

Rencana Induk Pengembangan (RIP)

**UNIVERSITAS PROF. DR. MOESTOPO (BERAGAMA)
TAHUN 2023-2048**



UNIVERSITAS PROF. DR. MOESTOPO (BERAGAMA)
Jl. Hang Lekir I No. 8, Gelora, Tanah Abang, Jakarta Pusat 10270

KATA PENGANTAR

Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) (UPDM (B)) adalah salah satu lembaga pendidikan tinggi yang telah tumbuh dan berkembang atas kepercayaan yang diberikan oleh bangsa dengan investasi yang sangat besar. Untuk mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia, UPDM (B) berkembang menjadi lembaga pendidikan tinggi yang telah menerapkan pola pengelolaan keuangan yang Sebagian besar bersumber dari pendapatan mahasiswa. Menjadi universitas terkemuka, baik nasional maupun internasional adalah kewajiban dan tanggungjawab UPDM (B) sebagai perguruan tinggi swasta dalam mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia.

Untuk itu, UPDM (B) memerlukan arah pengembangan jangka panjang yang memuat panduan sekaligus tolak ukur keberhasilan melangkah maju yang strategis guna mewujudkan harapan UPDM (B) ke depan menghadapi berbagai tantangan demi terwujudnya cita-cita bangsa Indonesia. Atas dasar UPDM (B) ikut bertanggungjawab dalam membangun bangsa, UPDM (B) telah memikirkan rencana pengembangan jangka panjangnya.

Dalam usaha menjalankan tanggungjawab di atas, UPDM (B) telah menetapkan tim untuk menyusun pokok-pokok arah pengembangan jangka panjang UPDM (B). Berdasarkan pada hasil kerja tim tersebut, UPDM (B) telah menetapkan rencana jangka panjangnya dalam Rencana Induk Pengembangan (RIP) Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) 2023 – 2048.

Semoga Allah SWT selalu meridhoi seluruh upaya kita, untuk mewujudkan UPDM (B) sebagai Universitas Wawasan Kebangsaan dan Kampus Merah Putih yang maju dan terkemuka baik nasional maupun internasional. Amin.

Jakarta, Desember 2023
Rektor,

Prof. Dr. Budiharjo, M.Si.

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	2
Bab 1: Latar Belakang	3
A. Pengantar	3
Bab 2: Tantangan Kemajuan Ilmu Pengetahuan bagi Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)	5
A. Mandat Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)	5
B. Pengelolaan Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)	5
Bab 3: Tantangan Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Membangun Bangsa Indonesia	8
A. Tantangan Pendidikan	8
B. Tantangan Prof. Dr. Moestopo (Beragama)	10
Bab 4: Visi, Misi, Nilai Dasar dan Keyakinan Dasar Prof. Dr. Moestopo (Beragama)	12
A. Pernyataan Visi, Misi, Nilai Dasar dan Keyakinan Dasar Prof. DR. Moestopo (Beragama)	12
Bab 5: Strategi Mewujudkan Visi Prof. Dr. Moestopo (Beragama)	14
A. Rencana Strategis Prof. Dr. Moestopo (Beragama)	14
B. Pilar Pengembangan Prof. Dr. Moestopo (Beragama)	15
Bab 6: Kondisi Obyektif Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Menuju Visi 2048	26
Bab 7: Arah Pengembangan Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Menuju Visi 2048	77
A. Obyektif dan Rasional	77
B. Milestones Prof. Dr. Moestopo (Beragama) 2023-2048	78
Bab 8: Penutup	102

Bab 1: Latar Belakang

A. Pengantar

Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) didirikan oleh Mayor Jenderal TNI R. Moestopo bersama keluarga pada tahun 1960, sebagai wahana pengabdian kepada bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Melalui bidang pendidikan.

Mayor Jenderal Prof, Dr. Moestopo ingin membantu masyarakat umum agar dapat : mengenyam pendidikan tinggi, sehingga mampu memperbaiki kualitas kehidupan sendiri.

Universitas Prof, Dr, Moestopo (Beragama) sebagai lembaga Pendidikan tinggi, memiliki Fakultas Kedokteran Gigi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (yang terdiri dari program studi Administrasi Publik dan program studi Hubungan Internasional, Fakultas Ekonomi dan Bisnis (yang terdiri dari program studi Manajemen dan program studi Akuntansi), Fakultas Ilmu Komunikasi dan Program Pascasarjana (yang terdiri dari program studi Magister Manajemen, program studi Magister Ilmu Administrasi Publik, program studi Magister Ilmu Komunikasi dan Program Doktor Ilmu Administrasi Publik yang baru berdiri pada tahun 2021) dan lembaga-lembaga pengabdian lainnya, seperti Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat, Lembaga Penjaminan Mutu dan Satuan Pengawas Internal.

Selanjutnya, dengan lokasi yang strategis yang berada dipusat jantung kota Jakarta dan sumber-sumber daya manusia yang melimpah (karena berdekatan dengan lembaga-lembaga perguruan tinggi di sekitarnya), maka pengembangannya ke depan sangat dimungkinkan dan memiliki peluang terbuka. Argumen ini ditunjukkan melalui catatan atau data lulusan yang

sejak berdirinya pada tahun 1960 hingga 2022/2023 lembaga ini telah meluluskan lebih kurang 27.152 mahasiswa.

Data yang lainnya juga dapat disebutkan oleh fakta bahwa dari tahun ke tahun animo mahasiswa yang memilih studi di Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) terus meningkat. Kini dengan memiliki 12 Program Studi (8 Program Studi di S1 dan 4 Program Studi di Pascasarjana) serta persiapan pembukaan program studi-program studi lain yang relevan dengan tuntutan-tuntutan masyarakat pendidikan, maka Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) diharapkan mampu mengembangkan amanah alih status ke arah yang lebih baik dan lebih berkapasitas dengan membuat rencana strategis yang terukur dan terarah. Untuk itu, Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) perlu menyusun “peta jalan” untuk menjadi perguruan tinggi yang dicita-citakan. Peta Jalan dalam bentuk Rencana Induk Pengembangan (RIP) Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) diharapkan menjadi panduan bagi civitas akademika untuk melangkah dalam program-program kerja yang terukur.

Bab 2: Tantangan Kemajuan Ilmu Pengetahuan bagi Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)

A. Mandat Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)

Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) memiliki dua mandat pokok yang harus ditunaikan. *Pertama*, terus menerus dilakukan pengembangan keunggulan. Ini berarti bahwa Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) harus mampu menggunakan tanggung jawab secara benar, mampu menggunakan kebebasan secara tepat, mampu terlibat aktif dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara serta berkembang menjadi pribadi utuh.

Kedua, mandat sebagai lembaga pengembangan ilmu pengetahuan. Pada dimensi ini, UPDM (B) menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat berdasarkan pada kebebasan akademik, berbasis riset, dan terikat pada kaidah-kaidah ilmiah. Dimensi ini berjalan sebagaimana kelaziman mandat yang diemban oleh perguruan tinggi pada umumnya. Dimensi ini diselenggarakan untuk memerankan UPDM (B) sebagai *agent of social change*, yakni mengarahkan transformasi-transformasi sosial menurut kaidah-kaidah ilmiah yang benar dan positif-konstruktif. Namun berbeda dengan perguruan tinggi umum, Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) mengintegrasikan dimensi akhlak dengan dimensi profesional.

B. Pengelolaan Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)

Dengan argumen-argumen mendasar di atas, maka penyelenggaraan Tridharma Perguruan Tinggi di Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), pada dasarnya, ditujukan untuk memperkokoh:

1. Keunggulan

Pengembangan keunggulan yang mencakup :

- a. Upaya pengembangan komunitas UPDM (B) yang unggul;
- b. Upaya pengembangan komunitas UPDM (B) yang berwatak;
- c. Upaya mengembangkan komunitas UPDM (B) yang kritis;
- d. Upaya mengembangkan komunitas UPDM (B) yang belajar seumur hidup.

2. Profesionalitas

Pengembangan profesionalitas yang mencakup :

- a. Melaksanakan kepemimpinan dan manajemen secara transparan;
- b. Melaksanakan kepemimpinan dan manajemen secara akuntabel;
- c. Melaksanakan kepemimpinan dan manajemen secara responsible;
- d. Melaksanakan kepemimpinan dan manajemen secara mandiri;
- e. Melaksanakan kepemimpinan dan manajemen secara adil.

3. Integritas, meliputi :

- a. Membangun dan melaksanakan sistem pengendalian, pengawasan, dan evaluasi yang efektif dalam tata pamong dan tata kelola (*governance*);
- b. Terlaksananya sistem penjaminan mutu internal UPDM (B);
- c. Adanya penghargaan kelembagaan terhadap penghayatan nilai-nilai integritas dan sanksi terhadap penghargaannya;
- d. Meningkatkan kredibilitas lembaga di mata publik dengan meningkatkan profesionalitas, transparansi, dan akuntabilitas UPDM (B).

Untuk mencapai visi, misi, tujuan, dan arah kebijakan pengembangan Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), pengembangan institusi ini diarahkan pada *redesign* pendidikan yang lebih berorientasi pada kepuasan pengguna (*customer satisfaction*). Jika demikian, rencana strategis Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) didasarkan pada kondisi obyektif kekinian, yang meliputi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, yaitu upaya peningkatan dan pengembangan terkait dengan input

mahasiswa, proses pendidikan, dan pengajaran dan faktor pendukungnya serta *output* kelulusan yang memiliki kompetensi dan daya saing tinggi di dalam bursa kerja. Dengan kata lain, faktor internal menekankan pada bagaimana Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) membentuk lulusan S1, S2 dan S3 yang memiliki nilai keunggulan, profesionalitas dan integritas. Atas dasar ini, proses pendidikan di Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) berupaya mengintegrasikan antara pendidikan akademik sebagai bentuk *transfer of knowledge* dengan kurikulum yang terstruktur dengan ilmu pengetahuan yang mampu merespon isu-isu kontemporer dan lokalitas. Faktor eksternal, yaitu kondisi obyektif di luar Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) yang bersifat *uncontrollable* tetapi menjadi tanggung jawab Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) untuk memberikan kepedulian dan kontribusinya.

Bab 3: Tantangan Universitas

Prof. Dr. Moestopo (Beragama)

membangun Bangsa Indonesia

A. Tantangan Pendidikan Tinggi

Undang-undang nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, khususnya Pasal 58, menegaskan bahwa Fungsi dan Peran Perguruan Tinggi adalah sebagai: (1) wadah pembelajaran Mahasiswa dan Masyarakat; (2) wadah pendidikan calon pemimpin bangsa; (3) pusat pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi; (4) pusat kajian kebijakan dan kekuatan moral untuk mencari dan menemukan kebenaran; dan (5) pusat pengembangan peradaban bangsa.

Dengan fungsi dan peran tersebut maka lembaga-lembaga pendidikan tinggi di Indonesia adalah sentra pembangunan SDM. Tidaklah berlebihan jika dikatakan bahwa masa depan SDM Indonesia ditentukan oleh mutu perguruan tinggi di negeri ini. Tidak juga berlebihan apabila bangsa Indonesia sangat berharap pada lembaga-lembaga pendidikan tinggi untuk dapat melahirkan generasi yang terampil dan mandiri. Profil para lulusan perguruan tinggi di Indonesia akan menentukan daya saing bangsa ini dalam menghadapi dinamika persaingan global. Era globalisasi membutuhkan SDM yang tidak hanya pandai memanfaatkan peluang, tetapi juga mampu menciptakan peluang, baik bagi dirinya sendiri maupun bagi orang lain.

Ketrampilan dan kemandirian adalah dua sisi dari satu mata uang. Ketrampilan dibutuhkan untuk dapat memanfaatkan peluang dan kemandirian diperlukan untuk dapat menciptakan peluang. Keduanya sangat dibutuhkan oleh para lulusan perguruan tinggi untuk bisa mengatasi berbagai

tantangan, memanfaatkan berbagai peluang, dan menghadapi berbagai bentuk kompetisi yang terjadi di tingkat lokal, regional, dan internasional.

Tanpa ketrampilan dan kemandirian, para lulusan perguruan tinggi atau sarjana pasti akan menghadapi banyak kesulitan untuk bisa bersaing di dunia kerja dan mengembangkan profesi. Ketrampilan dan kemandirian yang rendah akan membuat mereka hanya bisa menunggu dan bergantung pada formasi pengangkatan pegawai negeri sipil (PNS). Inilah gambaran sebagian besar lulusan perguruan tinggi saat ini di Indonesia. Ketika ada instansi pemerintah yang membuka pendaftaran penerimaan pegawai, maka dapat dipastikan ribuan sarjana akan tumpuk mendaftar di sana, meskipun mereka sudah tahu bahwa jumlah formasi PNS yang tersedia sangat terbatas.

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), tingkat pengangguran terbuka di Indonesia pada Agustus 2023 mencapai 5,35% atau 7,86 juta orang. Adapun menurut data Kamar Dagang dan Industri (KADIN), jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 7,99 juta orang (10,32 persen penduduk usia kerja) yang terdampak covid 19.

Tentu banyak faktor yang menjadi penyebab tingginya tingkat pengangguran tersebut. Salah satunya, menurut Ketua Umum KADIN, Arsjad Rasjid (2023) menyebut, lulusan universitas masih menjadi kontributor pengangguran terbuka yakni mencapai 8 persen pada Agustus tahun lalu. Begitu juga lulusan sekolah menengah kejuruan menyumbang pengangguran terbuka 9,4 persen.

Masalah utamanya ada di *skill* antara kebutuhan industri dengan kapasitas lulusan perguruan tinggi dan vokasi Indonesia yang kurang *link and match*. Tentu ini akan menjadi masalah kalau kita biarkan saja.

Ternyata tingkat pengangguran erat kaitannya dengan tingkat pendidikan. Berdasarkan tingkat pendidikannya, menurut Badan Pusat Statistik (2023), pengangguran terbuka berdasarkan tingkat pendidikan, 3,85 persen berpendidikan SD, 8,41 persen tamatan SMP, 9,09 persen tamatan SLTA, 11,13 tamatan SMA kejuruan, 5,87 persen tamatan diploma, sedangkan 5,98 persen tamatan sarjana".

B. Tantangan Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)

Sebagai pusat pembinaan SDM bangsa, lembaga-lembaga pendidikan tinggi dituntut untuk memainkan peran utama dalam memberantas wabah *PNS Minded* tersebut, dengan mengembangkan kegiatan-kegiatan Tri Dharma yang dapat memacu peningkatan ketrampilan dan kemandirian para mahasiswa. Dalam konteks ini maka sudah saatnya lembaga-lembaga pendidikan tinggi memberikan perhatian lebih besar pada pendidikan karakter dan penanaman sikap wirausaha (*entrepreneurship*), baik dalam bentuk program kurikuler maupun kegiatan-kegiatan ekstra kurikuler. Fokus dan rancangan berbagai kegiatan kurikuler dan ekstra kurikuler dapat diarahkan sedemikian rupa, sehingga menunjang pengembangan keterampilan, karakter, dan sikap wirausaha (*entrepreneurship*).

Nasib suatu bangsa tidak akan berubah, kecuali bangsa itu sendiri mau mengubahnya. Perubahan yang dilakukan pun harus mendasar dengan skala prioritas. Salah satu prioritas utama adalah pembangunan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pendidikan. Saat ini dunia bergerak cepat menuju terbentuknya suatu masyarakat berbasis sains (*science-based society*), kegiatan bisnis berbasis ilmu pengetahuan (*knowledge based business enterprises*), dan terwujudnya suatu budaya baru berlandaskan IPTEK. Oleh karena itu apabila kita tidak segera bertindak, maka era mendatang akan tetap didominasi oleh pihak-pihak lain, negara dan bangsa-bangsa yang secara konsisten mengandalkan pembangunannya pada kemampuan Sumber Daya Manusia yang menguasai IPTEK, serta memelihara keberlanjutan kegiatan-kegiatan riset, pengembangan dan perekayasaan.

Sumber Daya Manusia yang rendah menyebabkan proses pembangunan kurang didukung oleh produktivitas dan kualitas tenaga kerja yang memadai. Oleh karena itu, diperlukan kader-kader terbaik bangsa yang memiliki kecerdasan tinggi, sikap mental prima, unggul dan berdaya saing tinggi, kemampuan handal dengan nasionalisme sejati berlandaskan nilai-nilai keislaman. Di sinilah diharapkan peran dan kontribusi pendidikan dalam

melakukan regenerasi umat yang lebih baik, serta memacu laju percepatan pertumbuhan ekonomi masyarakat.

Bab 4: Visi, Misi, Nilai Dasar dan Keyakinan Dasar Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)

A. Pernyataan Visi, Misi, Nilai Dasar dan Keyakinan Dasar Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)

I. Visi

Visi Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) adalah “Mewujudkan komunitas pendidikan tinggi yang unggul, profesional, dan berintegritas dalam membangun masyarakat Indonesia yang maju, demokratis, dan sejahtera berdasarkan Pancasila”.

2. Misi

Visi Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) dielaborasi dalam bentuk misi sebagai berikut:

1. Mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni yang dapat meningkatkan kualitas hidup manusia;
2. Mengembangkan komunitas Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) untuk menjadi kader bangsa yang unggul, berwatak, kritis, dan mempunyai semangat belajar seumur hidup;
3. Mengembangkan berbagai bentuk penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dibidang ilmu, teknologi, dan seni yang berdaya guna dan berhasil guna;
4. Menciptakan budaya akademik yang kondusif bagi pemberdayaan semua potensi kemanusiaan secara optimal dan terintegrasi secara optimal berkesinambungan.

5. Mengembangkan sumber daya manusia yang profesional dan yang merasa bangga menjadi bagian dari Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama).

3. Tujuan

Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) memiliki tujuan:

1. Universitas mempunyai tujuan terwujudnya partisipasi dan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat;
2. Tercapainya keunggulan institusi yang berkarakter adaptif, kreatif, proaktif terhadap tuntutan perkembangan lingkungan yang strategis dengan senantiasa melestarikan nilai-nilai kebangsaan;
3. Terwujudnya *good university governance* yang akan memberdayakan dan mendayagunakan potensi sumber daya manusia dan kreativitas secara optimal, efektif dan efisien.
4. Terbangunnya iklim akademik yang kondusif bagi penyelenggaraan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang tepat guna;
5. Termilikinya sumber daya manusia yang kapabel dan professional berbasis kinerja Tridharma Perguruan Tinggi yang mempunyai *sense of belonging* dan belajar sepanjang hayat.

6. Nilai Dasar

Nilai dasar adalah nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi yang membantu terwujudnya visi misi. Misalnya etos kerja, kerjasama tim.

Bab 5: Strategi Mewujudkan Visi Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) 2048

A. Rencana Strategis

Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)

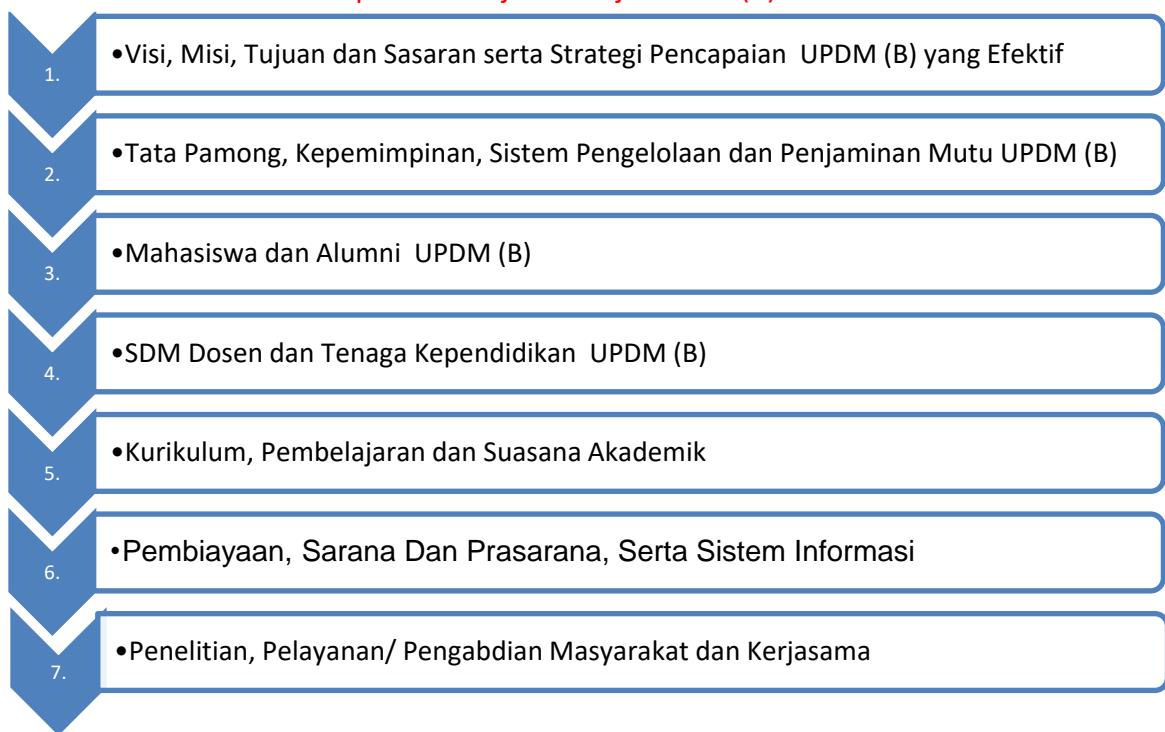
Dalam mewujudkan Visi Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) 2048, strategi perwujudannya melalui pentahapan seperti pada gambar 1.

Gambar 1. Tahapan Perkembangan UPDM (B) Menuju 2048



Setiap tahap perkembangan Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) ditinjau dari standar mutu yang ditetapkan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan dan BAN PT. Standar mutu yang dimaksud dapat dilihat pada gambar 2.

Gambar 2. Indikator Pencapaian Kinerja Menuju UPDM (B) 2048



B. Pilar Pengembangan

1. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran serta Strategi Pencapaian UPDM (B) yang Efektif

Indikator ini adalah acuan keunggulan mutu penyelenggaraan dan strategi UPDM (B) untuk meraih cita-cita di masa depan. Strategi dan upaya pewujudan visi, pelaksanaan/penyelenggaraan misi, dan pencapaian tujuannya, dipahami dan didukung dengan penuh komitmen serta melibatkan partisipasi seluruh pemangku kepentingannya. Seluruh rumusan yang ada mudah dipahami, dijabarkan secara logis, konsekuensi dan pengaturan langkah-langkahnya mengikuti alur fikir (logika) yang secara akademik wajar.

Strategi yang dirumuskan berdasarkan analisis kondisi yang komprehensif, menggunakan metode dan instrumen yang sahih dan andal, sehingga menghasilkan landasan langkah-langkah pelaksanaan dan kinerja yang urut-urutannya sistematis, saling berkontribusi dan berkesinambungan.

Kesuksesan di salah satu sub-sistem berkontribusi dan ditindaklanjuti oleh sub-sistem yang seharusnya menindaklanjuti. Strategi serta keberhasilan pelaksanaannya diukur dengan ukuran-ukuran yang mudah dipahami seluruh pemangku kepentingan, sehingga visi yang diajukan benar-benar visi, bukan mimpi dan kiasan (*platitude*).

Keberhasilan pelaksanaan misi menjadi cerminan pewujudan visi. Keberhasilan pencapaian tujuan dengan sasaran yang memenuhi syarat rumusan yang baik, menjadi cerminan keterlaksanaan misi dan strategi dengan baik. Dengan demikian, rumusan visi, misi, tujuan dan strategi merupakan satu kesatuan wujud cerminan integritas yang terintegrasi dari UPDM (B)

2. Tata Pamong, Kepemimpinan, Sistem Pengelolaan dan Penjaminan Mutu UPDM (B)

Indikator yang kedua ini adalah acuan keunggulan mutu tata pamong (*governance*), kepemimpinan, sistem pengelolaan, dan sistem penjaminan mutu UPDM (B) sebagai satu kesatuan yang terintegrasi yang menjadi kunci penting bagi keberhasilan institusi dalam mewujudkan visi, menyelenggarakan misi, dan mencapai tujuan yang dicita-citakan.

Tata pamong adalah sistem yang menjamin penyelenggaraan UPDM (B) dalam memenuhi prinsip-prinsip kredibilitas, transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, dan keadilan. Tata pamong dikembangkan berdasarkan nilai-nilai moral dan etika, serta norma-norma dan nilai akademik. Dalam hubungannya dengan lingkungan eksternal, tata pamong yang baik mampu menciptakan hubungan saling membutuhkan dan saling menguntungkan antara program studi sarjana dengan para pemangku kepentingan. Tata pamong dan kepemimpinan yang baik memerlukan dukungan sistem pengelolaan yang baik.

Sistem pengelolaan adalah suatu pendekatan sistematik untuk mengelola sumber daya, infrastruktur, proses, dan atau kegiatan serta orang.

Manajemen mutu adalah kegiatan untuk memenuhi kebutuhan dan permintaan pemangku kepentingan serta memenuhi persyaratan peraturan perundang-undangan serta upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi. Termasuk di dalamnya langkah-langkah yang harus diambil untuk meminimalkan akibat dari kelemahan mutu produk dan untuk meningkatkan mutu secara berkelanjutan.

Penjaminan mutu UPDM (B) adalah proses penetapan dan pemenuhan standar mutu pengelolaan program studi sarjana secara konsisten dan berkelanjutan, sehingga semua pemangku kepentingan memperoleh kepuasan. Sistem penjaminan mutu program studi sarjana pada umumnya merupakan cerminan sistem pengelolaan masukan, proses, keluaran, dampak, umpan, dan balikan untuk menjamin mutu penyelenggaraan akademik. Sistem penjaminan mutu harus mencerminkan pelaksanaan *continuous quality improvement* pada semua rangkaian sistem manajemen mutu (*quality management system*) dalam rangka memenuhi kepuasan pemangku kepentingan (*customer satisfaction*).

3. Mahasiswa dan Alumni UPDM (B)

Indikator ini merupakan acuan keunggulan mutu mahasiswa dan lulusan yang terkait erat dengan mutu calon mahasiswa. UPDM (B) ke depan harus memiliki sistem seleksi yang andal, akuntabel, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada seluruh pemangku kepentingan (*stakeholders*). UPDM (B) harus memiliki fokus dan komitmen yang tinggi terhadap mutu penyelenggaraan proses akademik (pendidikan, penelitian, dan pelayanan/pengabdian kepada masyarakat) dalam rangka memberikan kompetensi yang dibutuhkan mahasiswa untuk menjadi lulusan yang mampu bersaing. Standar ini juga mencakup bagaimana seharusnya UPDM (B) memperlakukan dan memberikan layanan prima kepada mahasiswa dan lulusannya. Termasuk di dalamnya segala urusan yang berkenaan dengan upaya program studi sarjana untuk memperoleh mahasiswa yang bermutu

tinggi melalui sistem dan program rekrutmen, seleksi, pemberian layanan akademik/fisik/sosial-pribadi, monitoring dan evaluasi keberhasilan mahasiswa (*outcome*) dalam menempuh pendidikan di program studi sarjana, penelaahan kebutuhan dan kepuasan mahasiswa serta pemangku kepentingan, sehingga mampu menghasilkan lulusan yang bermutu tinggi, dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pemangku kepentingan.

Mahasiswa adalah kelompok pemangku kepentingan internal yang harus mendapatkan manfaat, dan sekaligus sebagai pelaku proses pembentukan nilai tambah dalam penyelenggaraan kegiatan/program akademik yang bermutu tinggi di program studi sarjana. Mahasiswa merupakan pelajar yang membutuhkan pengembangan diri secara holistik yang mencakup unsur fisik, mental, dan kepribadian sebagai sumber daya manusia yang bermutu di masa depan. Oleh karena itu, selain layanan akademik, mahasiswa perlu mendapatkan layanan pengembangan minat dan bakat dalam bidang spiritual, seni budaya, olahraga, kepekaan sosial, pelestarian lingkungan hidup, serta bidang kreativitas lainnya. Mahasiswa perlu memiliki nilai-nilai profesionalisme, kemampuan adaptif, kreatif dan inovatif dalam mempersiapkan diri memasuki dunia profesi dan atau dunia kerja.

Lulusan adalah status yang dicapai mahasiswa setelah menyelesaikan proses pendidikan sesuai dengan persyaratan kelulusan yang ditetapkan oleh program studi sarjana. Sebagai salah satu keluaran langsung dari proses pendidikan yang dilakukan oleh program studi sarjana, lulusan yang bermutu memiliki ciri penguasaan kompetensi akademik termasuk *hard skills* dan *soft skills* sebagaimana dinyatakan dalam sasaran mutu serta dibuktikan dengan kinerja lulusan di masyarakat sesuai dengan profesi dan bidang ilmu.

UPDM (B) yang bermutu memiliki sistem pengelolaan lulusan yang baik sehingga mampu menjadikannya sebagai *human capital*/bagi lembaga.

4. SDM Dosen dan Tenaga Kependidikan UPDM (B)

Indikator ini merupakan acuan keunggulan mutu sumber daya manusia, serta bagaimana seharusnya program studi sarjana memperoleh dan mendayagunakan sumber daya manusia yang bermutu tinggi serta memberikan layanan prima kepada sumber daya manusianya untuk mewujudkan visi, melaksanakan dan menyelenggarakan misi, dan mencapai tujuan yang dicita-citakan. Sumber daya manusia program studi sarjana adalah dosen dan tenaga kependidikan yang mencakup pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga kependidikan lainnya yang bertanggung jawab atas pencapaian sasaran mutu keseluruhan program tridharma perguruan tinggi.

Dosen adalah komponen sumber daya utama yang merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas pokok dan fungsi mengakuisisi, mentransformasikan, mengembangkan, menyebarluaskan, dan menerapkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pelayanan/pengabdian kepada masyarakat. Dosen menentukan mutu penyelenggaraan akademik program studi sarjana.

UPDM (B) merencanakan dan melaksanakan program-program peningkatan mutu dosen yang selaras dengan kebutuhan, untuk mewujudkan visi, menyelenggarakan misi, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. UPDM (B) menjalin kerja sama dengan program studi sarjana dan lembaga mitra kerja sama lainnya untuk memperoleh dosen tidak tetap yang sangat dibutuhkan.

Institusi yang baik memiliki sistem pengelolaan mutu yang memadai untuk pembinaan dan peningkatan mutu tenaga kependidikan, baik bagi pustakawan, laboran, teknisi, staf administrasi, dan tenaga kependidikan lainnya. UPDM (B) yang baik memiliki tenaga kependidikan dengan jumlah, kualifikasi dan mutu kinerja yang sesuai dengan kebutuhan penyelenggaraan program-program yang ada di program studi yang bersangkutan.

5. Kurikulum, Pembelajaran dan Suasana Akademik

Komponen ini merupakan acuan keunggulan mutu sistem pembelajaran di program studi sarjana. Kurikulum adalah rancangan seluruh kegiatan pembelajaran mahasiswa sebagai rujukan program studi sarjana dalam merencanakan, melaksanakan, memonitor dan mengevaluasi seluruh kegiatannya untuk mencapai tujuan program studi sarjana. Kurikulum disusun berdasarkan kajian mendalam tentang hakekat keilmuan bidang studi dan kebutuhan pemangku kepentingan terhadap bidang ilmu dan penjaminan tercapainya kompetensi lulusan yang dicakup oleh suatu program studi sarjana dengan memperhatikan standar mutu, dan visi, misi program studi sarjana. Sesuai dengan kebutuhan masing-masing program studi sarjana, program studi sarjana menetapkan kurikulum dan pedoman yang mencakup struktur, tataurutan, kedalaman, keluasan, dan penyertaan komponen tertentu.

Pembelajaran (tatap muka atau jarak jauh) adalah pengalaman belajar yang diperoleh mahasiswa dari kegiatan belajar, seperti perkuliahan, praktikum atau praktek, magang, pelatihan, diskusi, lokakarya, seminar, dan tugas-tugas pembelajaran lainnya. Dalam pelaksanaan pembelajaran digunakan berbagai pendekatan, strategi, dan teknik, yang menantang agar dapat mengkondisikan mahasiswa berfikir kritis, bereksplorasi, berkreasi, dan bereksperimen dengan memanfaatkan berbagai sumber belajar. Pendekatan pembelajaran yang digunakan berpusat pada mahasiswa (*student-centered*) dengan kondisi pembelajaran yang mendorong mahasiswa untuk belajar mandiri dan kelompok.

Evaluasi hasil belajar adalah upaya untuk mengetahui sampai di mana mahasiswa mampu mencapai tujuan pembelajaran, dan menggunakan hasilnya dalam membantu mahasiswa memperoleh hasil yang optimal. Evaluasi mencakup semua ranah belajar dan dilakukan secara objektif, transparan, dan akuntabel dengan menggunakan instrumen yang sahih dan andal, serta menggunakan penilaian acuan patokan (*criterion-referenced*

evaluation). Evaluasi hasil belajar difungsikan dan didayagunakan untuk mengukur pencapaian akademik mahasiswa, kebutuhan akan remedial serta mengevaluasi yang memberikan masukan untuk perbaikan sistem pembelajaran.

Suasana akademik adalah kondisi yang dibangun untuk menumbuhkembangkan semangat dan interaksi akademik antara mahasiswa-dosen-tenaga kependidikan, pakar, dosen tamu, nara sumber, untuk meningkatkan mutu kegiatan akademik, di dalam maupun di luar kelas. Suasana akademik yang baik ditunjukkan dengan perilaku yang mengutamakan kebenaran ilmiah, profesionalisme, kebebasan akademik dan kebebasan mimbar akademik, serta penerapan etika akademik secara konsisten.

6. Pembiayaan, Sarana Dan Prasarana, Serta Sistem Informasi

Komponen ini merupakan acuan keunggulan mutu sumber daya pendukung penyelenggaraan proses akademik yang bermutu mencakup pengadaan dan pengelolaan dana, sarana dan prasarana, serta sistem informasi yang diperlukan untuk mewujudkan visi, melaksanakan/menyelenggarakan misi, dan untuk mencapai tujuan UPDM (B).

Pembiayaan adalah usaha penyediaan, pengelolaan serta peningkatan mutu anggaran yang memadai untuk mendukung penyelenggaraan program-program akademik yang bermutu. Sarana pendidikan adalah segala sesuatu yang dapat digunakan dalam penyelenggaraan proses akademik sebagai alat teknis dalam mencapai maksud, tujuan, dan sasaran pendidikan yang bersifat mobil (dapat dipindah-pindahkan), antara lain komputer, peralatan dan perlengkapan pembelajaran di dalam kelas, laboratorium, kantor, dan lingkungan akademik lainnya. Prasarana pendidikan adalah sumber daya penunjang dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi yang pada

umumnya bersifat tidak bergerak/tidak dapat dipindah-pindahkan, antara lain bangunan, lahan percobaan, dan fasilitas lainnya.

Pengelolaan sarana dan prasarana UPDM (B) meliputi perencanaan, pengadaan, penggunaan, pemeliharaan, pemutakhiran, inventarisasi, dan penghapusan aset yang dilakukan secara baik, sehingga efektif mendukung kegiatan penyelenggaraan akademik di program studi sarjana. Kepemilikan dan aksesibilitas sarana dan prasarana sangat penting untuk menjamin mutu penyelenggaraan akademik secara berkelanjutan.

Sistem pengelolaan informasi dan teknologi informasi (ICT) mencakup pengelolaan masukan, proses, dan keluaran informasi, dengan memanfaatkan teknologi informasi dan pengetahuan untuk mendukung penjaminan mutu penyelenggaraan akademik.

7. Penelitian, Pelayanan/ Pengabdian Masyarakat dan Kerjasama

Komponen ini adalah acuan keunggulan mutu penelitian, pelayanan pengabdian kepada masyarakat, dan kerjasama yang diselenggarakan untuk dan terkait dengan pengembangan mutu program studi sarjana.

Penelitian adalah salah satu tugas UPDM (B) yang memberikan kontribusi dan manfaat kepada proses pembelajaran, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta peningkatan mutu kehidupan masyarakat. UPDM (B) harus memiliki sistem perencanaan pengelolaan serta implementasi program-program penelitian yang menjadi unggulan. Sistem pengelolaan ini mencakup akses dan pengadaan sumber daya dan layanan penelitian bagi pemangku kepentingan, memiliki peta-jalan (*road-map*), melaksanakan penelitian serta mengelola dan meningkatkan mutu hasilnya dalam rangka mewujudkan visi, melaksanakan/ menyelenggarakan misi, dan mencapai tujuan yang dicita-citakan program studi sarjana.

UPDM (B) menciptakan iklim yang kondusif agar dosen dan mahasiswa secara kreatif dan inovatif menjalankan peran dan fungsinya sebagai pelaku utama penelitian yang bermutu dan terencana. Program studi sarjana memfasilitasi dan melaksanakan kegiatan diseminasi hasil-hasil penelitian dalam berbagai bentuk, antara lain penyelenggaraan forum/seminar ilmiah, presentasi ilmiah dalam forum nasional dan internasional, publikasi dalam jurnal nasional terakreditasi dan/atau internasional yang bereputasi.

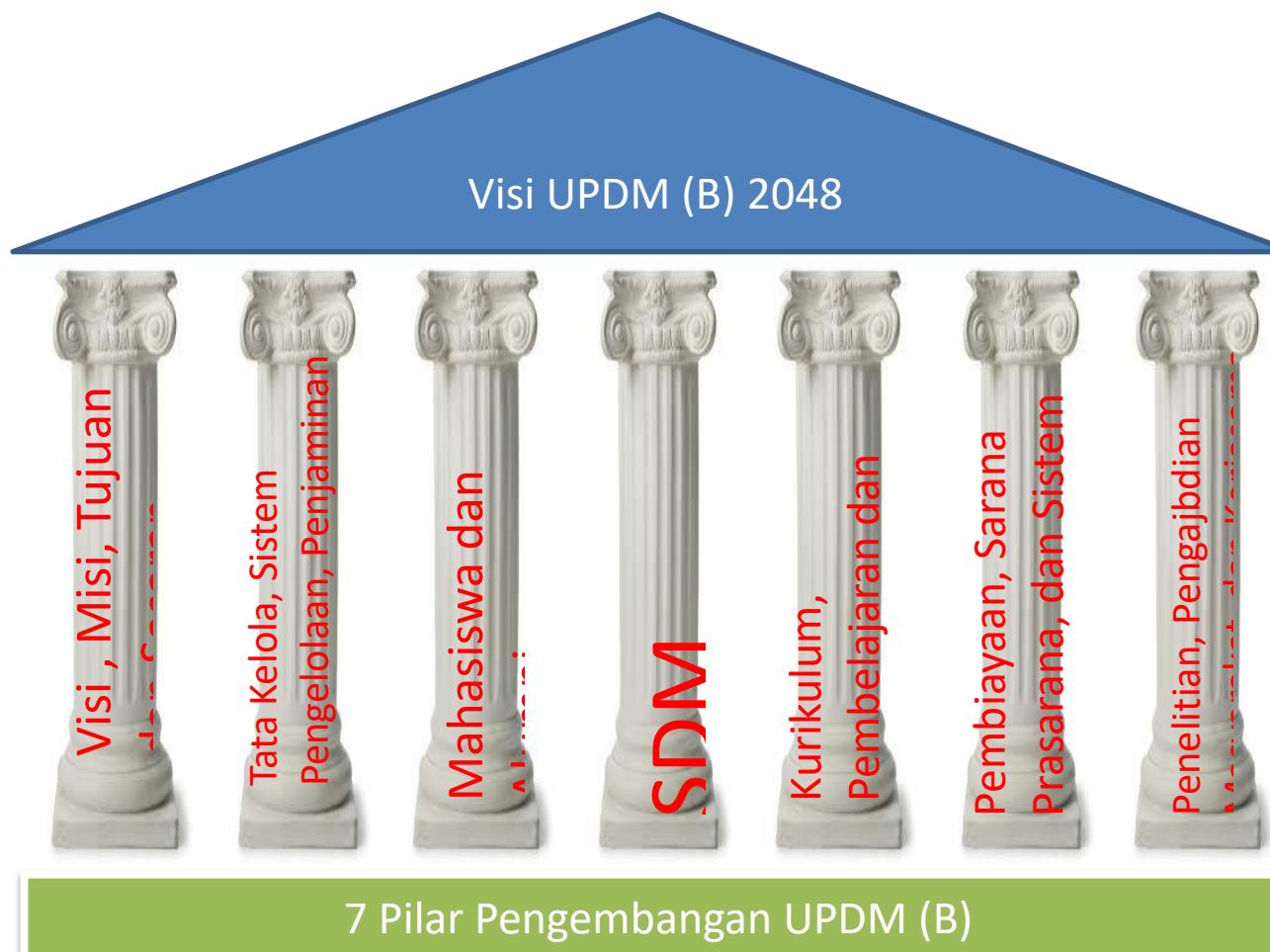
Pelayanan/pengabdian kepada masyarakat dilaksanakan sebagai perwujudan kontribusi kepakaran, kegiatan pemanfaatan hasil pendidikan, dan/atau penelitian dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni, dalam upaya memenuhi permintaan dan/atau memprakarsai peningkatan mutu kehidupan bangsa. Program studi sarjana yang baik memiliki sistem pengelolaan kerja sama dengan pemangku kepentingan eksternal dalam rangka penyelenggaraan dan peningkatan mutu secara berkelanjutan program-program akademik. Hasil kerja sama dikelola dengan baik untuk kepentingan akademik dan sebagai perwujudan akuntabilitas program studi sarjana sebagai lembaga nirlaba. Program studi sarjana yang baik mampu merancang dan mendayagunakan program-program kerja sama yang melibatkan partisipasi aktif program studi sarjana dan memanfaatkan dan meningkatkan kepakaran dan mutu sumber daya program studi sarjana.

Akuntabilitas pelaksanaan tridharma dan kerja sama UPDM (B) diwujudkan dalam bentuk keefektifan pemanfaatannya untuk memberikan kepuasan pemangku kepentingan terutama peserta didik.

Sebagai salah satu kekuatan bangsa, UPDM (B) perlu menetapkan arah pengembangan jangka panjang dengan memperhatikan *goa*/serta sasaran yang dicita-citakan pembangunan bangsa Indonesia untuk terwujudnya daya saing dan martabat bangsa. Demikian pula, sesuai dengan hakekat keberadaan

UPDM (B) sebagai bagian dari unsur kekuatan bangsa, dan dengan memperhatikan pula beban dan kendala sistem kepemerintahan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia dalam mendukung kemajuan pendidikan tinggi dewasa ini, bersama-sama unsur kekuatan bangsa yang lainnya. UPDM (B) perlu mengambil peran aktif tanpa menunggu kemampuan pemerintah dalam mendukung pelaksanaan fungsi dan tugas UPDM (B).

Untuk itu UPDM (B) ke depan harus mampu menetapkan dan kemudian mengembangkan perannya secara berkelanjutan untuk saling mengisi dan mendukung fungsi serta tugas berbagai unsur kekuatan bangsa yang lainnya. Tujuh indikator di atas menjadi tujuh pilar pengembangan UPDM (B) menuju visi 2048.



Bab 6: Kondisi Obyektif UPDM

(B) Menuju Visi 2048

1. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran UPDM (B)

Visi

Visi Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) adalah “Mewujudkan komunitas pendidikan tinggi yang unggul, profesional, dan berintegritas dalam membangun masyarakat Indonesia yang maju, demokratis, dan sejahtera berdasarkan Pancasila”.

Misi

Visi Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) dielaborasi dalam bentuk misi sebagai berikut:

1. Mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni yang dapat meningkatkan kualitas hidup manusia;
2. Mengembangkan komunitas UPDM (B) untuk menjadi kader bangsa yang unggul, berwatak, kritis, dan mempunyai semangat belajar seumur hidup;
3. Mengembangkan berbagai bentuk penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dibidang ilmu, teknologi, dan seni yang berdaya guna dan berhasil guna;
4. Menciptakan budaya akademik yang kondusif bagi pemberdayaan semua potensi kemanusiaan secara optimal dan terintegrasi secara optimal berkesinambungan.

5. Mengembangkan sumber daya manusia yang profesional dan yang merasa bangga menjadi bagian dari UPDM (B).

4. Tujuan

Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) memiliki tujuan:

1. Universitas mempunyai tujuan terwujudnya partisipasi dan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni yang dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat;
2. Tercapainya keunggulan institusi yang berkarakter adaptif, kreatif, proaktif terhadap tuntutan perkembangan lingkungan yang strategis dengan senantiasa melestarikan nilai-nilai kebangsaan;
3. Terwujudnya *good university governance* yang akan memberdayakan dan mendayagunakan potensi sumber daya manusia dan kreativitas secara optimal, efektif dan efisien.
4. Terbangunnya iklim akademik yang kondusif bagi penyelenggaraan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang tepat guna;
5. Termilikinya sumber daya manusia yang kapabel dan professional berbasis kinerja Tridharma Perguruan Tinggi yang mempunyai *sense of belonging* dan belajar sepanjang hayat.

2. Tata Pamong, Kepemimpinan, Sistem Pengelolaan dan Penjaminan Mutu

2.1. Tata Pamong

I Kredibilitas

Kredibilitas sistem tata pamong di Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) ditunjukkan dengan adanya lembaga pamong, perangkat pendukung, prosedur

dan pelaksanaan sistem tata pamong yang berdasar pada aturan yang jelas sebagaimana dijelaskan di bawah ini

Lembaga Tata Pamong

Tata Pamong, disusun berdasarkan PP 60 tahun 1999 jo PP 17 tahun 2010 dan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS), serta Statuta UPDM (B) tahun 2023, dengan mempertimbangkan setiap kebutuhan tenaga sesuai dengan analisis pekerjaan atau jabatan pada saat itu. Selain itu juga dengan memperhatikan visi dan misi universitas, maka lembaga dalam sistem tata pamong Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) adalah sebagai berikut :

- a. Dewan Penyantun terdiri atas tokoh-tokoh masyarakat (formal maupun non formal) yang mempunyai tugas membantu Pimpinan Universitas dalam memecahkan permasalahan di lingkungan Universitas;
- b. Senat Universitas adalah badan normatif dan perwakilan tertinggi di lingkungan Universitas;
- c. Rektor adalah pimpinan tertinggi ditingkat universitas yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Yayasan;
- d. Pelaksana Akademik :
 - 1) Fakultas;
Fakultas adalah unsur pelaksana akademik yang mengkoordinasikan, melaksanakan pendidikan akademik, profesi dan vokasi dalam satu atau beberapa cabang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni yang mencakup

program pendidikan Sarjana, Profesi Diploma, dan/atau program pendidikan berkelanjutan.

2) Program Pascasarjana;

Program Pascasarjana disingkat PPs adalah unsur pelaksana akademik yang mengkoordinasikan dan menyelenggarakan pendidikan akademik serta profesional.

e. Pelaksana Administrasi Universitas;

Biro, bagian, dan perangkat bawahannya adalah unsur pelaksana dan pelayanan administrasi Universitas yang merupakan jabatan karir di Universitas yang terdiri dari :

- 1) Biro Administrasi Akademik;
- 2) Biro Kemahasiswaan dan Alumni;
- 3) Biro Keuangan dan Umum;
- 4) Biro SDM dan Administrasi;
- 5) Biro Humas dan Publikasi;
- 6) Biro Kerjasama dan Pengembangan.

Perangkat Pendukung :

Dalam menjalankan fungsinya, lembaga Tata Pamong tersebut didukung perangkat pendukung yang terdiri dari :

- 1) Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat;
- 2) Perpustakaan;
- 3) Laboratorium;

- 4) Studio;
- 5) Rumah Sakit Gigi dan Mulut;
- 6) Pendidikan berkelanjutan ilmu kedokteran gigi;
- 7) Pusat komputer;
- 8) Pusat kajian.

(Dokumen mengenai Tupoksi dari masing-masing Unit Tata Pamong tersedia).

Kebijakan dan Peraturan yang dijadikan pedoman oleh Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) dalam penyelenggaraan perguruan tinggi

Landasan dan pedoman penyelenggaraan aktivitas universitas bersumber pada: (1) UUD 1945 Amandemen ke-IV, (2) Undang-undang tentang Sisdiknas, (3) Undang-undang tentang Guru dan Dosen, (4) Perundang-undangan mengenai Pegawai Negeri Sipil, (5) Surat Keputusan Mendiknas, (6) Statuta Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama), (7) Surat Keputusan Rektor, (8) Surat Keputusan Dekan/Direktur PPS dan (9) Kebiasaan-kebiasaan akademik yang berlaku tetapi tidak tertulis. Landasan dan pedoman penyelenggara tersebut dijadikan sebagai acuan dalam merumuskan Sistem Tata Pamong di Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama). (**data pendukung terlampir**).

Prosedur penetapan

Prosedur penetapan lembaga sistem tata pamong (pengangkatan/penggantian) dan penetapan perangkat pendukung (aturan/kebijakan) diatur berdasarkan undang-undang dan aturan yang

dijadikan pedoman Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) dalam penyelenggaran pendidikan. **Data aturan mengenai prosedur penetapan lembaga dan perangkat pendukung tersedia.**

II Transparansi

Untuk terwujudnya sistem tata pamong yang transparan UPDM (B) memberlakukan transparansi manajemen dan penyelenggaraan pelayanan publik, prosedur pelayanan, persyaratan teknis dan administratif layanan, rincian biaya layanan, waktu penyelesaian layanan, pejabat yang berwenang dan bertanggung jawab, lokasi pelayanan, janji pelayanan, standar pelayanan publik, informasi pelayanan semua diberikan kepada unit-unit terkait.

Agar transparansi informasi tercapai, beberapa indikator dapat dijadikan acuan agar terpenuhi:

- a. Menetapkan dan memberikan informasi perihal biaya yang dibayar berkaitan dengan pelayanan;
- b. Menyampaikan tata cara untuk memudahkan akses informasi;
- c. Pelayanan petugas dan pertanggungjawaban tiap jenis layanan;
- d. Menyediakan suatu mekanisme pelayanan jika ada biaya dan layanan yang tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan;
- e. Meningkatkan sebaran informasi melalui berbagai media dan kepada seluruh unit kerja terkait dengan hasil;
- f. Partisipasi (peran serta) dari seluruh *stakeholders* sejak awal kegiatan, proses dan hasil.

Sebagai pendorong dalam upaya menunjukkan transparansi, Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) melaksanakan langkah-langkah pengelolaan informasi sebagai berikut:

- Pengelolaan Teknologi Informasi dan Komunikasi

Upaya transparansi UPDM (B) didukung dengan infrastruktur teknologi informasi dan komunikasi yang secara mantap mendukung setiap kegiatan pendidikan dan manajemen.

Di bawah Lembaga BAPSI, beberapa inisiatif telah dilaksanakan dan telah membantu UPDM (B) dalam menjalankan perannya sebagai *centre of excellence*, antara lain:

a. Peningkatan lalu lintas dan *bandwidth* internet yang mengakomodasi kebutuhan para pengguna dalam bertukar dan memperoleh informasi. UPDM (B) memiliki kapasitas *bandwidth* sebesar 7Mbps, kalkulasi per user sekitar 1,2kbps.

b. Peningkatan kualitas keamanan :

1. Jaringan : melakukan pemisahan jaringan Public dan Private serta penggunaan VPN (Virtual Private Network) pada 3 (tiga) kampus berbeda lokasi.
2. OS Server Aplikasi : secara rutin melakukan update patch.
3. Proxy : Manajemen akses baik dari sisi konten dan identifikasi pengguna

4. Router : secara rutin melakukan update patch dan 3-4 tahun melakukan penggantian secara fisik apabila teknologi keamanan dan fitur-fiturnya sudah tertinggal.
- c. Terus menerus melakukan pengembangan Aplikasi Baru maupun update terhadap yang sudah Aplikasi Yang Berjalan.
- d. Menjawab berbagai kebutuhan yang dibutuhkan yang berkaitan dengan Teknologi dan Sistem Informasi.
- e. Melayani dan memberikan solusi berbagai permasalahan yang dilaporkan baik fasilitas sarana prasana, perangkat keras dan perangkat lunak.

Sejalan dengan perkembangan informasi teknologi maka sejak awal tahun 2012. perpustakaan UPDM (B) dikembangkan menjadi Pusat Sumberdaya Informasi Ilmiah dan Perpustakaan (*Centre of information scientific resources and Library* – disingkat CISRAL). Perubahan ini dilakukan dalam rangka pengembangan dan peningkatan mutu layanan prima serta merubah paradigma perpustakaan dari tradisional menjadi perpustakaan modern. Perubahan ini bukan hanya nama belaka tetapi diikuti pula dengan tersedianya bentuk layanan yang memudahkan pengguna untuk mencari koleksi buku baik fisik maupun elektronik jurnal. Layanan ini bisa diakses di website CISRAL dengan alamat : <http://library.moestopo.ac.id>, selain itu mahasiswa juga dapat mengakses seperti EBSCO, Garuda (Diknas).

Sistem transparansi dalam bidang keuangan seperti pengadaan dan pembelian barang dan jasa di UPDM (B) dicatat dalam aplikasi sarana dan prasarana serta aplikasi keuangan SITU.

III. Akuntabilitas

Universitas Prof DR. Moestopo (Beragama) memiliki tata pamong yang akuntabel, akuntabilitas disini meliputi kebijakan, prosedur, media pertanggungjawaban, dan periodisasi pertanggungjawaban program, kegiatan dan keuangan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu perwujudan akuntabilitas tersebut adalah setiap semester (Ganjil dan Genap) Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) menyampaikan laporan pertanggungjawaban/pertanggunggugatan seluruh aktivitas akademik dalam bentuk pelaporan Semester ke LLDikti yang kemudian diteruskan kepada DIKTI yang dikenal sebagai PDPT (Pangkalan Data Perguruan Tinggi). Setiap Pimpinan secara berjenjang melaporkan kepada Pimpinan tertinggi secara rutin membuat pelaporan sebagai bentuk pertanggungjawaban administratif. Prinsip yang diterapkan dalam kegiatan administratif meliputi: a) perencanaan (*planning*), b) pelaksanaan (*actuating*), c) pengukuran (*measurement*), d) pelaporan (*reporting*) dan e) pemantauan (*controlling*). Lima prinsip pokok manajemen tersebut selalu dilakukan sebagai sebuah proses yang berbentuk siklus dengan bertumpu pada prinsip-prinsip *check and balance* yang bermuara pada akuntabilitas, baik personal maupun kelembagaan. Berikut penjelasan detail mengenai bagaimana pelaksanaan akuntabilitas di UPDM (B).

Akuntabilitas Program

a. Akuntabilitas Perencanaan Program

Perencanaan dan penyusunan program mengacu ke Rencana Strategis (Renstra) UPDM (B) untuk lima tahun. Di bidang akademik, perencanaan program dilakukan melalui rapat pimpinan, Rektor beserta senat dan rapat kerja universitas yang bertujuan membahas dan menetapkan Garis Besar Akademik yang selanjutnya disampaikan ke fakultas/PPS dan program studi untuk dijabarkan dan dikembangkan menjadi bahan ajar dan Rancangan Pembelajaran Semester (RPS) yang akan disampaikan kepada mahasiswa. Sedangkan perencanaan di bidang non akademik, UPDM (B) menetapkan bahwa setiap usulan kegiatan berprogram yang berasal dari masing-masing unit di universitas di sampaikan kepada Biro Keuangan dan Umum yang selanjutnya akan dibahas oleh Wakil Rektor Bidang Keuangan dan SDM, Sistem Informasi dan Keuangan diajukan kepada Rektor untuk disetujui dan dilaksanakan, program dan kegiatan disusun berdasarkan kebutuhan dan aspirasi dari masing-masing unit kerja di lingkungan universitas. Selanjutnya program dari masing-masing unit kerja tersebut ditampung dan diseleksi sesuai dengan strategi pengembangan universitas.

b. Akuntabilitas Pelaksanaan Program

Setiap program yang telah disusun, kemudian ditetapkan penanggungjawab program oleh pimpinan dan ditentukan batas waktu pencapaian program. Program-program tersebut kemudian dijabarkan lebih lanjut menjadi kegiatan

yang akan dilaksanakan setiap tahunnya dalam bentuk program tahunan. Untuk mengukur tingkat keberhasilan program dibuat parameter/ indikator kinerja setiap program. Dari indikator kinerja setiap program kemudian dikembangkan kegiatan beserta indikator berupa target *output*nya. Selanjutnya program dituangkan dalam rencana kerja tahunan. Pengukuran pencapaian program berdasarkan persentase realisasi capaian dibandingkan dengan target oleh unit masing-masing.

c. Monitoring dan evaluasi program

Monitoring dan evaluasi program dilakukan secara berkala untuk mengetahui pelaksanaan program yang telah ditetapkan. Monitoring dan evaluasi yang dilaksanakan secara berkala ini dimaksudkan bila ada perbedaan pelaksanaan dibandingkan dengan perencanaan program dapat segera diketahui dan diarahkan untuk ketercapaian program itu sendiri.

Akuntabilitas Kegiatan

Sebagai wujud implementasi dari program yang telah ditetapkan, program-program Universitas yang telah disusun, selanjutnya dijabarkan lebih lanjut menjadi kegiatan yang akan dilaksanakan setiap tahunnya. Mekanisme/ prosedur kegiatan di UPDM (B) dijabarkan sebagai berikut:

a. Perencanaan Kegiatan.

Perencanaan dan penyusunan kegiatan mengacu ke program-program yang telah ditetapkan oleh Rektor setelah melalui Rapat Universitas. Kegiatan perencanaan dilakukan oleh unit kerja pengambil kebijakan, yakni Biro, Fakultas, Program Pascasarjana dan Lembaga. Kegiatan perencanaan per program tersebut harus tercantum dalam dokumen rencana kerja dan anggaran UPDM (B). Penyusunan dokumen ini dikoordinasikan oleh Wakil Rektor Bidang Keuangan dan SDM, Sistem Informasi dan Keuangan yang didukung oleh Biro Keuangan. Dalam dokumen tersebut ditetapkan waktu, pelaksana dan penanggungjawab yang telah ditetapkan. Selanjutnya tiap awal tahun, setiap unit kerja telah mendapatkan kepastian tentang besaran anggaran yang harus dikelola berikut kegiatan-kegiatan definitif yang harus dilaksanakan. Kegiatan-kegiatan definitif per program tersebut dituangkan dalam dokumen pelaksanaan anggaran dalam mata anggaran, untuk kemudian dilaksanakan oleh masing-masing unit kerja berdasarkan skala prioritas kegiatan selama satu tahun ke depan.

b. Pelaksanaan Kegiatan.

Dalam melaksanakan kegiatan, setiap unit kerja di lingkungan Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang bersifat terbuka. Setiap unit kerja dipimpin oleh seorang pimpinan yang bertanggungjawab pada pimpinan universitas (Rektor/ Wakil Rektor, Kapuslit, Ketua LPM, SPI, Pengawas, Dekan, Ketua, Direktur) selaku pejabat yang

menetapkan pelaksana dan penanggungjawab kegiatan. Dalam pelaksanaan tugas sehari hari, setiap personel unit kerja bekerja sesuai dengan uraian tugas yang telah ditetapkan. Untuk pekerjaan yang bersifat insidental, dibentuk panitia ad hoc yang ditetapkan melalui Surat Keputusan/ Surat Tugas Rektor/ Dekan/Direktur PPS/ Ketua Unit yang membawahi pekerjaan tersebut.

c. Pengukuran Kegiatan.

Pengukuran kegiatan berdasarkan persentase realisasi capaian dibandingkan dengan target oleh unit masing-masing, *out put, out comenya*.

d. Monitoring dan Evaluasi Kegiatan.

Secara umum, monitoring dan evaluasi terhadap kinerja sivitas akademika dilakukan oleh pimpinan universitas melalui mekanisme rapat pimpinan (Rapim) baik tingkat universitas maupun tingkat unit kerja. Dalam rapat ini, pimpinan universitas dapat mendengarkan, membaca, dan mengikuti perkembangan kinerja masing-masing unit kerja di universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) berdasarkan laporan Tim Monev divisi Audit Internal.

Rektor, Wakil Rektor, Dekan, Direktur Program Pascasarjana, LPM, SPI, Pengawas, Kepala Biro dan Ketua Lembaga menjalankan berbagai pertemuan untuk mengevaluasi berbagai agenda kerja, unit kerja serta kesesuaianya dengan rencana strategis Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragam) dan Garis Kebijakan Pimpinan. Melalui Rapim tersebut dapat diketahui laporan kemajuan dan kinerja tiap-tiap unit kerja di Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) secara terbuka. Dengan cara seperti ini antar pimpinan bisa saling memberi

atau menerima masukan dari kedua belah pihak. Bahkan Rektor juga dimungkinkan menerima koreksi dan evaluasi dari pimpinan unit kerja lain atas agenda atau program kerja universitas yang telah dicanangkan.

Akuntabilitas Keuangan

a. Perencanaan Penganggaran.

Prosedur Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RAPB) Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) dilakukan sebagai berikut:

1. Fakultas/PPs (Dekan/Direktur) menyusun RKAf tahunan bersama para Tim Universitas, Yayasan, Wadek/Sekretaris untuk kemudian disampaikan kepada Warek II;
2. Rektorat (Para Warek) bersama menyusun program kerja dan anggaran untuk kemudian disampaikan bersama RKA fakultas/PPs kepada Warek II;
3. Kabiro Keuangan dan Umum selanjutnya menganalisa dan memeriksa lebih lanjut dan setelah itu menyampaikan kepada Warek II;
4. Warek II melakukan pemeriksaan dan pengecekan lebih lanjut kemudian menyampaikan kepada Rektor;
5. Rektor selanjutnya bersama pimpinan rektorat, fakultas/PPs, dan unit lain melakukan pembahasan ditingkat universitas;
6. RKA fakultas/PPs, rektorat yang harus diperbaiki disampaikan kembali kepada pimpinan universitas, fakultas/PPs dan unit lain;

7. Setelah dilakukan perbaikan RKA fakultas/PPs, rektorat dan unit lain disampaikan kembali ke Rektor;
8. Rektor bersama para Warek dan Dekan/Direktur mengadakan rapat senat untuk melakukan pertimbangan, setelah itu RKA yang direvisi disampaikan kepada Yayasan dibahas dalam TIM;
9. Yayasan selanjutnya melakukan persetujuan RKA, mensyahkan dalam RAPIM dan menyampaikan kepada fakultas/PPs dan Rektorat.

b. Pelaksanaan Keuangan.

Prosedur pencairan dana anggaran bagi Fakultas, PPs, Lembaga, Biro & Unit sejajar UPDM (B).

1. Dekan/Direktur Fakultas, PPs, Biro dan Unit sejajar membuat surat permohonan pencairan dana kepada Rektor disampaikan melalui Kabiro Keuangan dan Umum.
2. Kabiro Keuangan dan Umum memeriksa dan menganalisa dokumen dan kemudian membuat surat pencairan dana yang selanjutnya disampaikan kepada Warek II.
3. Surat usulan pencairan dana selanjutnya dicek lebih lanjut oleh Warek II dan berikan paraf dan selanjutnya disampaikan kepada Rektor.
4. Surat pengantar usulan permohonan pencairan dana dan cek selanjutnya diperiksa oleh Rektor dan ditandatangani kemudian disampaikan kepada Yayasan.

5. Selanjutnya surat usulan pencairan dana dan cek diperiksa oleh yayasan untuk mendapat persetujuan dan ditandatangani Ketua lalu disampaikan kembali kepada Rektor dengan tembusan kepada Warek II.
6. Warek II kemudian menyampaikan kepada Kabiro Keuangan dan Umum melalui bendahara untuk diproses dan disampaikan kepada Fakultas/PPs.

c. Monitoring dan Evaluasi Keuangan

Pengelolaan keuangan di Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) menggunakan prinsip akuntabilitas dan transparansi. Untuk itu, monitoring dan evaluasi terhadap pengelolaan keuangan dilakukan secara periodik, baik oleh pihak internal (Satuan Pengawasan) maupun oleh pihak eksternal. Dengan demikian, diharapkan terdapat jaminan yang sangat memadai bahwa pengelolaan keuangan benar-benar telah diselenggarakan secara akuntabel dan transparan untuk kepentingan penyelenggaraan pendidikan dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Laporan keuangan UPDM (B) sebelum disampaikan ke Rektor Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) dan Badan Pengurus Yayasan UPDM terlebih dahulu direvisi oleh Satuan Pengawas (SP) dan diaudit oleh auditor independen sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

IV Bertanggung jawab

Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) telah menyusun alur hirarki pengambilan keputusan dan perencanaan secara terurut dari mulai tingkat terendah

sampai tingkat tertinggi. Pada tiap-tiap fakultas/PPS prosedur pengambilan keputusan termasuk perencanaan melibatkan semua unsur civitas akademika. Untuk hal-hal yang mengenai kebijakan umum ditetapkan melalui rapat senat fakultas. Adapun untuk hal-hal mengenai kebijakan khusus, operasional, dan teknis diputuskan Dekan/Direktur PPS atau Wakil Dekan/Sekdir dengan berpedoman pada tugas pokok dan fungsi, SOP, peraturan perundang-undangan, SK Rektor, SK Dekan, atau Statuta Universitas Prof. DR. Mestopo (Beragama). Untuk hal-hal yang menyangkut akademik pengambilan keputusan dilandasi atau dengan memperhatikan hasil rapat bagian atau rapat jurusan/program studi.

Prosedur Pengambilan Keputusan untuk kebijakan yang bersifat politis/strategis (misalnya: Penentuan Kurikulum, Praktikum, Pemilihan Rektor/Dekan/Dir. PPS/Ketua Program Studi, peningkatan kualitas professional dalam melayani mahasiswa) dilakukan melalui beberapa tahapan sebagaimana tertera dalam Pedoman Pengambilan Keputusan Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama).

Secara internal setiap kelembagaan Tata Pamong di lingkungan Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) telah memiliki sistem, pedoman dan kelembagaan untuk melakukan monitoring dan evaluasi kinerja. Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) juga memiliki unit-unit kerja non struktural seperti Monitoring dan Evaluasi Internal (MONEVIN), Lembaga Pengembangan Pembelajaran dan Penjaminan Mutu (*Quality Assurance*) dan Satuan Pengawasan (SP) yang melakukan fungsi sistem monitoring dan evaluasi di setiap lembaga Tata Pamong di lingkungan Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama).

Perbaikan Mutu secara kontinyu (*Continuous Quality Improvements-CQI*) menjadi concern utama perbaikan mutu yang diarahkan untuk menghasilkan *outputs* dan *outcomes* bermutu tinggi sebagai bagian integral akuntabilitas publik perguruan tinggi. Penjaminan Mutu muncul dari dalam (*internally driven*), dilembagakan di dalam setiap SOPnya, dan dapat melibatkan pihak eksternal.

Dalam berbagai skema program SPBK, semua monitoring dilakukan berbasis hasil & dampak (*results-based/results oriented outcome-based*) sebagai indikator kinerja utama. Didukung oleh *output* yang diarahkan kepada *outcomes*. Dalam hal ini yang dievaluasi adalah kinerja dari universitas, konsep yang dikedepankan *Perguruan Tinggi di Indonesia*: Sejak 1997: Implementasi “ PARADIGMA BARU PENDIDIKAN TINGGI” (*The New Paradigm of Higher Education*), yaitu :

- a. *Quality : Leadership, Relevance, Academic Atmosphere, Internal Management & Organization, Sustainability, Efficiency & Productivity, Access & Equity*
- b. *AUTONOMY : Centralization vs Decentralization*
- c. *ACCOUNTABILITY : Answerability, Responsibility, Liability*
- d. *EVALUATION : Tuntutan & Prasyarat “ Continuous Quality Improvement”*
- e. *ACCREDITATION : Authorization, Endorsement, Recognition, Approval, Certification.*

Sistem Monitoring dan Evaluasi Internal pada dasarnya menggunakan keseimbangan 3 (tiga) pendekatan yaitu :

- a. Indikator Kinerja

- 1) Sumber: Dokumen (diekstrak untuk mendapatkan indikator kinerja *inputs, process, outputs, outcomes, benefit dan impact*).
 - 2) Arah kegiatan monev internal: mendapatkan dan menganalisa kemajuan, rencana kerja dan data pencapaian kemajuan, halangan/hambatan, jika ada kesalahan harus ditemukan tindakan koreksinya.
- b. Pada masa kegiatan Validasi: Pengecekan apakah laporan kemajuan telah dibuat melalui kunjungan lapang, cek titik (kendali) kritis (*spot checks*), *clients survey*, asesmen dari luar.
- c. Partisipasi: memperoleh *feedback* tentang kemajuan kegiatan dari para stakeholders, kelompok *outcomes & beneficiaries* sebagai bahan pengambilan keputusan pimpinan, dan agar atasan *well informed (superior well informed)*.

Pejabat yang melakukan evaluasi antara lain :

- a. Unit Fungsional/kerja/Kantor/Sub-direktorat/Biro/Bagian dari organisasi : yang diberi tugas pokok, fungsi, tanggung jawab, wewenang dan hak untuk melakukan monev secara “legal” penting sebab ia harus diberi akses ke *first hand operators*/pusat informasi.
- b. Personil : orang yang diberi/menduduki jabatan/posisi fungsional, baik “ Orang dalam” (*Insider*) maupun “ Orang luar” (*Outsider*) untuk melakukan monev, sudah dilatih/memiliki pelatihan dengan kompetensi yang memadai, dan diberi perlengkapan, sarana dan prasarana untuk melakukan monev secara legal, serta jaminan kelancaran tugas (penandatanganan persyaratan kerahasiaan, kode etik/perilaku).

Perlengkapan: Panduan (*guidelines*), Prosedur Operasi Baku, Peraturan dan aturan, Daftar Pertanyaan, Formulir Pertanyaan (*check list*), Surat penugasan, Rencana kerja, Laporan kemajuan dan lain-lain.

V Adil

Setiap civitas akademika berhak mendapat penghargaan bila berprestasi dan membawa nama baik jurusan/program studi/fakultas/universitas. Dalam hal pemberian penghargaan akan dilibatkan pihak yang berwenang memberi penghargaan dan proses pemberian penghargaan. Penghargaan diberikan kepada civitas akademika atas prestasi kerja, hasil kerja (kinerja), dan usaha yang membawa harum nama almamater, atau pengalaman kerja yang ditempuh tanpa cacat/cela selama 10, 20, 30 tahun atau lebih. Penghargaan dapat berupa kata-kata (lisan), pemberian sertifikat, piagam, dan/atau berbentuk barang.

Sanksi diberikan kepada civitas academica atas dasar pelanggaran terhadap etika akademik dan tata laku penyelenggaraan Tridharma Perguruan Tinggi, yang dapat membawa dampak negatif terhadap kinerja dan dapat membawa gambaran (*image*) buruk tentang Jurusan/Program Studi pada khususnya dan Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) pada umumnya di mata masyarakat luas.

Dengan pendekatan tersebut di atas, Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) tumbuh suatu suasana universitas yang menjamin kebebasan akademik, komunikasi, koordinasi dan interaksi yang efektif antar pihak yang bertanggungjawab dalam pelaksanaan program dan kegiatan universitas sesuai

dengan prinsip-prinsip pengelolaan universitas yang sehat, yakni transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, keterbukaan, dan keadilan.

2.2. Kepemimpinan

Dalam menjalankan pengelolaan setiap unit kerja, pola kepemimpinan yang dijalankan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Operasional

Pola kepemimpinan operasional yang dikembangkan di Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) bersifat demokratis dan *berdasarkan kemitraan*. Rektor, Wakil Rektor, Dekan, Direktur Pascasarjana, Sekdir, Ketua Program Studi, dan Kepala Tata Usaha menjabarkan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) ke dalam berbagai kegiatan:

1. Merencanakan dan melakukan program kegiatan dengan perkembangan/konteks sosial yang berlangsung dalam kehidupan masyarakat dalam mewujudkan tridharma perguruan tinggi.
2. Merencanakan dan melaksanakan program dan kegiatan yang diharapkan dapat mengakselerasi percepatan penyelesaian perkuliahan mahasiswa, pengembangan keilmuan SDM, perbaikan mutu baik kualitas dan kuantitas sarana dan prasarana penunjang, peningkatan kesejahteraan civitas akademik Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama).
3. Merencanakan dan melakukan upaya pengembangan kerjasama dengan perguruan tinggi dan para pemangku kepentingan lain.

4. Merencanakan, melaksanakan dan memantau kegiatan PBM yang lebih terkontrol.
5. memberikan kemudahan/memfasilitasi mahasiswa dengan pengetahuan teknis tentang cara mengakses berbagai literatur, khususnya secara elektronik melalui berbagai situs di *web-site*.
6. Setiap hari Senin (mulai jam 08.00 WIB), pimpinan rutin melakukan kegiatan rapat dan atau kunjungan ke unit-unit untuk kegiatan mengontrol atau mengevaluasi pekerjaan yang sudah dilakukan maupun yang belum dilakukan.
7. Semua kegiatan yang dilakukan oleh lembaga-lembaga yang ada dilingkungan UPDM (B) selalu dipantau oleh Rektor dan para wakilnya melalui media telepon, HP, WA, SMS atau secara langsung, juga setelah selesai melakukan kegiatan diwajibkan untuk membuat laporan kegiatan kinerja yang berfungsi sebagai evaluasi, dari laporan tersebut pimpinan akan mengetahui keberhasilan maupun kendala apa yang dialami sehingga akan dibantu solusinya.

Upaya-upaya seperti yang disebutkan di atas, diharapkan akan berkontribusi terhadap pencapaian visi dan misi universitas sesuai dengan waktu yang direncanakan.

2. Kepemimpinan Organisasi

Struktur organisasi dan Tata Kerja Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) terdiri dari Rektor, Wakil Rektor, Dekan, Direktur Pascasarjana, Sekdir, Kepala

Biro, Wakil Dekan, Ketua Program Studi, dan Kepala Tata Usaha, dengan dukungan penuh tenaga pendidik/dosen serta tenaga kependidikan bidang akademik, umum dan lainnya. Model kepemimpinan seperti ini merupakan *model manajemen kolektif-kolegial* yang menekankan penciptaan kondisi kerja yang nyaman dengan hasil optimal. Diskusi - diskusi baik dengan tenaga pendidik, mahasiswa maupun tenaga kependidikan lebih ditujukan pada tercapainya saling bertukar informasi dan upaya menggali ide-ide atau gagasan dan pemikiran-pemikiran baru bagi kepentingan kemajuan institusi.

Pola kepemimpinan yang diterapkan Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) diharapkan mampu memahami struktur organisasi dan tata kerja universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama). Dengan adanya pemahaman ini implementasi pembagian tugas, pendeklegasian wewenang, koordinasi, interaksi serta inovasi dapat dilaksanakan dengan baik dan benar. Di samping itu, juga harus mampu meningkatkan efektivitas struktur organisasi dalam menunjang kegiatan program guna mewujudkan visi, misi, sasaran dan tujuan yang ditetapkan.

Pola kepemimpinan organisasi yang dilaksanakan pada dasarnya bersifat demokratis, adil, dan mampu memotivasi bawahan atau kolega agar berprestasi serta berkinerja tinggi. Pola kepemimpinan yang diterapkan memperhatikan: lingkungan komunitas Perguruan Tinggi yang cenderung “egaliter”, tingkat kematangan (*maturity*) dalam berpikir dan bertindak yang relatif baik, dan model/pendekatan yang partisipatif. Kepemimpinan di Universitas Prof. DR.

Moestopo (Beragama), senantiasa memperhatikan keseimbangan tugas dan fungsi masing-masing yang didasarkan pada transparansi dan akuntabilitas.

Sesuai dengan struktur organisasi dan tata kerja Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama), pimpinan unit kerja berkoordinasi dengan unsur/unit lain dan secara terstruktur melaksanakan program dan kegiatan yang mengacu pada Rencana Strategis UPDM (B).

Pucuk pimpinan tertinggi dipimpin Rektor dengan dukungan penuh civitas akademik UPDM (B). Dalam menjalankan fungsinya. Pola kepemimpinan Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) lebih mengedepankan *pendekatan situasional partisipatif* dan kebersamaan. Tujuannya adalah bagaimana memotivasi dan memfasilitasi baik Dosen, Tenaga Administratif maupun Mahasiswa dapat bekerja dengan berprestasi dan berkinerja yang tinggi. Pola kepemimpinan seperti ini dilakukan, mengingat lingkungan komunitas Perguruan Tinggi yang cenderung egaliter dan tingkat kematangan (*maturity*) yang relatif tinggi dan heterogen, sehingga pendekatan dan model partisipasi aktif yang lebih dikembangkan. Kepemimpinan institusi dan unit kerja senantiasa memperhatikan keseimbangan tugas dan fungsi masing-masing yang didasarkan pada *kebersamaan (silih asah, silih asih dan silih asuh)*, *transparan dan akuntabel*.

3. Kepemimpinan Publik

Kepemimpinan publik dari pimpinan di institusi Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) ditunjukkan dengan kemampuan pimpinan unit kerja dalam

menjalin dan mengembangkan kerjasama ke dalam dan ke luar. Misalnya peran beberapa pimpinan yang aktif dalam institusi atau kegiatan publik, misalnya *Majelis Rektor, Asosiasi atau Paguyuban Dekan yang serumpun, Asosiasi Keilmuan, Profesi, Sertifikasi Dosen, BAN-PT dan lain-lain*

Pimpinan Universitas/Fakultas/PPS/program studi berperan penting dalam upaya membuat *jejaring dengan para stakeholders* dalam rangka pengembangan organisasi maupun kurikulum program studi yang didasarkan kerjasama kemitraan yang saling menguntungkan. Melalui peningkatan jejaring kerjasama ini diharapkan dapat mengembangkan Universitas/Fakultas/PPS/Program Studi terutama untuk pengembangan akademik mahasiswa maupun tenaga akademik yang ada.

Melalui fungsi kepemimpinan publik, jajaran pimpinan Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) secara terus menerus meningkatkan peranannya dalam perluasan serta peningkatan kualitas kerjasama UPDM (B) baik dengan lembaga di dalam negeri maupun luar negeri. Dalam konteks institusi pendidikan, fungsi kepemimpinan publik ini berguna untuk menjalin kerjasama dengan lembaga pendidikan Internasional melalui UPT Kerjasama dikoordinasikan oleh Wakil Rektor Bidang Akademik, Pengabdian Kepada Masyarakat, dan Kerja Sama. UPT ini bertugas mempersiapkan serta mencariakan peluang bagi dosen Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) untuk studi lanjut di universitas-universitas yang memiliki kualitas yang baik di luar negeri termasuk mencariakan beasiswa yang sesuai. Perolehan kerjasama

di bidang peningkatan jenjang pendidikan S2/S3 beasiswa luar negeri yang diperoleh UPDM (B) dari tahun 2013-2023 sejumlah 5 (lima) orang.

Dalam kurun tiga tahun terakhir, kerjasama dengan Universitas/Lembaga di Luar negeri mengalami peningkatan yang signifikan tahun 20217 ada 6 (enam) kerjasama, tahun 2018 meningkat menjadi 4 (empat) dan sampai bulan September 2023 mencapai 24 (duapuluhan empat) jumlah kerjasama aktif dengan sebaran sebanyak 10 (sepuluh) negara. Selain itu Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) juga menerima mahasiswa dari luar negeri melalui berbagai jalur beasiswa. Jumlah mahasiswa Asing yang terdaftar di UPDM (B) per september 2023 sebanyak 5 (lima) orang. Untuk kerjasama dalam negeri lebih banyak lagi, yang tercatat di bagian kerjasama UPDM (B) dari tahun 2018-2023 sebanyak 100 (seratus) kerjasama.

2.3. Sistem Pengelolaan

Sistem pengelolaan fungsional dan operasional Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) mencakup semua (lima) fungsi pengelolaan yang dilaksanakan secara efektif.

Setiap unit kerja di lingkungan Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) mencakup fungsi pengelolaan dalam penyelenggaraan program dan kegiatan perguruan tinggi yang meliputi:

1. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan merupakan awal dari sebuah rangkaian proses manajemen. Ada pepatah yang mengatakan bahwa mereka yang gagal membuat perencanaan

dapat dikatakan bahwa mereka sedang merencanakan untuk gagal. Karena itu untuk dapat mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan UPDM (B) maka Rektor beserta Tim menyusun Rencana Strategis (Renstra) pengembangan Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama). Renstra ini merupakan dasar bagi penyusunan Rencana Kegiatan dan Anggaran Universitas dan unit-unit kerja pelaksananya. Kemudian Renstra akan dijabarkan ke dalam Rencana Operasional (Renop) dan akan dilengkapi dengan indikator kinerja serta waktu pencapaian program-program kerja.

Perencanaan pengembangan program dengan acuan renstra UPDM (B) didasarkan atas hasil evaluasi diri, disesuaikan dengan visi, misi, tujuan dan sasaran serta dikaitkan dengan isu-isu terkini yang berkembang dalam masyarakat. Hal ini penting dilakukan untuk dapat menciptakan kebijakan rencana strategis yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

2. Organizing (pengorganisasian)

Organizing merupakan pengejawantahan rencana strategis ke dalam aksi yang operasional dan bagaimana mengatur pelaksanaan tersebut. Untuk menjalankan program kerja berkala maka dibantu oleh Para Wakil Rektor, SPI, Pengawas, Para Kepala Biro, Ketua Lembaga, Direktur dan Kepala Tata Usaha yang meliputi bidang akademik, bidang kemahasiswaan, perencanaan, pengadaan barang dan jasa serta tata usaha. Setiap bidang berkoordinasi satu dengan yang lain agar tidak terjadi tumpang tindih kewenangan, terutama untuk hal-hal yang memerlukan penanganan lebih dari 1 (satu) bidang.

Untuk menjalankan kegiatan-kegiatan yang sifatnya temporer baik internal maupun eksternal maka setiap unit kerja dapat mengajukan proposal kegiatan. Kegiatan tersebut dapat berupa kegiatan praktikum, kegiatan *general lecturer*, penelitian bersama, seminar nasional, seminar internasional, pengabdian pada masyarakat, kegiatan tata usaha dan kegiatan yang mendukung renstra UPDM (B) lainnya.

3. *Staffing* (pengembangan staff)

Tidak terpisahkan satu sama lain. Secara internal maupun eksternal tidak memiliki perbedaan yang mendasar. Melalui rapat pimpinan dipilihlah personil yang mengisi setiap unit kerja staf dan juga personil yang mengisi kepanitiaan kegiatan. Pemilihan personil didasarkan pada kompetensi dan kepakaran melalui *fit and proper test*. Setiap unit kerja staf dan kepanitiaan memiliki koordinator dan pimpinannya. Koordinator tersebut dipilih melalui mekanisme yang demokratis (baik lewat pemilihan umum maupun aklamasi). Koordinator bertindak sebagai pengambil keputusan, mengadakan komunikasi agar terjadi saling pengertian dan sinergitas di antara anggota. Untuk memeratakan staf di lingkungan UPDM (B) melakukan *rolling* pegawai dilihat dari kebutuhan tiap-tiap unit kerja.

4. *Leading* (kepemimpinan)

Pola kepemimpinan di Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang memberikan ruang kepada setiap civitas

akademika di lingkungan UPDM (B) untuk berpartisipasi dalam meningkatkan kemajuan akademik dan menciptakan keterbukaan *atmosfer* akademik.

5. *Controlling* (pengawasan)

Fungsi pengawasan diadakan melalui kegiatan monitoring dan evaluasi serta dalam rapat pimpinan (Rapim). Hasil rapat di antaranya memutuskan program-program kerja apa yang berjalan dengan baik dan patut dipertahankan, kemudian program-program apa yang tidak berjalan akan dipertimbangkan keberlangsungannya. Selain evaluasi program-program kegiatan, juga dilakukan evaluasi kinerja staf, apakah setiap unit kerja staf berkerja dengan baik, atau mengalami hambatan. Penelurusan hambatan diperlukan untuk menentukan solusi yang harus diambil guna terus meningkatkan kinerja unit kerja. Salah satu solusi yang dilakukan adalah dengan mengganti personil dan mengganti teknis prosedural dalam unit kerja staf tersebut.

2.4. Penjaminan Mutu

Peningkatan jaminan mutu selama ini diarahkan pada peningkatan kualitas lulusan yang memiliki bobot keilmuan, keahlian, kepemimpinan, dan kelslaman.

a. Pusat Penjaminan Mutu Akademik

Untuk melakukan standarisasi mutu akademik, maka telah dibentuk Pusat Penjaminan Mutu Akademik (PPMA). PPMA tersebut berada di bawah Wakil Rektor I bidang Akademik. Di samping PPMA di tingkat Institut, juga dibentuk PPMA di tingkat fakultas yang merupakan perpanjangan tangan dari PPMA di tingkat Institut. Tugas dari PPMA di tingkat institut adalah membuat rumusan-rumusan sistem mutu yang diberlakukan secara menyeluruh pada

semua fakultas. Sedangkan hal-hal yang spesifik yang ada pada masing-masing fakultas ditangani oleh PPMA di tingkat fakultas. Orientasi dari kerja PPMA meliputi standarisasi mutu mahasiswa, dosen, dan karyawan. Secara umum, proses penjaminan mutu mencakup tiga aspek, yaitu input, proses, dan output.

b. Peningkatan Standarisasi Input

Standarisasi input mahasiswa dilakukan dengan cara: Merumuskan standar kelulusan calon mahasiswa baru yang diwujudkan dalam bentuk materi seleksi mahasiswa baru. Standar tersebut meliputi tiga aspek, yaitu; Ilmu Eksak dan Ilmu Sosial dan Tes Potensi Akademik (TPA).

Sedangkan standarisasi penguasaan bahasa asing dilakukan dengan menyelenggarakan sertifikasi TOEFL & TOEIC, serta kerjasama dengan Cambridge English Qualifications & Briton English Education.

c. Peningkatan Standarisasi Proses

Standarisasi proses dilakukan dengan menetapkan berbagai kriteria atau indikator mutu yang harus dipenuhi baik oleh mahasiswa, dosen, maupun karyawan yang terkait dengan proses pembelajaran. Secara umum standarisasi proses tersebut semuanya bermuara pada penyelenggaraan pembelajaran. Standarisasi proses tersebut antara lain dilakukan dengan beberapa indikator sebagai berikut:

- Jumlah kehadiran minimal dosen dan mahasiswa.
- Ketersediaan kurikulum, silabi, dan bahan ajar setiap mata kuliah.
- Pemanfaatan ICT dalam pembelajaran.
- Penguasaan bahasa asing (Inggris) dengan standard TOEFL.&, TOEIC serta kerjasama dengan Cambridge English Qualifications & Briton English Education.
- Kemampuan menulis karya ilmiah dan skripsi.
- Kemampuan melakukan penelitian.
- Kemampuan melaksanakan praktik sesuai dengan program studinya.

- Ketersediaan sarana-prasarana yang memadai.
- Layanan akademik secara *computerized* dan on-line.

d. Peningkatan Standarisasi Output

- Penguasaan bahasa asing (Inggris) dengan standard TOEFL dan TOEIC serta kerjasama dengan Cambridge English Qualifications & Briton English Education.
- Kemampuan menulis karya ilmiah dan skripsi.
- Standar minimal hasil pembelajaran pada program studi yang bersangkutan dan yang telah ditetapkan oleh Prodi terkait dalam bentuk IPK.

3. SDM (Dosen dan Tenaga Kependidikan)

Pemberdayaan SDM dilakukan secara demokratis tidak secara hirarkis-birokratis baik dalam manajemen dosen, karyawan maupun mahasiswanya, yakni berorientasi pada pertanggungjawaban fungsi dan tugas yang ditugaskan pada masing-masing dosen dan staf. Untuk menciptakan sumber daya dosen berkualitas tinggi, UPDM (B) menegakkan aturan dan kriteria-kriteria yang ditetapkan dalam tugas pokok dan fungsi, serta tanggung jawab dosen, karyawan, mahasiswa, sebagaimana aturan yang berlaku di perguruan tinggi negeri.

Strategi pendekatan dalam rangka menciptakan *empowering* di UPDM (B) akan dilaksanakan dengan: 1) *Need Oriented*; artinya pegawai akan benar-benar sebagai subjek aktif didasari pada azas kebutuhan; 2) *Endogenous*; artinya ada kesepakatan terhadap apa-apa yang ada di UPDM (B); 3) *Self-Reliant*; artinya pendekatan yang menitikberatkan terciptanya rasa percaya diri dan sikap mandiri pegawai UPDM (B), yang mana hal ini memunculkan kreativitas kerja pegawai; 4) *Ecological sound*; yaitu pendekatan yang memperhatikan dan tidak meninggalkan aspek lingkungan; 5) *Based on structural transformation*; yaitu pendekatan yang berorientasi pada perubahan struktur atau sistem yang terjadi di lingkungannya.

Pengembangan manajemen sumber daya meliputi sumber daya dosen dan karyawan. Berikut ini akan dideskripsikan sumber daya yang sudah ada,

untuk selanjutnya sebagai dasar dari Rencana Induk Pengembangan; sistem rekruitmen yang diselenggarakan, pola pembinaan yang digunakan, dan penilaian terhadap kinerja dosen dan karyawan berdasarkan peraturan pemerintah yang berlaku, khususnya sistem dan cara yang dilaksanakan oleh lembaga pemerintah.

a. Dosen dan Karyawan yang Sudah Tersedia

Dosen dan karyawan merupakan aset yang dapat dijadikan modal untuk pengembangan sebuah perguruan tinggi. Jumlah dosen UPDM (B) sampai dengan tahun 2023 adalah berjumlah 187 orang yang terdiri atas dosen yang berpendidikan S3 sebanyak 88 orang, dan S2 sebanyak 99 orang. Jumlah Guru Besar yang sudah dimiliki UPDM (B) sebanyak 12 orang, Lektor Kepala sebanyak 35 orang, Lektor sebanyak 61 orang, Asisten Ahli sebanyak 40 orang, dan Tenaga Pengajar (TP) sebanyak 39 orang. Jabatan Tenaga Pengajar merupakan pra-kondisi ke Asisten Ahli, sehingga sebelum Asisten Ahli dosen yang bersangkutan telah diberikan mata kuliah keahlian.

Jumlah karyawan Administrasi non Fungsional sebanyak 117 orang, dengan rincian: Pustakawan 5 orang, Laboran/Teknisi/Analisis/Operator/Programer 22 orang, Administrasi 85 orang, dan Lainnya 5 orang.

Total rekapitulasi Dosen dan Karyawan UPDM (B) sampai tahun 2023 sebanyak 304 orang.

b. Dosen dan Karyawan yang sedang menempuh Studi Lanjut

Pengembangan sumber daya dosen dan karyawan merupakan salah satu program pengembangan UPDM (B). Jumlah dosen yang sedang menempuh studi lanjut sejumlah 22 orang yang terdiri dari studi lanjut jenjang S3 22 orang. Jumlah karyawan yang sedang menempuh studi lanjut sebanyak 5 orang yang terdiri dari studi lanjut pada program S1 sebanyak 5 orang dan program S2 sebanyak 3 orang.

c. Sistem Rekruitmen Dosen dan Karyawan

Sistem rekruitmen tenaga baik dosen maupun karyawan dilakukan dengan cara yang sama, yaitu:

- (1) Seleksi dosen dan karyawan melalui jalur seleksi. Jalur ini dilaksanakan sesuai dengan alokasi formasi kepegawaian yang telah ditetapkan oleh UPDM (B). Proses seleksi melalui jalur rekrutment dilaksanakan sesuai analisa kebutuhan. Materi tes seleksi meliputi seleksi administrasi, tes tertulis, dan tes wawancara.
- (2) Penerimaan dosen dan karyawan melalui jalur kontrak. Proses penerimaan tenaga kontrak ini dilakukan ketika SDM yang sudah ada belum mencukupi, sementara lembaga membutuhkan tenaga dengan kualifikasi tertentu. Dengan demikian tenaga kontrak yang diangkat adalah yang memiliki kompetensi tertentu yang benar-benar dibutuhkan oleh lembaga.

▪ **Pembinaan Dosen dan Karyawan**

Pembinaan dosen dan karyawan dilakukan dengan berbagai cara. Di antaranya adalah dengan meningkatkan kemampuan mereka melalui studi lanjut, mengikutkan ke pelatihan-pelatihan, *on the job training*, dan pembinaan rutin yang dilakukan setiap bulan dalam bentuk sarasehan. Untuk penjenjangan karier, bagi dosen dan karyawan, maka lembaga memberikan berbagai media atau fasilitas untuk membantu para dosen dan karyawan dalam kenaikan pangkat. Dalam upaya pembinaan dosen dan karyawan tersebut, maka diwujudkan dalam bentuk:

1. Penelitian individual dan kelompok secara kompetitif di tingkat lembaga dan fakultas.
2. Pengabdian masyarakat secara individual dan kelompok secara kompetitif di tingkat lembaga dan fakultas.
3. Penerbitan jurnal ilmiah pada setiap fakultas dan unit.
4. Beasiswa studi lanjut bagi dosen maupun karyawan.
5. Pemberian reward penulisan karya ilmiah yang dipublikasikan melalui media massa, maupun yang diterbitkan.
6. Pengiriman dosen dan karyawan ke berbagai pelatihan atau kursus yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensinya masing-masing.
7. Melakukan *rolling*karyawan untuk memberikan pengalaman yang lebih banyak dan meningkatkan profesionalisme karyawan.

8. Pembuatan kode etik dosen dan karyawan sebagai kontrol terhadap kinerja masing-masing.
9. Penyelenggaraan sarasehan setiap bulan sebagai media komunikasi dan informasi bagi semua dosen dan karyawan yang diorientasikan pada peningkatan kinerja.

- **Evaluasi Kinerja Dosen dan Karyawan**

Evaluasi kinerja dosen dan karyawan dilakukan dalam bentuk formal dan informal. Dalam bentuk formal dilakukan dalam bentuk penerbitan DP3 yang ditandatangani oleh pejabat atasan langsung pegawai yang bersangkutan sedangkan untuk dosen dalam bentuk laporan Beban Kerja Dosen (BKD) yang dilaporkan ke LLDikti setiap semester berjalan. Disamping itu, juga dilakukan dalam bentuk penilaian dan penetapan angka kredit pegawai yang digunakan pada saat kenaikan pangkat. Penilaian angka kredit dilakukan oleh Tim Penilai Angka Kredit (TPAK) yang telah ditetapkan oleh Senat perguruan tinggi.

Sementara itu penilaian informal dilakukan dengan bentuk penyebaran angket kepada para mahasiswa. Angket evaluasi kinerja tersebut diberikan kepada mahasiswa pada akhir semester. Hasil dari angket tersebut kemudian diolah dan ditabulasikan yang kemudian hasilnya dijadikan dasar pertimbangan bagi peningkatan mutu dosen dan karyawan. Hasil dari evaluasi tersebut juga digunakan sebagai pertimbangan dalam melakukan pembinaan lebih lanjut kepada dosen dan karyawan.

Penguatan Budaya Kerja dan Agenda Penataan Struktur Formal

Manajemen modern menuntut adanya efisiensi dan efektivitas dalam perencanaan dan pelaksanaannya serta maksimal dalam hasilnya. Hal-hal pokok yang dikandung oleh penataan struktur formal meliputi struktur yang efisien didukung oleh SDM mumpuni, *law enforcement* yang memadai dan *System Operational Procedure* (SOP) yang pasti. Penataan struktur diarahkan pada fungsionalisasi struktural dan fungsionalisasi seluruh SDM, mulai dari tingkat yang paling rendah sampai dengan yang paling tinggi.

5. Kurikulum, Pembelajaran dan Suasana Akademik

5.1 Kurikulum

Kurikulum di UPDM (B) terdiri dari Kurikulum Inti dan Kurikulum Institusional. Kurikulum Inti merupakan kelompok bahan kajian dan pelajaran yang harus dicakup dalam suatu program studi yang dirumuskan dalam kurikulum yang berlaku secara nasional. Kurikulum Institusional merupakan sejumlah bahan kajian dan pelajaran yang merupakan bagian dari kurikulum pendidikan tinggi, terdiri atas tambahan dari kelompok ilmu dalam kurikulum inti yang disusun dengan memperhatikan keadaan dan kebutuhan lingkungan serta ciri khas perguruan tinggi yang bersangkutan atau hanya berlaku untuk UPDM (B) sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

a. Mata kuliah dibedakan menjadi 3 (tiga) :

- 1) Mata kuliah mandiri adalah semua mata kuliah yang berlaku secara umum.
- 2) Mata kuliah prasyarat adalah mata kuliah yang harus diikuti sebelum mengikuti mata kuliah tertentu yang mempersyaratkannya / ko-syaratnya.
- 3) Mata kuliah ko-syarat adalah semua mata kuliah yang mempersyaratkan mata kuliah lain untuk diikuti sebelum mengikuti mata kuliah ini.

Setiap mata kuliah diberi kode berupa huruf-huruf kapital yang menunjukan kode mata kuliah jurusan/program studi dan nomor angka tertentu.

2. Nilai kredit setiap mata kuliah diberi harga yang dinamakan nilai kredit.

- a. Banyaknya nilai kredit untuk masing-masing mata kuliah ditentukan atas besarnya usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas perkuliahan, praktikum, maupun tugas-tugas lainnya.
- b. Nilai kredit perkuliahan, setiap 1 (satu) sks setara dengan :
 - i. 50 (lima puluh) menit kegiatan tatap muka terjadual;

- ii. 60 (enam puluh) menit kegiatan akademik terstruktur;
- iii. 60 (enam puluh) menit kegiatan akademik mandiri.

5.2 Pembelajaran

Peningkatan kualitas pembelajaran

Kualitas pembelajaran ditentukan oleh beberapa faktor: *pertama*, dosen yang mumpuni; *kedua*, sarana dan prasarana yang memadai; *ketiga*, daya dukung tenaga administrasi pendidikan yang berdedikasi tinggi; *keempat*, penguatan pada metode mengajar, media dan teknologi pendidikan; *kelima*, dana yang memadai untuk meningkatkan pengembangan dosen. Faktor-faktor ini akan menjadi lumpuh apabila tidak didukung oleh mahasiswa yang mempunyai minat, kesungguhan, dinamika belajar yang baik dan selalu aktif mengambil inisiatif membangun prakarsa-prakarsa dari diri mahasiswa itu sendiri.

Inilah yang disebut sistem pendidikan yang bertumpu pada keaktifan mahasiswa yang didukung oleh kelima faktor kualitas pembelajaran.

Pemanfaatan Layanan TI untuk Pengembangan Pembelajaran dan Inovasi Program

Perkembangan dunia saat ini, terlebih pendidikan tinggi, tidak bisa menafikan pengembangan teknologi informasi (TI). Ke depan yang lebih penting adalah bagaimana kepemilikan berbagai perangkat lunak dan keras dari teknologi informasi itu menjadi lebih optimal. TI bukan sekedar kepemilikan simbol kemajuan teknologi, tetapi juga secara riil dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung pengembangan UPDM (B), mendukung efisiensi dan efektivitas dalam penerimaan siswa baru, dalam proses belajar mengajar, dan komunikasi intra maupun ekstra UPDM (B). Untuk mendukung efisiensi dan juga kualitas pengajaran yang baik. Di satu sisi, hal ini bisa efisien karena beberapa kelas bisa diajar pada saat yang sama, dan di sisi lain, juga bisa meningkatkan kualitas proses belajar mengajar, karena pengajar demikian harus mereka yang mempunyai kompetensi tinggi.

Pemberdayaan dan Fungsionalisasi Perpustakaan Sebagai Pusat Pembelajaran

Perpustakaan sebagai jantung perguruan tinggi perlu diberi makanan yang bergizi, protein, vitamin yang cukup untuk menggerakkan seluruh komponen yang ada di UPDM (B). Makanan bergizi bagi perpustakaan UPDM (B) adalah *text book* standar dari program studi dan konsentrasi-konsentrasi keilmuan yang dikembangkan adalah merupakan suatu keharusan yang tidak bisa ditawar-tawar. Protein dapat diumpamakan sebagai kamus, eksiklopedi dari masing-masing bidang studi, tanpa kamus dan eksiklopedi ini mahasiswa dan dosen tidak akan mendapatkan atau mengembangkan diri dengan baik. Vitamin dapat diumpamakan sebagai hasil-hasil penelitian dan jurnal yang harus ada dan tersedia di perpustakaan, karena hasil penelitian dan jurnal merupakan suatu potensi pengembangan keilmuan bagi dosen yang akan berdampak pada pengembangan terhadap mahasiswanya.

Perpustakaan kini dan masa depan harus berorientasi pada *cyber*, dunia maya, internet dan sudah harus menggunakan teknologi tinggi sebagai pengganti dan pengembang dari buku-buku yang akan memakan tempat yang banyak, perawatan yang mahal. Yang berarti, orientasi ke depan membangun perpustakaan UPDM (B), baik pada tingkat universitas maupun fakultas harus berorientasi pada *cyber library* dan internet yang sekaligus merubah perpustakaan itu menjadi pusat pembelajaran bagi insan-insan akademik, baik internal maupun eksternal.

Melihat kondisi obyektif perpustakaan UPDM (B) sekarang, program yang akan dicapai dalam lima tahun mendatang sebagai berikut:

- a. Terwujudnya gedung perpustakaan yang representatif.
- b. Membangun sinergi dengan penyedia informasi berskala internasional dan memayungi kajian khazanan kearifan lokal budaya jakarta serta yayasan/*foundation*.
- c. Tersedianya koleksi penunjang perkuliahan (proses belajar mengajar) lengkap.
- d. Dukungan internet berkecepatan tinggi (broadband) dengan koleksi digital lengkap.
- e. Tersedianya koleksi dan perangkat audio visual di perpustakaan.

- f. Tersedianya koleksi rujukan/referensi untuk kajian keilmuan yang lengkap.
- g. Peningkatan kualitas dan kuantitas serta kesejahteraan sumber daya manusia di perpustakaan.
- h. Pemenuhan kebutuhan peningkatan pendanaan perpustakaan.

Untuk melaksanakan program di atas, Perpustakaan UPDM (B) menentukan strategi sebagai berikut:

- a. Mengembangkan koleksi perpustakaan dan peningkatan daya guna fasilitas perpustakaan secara bertahap dan berkesinambungan agar senantiasa *up to date* dengan perkembangan jaman.
- b. Melakukan penguatan fasilitas layanan perpustakaan untuk meningkatkan pemenuhan kebutuhan dan kepuasan pemakai perpustakaan.
- c. Mengembangkan kerjasama antar perpustakaan secara efektif dan lebih berkualitas yang saling menguntungkan.
- d. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perpustakaan secara intelektual dan memiliki kemampuan ketrampilan teknis secara sistematis dan professional.

Program dan strategi di atas, kebijakan yang akan diambil adalah sebagai berikut:

- a. Pengembangan koleksi perpustakaan yang berkualitas secara berkelanjutan. Mencakup kegiatan rutin organisasi informasi di perpustakaan yaitu : Pengadaan, pengolahan, pelayanan dan pemeliharaan koleksi yang terus meningkat setiap tahun dengan memperhatikan segi kualitas dan kuantitasnya, per tahun untuk pembelian buku (tercetak) 2000 eksemplar dan *e-book* atau *e-jurnal* (non cetak).
- b. Pengembangan jasa pelayanan dengan dukungan sarana prasarana di perpustakaan.

- c. Jasa layanan perpustakaan direncanakan setiap tahun bertambah dengan mengikuti perkembangan teknologi informasi. Adapun target untuk pencapaian Visi yang akan dicapai per tahun yang merupakan program utama UPT Perpustakaan UPDM (B) adalah sebagai berikut:
- d. Pada tahun 2012 Peningkatan koneksi internet yang memadai di perpustakaan sebagai penunjang sistem informasi perpustakaan, tersedianya akses internet bagi pengguna perpustakaan, terjalannya komunikasi database antar perpustakaan dan OPAC koleksi perpustakaan dapat diakses melalui web UPDM (B).
- e. Pada tahun 2011 konsentrasi pada pendigitalan seluruh koleksi karya lokal yang mencakup skripsi, karya ilmiah, laporan penelitian dan artikel jurnal karya staf, dosen dan mahasiswa UPDM (B) yang telah diserahkan kepada perpustakaan untuk didokumentasikan dan dipublikasikan.
- f. Pada tahun 2012 tersedianya Jasa layanan multimedia perpustakaan mencakup pemenuhan kebutuhan informasi dalam berbagai ragam dan jenis layanan yang mencakup koleksi audio visual dan koleksi digital.
- g. Pada tahun 2013 pemantapan perpustakaan sebagai pusat sumber daya informasi dalam mendukung penerapan proses pengajaran berbasis perpustakaan oleh seluruh jurusan di UPDM (B).
- h. Pada tahun 2014 penerapan perpustakaan hibrid dengan perpaduan antara perpustakaan yang berbasis koleksi cetak dan perpustakaan yang berbasis informasi elektronik. Keberadaan keduanya saling berdampingan dan terintegrasi dalam memberikan layanan informasi kepada pengguna.
- i. Pengembangkan kerjasama antar perpustakaan yang saling menguntungkan, yang meliputi:
- j. Mengadakan pertemuan dan koordinasi dalam bidang kepustakawan.

- k. Menjadi anggota Forum Komunikasi Perpustakaan Perguruan Tinggi.
- l. Pengembangan sumber daya manusia di perpustakaan yang kuat, profesional dan amanah, yang meliputi:
- m. Mengadakan pelatihan teknis yang berkelanjutan bagi staf dan pustakawan setiap tahun.
- n. Pengiriman staf dan pustakawan dalam pertemuan, seminar, pelatihan dan kunjungan.
- o. Kesempatan studi lanjut.

5.3. Suasana Akademik

Kebebasan akademik di Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) dijamin pelaksanaan dan keberlangsungannya dengan diterbitkannya **Pedoman Etika Akademik dalam Pengelolaan dan Penyelenggaraan tridharma Perguruan Tinggi Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama)** yang dipublikasikan dan merupakan penyempurnaan pedoman terdahulu Etika Akademik dan Tatalaku sivitas Akademika dalam Penyelenggaraan Tridharma Perguruan Tinggi Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) (Surat SK Rektor UPDM (B) nomor 079/SK/R/UPDM/III/2012). Penyempurnaan isi dan sistematika buku tersebut merupakan penyesuaian terhadap perkembangan yang terjadi berkenaan dengan perundang-undangan terkait. Penyempurnaan tersebut dilakukan oleh Senat universitas bidang Etika Akademik Senat Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) dengan bantuan tim kecil yang dibentuk khusus oleh Senat Universitas. Keseluruhan materi dan sistematika telah dilakukan pembahasan dan memperoleh masukan dari anggota senat UPDM (B) dalam sidang gabungan senat pada tanggal 12 Agustus 2012 dan sidang pleno senat tanggal 18 Agustus 2012 Hasil

pembahasan tersebut disosialisasikan dalam buku pedoman kode etik setiap tahun kepada Sivitas akademika.

Kebebasan akademik di UPDM (B) adalah kebebasan yang dimiliki oleh anggota sivitas akademika untuk melaksanakan kegiatan yang terkait dengan pendidikan/pembelajaran, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian secara bertanggung jawab dan mandiri berdasarkan otonomi keilmuan.

Kebebasan akademik di UPDM (B) secara jelas dicantumkan dalam Buku Etika Akademik dan Tata Laku Sivitas Akademika dalam Menyelenggarakan Tridharma Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) (2012) yang di dalamnya memuat hak dan kewajiban serta etika sivitas akademika dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi.

Sivitas akademika UPDM (B) wajib menjunjung etika akademik UPDM (B) serta menjaga nama baik dan kehormatan UPDM (B) baik di dalam maupun di luar lingkungan kampus. Sivitas akademika dalam melaksanakan kebebasan akademik dan kebebasan mimbar akademik harus selalu memelihara dan mengembangkan karsa, cipta dan karya dengan semangat kekeluargaan dan kesetiakawanan sosial berdasarkan *silih asah*, *silih asih* dan *silih asuh*.

Beberapa butir dalam aspek pendidikan/pembelajaran, sivitas akademika UPDM (B) bebas mengembangkan kemampuannya dalam merencanakan,

melaksanakan, dan mengevaluasi pelaksanaan pengajaran/pembelajaran secara transparan, mandiri dan bertanggung jawab sesuai disiplin ilmunya

Pelaksanaan dari upaya UPDM (B) untuk menjamin kebebasan akademik, kebebasan mimbar akademik dan otonomi keilmuan diantaranya adalah:

- Menyelenggarakan berbagai kegiatan seminar akademik di tingkat fakultas/pps, program studi, bagian, laboratorium, jurusan, dan di tingkat universitas.
- Menyelenggarakan berbagai kegiatan seminar/simposium nasional dan internasional.
- Mendorong para dosen untuk mempublikasikan hasil penelitiannya dalam berbagai media dan forum ilmiah, baik di dalam negeri maupun di luar negeri.
- UPDM (B) menyediakan insentif untuk menulis buku, jurnal ilmiah internasional, media massa nasional/internasional,
- Mengadakan berbagai pelatihan dan pendampingan penulisan jurnal ilmiah untuk publikasi internasional,
- Kuliah umum
- HAKI dan patent
- Webometrics (unduh paper dsb)

Kebijakan mengenai perilaku kecendekiawan diatur dalam pedoman Etika Akademik dan Tata Laku Sivitas Akademika dalam Menyelenggarakan Tridharma Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) (2012). Pihak universitas melalui keputusan rapat senat universitas memberikan kisi-kisi mengenai perilaku

kecendekiawan dalam bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Kisi-kisi tersebut berfungsi sebagai pegangan bagi dosen didalam berperilaku, diantaranya:

- (1) Harus menjadi teladan dan panutan baik dalam berperilaku maupun dalam kegiatan pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam disiplin ilmu masing-masing;
- (2) Harus menjaga etika dan moral akademik seperti kejujuran, keadilan, transparan, kesantunan; dan mengutamakan kebenaran ilmiah;
- (3) Melakukan pengembangan ilmu dan teknologi secara berkesinambungan dan segala kegiatan yang terkait serta sesuai dengan bidangnya ; dan
- (4) Memupuk budaya meneliti.

Pengembangan perilaku kecendekiawan dilakukan mahasiswa dan dosen. Pada tatanan mahasiswa, program pembinaan mahasiswa dalam rangka pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi dibedakan atas dua katagori yakni kegiatan yang bersifat intrakurikuler dan kegiatan ekstrakurikuler.

Kegiatan intra kurikuler yang bersifat wajib adalah berbagai kegiatan program studi yang dihargai dengan jumlah satuan kredit semester (SKS). Melalui kegiatan intrakurikuler, proses pengembangan perilaku kecendekiawan dilaksanakan secara berjenjang mulai dari penerimaan mahasiswa baru, proses belajar mengajar khususnya perkuliahan dan praktikum, praktek kerja lapang, seminar, dan sidang ujian sarjana. Selain itu, pengembangan perilaku tersebut dilaksanakan melalui

kegiatan ekstrakurikuler terutama yang berkaitan dengan kegiatan ilmiah. Pengembangan perilaku melalui ekstra kurikuler dioperasionalkan melalui Unit-unit Kegiatan kemahasiswaan dalam bentuk pelatihan kepemimpinan, pelatihan kewirausahaan, pelatihan manajerial, dan pelatihan pembuatan karya ilmiah.

Pada tatanan staf pengajar, proses pengembangan perilaku kecendekiawan dilaksanakan secara berjenjang dari mulai guru besar yang berkewajiban membina dosen dibawahnya (junior) sampai kepada staf yang terbaru (masih muda) dengan cara memberi keteladanan khususnya dalam hal menjaga etika dan moral akademik, dan melakukan pengajaran serta pengembangan ilmu dan teknologi secara berkesinambungan dalam upaya belajar sepanjang hayat. Bentuk pembinaan dalam pengajaran dan penelitian untuk mengembangkan perilaku kecendekiawan dilakukan melalui diskusi dan pembahasan materi perkuliahan, materi soal ujian, pembahasan hasil ujian, dan pembahasan materi penelitian. Secara formal terstruktur, pengembangan perilaku dimaksud dilakukan melalui pelatihan-pelatihan, mulai dari pelatihan Pekerti dan *Applied Approach* (AA), Metodologi Penelitian, Penulisan Karya Ilmiah untuk jurnal nasional (terutama dosen muda) dan jurnal internasional, Penulisan Proposal Hibah Penelitian Nasional/Internasional, sampai kepada pelatihan Kepemimpinan, peningkatan motivasi.

7. Penelitian, Pengabdian Masyarakat dan Kerjasama

7.1 Penelitian

Penelitian di Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) ditangani oleh unit pelaksana Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama). Lembaga tersebut adalah unit pelaksana manajemen yang bertugas untuk memfasilitasi dan mendukung pelaksanaan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat di Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) yang berpijak pada pedoman dan aturan yang telah ditetapkan oleh SK Rektor No: 410/SK/R/UPDM/I/2022, tanggal 4 Januari 2022.

LPPM mempunyai visi : Menjadi lembaga yang memiliki komitmen tinggi terhadap keunggulan dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat di tingkat nasional dan internasional.

Sedangkan misi LPPM adalah: Menumbuh kembangkan budaya penelitian sebagai dasar pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat untuk kemajuan ilmu.

Sedangkan tujuan LPPM adalah:

1. Mengkoordinasikan, merencanakan, melaksanakan, memantau, dan menilai serta mendokumentasikan pelaksanaan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

2. Meningkatkan daya saing dosen dalam kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat di tingkat nasional dan internasional.
3. Mengarahkan dan membangun sistem informasi dalam kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
4. Mendesiminasikan hasil penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
5. Meningkatkan pemanfaatan dan mengembangkan budaya penelitian dan pengabdian kepada masyarakat untuk pengembangan proses pembelajaran dan budaya akademik.
6. Meningkatkan keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

7.2 Pelayanan/ Pengabdian Kepada Masyarakat

Pengabdian kepada Masyarakat di Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) dilembagakan dalam LPPM UPDM (B) yang juga mengatur bidang penelitian. Pengelolaan Kegiatan PkM di Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama) dikeluarkan oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) dengan persetujuan senat Universitas dan ditetapkan oleh Rektor dengan menerbitkan pedoman kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

Kebijakan LPPM dalam program kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat, yaitu meningkatkan capaian target baik kualitas maupun kwantitas dalam rangka menuju akreditasi tingkat nasional. Capaian secara internal diarahkan kepada penguatan organisasi dan infrastruktur, sedangkan eksternalnya diarahkan dalam peningkatan

implementasi program ipteks dan rekayasa sosial yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat kota/desa maupun pemerintah / swasta.

2. Agenda PkM

a. Ruang Lingkup Program Pengabdian kepada Masyarakat :

Bidang kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat mencakup penerapan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan informasi, sesuai dengan bidang keilmuan serta keahlian yang dimiliki oleh setiap Tenaga Pendidik di lingkungan Universitas Prof. DR. Moestopo (Beragama).

b. Maksud / Tujuan PPM :

- Menerapkan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan informasi yang diperoleh perguruan tinggi untuk pemberdayaan masyarakat serta menghasilkan perubahan pengetahuan, keterampilan dan sikap dari kelompok masyarakat sasaran;
- Meningkatkan pelayanan berbagai kebutuhan masyarakat dan berupaya mencari pemecahan masalah yang dihadapinya untuk membantu meningkatkan kesejateraan masyarakat baik spiritual maupun material;
- Tumbuhnya motivasi masyarakat dalam proses pembangunan di daerahnya dengan menerapkan teknologi sesuai dengan kebutuhannya, sehingga terbentuknya masyarakat sejahtera yang mandiri;
- Bagi sivitas akademika, diharapkan terwujudnya sifat kepedulian yang tinggi untuk membantu program-program pemerintah dalam rangka menciptakan

masyarakat yang sejahtera, serta mampu berkompetitif untuk meningkatkan kualitas kegiatan pengabdian kepada masyarakat bagi kepentingan masyarakat, pemerintah maupun universitasnya.

c. Sasaran Program Pengabdian kepada Masyarakat

- Wilayah sasaran Program Pengabdian kepada Masyarakat khususnya masyarakat pedesaan/perkotaan di wilayah DKI Jakarta dan Bodetabek, baik sebagai peserta perorangan, kelompok, komunitas maupun lembaga dengan kegiatan diberbagai aspek atau bidang.

Bidang kegiatan Pelayanan/ Pengabdian Kepada Masyarakat meliputi bidang *sektoral* dan bidang *lintas sektoral*. Bidang sektoral meliputi pemberdayaan keagamaan dalam ranah peningkatan kemampuan pemahaman agama, pengamalan agama dan kelembagaan agama. Bidang lintas sektoral meliputi pemberdayaan pranata sosial pada aspek sosial, ekonomi, kewirausahaan, serta budaya.

Secara umum, seluruh kegiatan pengabdian kepada masyarakat adalah kegiatan pemberdayaan masyarakat menuju transformasi sosial dengan pendekatan *participatory action research* (PAR) yang dijiwai oleh kesadaran kritis, riset kritis, pendidikan pembebasan dan tindakan sosial politik. Kegiatan-kegiatan dengan pendekatan ini melibatkan berbagai unsur seperti adanya tim yang memadai, dukungan pengambil kebijakan, peran praktisi dan masyarakat secara luas. Semua pihak bersama-sama melakukan proses refleksi dan aksi untuk menciptakan perubahan sosial dan produksi ilmu pengetahuan bersama masyarakat.

a. Pendidikan Masyarakat

- Pendidikan masyarakat meliputi dua kategori : pendidikan sosial kritis seperti pengorganisasian masyarakat dan pelatihan kewirausahaan, dan pendidikan sosial keagamaan seperti pendidikan kader muballigh,

pendidikan khatib, pendidikan baca tulis Alqur'an, pendidikan pemahaman kitab kuning dan sebagainya.

- Kajian Islam Tematik Transformatif meliputi beberapa hal yaitu: (1) Kajian Teologi Pembebasan, (2) Kajian Tasawuf Transformatif, (2) Kajian Fiqh Progresif, (3) Kajian Islam Transformatif, dan sebagainya.

b. Pengembangan Laboratorium Sosial

Pengembangan laboratorium sosial adalah upaya mengembangkan suatu masyarakat dengan seluruh potensi yang dimiliki secara komprehensif dan terpadu. Suatu proses pengembangan laboratorium sosial merupakan suatu proses yang saling terkait dan berjalan secara sistemik. Pengembangan laboratorium sosial ini dapat dilakukan melalui program desa dampingan (desa binaan) dan program-program pengabdian lainnya dengan harapan masyarakat mampu meningkatkan kemampuan mereka sendiri secara mandiri dan merealisasikan cita-cita, keinginan dan kebutuhan mereka.

c. Kuliah Kerja Nyata (KKN) Transformatif

Kuliah Kerja Nyata (KKN) Transformatif atau disebut juga Kuliah Kerja Transformatif (KKT) adalah suatu proses pembelajaran mahasiswa di masyarakat dengan menggunakan Participatory Action Research (PAR) dan Participatory Rural Appraisal (PRA) untuk melakukan aksi perubahan sosial. Kulih Kerja Nyata Transformatif PT X berorientasi kepada :

- Kebutuhan masyarakat (berbasis realitas).
- Penguatan aspek metodologis baik dosen pembimbing maupun mahasiswa secara sistemik.
- Dihadapkan sebagai proses belajar dan bekerja bersama masyarakat.
- Lebih mengarah pada perubahan sosial keagamaan masyarakat.
- Menyatukan ketiga tri aspek; pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
- Bersifat *bottom up*, yakni menggali potensi dan problem secara partisipatif.

- Memfungsikan mahasiswa sebagai fasilitator (fasilitasi pertemuan), katalisator (sumber ide perubahan), dan dinamisator (penggerak masyarakat) dalam menjawab problem sosial yang dihadapi.
- Masyarakat dijadikan sebagai subjek bukan objek, sedangkan objeknya adalah persoalan yang sesuai dengan realitas.
- Menjawab kebutuhan masyarakat, mengembangkan ilmu, dan mempengaruhi perubahan.
- Hasilnya, berupa analisis-analisis kritis sosial keagamaan yang dapat dipertanggungjawabkan secara akademik serta kesadaran kritis dan transformasi sosial di dalam masyarakat.

7.3 Kerjasama

a. Peningkatan Kerjasama Sinergis dan Perluasan Jejaring (Networking)

Sebuah lembaga pendidikan tinggi yang maju dan besar tidak bisa menutup diri dan tidak mungkin dengan menutup diri akan mampu berkembang secara pesat dan besar. Oleh karenanya membangun jaringan sinergis dengan universitas dan badan usaha baik dalam maupun luar negeri adalah suatu keniscayaan yang dituntut, apalagi dalam era globalisasi mendatang. Universitas-universitas besar perlu disinergikan dengan UPDM (B) untuk mendongkrak dan mengoptimalkan potensi akademik dari UPDM (B) sendiri. Mensinergikan badan-badan usaha dengan UPDM (B) sesuai dengan fakultas/pps atau jurusan/prodi akan memberikan tiga keuntungan pada fakultas/pps atau jurusan/prodi tersebut: keuntungan profit dan keuntungan pengembangan keilmuan dan penyaluran tenaga kerja. Keuntungan bagi badan usaha adalah nilai-nilai dan *basic theory* yang dapat dikembangkan dalam bentuk produk kongkrit yang variannya bisa disesuaikan dengan kebutuhan pasar.

Kerjasama kelembagaan telah dilakukan dengan berbagai lembaga atau instansi baik pemerintah, lembaga pendidikan, perguruan tinggi, maupun lembaga kemasyarakatan yang ada di dalam negeri maupun di luar negeri.

Berbagai mitra kerjasama tersebut antara lain:

1. PT. Jaya Kencana
2. Smile Studio Dental Clinic

3. PT. Jaya Kencana
4. PT. Nusa Abadi Perkasa
5. FKG-USAKTI
6. Dirjen Informasi dan Diplomasi Publik Deplu RI
7. Lembaga Bahasa Inggris TOEIC
8. Cambridge English Qualifications
9. Briton English Education
10. Kemenpora
11. Pemprov DKI
12. Kementerian Sosial
13. Kementerian Pendidikan Nasional
14. Universitas Riau
15. Universitas Iskandar Muda
16. Universitas Putra Malaysia
17. Universitas Teknologi Malaysia
18. De La Salle University
19. Adventist University
20. University of the Philippines Diliman
21. Burapha University
22. Mahidol University
23. Istanbul Aydin University
24. Dankook University
25. Lee Dental Hospital
26. University of Seoul
27. Universitas Malaysia Utara
28. University Industri Selangor
29. Kedutaan Besar Paragua
30. Internasional College of Rajamangala
31. University of Technology Krungthep.

Untuk pengembangan jejaring diperlukan lebih kepada lembaga-lembaga pendidikan luar negeri dan dalam negeri yang memiliki kualitas keberterimaan mutu oleh masyarakat. Di samping itu, UPDM (B) sedang menyiapkan diri untuk menerima mahasiswa asing untuk kuliah di kampus ini.

Bab 7: Arah Pengembangan UPDM (B) Menuju Visi 2048

A. Obyektif dan Rasional

Yayasan Universitas Prof. Dr. Moestopo mengatur organisasi dan tata kerja UPDM (B). Perubahan ini sesungguhnya peluang dan tantangan bagi UPDM (B) untuk berkembang.

Atas dasar itu, arah pengembangan UPDM (B) adalah pemberian pengetahuan dan keterampilan yang memenuhi kualifikasi institusi bermutu. Diharapkan UPDM (B) dirasakan kehadirannya di tengah masyarakat.

Pilar 1: Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran UPDM (B)

UPDM (B) pada 2048 adalah institusi yang tumbuh dan berkembang secara dinamis dalam mengintegrasikan ilmu kesehatan, ilmu sosial dan politik, ilmu ekonomi, ilmu komunikasi, Tehnik Industri dan Tehnik Pertambangan sehingga UPDM (B) unggul di kawasan Indonesia.

Diharapkan kurikulum berbasis integrasi keilmuan, teknologi, kemanusiaan dan keindonesiaan mampu menghasilkan lulusan yang mampu beramal ilmiah, berilmu amaliah dan berkompetensi ilmu dan teknologi; dan adanya komitmen UPDM (B) untuk mengevaluasi dan secara periodik kurikulum yang integratif.

Pilar 1: Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran serta Strategi Pencapaiannya

Tujuan	Sasaran	Milestones	Indikator Pencapaian
Meningkatkan kualitas dan efektivitas pelaksanaan visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi pencapaian .	<p>1. Kejelasan dan kerealistikian visi, misi, tujuan, dan sasaran, serta strategi pencapaian sasaran .</p>	Berkembangnya secara dinamis dan dipahami oleh seluruh civitas akademika	Tersedia dokumen visi, misi, tujuan, dan sasaran yang sangat jelas dan sangat realistik.
			Strategi pencapaian sasaran : dengan tahapan waktu yang jelas dan sangat realistik, serta didukung dokumen yang sangat lengkap
	<p>2. Pemahaman visi, misi, tujuan, dan sasaran oleh seluruh pemangku kepentingan internal (internal stakeholders): sivitas akademika (dosen dan mahasiswa) dan tenaga kependidikan.</p>	Berkembangnya secara dinamis dan dipahami oleh seluruh civitas akademika	Pemahaman seluruh sivitas akademika dan tenaga kependidikan.

Pencapaian Wilayah, Persentase Pencapaian, Kata Kunci Pengembangan pada Tahap Sistem Pembelajaran Unggul dan Pengembangan Kelembagaan (2023-2028)	Pencapaian Wilayah & Persentase Pencapaian pada Tahap Kelembagaan Yang Mapan (2028-2033)	Pencapaian Wilayah & Persentase Pencapaian pada Tahap Pengembangan Universitas Bermutu (2033-2038)	Pencapaian Wilayah & Persentase Pencapaian pada Tahap Pengembangan Universitas Berbasis Riset (2038-2043)	Pencapaian Wilayah & Persentase Pencapaian pada Tahap Pengembangan Universitas Global (2043-2048)
<ul style="list-style-type: none"> - PTS Di Pulau Jawa - 25% dari sasaran yang ada 	<ul style="list-style-type: none"> - PTS di Indonesia - 50% dari sasaran yang ada - > 	<ul style="list-style-type: none"> - PTS dan Non PTS tingkat nasional - 75% dari sasaran yang ada - ? 	<ul style="list-style-type: none"> - 20 Perguruan tinggi terbaik di kawasan ASEAN - 90% dari sasaran yang ada - ? 	<ul style="list-style-type: none"> - 10 Perguruan tinggi terbaik di kawasan ASEAN - 100% dari sasaran yang ada - ?

Pilar 2: Tata pamong, Sistem Pengelolaan, Kepemimpinan dan Penjaminan Mutu

Milestones UPDM (B) pada 2048 adalah sebagai berikut. Pada kurun 25 tahun ke depan, diharapkan akan terjadi penambahan prodi dan penambahan fakultas/PPs. Indikator keberhasilannya adalah peningkatan nilai akreditasi, Jumlah prodi bertambah, Jumlah fakultas/pps bertambah.

UPDM (B) memiliki tata pamong yang transparan, akuntabel, responsibel, independen, dan adil sehingga UPDM (B) unggul di kawasan Indonesia. Indikatornya adalah tersedianya job deskripsi pada masing-masing unit, tersedianya SOP, tersedianya pedoman penyelenggaraan kegiatan masing-masing unit, tersedianya mekanisme monitoring dan kontrol.

Sistem pengelolaan berbasis kinerja UPDM (B) adalah insititusi yang unggul di kawasan Indonesia pada 2048. Indikatornya adalah tersusunnya sistem perencanaan berbasis kinerja, terlaksananya audit kinerja dan terlaksananya pengisian dan evaluasi Beban Kinerja Dosen

Pada 2043, tumbuh dan berkembangnya kepemimpinan transformasional di semua level sehingga UPDM (B) unggul di kawasan Indonesia. Indikatornya adalah menginspirasi tumbuhnya model kepemimpinan transformasional yang mampu mendorong pemecahan dengan cara atau pendekatan baru atas masalah-masalah di semua level, terjalinya komunikasi yang efektif antar atasan-bawahan, kedulian pada bawahan dalam bentuk reward

Pada 2048, UPDM (B) yang tumbuh dan berkembangnya sistem penjaminan mutu sehingga UPDM (B) unggul di kawasan Indonesia. Tolok ukurnya adalah sosialisasi sistem penjaminan mutu, terselenggaranya audit mutu internal, Pelatihan SDM untuk penjaminan mutu, pendampingan penyiapan akreditasi prodi dan institusi, terlaksananya siklus penjaminan mutu, terbentuknya gugus kendali mutu.

Pilar 2. Tata Pamong, Sistem Pengelolaan, Kepemimpinan dan Penjaminan Mutu

Tujuan	Sasaran	Milestones	Indikator Pencapaian
Meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan Tata Pamong, Kepemimpinan, Sistem Pengelolaan, Penjaminan Mutu.	<p>1. Terlaksananya tata pamong yang menjamin terlaksananya lima pilar tata pamong yaitu:</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) kredibel (2) transparan (3) akuntabel (4) bertanggung jawab (5) adil 	Pelaksanaan tata pamong yang mengedepankan prinsip-prinsip tata pamong secara berkelanjutan	Tata kelola prodi yang (1) kredibel; (2) transparan; (3) akuntabel; (4) bertanggung jawab; dan (5) adil
	<p>2. Struktur organisasi. Kelengkapan dan efisiensi dalam struktur organisasi, serta dukungan struktur organisasi terhadap pengelolaan program UPDM (B) di bawahnya.</p>	Tata pamong yang transparan, akuntabel, responsibel, independen, dan adil sehingga UPDM (B) unggul.	Adanya struktur yang memuat job deskripsi, SOP dan indikator kinerja
	<p>3. Kepemimpinan yang memiliki karakteristik: kepemimpinan operasional, kepemimpinan organisasi, kepemimpinan publik.</p>	Kepemimpinan yang berkiprah di tiga ranah: operasional, organisasi dan publik	Kepemimpinan UPDM (B) secara operasional, organisasi dan publik
	<p>4. Sistem Pengelolaan fungsional dan operasional yang mencakup: planning, organizing, staffing, leading, controlling, operasi internal dan eksternal.</p>	Sistem pengelolaan berbasis kinerja sehingga UPDM (B) unggul.	Sistem pengelolaan yang efektif (Job Deskripsi, SOP)

Tujuan	Sasaran	Milestones	Indikator Pencapaian
			Evaluasi kinerja prodi secara periodik
			Sustainabilitas program studi
	5. Berjalannya secara efisien dan efektif unit pelaksana penjaminan mutu.		Terlaksananya penjaminan mutu secara efisien dan efektif
	Ditambah dimana perlu		

Pilar 3: Mahasiswa dan Alumni

UPDM (B) 2048 adalah lembaga yang tumbuh dan berkembang secara dinamis melalui peningkatan kapasitas kemahasiswaan yang inovatif dan dinamis sehingga menjadikan UPDM (B) menjadi Universitas Global.

Diharapkan pada periode ini UPDM (B) mampu memiliki rasio yang ikut seleksi dan daya tampung, rasio mahasiswa baru reguler yang melakukan registrasi dan calon mahasiswa baru reguler yang lulus seleksi, rasio mahasiswa baru transfer terhadap mahasiswa baru bukan transfer, Indeks Prestasi Kumulatif yang memenuhi standar minimal, Terpenuhinya rasio mahasiswa non reguler, Keterlibatan dan prestasi mahasiswa di level nasional dan internasional, Terpenuhinya pelayanan kepada mahasiswa (1) Bimbingan dan konseling; (2) Minat dan bakat (ekstra kurikuler); (3) Pembinaan *soft skill*; (4) Layanan beasiswa; dan (5) Layanan kesehatan; serta kualitas pelayanan yang membaik

Pada 2048, meningkatnya partisipasi alumni yang mampu mendorong UPDM (B) unggul di kawasan Internasional. Tolok ukurnya adalah partisipasi alumni dalam kegiatan akademik dan non akademik.

Pilar 3: Mahasiswa dan Alumni

Tujuan	Sasaran	Milestones	Indikator Pencapaian
Peningkatan kapabilitas, kompetensi mahasiswa dan alumni yang mampu menangani masalah sosial kemasyarakatan	1. Sistem rekrutmen dan seleksi mahasiswa baru dan efektivitas implementasinya.	Sistem perekrutan yang efektif	Adanya pedoman perekrutan mahasiswa dan pelaksanaannya
	2. Peningkatan rata-rata masa studi lulusan dan IPK rata-rata, upaya pengembangan dan peningkatan mutu lulusan.	Lulusan yang berkualitas	Terpenuhinya rasio yang ikut seleksi dan daya tampung
			Terpenuhinya rasio mahasiswa baru reguler yang melakukan registrasi dan calon mahasiswa baru reguler yang lulus seleksi
			Terpenuhinya rasio mahasiswa baru transfer terhadap mahasiswa baru bukan transfer (25 %)
			Indeks Prestasi Kumulatif yang memenuhi standar minimal
			Terpenuhinya rasio mahasiswa non reguler
			Keterlibatan dan prestasi mahasiswa di level nasional dan internasional
			Terpenuhinya pelayanan kepada mahasiswa (1) Bimbingan dan konseling; (2) Minat dan bakat (ekstra kurikuler); (3) Pembinaan

Tujuan	Sasaran	Milestones	Indikator Pencapaian
			<i>soft skill; (4) Layanan beasiswa; dan (5) Layanan kesehatan.</i>
			Kualitas pelayanan yang membaik
			Tersedia database alumni
			Pelacakan alumni
			Kualitas alumni menurut pendapat pengguna
			Masa tunggu kerja pertama alumni
			Kesesuaian bidang kerja dengan bidang studi
			Partisipasi alumni dalam mendukung pengembangan akademik program studi dalam bentuk: (1) Sumbangan dana; (2) Sumbangan fasilitas; (3) Keterlibatan dalam kegiatan non akademik; (4) Pengembangan jejaring; (5) Penyediaan fasilitas untuk kegiatan non akademik.
			Partisipasi lulusan dan alumni dalam mendukung pengembangan non-akademik program studi dalam bentuk: (1) Sumbangan dana; (2) Sumbangan fasilitas; (3) Keterlibatan dalam kegiatan non akademik; (4) Pengembangan

Tujuan	Sasaran	Milestones	Indikator Pencapaian
			jejaring; (5) Penyediaan fasilitas untuk kegiatan non akademik.
•	•	•	•

Pilar 4: SDM

SDM yang dimiliki UPDM (B) adalah institusi yang tumbuh dan berkembang secara sehat dan cerdas (memiliki kompetensi, komitmen dan kontribusi) SDM UPDM (B) unggul di Indonesia. SDM UPDM (B) juga diharapkan memiliki jiwa pelayanan yang handal.

Untuk realisasi *milestones* di atas, diharapkan setidaknya UPDM (B) melakukan pemberahan organisasi yang berujung pada adanya aturan yang jelas terkait dengan pedoman tertulis tentang sistem seleksi, perekrutan, penempatan, pengembangan, retensi, dan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan, Adanya sistem monitoring dan evaluasi, serta rekam jejak kinerja dosen dan tenaga kependidikan, Peningkatan kualifikasi akademik, kompetensi dosen tetap dan tidak tetap, Rasio mahasiswa terhadap dosen tetap Kesesuaian keahlian (pendidikan terakhir) dosen dengan mata kuliah, Jumlah, kualifikasi, dan pelaksanaan tugas dosen tidak tetap, Kegiatan tenaga ahli/pakar dalam kegiatan akademik, Peningkatan kemampuan dosen tetap melalui program tugas belajar, Keterlibatan dosen tetap dalam seminar/ilmiah/lokakarya/ penataran/ workshop/ pagelaran/ pameran/peragaanm Keanggotaan dosen tetap menjadi anggota masyarakat bidang ilmu tingkat internasional, Jumlah tenaga kependidikan, Rasio tenaga kependidikan, Kualifikasi akademik dan kompetensi tenaga kependidikan

Pilar 4: SDM

Tujuan	Sasaran	Milestones	Indikator Pencapaian
Peningkatan efisiensi dan efektivitas pemanfaatan Sumber Daya Manusia	1. Kecukupan dan kualifikasi dosen tetap, jumlah penggantian, perekrutan serta pengembangan dosen tetap, serta upaya /Sekolah Tinggi dalam mengembangkan tenaga dosen tetap.		Pedoman tertulis tentang sistem seleksi, perekrutan, penempatan, pengembangan, retensi, dan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan
	2. Kecukupan dan kualifikasi tenaga kependidikan		Adanya sistem monitoring dan evaluasi, serta rekam jejak kinerja dosen dan tenaga kependidikan
			Peningkatan kualifikasi akademik, kompetensi dosen tetap dan tidak tetap
			Rasio mahasiswa terhadap dosen tetap
			Kesesuaian keahlian (pendidikan terakhir) dosen dengan mata kuliah
			Jumlah, kualifikasi, dan pelaksanaan tugas dosen tidak tetap
			Kegiatan tenaga ahli/ pakar dalam kegiatan akademik
			Peningkatan kemampuan dosen tetap melalui program tugas belajar
			Keterlibatan dosen tetap dalam seminar / ilmiah / lokakarya /

Tujuan	Sasaran	Milestones	Indikator Pencapaian
			penataran / workshop / pagelaran / pameran / peragaan
			Keanggotaan dosen tetap menjadi anggota masya-rakat bidang ilmu tingkat internasional
			Jumlah tenaga kependidikan
			Rasio tenaga kependidikan
			Kualifikasi akademik dan kompetensi tenaga kependidikan

Pilar 5: Kurikulum, Pembelajaran dan Suasana Akademik

Pada akhir 2048, UPDM (B) diharapkan menjadi institusi yang sehat, berbudi dan sehat serta mampu tumbuh dan berkembang secara dinamis penerapan kurikulum yang progresif sesuai kebutuhan masyarakat sehingga UPDM (B) unggul dilingkungan Global.

Diharapkan, redesain kurikulum tuntas pada 2048 dan bisa dilihat dari adanya kurikulum berbasis kompetensi, deskripsi, silabus dan RPS, Kesesuaian kurikulum dengan visi dan misi, Kesesuaian kurikulum dengan standar kompetensi dan berorientasi ke masa depan, Ketersediaan laboratorium praktik, substansi praktikum dan pelaksanaan praktikum, Sistem pembelajaran yang berbasis penugasan/pekerjaan rumah, Fleksibilitas mata kuliah pilihan, Evaluasi periodik kurikulum yang sesuai dengan iptek dan kebutuhan pemangku kepentingan. Proses pembelajaran yang berkualitas ditinjau dari kehadiran mahasiswa, kehadiran dosen dan materi kuliah. Adanya kelompok dosen dalam satu bidang ilmu, Evaluasi mutu soal ujian.

Pada 2048, diharapkan UPDM (B) mencapai kualitas proses pembelajaran yang progresif sehingga UPDM (B) unggul di Kawasan Internasional. Hal ini dapat dilihat dari perbaikan sistem pembelajaran berkaitan dengan materi, metode pembelajaran, penggunaan teknologi dan cara evaluasi

Pada 2048, UPDM (B) terciptanya suasana akademik yang nyaman dan egaliter sehingga UPDM (B) unggul di kawasan Internasional. Hal ini dapat dilihat dari kebijakan lengkap mencakup informasi tentang otonomi keilmuan, kebebasan akademik, kebebasan mimbar akademik, dan kemitraan dosen-mahasiswa, serta dilaksanakan secara konsisten.

UPDM (B) 2048 adalah UPDM (B) yang tumbuh dan berkembangnya kapasitas kewirausahaan dan manajerial sehingga unggul di kawasan Internasional. Hal ini dapat dilihat dari penambahan mata kuliah kewirausahaan dan manajerial di kurikulum, mengaktifkan kegiatan-kegiatan usaha di dalam kampus, terselenggaranya praktikum kewirausahaan.

Pilar 5: Kurikulum, Pembelajaran dan Suasana Akademik

Tujuan	Sasaran	Milestones	Indikator Pencapaian
Peningkatan kualitas kurikulum, pembelajaran, dan suasana akademik	1. Peningkatan peran dalam penyusunan, implementasi, dan pengembangan kurikulum untuk UPDM (B) yang dikelola yang lebih berkualitas.		Adanya kurikulum berbasis kompetensi, deskripsi, silabus dan SAP
	2. Peningkatan peran dalam memonitor dan mengevaluasi proses pembelajaran		Kesesuaian kurikulum dengan visi dan misi
			Kesesuaian kurikulum dengan standar kompetensi dan berorientasi ke masa depan
			Ketersediaan laboratorium praktik, substansi praktikum dan pelaksanaan praktikum
			Sistem pembelajaran yang berbasis penugasan /pekerjaan rumah
			Fleksibilitas mata kuliah pilihan
			Evaluasi periodik kurikulum yang sesuai dengan iptek dan kebutuhan pemangku kepentingan
			Proses pembelajaran yang berkualitas ditinjau dari kehadiran mahasiswa, kehadiran dosen dan materi kuliah
			Adanya kelompok dosen dalam satu bidang ilmu

Tujuan	Sasaran	Milestones	Indikator Pencapaian
3. Peningkatan peran dalam penciptaan suasana akademik yang kondusif.			Evaluasi mutu soal ujian
			Rasio pembimbingan akademik
			Pertemuan pembimbing an akademik permahasiswa per semester
			Evaluasi efektivitas kegiatan perwalian
			Rasio mahasiswa per dosen pembimbing tugas akhir (1:4)
			Rasio jumlah pertemuan pembimbing tugas akhir (1 :8 kali)
			Kualifikasi akademik dosen pembimbing tugas akhir (S2 dan S3)
			Perbaikan sistem pembelajaran berkaitan dengan materi, metode pembelajaran, penggunaan teknologi dan cara evaluasi
	3. Peningkatan peran dalam penciptaan suasana akademik yang kondusif.		Kebijakan lengkap mencakup informasi tentang otonomi keilmuan, kebebasan akademik, kebebasan mimbar akademik, dan kemitraan dosen-mahasiswa, serta dilaksanakan secara konsisten.
			Tersedianya prasarana, sarana serta dana
			Kegiatan penanggulangan kemiskinan.

Tujuan	Sasaran	Milestones	Indikator Pencapaian
			Kegiatan Pelestarian lingkungan.
			Kegiatan Peningkatan kesejahteraan masyarakat
			Kegiatan penanggulangan masalah ekonomi, politik, sosial, budaya, dan lingkungan lainnya.

Pilar 6: Pembiayaan, Sarana dan Prasarana serta Sistem Informasi

Pada 2048, tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung UPDM (B) unggul di kawasan Internasional. Indikatornya adalah tersedianya gedung perkuliahan yang representatif, tersedianya laboratorium yang memenuhi kualifikasi, tersedianya perpustakaan yang memadai, tersedianya prasarana olahraga dan seni, tersedianya student center, tersedianya business center, tersedianya guest house, tersedianya klinik kesehatan, tersedianya auditorium, tersedianya green house untuk praktikum, tersedianya lab, tersedianya praktikum, terselenggaranya radio audio visual (laboratorium komunikasi massal),

Pengelolaan pendanaan yang transparan, akuntabel, responsibel, mandiri, dan adil; Sistem perencanaan yang otonom dan *bottom-up*; Sistem pengelolaan dana yang transparan; tersedianya LAKIP; Terlaksananya sistem administrasi keuangan, aset secara terpadu menggunakan teknologi informasi

Pada 2048, tersedianya teknologi informasi dan komunikasi yang mendukung UPDM (B) unggul di kawasan Internasional. Indikator keberhasilannya adalah tersedianya jaringan wi-fi untuk semua aktivitas, tersedianya sistem informasi manajemen, tersedianya kapasitas bandwidth yang memadai, tersedianya jaringan intranet dan internet di seluruh unit, Tersedianya teknologi informasi untuk pembelajaran (e-learning), Tersedianya teknologi informasi untuk pembelajaran antar kelas (distance learning).

Tujuan	Sasaran	Milestones	Indikator Pencapaian
Meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas pembiayaan, sarana dan prasarana, serta sistem informasi 1.	1 . Sumber dana: Sumber dan kecukupan dana, upaya institusi dalam menyikapi kondisi pendanaan saat ini dan upaya-upaya penanggulangannya jika terdapat kekurangan.		Otonomi Prodi dalam melaksanakan perencanaan alokasi dan pengelolaan dana
			Rasio penggunaan dana untuk operasional
			Rasio dana penelitian dosen tetap per tahun (minimal Rp3 juta per tahun per dosen)
			Rasio dana pengabdian masyarakat
			Terpenuhinya rasio prasarana ruang kerja dosen
	2. Sarana: nilai investasi yang telah dilakukan dalam tiga tahun terakhir serta rencana investasi dalam lima tahun ke depan.		Tersedianya prasarana (kantor, ruang kelas, ruang laboratorium, studio, ruang perpustakaan, kebun percobaan, dsb. kecuali ruang dosen) yang dipergunakan PS dalam proses pembelajaran
	3. Prasarana: mutu dan kecukupan akses serta rencana pengembangannya		Tersedianya prasarana penunjang tempat olah raga, ruang bersama, ruang himpunan mahasiswa, poliklinik
			Rasio buku teks minimal 400 judul buku.
			Rasio disertasi/tesis/skripsi/tugas akhir
			Rasio bahan pustaka berupa jurnal ilmiah terakreditasi Dikt

Tujuan	Sasaran	Milestones	Indikator Pencapaian
			Rasio bahan pustaka berupa jurnal ilmiah internasional
			Rasio prosiding seminar
			Akses perpustakaan di luar UPDM (B)
2. Sarana: nilai investasi yang telah dilakukan dalam tiga tahun terakhir serta rencana investasi dalam lima tahun ke depan.			Ketersediaan, akses dan pendayagunaan sarana utama di lab (tempat praktikum, bengkel, studio, ruang simulasi, rumah sakit, puskesmas/balai kesehatan, <i>green house</i> , lahan untuk pertanian, dan sejenisnya)
4. Sistem informasi: jenis sistem informasi yang digunakan dalam proses pembelajaran dan administrasi (akademik, bisnis, kepegawaian), aksesibilitas data dalam sistem informasi, media/cara penyebaran informasi/kebijakan untuk			Tersedianya sistem informasi dan fasilitas dalam proses pembelajaran yang ditangani dengan komputer, serta dapat diakses melalui jaringan luas (WAN)

Tujuan	Sasaran	Milestones	Indikator Pencapaian
	sivitas akademika, serta rencana strategis pengembangan sistem informasi jangka panjang.		

Pilar 7: Penelitian, Pengabdian Masyarakat dan Kerjasama

Pada 2048, UPDM (B) meningkatkan kualitas penelitian unggulan dan di semua level dan publikasi di level nasional dan internasional sehingga UPDM (B) unggul di kawasan Internasional.

Diharapkan penelitian di UPDM (B) pada 2048 dapat dilihat dari jumlah penelitian yang sesuai dengan bidang keilmuan PS, Keterlibatan mahasiswa dalam penelitian dosen, Jumlah artikel ilmiah yang dihasilkan oleh dosen tetap. Karya-karya PS yang telah memperoleh perlindungan Hak atas Kekayaan Intelektual (HaKI)

Berkembangnya pengabdian masyarakat secara dinamis sehingga UPDM (B) unggul di kawasan Internasional. Diharapkan UPDM (B) pada 2048, Jumlah kegiatan pelayanan/pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh dosen tetap, Keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan pelayanan/pengabdian kepada masyarakat.

Milestones pada 2048 adalah tumbuh dan berkembangnya kerjasama dengan berbagai pihak berkepentingan sehingga mampu mendorong UPDM (B) unggul di kawasan Internasional. Indikatornya adalah meningkatnya kerjasama dengan beragam pemangku kepentingan untuk mendukung tridharma perguruan tinggi.

Pilar 7: Penelitian, Pengabdian Masyarakat dan Kerjasama

Tujuan	Sasaran	Milestones	Indikator Pencapaian
Meningkatkan akses dan kemanfaatan penelitian, pelayanan pengabdian kepada masyarakat dan kerjasama	1. Meningkatkan kegiatan penelitian yang mencakup banyaknya kegiatan, total dana penelitian, dan upaya pengembangan kegiatan penelitian		Jumlah penelitian yang sesuai dengan bidang keilmuan PS
			Keterlibatan mahasiswa dalam penelitian dosen
			Jumlah artikel ilmiah yang dihasilkan oleh dosen tetap
			Karya-karya PS yang telah memperoleh perlindungan Hak atas Kekayaan Intelektual (HaKI)
	2. Meningkatkan kegiatan pelayanan/pengabdian kepada masyarakat (PkM) yang mencakup banyaknya kegiatan, total dana PkM, dan upaya pengembangan kegiatan pelayanan/pengabdian kepada masyarakat		Jumlah kegiatan pelayanan atau pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh dosen tetap
			Keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan pelayanan atau pengabdian kepada masyarakat
	3. Meningkatkan kegiatan jumlah dan mutu kerjasama yang efektif yang mendukung pelaksanaan misi UPDM (B) dan dampak		Jumlah kerjasama dengan institusi di dalam negeri

Tujuan	Sasaran	Milestones	Indikator Pencapaian
kerjasama untuk penyelenggaraan dan pengembangan institusi			
			Jumlah kerjasama dengan institusi di luar negeri

Bab 8: Penutup

Rencana Induk Pengembangan UPDM (B) tahun 2023-2043 merupakan dasar pengembangan Rencana Kegiatan dan Anggaran serta Penyusunan Rencana Strategis dan Anggaran Tahunana. Rencana Strategis ini selanjutnya dijabarkan ke dalam Rencana Operasional (Renop) sebagai rujukan dalam penyusunan kegiatan setiap tahun dan dilengkapi dengan indikator kinerja sebagai dasar untuk mengevaluasi keberhasilan dan/atau ketidakberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan setiap tahunnya.

Dalam hal terjadi perubahan lingkungan strategis yang tidak terduga, sehingga kebijakan dan program yang telah dirumuskan dalam RIP menghadapi kendala untuk dilaksanakan, maka pimpinan UPDM (B) dapat melakukan perubahan.

Berhasilnya implementasi Rencana Induk Pengembangan ini sangat tergantung pada pemahaman, kesadaran, keterlibatan dan upaya sungguh-sungguh dari segenap civitas akademika UPDM (B). Keberhasilan pelaksanaan RIP ini juga menjadi harapan nyata bagi pembangunan pendidikan dan pembangunan masa depan generasi bangsa. Bagi segenap sivitas akademika UPDM (B) hanya tersedia satu jalan lurus untuk mencapai cita-cita luhur yang digariskan, yaitu bekerja keras dan sungguh-sungguh seraya berdoa kepada Allah SWT. Semoga keberhasilan dan kebarokahan dapat kita capai bersama. Amiin.

