat pada Tabel 4, sedangkan grafik perkembangannya dapat dilihat pada Gambar 4.

Tabel 4. Umur Rata-rata Dosen di UQB

Tahun	Rata-rata Umur Dosen (Tahun)
2017	40
2018	40
2019	35
2020	35
2021	35
2022	35
Rata-rata	36,66 Tahun

Sumber: BAK UQB (2020)



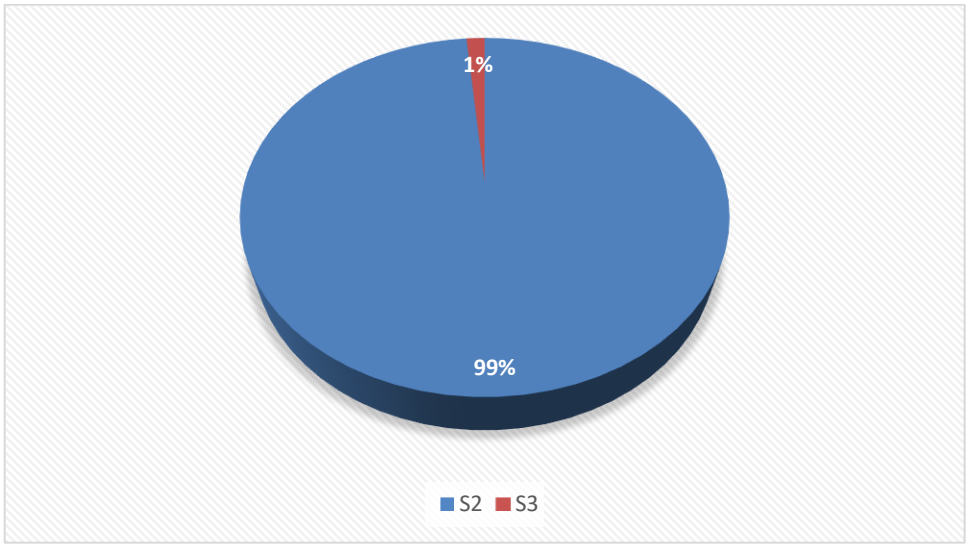
Gambar 4. Rata-rata Umur Dosen UQB

Kualifikasi pendidikan dosen di UQB hingga tahun 2017 menunjukkan sebaran yang didominasi tingkat pendidikan S2 yaitu 99 % dan tingkat pendidikan S3 1% yang ditunjukkan pada Tabel 5 dan Gambar 5. Upaya meningkatkan kualitas tingkat pendidikan dosen terus diupayakan melalui penyampaian informasi terkait beasiswa pendidikan lanjutan bagi dosen di lingkungan UQB. Tujuannya adalah meningkatkan mutu kualitas pendidikan dengan mekanisme perbaikan tingkat pendidikan dosen.

Tabel 5 Tingkat Pendidikan Dosen di UQB

Tingkat Pendidikan Dosen	Jumlah
S2	68
S3	1
Total	69

Sumber: BAK UQB (2020)



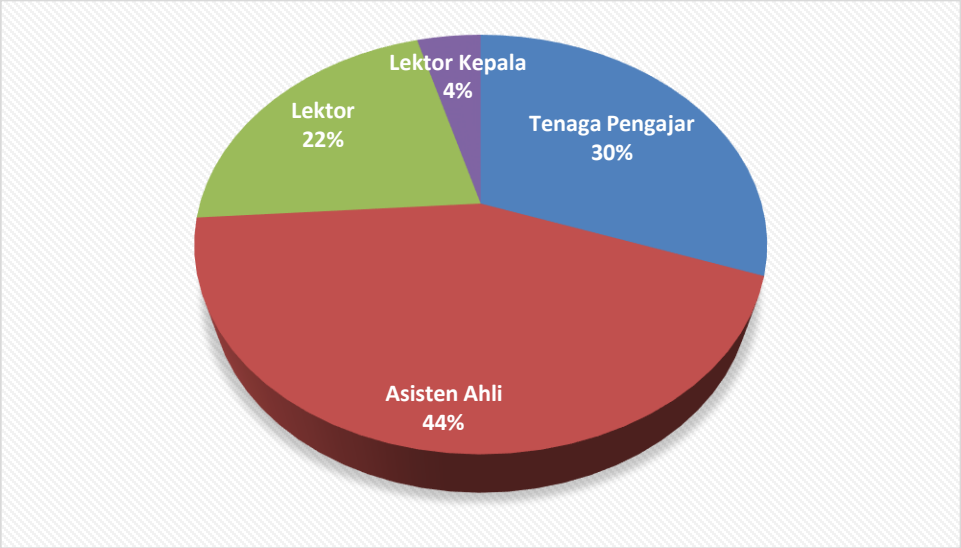
Gambar 5. Komposisi Tingkat Pendidikan Dosen UQB

Dominasi dosen muda yang baru masuk dan belum memiliki jenjang pangkat/jabatan fungsional di UQB mengakibatkan sebaran jumlah jabatan fungsional dosen yang belum merata. Jabatan fungsional dosen yang ada saat ini di dominasi oleh Asisten Ahli (AA) dan masih ada yang status jabatan fungsionalnya belum ada atau Tenaga Pengajar. Profil dosen di UQB berdasarkan kualifikasi jabatan fungsional ditampilkan pada Tabel 6 dan Gambar 6.

Tabel 6. Jabatan Fungsional Dosen di UQB

Jabatan Fungsional Dosen	Jumlah
Tenaga Pengajar	21
Asisten Ahli	30
Lektor	15
Lektor Kepala	3
Total	69

Sumber: BAK UQB (2022)



Gambar 6. Komposisi Jabatan Fungsional Dosen UQB

Melalui peningkatan jenjang pendidikan dan kepangkatan, peningkatan mutu kualitas dosen akan terus mengalami peningkatan. Usaha peningkatan jumlah dosen telah dilakukan supaya dapat mengimbangi perkembangan jumlah mahasiswa.

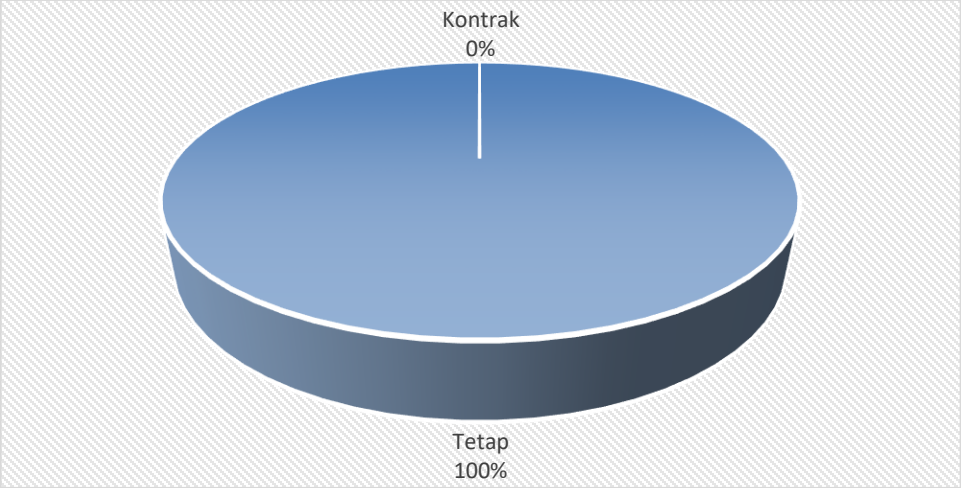
B. Tenaga Kependidikan

Status kepegawaian tenaga kependidikan (tendik) UQB saat ini masih 7 orang. Profil tendik di UQB berdasarkan status kepegawaian ditampilkan pada Tabel 7 dan Gambar 7.

Tabel 7 Status Kepegawaian Tenaga Kependidikan di UQB

Status Kepegawaian Tendik	Jumlah
Tetap	7
Kontrak	0
Total	7

Sumber: BAK UQB (2022)



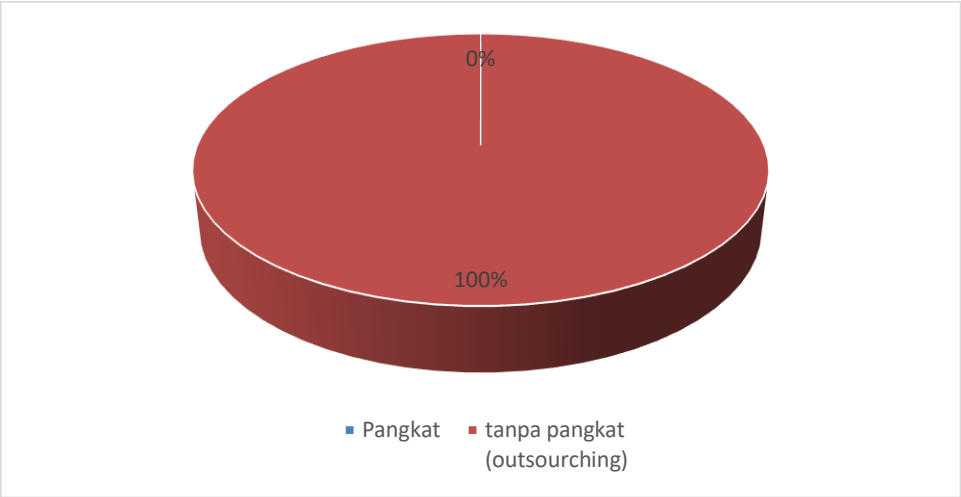
Gambar 7 Komposisi Status Kepegawaian Tenaga Kependidikan UQB

Distribusi umur rata-rata tendik UQB pada tahun 2017 adalah 24 tahun dan pada tahun 2019 rata-ratanya adalah 25 tahun. Profil tenaga kependidikan di UQB berdasarkan kualifikasi kepangkatan ditampilkan pada Tabel 8 dan Gambar 8 berikut.

Tabel 8 Pangkat Tenaga Kependidikan di UQB

Pangkat Tendik	Jumlah
Ia	0
Ib	0
Ic	0
Id	0
IIa	0
IIb	0
IIc	0
Tanpa pangkat *(outsourching)*	7
Total	7

Sumber: BAK UQB (2022)

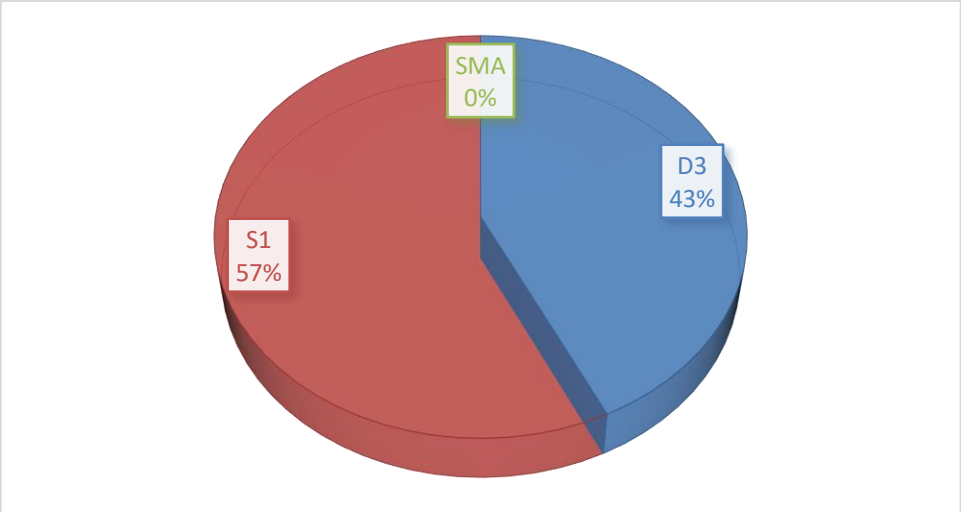


Gambar 8 Komposisi Pangkat Tenaga Kependidikan UQB

Kualifikasi pendidikan tendik di UQB hingga tahun 2022 menunjukkan sebaran yang didominasi tingkat pendidikan S1 yaitu 51 %, Upaya meningkatkan kualitas tingkat pendidikan tendik juga terus diupayakan melalui penyampaian informasi terkait beasiswa bagi tendik di lingkungan UQB. Tujuannya adalah meningkatkan mutu kualitas pelayanan dan tata kelola perguruan tinggi.

Tabel 9 Tingkat Pendidikan Tenaga Kependidikan di UQB

Tingkat Pendidikan Tendik	Jumlah
D3	3
S1	4
SMA	0
Total	7



Gambar 9. Komposisi Tingkat Pendidikan Tenaga Kependidikan UQB

Berdasarkan data yang ada, dapat dijelaskan bahwa jumlah tendik dibandingkan dengan jumlah mahasiswa yang ada belum memadai, apalagi terkait dengan kebutuhan perkembangan kedepannya. Spesifikasi yang dimiliki oleh sebagian tendik belum semua sesuai dengan kebutuhan. Perkembangan teknologi yang semakin maju juga menuntut tingkat pendidikan yang lebih tinggi sehingga perlu diprogramkan berbagai pelatihan dan beasiswa untuk pendidikan lanjutan. Melihat sebaran umur yang ada, terlihat bahwa proses regenerasi terhambat karena proses rekrutmen tidak dapat dikerjakan dengan baik.

1.1.4.3 Pembelajaran dan Sistem Penjaminan Mutu Akademik

Sistem pembelajaran memegang peranan yang sangat penting dalam mendukung tercapainya lulusan yang memiliki keunggulan komparatif dan kompetitif, sehingga berdaya saing tinggi. Sistem pembelajaran sesuai dengan Permenristekdikti nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi berpusat kepada mahasiswa (*student centered*) dan pemanfaatan teknologi informasi. Pelaksanaan sistem pembelajaran di UQB telah memanfaatkan *blended learning* untuk proses pembelajaran tatap muka dan daring, pelatihan metode pembelajaran, sistem monitoring dan evaluasi yang dikelola oleh LPMI dan Gugus Mutu Fakultas.

Suasana akademik diharapkan dapat menumbuh kembangkan semangat peningkatan mutu akademik, interaksi antara dosen dan mahasiswa, kuantitas dan kualitas kegiatan akademik, serta mendorong pengembangan profesionalisme, kebebasan akademik, kebebasan mimbar akademik, dan penghormatan kepada kebenaran ilmiah. Suasana akademik dikembangkan segenap sivitas akademika dengan dukungan institusi dan staf administrasi, sarana prasarana yang ada di lingkungan universitas. Kebijakan institusi diimplementasikan dengan menyusun program peningkatan keunggulan akademik yang meliputi penetapan program kerja, peningkatan publikasi karya ilmiah, pengiriman delegasi dosen dan mahasiswa dalam kegiatan ilmiah, serta perbaikan secara berkelanjutan.

Upaya peningkatan layanan akademik maupun non akademik UQB melalui pengembangan sistem informasi yang disesuaikan dengan kebutuhan layanan. Melalui Teknologi Informasi dan komunikasi UQB telah membangun dan merencanakan sistem informasi menggunakan dasar proses UQB melalui bidang akademik dan alumni, lembaga penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dan Lembaga Penjaminan mutu Internal (LPMI), Korgima (Koordinator Kegitan Mahasiswa). *Website* UQB adalah https://uqb.ac.id/ merupakan portal resmi untuk mengenalkan universitas dan seluruh unitnya kedalam

maupun keluar. Portal ini juga telah memuat berbagai aplikasi seperti Sistem Informasi Kampus, Q-Jurnal, seperti Q-Learning, Q-Pendaftaran, Q-Perpustakaan, Q-magang, Q-repository, Portal dosen, Portal Mahasiswa, Q-Kinerja, Q-skripsi, Q-layanan (layanan surat keterangan aktuf kuliah, layanan aktif kuliah kembali, layanan keterlambatan pengisian KRS, Layanan cuti akademik, layanan surat keterangan lulus, Layanan permohonan kuliah semester antara, layanan ujian perbaikan nilai, layanan legalisir ijazah, layanan legalisir transkip, layanan legalisis SKPI, layanan legalisir akreditasi universitas dan program studi), Q-KKN, Q-Tracer, Q-Library, Bimbingan Moral dan etik, Q-Wisuda, Q-Enterprise, kegiatan ilmiah, olahraga, pencapaian prestasi.

1.1.4.4 Capaian Renstra 2017 - 2021

Capaian Kinerja UQB Tahun 2017 sampai dengan Tahun 2022 yang telah dilaporkan dalamLaporan Kinerja UQB dapat disajikan pada Tabel 10 di bawah ini.

Tabel 10 Capaian Kinerja UQB periode 2017-2021

Sasaran Strategis (SS)	Prioritas Strategis	Indikator pencapaian	Base Line 2017	Target				
				2018	2019	2020	2021	2022
Penguatan Tata Kelola	Penguatan tata Kelola isntitusi berbasis digital	Persentase Perkuliahan online	0%	15%	20%	50%	55%	60%
		Tingkat kepuasan layanan sistem informasi akademik	0%	50%	55%	60%	75%	80%
		Tingkat literasicivitas akademika terhadap IT	0%	50%	60%	70%	80%	90%
	Peningkatan pelayanan terhadap stakeholder	Tingkat kepuasan stakeholder terhadap pelayanan	0%	50%	55%	60%	75%	80%
		Aksesibilis stakeholder eksternal terhadap IT	0%	50%	60%	70%	80%	90%
	Peningkatan jejaring dan kerjasama	Jumlah dan pelaksanaan MOU	0	10	12	15	18	20
		Tingkat kepuasan mitra kerjasama	0%	50%	55%	60%	75%	80%
		Tingkat benefit dari kerjasama (terhadap total pendapatan	0%	50%	60%	70%	80%	90%

Peningkatan mutu sumberdaya	Peningkatan kinerja prosesbelajar mengajar dosen	Persentase dosen dengan IKPBM > 3,00	0%	20%	25%	30%	35%	40%
	Peningkatan jenjang kepangkatan fungsional dosen	Persentase dosen dengan pangkat asisten ahli	0%	10%	15%	20%	25%	30%
	Peningkatankinerja tenaga kependidikan	Persentase nilai kepuasan stake holder terhadap pelayanan	0%	50%	60%	70%	80%	90%
	Peningkatan sarana dan	Indeks kepuasan stakeholder	0%	50%	60%	70%	80%	90%

	prasarana	terhadap sarana dan prasarana						
Penguatan sistem pembelajaran	Diversifikasi metoda dan bentuk pembelajaran	Persentase dosen dengan bentuk pembelajaran yang beragam (minimal 3 bentuk)	0%	30%	35%	40%	45%	50%
	Penguatan sistem informasi akademik	> 80% sistem pembelajaran menggunakan SIAKAD	0%	50%	60%	70%	80%	90%
Peningkatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat	Peningkatan kuantitas dan kualitas penelitan dan pengabdian masyarakat	Jumlah kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat 20% pertahun	0%	20%	40%	60%	80%	100%
		Perolehan hibaheksternal 20% per tahun	0%	20%	40%	60%	80%	100%
		Jumlah kegiatan penelitian dan pengabdian yang bercirikan universitas (misalnya kewiusahaan dll) 20%/tahun	0%	20%	40%	60%	80%	100%
	Peningkatan kuantitas dan kualitas publikasi ilmiah	Publikasi ilmiah dalam jurnal/media ilmiah meningkat 20%/tahun	0%	20%	40%	60%	80%	100%
		Publikasi ilmiah Dalam jurnal terakreditasi Sinta meningkat 20%/tahun	0%	20%	40%	60%	80%	100%
		Publikasi ilmiah bercirikan universitas menigkat 20%/tahun	0%	20%	40%	60%	80%	100%
	Penerbitan jurnal ilmiah online	Terbitnya jurnal ilmiah online di seluruh unitakademik secara periodik	0	1	2	3	4	5
	Peningkatan perolehan HAKI	Peroleha HAKI meningkat 20%/tahun	0	0	0	1	2	3

Peningkatan mutu mahasiswa dan lulusan	Peningkatan mutu akademik mahasiswa	Persentase mahasiswa dengan IPK > 3,00	0	50%	55%	60%	65%	70%
		Persentase mahasiswa lulus tepat waktu	0	0	0	0	70%	75%
	Peningkatan penyerapan pasar terhadap lulusan	Persentase penyerapan lulusanoleh pengguna dalam 6 bulan	0	0	0	0	70%	80%
	Peningkatan kompetensi kualitas dan karakter lulusan	Gaji pendapatan/pertama lulusan di tempat kerja atau tempat usaha	0	0	0	0	50%	60%
	Peningkatan jumlah prestasi mahasiswa	Jumlah prestasi mahasiswa dalam kegiatan penunjang akademik	0	15%	20%	25%	30%	35%
		Jumlah prestasi mahasiswa dalam kegiatan non akademik	0	15%	20%	25%	30%	35%

Salah satu strategi pengembangan UQB untuk periode 2022-2026 adalah perbaikan budaya akademik menuju *berbasis online*. Tata pamong UQB berdasarkan Statuta Universitas Quality Berastagi yang disahkan oleh Yayasan UQB. Statuta ini merupakan pedoman dasar penyelenggaraan kegiatan yang digunakan sebagai acuan untuk merencanakan, mengembangkan program dan menyelenggarakan kegiatan fungsional sesuai dengan tujuan Universitas. Renstra ini terus dikaji secara menyeluruhpada setiap tahun dalam Rapat dan dilaksanakan dalam kegiatan tahun berjalan dalam program kerja. Pelaksanaan program kerja tahunan mengacu pada *Standard Operation Prosedure* (SOP).

1.2 Potensi dan Permasalahan

Renstra memiliki kedudukan yang strategis, maka penataan kelembagaan yang baik merupakan prasyarat agar universitas dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya secara optimal. Penyusunan aspek kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunity*), dan ancaman (*threat*) merupakan hasil refleksi yang didasarkan pada data Monev institusi. UQB mengakomodasi seluruh aspek tersebut secara proporsional untuk memberikan gambaran objektif dan realistis posisi UQB selama lima tahun terakhir. Hasil inventarisasi seluruh komponen SWOT diakomodasi dan didata dalam matrik SWOT UQB, beberapa aspek dominan dari SWOT tersebut selanjutnya dijabarkan dalam potensi UQB dan permasalahannya.

Matrik yang disajikan pada Tabel 11 merupakan cara mensistimatiskan keseluruhan informasi yang diperoleh dari analisis SWOT, kondisi internal mencakup kekuatan dan kelemahan, sedangkan kondisi eksternal mencakup peluang dan ancaman/tantangan, selanjutnya dilakukan penjabaran informasi yang diangkat dalam matrik SWOT mencakup Tridharma Perguruan Tinggi dan sistem pendukungnya.

Tabel 11 Matriks SWOT UQB

Internal / Eksernal	**Kekuatan (S)**	**Kelemahan (W)**
	1. SDM yang cukup 2. Sarana dan prasarana memadai 3. Tata kelola terstuktur baik 4. Transparansi dan akuntabilitas penyelenggaran prodi 5. SPMI berjalan baik 6. Usia dosen rata-rata sangat produktif 7. Berperstasi tingkat lokal dan nasional	1. Hanya 2 prodi (PGSD dan POR) yang memiliki peminat yang stabil 2. Anggaran terbesar dari mahasiswa (90%) 3. Kualifikasi dosen bergelar S3 baru 1 orang dosen 4. Rekoknisi dosen masih sebatas tingat lokal 5. Porsi kerjasama dengan instansi luar negeri masih sedikit 6. Publikasi ilmiah yang terbit dijurnal internasional bereputasi masih sedikit
Peluang (O) 1. Peningkatan kualitas SDM 2. Peningkatan dana Hibah 3. Peningkatan kerjasama DUDI 4. Peningkatan jumlah mahasiswa 5. Peningkatan rekoknisi dosen ditingkat nasional dan internasional 6. Peningkatan kerjasama dengan instansi luar negeri 7. Peningkatan publikasi ilmiah di jurnal internasional bereputasi	**Strategi (S-O)** 1. Peningkatan SDM memanfaatkan dana Hibah 2. Peningkatan partisipasi SDM khususnya dosen dalam mutual kerjasama dengan DUDI 3. Peningkatan sarana dan prasarana dengan dana hibah dan kerjasama 4. Peningkatan tata kelola berbasis digital 5. Peningkatan jumlah mahasiswa melalui prestasi lokal, nasional, regional dan internasional.	**Strategi (W-O)** 1. Meningkatan jumlah S3 mengguakan dana hibah dan kerjasama dengan Dudi 2. Meningkatkan rekoknisi serta meningkatkan jumlah publikasi nasional dan internasional sebagai media promosi untuk menjaring minat mahasiswa 3. Peningkatan porsi anggaran dana melalui dana hibah dan kerjasama 4. Peningkatan sarana prasarana untuk mendukung tri dharma
Ancaman (T) 1. Perlambatan ekonomi Indonesia 2. Munculnya universitas baru di Karo 3. Peraturan perundangan inkonsisten 4. Menurunnya minat mahasiswa di beberapa prodi	**Strategi (S-T)** 1. Memanfaatkan SDM dan sarana prasarana secara optimal 2. Mengoptimalkan kegiatan bimtek kepada dosen untuk mendapatkan beasiswa ke S3 secara berkala 3. Mempuyai peta jalan dan cetak biru dalam jangka pendek, jangka menegah dan jangka panjang 4. Menerapkan penjaminan mutu dalam penerapan tridarma dan peningkatan kualitas SDM	**Strategi (W-T)** 1. Mengoptimalkan kegiatan bimtek untuk mendapatkan beasiswa ke S3 secara berkala 2. Melakukan monitoring dan audit ke semua divisi kerja secara terkontrol dan berkala yang bermuara pada peningkatan Akreditasi Prodi dan Institusi 3. Melakukan Bimtek untuk mendapatkan hibah bersaing untuk pembiayaan penelitian dan PKM 4. Memperkuat LPMI

Analisa SWOT didasarkan pada laporan kinerja UQB pada Tahun 2017-2022 yang tertuang dalam dokumen sasaran strategis dan indikator sasaran strategis. Hasil inventarisasi seluruh komponen SWOT berjumlah 24 item, selanjutnya dikelompokkan variabel-variabel yang sejenis dikelompokkan dalam matriks SWOT. Variabel kekuatan (*strength*) teridentifikasi sebanyak 7 butir; kelemahan (*weakness*) teridentifikasi sebanyak 6 butir; peluang (*opportunity*) teridentifikasi sebanyak 7 butir; dan ancaman (*threat*) terinventarisasi sejumlah 4 butir. Beberapa aspek dominan dari SWOT dijabarkan dalam potensi UQB dan permasalahannya dengan mempertimbangkan seluruh aspek SWOT yang selanjutnya dilakukan analisis GAP.

Analisis gap digunakan untuk menyelaraskan apakah renstra yang disusun di UQB sudah diimplementasikan sesuai dengan target visi dan misi. Teknik analisis gap yang digunakan dengan metode perangkingan terlebih dahulu terhadap renstra ke dalam beberapa tingkat prioritas yaitu dengan ketentuan rangking pada analisis gap dapat dilihat pada Tabel 12 dibawah ini:

Tabel 12 Ranking Prioritas Renstra

Lingkungan Internal

Lingkungan Internal	Bobot	Rating	Skor	Prioritas/rangking
Kekuatan				
Tata kelola terstruktur baik	80	4	320	3
SDM Dosen dan Tendik	100	4	400	1
Transparansi dan Akuntabilitas penyelenggaran Prodi	70	4	280	4
Sistem Penjamian Mutu berjalan dengan baik	80	3	240	5
Sarana dan Prasaranan yang Memadai	90	4	360	2

Usia dosen rata-rata sangat produktif	70	3	210	6
Satu-satunya Universitas di Karo dan Semua prodi sudah terakreditasi Baik oleh BAN-PT	60	3	210	7
Kelemahan				
Hanya 2 Prodi (PGSD dan POR) yang memiliki peminat yang stabil dari 9 program studi yang ada di UQB	90	4	360	3
Porsi Sumber Anggaran terbesar bersumber dari mahasiswa sebesar 90%	90	4	360	2
Dosen dengan kualifikasi Doktor masih 1 orang	100	4	400	1
Rekoknisi dosen masih sebatas tingat lokal	90	4	360	4
Porsi kerjasama dengan instansi luar negeri belum ada	80	4	320	5
Publikasi ilmiah yang terbit dijurnal internasional bereputasi masih sedikit	80	4	320	6

Lingkungan Eksternal

Lingkungan Eksternal	Bobot	Rating	Skor	Prioritas/rangking
Peluang				
Peningakatan Jumlah	80	4	320	4

mahasiswa di setiap prodi				
Peningkatan kerjasama dengan dunia usaha dan dunia industri	85	4	340	3
Peningkatan kualitas SDM Jenjang pendidikan S3	100	4	400	1
Peningkatan dana hibah dari pemerintah	90	4	360	2
Peningkatan Rekoknisi dosen tingkat nasional dan Internasional	80	4	320	5
Peningkatan porsi kerjasama dengan instansi luar negeri	80	4	320	6
Peningatan publikasi ilmiah di jurnal internasional bereputasi	80	4	320	7
Ancaman				
Munculnya universitas baru di Tanah Karo	90	3	270	4
Lokasi UQB yang cukup dekat dengan Kota Medan	90	4	360	2

sehingga untuk peminat beberapa program studi lebih memilih Prodi di Kota Medan yang lebih mapan				
Peraturan perundangan inkonsisten	80	4	320	3
Perlambatan Ekonomi Indonesia	100	4	400	1

Setelah diberikan rangking selanjutnya menentukan level apakah sesuai dengan visi dan misi atau tidak dengan mengurutkan pilihan rangking yang tertinggi.

Analisis Strategi dan Pilihan

Tabel 13 Keterkaitan dengan visi dan misi

Asumsi Strategi	Keterkaitan Dengan							Skor	Urutan Pilihan
	Visi	Misi							
		1	2	3	4	5	6		
SO									
Peningkatan SDM memanfaatkan dana Hibah	4	4	4	4	4	4	4	28	1
Peningkatan partisipasi SDM khususnya dosen dalam mutual kerjasama dengan DUDI	4	4	4	4	4	3	3	26	2
Peningkatan sarana dan prasarana dengan dana hibah dan kerjasama	4	4	4	4	3	3	3	25	3
Peningkatan tata kelola berbasis digital	4	4	3	3	3	3	3	23	5
Peningkatan jumlah mahasiswa melalui prestasi tingkat lokal, nasional, regional dan internasional	4	4	4	3	3	3	3	24	4
ST									
Meningkatkan jumlah doktor mengunakan dana hibah dan kerja sama	4	4	4	4	4	4	4	28	1
Meningkatkan rekoknisi dosen dan publikasi di jurnal ilmiah nasional dan internasional bereputasi	4	4	4	4	3	3	3	25	3

Peningkatan porsi anggaran dana melalui dana hibah dan kerjasama	4	4	4	4	4	3	3	26	2
WO									
Memanfaatkan SDM dan Sarpras secara optimal	4	4	4	4	4	4	4	28	1
Melakukan oprasional yang efisen dalam penggunaan dana	4	4	4	4	4	3	3	26	2
Mempunyai peta jalan dan cetak biru dalam jangka pendek, jangka Menengah dan jangka Panjang	4	4	4	4	3	3	3	25	3
Menerapkan penjaminan mutu dalam penerapan tri darma dan peningkatan kualitas SDM	4	4	4	3	3	3	3	24	4
WT									
Mengoptimalkan kegiatan bimtek untuk mendapatkan beasiswa ke S3 secara berkala	4	4	4	4	4	4	4	28	1
Melakukan monitoring dan audit ke semua divisi kerja secara terkontrol dan berkala yang bermuara pada peningkatan Akreditasi Prodi dan Institusi	4	4	4	3		4	3	26	2
Melakukan Bimtek untuk mendapatkan hibah bersaing untuk pembiayaan penelitian dan PKM	4	4	4	3	3	3	3	24	3
Memperkuat LPMI	4	4	4	4	3	3	3	25	4

1.2.1 Kondisi Internal

Kondisi lingkungan internal membahas tentang kekuatan serta kelemahan UQB yang sepenuhnya berada dalam kendali manajemen. Kekuatan merupakan keunggulan yang dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai target, sedangkan kelemahan merupakan keterbatasan yang akan mempengaruhi upaya pencapaian target yang telah ditetapkan. Identifikasi kekuatan dan kelemahan memerlukan perhatian terhadap input, proses, dan output.

1.2.1.1 Kekuatan (*Strength*)

A. SDM yang cukup

Dosen tetap yayasan di Universitas Quality Berastagi dengan total 69 orang, dengan perincian sebagai berikut: 5 (dosen prodi agribisnis), 6 (dosen prodi Agroteknologi), 5 (dosen prodi akuntansi), 7 (dosen prodi arsitektur), 7 (dosen prodi hukum), 7 (dosen prodi manajemen), 6 (dosen prodi pendidikan bahasa inggris), 15 (dosen prodi PGSD), 7 (dosen prodi pendidikan olahraga).

B. Sarana dan prasarana memadai

Sarana dan prasarana yang tersedia di Universitas Quality Berastagi adalah ruang perkulihan, aula, ruang dosen, perpustakaan, taman, parkiran, tempat olahraga, sarana kampus UQB baik fisik maupun nonfisikdidesain guna optimalisasi kegiatan belajar mengajar, sarana fisik berupa: ruang kelas, taman, dan tata letak bangunan dipertimbangkan dengan seksama. Sarana non fisik berupa penyediaan infrastruktur jaringan lokal dengan teknologi *wifi*. Total kapasitas *bandwidth* antar jaringan yang dipunyai adalah 250 Mbps. Layanan perpustakaan baik kepada dosen maupun mahasiswa yang dikelola oleh Perpustakaan, saat ini telah memiliki sistem layanan berbasis website Q-repository.

C. Tata kelola terstukrur Baik

UQB telah mengembangkan sistem informasi teknologi yang memadai dan dapat diakses secara mudah. Layanan akademik untuk mahasiswa telah memadai dan berorientasi pada efisiensi waktu layanan. Pemanfaatan sistem informasi berbasis teknologi di UQB mulai dari sistem Q-Jurnal. untuk layanan kepada mahasiswa seperti Q-Learning, Q-Pendaftaran, Q-Perpustakaan, Q-magang, Q-repository, Portal dosen, Portal Mahasiswa, Q-Kinerja, Q-skripsi, Q-layanan (layanan surat keterangan aktuf kuliah, layanan aktif kuliah kembali, layanan keterlambatan pengisian KRS, Layanan cuti akademik, layanan surat keterangan lulus, Layanan permohonan kuliah semester antara, layanan ujian perbaikan nilai, layanan legalisir ijazah, layanan legalisir transkip, layanan legalisis SKPI, layanan legalisir akreditasi universitas dan program studi), Q-KKN, Q-Tracer, Q-Library, Q-Bimbingan Moral dan etik, Q-Wisuda, Q-Enterprise bagi mahasiswa.

D. Transparansi dan akuntabilitas penyelenggaran prodi

Transparansi di UQB yaitu bersifat terbuka sehingga bisa diakses oleh semua orang yang membutuhkan**.** Akuntabilitas di UQB bermakna dimana setiap proses danhasil pelayanan publik harus dapat dipertanggungjawabkan kepada publik**.** Prinsip transparansi diterapkan oleh UQB dalam setipa aspek kegiatan dan pengambilan keputusan, mengenai ini telah dterapkan dalam kegiatan akademik, kemahasiswaan dan keuangan baik secara luar maupun secara dalam di prodi, untuk pengambilan suatu keputusan dilaksanakan dengan rapat seperti contoh dana penelitian dan pengabdian, kegiatan seminar, yang disantuni oleh yayasan UQB. Prinsip transparansi ditunjukan dengan mensosialisasikan hasil rapat kerja di tingkat universitas dan fakultas kepada semua dosen menyangkut pada program kerja dan pedanaannya. Dalam bidang akademik, pembagian pembimbing akademik, pembagian mata kuliah, pembimbingan dan pengujian tugas akhir mahasiswa, baik dalam untuk proposal maupun skripsi selalu dibicarakan dalam rapat dan prinsip pemerataan selalu menjadi utama tanpa

mengurangi kualifikasi akademik. Pada bidang kemahasiswaan, beasiswa yang diberikan kepada mahasiswa dilakukan secara terbuka.

E. SPMI berjalan dengan baik

UQB telah mempunyai dokumen kebijakan SPMI, dokumen manual SPMI, dokumen standar SPMI, Dokumen formulir SPMI. UQB juga telah melakukan monev setiap satu kali dalam setahun. UQB juga telah melaksanakan Proses AMI yaitu Audit Keseuaian. Hasil dari tahapan tersebut kemudian dirumuskan dalam Laporan AMI. Laporan AMI ini kemudian digunakan oleh Auditee untuk menentukan langkah peningkatan SPMI yang dirumuskan dalam Rapat Tinjauan Manajemen (RTM).

F. Usia dosen rata-rata sangat produktif

Banyak faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja, salah satu faktor tersebut adalah Usia. Dosen yang berada pada usia produktif biasanya memiliki output kinerja yang tinggi pula. Dengan 69 dosen dengan rerata usia 36,66 tahun akan mampu menghasilkan produktifitas kinerja yang maksimal dan berimbas meminimalkan anggaran dan efektifitas waktu.

G. Berprestasi tingkat lokal dan nasional

Mahasiswa UQB telah berhasil mendapatkan mendali emas dan perak di kejuaran daerah gulat Se-Sumatera Utara tahun 2022 pada prodi pendidikan olahraga.

1.2.1.2 Kelemahan (*Weakness*)

A. Hanya 2 prodi (PGSD dan Pendidikan Olahraga) yang memiliki peminat yang stabil

Sejak mulai penerimaan mahasiswa baru pada tahun 2017 hanya 2 prodi di UQB yang sampai saat ini yang mempunyai peminat mahasiswa yang jumlah mahasiswa yang tergolong banyak mahasiswa. Rencana kenaikan daya tampung dapat dilihat dari rencana jumlah penerimaan mahasiswa baru selama 5 tahun kedepan. Data rencana jumlah penerimaan mahasiswa baru dan kelulusan selama 5 tahun kedepan dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 14 Data Rencana Penerimaan Mahasiswa Baru dan Rencana Kelulusan 5 Tahun ke Depan

Rencana	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Jumlah penerimaan mahasiswa baru	270	325	350	375	400	425
Jumlah kelulusan mahasiswa	200	240	265	280	305	320
Mahasiswa Aktif	1080	1300	1400	1500	1600	1700
Rasio Dosen : Mahasiswa	1: 25	1 : 21	1 : 20	1 : 19	1 : 18	1 : 17

B. Anggaran pemasukan terbesar dari mahasiswa (90%)

Untuk anggaran pemasukan dana terbesar di UQB masih tergantung kepada mahasiswa, dana ini diambil berdasarkan uang kuliah dari mahasiswa, sehingga UQB sangat tergantung dari mahasiswa.

C. Kualifikasi pendidikan dosen bergelar Doktor baru 1 orang

Pada tahun 2022 tercatat dosen UQB masih mempunyai satu dosen bergelar S3, untuk tahun berikutnya UQB telah mengupayakan dan memotivasi dosen UQB agar melanjutkan pendidikan.

D. Porsi kerjasama dengan instansi luar masih sedikit

Sampai tahun 2022 kerjasama UQB dengan instansi di luar negeri sudah ada bermitra, namun tergolong masih sedikit hal ini mengakibatkan kelemahan UQB dalam meningkatkan kualitas pendidikan sehingga setara dengan kualitas pendidikan internasional, kelemahan dalam kualitas penelitian sehingga hasil-hasil penelitian dapat diakui dunia internasional, dan kelemahan dalam meningkatkan kompetensi dan kapasitas staf akademik dan peneliti.

E. Publikasi ilmiah yang terbit dijurnal internasional bereputasi masih sedikit

Pada publikasi penelitian dosen UQB masih sedikit yang mempublikasikan ke jurnal internasional yang bereputasi, sehingga menjadi kelemahan dosen UQB dalam kenaikan jabatan akademisi ke lektor kepala, terkendalanya dosen UQB untuk mendapatkan dana hibah penelitian dikarenakantidak memeliki track record baik di riset dan publikasi bereputasi internasional, sehingga sangat mempegaruhi dalam kenaikan peringkat di institusi.

1.2.2 Kondisi Eksternal

Kondisi lingkungan eksternal membahas tentang faktor eksternal yang dapat mempengaruhi perkembangan universitas, baik secara langsung maupun tidak

langsung. Fokus analisis diarahkan kepada faktor-faktor yang berkaitan dengan tuntutan masyarakat dalam pengembangan UQB kedepannya. Faktor yang perlu diperhatikan adalah faktor-faktor dalam aspek positif (peluang), serta faktor-faktor negatif (ancaman) yang mungkin dihadapi.

1.2.2.1 Peluang (*Opportunity*)

A. Peningkatan kualitas SDM

UQB dalam meningkatkan kualitas SDM yaitu melakukan pelatihan, pendidikan ke S3, pembinaan kepada dosen UQB. Dalam meningkatkan mutu SDM UQB yang berkualitas pastinya memerlukan strategi-strategi untuk dilakukan, adapun strategi yang dapat dilakukan diantaranya yaitu dari segi dosen sebagai pengajar. Dosen UQB harus memiliki kualifikasi yang diperlukan bagi penyampain ilmunya kepada mahasiswa. Dengan dosen yang berkompeten dan berkualitas akan memudahkan penyampaian ilmu kepada mahasiswa yang dapat diterima dan dikembangkan sesuai dengan kemampuan mahasiswa dengan kajian bidang ilmu yang dipilihnya. Selain ini perlu adanya upaya untuk meningkatkan kualitas dosen dengan perubahan mendasar pada kurikulum dan metode belajar mengajar. Disamping ini juga dilakukan melalui meningkatkan kegiatan-kegiatan seminar baik lokal, regional dan nasional, symposium, diskusi, serta lokakarya baik di fakultas dan universitas sendiri. Stategi yang kedua adalah dari segi sarana dan prasarana.

B. Peningkatan dana hibah

Dosen UQB bisa mendapatkan dana yang diberikan oleh kemendikbudristek/DIKTI dan PPKM adalah bantuan dari Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Ditjen Dikti) baik untuk Perguruan tinggi swasta. Harapanya UQB dapat menyiapkan lulusan yang kompoten, tekun, dan siap berkontribusi positif dalam pembagunan bangsa.

C. Peningkatan kerjasama DUDI

Dunia usaha dan profesi berkembang sangat dinamis. Universitas Quality Berastagi perlu mengambil peluang ini untuk mengembangkan dan meningkatkan kompetensi lulusan. UQB terus melakukan peningkatan dan mengoptimalkan program

kerjasama dalam rangka peningkatan kualitas, bail untuk institusi, mahasiswa maupun lulusan. kerjasama tidak hanya terbatas dengan perguruan tinggi di dalam dan diluar negeri dalam implementasi Tri Dharma perguruan tinggi, tetapi juga diperluas dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI).

D. Peningkatan jumlah mahasiswa

Untuk meningkatkan jumlah mahasiswa UQB, strategi yang dilakukan adalah dengan memperkenalkan kampus dengan masyarakat dengan media sosial, menggunakan website kampus UQB, membuat konten mengenai UQB, membuat iklan video di youtobe, mengadakan event untuk mahasiswa dikapus dan membuat poster promosi dikampus sehingga meningkatkan jumlah mahasiswa di UQB.

E. Peningkatan rekoknisi dosen ditingkat nasional dan internasional

Peningkatan rekoknisisi dosen ditingkat nasional dan internasional dengan memperbanyak karya melalui riset-riset mandiri, dengan semakin produktif berkarya yang dihasilkan maka akan meningkatkan rekognisi yang nerupakan bauah dari karya-karya dosen UQB. Strategi yang bisa dilakuakan adalah dengan perangkingan terhadap seluruh dosen secara nasional, dengan demikian reputasi dosen UQB dapat secara realtime terlihat di sinta. Untuk meningkatkan mutu jurnal, maka diperlukan budaya mutu pengelolaan jurnal.

F. Peningkatan kerjasama dengan istansi luar negeri

Meningkatkan kegiatan kerjasama instansi di luar negeri. Untuk peningkatan kerjasama di dalam negeri bisa bekerjasama dengan dinas-dinas, dunia usaha dan dunia industry dalam kaitannya dengan program keterkaitan dan kesepadanan sebagai penambah wawasan dan cara berpikir serta ketrampilan bagi dosen UQB. Dengan adanya keterkaitan secara sinergi anatara pemerintah, perguruan tinggi dan usaha/industri, maka lulusan UQB bisa menyerap lulusan dan UQB menyiapkan lulusanya dengan standarisasi mutu guna mengisi dunia kerja tersebut.

G. Peningkatan publikasi ilmiah di jurnal bereputasi internasional

Peningkatan publikasi ilmiah di jurnal internasional bereputasi bisa ditingkatkan dengan strategi mengundang narasumber sesuai dengan keahlian dalam menulis dan publikasinya pada jurnal bereputasi internasional, sehingga dosen UQB terlatih dan mempunyai pemahanan dan kemampuan dosen dalam menulis artikel pada jurnal bereputasi internasional. Sehingga meningkatkan pengetahuan dan keterampilan praktis dalam memanfaatkan informasi dalam menunjang kegiatan penulisan jurnal, meningkatkan kemampuan dan strategi dalam menulis jurnal.

1.2.2.2 Ancaman (*Threat*)

A. Perlambatan ekonomi indonesia

Jika ekonomi melambat maka pendapatan masyarakat akan stagnan, bahkan semakin menurun. Saat pendapatan menurun, maka standar kehidupan pun akan menurun. Hal ini menyebabkan akan menjadi ancaman untuk UQB karena mahasiswa akan mengalami kendala kesusuhaan dalam membiayai kuliah mahasisiswa tersebut, sehingga akan mengakibatkan permasalahan yayasan UQB dalam membiayai honor dosen UQB.

B. Munculnya universitas baru di kabupaten Karo

Munculnya Universitas baru di kabupaten karo pasti akan berdampak kepada Universitas Quality Berastagi pada peminat calon mahasiswa di UQB.

C. Menurunnya minat mahasiswa di beberapa prodi

Tercatat di UQB ada prodi yang mengalami penurunan minat mahasiswa seperti pada prodi agroteknologi, agribisnis, arsitektur. Kedepanya UQB harus bisa mengupayakan bagaimana untuk mengatasi permasalahan ini dengan salah satu strategi yaitu lebih mengenalkan prodi UQB kepada masyarakat.

BAB II

TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

Visi dan misi yang dicanangkan oleh UQB dapat terwujud apabila didukung dan ditopang oleh penerapan tata nilai yang ideal. Tata nilai merupakan landasan, pijakan, dan arah bagi sikap dan perilaku seluruh sivitas akademik dalam mewujudkan layanan optimal di bidang Pendidikan. Dengan memperhatikan filosofi, tata nilai budaya masyarakat dan budaya akademik UQB, maka dirumuskan nilai yaitu student orientation, act now, speak up, accountability, depelopment of people, aligned, communication, innovation. Makna dari nilai-nilai tersebut adalah :

1. ***Student Orientation***

   Saya fokus pada kebutuhan mahasiswa dan melakukan yang terbaik melalui kemampuan dan kapasitassaya untuk memastikan mahasiswa kita menjadi yang terbaik

2. ***Act Now***

   Saya komit setiap hari bertindak dengan urgen untuk mencapai yang terbaik

3. ***Speak Up***

   Saya mencari, mendengar dan saling membagikan masalah dan solusi dengan tim secara terbuka dan jujur

4. ***Accountability***

   Saya akuntabel melakukan hal-hal yang saya katakan “akan saya lakukan” karena saya melihat, memilikinya dan memecahkan permasalahan dan melakukannya

5. ***Depelopmen of peopole***

   Saya komit menolong dan membangun rekan yang lain melalui pembinaan, masukan dan dukungan yang positif

6. ***Aligned***

   Saya menyelarasakan tindakan saya setiap hari denga fokus pada pencapaian target/hasil universitas quality berastagi

7. Communication

Saya secara proaktif melaporkan progress kerja saya dan tim, dan saya memberi dan menerima masukan atas progres kerja menuju kepada tujuan kami

8. Innovation

Saya menciptakan solusi yang berbeda yang melalmpaui batas pemikiran yang konvensional dan berani mengambil risiko yang pantas, yang akan mendorong tim bergerak menuju tujuan.

Berdasarkan hasil keputusan rapat di lingkungan Universitas Quality Berastagi, pada tahapan pembangunan 5 tahun kedua (2022-2026) visi Universitas Quality Berastagi adalah "Menjadi Universitas yang bermutu, inovasi berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi dan berdaya saing pada tahun 2031". Visi ini menjadi acuan dalam mengelola perguruan tinggi dengan penjelasan sebagai berikut:

Visi ini diuraikan sebagai berikut:

a. Menyelenggarakan Pendidikan Dan Pengajaran Yang Berkualitas, Menjunjung Tinggi Harkat Dan Martabat Dosen, Mahasiswa Serta Pegawai Untuk Menjunjung Nilai Kebangsaan Berdasarkan Pancasila Dan Budaya Indonesia
b. Melaksanakan Penelitian Secara Berkualitas Dan Berkelanjutan.
c. Melakukan Pengabdian Kepada Masyarakat Berbasis Ipteks Dalam Kegiatan Sosial Untuk Kepentingan Masyarakat.
d. Menjalin kerjasama dengan instansi pemerintah dan swasta baik di dalam maupun luar negeri untuk kepentingan pendidikan, riset, pengabdian pada masyarakat, dan penggalian sumber dana.

Berdasarkan visi UQB tersebut, selanjutnya diturunkan menjadi beberapa Misi Universitas Quality Berastagi adalah:

a. Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran yang berkualitas, menjunjung tinggi harkat dan martabat dosen, mahasiswa serta pegawai dengan nilai kebangsaan berdasarkan pancasila dan budaya Indonesia.
b. Melaksanakan penelitian secara berkualitas dan berkelanjutan.
c. Melakukan pengabdian pada masyarakat dalam kegiatan sosial untuk kepentingan masyarakat.

2.1 Tujuan dan Indikator Kinerja Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai dan dikembangkan oleh UQB dalam 5 tahun kedepan, yaitu:

a. Menghasilkan lulusan yang berkualitas, menjunjung tinggi harkat dan martabat dosen, mahasiswa serta pegawai dengan nilai kebangsaan berdasarkanpancasila dan budaya Indonesia.
b. Menghasilkan penelitian yang berkualitas dan berkelanjutan.
c. Menghasilkan pengabdian yang berkualitas kepada masyarakat dalam kegiatan sosial untuk kepentingan masyarakat.

Berdasarkan capaian renstra UQB periode 2017-2022 yang telah dilaksanakan, indikator kinerja tujuan yang akan dicapai dalam Renstra UQB 2022-2026 seperti pada Tabel 14.

Tabel 15 Indikator Kinerja Tujuan UQB periode 2022-2026

Sasaran Strategis (SS)/ Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS)		Baseline	Target					Ket.
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
	SS 1: Lulusan yang berkualitas, menjunjung tinggi harkat dan martabat dosen, mahasiswa serta pegawai dengan nilai kebangsaanberdasarkan pancasila dan budaya Indonesia.							
	Prosentase mahasiswa penerima beasiswa	26%	27 %	28%	29%	30%	31%	Kumulatif
	Prosentase mata kuliah yang menggunakan daring (blended learning)	28,5%	30%	40%	50%	60%	80%	Kumulatif
	Rasio jumlah mahasiswa yang diterima terhadap pendaftar	1:8	1:8,5	1:9	1:9,5	1:10	1:11	Nominal
	Jumlah mahasiswa yang berwirausaha	20	35	50	75	100	150	Nominal
	Prosentase lulusan yang langsung bekerja	1,22 %	2%	3%	4%	5%	6%	Nominal
	Prosentase lulusan yang langsung bekerja sesuai bidangnya	24,36%	30%	45%	55%	65%	75%	Nominal
	Prosentase Dosen Berkualifikasi S3	0	0,1%	0,3%	10%	15%	25%	Kumulatif
	Prosentase Dosen Bersertifikat pendidik	0	18,46%	25%	30%	50%	70%	Kumulatif
	Prosentase dosen Lektor	12,30	18%	25%	35%	40%	45%	Kumulatif

Sasaran Strategis (SS)/ Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS)		Baseline	Target					Ket.
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
	Prosentase dosen Lektor Kepala	0	0%	1%	5%	10%	15%	Kumulatif
	Rasio jumlah dosen terhadap mahasiswa	1:24,3	1:23	1:22	1:21	1:20	1:19	Kumulatif
	Rasio jumlah dosen terhadap mahasiswa eksak	1:20,5	1:36	1:35	1:34	1::32	1:30	Kumulatif
	Rasio jumlah dosen terhadap mahasiswa non-eksak	1:30	1:30	1:30	1:30	1:30	1:30	Kumulatif
	Rasio dosen tetap terhadap jumlah dosen	0,96:1	0,97:1	0,98:1	0,98:1	0,99:1	0,99:1	Kumulatif
	Prosentase lulusan tepat waktu	67	70%	75%	80%	85%	90%	Nominal
	Rata-rata lama studi lulusan S1	≤ 4 th	≤4 th	≤4 th	≤4 th	≤4 th	<4 th	Kumulatif
	Rata-rata IPK lulusan	3,00	3,05	3,1	3,18	3.20	3,30	Kumulatif
	Jumlah mahasiswa yang berprestasi akademik	140	45	48	50	54	58	Nominal
	Jumlah mahasiswa yang berprestasi non akademik	85	100	110	130	150	175	Nominal
	Ranking perguruan tinggi tingkat Nasional	cluster 4	cluster 4	cluster 4	cluster 3	cluster 3	cluster 3	Nominal
	Akreditasi Institusi	-	-	B	B	BS	BS	Nominal
	SS 2 : Penelitian yang berkualitas dan berkelanjutan							
	Jumlah MoU dengan Instansi Nasional	50	55	60	65	70	75	Kumulatif
	Jumlah MoA tindak lanjut kerjasama bidang penelitian	0	10	15	20	25	30	Kumulatif
	Prosentase pemanfaatan sumber daya sebagai objek penelitian dan inovasi	0	25	50	75	100	125	Kumulatif

Sasaran Strategis (SS)/ Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS)		Baseline	Target					Ket.
		2021	2022	2023	2024	2025	2026	
IKSS	Jumlah publikasi nasional	138	145	150	163	173	180	Nominal
	Jumlah publikasi internasional	15	20	25	30	32	35	Nominal
	Jumlah HKI yang didaftarkan	2	5	7	9	10	13	Nominal
	Jumlah sitasi karya ilmiah	95	115	130	145	150	165	Nominal
	SS 3 : Pengabdian yang berkualitas kepada masyarakat dalam kegiatan sosial untuk kepentingan masyarakat							
	Jumlah MoA tindak lanjut kerjasama bidang pengabdian kepada masyarakat	0	2	5	10	15	20	Nominal
	Jumlah penelitian yang dimanfaatkan masyarakat	0	5	10	20	30	40	Nominal
	Prosentase pemanfaatan sumber daya sebagai pengabdian kepada masyarakat	0	10	15	20	25	35	Nominal
Sasaran Strategis (SS)/ Indikator Kinerja Sasaran Strategis (IKSS)		**Baseline**	**Target**					**Ket.**
		2021	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**	**2026**	
	Prosentase tenaga kependidikan yang mempunyai sertifikat kompetensi	19,43	21%	25%	30%	35%	40%	Kumulatif

2.2 Sasaran dan Indikator Kinerja Sasaran

Sasaran strategis yang akan ditingkatkan ataupun dikembangkan oleh UQB meliputi:

a. Lulusan yang berkualitas, menjunjung tinggi harkat dan martabat dosen, mahasiswa serta pegawai dengan nilai kebangsaan berdasarkan pancasila dan budaya Indonesia.
b. Menghasilkan penelitian yang berkualitas dan berkelanjutan.
c. Menghasilkan pengabdian yang berkualitas kepada masyarakat dalam kegiatan sosial untuk kepentingan masyarakat.

Indikator Kinerja Sasaran pada renstra UQB 2022-2026 ini mengacu pada Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi Negeri dan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020, sasaran yang akan dicapai dan indikator kinerja Perguruan Tinggi termasuk UQB disajikan pada Tabel 15.

Tabel 15 Indikator Kinerja Sasaran UQB periode 2022-2026

No	Sasaran	Indikator Kinerja	
1	Meningkatnya kualitas lulusan	a	Persentase lulusan S1 yang berhasil mendapatkan pekerjaan, melanjutkan studi atau, menjadi wiraswasta
		b	Persentase lulusan S1 yang menghabiskan paling sedikit 20 (dua puluh) sks di luar kampus; atau meraih prestasi paling rendah tingkat Daerah
2	Meningkatnya kualitas dosen	a	Persentase dosen yang berkegiatan tridarma di kampus lain, di QS100 berdasarkan bidang ilmu (QS100 *by subject*), bekerja sebagai praktisi di dunia industri, atau membina mahasiswa yang berhasil meraih prestasi paling rendah tingkat nasional dalam 5 (lima) tahun terakhir.
		b	Persentase dosen tetap berkualifikasi akademik S3; memiliki sertifikat kompetensi/profesi yang diakui oleh industri dan dunia kerja; atau berasal dari kalangan praktisi professional, dunia industri, atau dunia kerja.
		c	Jumlah keluaran penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang berhasil mendapat rekognisi nasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen
3	Meningkatnya kualitas kurikulum dan pembelajaran	a	Persentase program studi S1 yang melaksanakan kerjasama dengan mitra
		b	Persentase mata kuliah S1 yang menggunakan metode pembelajaran pemecahan kasus (*case method*) atau pembelajaran kelompok berbasis projek (*team based project*) sebagai bobot evaluasi.
		c	Persentase program studi S1 yang memilikiakreditasi atau sertifikat rnasional yang diakui pemerintah

BAB III

ARAH KEBIJAKAN STRATEGIS

3.1 Arah Kebijakan dan Strategi

Arah kebijakan dan strategi yang tertuang pada indikator kinerja UQB pada rencana strategis periode 2022-2026 merupakan keterwujudan kontribusi UQB kepada capaian Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan internal lembaga. Berdasarkan Kepmendikbud No. 754/P/2020 tentang Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi Negeri dan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020. Rencana strategis UQB dituangkan dalam rencana implementasi yang terintegrasi antara arah kebijakan, strategi, dan indikator kinerja lembaga. Berikut adalah rencana implementasi Renstra UQB periode 2022-2026 disajikan pada Tabel 16.

Tabel 16 Arah Kebijakan dan Strategi UQB periode 2022-2026

No.	Arah Kebijakan	Strategi
1.	Pemerataan Akses dan Penguatan Mutu Pendidikan	a. Pengembangan pendidikan berbasis potensi sumberdaya b. Peningkatan mahasiswa c. Pengembangan akses bagi mahasiswa d. Peningkatkan kuantitas dan kualitas Dosen e. Peningkatan kuantitas dan kualitas Tenaga Kependidikan f. Peningkatan akreditasi Perguruan Tinggi dan program studi g. Peningkatan kuantitas sertifikasi kompetensi h. Peningkatan kompetensi lulusan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja i. Pengembangan kurikulum yang berbasis link & match serta prospektif
2.	Peningkatan kapabilitas IPTEK dan Penciptaan Inovasi	a. Pengembangan program kerja sama b. Pengembangan penelitian berbasis potensi sumberdaya c. Inisiasi inovasi dan hilirisasi hasil penelitian
3.	Peningkatan Layanan Kepada Masyarakat	Pengembangan pengabdian kepada masyarakat berbasis potensi sumberdaya

No.	Arah Kebijakan	Strategi
4.	Peningkatan tata kelola pendidikan tinggi	a. Peningkatan sarana prasarana untuk mendukung tri dharma b. Peningkatan efisiensi perencanaan penganggaran dan pengelolaan sistem manajemen perguruan tinggi c. Penguatan sistem penjaminan mutu internal d. Peningkatan kualitas layanan akademik dan nonakademik e. Penguatan organisasi dan tata kelola institusi secara terstruktur dan terstandar

Berdasarkan arah kebijakan yang ada tersebut, selanjutnya disusun strategi menurut analisis SWOT yang telah dilakukan sebelumnya dengan penjelasan sebagai berikut.

3.1.1 Strategi Streght - Oppurtunity

3.1.1.1 Peningkatan SDM memanfaatkan dana hibah

Untuk meningkatkan SDM UQB salah satu cara yang dilakukan adalah dengan memanfaatkan dana hibah dari DIKTI, strategi yang dapat direncakan adalah dengan pemberian beasiswa dengan berbagai skema, program magang, detasering, penulisan jurnal dan kerjasama dengan luar negeri.

3.1.1.2 Peningkatan partisipasi SDM khususnya dosen dalam mutual kerjasama dengan DUDI

Untuk meningkatkan partisipasi SDM khususnya dosen dalam mutual kerjasama dengan DUDI adalah salah satu cara yang dilakukan adalah dengan memanfaatkan kerjasama dengan DUDI yang telah disepakati dalam program tersebut.

3.1.1.3 Peningkatan sarana dan prasarana

Salah satu aspek yang penting diperhatikan dalam lembaga pendidikan khususnya pendidikan tinggi adalah fasilitas pendidikan yang erat kaitanya dengan sarana prasarana yang disedikan oleh UQB. Gedung atau bagunan kampus adalah penunjang agar penyelenggaraan proses pembelajaran dapat berjalan dengan baik kepada dosen dan kepada mahasiswa. Dalam rangka menunjang proses mengajar

tersebut UQB melakukan strategi dengan meningkatkan sarana dan prasarana di UQB.

3.1.1.4 Peningkatan tata kelola berbasis digital

Tata kelola berbasis digital di UQB sudah tertata baik seperti adanya Q-Pendaftaran, Q-Perpustakaan, Q-Magang, Q-Learning, Q-Repository, Portal dosen, Portal Mahasiswa, Q-Kinerja, Q-Skripsi, Q-Moral dan etik, Q-Layanan, Q-KKN, Q-Tracer, Q-Library, Q-Jurnal, Q-Wisuda. Kedepannya dalam peningkatan tata kelola berbasis digital ini akan terus ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan dosen dan mahasiswa.

3.1.1.5 Peningkatan jumlah mahasiswa melalui prestasi tingkat lokal, nasional, regional dan internasional

Untuk meningkatkan jumlah mahasiswa salah satu strategi yang diterapkan adalah melalui prestasi tingkat lokal, nasional, regional dan internasional. Dalam meningkatkan upaya tersebut UQB akan menyaring dan membina potensi atau bakat yang ada pada mahasiswa UQB, sehingga mahasiswa tersebut dilatih dan dibimbing oleh dosen agar bisa mempunyai prestasi ditingkat lokal, nasional, regional bahkan di internasional.

3.1.2 Strategi Weakness – Threat

3.1.2.1 Mengoptimalkan kegiatan bimtek untuk mendapatkan beasiswa S3 secara berkala

Dengan mengoptimalkan kegiatn bimtek secara optimal bisa dimanfaatkan guna menunjang kualitas UQB. Strategi ini dilakukan dengan memanfaatkan Bimtek peluang dari luar institusi untuk mengurangi kelemahan yang ada. Upaya yang dilakukan oleh UQB dalam mendapatkan beasiswa S3 secara berkala adalah dengan mengoptimalkan kegiatan bimtek dan memberikan sosialisasi kepada dosen UQB. Dengan adaya kegiatan tersebut diharapkan adanya dosen UQB dalam pendidikan ke S3.

3.1.2.2 Melakukan monitoring dan audit ke semua divisi kerja secara terkontrol dan berkala yang bermuara pada peningkatan akreditasi prodi dan institusi

Upaya yang dilaksanakan oleh UQB dalam peningkatan akreditasi prodi maupun institusi adalah dengan melakukan Monev dan AMI ke sumua unit secara terkontrol dan berkala, sehingga didapatkan temuan pada pelaporan tersebut, sehingga akan terlihat akar masalah dalam temuan tersebut.

3.1.2.3 Melakukan bimtek untuk mendapatkan hibah bersaing untuk pembiayaan penelitian dan PKM

Untuk mendapatkan hibah bersaing dalam penelitian dan PKM, UQB akan melakukan bimtek kepada dosen UQB dengan mengundang narasumber yang berkompten, sehingga dosen UQB termotivasi dalam pembuatan proposal hibah dari DIKTI maupun pendanaan dalam pengabdian kepada masyarakat.

3.1.2.4 Memperkuat LPMI

Sistem Penjaminan Mutu Internal memiliki fungsi yang sangat krusial untuk menjamin standar mutu pendidikan sesuai dengan PP 19 tahun 2005, UU No. 12 tahun2012, PP No 17 tahun 2007 yang mencakup 11 standar evaluasi mutu internal.Dokumentasi Sistem Penjaminan Mutu berupa Dokumen Akademik dan Dokumen Mutu perlu diinventarisir kembali keberadaan dan kelengkapan nya mulai dari tingkatuniversitas sampai dengan program studi. Budaya mutu perlu dibangun dan dimonitoring dan dievaluasi secara berkala pelaksanaan nya minimal 1 kali dalam satu tahun. Pembagian tupoksi Satuan Penjaminan Mutu ditingkat universitas, fakultas, dan program studi harus diperjelas. Dokumen penjaminan mutu yang ada di tingkat universitas, fakultas, dan program studi harus disosialisasikan dengan baik dan tingkat pemahaman terhadap dokumen tersebut harus diukur. Kegiatan penjaminan mutu yangtelah dilakukan selama ini hanya menggunakan Instrumen atau perangkat Akreditasi dari BAN PT sehingga yang menjadi target nya adalah bagaimana meyakinkan asesor sehingga mendapatkan akreditasi yang baik. Pemikiran tersebut perlu dirubah karena tujuan dari evaluasi atau audit mutu internal adalah untuk meyakinkan atau mengukursejauh mana tingkat kesiapan dan keyakinan diri UQB tidak hanya menghadapi akreditasi saja tetapi juga persaingan yang lebih luas di tingkat Nasional. Selain itu, apa yang menjadi tujuan UQB diharapkan dapat tercapai. Instrument AMI seharusnya disusun untuk tetap memperhatikan perangkat akreditasi.

3.1.3 Strategi Strength - Threat

3.1.3.1 Memanfaatkan SDM dan sarpras secara optimal

Dengan adanya SDM dan sarana prasarana secara optimal bisa dimanfaatkan guna menunjang kualitas UQB. Upaya yang akan dilakukan adalah dengan meningkatkan SDM dan memperbaiki sarana

dan prasarana di UQB.

3.1.3.2 Melakukan operasional yang efisien dalam penggunaan dana

Untuk mendukung dan menjamin proses belajar mengajar, kegiatan penelitian, pengabdian kepada masyarakat yang terkendali mulai dari perancanaan, penerimaan, pengalokasian, pelaporan, audit dan evalusi di UQB dengan melakukan operasional yang efisien sehingga dalam penggunaan dana dapat dikeloala secara baik. Dana yang didapatkan tersebut berasal dari dana internal dan eksternal. Dana internal tersebut bersumber dari mahasiswa dan unit usaha di lingkungan UQB. Penerimaan eksternal tersebut berasal daripemerintah seperti beasiswa BUDI, Hibah DIKTI, Hibah pengabdian kepada masyarakat, hibah Penelitian dan kerjasama.

3.1.3.3 Mempunyai peta jalan dan cetak biru dalam jangka pendek, jangka menegah dan jangka panjang

Peta jalan UQB disusun untuk menyeleraskan kebutuhan penelitian dan pengabdian masyarakat sampai pada jangka panjang dengan arah pembangunan nasional dan arah pengembangan UQB. Peta jalan UQB penting karena jaminan membutuhkan perencanaan sektoral untuk mengintegrasikan langkah-langkah yang terpadu dan terintegerasi, khususnya antar unit di UQB .

3.1.3.4 Menerapkan penjaminan mutu dalam tridharma dan peningkatan kualitas SDM

Untuk meningkatkan dalam tridharma dalam peningkatan kualitas SDM UQB dengan menerapakan penjaminan mutu sehingga kegiatan tri dharma perguruan tinggi pada hakikatnya mencakup kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. kegiatan pendidikan dan pembelajaran secara realities dilakukan melalui kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh dosen UQB dengan mahasiswa. Manajem mutu tridharma UQB mulai dari perencanaan, kebijakan, anggaran, pengawasan dan evaluasi.

3.2 Kerangka Regulasi

Regulasi dalam pengembangan dan penguatan universitas sangat diperlukan,untuk itu UQB merumuskan dan menetapkan regulasi-regulasi. Fokus perumusan dan penetapan regulasi di lingkungan UQB adalah regulasi yang merupakan amanat dari Organisasi dan Tata Kerja dan Statuta UQB, regulasi- regulasi ini antara lain:

a. Peraturan Rektor tentang Tata cara penetapan peraturan dan keputusan;
b. Peraturan Senat tentang Senat Universitas Quality Berastagi;
c. Peraturan Rektor tentang Senat Fakultas Universitas Quality Berastagi;
d. Peraturan Rektor tentang Rencana Pengembangan Jangka Panjang;
e. Peraturan Rektor tentang Rencana Strategis;
f. Peraturan Rektor tentang Rencana Operasional;
g. Peraturan Rektor tentang Penyelenggaraan Tri Dharma Perguruan Tinggi;
h. Peraturan Rektor tentang Mahasiswa dan Alumni;
i. Peraturan Rektor tentang Sistem Penjaminan Mutu Internal;
j. Peraturan Rektor tentang Kerjasama;
k. Peraturan Rektor tentang Pedoman Akademik Universitas Quality Berastagi;
l. Peraturan Rektor Tentang Kode Etik Dosen, Tenaga Kependidikan dan Mahasiswa.

Selain Rancangan Peraturan Senat dan Peraturan Rektor yang menjadi amanat dalam STATUTA UQB, regulasi peraturan yang sifatnya khusus seperti Keputusan Rektor juga menjadi bagian dari kerangka regulasi yang nantinya dirancang untuk kebijakan yang bersifat insidental dengan mendasarkan aturan-aturandiatasnya yang telah berlaku.

3.3 Kerangka Kelembagaan

Struktur organisasi UQB pada periode lima tahun yang akan datang (2022-2026) tidak mengalami perubahan dari struktur organisasi lima tahun sebelumnya. Struktur organisasi yang ada dianggap sudah tepat dan sesuai dengan capaian yang diharapkan oleh UQB pada periode sebelumnya. Struktur organisasi UQB dapat dilihat pada Gambar 3.

Gambar 10 Struktur Organisasi UQB

3.4 Road Map (Peta Jalan)

Peta Jalan UQB menjadi arah dalam proses pelaksanaan area perubahan di lingkungan UQB. Area perubahan yang telah dikonsepkan UQB ini meliputi 8 (delapan) area perubahan, yaitu: (1) Manajemen Perubahan; (2) Penguatan Pengawasan; (3) Penguatan Akuntabilitas Kinerja; (4) Penguatan Kelembagaan; (5) Penguatan Tata Laksana; (6) Penguatan Sistem Manajemen SDM; (7) Penguatan Peraturan Perundang-Undangan; dan (8) Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. Setiap area tersebut dijabarkan dalam beberapa bagian yaitu rasional, capaian, rencana aksi, dan kriteria keberhasilan. Setelah bagian-bagian tersebut dirumuskan dalam setiap area perubahan, selanjutnya dibentuk matrik peta jalan yang memuat tahapan kerja, *output*, capaian target dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2021, dan penanggung jawab dari tahapan kerja yang ditetapkan. Berikut merupakan capaian dan rencana aksi dari setiap area perubahan yang telah ditetapkan oleh UQB.

3.4.1 Manajemen Perubahan

A. Capaian

Hasil capaian pada Manajemen Perubahan UQB, antara lain:

1) Melaksanakan kegiatan workshop dan sosialisasi untuk peningkatan kinerja
2) Melaksanakan kegiatan workshop dan sosialisasi untuk peningkatan disiplin kerja

B. Rencana Aksi

Area perubahan, khususnya pada program Manajemen perubahan, pelaksanaan rencana aksi akan dilaksanakan, yaitu:

1) Mengimplementasikan hasil kegiatan workshop dan sosialisasi untuk peningkatan kinerja dan disiplin kerja berupa pembinaan yang berkesinambungan

3.4.2 Penguatan Pengawasan

A. Capaian

Kegiatan yang telah dicapai dalam Penguatan Pengawasan UQB, meliputi:

1) Tersusunnya tugas pokok dan fungsi semua unit yang ada di UQB guna menghindari adanya benturan kepentingan.

B. Rencana Aksi

Area perubahan, khususnya pada program penguatan pengawasan, pelaksanaan rencana aksi yang akan dilaksanakan yaitu :

1). Penyusunan tugas pokok dan fungsi semua unit yang ada di UQB oleh masing-masing unit.

3.4.3 Penguatan Akuntabilitas Kinerja

A. Capaian

Hasil capaian pada Penguatan Akuntabilitas Kinerja UQB, yaitu:

1) Renstra perubahan sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri PPN/Kepala Bappenas Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan dan Penelaahan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga (Renstra K/L) 2015-2019.

B. Rencana Aksi

Reformasi birokrasi, khususnya pada program Penguatan Akuntabilitas Kinerja, pelaksanaan rencana aksi akan dilaksanakan, yaitu:

1) Penyelarasan rencana strategis dan pembentukan indikator kinerja utama.
2) Penyelarasan dan pembentukan perjanjian kinerja.

3.4.4 Penguatan Kelembagaan

A. Capaian

Kegiatan yang telah dicapai dalam Penguatan Kelembagaan UQB, meliputi:

1) Struktur Organisasi Tata Kelola UQB.
2) Statuta UQB.
3) Rencana Strategis UQB.

B. Rencana Aksi

Reformasi birokrasi, khususnya pada program Penguatan Kelembagaan, pelaksanaan rencana aksi akan dilaksanakan, yaitu:

1) Penguatan unit organisasi penunjang pelaksana tugas.
2) Penyesuaian rincian tugas, pokok dan fungsi unit organisasi.
3) Penyusunan pedoman dan pelaksanaan evaluasi organisasi.
4) Penataan Organisasi dan Tata Kerja.

3.4.5 Penguatan Tata Laksana

A. Capaian

Hasil pencapaian program Penataan Tata Laksana UQB adalah sebagaiberikut:

1) Penyusunan dan pelaksanaan standar operasional prosedur unit layanan di lingkungan UQB.
2) Melakukan pengembangan layanan akademik dan non-akademik yang berbasis sistem digital.

B. Rencana Aksi

Reformasi birokrasi, khususnya pada program Penguatan Tata Laksana, pelaksanaan rencana aksi akan dilaksanakan, yaitu:

1) Penyusunan standar operasional prosedur layanan unit, meliputi:
    a. Bidang Akademik.
    b. Bidang Sumber Daya Manusia.
    c. Bidang Administrasi Keuangan.
    d. Bidang Sarana dan Prasarana.
    e. Bidang Sistem Informasi dan Kerja Sama.
    f. Pembuatan dan pengembangan system informasi.

3.4.6 Penguatan Sistem Manajemen SDM

A. Capaian

Kegiatan yang telah dicapai dalam Pengutana Sistem Manajemen SDM

1) Penataan sistem rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan yang meliputi:
    a. Dalam identifikasi berbagai permasalahan dalam pelaksanaan rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan, telah ada standar operasional prosedur tentang rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan.
    b. Penyusunan rencana perubahan dan penerapan sistem rekrutmen yang terbuka, transparan, akuntabel dan berbasis kompetensi untuk menjaring calon-calon dosen dan tenaga kependidikan yang berkualitas. Sistem rekrutmen terbuka, transparan dan akuntabel dengan registrasi online dalam tahap untuk dilaksanakan kalau ada rekrutmen
    c. Analisis Jabatan
    d. Asesmen individu berdasarkan kompetensi.
2) Dosen dan tenaga kependidikan baru di UQB dalam proses rekrutmennya telah melewati serangkaian tes kompetensi dan direncanakan untuk dilakukan assessmen lanjutan.
3) Penerapan sistem penilaian kinerja individu.

4) Pembangunan/pengembangan database dosen dan tenaga kependidikan. Pembuatan rencana, dan pelaksanaan untuk membangun/ mengembangkan database dosen dan tenaga kependidikan.

B. Rencana Aksi

Reformasi birokrasi, khususnya pada program Penguatan Sistem Manajemen SDM, pelaksanaan rencana aksi akan dilaksanakan, yaitu:

1) Perencanaan Kebutuhan, meliputi:
    a. Penyempurnaan sistem perencanaan kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan di UQB .
    b. Penyusunan rencana kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan di UQB.
    c. Monitoring dan evaluasi penyusunan rencana kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan di UQB.
    d. Perbaikan berkelanjutan sistem perencanaan kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan di UQB.
2) Pola Rekrutmen, meliputi:
    a. Perumusan dan penetapan kebijakan sistem rekrutmen dan seleksi secara transparan dan berbasis kompetensi di UQB.

b. Pelaksanaan kebijakan sistem rekrutmen dan seleksi secara transparan dan berbasis kompetensi di UQB.
c. Perbaikan berkelanjutan sistem rekrutmen dan seleksi secara transparan dan berbasis kompetensi di UQB.

3) Penilaian Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan, meliputi:
   a. Perumusan dan penetapan kebijakan penilaian kinerja dosen dan tenaga kependidikan di UQB.
   b. Penerapan kebijakan penilaian kinerja dosen dan tenaga kependidikan di UQB.
   c. Monitoring dan evaluasi kebijakan penilaian kinerja dosen dan tenaga kependidikan di UQB.
   d. Perbaikan berkelanjutan penilaian kinerja dosen dan tenaga kependidikan di UQB.
   e. Penerapan sistem pola karir dosen dan tenaga kependidikan di UQB.
   f. Monitoring dan evaluasi penerapan sistem pola karir dosen dan tenaga kependidikan di UQB.
   g. Perbaikan berkelanjutan sistem pola karir dosen dan tenaga kependidikan di UQB.
4) Pengukuran *Gap Competency*, meliputi:
   a. Perumusan dan penetapan syarat kompetensi dosen dan tenaga kependidikan Dosen di UQB.
   b. Monitoring dan evaluasi pengukuran gap competency dosen dan tenaga kependidikan di UQB.
   c. Perbaikan berkelanjutan pengukuran gap competency dosen dan tenaga kependidikan di UQB.

3.4.7 Penguatan Peraturan Perundang-Undangan

A. Capaian

Hasil capaian pada Penguatan Peraturan Perundang-undangan UQB, yaitu:

1) Terbentuknya beberapa regulasi yang menjadi amanat Statuta UQB berdasarkan skala prioritas, meliputi:
    a. Peraturan Rektor tentang Tata Cara Penetapan Peraturan dan Keputusan.
    b. Peraturan Senat tentang Senat Universitas Quality Berastagi.
    c. Peraturan Rektor tentang Senat Fakultas Universitas Quality Berastagi.
    d. Peraturan Rektor tentang Dewan Penyantun Universitas Quality Berastagi.
    e. Peraturan Rektor tentang Rencana Pengembangan Jangka Panjang.
    f. Peraturan Rektor tentang Rencana Strategis.
    g. Peraturan Rektor tentang Rencana Operasional.
    h. Peraturan Rektor tentang Penyelenggaraan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
    i. Peraturan Rektor tentang Mahasiswa dan Alumni.
    j. Peraturan Rektor tentang Sistem Penjaminan Mutu Internal.
    k. Peraturan Rektor tentang Kerjasama.
2) Meningkatnya kompetensi dalam penyusunan peraturan-peraturan di lingkungan Universitas Quality Berastagi.
3) Aturan-aturan yang telah ada di Universitas Quality Berastagi atau yang akan dibuat tidak lagitumpang tindih.
4) Terdokumentasi seluruh regulasi yang ada di Universitas Quality Berastagi secara rapi dengan terbentuknya suatu divisi yang memiliki wewenang tersebut.

B. Rencana Aksi

Reformasi birokrasi, khususnya pada program Penguatan Peraturan Perundang-undangan, pelaksanaan rencana aksi akan dilaksanakan, yaitu:

1) Melaksanakan program peningkatan kompetensi dalam menyusun peraturan-peraturan di lingkungan Universitas Quality Berastagi.
2) Melakukan pengkajian terhadap Statuta Universitas Quality Berastagi untuk melihat arah kebijakan dan peraturan-peraturan apa saja yang harus ada, sekaligus melakukan pemetaan permasalahan yang mungkin perlu untuk dibentuk regulasinya.
3) Melakukan pencermatan terhadap regulasi-regulasi yang sudah ada di Universitas Quality Berastagi untuk melihat apakah satu diantaranya ada yang tumpang tindih atau tidak.
4) Menyusun peraturan-peraturan yang belum ada atau mendiskusikan ulang peraturan-peraturan yang perlu untuk diperbaiki.
5) Sosialisasi peraturan-peraturan yang telah dibuat.
6) Melakukan dokumentasi atau kompilasi berbagai peraturan-peraturan yang ada di Universitas Quality Berastagi
7) Melakukan sosialisasi tentang aturan yang jelas kepada seluruh civitas akademika Universitas Quality Berastagi mengenai alur pembuatan peraturan-peraturan, alur pembuatan standaroperasional prosedur, alur kerjasama dan proses dokumentasi.

3.4.8 Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik

A. Capaian

Kegiatan yang telah dicapai dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Universitas Quality Berastagi, meliputi:

1) Tersusunnya Standar Pelayanan.
2) Terwujudnya Penilaian Pelayanan.

3) Penggunaan Teknologi dalam Pelayanan Publik.

B. Rencana Aksi

Reformasi birokrasi, khususnya pada program Penguatan Kualitas Pelayanan Publik, pelaksanaan rencana aksi akan dilaksanakan, yaitu:

1) Tersusunnya Standar Pelayanan, meliputi:
    a. Peraturan tentang kebijakan pelayanan.
    b. Standar operasional prosedur bagi pelaksanaan pelayanan.
    c. Melakukan review secara berkala.
2) Terwujudnya penilaian pelayanan, meliputi:
    a. Survei kebutuhan dan pelayanan.
    b. Survei kepuasan *stakeholders*.
    c. Menampilkan secara terbuka hasil penilaian kepuasan.
    d. Tindak lanjut atas survei kepuasan.
3) Penggunaan teknologi informasi, meliputi:
    a. Pembuatan *website* atau *link* untuk pemberian layanan
    b. *Review* atas sarana pengaduan.

BAB IV

TARGET KINERJA

Target Kinerja

Target kinerja ini disusun berdasarkan arah kebijakan trategis yang tertuang dalam Kepmendikbud No. 754/P/2020 tentang Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi Negeri dan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020. Berikut adalah detail target kinerja untuk mencapai sasaran renstra Uniersitas Quality Berastagi periode 2022-2026 disajikan pada Tabel 17.

Tabel 17 Target Kinerja Utama UQB periode 2022-2026

Kode	Sasaran Strategis/Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ Indikator	Satuan	Target				
			2022	2023	2024	2025	2026
1	Meningkatnya kualitas lulusan						
1.1	Kesiapan kerja lulusan: Presentase lulusan S1 yang berhasil: a. mendapat pekerjaan b. melanjutkan studi c. menjadi wiraswasta	%	25	36	40	55	60
1.2	Mahasiswa di luar kampus: Presentase lulusan S1yang berhasil: a. menghabiskan paling sedikit 20 (dua puluh) sks di luar kampus; atau b. meraih prestasi paling rendah tingkat nasional.	%	5	10	15	20	24,3
2	Meningkatnya kualitas kurikulum dan pembelajaran						
2.1	Kemitraan program studi: Persentase program studi S1 yang melaksanakan kerja sama dengan mitra.	%	5	11	17	25	30
2.2	Pembelajaran dalam kelas:	%	25	26,25	27,56	28,9	30,3

Kode	Sasaran Strategis/Sasaran Program/ Sasaran Kegiatan/ Indikator	Satuan	Target 2022	2023	2024	2025	2026
	Persentase mata kuliah S1 yang menggunakan metode pembelajaran pemecahan kasus (case method atau pembelajaran kelompok berbasis projek (*team based project*/ sebagai sebagian bobot evaluasi.						
2.3	Akreditasi nasional: Persentase program studi S1yang memiliki akreditasi atau sertifikat nasional yang diakui pemerintah.	%	2,5	2,62	2,75	2,8	3,03
3	Meningkatnya kualitas dosen pendidikan tinggi						
3.1	Dosen di luar kampus: Persentase dosen yang berkegiatan tridarma di kampus lain, di QS100 berdasarkan bidang ilmu (QS100 bg subjectl, bekerja sebagai praktisi di dunia industri, atau membina mahasiswa yang berhasil meraih prestasi paling rendah tingkat nasional dalam 5 (lima) tahun terakhir.	%	15	15,75	16,53	17,36	18,23
3.2	Kualifikasi dosen: Persentase dosen tetap: a. berkualifikasi akademik S3; b. memiliki sertifikat kompetensi/ profesi yang diakui oleh industri dan dunia kerja; atau c. berasal dari kalangan praktisi profesional, dunia industri, atau dunia kerja.	%	1	2	3	4	5
3.3	Penerapan riset dosen: Jumlah keluaran penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang berhasil mendapat rekognisi nasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen.	Hasil Penelitian per Jumlah Dosen	0,1	0,11	0,12	0,13	0,14

BAB V

PENUTUP

Penyusunan renstra UQB 2022-2026 ini mengacu pada sejumlah produk kebijakan Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan serta sejumlah produk kebijakan jangka panjang UQB, keputusan senat akademik, yang seluruhnya dianalisis berdasarkan faktor internal dan eksternal. Rencanan strategis UQB 2022-2026 ini memuat program kerja untuk mencapai sasaran strategis yang telah ditargetkan dengan memperhatikan kondisi internal UQB saat ini berupa kekuatan dan kelemahan, selain juga ancaman untuk UQB yang menjadi isu-isu penting yang dapat menghambat ketercapaian visi Menjadi Universitas yang bermutu, inovasi berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi dan berdaya saing pada tahun 2031. Dalam implementasinya melalui berbagai program, UQB diharapkan memiliki kemampuan untuk merespon berbagai perubahan baik internal maupun eksternal. Monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan akan diselenggarakan untuk mengukur dan menilai capaian serta implementasi nya sesuai dengan Indikator Kinerja Utama yang merupakan indikator kinerja minimal dan Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan serta Indikator Kinerja Tambahan yang merupakan hasil dari analisis SWOT UQB. Apabila terjadi perubahan lingkungan strategis di luar prediksi sehingga Rencana Strategis menghadapi kendala besar untuk implementasinya, maka dapat dilakukan perubahan atas inisiatif Pimpinan Universitas, yang diajukan kepada Senat Universitas untuk mendapat persetujuan. Rencana Strategis ini harus dijabarkan dalam Rencana Operasional (RENOP) dan dilengkapi dengan target-target indikator kinerja program serta unit kerja untuk mengevaluasi keberhasilan program program yang tercantum di dalamnya dan kegiatan-kegiatan yang diperlukan dalam rangka menjalankan program.