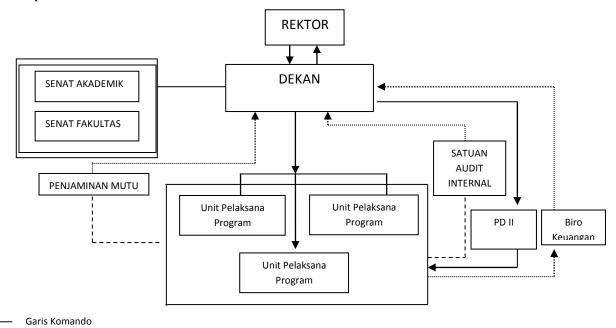
BAB V UNIT PELAKSANA KEBIJAKAN DAN PROGRAM

Untuk menjamin keterlaksanaan setiap kebijakan dan program, maka monitoring dan evaluasi serta pelaporan pelaksanaan merupakan bagian paling penting (esensial) dan tak terpisahkan dari RENSTRA Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik 2013-2017. Unit-unit akademik dan unit fungsional harus menjalankan perannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Perencanaan program dan anggaran serta implementasi program dilakukan melalui koordinasi antara unit-unit pelaksana dengan Biro Administrasi Umum (BAU) bersama dengan Biro Keuangan (BK). Monitoring dan pelaporan penggunaan anggaran dilakukan oleh unit Satuan Penjaminan Mutu (SPM) tingkat Fakultas, sedangkan satuan Audit Akademik dilaksanakan oleh UPT Penjaminan Mutu akan berperan melakukan audit keuangan secara internal. Dalam implementasi renstra Senat Akademik (SA) akan memberikan arahan berkaitan dengan kebijakan akademik, sedangkan Senat Fakultas memberikan arahan yang berkaitan dengan integritas moral dan etika.

Implementasi berbagai kebijakan RENSTRA Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik 2013-2017 secara operasional akan dituangkan dalam bentuk Rencana Anggaran dan Kegiatan Tahunan (RKAT) dalam implementasinya dengan dibuatnya RAB persemester dan selanjutnya akan dilaksanakan setiap tahun. Implementasi RKAT merupakan upaya untuk mencapai target RENSTRA Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik secara bertahap. Ketercapaian target tahunan ini dituangkan dalam bentuk laporan fakultas yang akan disampaikan kepada Rektor dan Yayasan.

Secara sistematis strategi pelaksanaan, monitoring, evaluasi, dan pelaporan implementasi pelaksanaan RENSTRA Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik akan dilakukan sesuai dengan skema pada Gambar 5.1.



Gambar 5.1. Skema implementasi, monitoring, dan pelaporan program kegiatan dalam rangka implementasi program RENSTRA melalui kegiatan tahunan.

Audit dan /atau penjaminan mutu

Pelaporan

Sebagai panduan pelaksanaan, unit-unit kerja yang dinilai relevan menjadi unit pelaksana setiap program diperlihatkan pada Tabel 6.1.

Tabel 6.1 Unit Pelaksana yang Relevan dengan program-program Renstra

No	Kebijakan	bijakan Program Target 5 Unit Pelaksana yang relevan						Ket./Koordinasi	
			Tahun	Fakultas	Unit Pelaksanan	Fakultas	Prodi		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	
1	Peningkatan Mutu Kinerja Akademik,Riset, dan Pengabdian kepada Masyarakat	a. Peningkatan layanan dan penjaminan mutu akademik baik secara internal maupun eksternal;	Jumlah program studi terakreditasi BAN PT paling sedikit 100% (Baseline :100%)		SPM.Dit.Akad	V	٧	1	
			1 prodi memperoleh akreditasi dari asosiasi profesi internasional yang relevan (Baseline :0)		SPM.Dit.Akad	٧	٧		
			3. 50% unit dasar memperoleh sertifikat ISO 9001:2008 (baseline:5 atau 3 %)		SPM.Dit.Akad	٧	٧		
			4. 75% Mahasiswa merasa puas atas layanan fakultas (Baseline:2,40(Skala 4)		SPM.Dit.Akad	٧	٧		
			 1 program studi menerapkan program kredit 		Dit-Akad	٧	٧		
		b. Pengembangan kultur akademik;	50% prodi memiliki kelompok-kelompok kajian dalam bidang keilmuan masing- masing (Baseline :0)		PD I bekerjasama dengan LPPM	٧	٧		
			70% penyelenggaraan perkuliahan di atas standar proses (Baseline :N/A)		SPM.Dit.Akad	٧	٧		
			3. 90% kegiatan perkuliahan terselenggara sesuai silabus yang telah ditetapkan (baseline: N/A)		SPM.Dit.Akad	٧	٧		
			4. 95% kinerja dosen dinilai baik oleh mahasiswa (Baseline:2.89 {skala 5}=sedang-sedang saja)		SPM.Dit.Akad	٧	٧		
			5. Rata-rata artikel yang dihasilkan dosen per tahun minimal 2.5		Kaprodi bekerjasama dengan LPPM	٧	٧		
			Rata-rata Indeks kutipan dosen 2.5 per artikel		Ketua Prodi bekerjasama dengan LPPM	٧	٧		
			7. Rata-rata tiap dosen menghasilkan 1 buku per tahun		PDI	٧	٧		
		c. Peningkatan relevansi dan daya saing kurikulum.	85% pengguna merasa puas atas kinerja lulusan (baseline: N/A)		PD III	٧	٧		
			95% alumni merasa memperoleh manfaat dari perkuliahan yang dilakukan		PD III	٧	٧		
			95% masa tunggu kerja alumni dibawah 1 tahun		PD III	٧	٧		
			85% alumni memperoleh IPK di ats 3.3		PDI	٧	٧		
			5. 90% lulusan S1 melanjutkan studi atau bekerja		PD III	٧	٧		

No	Kebijakan						Ket./Koordinasi	
(1)	(2)	(2)	Tahun	Fakultas	Unit Pelaksanan	Fakultas	Prodi	
(1)	(2)	(3)	(4) 6. 90% lulusan S1	(5)	(6) PD III	(7)	(8)	(9)
			merasa puas atas penghasilan pertama yang diperolehnya			٧	٧	
			7. 85% rata-rata lama studi mahasiswa dibawah 9-semester untuk S1		PD I	٧	٧	
		d. Penguatan program studi pendidikan dan non-kependidikan melalui penerapan konsep cross- fertilization;	Termanfaatkan nya hasil-hasil penelitian non kependidikan untuk memperkaya keilmuan kependidikan		Ketua Prodi bekerjasama dengan LPPM	٧	٧	
		e. peningkatan kompetensi dosen dan tenaga pendukung akademik	minimal 90% kompetensi dosen dan tenaga pendukung akademik terpenuhi (baseline:N/A)		PD II	٧	٧	
		f. Pengembangan pembelajaran berbasis teknologi informasi dan komunikasi	1. 85% pembelajaran sudah memanfaatkan ICT;		PDI	٧	٧	
		g. Pengembangan arah kebijakan riset fakultas;	Terselenggaranya aktivitas riset dengan mengacu kepada kebijakan riset universitas dan fakultas;		Ketua Prodi	٧	٧	
		h. Pengembangan inovasi pembelajaran berbasis riset;	Dihasilkannya 4 buah inovasi pembelajaran yang dipublikasikan minimal pada jurnal nasional;		Ketua Prodi	٧	٧	
		i. Penyediaan dukungan fasilitas riset, publikasi internasional, dan pemerolehan HaKI;	diperolehnya 4 hibah riset kompetitip nasional, 4 publikasi internasional dan 8 pemerolehan HAKI;		Ketua Prodi	٧	٧	
		j. Pengembangan arah kebijakan dan program pengabdian kepada masyarakat berbasis inovasi dan hasil-hasil riset untuk pemberdayaan masyarakat	dilaksanakannya 4 program pengabdian pada masyarakat yang berbasis inovasi dan hasil-hasil riset;		Ketua Prodi	٧	٧	
2	Pemantapan Pendidikan Bahasa Asing	Pengembangan sistem pendidikan Bahasa Asing;	Tersediannya perangkat kurikulum pendidikan Bahasa Asing (Lab Bahasa)		Ketua Prodi	٧	٧	
			Paling sedikit 75 % stara Toefl diatas 450 bagi mahasiswa		Pusat Kajian Bahasa	٧	٧	
			Paling sedikit 75% dosen pada tiap prodi Toefl diatas 500 Bagi Dosen		Pusat Kajian Bahasa	٧	٧	
3	Peningkatan mutu manajemen dan sumber daya/TIK	a. Peningkatan mutu kinerja manajemen sumber daya manusia (SDM), keuangan, fasalitas, dan kegiatan lain yang efisien, transparan , dan akuntabel untuk mendukung peningkatan mutu kinerja akadmeik;	Paling sedikit 75% penyelenggaraan manajemen SDM, keuangan, dan fasilitas sarana/ICT menerapkan prinsip good fakultas governance;		PD II	٧	٧	
		b. Penerapan sistem informasi manajemen SDM, keuangan , dan fasilitas dalam kerangka sistem manajemen informasi fakultas yang terintegrasi berbasis teknologi informasi dan komunikasi;	sistem manajemen terintegrasi berbasis ICT secara efektif diterapkan paling sedikit pada 80% kegiatan dalam setiap bidang manajemen (SDM, keuangan dan fasilitas/sarana);		PDII	V	V	

(C) C. Pertregulate efectivities and conclusion little and conclus	No	Kebijakan	Program	Target 5		Unit Pelaksana yang relevan				
C. Premigatani efektivitas biordinasi shordinasi international programmy efektivitas biordinasi shordinasi shordinasi shordinasi sacrati malemen SOM, kecampian, displanta shordinasi shora	(1)	(2)	(3)	Tahun (4)	Fakultas (5)	Unit Pelaksanan (6)	Fakultas (7)	Prodi (8)	Ket./Koordinasi	
efektivitas kanderiasianisma esperit manajamen SDM, kenengan, na salakaran esperit manajamen SDM, kenengan, na salakaran esperit manajamen dideri dan eritaria kangapat dan dideri dan dide	(1)	(2)			(3)			_	(2)	
South Revenier Sout				1 -			v	l v		
Septim Reniglemen SOM, Executing Designation and Control Recognition from the Control Recognition from										
designation and experience with the properties of the designation of t										
International Content of the Conte										
Respublic hashermits PD PD PD PD PD PD PD P										
, yang shengik untuk mendokung peningsatan mark mendokung dara standar mutu kegitan pengelakan standar mutu kegitan pengelakan SIAM, keungan, dan satari anternasional satari ant										
mendukung pennigistara mutu terpa dudernik, cerus pennigistara mutu terpa dudernik, cerus pennigistara mutu terpa dudernik, cerus pengelokan SDM, kecungan, dan resitista berorientasi unutuk menenuhi teburukan manjenern dinyi dasa pengelokan SDM, kecungan, dan resitista berorientasi unutuk menenuhi teburukan manjenern dinyi dasa pengelokan SDM, kecungan, dan fanista kapasitas SDM, kempangan, dan fanista/CT entaria sahara pengelokan SDM, kecungan, dan fanista/CT entaria sahara pengelokan SDM, kecungan dan pengelokan SDM, kecungan kebutuhan fakutas dan perdekan dan pengelokan										
Mening a stander All Pening sedist 75% Registar PD II V V PD II PD II PD II V V PD II PD III PD II										
d. Penngkatan trander mutu kegkatan pengelolan SDM, facilitat between transport facilitation between transport facilitation between transport facilitation between transport facilitation transport facilitation transport facilitation transport facilitation facilitati										
mutuk kagatan pengeriotan SOM, kesangan, dan				Paling sedikti 75%		PD II	,	,		
Secungan, dan fasilitas protenesia stadar internacional unun mementul den yatau sapastas sataita. Yari dari ternacional sataita sataita unun sistem informasi ber Lisend serta pengembingan dan kebutuhan layanan; pengembingan dan sistem serta dan kebutuhan layanan; pengembingan dan dan kebutuhan satatista dan kebutuhan satatista dan kebutuhan satatista dan kebutuhan satatista dan pengembingan tarir dosen sesual dengan bengembingan tarir dosen sesual dengan dengan kebutuhan satatista dan pengembingan tarir dosen sesual dengan dengan bengembingan tarir dosen sesual dengan dengan bengembingan			mutu kegiatan	_			V	V		
salitats berorientasis stadari internasional untuk memeruhi kebutuhahan selari katan internasional dan Jatau terseritilikasi standari internasional dan Jatau terseritikasi dan professi dan Jatau terseritikasi dan Jatau terseritikasi dan professi dan Jatau terseritikasi dan Jatau										
untuk memenuhi kebetuhan randjemen dan/stari sander internsional; stander internsional;										
kebeutuhan dan/atau standar internsional; manajemen dan/atau sioterholiders; e. Peningkatan mutu SSM kewangan, dan fasilitas/ICT antara lain Sistem Informasi ber Lisensi serta pengembangan dan gengembangan dan penerapan sainter meniliki keulifikasi dokter; 3. Paling sedikit dokter; bidang kerjama, samber daya manusia memiliki keulifikasi dan kempetereni yang bidang kerjama, samber daya manusia memiliki keulifikasi dokter; dan kempetereni yang bidang kerjama, samber daya manusia memiliki keulifikasi dokter; dan kempetereni yang bidang kerjama, samber daya manusia memiliki keulifikasi dokter; dan kempetereni yang bidang kerjama, samber daya manusia memiliki keulifikasi dokter; dan kempetereni yang bidang kerjama, samber daya manusia memiliki keulifikasi dokter; dan kempetereni yang bidang kerjama, samber daya manusia memiliki keulifikasi dokter; dan kempetereni yang bidang kerjama, samber daya memiliki keulifikasi dokter; daya fisika garak kelang kelan										
manajemen dan/stau stokeholders; e. Peringkaran mutu dan/stak Japastas SOM berangan dan lain informasi ber Lisendi serta pengembangan program baru (sikad, Simiteus, Supprusa, Simpeg, Alumni) 2. 90% sumber daya vang tersedi dengan pengembangan program baru (sikad, Simiteus, Supprusa, Simpeg, Alumni) 3. Paling sedikti 80% untipeliyarian merengaar asia ber Lisendi sergan berusahan Japanan, pengembangan program baru (sikad, Simiteus, Supprusa, Simpeg, Alumni) 2. 90% sumber daya manusia memiliki kualifikasi dan kompetend yang relevan dengan bidang kerjama dengan kebutuhan (sakalitas dan profesi, dan penerapan sistem pengembangan kan penerapan mekanisme refurturen dan/stau penerapan mekanisme refurturen dan/stau penerapan mekanisme refurturen dan/stau penergapan dan penerapan mekanisme refurturen dan/stau penergapan dan penerapan mekanisme refurturen dan/stau penergapan mekanisme refurturen dan/stau penergapan sistem (dosen, pustakwavan, labotan, pekalis, dan profesi, dan funda kaligui haali evaluasi kineraj pengewid (dosen, pustakwavan, labotan, pekalis, dan laboran, pekanis, dan profesi, dan funda kaligui haali evaluasi kineraj pengewid (dosen, pustakwavan, labotan, pekalis, dan laboran, pekanis, dan profesi, dan funda kaligui haali evaluasi kineraj pengewid (dosen, pustakwavan, labotan, pekalis, dan laboran, pekanis, dan laboran, pekanis, dan aliku kalimika dan profesi, dan sati terpadu yang lapak dan adif. 1. Pengembangan kan kangan pengapan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang lapak dan adif. 2. Pengembangan kangan kangan kebutuhan (pengawid (osen, pustakwavan, bustakwavan, labotan, pekanis, dan adif.) 3. Pengembangan kangan kangan kebutuhan (pengawid (osen, pustakwavan, bustakwavan, labotan, pekanis, dan adif.)										
stokenolden; e. Peningkatan mutu dan/statu kapastitas. SOM-keungan, dan fasilitas/Cr antara bertisend serta pengembangan program baru (skad, simkeu, spepus, simpeg, Alumni) 2. 90% sumber dapa sebatu pengembangan program baru (skad, simkeu, spepus, simpeg, Alumni) 2. 90% sumber dapa sebatu pengembangan program baru (skad, simkeu, spepus, simpeg, Alumni) 3. Faling sedikt 30% ostandar antara bertisenda dangan pengembangan program baru (skad, simkeu, spepus, simpeg, Alumni) 4. 90% sumber dapa sebatu pengembangan bidang kenjanya bidang k				standar internsional,						
e. Pennighatam mutul dan/afus kapasitas SDM, keuangan, dan fasitias/IC artara lain Steminformati Discounting (Palagana) and fasitias/IC artara lain Steminformati Discounting (Palagana) and pengembangan program baru (sikad, Simkeu, Siperpux, Simpeg, Alumni) 2. 90% sumber daya yang berganya kebutuhan layanan; Simkeu, Siperpux, Simpeg, Alumni) 2. 90% sumber daya yang berganya hidan kepanangan kebutuhan layanan; PD II V V V v V V V V V V V V V V V V V V										
dan/stau kapastas SDN, keuangan, dan fasilitas/ICT antara lain Sistem Informasi ber Lisend serta pergam baru (skart, Simkes, Siperpur, Simpeg, Alumni) 2. 90% sumber daya yang tersedia dengan kebutuhan layanan; ber daya manusia memiliki kajalifikasi dan kompetensi yang relevan dengan bidang lepianya dang relevan dengan bidang lepianya dang relevan dengan bidang lepianya daya filasilitasi daher kajalifikasi daher daya manusia memiliki kajalifikasi daher kompetensi yang relevan dengan bidang lepianya daya filasilitasi daher daya f				1. Paling sedikti 80%		PD II	,	,		
fasilitas/ICT antara lain Sistem Informasi ber Usendi seria pengembangan ber Usendi sengan kebutuhan layanan; pengembangan bar (skad, Siene, Steme) 2. 90% sumber daya manusia memiliki kulalifikasi dana kompetensi yang relevan dengan bidang kedinat 40% dosen memiliki dosen memiliki palatan guru besar; 3. Paling sedikit 40% dosen memiliki dosen memiliki dosen memiliki dosen memiliki dosen memiliki dosen dengan jabatan guru besar; 5. Kapasitas sumber dosen dosen dengan jabatan guru besar; 6. Kapasitas sumber dosen dosen dengan memingkat 30% 7. Kapasitas sumber daya familikas/Aarana memingkat 30% 8. Repositas (CT polt-Tik V V memiliki dosen mempuh pengembangan kairt dosen sesual dengan kebutuhan fakultas dan profesi; 8. Pengembangan dan penerapan sistem pengembangan kairt dosen sesual dengan kebutuhan fakultas dan profesi; 8. Pengembangan dan penerapan sistem pengembangan kairt dosen mempuh pengembangan kairt dosen			dan/atau kapasitas	unit pelayanan			V	V		
Same Satem Informasi Samber daya yang tersedia dengan Political Poli										
ber Lisend serta pengembangan abru pilangan kebutuhan layanan; ber Lisend serta pengembangan baru (sikad, Simkeu, Siperpus, Simpeg, Alumni) 2. 90% sumber daya manusia memiliki kualifikasi dan kompetersi (yang bidang kerjanya dangan jabatan guru besar; 5. Kapasitas sumber daya fasilitas/sarana meningkat 20% bidang kerjanya kerjang kerjanya bidang kerjanya kerjang kerjangan kerjangan dangan kerjangan dangan kerjangan dangang kerjangan dangang kerjangan dangang kerjangan dangang kerjangan dangang kerjangang dangang karjangang dangang dangang karjangang dangang dangang karjangang karjangang dangang dangang karjangang dangang dangangang dangangang karjangang karjangang dangangang dangangang dangangang dangangang danganganganganganganganganganganganganga										
pengembangan program baru (slad, Simkeu, Siperpus, Simpeg, Alumni) 2. 90% sumber daya manusia memiliki kualifikiasi dan kompetensi yang relevan dengan bidang kerjanya 3. Paling sedikit 40% dosen memiliki kualifikiasi dorter; 4. PD II V V J PD II V V V PD II V V J PD II V V V PD II J PD II J PD II V V V PD II J PD I			Sistem Informasi	tersedia dengan						
program baru (skind, Simbee, Siempeg, Alumni) 2. 90% sumber daya marusia memiliki kualifikasi dan kompetensi yang reflevan dengan bidang kerjanya bidang kerjanya bidang kerjanya bidang kerjanya dengan bidang kerjanya (angan dengan bidang kerjanya dengan bidang kerjanya (angan dengan bidang kerjanya (angan dengan daya fasilihas) dahat (angan daya fasilihas) dengan kebutuhan daya keuangan meningkat 40% 8. Program Licensi meningkat 40% 9. Po Dit Obt. Millon-Keu, Biro Aset dan Fasilitas, Dit-TIK vi vi vi meningkat 40% 9. Po Dit Obt. Millon-Keu, Biro Aset dan Fasilitas, Dit-TIK vi vi vi meningkat 40% 9. Po Dit Obt. Millon-Keu, Biro Aset dan Fasilitas, Dit-TIK vi vi vi meningkat angan kebutuhan fakutas dangan kebutuhan fakutas				kebutuhan layanan;						
Simbeg, Alumni) 2. 90% sumber daya manusia memiliki kualifikasi dan kompetensi yang relevan dengan bidang kerjanya dengan bidang kerjanya dengan bidang kerjanya desem memiliki kualifikasi dan kompetensi yang relevan dengan bidang kerjanya dengan bidang kerjanya dengan dosen dosen dosen dengan dosen dosen dosen dengan dosen dos										
2. 90% sumber daya manusia memiliki kualifikasi dan kompetensi yang relevan dengan bidang kerjanya 3. Paling sedikit 40% dosen memiliki kualifikasi dokter; 4. PD II V V desember daya ferikit 5 rang dosen dengan jabatan guru bear; 5. Kapasitas sumber daya fasilikit 5 rang dosen dengan jabatan guru bear; 6. Kapasitas sumber daya fasilikir/3 rann meningkat 30% 6. Kapasitas Sirber daya fasilikir/3 rann meningkat 30% 7. Kapasitas sumber daya keuangan meningkat 40% 8. Program Licensi meningkat 40% 8. Program Licensi meningkat 8-susial dengan kebutuhan fasilitas dengan kebutuhan pengembangan karir dosen sesual dengan kebutuhan fakultas dan profesi; 8. Penyusuana dan penerapan mehanisme rekuturen dan/atau penugasan dosen seraa korisisten 1. Seluruh calon dosen yang diterina meneruh standar meneruh standar meneruh standar meneruh standar mutu yang diterina mutu yang diterina mutu yang diterina mutu yang menara karin laboran, teknis, dan lengan dani/atau penergan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; 8. Pengembangan dani/atau penergan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; 8. Pengembangan karin dosen yang diterina mutu yang hepagukuran kinerja pegawal dosen, pustakwan, laboran, teknis, dan latenga administrasi) peradu yang layak dan adil; 8. Pengembangan karin dosen yang diterina merasi terpadu yang layak dan adil; 8. Poli dan Dit-SDM V V desperance rasi terpadu yang layak dan adil; 8. Poli dan Dit-SDM V V desperance rasi terpadu yang layak dan adil; 8. Poli dan Dit-SDM V V desperance rasi terpadu yang layak dan adil;			Simkeu, Siperpus,							
manusia memiliki kusilifikasi dan kompetensi yang relevan dengan bidang kerjanya 3. Paling sedikit 40% dosen memiliki kusilifikasi dotker; 4. paling sedikit 5 orang dosen dengan jabatan guru besar; 5. Kapasitas sumber daya fasilitas/sarana meningdat 40% 6. Kapasitas sumber daya fasilitas/sarana meningdat 40% 7. Kapasitas sumber daya keuangan meningdat 40% 8. Program Licensi meningdat 40% 8. Program Licensi meningdat 40% 9. Pengembangan dan penerapan sistem pengembangan karir dosen sesual dengan kebutuhan fakultas dan profesi; dan profesi; dan profesi; dan profesi; dan profesi; dan penerapan mekanisme rekrutmen dan/atau penugasan dosen secara konsisten 1. Peningkatan elefektivtas dan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja pegawai (dosen, pustakwan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi). 2. Pengembangan dan pengembangan karir dosen secara konsisten mutu yang diterima memenuhi standar mutu yang diterima pengawai (dosen, pustakwan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi). 3. Pengembangan dan pengawai (dosen, pustakwan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi) secara kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; layak dan adil;			Simpeg, Alumni)	2 90% sumber daya		DD II				
kompetensi yang relevan dengan bidang kerjanya (acen memilik kualifikasi dokter, daya farilikasi garu besar; daya farilikasyarana meningkat 30% Dit-Tilk V V Meningkat 40% Biro Aset dan Fasilitas V V Meneningkat 40% Biro Aset dan Fasilitas Meneningkat 40% Biro Aset dan Fasilitas V V Meneningkat 40% Biro Aset dan Fasilitas V V Meneningkat 40% Biro Aset dan Fasilitas V V Meneningkat 40% Biro Aset dan Fasilitas Meneningkat 40% Biro Aset dan Fasilitas V V Meneningkat 40% Biro Aset dan Fasilitas V V Meneningkat 40% Biro Aset dan Fasilitas Meneningkat 40% Biro Aset dan Fasilitas V V Meneningkat 40% Biro Aset dan Fasilitas V V Meneningkat 40% Biro Aset dan Fasilitas Meneningkat 40% Biro Aset dan Fasilitas V V Meneningkat 40% Biro Aset dan Fasilitas Meneningkat 40% Biro Aset dan Fasilitas Meneningkat 40% Biro Aset dan Fasilitas Meneningkat 40% A V Meneningkat 40% Biro Aset dan Fasilitas Meneningkat 40% Biro Aset dan Fasilitas Meneningkat 40% A V Meneningkat 40% Biro Aset dan Fasilitas Meneningkat 40% A V Meneningkat 40% Biro Aset dan Fasilitas Meneningkat 40% A V Meneningkat 40% Biro Aset dan Fasilitas Meneningkat 40% A V Meneningkat 40% Biro Aset dan Fasilitas Meneningkat 40% A V Meneningkat 40% Biro Aset dan Fasilitas Meneningkat 40% A V Meneningkat 40% Biro Aset dan Fasilitas 40% A V Meneningkat 40% Biro Aset dan Fasilitas 40% Biro Aset d						PDII	V	V		
relevan dengan bidang kerjanya an bidang kerjanya an bidang kerjanya an angeriah dangan bidang kerjanya angeriah dangan dan penerapan sistem kerjangan dan Jabara guru besari, pengukan angeriah dangan dan lapang admistrasilya angeriah dangan dan lapang angeriah dangan dangan dan lapang angeriah dangan d										
Bidang kerjanya										
dosen memilik kualifikasi dokter; 4. paling sedikit 5 orang dosen dengan jabatan guru besar; 5. Kapasitas sumber daya fasilitas/sarana meningkat 30% 6. Kapasitas sumber daya fasilitas/sarana meningkat 40% 7. Kapasitas sumber daya keuangan meningkat 40% 8. Program Licensi meningkat 40% 8. Program Licensi meningkat 40% 8. Program Licensi meningkat 40% 9. Popili daya keuangan meningkat 40% 1. Paling sedikit 75% dosen menempuh pengembangan karir dosen sesual dengan kebutuhan fakultas dan profesi; fakultas				_						
Rualifikasi dokter; A. paling sedikit 5 orang dosen dengan jabatan guru besar; S. Kapasitas sumber daya fasilitas/sarana meningkat 30% Dit-TIK V V V V V V V V V						PD II	V	V		
4, paling sedikit Sorang dosen dengan jabatan guru besar: 5. Kapasitas sumber daya fasilitas/sarana meningkat 30% 6. Kapasitas i Sumber daya fasilitas/sarana meningkat 30% 7. Kapasitas i Sumber daya keungan meningkat 40% 8. Program Licensi meningkat 40% 8. Program Licensi meningkat 40% 1. Paling sedikit 75% 1. Paling sedikit 75% 2. Popram Licensi meningkat 40% 3. Popram Licensi meningkat 40% 4. Popram Licensi meningkat 40% 5. Pengembangan dan penerapan sistem pengembangan karir dosen sesual dengan kebutuhan fakultas dan profesi; dan dindak larijut hasil evaluasi kinerja pegawal (dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi); i. Pengembangan dan/atau penerapan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adili; layak dan adili layak dan adili; layak dan adili lay							-	-		
S. Kapasitas sumber daya fasilitas/sarana meningkat 30%				4. paling sedikit 5 orang		PD II	V	v/		
S. Kapasitas sumber day afsilitas/sarana meningkat 30%							, v	\ \ \		
daya fasilitas/sarana meningkat 30% 6. Kapasistas ICT meningkat 40% 7. Kapasitas sumber daya keuangan meningkat 40% 8. Program Licensi meningkat 40% 8. Program Licensi meningkat sesual dengan kebutuhan penerapan sistem pengembangan karir dosen sesual dengan kebutuhan fakultas dan profesi; g. Penyusunan dan penerapan mekanisme rekrutmen dan/atau penugasan dosen secara konsisten h. Peningkatan efektivitas dan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja pegawai (dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi)s: i. Pengembangan adi; i. Terlaksananya sistem pengawan dan/atau penerapan sistem wang diterima menuh standar mutu yang diterima mutu yang diterima menuh standar mutu yang diterima mutu yang diterima pengawai (dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi)s: i. Pengembangan administrasi)s: i. Pengembangan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; administrasi/secara periodic; pagawai (dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi)secara periodic; administrasi/secara periodic; pagawai (dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi)secara periodic; administrasi/secara periodic;						Biro Aset dan Fasilitas	-1	-,		
6. Kapasistas ICT meningkat 40% 7. Kapasitas sumber daya keuangan meningkat 40% 8. Program Licensi meningkat 40% 8. Program Licensi meningkat sesual dengan kebutuhan fakultas dan penerapan sistem pengembangan karir dosen sesual dengan kebutuhan fakultas dan profesi; g. Penyusunan dan penerapan mekanisme rekrutmen dan/atau penugasan dosen secara konsisten h. Peningkatan efektivitas dan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja pegawai (dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi); e. I. Pengembangan dan/atau penerapan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; 1. Terlaksananya sistem penjustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi); e. PD II dan Dit-SDM V V V V V V V V V V V V V V V V V V V				daya fasilitas/sarana			V	V		
meningkat 40% 7. Kapasitas sumber daya keuangan meningkat 40% 8. Program Licensi meningkat 40% 9. Program Licensi meningkat 40% 1. Paling sedikit 75% dosen menempuh pengembangan karir dosen sesuai dengan kebutuhan fakutas dan profesi; 9. Penyusunan dan penerapan mekanisme rekrutumen dan/atau penugasan dosen secara konsisten 1. Pelingkat 40% 1. Paling sedikit 75% dosen menempuh pengembangan karir dosen sesuai dengan kebutuhan fakutas dan profesi; 9. Penyusunan dan penerapan mekanisme rekrutumen dan/atau penugasan dosen secara konsisten 1. Peringkatan efektivitas dan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja pegawai(dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi); elapaga						Di+ TIV				
daya keuangan meningkat 40% 8. Program Licensi meningkat sesuai dengan kebutuhan 1. Paling sedikit 75% dosen menempuh pengembangan karir dosen sesuai dengan kebutuhan fakultas dan profesi; dan profesi; g. Penyusunan dan penerapan mekanisme rekrutmen dan/atau penugasan dosen secara konsisten 1. Seluruh calon dosen yang diterima memenuhi standar mutu yang ditetapkan; secara konsisten 1. Peningkata 40% 1. Peling sedikit 75% dosen menempuh pengembangan karir sesuai kebutuhan fakultas dan profesi; dosen pengembangan ditetapkan; sesuai kebutuhan fakultas dan profesi; dan tenga ditetapkan; secara konsisten 1. Peningkata 40% 1. Pelingkata 40% 1. Seluruh calon dosen yang diterima memenuhi standar mutu yang ditetapkan; secara konsisten 1. Peningkata 40% 1. Peningkata 40% 2. PD II dan Dit-SDM 3. PD II dan Dit-SDM 4. V 4. V 4. V 4. V 5. PD II dan Dit-SDM 5. PD II dan Dit-SDM 6. PD II dan Dit-SDM 7. V 8. PD II dan Dit-SDM 8. PD II dan Dit-SDM 9. PD II dan Dit-SDM 9						DIL-TIK	٧	٧		
B. Program Licensi meningkat 40% S. Program Licensi meningkat sesuai dengan kebutuhan penerapan sistem pengembangan karir dosen sesuai dengan kebutuhan fakultas dan profesi; S. Penyusunan dan penerapan mekanisme rekrutmen dan/atau pengasan dosen secara konsisten S. Palirut Alaman pengembangan ditetapkan; S. Selurut Alaman pengukuran kinerja pegawai (dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi); P. Pengembangan dan/atau pengawai (dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi); P. Pengembangan dan/atau penerapan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; M. Katai and tenaga administrasi); M.						Biro-Keu	V	V		
8. Program Licensi meningkat sesuai dengan kebutuhan f. Pengembangan dan penerapan sistem pengembangan karir dosen sesuai dengan kebutuhan fakultas dan profesi; g. Penyusunan dan penerapan mekanisme rekrutmen dan/atau penugasan dosen secara konsisten h. Peningkatan efektivitas dan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja pegawai(dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi); i. Pengembangan dan/atau perapan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adli; 8. Program Licensi dan penerapan dengan kebutuhan denga dam laboran, teknisi, dan tenaga administrasi); 8. Program Licensi dan penerapan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adli; 9. PD II dan Dit-SDM v v v							'	•		
meningkat sesuai dengan kebutuhan penerapan sistem pengembangan karir dosen sesuai dengan kebutuhan fakultas dan profesi; dan profesi; dan penerapan mekanisme rekrutmen dan/atau penugasan dosen secara konsisten h. Peningkatan efektivitas dan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja pegawai (dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi); en pengembangan karir dosen sesuai kebutuhan fakultas dan profesi; dan penerapan mekanisme rekrutmen dan/atau penugasan dosen secara konsisten h. Peningkatan efektivitas dan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja pegawai (dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi); eniodic; l. Pengembangan dan/atau penerapan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; l. Terlaksananya sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; l. Terlaksananya peniodic; l. Pengembangan dan/atau penerapan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; l. Terlaksananya peniodic; l. Pengembangan dan/atau penerapan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; l. Terlaksananya layak dan adil; l. Terlaksananya peniodic; l. Pengembangan dan/atau penerapan dan/atau penerapan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; l. Terlaksananya layak dan adil; l. Terlaksananya peniodic; l. Pengembangan dan/atau penerapan dan/atau penerapan dan/atau penerapan dan/atau penerapan diterima memenuhi standar pengukuran kinerja pengukuran ki						Dit-SDM, Biro-Keu, Biro Aset	- 1	-1		
f. Pengembangan dan penerapan sistem pengembangan karir dosen sesuai dengan kebutuhan fakultas dan profesi; g. Penyusunan dan penerapan mekanisme rekrutmen dan/atau penugasan dosen secara konsisten h. Peningkatan efektivitas dan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja pegawai(dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi); i. Pengembangan dan/atau penerapan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; dosen menempuh dosen menempuh pengembangan karir sesuai kebutuhan fakultas dan profesi; al. Peling sedikit 75% dosen menempuh pengembangan karir sesuai kebutuhan fakultas dan profesi; al. Peling sedikit 75% dosen menempuh pengembangan karir sesuai kebutuhan fakultas dan profesi; al. Peling sedikit 75% dosen menempuh pengembangan karir sesuai kebutuhan fakultas dan profesi; al. Peling sedikit 75% dosen menempuh pengembangan karir sesuai kebutuhan fakultas dan profesi; al. Peling sedikit 75% dosen menempuh pengembangan dosen menempuh pengembangan karir sesuai kebutuhan fakultas dan profesi; al. Peling sedikit 75% dosen menempuh pengembangan karir sesuai kebutuhan fakultas dan profesi; al. Peling sedikit 75% dosen menempuh pengembangan karir sesuai kebutuhan fakultas dan profesi; al. Peling sedikit 75% dosen menempuh pengembangan warir sesuai kebutuhan fakultas dan profesi; al. Peling sedikit 75% dosen pengembangan memenpuh varir sesuai kebutuhan fakultas dan profesi; al. Peling sedikit 75% dosen pengembangan memenpuh varir sesuai kebutuhan fakultas dan profesi; al. Peling dan Dit-SDM V V V V V V V V V V V V V V V V V V V				meningkat sesuai			V	V		
penerapan sistem pengembangan karir dosen sesuai dengan kebutuhan fakultas dan profesi; g. Penyusunan dan penerapan mekanisme rekrutmen dan/atau penugasan dosen secara konsisten h. Peningkatan efektivitas dan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja pegawai(dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi); i. Pengembangan dan/atau penerapan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; l. Seluruh calon dosen yang diterima memenuhi standar mutu yang diterima memenuhi standar mutu yang ditetajkan; PD II dan Dit-SDM V V V V V V V V V V V V V			f. Pengembangan dan			PD II				
dosen sesuai dengan kebutuhan fakultas dan profesi; dan profesi; g. Penyusunan dan penerapan mekanisme rekrutmen dan/atau penugasan dosen secara konsisten h. Peningkatan efektivitas dan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja pegawai(dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi); i. Pengembangan dan/atau penerapan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; l. Terlaksananya pengukuran kinerja pegawai(dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi)secara periodic; i. Pengembangan dan/atau penerapan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; l. Pengembangan dan/atau penerapan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; l. Pengembangan dan/atau penerapan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; l. Pengembangan dan/atau penerapan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; l. Pengembangan dan/atau penerapan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; l. Pengembangan dan/atau penerapan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; l. Pengembangan dan/atau penerapan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; l. Pengembangan dan/atau penerapan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil;			penerapan sistem	dosen menempuh			٧	٧		
kebutuhan fakultas dan profesi; dan profesi; dan profesi; g. Penyusunan dan penerapan yang diterima mekanisme rekrutmen dan/atau penugasan dosen secara konsisten 1. Seluruh calon dosen yang diterima memenuhi standar mutu yang diterima memenuhi standar mutu yang ditetapkan; secara konsisten 1. Terlaksananya pengukuran kinerja pegawai(dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi), pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi); i. Pengembangan dan/atau penerapan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; layak dan adil; la Kasiaktan dan din sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; la Kasiaktan dan dan la sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; la Kasiaktan dan dan la sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; la Kasiaktan dan dan la sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; la Kasiaktan dan dan la sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; la Kasiaktan dan dan la sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; la Kasiaktan dan dan la sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; la Kasiaktan dan dan la sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; la Kasiaktan dan dan la sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; la Kasiaktan dan la sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; la Kasiaktan dan la sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; la Kasiaktan dan la sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; la										
dan profesi; g. Penyusunan dan penerapan mekanisme rekrutmen dan/atau penugasan dosen secara konsisten h. Peningkatan efektivitas dan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja pegawai(dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi); periodic; i. Pengembangan dan/atau penerapan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; l. Terlaksananya pengukuran kinerja pegawai(dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi)secara periodic; i. Pengembangan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; l. Terlaksananya sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; l. Terlaksananya sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; l. Terlaksananya sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil;										
penerapan mekanisme rekrutmen dan/atau penugasan dosen secara konsisten h. Peningkatan efektivitas dan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja pegawai(dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi); i. Pengembangan dan/atau penerapan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; A penerapan yang diterima memenuhi standar mutu yang ditetapkan;			dan profesi;							
mekanisme rekrutmen dan/atau penugasan dosen secara konsisten h. Peningkatan efektivitas dan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja pegawai(dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi); i. Pengembangan dan/atau penerapan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; Marking Memenuhi standar mutu yang ditetapkan; PD II dan Dit-SDM						PD II dan Dit-SDM	V	V		
rekrutmen dan/atau penugasan dosen secara konsisten h. Peningkatan efektivitas dan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja pegawai(dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi); periodic; i. Pengembangan dan/atau penerapan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; layak dan adil; mutu yang ditetapkan; PD II dan Dit-SDM V V V V V V V V V V V V V										
secara konsisten h. Peningkatan efektivitas dan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja pegawai(dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi); i. Pengembangan dan/atau penerapan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; 1. Terlaksananya pengukuran kinerja pegawai(dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi)secara periodic; V. V PD II dan Dit-SDM V. V				mutu yang						
h. Peningkatan efektivitas dan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja pegawai(dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi); i. Pengembangan dan/atau penerapan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; 1. Terlaksananya pengukuran kinerja pegawai(dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi)secara periodic; PD II dan Dit-SDM V V				ditetapkan;						
efektivitas dan tindak lanjut hasil pengukuran kinerja pegawai(dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi); periodic; i. Pengembangan dan/atau penerapan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; lefektivitas dan pengukuran kinerja pegawai(dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi)secara periodic; i. Pengembangan dan/atau penerapan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil;				Terlaksananya		PD II dan Dit-SDM	3/	1/		
evaluasi kinerja pustakawan, laboran,teknisi, dan tenaga laboran, teknisi, dan tenaga administrasi); periodic; i. Pengembangan dan/atau penerapan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; Political pustakawan, laboran,teknisi, dan tenaga administrasi)secara tenaga administrasi); periodic; Political pustakawan, laboran,teknisi, dan tenaga administrasi)secara tenaga administrasi)secara periodic; Political pustakawan, laboran,teknisi, dan tenaga administrasi)secara periodic; Political pustakawan,teknisi, dan tenag			efektivitas dan	pengukuran kinerja			\ \	, v		
pegawai(dosen, pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi); periodic; i. Pengembangan dan/atau penerapan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; layak dan adil;			,							
laboran, teknisi, dan tenaga administrasi); periodic; i. Pengembangan dan/atau penerapan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; layak dan adil; administrasi)secara periodic; 1. Terlaksananya sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; layak dan adil;			pegawai(dosen,	laboran,teknisi, dan						
tenaga administrasi); periodic; i. Pengembangan dan/atau penerapan sistem kompensasi/remune kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil; layak dan adil;										
i. Pengembangan dan/atau penerapan sistem kompensasi/remune rasi terpadu yang layak dan adil;										
dan/atau penerapan sistem kompensasi/remune kompensasi/remune rasi terpadu yang rasi terpadu yang layak dan adil;			i. Pengembangan			PD II dan Dit-SDM	٦/	٦/		
kompensasi/remune rasi terpadu yang rasi terpadu yang layak dan adil; layak dan adil;							l v	'		
rasi terpadu yang layak dan adil; layak dan adil;										
I Demonstrates de Marcialeterra			rasi terpadu yang							
1. Pengempangan 1. Keselanteraan I PD II nekeriasama dengan Dit-				1 Kasajaht		DD II bekeriese				
dan/atau penerapan pegawai (dosen, SDM,Biro-Keu,Dit-Renbang							V	√		

No	Kebijakan	Program	Target 5 Unit Pelaksana yang relevan					Ket./Koordinasi	
(1)	(2)	(3)	Tahun (4)	Fakultas (5)	Unit Pelaksanan (6)	Fakultas (7)	Prodi (8)	(9)	
	(2)	sistem kesejahteraan pegawai;	pustakawan, laboran, teknisi, dan tenaga administrasi) meningkat paling sedikit 20%;	(3)		(1)	(6)	(J)	
		k. Peningkatan mutu laporan keuangan;	Laporan keuangan mendapat penilaian wajar tanpa pengecualian;		PD II dan Biro-Keu	٧	٧		
		Penerapan kebijakan anggaran berbasis kinerja sebagai bentuk anggaran yang disesuaikan dengan prestasi yang akan dicapai;	Terselenggaranya sistem penganggaraan berbasis kinerja;		PD II dan Biro-Keu,Dit- Renbang	٧	٧	Seluruh unit kerja	
		m. Penguatan fungsi dan peran perpustakaan sebagai teaching library	Perpustakaan dikelola dengan manajemen yang memenuhi standar sebagai teching library.		UPT Perpustakaan	٧	٧	Dengan infokom	
4	Penataan kelembagaan	Penataan organisasi fakultas sesuai dengan peraturan perundang- undangan	Terwujudnya 1 program tata pamong dan tata kelola fakultas yang mendukung visi dan misi dengan berdasarkan peraturan perundang- undangan yang berlaku		PD II dan SA,Dit-Renbang,	٧	٧		
			Terpetakannya pola pengelolaan, hubungan antar unit kerja, dan kinerja yang terbangun pada implementasi struktur organisasi		PD II dan Dit-Renbang	٧	٧		
		b. Pengembangan perangkat aturan untuk memfungsikan keseluruhan komponen manajemen kelembagaan;	Tersusunnya struktur organisasi dan tata kelola (SOTK) fakultas		PD II dan SA,Dit-Renbang,Dit- SDM	٧	٧		
			Terlaksananya prosedur dan tata kerja sesuai dengan SOTK fakultas		PD II dan SA,Dit-Renbang,Dit- SDM	٧	٧		
		c. Peningkatan pemahaman sivitas akademika dan karyawan terhadap struktur organisasi:	Tersosialisasinya hasil restrukturisasi organisasi dan SOTK fakultas		PD II dan SA,Dit-Renbang,Dit- SDM	٧	٧		
			Terpahaminya tupoksi pada SOTK fakultas oleh setiap unit kerja		PD II	٧	٧		
		d. Peningkatan kualitas pengelolaan fakultas untuk mendukung tridharma yang berdaya saing dan akuntabel;	Terlaksananya integrasi pengelolaan kegiatan akademik jenjang S1		PD II	٧	٧		
			Terlaksananya 2 paket sistem akuntabilitas kinerja dan penjaminan mutu		SPM Fakultas	٧	٧		
			Terlaporkannya 3 paket kegiatan tridharma secara akuntabel		PD II dan Dit-Renbang	٧	٧		
		e. Penguatan tatapamong,tatakelo la, dan kewenangan akademik fakultas daerah;	Terlaksananya revitaslisasi tata pamong dan tata kelola fakultas		PD II dan Dit- Renbang,BakorPKD&Labschool	٧	٧		
			Terindentifikasi nya potensi dan kebutuhan stakeholder daerah terhadap pengembangan		PD II dan Dit- Renbang,BakorPKD&Labschool	٧	٧		

No	Kebijakan	Program	Target 5		Unit Pelaksana yang rele		Ket./Koordinasi	
(1)	(2)	(3)	Tahun (4)	Fakultas (5)	Unit Pelaksanan (6)	Fakultas (7)	Prodi (8)	(9)
(/	()	()	akademik fakultas	(-)	(7)	(1)	(-)	()
		f. Penguatan	Terkoordinasinya		PD II dan DKU	٧	٧	
		tatapamong dan tatakelola usaha	pengelolaan usaha fakultas dalam					
		fakultas;	bidang Akademik,					
			penunjang, dan komersial yang					
			akuntabel					
			2. Tersusunya 2 aturan		PD II dan Dit-SDM	٧	٧	
			pemberdayaan kepakaran akademik					
			dosen dan					
			pemanfaatan sarana					
			penunjang akademik					
			3. Terlaksananya		PD II dan Dit-Akad,DKU	-,	-1	
			revitalisasi usaha			V	٧	
			akademik dan penunjang					
			akademik					
		g. Penguatan	Terlaksananya		PD III dan Tutorial Center	٧	٧	
		tatakelola Islamic	revitalisasi			, v	, v	
		Tutorial Centre	pengelolaan Islamic Tutorial Center					
			dalam peningkatan					
			pengokohan					
			kehidupan beragama sivitas					
			akademika dan					
			karyawan					
		hi. Penguatan tatapamong dan	Terlaksananya revitalisasi tata		PD III dan DKU(Poliklinik)	٧	٧	
		tatakelola poliklinik	pamong dan tata					
		·	kelola poliklinik					
			sebagai unit layanan					
			dan penunjang akademik					
			Terlaksananya		PD III dan DKU(Poliklinik)	-,/	٧	
			praktik kegiatan			V	V	
5	Peningkatan	a. Pengokohan	akademik poliklinik 1. Dihasilkannya 2		Kaprodi		_	
3	Citra ,	keunggulan fakultas	(dua) produk		каргои	√	٧	
	Kemitraan,	yang ditopang oleh	unggulan akadmeik					
	secara Nasional	keunggulan spesifik	fakultas;					
	dan Internasional	Prodi;						
		b. Pengembangan	1. Terbangunnya 2		PD III	٧	٧	
		media komunikasi	(dua) media			, v	, v	
		yang terpercaya untuk memenuhi	komunikasi akademik yang					
		kebutuhan	terpercaya;					
		masyarakat						
		akademik (community of						
		scholars);						
		c. Peningkatan kerja	Meningkatnya		PD III	٧	٧	
		sama dengan pengguna lulusan	intensitas kemitraan dengan lembaga			1	1	
		untuk meningkatkan	pengguna lulusan;					
		relevansi dan						
		memperpendek masa tunggu alumni;						
		d. Perluasan dan	Terselenggaranya 2		PD III	٧	٧	
		implementasi kerja	(dua			v	V	
		sama dengan) joint program seperti international					
		perguruan tinggi yang bermutu	certificate,twin					
		melalui berbagai	program/double					
		modus program	degree,credit					
			transfer, sandwich,program,					
			dan job training;					
		e. Penguatan program	Satu program studi		PDI	٧	٧	
		studi internasional;	mencapai criteria program studi				-	
			internasional;					
		f. Penguatan fungsi	Meningkatnya akses		PD III	٧	٧	
		kehumasan;	masyarakat			v	٧	
			terhadap informasi fakultas;					
			Terbangunnya 1		PD III	٧	٧	
			kerjasama dengan			V	V	
		1	media massa;					
			2 Maningkatawa noran		DD III	-		
			Meningkatnya peran dan fungsi media		PD III	V	٧	

No Kebijakan Program Target 5				Unit Pelaksana yang relevan				
	•		Tahun	Fakultas	Unit Pelaksanan	Fakultas	Prodi	Ket./Koordinasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
		g. Peningkatan partisipasi masyarakat internasional dalam program pengabdian kepada masyarakat yang berfokus pada pemberdayaan masyarakat;	Meningkatnya jumlah program pengabdian kepada masyarakat yang melibatkan masyarakat internasional;		PD III dan LPPM, Office for Internasional Relation	٧	٧	Semua unit kerja
		h. Peningkatan kerjasama dan pemberdayaan alumni	Terbangunnya kerja sama dengan alumni;		PD III	٧	٧	
6.	Peningkatan Mutu Pembinaan Kemahasiswaan	a. Pemberian dukungan terhadap keterlibatan mahasiswa dalam berbagai kompetensi	Meningkatnya jumlah raihan juara dalam berbagai kompetensi kreativitas mahasiswa		PD III	٧	٧	
		b. Pengembangan organisasi dan fasilitas kegiatan kemahasiswaan;	Tertatanya organisasi dan terpenuhinya kebutuhan fasilitas organisasi kemahasiswaan;		PD III	٧	٧	
		c. Pemberdayaan program-program kreativitas, penalaran, minat bakat, dan kewirausahaan mahasiswa	Meningkatnya raihan program kreativitas mahasiswa sebesar 50% dan tumbuhnya 2(dua) unit usaha mahasiswa yang dikelola mahasiswa		PD III	٧	٧	
		d. Pengembangan program layanan dan bimbingan karir mahasiswa;	Terbentuknya 1(satu) unit pengembangan karir pada tingkat fakultas (career development centre);		PD III	٧	٧	
		e. Peningkatan kesejahteraan mahasiswa	Meningkatnya jumlah penerima beasiswa/ bantuan pendidikan lainnya		PD III	٧	٧	
		f. Pusat konsultasi mahasiswa	Meningkatkan pelayanan konsultasi mahasiswa		PD III	٧	٧	