



LAPORAN

EVALUASI VISI & MISI

2022



Prepared By:
FISIP
UNIVERSITAS MULARMAN

**DOKUMEN EVALUASI
PERMASALAHAN, PENYELESAIAN DAN RENCANA TINDAK LANJUT
VISI DAN MISI FISIP LEMBAGA MULAWARMAN TAHUN 2022**

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. Belum Optimalnya Penelitian dan Publikasi Ilmiah Secara Kualitas maupun Kuantitas: Sebagai fakultas yang berfokus pada ilmu sosial dan politik, peran penelitian sangat penting. Namun, kurangnya publikasi ilmiah dan penelitian dapat menghambat peningkatan reputasi dan kualitas fakultas.</p> <p>B. Kolaborasi dan Jaringan Kerjasama Nasional dan Internasional: Meningkatkan kualitas pendidikan juga membutuhkan kolaborasi dan jaringan dengan institusi lain, baik dalam maupun luar negeri.</p>	<p>Budaya Penelitian: Mengembangkan budaya penelitian di kalangan dosen dan mahasiswa melalui pemberian insentif, pelatihan penelitian, dan waktu yang cukup untuk melakukan penelitian.</p> <p>Dukungan dan Sumber Daya: Menyediakan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan penelitian, seperti dana penelitian, akses ke jurnal dan database ilmiah, dan alat penelitian.</p> <p>Kolaborasi Penelitian: Mendorong kolaborasi penelitian antar fakultas dan dengan institusi lain untuk meningkatkan kualitas dan lingkup penelitian.</p>	<p>1. Budaya Penelitian:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Merancang dan menyelenggarakan program insentif dan pelatihan penelitian untuk mendorong partisipasi dosen dan mahasiswa. b. Menyediakan waktu yang cukup dan fleksibilitas dalam penugasan akademik untuk memungkinkan dosen dan mahasiswa melakukan penelitian. c. Memonitor dan mengevaluasi peningkatan aktivitas penelitian dan publikasi ilmiah. <p>2. Dukungan dan Sumber Daya:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Menyusun anggaran penelitian dan memastikan

		<p>Kurangnya kerjasama ini bisa menjadi hambatan.</p> <p>C. Kurangnya Adopsi Teknologi dan Inovasi dalam Pengajaran: Dalam era digital ini, penggunaan teknologi dalam pengajaran dan pembelajaran sangat penting. Kurangnya adopsi teknologi ini bisa menjadi hambatan dalam peningkatan kualitas pendidikan.</p>	<p>Membangun Kemitraan: Membangun kemitraan strategis dengan institusi lain baik dalam maupun luar negeri untuk berbagi pengetahuan, penelitian, dan praktek terbaik.</p> <p>Pertukaran Dosen dan Mahasiswa: Melakukan program pertukaran dosen dan mahasiswa untuk memperluas pengalaman dan memperluas jaringan.</p> <p>Konferensi dan Workshop: Menghadiri dan menyelenggarakan konferensi dan workshop sebagai platform untuk berbagi pengetahuan dan memperluas jaringan.</p> <p>Pelatihan Teknologi: Menyediakan pelatihan untuk dosen dan staf mengenai penggunaan teknologi dalam pengajaran, termasuk penggunaan platform pembelajaran online dan alat digital lainnya.</p>	<p>distribusi dana secara adil dan transparan.</p> <p>b. Menyediakan akses ke perangkat lunak penelitian, database, dan jurnal ilmiah.</p> <p>c. Menyediakan ruang dan fasilitas penelitian yang memadai.</p> <p>3. Kolaborasi Penelitian:</p> <p>a. Mencari dan membangun kemitraan dengan institusi lain untuk kolaborasi penelitian.</p> <p>b. Mengkoordinir dan mendukung penelitian kolaboratif antar fakultas dan dengan institusi lain.</p> <p>4. Membangun Kemitraan:</p> <p>a. Mengidentifikasi institusi lain yang memiliki tujuan dan kepentingan yang serupa untuk membangun kemitraan.</p> <p>b. Menegosiasikan dan menandatangani perjanjian kemitraan.</p> <p>5. Pertukaran Dosen dan Mahasiswa:</p> <p>a. Mengembangkan dan menyelenggarakan</p>
--	--	--	--	---

			<p>Pembelian dan Implementasi Teknologi: Mengalokasikan anggaran untuk pembelian dan implementasi teknologi dalam proses belajar mengajar.</p> <p>Inovasi dalam Pengajaran: Mendorong dosen untuk mencoba metode pengajaran baru yang memanfaatkan teknologi, seperti <i>flipped classroom</i>, pembelajaran berbasis proyek <i>online</i>, dan lainnya.</p>	<p>program pertukaran dengan institusi partner.</p> <p>b. Memberikan dukungan administratif dan finansial untuk partisipasi dalam program pertukaran.</p> <p>6. Konferensi dan Workshop:</p> <p>a. Mengidentifikasi konferensi dan workshop relevan untuk dihadiri oleh dosen dan mahasiswa.</p> <p>b. Menyelenggarakan konferensi dan workshop di kampus sendiri.</p> <p>7. Pelatihan Teknologi:</p> <p>a. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan teknologi untuk dosen dan staf.</p> <p>b. Menyusun dan menyelenggarakan pelatihan teknologi secara berkala.</p> <p>8. Pembelian dan Implementasi Teknologi:</p> <p>a. Mengidentifikasi kebutuhan teknologi dalam proses belajar mengajar.</p> <p>b. Mengalokasikan anggaran untuk pembelian dan implementasi teknologi.</p>
--	--	--	--	---

				<p>9. Inovasi dalam Pengajaran:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Menyediakan pelatihan dan dukungan untuk metode pengajaran baru, seperti flipped classroom dan pembelajaran berbasis proyek online. b. Mendorong dan memberi penghargaan kepada dosen yang menerapkan metode pengajaran inovatif.
2	Peningkatan kualitas Penelitian	<p>A. Kurangnya Kolaborasi dan Jaringan Penelitian: Kolaborasi dan jaringan penelitian dapat meningkatkan kualitas dan lingkup penelitian. Namun, kurangnya kolaborasi dan jaringan ini bisa menjadi hambatan.</p> <p>B. Keterbatasan Publikasi Ilmiah: Salah satu indikator kualitas penelitian adalah jumlah dan kualitas publikasi ilmiah. Kesulitan dalam mempublikasikan hasil penelitian di jurnal bereputasi dapat menjadi hambatan dalam meningkatkan kualitas penelitian.</p>	<p>1. Pengembangan Kerjasama dan Jaringan Penelitian: Mengembangkan kerjasama dan jaringan penelitian dengan institusi lain baik di dalam maupun di luar negeri dapat membantu meningkatkan kualitas dan lingkup penelitian. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti pertukaran dosen atau mahasiswa, proyek penelitian bersama, atau konferensi dan seminar bersama.</p> <p>2. Dukungan untuk Publikasi Ilmiah: Untuk mengatasi keterbatasan</p>	<p>a. Pengembangan Kerjasama dan Jaringan Penelitian: Menyusun strategi untuk meningkatkan kerjasama dan membangun jaringan dengan institusi lain. Ini bisa dilakukan dengan mencari institusi yang memiliki kesamaan minat penelitian dan merencanakan kegiatan bersama seperti proyek penelitian, konferensi, dan seminar. Pertukaran dosen atau mahasiswa juga dapat diorganisir untuk memperluas pengalaman dan memperkuat jaringan.</p> <p>b. Dukungan untuk Publikasi Ilmiah: Mengembangkan program dukungan untuk publikasi ilmiah, yang dapat berupa pelatihan penulisan</p>

		<p>C. Kurangnya Pelatihan dan Pengembangan Keahlian Penelitian: Dosen dan peneliti membutuhkan pelatihan dan pengembangan berkelanjutan untuk tetap mengikuti perkembangan terbaru dalam metode penelitian dan topik-topik penelitian. Kurangnya peluang seperti ini dapat menghambat peningkatan kualitas penelitian.</p>	<p>publikasi ilmiah, lembaga dapat memberikan dukungan kepada dosen dan peneliti dalam proses publikasi. Dukungan ini dapat berupa pelatihan penulisan ilmiah, bantuan dalam proses pengajuan artikel ke jurnal, dan insentif bagi mereka yang berhasil mempublikasikan penelitiannya.</p> <p>3. Pelatihan dan Pengembangan Keahlian Penelitian: Lembaga dapat menyediakan peluang pelatihan dan pengembangan keahlian penelitian untuk dosen dan peneliti. Hal ini dapat berupa workshop atau kursus mengenai metode penelitian terkini, penulisan ilmiah, atau topik penelitian spesifik. Selain itu, lembaga juga dapat memberikan dukungan untuk dosen dan peneliti yang ingin melanjutkan studi atau mendapatkan sertifikasi</p>	<p>ilmiah, bantuan dalam proses pengajuan artikel ke jurnal, dan pemberian insentif bagi yang berhasil mempublikasikan penelitiannya. Juga penting untuk membangun hubungan dengan jurnal-jurnal ilmiah untuk memudahkan proses publikasi.</p> <p>c. Pelatihan dan Pengembangan Keahlian Penelitian: Menyusun dan melaksanakan program pelatihan yang terfokus pada peningkatan keahlian penelitian dosen dan peneliti. Workshop atau kursus mengenai metode penelitian terkini, penulisan ilmiah, atau topik penelitian spesifik bisa digelar. Dukungan juga bisa diberikan bagi dosen dan peneliti yang ingin melanjutkan studi atau mendapatkan sertifikasi tambahan dalam bidang penelitian mereka.</p> <p>d. Mendorong Inovasi dalam Penelitian: Menyediakan dana atau insentif untuk penelitian yang berfokus pada topik-topik baru atau</p>
--	--	---	--	--

			<p>tambahan dalam bidang penelitian mereka.</p> <p>4. Mendorong Inovasi dalam Penelitian: Lembaga dapat mendorong inovasi dalam penelitian dengan menyediakan dana atau insentif untuk penelitian yang berfokus pada topik-topik baru atau pendekatan-pendekatan baru dalam penelitian.</p> <p>5. Penyediaan Sumber Daya Penelitian: Lembaga dapat meningkatkan kualitas penelitian dengan menyediakan sumber daya yang dibutuhkan oleh dosen dan peneliti, seperti akses ke database ilmiah, perangkat lunak penelitian, dan peralatan laboratorium.</p> <p>6. Membangun Komunitas Penelitian: Membentuk komunitas penelitian di dalam lembaga bisa menjadi</p>	<p>pendekatan-pendekatan baru dalam penelitian. Ini bisa dilakukan dengan menyediakan grant penelitian untuk ide-ide inovatif, atau mengadakan kompetisi penelitian inovatif.</p> <p>e. Penyediaan Sumber Daya Penelitian: Menyediakan sumber daya yang dibutuhkan oleh dosen dan peneliti, seperti akses ke database ilmiah, perangkat lunak penelitian, dan peralatan laboratorium. Ini bisa dilakukan dengan memperbarui dan memperluas koleksi perpustakaan, membeli perangkat lunak penelitian, dan meningkatkan fasilitas laboratorium.</p>
--	--	--	---	--

			<p>cara efektif untuk berbagi pengetahuan, mendukung satu sama lain, dan mendorong kolaborasi. Komunitas ini bisa berbentuk grup penelitian, seminar rutin, atau forum diskusi online.</p>	
3	<p>Peningkatan kualitas pengabdian kepada masyarakat</p>	<p>A. Kurangnya Kerjasama dan Jaringan: Kerjasama dan jaringan dengan berbagai pihak (seperti pemerintah daerah, organisasi non-pemerintah, atau sektor swasta) sangat penting untuk mendukung kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Namun, kurangnya kerjasama dan jaringan ini bisa menjadi tantangan.</p> <p>B. Kurangnya Metrik Evaluasi: Penilaian dan evaluasi kegiatan pengabdian kepada masyarakat memerlukan metrik yang jelas dan objektif. Namun, dalam banyak kasus, metrik ini mungkin belum ada atau belum dikembangkan</p>	<p>Membangun dan Memperkuat Kerjasama dan Jaringan: Untuk mengatasi kurangnya kerjasama dan jaringan, lembaga dapat aktif mencari dan membangun kerjasama dengan berbagai pihak. Ini bisa melalui pertemuan resmi, kerjasama proyek, atau forum dan konferensi. Kerjasama ini tidak hanya dengan pemerintah daerah, organisasi non-pemerintah, atau sektor swasta, tetapi juga dengan lembaga pendidikan lainnya, baik di dalam maupun di luar negeri. Dalam kerjasama ini, penting untuk mengidentifikasi dan memanfaatkan keuntungan bersama, serta memastikan bahwa semua pihak merasa bahwa kerjasama tersebut</p>	<p>1. Membangun dan Memperkuat Kerjasama dan Jaringan: Lembaga dapat mulai dengan membuat daftar potensi mitra untuk kerjasama, baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional. Setelah itu, lembaga dapat merancang dan mengimplementasikan strategi penjangkauan untuk masing-masing potensi mitra, yang mencakup pertemuan awal, diskusi tentang potensi proyek bersama, dan penandatanganan perjanjian kerjasama jika relevan. Selain itu, lembaga juga perlu merancang dan mengimplementasikan strategi untuk mempertahankan dan memperkuat kerjasama yang sudah ada, yang mencakup komunikasi reguler,</p>

		<p>dengan baik, sehingga sulit untuk mengukur dan menunjukkan kualitas dan dampak dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat.</p>	<p>menguntungkan bagi mereka.</p> <p>Mengembangkan Metrik Evaluasi: Untuk mengatasi kurangnya metrik evaluasi, lembaga perlu mengembangkan metrik dan prosedur evaluasi yang jelas dan objektif untuk kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Metrik ini perlu mencakup aspek-aspek seperti relevansi kegiatan terhadap kebutuhan masyarakat, keterlibatan dan kepuasan masyarakat, serta dampak jangka panjang dari kegiatan tersebut terhadap kesejahteraan masyarakat. Selain mengembangkan metrik ini, lembaga juga perlu menyediakan pelatihan bagi dosen dan mahasiswa tentang cara menggunakan metrik tersebut dalam mengevaluasi kegiatan mereka.</p>	<p>penyelesaian konflik yang efektif, dan evaluasi dan peremajaan perjanjian kerjasama secara periodik.</p> <p>2. Mengembangkan Metrik Evaluasi: Untuk mengembangkan metrik evaluasi, lembaga perlu membentuk tim atau komite yang bertanggung jawab untuk merancang metrik evaluasi. Tim ini perlu melakukan studi literatur dan benchmarking dengan lembaga lain untuk memahami metrik evaluasi yang umum digunakan dan bagaimana mereka dapat disesuaikan dengan konteks lembaga. Setelah metrik ini dikembangkan, lembaga perlu mengimplementasikan pelatihan bagi dosen dan mahasiswa tentang cara menggunakan metrik tersebut. Selain itu, lembaga perlu merancang dan mengimplementasikan sistem untuk mengumpulkan dan menganalisis data evaluasi secara berkala, serta menggunakan hasil evaluasi</p>
--	--	---	---	---

				tersebut untuk perbaikan berkelanjutan.
4	Penguatan kualitas sumber daya manusia	<p>A. Pengukuran dan Evaluasi: Salah satu tantangan terbesar dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah bagaimana mengukur dan mengevaluasi kualitas tersebut. Metrik yang tidak jelas atau tidak objektif dapat menyebabkan kesulitan dalam menentukan sejauh mana fakultas telah mencapai tujuan mereka dan di mana perbaikan diperlukan.</p> <p>B. Motivasi dan Retensi: Memotivasi dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas tinggi juga bisa menjadi tantangan. Tanpa motivasi yang cukup dan peluang untuk pengembangan profesional, fakultas mungkin mengalami kesulitan dalam mempertahankan tenaga</p>	<p>Pengembangan Metrik dan Evaluasi yang Efektif: Untuk mengukur dan mengevaluasi kualitas sumber daya manusia, penting untuk mengembangkan metrik dan prosedur evaluasi yang jelas dan objektif. Metrik ini bisa mencakup berbagai aspek, mulai dari pengetahuan dan keterampilan teknis, hingga keterampilan interpersonal dan kepemimpinan. Selain mengembangkan metrik, juga penting untuk menyediakan pelatihan dan dukungan bagi manajemen dan staf tentang cara menggunakan metrik tersebut untuk mengevaluasi kinerja dan mengidentifikasi area perbaikan.</p> <p>Meningkatkan Motivasi dan Retensi: Untuk memotivasi dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas tinggi, fakultas bisa menyediakan</p>	<p>1. Implementasi Metrik dan Evaluasi: Setelah metrik dan prosedur evaluasi dikembangkan, langkah selanjutnya adalah mengimplementasikannya. Ini melibatkan pelatihan bagi manajemen dan staf tentang cara menggunakan metrik dan melakukan evaluasi, serta memasukkan metrik dan evaluasi ke dalam sistem manajemen kinerja fakultas. Selain itu, penting untuk melakukan tinjauan dan penyesuaian secara berkala untuk memastikan bahwa metrik dan prosedur evaluasi tetap relevan dan efektif.</p> <p>2. Pembangunan Sistem Insentif dan Pengembangan Profesional: Untuk meningkatkan motivasi dan retensi, fakultas perlu membangun sistem insentif dan pengembangan profesional. Sistem insentif ini bisa melibatkan penyesuaian</p>

		<p>kerja yang berkualitas tinggi.</p>	<p>insentif dan peluang untuk pengembangan profesional. Insentif ini bisa berupa peningkatan gaji, tunjangan, atau pengakuan dan penghargaan lainnya. Sedangkan peluang pengembangan profesional bisa berupa pelatihan, pendidikan berkelanjutan, atau kesempatan untuk mengambil peran dan tanggung jawab baru. Selain itu, fakultas juga perlu memastikan bahwa lingkungan kerja mereka mendukung dan menghargai tenaga kerja mereka, misalnya dengan mempromosikan budaya kerja yang positif, mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, dan memberikan dukungan untuk kesejahteraan mental dan fisik.</p>	<p>struktur gaji dan tunjangan, pembentukan program penghargaan dan pengakuan, dan sebagainya. Sementara itu, sistem pengembangan profesional bisa melibatkan pembentukan program pelatihan dan pendidikan berkelanjutan, pembukaan jalur karir, dan sebagainya. Setelah sistem ini dibentuk, penting untuk mengomunikasikannya kepada staf dan memastikan bahwa mereka memahami dan merasa dihargai oleh sistem tersebut.</p> <p>3. Mempromosikan Budaya Kerja yang Positif dan Mendukung: Fakultas juga perlu bekerja untuk mempromosikan budaya kerja yang positif dan mendukung. Ini bisa melibatkan berbagai upaya, seperti mempromosikan nilai-nilai seperti kerjasama, saling menghargai, dan profesionalisme; memberikan dukungan untuk keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, seperti dengan memberikan fleksibilitas waktu kerja atau</p>
--	--	---------------------------------------	--	---

				fasilitas pendukung; dan memberikan dukungan untuk kesejahteraan mental dan fisik, seperti dengan menyediakan fasilitas olahraga atau program dukungan psikologis.
5	Penguatan sarana dan prasarana	<p>A. Keterbatasan Ruang Fisik: Khususnya bagi fakultas yang berada di area yang sudah sangat terbangun, keterbatasan ruang fisik bisa menjadi permasalahan dalam upaya penguatan sarana dan prasarana. Misalnya, fakultas mungkin ingin menambah laboratorium atau ruang kelas, tetapi tidak memiliki ruang fisik yang cukup untuk itu.</p> <p>B. Kurangnya Keahlian: Dalam beberapa kasus, fakultas mungkin tidak memiliki keahlian yang cukup dalam hal manajemen proyek infrastruktur, pengadaan perangkat teknologi, atau pemeliharaan dan peningkatan sarana dan prasarana. Hal ini bisa</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 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</p>	<p>1. Pembuatan Rencana Penggunaan Ruang yang Efisien: Fakultas dapat membuat rencana penggunaan ruang secara efisien yang mencakup penataan ulang ruang yang ada, pembentukan ruang multifungsi, dan penggunaan teknologi untuk mengurangi kebutuhan akan ruang fisik. Rencana ini harus dijalankan secara sistematis dan dievaluasi secara berkala untuk memastikan efektivitasnya.</p> <p>2. Pelaksanaan Program Pelatihan: Fakultas dapat menyusun dan melaksanakan program pelatihan untuk stafnya dalam bidang manajemen proyek infrastruktur, pengadaan perangkat teknologi, serta pemeliharaan dan peningkatan sarana dan prasarana. Program</p>

		<p>menyebabkan kesulitan dalam perencanaan, implementasi, dan pemeliharaan upaya penguatan sarana dan prasarana.</p>	<p>stafnya, atau bekerja sama dengan pakar atau lembaga yang memiliki keahlian yang dibutuhkan.</p> <p>Penggalian Sumber Pendanaan Alternatif: Selain memanfaatkan dana yang sudah ada, fakultas juga bisa menggali sumber pendanaan alternatif untuk memperkuat sarana dan prasarana. Misalnya, melalui kerjasama dengan sektor swasta, pengajuan proposal kepada lembaga donor, atau melalui inisiatif penggalangan dana dari alumni dan masyarakat.</p> <p>Beradaptasi dengan Teknologi: Teknologi berperan penting dalam mengatasi tantangan yang dihadapi dalam memperkuat sarana dan prasarana. Misalnya, melalui adopsi teknologi yang bisa mendukung penyelenggaraan pendidikan jarak jauh atau hibrid, yang bisa mengurangi ketergantungan terhadap ruang fisik.</p>	<p>pelatihan ini harus disesuaikan dengan kebutuhan staf dan dievaluasi secara berkala untuk memastikan keberhasilannya.</p> <p>3. Mencari dan Mengajukan Proposal Pendanaan: Dalam upaya mencari sumber pendanaan alternatif, fakultas dapat membentuk tim yang bertugas mencari dan mengajukan proposal kepada berbagai pihak, baik itu sektor swasta, lembaga donor, maupun alumni dan masyarakat. Tim ini harus mampu membuat proposal yang kuat dan persuasif, dan mengurus semua proses yang dibutuhkan.</p> <p>4. Adopsi Teknologi yang Tepat: Fakultas dapat membentuk tim teknologi yang bertugas memantau perkembangan teknologi terkini dan menilai apakah teknologi tersebut sesuai dan dapat diadopsi oleh fakultas. Tim ini juga bertugas mengurus proses adopsi teknologi dan memberikan pelatihan kepada staf dan</p>
--	--	--	---	---

				mahasiswa terkait penggunaan teknologi baru tersebut.
6	Penguatan kualitas dosen dan tenaga kependidikan	<p>A. Motivasi dan Retensi Tenaga Pendidik: Meningkatkan kualitas dosen dan tenaga kependidikan bukan hanya tentang pengembangan kemampuan, tetapi juga tentang memotivasi dan mempertahankan mereka. Jika dosen dan tenaga kependidikan tidak merasa dihargai, tidak memiliki peluang untuk berkembang, atau merasa beban kerja mereka terlalu berat, ini dapat mempengaruhi kinerja mereka dan mungkin memicu turnover tenaga pendidik.</p> <p>B. Perubahan Lingkungan Eksternal: Faktor-faktor eksternal, seperti perubahan dalam kebijakan pendidikan, tren dalam metodologi pengajaran, dan perkembangan dalam teknologi pendidikan, dapat mempengaruhi kebutuhan</p>	<p>Peningkatan Motivasi dan Retensi: Untuk memotivasi dan mempertahankan tenaga pendidik yang berkualitas, fakultas bisa menyediakan insentif yang menarik dan peluang untuk pengembangan profesional. Insentif ini bisa berupa peningkatan gaji, tunjangan, pengakuan dan penghargaan, atau kesempatan untuk mengambil peran dan tanggung jawab baru. Sementara itu, peluang pengembangan profesional bisa berupa program pelatihan dan pengembangan, kesempatan untuk melanjutkan pendidikan atau penelitian, atau akses ke konferensi dan seminar.</p> <p>Kesiapsiagaan dan Adaptasi: Dalam menghadapi perubahan lingkungan eksternal, penting bagi fakultas untuk selalu siap dan mampu beradaptasi. Ini</p>	<p>1. Menerapkan Program Insentif: Fakultas perlu merancang dan menerapkan program insentif yang efektif, yang dapat memotivasi dosen dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka dan untuk tetap di fakultas. Program ini harus dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan dan preferensi dari dosen dan tenaga kependidikan, serta kondisi dan kemampuan fakultas.</p> <p>2. Membangun Strategi Pengembangan Profesional: Fakultas perlu membangun strategi pengembangan profesional yang komprehensif, yang memberikan peluang bagi dosen dan tenaga kependidikan untuk mengembangkan kemampuan dan kualifikasi mereka. Strategi ini bisa melibatkan berbagai aktivitas, seperti pelatihan, pendidikan lanjutan, penelitian,</p>

		<p>dan strategi pengembangan dosen dan tenaga kependidikan. Jika fakultas tidak mampu menyesuaikan diri dengan cepat dan efektif terhadap perubahan tersebut, hal ini dapat menjadi hambatan dalam mencapai sasaran peningkatan kualitas dosen dan tenaga kependidikan.</p>	<p>bisa melibatkan pemantauan dan analisis terus-menerus terhadap perubahan dalam kebijakan pendidikan, tren dalam metodologi pengajaran, dan perkembangan dalam teknologi pendidikan. Selain itu, fakultas juga perlu mengembangkan kemampuan untuk menyesuaikan strategi dan tindakan mereka dengan cepat dan efektif, seperti dengan memperbarui kurikulum, metodologi pengajaran, atau teknologi yang mereka gunakan.</p>	<p>atau partisipasi dalam konferensi dan seminar.</p> <p>3. Membuat Sistem Pemantauan Lingkungan Eksternal: Untuk bisa menanggapi perubahan lingkungan eksternal dengan cepat dan efektif, fakultas perlu memiliki sistem pemantauan yang baik. Sistem ini harus dapat mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang perubahan dalam kebijakan pendidikan, tren dalam metodologi pengajaran, dan perkembangan dalam teknologi pendidikan.</p> <p>4. Meningkatkan Kapasitas Adaptasi: Fakultas juga perlu meningkatkan kapasitas adaptasi mereka, sehingga mereka bisa menyesuaikan strategi dan tindakan mereka dengan cepat dan efektif ketika terjadi perubahan lingkungan eksternal. Ini bisa melibatkan peningkatan keterampilan dan pengetahuan dosen dan tenaga kependidikan, pengembangan sistem dan proses yang lebih fleksibel,</p>
--	--	---	---	--

				atau penggunaan teknologi yang dapat mendukung adaptasi.
7	Peningkatan kualitas lulusan	<p>A. Keterlibatan Industri: Kurangnya keterlibatan dan kerjasama dengan industri dan sektor lainnya dapat menjadi hambatan dalam peningkatan kualitas lulusan. Keterlibatan industri dalam pendidikan, misalnya melalui magang atau proyek kerjasama, dapat membantu mahasiswa memahami dan mempersiapkan diri untuk dunia kerja, serta menjembatani gap antara teori dan praktek.</p> <p>B. Pembinaan Karakter: Pendidikan bukan hanya tentang pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga tentang pembentukan karakter. Jika fakultas tidak mampu atau tidak memprioritaskan pembinaan karakter, ini dapat menghasilkan lulusan yang memiliki pengetahuan dan</p>	<p>Kolaborasi dengan Industri: Fakultas dapat meningkatkan keterlibatan dan kerjasama dengan industri dan sektor lainnya, baik melalui program magang, proyek kerjasama, atau kunjungan ke industri. Selain itu, fakultas bisa mengundang profesional dari industri untuk memberikan kuliah tamu, workshop, atau seminar, atau bahkan untuk berpartisipasi dalam proses revisi kurikulum. Ini akan memastikan bahwa mahasiswa memiliki pemahaman yang realistis tentang dunia kerja dan dapat mempersiapkan diri dengan baik.</p> <p>Pembinaan Karakter: Fakultas dapat memasukkan elemen pembinaan karakter ke dalam kurikulum dan kegiatan ekstrakurikuler. Ini bisa melalui pengajaran nilai-nilai dan etika, kegiatan</p>	<p>1. Pengembangan kemitraan industri: Fakultas dapat mengidentifikasi industri atau sektor yang relevan dengan program studi mereka dan menghubungi perusahaan-perusahaan tersebut untuk memulai kemitraan. Rencanakan pertemuan dengan perwakilan industri untuk menjelaskan manfaat kolaborasi dan diskusikan cara-cara untuk meningkatkan keterlibatan. Setelah kemitraan terbentuk, fakultas dapat menyusun program magang, proyek kerjasama, dan kunjungan ke industri yang terintegrasi dalam kurikulum.</p> <p>2. Melibatkan profesional industri: Fakultas dapat mengundang profesional industri sebagai pembicara tamu dalam kuliah, workshop, atau seminar. Ini akan memberikan wawasan praktis kepada mahasiswa dan menghubungkan mereka</p>

		<p>keterampilan yang baik, tetapi kurang dalam hal nilai-nilai dan sikap yang baik.</p>	<p>pengabdian masyarakat, atau program mentoring dan pengembangan kepribadian. Selain itu, fakultas juga bisa menetapkan standar dan ekspektasi yang jelas tentang perilaku dan sikap yang diharapkan dari mahasiswa, dan memastikan bahwa standar ini ditegakkan dan dihargai.</p>	<p>dengan para praktisi yang berpengalaman. Fakultas juga dapat mengajak profesional industri untuk berpartisipasi dalam proses revisi kurikulum, dengan memberikan masukan tentang kebutuhan industri dan tren terkini.</p> <p>3. Integrasi pembinaan karakter: Fakultas perlu mengidentifikasi peluang untuk memasukkan elemen pembinaan karakter ke dalam kurikulum dan kegiatan ekstrakurikuler. Ini dapat dilakukan melalui pengajaran nilai-nilai dan etika dalam mata kuliah yang relevan, mengorganisir kegiatan pengabdian masyarakat yang mempromosikan kepedulian sosial, dan mengembangkan program mentoring untuk membantu mahasiswa dalam pengembangan kepribadian mereka.</p> <p>4. Penetapan standar perilaku: Fakultas perlu menetapkan standar dan ekspektasi yang jelas tentang perilaku dan sikap yang</p>
--	--	---	---	--

				<p>diharapkan dari mahasiswa. Hal ini dapat mencakup integritas akademik, kerja tim, komunikasi efektif, dan profesionalisme. Standar ini harus ditegakkan dengan konsisten dan dihargai melalui pengakuan prestasi dan penghargaan.</p> <p>5. Evaluasi dan pemantauan: Penting untuk melakukan evaluasi terhadap efektivitas langkah-langkah yang diimplementasikan. Fakultas dapat mengumpulkan umpan balik dari mahasiswa, profesional industri, dan staf fakultas untuk memahami dampak dari kolaborasi dengan industri dan program pembinaan karakter. Evaluasi tersebut dapat digunakan untuk melakukan perbaikan dan penyesuaian agar program tersebut semakin efektif.</p>
8	Peningkatan kuantitas dosen	<p>A. Persyaratan Kualifikasi: Menambah jumlah dosen bukan hanya tentang menambah jumlah orang, tetapi juga memastikan bahwa mereka memiliki</p>	<p>Fleksibilitas dalam Persyaratan Kualifikasi: Dalam hal kualifikasi, fleksibilitas bisa menjadi kunci. Sementara fakultas harus tetap mempertahankan</p>	<p>1. Fleksibilitas dalam Persyaratan Kualifikasi: Untuk memastikan fleksibilitas dalam proses perekrutan, fakultas dapat merevisi kebijakan perekrutan mereka</p>

		<p>kualifikasi dan kemampuan yang dibutuhkan. Jika standar kualifikasi terlalu tinggi atau spesifik, ini bisa menjadi hambatan dalam perekrutan dosen baru.</p> <p>B. Perekrutan dan Retensi: Perekrutan dosen yang berkualitas dan mempertahankan mereka menjadi tantangan utama dalam upaya meningkatkan kuantitas dosen. Faktor seperti kompensasi, lingkungan kerja, peluang pengembangan profesional, dan beban kerja dapat mempengaruhi kemampuan fakultas untuk menarik dan mempertahankan dosen.</p>	<p>standar yang tinggi, ada ruang untuk fleksibilitas dalam beberapa aspek. Misalnya, mengakui pengalaman profesional yang relevan sebagai pengganti untuk beberapa kualifikasi akademik, atau memberikan peluang bagi calon dosen untuk mendapatkan kualifikasi yang diperlukan setelah mereka bergabung dengan fakultas.</p> <p>Meningkatkan Kondisi Kerja dan Peluang Pengembangan: Untuk menarik dan mempertahankan dosen yang berkualitas, fakultas bisa fokus pada peningkatan kondisi kerja dan menyediakan peluang pengembangan yang menarik. Ini bisa mencakup peningkatan gaji dan manfaat, memberikan dukungan untuk penelitian dan pengembangan profesional, mengurangi beban kerja administratif, dan menciptakan lingkungan</p>	<p>untuk mencakup pertimbangan pengalaman profesional. Kebijakan ini harus jelas dan transparan, dan semua pihak yang terlibat dalam proses seleksi harus memahaminya dan mampu menerapkannya dengan adil dan konsisten. Selain itu, fakultas bisa mempertimbangkan untuk menyediakan program atau dukungan bagi dosen baru untuk mendapatkan kualifikasi atau pelatihan tambahan yang mungkin diperlukan.</p> <p>2. Meningkatkan Kondisi Kerja dan Peluang Pengembangan: Untuk meningkatkan kondisi kerja dan peluang pengembangan, fakultas bisa melakukan survei atau konsultasi dengan dosen yang ada untuk memahami apa yang mereka nilai penting dalam lingkungan kerja mereka. Berdasarkan masukan ini, fakultas dapat mengidentifikasi area yang dapat ditingkatkan dan mengembangkan rencana aksi untuk melakukannya. Ini bisa mencakup peningkatan</p>
--	--	---	--	---

			kerja yang mendukung dan kolaboratif.	kompensasi, penyediaan sumber daya untuk penelitian, atau peningkatan dukungan untuk pengembangan profesional dan kesejahteraan staf. Selain itu, fakultas juga bisa berkomitmen untuk mengadakan evaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa kondisi kerja dan peluang pengembangan tetap kompetitif dan memenuhi kebutuhan dosen mereka.
9	Peningkatan kualitas organisasi dan kelembagaan	<p>A. Kurangnya Pelibatan dan Keterlibatan Staf: Jika staf tidak merasa terlibat dan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi, ini dapat menghambat produktivitas dan kinerja organisasi. Ini bisa melibatkan kurangnya komunikasi dan transparansi, kurangnya peluang untuk partisipasi dalam pengambilan keputusan, atau kurangnya penghargaan dan insentif.</p> <p>B. Tantangan Adaptasi dan Perubahan: Organisasi yang tidak mampu</p>	<p>Peningkatan Keterlibatan Staf: Keterlibatan dan partisipasi staf dapat ditingkatkan melalui peningkatan komunikasi dan transparansi, menyediakan lebih banyak peluang untuk partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan menciptakan sistem penghargaan dan insentif yang adil dan menarik.</p> <p>Membangun Kemampuan Adaptasi dan Perubahan: Organisasi harus mampu beradaptasi dengan perubahan, baik dari lingkungan eksternal maupun</p>	<p>1. Peningkatan Keterlibatan Staf: Inisiatif untuk peningkatan keterlibatan staf harus dirancang dan diterapkan, seperti program penghargaan dan insentif, atau platform untuk partisipasi dalam pengambilan keputusan. Keterlibatan dan umpan balik staf harus dipantau dan dihargai.</p> <p>2. Membangun Kemampuan Adaptasi dan Perubahan: Strategi untuk memantau lingkungan dan beradaptasi dengan perubahan harus diintegrasikan dalam operasi organisasi. Ini bisa melibatkan</p>

		<p>beradaptasi dengan perubahan dapat menghadapi hambatan dalam pertumbuhan dan peningkatan kualitas. Ini bisa melibatkan perubahan dalam lingkungan eksternal, seperti perubahan dalam kebijakan pendidikan, teknologi, atau tren pasar, atau perubahan internal, seperti pertumbuhan organisasi atau perubahan dalam struktur atau proses.</p>	<p>internal. Hal ini bisa dilakukan melalui pengawasan lingkungan, pembelajaran organisasi, dan manajemen perubahan.</p>	<p>analisis SWOT, evaluasi strategi kompetitif, atau pengembangan rencana manajemen perubahan. Pelatihan dan dukungan harus disediakan untuk membantu anggota organisasi beradaptasi dengan perubahan dan menerapkan inovasi.</p>
--	--	--	--	---



Dekan,

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