



LAPORAN EVALUASI VISI DAN MISI 2021



Disusun oleh
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MULAWARMAN

**DOKUMEN EVALUASI
PERMASALAHAN, PENYELESAIAN DAN RENCANA TINDAK LANJUT
VISI DAN MISI FISIP LEMBAGA MULAWARMAN TAHUN 2021**

Visi : FAKULTAS YANG BERINTEGRITAS DAN BERDAYA SAING DI TINGKAT ASEAN DALAM PENGEMBANGAN DAN PENERAPAN ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK HINGGA 2025

NO	SASARAN KEGIATAN	PERMASALAHAN	PENYELESAIAN	RENCANA TINDAK LANJUT
1	Peningkatan kualitas Pendidikan	<p>A. Pemenuhan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Kependidikan yang Berkualitas: Salah satu tantangan utama dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah ketersediaan dosen dan staf pengajar yang berkualitas. Pendidikan berkualitas tinggi membutuhkan tenaga pengajar yang memiliki pengetahuan dan kompetensi yang mendalam serta dapat mengadopsi perkembangan sistem pembelajaran.</p> <p>B. Keterbatasan Anggaran: Peningkatan kualitas pendidikan sering kali membutuhkan</p>	<p>Peningkatan Kapasitas: Mengadakan pelatihan dan workshop secara berkala untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan dosen serta tenaga kependidikan.</p> <p>Program Studi Lanjut: Memberikan kesempatan kepada dosen dan staf kependidikan untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi atau mengikuti program pelatihan sertifikasi kompetensi.</p> <p>Rekrutmen Tenaga Pengajar Baru yang Berkualitas: Mengadakan seleksi yang ketat dalam rekrutmen dosen baru dengan kriteria yang jelas dan tinggi untuk memastikan</p>	<p>1. Peningkatan Kapasitas:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Merancang dan menyelenggarakan pelatihan dan workshop berkala yang relevan dengan kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan. b. Membuat evaluasi dan pengukuran efektivitas dari setiap pelatihan dan workshop yang diadakan. c. Melakukan peninjauan berkala terhadap kompetensi dan pengetahuan yang dimiliki oleh dosen dan tenaga kependidikan untuk memastikan pelatihan yang diberikan relevan dan efektif. <p>2. Program Studi Lanjut:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Melakukan survei kebutuhan dan minat

		<p>investasi yang signifikan dalam hal sumber daya dan fasilitas. Limitasi anggaran bisa menjadi hambatan signifikan dalam hal ini.</p> <p>C. Infrastruktur dan Fasilitas Belajar Belum Optimal : Untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, diperlukan fasilitas belajar yang memadai, termasuk perpustakaan, laboratorium, dan teknologi informasi.</p>	<p>kualitas pengajar yang dihasilkan.</p> <p>Perencanaan Anggaran: Menyusun rencana anggaran yang detail dan realistis yang difokuskan pada peningkatan kualitas pendidikan.</p> <p>Mencari Pendanaan Tambahan: Misalnya melalui kerjasama dengan pihak swasta, pemerintah, atau lembaga donor. Selain itu, bisa juga dengan meningkatkan jumlah mahasiswa atau menciptakan program-program baru yang bisa menghasilkan pendapatan.</p> <p>Peningkatan Fasilitas: Melakukan investasi pada infrastruktur dan fasilitas seperti perpustakaan, laboratorium, dan teknologi informasi.</p> <p>Mengoptimalkan Penggunaan Fasilitas: Memanfaatkan fasilitas yang sudah ada secara maksimal dan efisien.</p>	<p>dosen dan staf kependidikan terkait program studi lanjut atau sertifikasi kompetensi.</p> <p>b. Mengidentifikasi dan bekerja sama dengan institusi pendidikan atau lembaga sertifikasi yang bisa memberikan peluang studi lanjut atau sertifikasi.</p> <p>3. Rekrutmen Tenaga Pengajar Baru yang Berkualitas:</p> <p>a. Menyusun kriteria dan prosedur rekrutmen yang ketat dan transparan.</p> <p>b. Melakukan sosialisasi dan promosi rekrutmen secara luas untuk menarik calon yang berkualitas.</p> <p>4. Perencanaan Anggaran:</p> <p>a. Menyusun rancangan anggaran secara detail dan realistis.</p> <p>b. Melakukan evaluasi dan peninjauan anggaran secara berkala.</p>
--	--	---	--	--

			<p>Kerjasama: Melakukan kerjasama dengan institusi lain untuk berbagi fasilitas atau sumber daya.</p>	<p>5. Mencari Pendanaan Tambahan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Membuat proposal kerjasama atau pencarian dana kepada pihak swasta, pemerintah, atau lembaga donor. b. Meningkatkan promosi dan penerimaan mahasiswa baru serta menciptakan program-program baru yang menarik. <p>6. Peningkatan Fasilitas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Menyusun rencana pengembangan infrastruktur dan fasilitas belajar yang komprehensif. b. Melakukan peninjauan dan pemeliharaan fasilitas secara berkala. <p>7. Mengoptimalkan Penggunaan Fasilitas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Membuat kebijakan dan pedoman penggunaan fasilitas yang efisien. b. Mendorong dan memfasilitasi penggunaan fasilitas secara maksimal oleh dosen dan mahasiswa.
--	--	--	--	--

				<p>8. Kerjasama:</p> <p>a. Mencari dan mengidentifikasi institusi potensial untuk kerjasama.</p> <p>b. Membuat dan mengeksekusi perjanjian kerjasama.</p>
2	Peningkatan kualitas Penelitian	<p>A. Keterbatasan Sumber Daya Manusia: Dosen dan peneliti yang memadai adalah aset kunci dalam penelitian. Keterbatasan ini dapat berupa kurangnya jumlah dosen atau peneliti, atau kurangnya keahlian dan kemampuan dalam bidang penelitian tertentu.</p> <p>B. Kurangnya Dana Penelitian: Penelitian sering membutuhkan pendanaan yang cukup untuk mendukung kegiatan seperti pengumpulan data, analisis, dan publikasi hasil penelitian. Kekurangan dana dapat membatasi kemampuan untuk melaksanakan penelitian berkualitas.</p>	<p>1. Peningkatan Sumber Daya Manusia: Untuk mengatasi keterbatasan sumber daya manusia, lembaga dapat berinvestasi dalam program pengembangan profesional bagi dosen dan peneliti, serta melakukan perekrutan baru. Program pengembangan profesional dapat mencakup pelatihan dan workshop terkait penelitian, serta program studi lanjut atau sertifikasi. Perekrutan baru dapat difokuskan pada individu-individu dengan keahlian yang dibutuhkan.</p>	<p>a. Peningkatan Sumber Daya Manusia: Menyusun program pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan, dan merancang strategi perekrutan yang menargetkan individu dengan keahlian penelitian yang spesifik. Membuat timeline dan anggaran untuk implementasi program ini.</p> <p>b. Pencarian Sumber Dana Penelitian: Menyusun strategi untuk mencari dan mengajukan proposal penelitian ke berbagai lembaga pemberi dana, dan merancang program partnership dengan industri terkait. Mengidentifikasi dan melakukan pendekatan terhadap potensial donatur dan sponsor. Menyusun rencana untuk alokasi dana internal</p>

		<p>C. Kurangnya Infrastruktur dan Fasilitas Penelitian: Fasilitas penelitian yang baik sangat penting untuk melakukan penelitian berkualitas. Kurangnya laboratorium, perangkat keras dan perangkat lunak, serta akses ke jurnal dan database ilmiah dapat menghambat kemajuan penelitian.</p> <p>D. Kurangnya Budaya Penelitian: Dalam beberapa kasus, dapat terjadi kurangnya budaya penelitian di kalangan dosen dan mahasiswa. Ini bisa ditandai dengan kurangnya motivasi atau pemahaman tentang pentingnya penelitian.</p>	<p>2. Pencarian Sumber Dana Penelitian: Untuk mengatasi kurangnya dana penelitian, lembaga dapat mencari sumber pendanaan tambahan. Ini bisa dilakukan melalui peningkatan kerjasama dengan industri, pengajuan proposal penelitian ke lembaga pemberi dana, atau mencari donatur dan sponsor. Selain itu, lembaga juga bisa mengalokasikan lebih banyak dana internal untuk penelitian.</p> <p>3. Peningkatan Infrastruktur dan Fasilitas Penelitian: Untuk memperbaiki infrastruktur dan fasilitas penelitian, lembaga perlu berinvestasi dalam pembangunan dan pemeliharaan laboratorium, perangkat keras dan perangkat lunak penelitian, serta memfasilitasi akses ke jurnal dan database</p>	<p>yang lebih besar untuk penelitian.</p> <p>c. Peningkatan Infrastruktur dan Fasilitas Penelitian: Membuat rencana pengembangan infrastruktur dan fasilitas penelitian, termasuk pembangunan dan pemeliharaan laboratorium, pembelian perangkat keras dan perangkat lunak penelitian, dan langkah-langkah untuk memfasilitasi akses ke jurnal dan database ilmiah.</p> <p>d. Pengembangan Budaya Penelitian: Mengembangkan dan mengimplementasikan program yang mendorong partisipasi dalam penelitian, seperti sistem insentif untuk penelitian, integrasi penelitian ke dalam kurikulum, dan acara-acara yang menunjukkan nilai dan manfaat penelitian.</p> <p>e. Mendorong Kolaborasi dan Jaringan Penelitian: Mengidentifikasi institusi potensial untuk kerjasama dan mulai melakukan pendekatan dan negosiasi terkait</p>
--	--	--	---	---

			<p>ilmiah. Kerjasama dengan institusi lain bisa menjadi alternatif untuk berbagi fasilitas dan sumber daya.</p> <p>4. Pengembangan Budaya Penelitian: Untuk mengembangkan budaya penelitian, lembaga bisa mengambil langkah-langkah seperti: mendorong partisipasi dalam penelitian melalui sistem insentif, mengintegrasikan penelitian ke dalam kurikulum, dan melaksanakan kegiatan yang menunjukkan nilai dan manfaat penelitian, seperti seminar penelitian, konferensi, dan lomba penelitian.</p> <p>5. Mendorong Kolaborasi dan Jaringan Penelitian: Membangun dan memperkuat kerjasama dan jaringan penelitian dengan institusi lain, baik di dalam maupun di luar negeri, dapat membantu</p>	<p>kerjasama penelitian. Membuat program pertukaran peneliti atau mahasiswa.</p> <p>f. Meningkatkan Publikasi Ilmiah: Merancang dan melaksanakan program pelatihan dan bantuan dalam proses publikasi, dan mengembangkan sistem insentif untuk publikasi ilmiah.</p> <p>g. Pelatihan dan Pengembangan Keahlian Penelitian: Menyusun dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan keahlian penelitian, termasuk workshop metode penelitian, statistik, dan penulisan ilmiah. Membuat timeline dan anggaran untuk implementasi program ini.</p>
--	--	--	---	---

			<p>peningkatan kualitas penelitian. Pertukaran peneliti atau mahasiswa, serta kerjasama dalam proyek penelitian bersama, adalah beberapa cara untuk mewujudkannya.</p> <p>6. Meningkatkan Publikasi Ilmiah: Untuk mengatasi keterbatasan publikasi ilmiah, lembaga bisa memberikan pelatihan dan bantuan dalam proses publikasi, serta mendorong dosen dan peneliti untuk menerbitkan hasil penelitian mereka di jurnal-jurnal bereputasi. Sistem insentif juga bisa digunakan untuk mendorong publikasi ilmiah.</p> <p>7. Pelatihan dan Pengembangan Keahlian Penelitian: lembaga bisa menyediakan pelatihan dan pengembangan keahlian penelitian untuk</p>	
--	--	--	--	--

			dosen dan peneliti, seperti workshop metode penelitian terkini, statistik, atau penulisan ilmiah.	
3	Peningkatan kualitas pengabdian kepada masyarakat	<p>A. Keterbatasan Pengetahuan dan Keterampilan: Keterbatasan pengetahuan dan keterampilan dosen dan mahasiswa dalam melakukan pengabdian kepada masyarakat bisa menjadi tantangan. Misalnya, kurangnya pengetahuan tentang metodologi partisipatif, teknik komunikasi masyarakat, atau cara-cara efektif untuk mentransfer pengetahuan dan teknologi.</p> <p>B. Kurangnya Motivasi: Dosen dan mahasiswa mungkin tidak memiliki motivasi yang cukup untuk terlibat dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Hal ini bisa disebabkan oleh beban kerja akademik yang tinggi,</p>	<p>Peningkatan Pengetahuan dan Keterampilan: Untuk mengatasi keterbatasan pengetahuan dan keterampilan, lembaga dapat menyediakan pelatihan dan workshop mengenai metodologi partisipatif, teknik komunikasi masyarakat, dan cara-cara efektif untuk mentransfer pengetahuan dan teknologi. Selain itu, lembaga juga dapat mendorong dosen dan mahasiswa untuk belajar dari praktik baik dan studi kasus pengabdian masyarakat yang sukses.</p> <p>Meningkatkan Motivasi: Untuk meningkatkan motivasi, lembaga bisa memberikan insentif bagi dosen dan mahasiswa yang aktif dalam kegiatan pengabdian kepada</p>	<p>1. Perencanaan dan Implementasi Pelatihan: Untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, perencanaan dan implementasi program pelatihan yang efektif perlu dilakukan. Ini dapat mencakup menentukan topik dan format pelatihan, memilih dan mempersiapkan pelatih, dan mengatur jadwal dan tempat pelatihan. Selain itu, lembaga perlu memastikan bahwa dosen dan mahasiswa yang membutuhkan pelatihan memiliki akses dan dukungan untuk berpartisipasi.</p> <p>2. Pengembangan dan Implementasi Sistem Insentif: Untuk meningkatkan motivasi, sistem insentif untuk pengabdian kepada masyarakat perlu dikembangkan dan diimplementasikan. Sistem ini</p>

		<p>kurangnya insentif, atau kurangnya pemahaman tentang pentingnya pengabdian kepada masyarakat.</p> <p>C. Kurangnya Sumber Daya: Pengabdian kepada masyarakat seringkali memerlukan sumber daya seperti dana, peralatan, atau akses ke komunitas target. Keterbatasan sumber daya ini bisa menjadi hambatan dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat.</p>	<p>masyarakat. Insentif ini bisa berupa penghargaan, tunjangan, atau poin tambahan dalam evaluasi kinerja. Selain itu, lembaga juga bisa mengadakan kegiatan yang mempromosikan nilai dan pentingnya pengabdian kepada masyarakat, seperti seminar, diskusi panel, atau lomba pengabdian kepada masyarakat.</p> <p>Meningkatkan Sumber Daya: Untuk mengatasi kurangnya sumber daya, lembaga perlu mencari sumber pendanaan tambahan untuk kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Ini bisa melalui kerjasama dengan pemerintah, sektor swasta, atau lembaga donor. Selain itu, lembaga juga perlu memfasilitasi akses ke komunitas target, misalnya dengan membangun kerjasama dengan pemerintah daerah atau organisasi masyarakat setempat. Lebih lanjut, lembaga juga bisa</p>	<p>perlu dirancang sedemikian rupa sehingga memberikan penghargaan yang adil dan menarik bagi dosen dan mahasiswa yang berpartisipasi dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Implementasi sistem ini perlu diikuti dengan komunikasi yang jelas tentang sistem tersebut kepada dosen dan mahasiswa.</p> <p>3. Pencarian dan Pengelolaan Sumber Dana: Untuk meningkatkan sumber daya, lembaga perlu aktif mencari dan mengelola sumber dana untuk kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Ini mencakup penulisan dan pengajuan proposal dana, pengelolaan dan pelaporan dana yang diterima, serta pencarian dan pengembangan sumber dana alternatif. Selain itu, lembaga perlu mengoptimalkan penggunaan dana yang tersedia dengan merencanakan dan mengelola kegiatan pengabdian kepada masyarakat secara efisien dan efektif.</p>
--	--	--	--	--

			<p>memanfaatkan teknologi untuk meminimalkan biaya dan mencapai komunitas target secara lebih efisien, seperti menggunakan platform online untuk kegiatan pelatihan atau pendampingan.</p>	<p>4. Pengembangan dan Pemeliharaan Kerjasama dengan Komunitas Target: Untuk memfasilitasi akses ke komunitas target, lembaga perlu membangun dan memelihara kerjasama yang baik dengan pemerintah daerah dan organisasi masyarakat setempat. Ini mencakup memahami dan menghormati kebutuhan dan budaya komunitas, berkomunikasi secara teratur dan transparan, dan memberikan manfaat yang nyata dan berkelanjutan bagi komunitas.</p>
4	Penguatan kualitas sumber daya manusia	<p>A. Keterbatasan Sumber Daya: Peningkatan kualitas sumber daya manusia seringkali memerlukan investasi yang signifikan dalam hal waktu, uang, dan sumber daya lainnya. Misalnya, pengembangan program pelatihan dan pendidikan berkelanjutan, atau rekrutmen dan retensi tenaga kerja berkualitas tinggi. Apabila sumber daya</p>	<p>Pengoptimalan Sumber Daya: Untuk mengatasi keterbatasan sumber daya, strategi yang efektif meliputi peningkatan efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya yang ada, serta mencari sumber daya tambahan. Contoh cara pengoptimalan bisa melalui penggunaan teknologi untuk merampingkan proses dan mengurangi beban kerja, atau melalui kerjasama</p>	<p>1. Pelaksanaan Strategi Pengoptimalan Sumber Daya: Setelah menetapkan strategi pengoptimalan sumber daya, langkah selanjutnya adalah melaksanakannya. Ini bisa dilakukan melalui pengadaan teknologi yang diperlukan, pengorganisasian pelatihan bagi staf untuk menggunakan teknologi tersebut, dan pembinaan hubungan dengan pihak-pihak yang potensial untuk</p>

		<p>tersebut terbatas, hal ini dapat mempengaruhi kemampuan fakultas untuk mencapai tujuan tersebut.</p> <p>B. Keterbatasan Dalam Pengembangan Kapasitas: Peningkatan kualitas sumber daya manusia juga melibatkan pengembangan kapasitas dalam berbagai aspek, mulai dari pengetahuan teknis hingga keterampilan interpersonal dan kepemimpinan. Dalam beberapa kasus, fakultas mungkin tidak memiliki keahlian internal yang cukup untuk memberikan pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan dalam skala yang diperlukan.</p> <p>C. Perubahan Lingkungan Eksternal: Faktor-faktor eksternal, seperti perubahan dalam teknologi, ekonomi, atau kebijakan pendidikan, dapat mempengaruhi kebutuhan dan strategi</p>	<p>dengan pihak lain (misalnya, lembaga pendidikan lain, perusahaan, atau pemerintah) untuk berbagi sumber daya dan beban biaya.</p> <p>Kerjasama dan Jaringan: Menghadapi keterbatasan dalam pengembangan kapasitas, kerjasama dan jaringan bisa menjadi solusi yang efektif. Misalnya, fakultas bisa bekerja sama dengan institusi lain untuk menyediakan pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan, atau dengan membentuk jaringan dengan lembaga dan pakar di luar fakultas untuk mendapatkan akses ke pengetahuan dan keterampilan baru.</p> <p>Kesiapsiagaan dan Adaptasi: Dalam menghadapi perubahan lingkungan eksternal, kesiapan dan adaptasi menjadi kunci. Ini melibatkan pemantauan dan analisis terus-menerus terhadap perubahan lingkungan, serta</p>	<p>kerjasama dalam berbagi sumber daya. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi dan penyesuaian secara berkala untuk memastikan bahwa strategi tersebut tetap efektif dan sesuai dengan kebutuhan yang ada.</p> <p>2. Pembentukan Kerjasama dan Jaringan: Untuk membangun kerjasama dan jaringan, fakultas bisa mulai dengan mengidentifikasi pihak-pihak yang potensial untuk kerjasama, kemudian melakukan pertemuan dan diskusi untuk mengeksplorasi kemungkinan kerjasama. Setelah kerjasama terbentuk, penting untuk memelihara hubungan tersebut dan memastikan bahwa kerjasama tersebut menguntungkan bagi semua pihak. Selain itu, fakultas juga perlu aktif dalam berbagai forum dan konferensi untuk memperluas jaringannya dan mendapatkan akses ke pengetahuan dan keterampilan baru.</p>
--	--	--	---	---

		<p>pengembangan sumber daya manusia. Jika fakultas tidak mampu menyesuaikan diri dengan cepat dan efektif terhadap perubahan tersebut, hal ini dapat menjadi hambatan dalam mencapai sasaran peningkatan kualitas sumber daya manusia.</p>	<p>penyesuaian strategi dan tindakan secara cepat dan efektif. Misalnya, jika ada perubahan teknologi, fakultas bisa memperbarui kurikulum dan program pelatihan mereka untuk memastikan bahwa sumber daya manusia mereka tetap relevan dan kompetitif.</p>	<p>3. Pembentukan Sistem Kesiapsiagaan dan Adaptasi: Untuk menangani perubahan lingkungan eksternal, fakultas perlu membentuk sistem kesiapsiagaan dan adaptasi. Sistem ini bisa melibatkan pembentukan tim atau komite yang bertugas memantau perubahan lingkungan, melakukan analisis dan laporan secara berkala, dan mengkoordinasikan respons terhadap perubahan tersebut. Selain itu, sistem ini juga perlu mencakup prosedur dan mekanisme untuk penyesuaian strategi dan tindakan secara cepat dan efektif.</p>
5	Penguatan sarana dan prasarana	<p>A. Keterbatasan Dana: Salah satu permasalahan utama yang bisa terjadi dalam upaya penguatan sarana dan prasarana adalah keterbatasan dana. Penyediaan, pemeliharaan, dan peningkatan sarana dan prasarana memerlukan investasi yang signifikan, dan apabila dana yang tersedia tidak mencukupi,</p>	<p>Optimalisasi Penggunaan Dana: Mengatasi keterbatasan dana bisa dilakukan dengan cara memprioritaskan investasi pada sarana dan prasarana yang paling dibutuhkan dan memiliki dampak paling besar terhadap kualitas pendidikan dan penelitian. Selain itu, juga bisa mencari sumber dana tambahan, misalnya</p>	<p>1. Mengimplementasikan Rencana Pengelolaan Sumber Daya: Salah satu langkah penting dalam optimalisasi penggunaan dana adalah dengan menyusun dan mengimplementasikan rencana pengelolaan sumber daya yang efisien. Rencana ini harus mencakup penentuan prioritas penggunaan dana, pengidentifikasian dan</p>

		<p>upaya penguatan ini bisa menjadi terhambat.</p> <p>B. Teknologi yang Cepat Berkembang: Dalam dunia yang semakin digital, perubahan teknologi berjalan dengan sangat cepat. Hal ini dapat menjadi tantangan bagi penguatan sarana dan prasarana, karena sarana dan prasarana yang baru saja ditingkatkan bisa segera menjadi usang dan perlu ditingkatkan lagi.</p>	<p>melalui kerjasama dengan sektor swasta, pemerintah, atau lembaga donor.</p> <p>Pemilihan Teknologi yang Tepat: Mengingat kecepatan perubahan teknologi, penting untuk memilih teknologi yang tidak hanya memenuhi kebutuhan saat ini, tetapi juga fleksibel dan dapat diupgrade untuk memenuhi kebutuhan di masa depan. Hal ini bisa melibatkan penilaian dan perbandingan berbagai opsi teknologi, konsultasi dengan pakar, dan melibatkan pengguna akhir (misalnya dosen dan mahasiswa) dalam proses pemilihan teknologi.</p> <p>Penggunaan Ruang yang Efisien: Mengatasi keterbatasan ruang fisik bisa dilakukan dengan menggunakan ruang yang ada secara lebih efisien. Misalnya, dengan menggunakan ruang multi-fungsi yang bisa digunakan untuk berbagai kegiatan, atau dengan memanfaatkan</p>	<p>pengajuan proposal untuk sumber dana potensial, serta pengevaluasian dan pelaporan penggunaan dana secara berkala.</p> <p>2. Membentuk Komite Teknologi: Dalam rangka pemilihan teknologi yang tepat, fakultas dapat membentuk sebuah komite yang terdiri dari perwakilan dosen, staf, dan mahasiswa. Komite ini akan bertanggung jawab untuk mengevaluasi dan memilih teknologi yang akan diadopsi, serta mengelola implementasi dan upgrade teknologi tersebut.</p> <p>3. Memanfaatkan Ruang dengan Efisien: Untuk mencapai penggunaan ruang yang lebih efisien, diperlukan penilaian dan perencanaan yang cermat terhadap penggunaan ruang yang ada. Selain itu, pelibatan semua pihak dalam proses ini sangat penting untuk memastikan bahwa kebutuhan semua pihak terpenuhi.</p>
--	--	--	--	--

			<p>teknologi untuk mengurangi kebutuhan akan ruang fisik (misalnya, dengan melakukan lebih banyak kegiatan secara online).</p> <p>Peningkatan Keahlian: Untuk mengatasi kurangnya keahlian dalam manajemen proyek infrastruktur, pengadaan perangkat teknologi, atau pemeliharaan dan peningkatan sarana dan prasarana, fakultas bisa menyediakan pelatihan untuk stafnya, atau bekerja sama dengan pakar atau lembaga yang memiliki keahlian yang dibutuhkan.</p>	<p>4. Pelatihan dan Kerjasama: Upaya peningkatan keahlian dapat dilakukan melalui pelatihan internal maupun eksternal, serta kerjasama dengan institusi atau individu yang memiliki keahlian yang dibutuhkan. Perencanaan dan pelaksanaan pelatihan dan kerjasama ini harus dilakukan secara sistematis dan berkala, serta ditinjau dan dievaluasi untuk memastikan efektivitasnya.</p>
6	Penguatan kualitas dosen dan tenaga kependidikan	<p>A. Kualifikasi dan Kemampuan Dosen dan Tenaga Kependidikan: Salah satu tantangan utama dalam upaya peningkatan kualitas dosen dan tenaga kependidikan adalah meningkatkan kualifikasi dan kemampuan mereka. Hal ini mencakup pengetahuan dan keterampilan teknis, keterampilan mengajar dan</p>	<p>Pelatihan dan Pengembangan Berkelanjutan: Untuk meningkatkan kualifikasi dan kemampuan dosen dan tenaga kependidikan, fakultas dapat menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan. Program ini bisa berfokus pada berbagai area, mulai dari peningkatan pengetahuan dan</p>	<p>1. Penyusunan Program Pelatihan: Setelah mengidentifikasi area-area yang perlu ditingkatkan, fakultas dapat menyusun program pelatihan dan pengembangan yang sesuai. Program ini harus dirancang sedemikian rupa sehingga dapat memberikan manfaat maksimal bagi dosen dan tenaga kependidikan, serta</p>

		<p>mentor, keterampilan interpersonal, serta keterampilan kepemimpinan dan manajerial. Apabila tidak diatasi, keterbatasan ini dapat mempengaruhi kualitas pendidikan dan layanan yang disediakan oleh fakultas.</p> <p>B. Kurangnya Sumber Daya untuk Pelatihan dan Pengembangan: Pengembangan kemampuan dan kualifikasi dosen dan tenaga kependidikan biasanya memerlukan investasi waktu, uang, dan sumber daya lainnya. Jika sumber daya ini terbatas, ini dapat membatasi upaya fakultas untuk memberikan pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.</p>	<p>keterampilan teknis, pengajaran dan mentor, hingga pengembangan keterampilan kepemimpinan dan manajerial.</p> <p>Penentuan Standar dan Kriteria: Penting untuk menetapkan standar dan kriteria yang jelas untuk kualifikasi dan kemampuan dosen dan tenaga kependidikan. Standar ini harus mencerminkan tujuan dan kebutuhan fakultas, serta harapan dari mahasiswa dan masyarakat. Dengan adanya standar ini, fakultas bisa lebih mudah mengevaluasi dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.</p> <p>Optimisasi Penggunaan Sumber Daya: Mengatasi keterbatasan sumber daya untuk pelatihan dan pengembangan bisa dilakukan dengan cara mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang ada. Misalnya, dengan mengintegrasikan pelatihan dan pengembangan ke dalam</p>	<p>memenuhi kebutuhan dan tujuan fakultas.</p> <p>2. Pengimplementasian Standar dan Kriteria: Setelah menentukan standar dan kriteria, fakultas harus mengimplementasikannya dalam proses rekrutmen, evaluasi, dan pengembangan dosen dan tenaga kependidikan. Hal ini juga mencakup sosialisasi standar dan kriteria tersebut kepada semua pihak yang terlibat, agar mereka dapat memahami dan menerapkannya dengan baik.</p> <p>3. Evaluasi dan Penyesuaian: Setelah program pelatihan dan standar kualifikasi diimplementasikan, penting untuk melakukan evaluasi secara berkala untuk melihat apakah tujuan telah tercapai dan apakah ada area yang perlu disesuaikan. Evaluasi ini bisa melibatkan feedback dari dosen dan tenaga kependidikan, serta mahasiswa dan pihak lain yang terlibat.</p>
--	--	---	--	--

			<p>aktivitas sehari-hari, seperti melalui sistem mentor atau diskusi kolaboratif. Selain itu, teknologi juga bisa digunakan untuk memberikan pelatihan secara online, yang bisa lebih efisien dalam hal waktu dan biaya.</p> <p>Kerjasama dan Jaringan: Fakultas juga bisa bekerja sama dengan institusi lain, seperti universitas lain, lembaga pendidikan, atau organisasi profesional, untuk menyediakan pelatihan dan pengembangan. Kerjasama ini bisa berupa pertukaran dosen, program pelatihan bersama, atau akses ke sumber belajar dan pelatihan online.</p>	<p>4. Pengembangan Kerjasama dan Jaringan: Fakultas harus aktif dalam mencari dan mengembangkan kerjasama dan jaringan dengan institusi lain. Hal ini tidak hanya bisa membantu fakultas dalam menyediakan peluang pelatihan dan pengembangan, tetapi juga bisa membuka peluang untuk kolaborasi dalam penelitian dan proyek lainnya.</p> <p>5. Pencarian Sumber Pendanaan: Mengingat bahwa pengembangan kualitas dosen dan tenaga kependidikan membutuhkan investasi yang cukup besar, fakultas harus aktif dalam mencari sumber pendanaan tambahan, baik melalui dana internal universitas, hibah pemerintah, atau donor lainnya.</p>
7	Peningkatan kualitas lulusan	<p>A. Kualitas Kurikulum: Kurikulum yang tidak terus diperbaharui dan disesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan</p>	<p>Pembaruan Kurikulum: Fakultas dapat melakukan evaluasi dan pembaruan kurikulum secara berkala untuk memastikan relevansinya dengan</p>	<p>1. Evaluasi dan Pembaruan Kurikulum: Sebagai tindak lanjut, fakultas perlu membentuk tim khusus untuk melakukan evaluasi kurikulum secara berkala dan sistematis.</p>

		<p>kebutuhan pasar kerja dapat mempengaruhi kualitas lulusan. Kurikulum yang tidak relevan dengan kebutuhan saat ini dapat menghasilkan lulusan yang tidak siap menghadapi tantangan dunia kerja dan kehidupan masa depan.</p> <p>B. Fasilitas dan Sarana Belajar: Keterbatasan fasilitas dan sarana belajar yang memadai juga dapat menjadi permasalahan dalam upaya peningkatan kualitas lulusan. Fasilitas dan sarana yang tidak memadai atau usang dapat menghambat proses pembelajaran dan penelitian, serta pengembangan keterampilan dan kompetensi mahasiswa.</p> <p>C. Metodologi Pengajaran: Metode pengajaran yang tidak efektif atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik mahasiswa dapat mempengaruhi hasil</p>	<p>perkembangan ilmu pengetahuan dan kebutuhan pasar kerja. Pembaruan ini dapat melibatkan penggabungan topik atau materi baru, penyesuaian metode pengajaran, atau integrasi teknologi dan inovasi terbaru. Fakultas juga dapat melibatkan stakeholders, seperti dosen, mahasiswa, alumni, dan perwakilan industri dalam proses revisi kurikulum.</p> <p>Peningkatan Fasilitas dan Sarana Belajar: Fakultas dapat berupaya untuk meningkatkan fasilitas dan sarana belajar yang ada, baik melalui pembaruan atau penambahan peralatan dan sumber belajar. Ini bisa mencakup pembelian buku baru, perangkat lunak atau perangkat keras, atau pembangunan atau renovasi ruang belajar. Fakultas juga bisa memanfaatkan teknologi, seperti pembelajaran digital atau online, untuk mengatasi keterbatasan fisik.</p>	<p>Tim ini juga bertugas merumuskan rencana pembaruan kurikulum berdasarkan hasil evaluasi, masukan dari stakeholders, dan tren terkini di bidang sosial dan politik. Selain itu, fakultas perlu memastikan bahwa proses evaluasi dan pembaruan ini transparan dan partisipatif, sehingga semua pihak yang berkepentingan dapat berkontribusi dan merasa bahwa kepentingan mereka diwakili.</p> <p>2. Peningkatan Fasilitas dan Sarana Belajar: Rencana tindak lanjut bisa mencakup perumusan strategi penggalangan dana untuk mendapatkan sumber dana tambahan untuk peningkatan fasilitas dan sarana. Strategi ini bisa melibatkan berbagai cara, seperti pengajuan proposal ke lembaga donor, kerjasama dengan sektor swasta, atau inisiatif penggalangan dana dari alumni dan masyarakat. Selain itu, fakultas juga perlu mengembangkan rencana pengelolaan dan pemeliharaan</p>
--	--	---	---	---

		<p>belajar dan kualitas lulusan. Hal ini termasuk penggunaan teknologi dalam proses belajar mengajar, yang jika tidak dimanfaatkan dengan baik dapat menjadi hambatan bagi pembelajaran.</p>	<p>Penyempurnaan Metodologi Pengajaran: Untuk meningkatkan efektivitas pengajaran, dosen dapat dimotivasi dan didukung untuk mempelajari dan menerapkan metode pengajaran yang berpusat pada mahasiswa dan aktif. Selain itu, fakultas bisa menyediakan pelatihan atau workshop tentang penggunaan teknologi dalam proses belajar mengajar, serta memberikan dukungan teknis dan sumber daya yang dibutuhkan untuk mengintegrasikan teknologi ini dalam pengajaran.</p>	<p>fasilitas dan sarana, agar sumber daya ini dapat dimanfaatkan dengan optimal dan berkelanjutan.</p> <p>3. Penyempurnaan Metodologi Pengajaran: Fakultas perlu merumuskan program pelatihan untuk dosen, yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan mengajar mereka dan membantu mereka memahami dan menerapkan metode pengajaran yang efektif dan berpusat pada mahasiswa. Program ini bisa dilakukan secara internal, atau melalui kerjasama dengan lembaga lain yang memiliki keahlian dalam pengembangan profesional dosen. Selain itu, fakultas juga perlu memastikan dukungan teknis yang memadai untuk dosen dalam menggunakan teknologi dalam pengajaran.</p>
8	Peningkatan kuantitas dosen	<p>A. Kualitas Dosen: Memperbanyak jumlah dosen bukan berarti harus mengorbankan kualitasnya. Menemukan calon dosen</p>	<p>Peningkatan Kualitas Rekrutmen: Dalam upaya menambah kuantitas dosen tanpa mengorbankan kualitas, fakultas dapat</p>	<p>1. Peningkatan Kualitas Rekrutmen: Setelah menetapkan standar seleksi yang lebih ketat, fakultas dapat melaksanakan serangkaian</p>

		<p>yang berkualitas, berintegritas dan berkompeten dalam bidangnya bisa menjadi tantangan tersendiri.</p> <p>B. Persaingan dengan Institusi Lain: Pada era globalisasi saat ini, persaingan antar institusi pendidikan dalam mendapatkan dosen yang berkualitas sangat tinggi. Tantangan ini diperparah jika institusi lain menawarkan fasilitas atau insentif yang lebih baik.</p> <p>C. Kepatuhan terhadap Peraturan: Ada peraturan dan standar tertentu yang harus dipatuhi dalam perekrutan dosen, seperti kualifikasi akademik, pengalaman mengajar, dan lainnya. Jika standar ini tidak dipatuhi, bisa berpotensi menimbulkan masalah hukum atau kredibilitas.</p>	<p>mempertimbangkan metode seleksi yang lebih ketat. Selain melihat track record akademik, perlu juga memperhatikan kualitas individu seperti komitmen terhadap pengajaran, penelitian, dan layanan kepada masyarakat. Pelatihan dan pengembangan dosen juga bisa menjadi solusi untuk meningkatkan kualitas dosen yang baru direkrut.</p> <p>Strategi Rekrutmen Kompetitif: Untuk menghadapi persaingan dengan institusi lain dalam rekrutmen dosen, fakultas dapat mengembangkan strategi rekrutmen yang kompetitif. Misalnya, dengan menawarkan paket remunerasi yang kompetitif, lingkungan kerja yang mendukung, dan peluang untuk pengembangan profesional dan akademik.</p> <p>Kepatuhan terhadap Regulasi: Dalam setiap proses rekrutmen, penting bagi fakultas untuk</p>	<p>workshop atau seminar untuk dosen dan staf HR yang terlibat dalam proses seleksi. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa mereka memahami dan mampu menerapkan standar baru ini dengan efektif. Selain itu, fakultas juga bisa mempertimbangkan untuk bekerja sama dengan lembaga atau profesional eksternal untuk memberikan pelatihan dan pengembangan bagi dosen baru.</p> <p>2. Strategi Rekrutmen Kompetitif: Untuk menerapkan strategi rekrutmen yang kompetitif, fakultas dapat melakukan analisis terhadap apa yang ditawarkan oleh institusi lain dan apa yang diharapkan oleh calon dosen. Berdasarkan analisis ini, fakultas dapat mengembangkan paket remunerasi dan kondisi kerja yang menarik, serta mempromosikan peluang pengembangan profesional dan akademik yang mereka tawarkan. Promosi ini bisa</p>
--	--	--	---	---

			<p>memastikan kepatuhan terhadap semua peraturan dan regulasi yang berlaku, baik dari pemerintah maupun dari institusi itu sendiri. Hal ini melibatkan pemahaman yang baik tentang peraturan tersebut, dan penerapan prosedur yang transparan dan adil. Jika perlu, fakultas dapat meminta bantuan hukum untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan ini.</p>	<p>dilakukan melalui berbagai saluran, seperti website, media sosial, atau acara rekrutmen.</p> <p>3. Kepatuhan terhadap Regulasi: Untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan regulasi, fakultas dapat membentuk tim atau komite yang bertanggung jawab untuk memantau dan memastikan kepatuhan ini. Tim ini bisa mencakup dosen, staf administrasi, dan jika perlu, profesional hukum. Selain itu, fakultas juga bisa mempertimbangkan untuk mengadakan pelatihan atau seminar tentang peraturan dan regulasi yang berlaku, untuk memastikan bahwa semua pihak yang terlibat dalam proses rekrutmen memahami dan mematuhi peraturan ini.</p>
9	Peningkatan kualitas organisasi dan kelembagaan	<p>A. Struktur Organisasi yang Kurang Efektif: Struktur organisasi dan tata kelola yang kurang baik dapat menghambat proses dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini dapat mencakup peran dan</p>	<p>Perbaikan Struktur Organisasi: Salah satu solusi untuk struktur organisasi yang tidak efektif adalah melakukan evaluasi dan peninjauan ulang terhadap struktur tersebut. Hal ini termasuk menentukan</p>	<p>1. Perbaikan Struktur Organisasi: Setelah evaluasi dan peninjauan struktur organisasi, perbaikan yang diperlukan harus diimplementasikan secara sistematis. Ini bisa melibatkan restrukturisasi departemen</p>

		<p>tanggung jawab yang tidak jelas, alur komunikasi yang tidak efisien, atau proses pengambilan keputusan yang tidak efektif.</p> <p>B. Kurangnya Sistem Manajemen yang Baik: Kekurangan dalam sistem manajemen seperti manajemen kinerja, manajemen sumber daya manusia, atau manajemen keuangan dapat menghambat operasional dan pertumbuhan organisasi. Sistem yang tidak memadai dapat menghasilkan proses yang tidak efisien, penggunaan sumber daya yang tidak optimal, dan penurunan kualitas layanan.</p> <p>C. Kepemimpinan yang Kurang Memadai: Kepemimpinan yang kurang efektif bisa menjadi hambatan dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini bisa mencakup kurangnya visi, kurangnya keterampilan pengelolaan,</p>	<p>peran dan tanggung jawab yang jelas untuk setiap anggota organisasi, memperbaiki alur komunikasi, dan memperkuat proses pengambilan keputusan.</p> <p>Pembentukan Sistem Manajemen yang Baik: Mengatasi kurangnya sistem manajemen yang baik memerlukan pengembangan dan implementasi sistem manajemen yang efektif. Ini bisa mencakup manajemen kinerja, manajemen sumber daya manusia, dan manajemen keuangan. Sistem-sistem ini akan membantu mengoptimalkan operasional dan pertumbuhan organisasi.</p> <p>Peningkatan Kualitas Kepemimpinan: Untuk mengatasi isu kepemimpinan, dapat dilakukan pelatihan kepemimpinan dan pengembangan profesional bagi pemimpin organisasi. Ini dapat membantu mereka memperkuat visi mereka, meningkatkan keterampilan</p>	<p>atau peran, mengklarifikasi deskripsi pekerjaan, atau mendesain ulang proses dan prosedur internal. Perubahan ini harus diumumkan dan dijelaskan dengan jelas kepada semua anggota organisasi.</p> <p>2. Pembentukan Sistem Manajemen yang Baik: Setelah sistem manajemen yang baru dikembangkan, mereka harus diimplementasikan dan dikelola dengan baik. Ini bisa melibatkan pelatihan untuk manajer dan staf tentang bagaimana menggunakan sistem baru, dan memantau dan menyesuaikan sistem tersebut berdasarkan umpan balik dan hasil.</p> <p>3. Peningkatan Kualitas Kepemimpinan: Program pelatihan kepemimpinan dan pengembangan profesional harus dijadwalkan dan diimplementasikan. Evaluasi dan umpan balik rutin harus dilakukan untuk memastikan bahwa pemimpin organisasi memperoleh dan menerapkan</p>
--	--	--	--	--

		atau kemampuan memotivasi mengarahkan staf.	kurangnya untuk dan mereka untuk memotivasi dan mengarahkan staf.	pengelolaan, memperkuat mereka untuk memotivasi dan mengarahkan staf.	dan kemampuan memotivasi dan mengarahkan staf.	keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan.
--	--	---	---	---	--	---



Dekan,

Dr. H. Muhammad Noor, M.Si
NIP 196008171986011001