

RENCANA STRATEGIS UNIVERSITAS BOROBUDUR 2021-2025



*Value:
Excellent, Entrepreneur, Global*

Universitas Borobudur
Jakarta, September 2021



PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS BOROBUDUR

Nomor: 3 Tahun 2021

Tentang

Penetapan Rencana Strategis 2021-2025

Rektor Universitas Borobudur

- Menimbang
- bahwa dalam penyelenggaraan Tridarma Perguruan Tinggi Universitas Borobudur memerlukan panduan yang memuat arahan pengembangan Universitas Borobudur ;
 - bahwa penetapan Rencana Strategis Universitas Borobudur 2021-2025 tersebut perlu ditetapkan dengan Peraturan Rektor Universitas Borobudur .
- Mengingat
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4301);
 - Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3895);
 - Statuta Universitas Borobudur ;
- Memperhatikan
- Laporan Hasil Kerja Tim Perumus Rencana Induk Pengembangan pada tanggal 8 September 2021
- Memutuskan**
- Menetapkan
- Memberlakukan Rencana Strategis Universitas Borobudur 2021-2025 sebagaimana tersebut dalam lampiran keputusan ini;
 - Rencana Strategis Universitas Borobudur 2021-2025 wajib dijadikan rujukan dalam menyusun Rencana Strategis dilingkungan Universitas Borobudur ;
 - Peraturan ini berlaku sejak ditetapkan, apabila terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Jakarta

Pada Tanggal: 10 September 2021

Rektor Universitas Borobudur,



Prof. Ir. Bambang Bernanthos, MSc

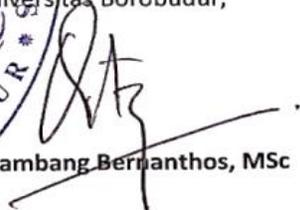
KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena hanya dengan ridha dan ijin-Nya-lah dapat diselesaikan Rencana Strategis (RENSTRA) Universitas Borobudur periode 2021-2025.

Renstra Universitas Borobudur 2021-2025 merupakan kelanjutan dari Renstra 2016-2020 tonggak terakhir dari rencana induk pengembangan (renip) 2001-2020 dan salah satu wujud komitmen pimpinan Universitas Borobudur dalam mendukung pencapaian harapan dan cita-cita pendiri Universitas Borobudur (Yayasan Pendidikan Borobudur 1971) yang dituangkan dalam visi, misi, dan tujuan Universitas Borobudur. Selain itu, renstra ini juga disusun sebagai media untuk mensosialisasikan garis-garis besar rencana kerja yang akan dijalankan Universitas Borobudur untuk jangka 5 tahun ke depan kepada seluruh pimpinan dan staf Universitas Borobudur.

Mengingat Rencana Strategis Universitas Borobudur ini hanya memuat garis-garis besar rencana kerja saja, maka pimpinan dan staf Universitas Borobudur dapat menjabarkannya ke dalam kegiatan yang lebih rencana kerja atau operasional sesuai dengan bidang yang dikuasai.

Saran dari seluruh pimpinan dan staf Universitas Borobudur kami nantikan untuk penyempurnaan renstra ini. Akhir kata, semoga renstra ini bermanfaat bagi pimpinan dan staf Universitas Borobudur khususnya sebagai pedoman dalam menyusun kegiatan operasional beserta pelaksanaannya.

Jakarta, 10 September 2021
Rektor Universitas Borobudur,

Prof. Ir. Bambang Bernanthos, MSc

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Tujuan	3
1.3. Manfaat	3
II. VISI, MISI, DAN TUJUAN	5
2.1. Visi	5
2.2. Misi	6
2.3. Tujuan	6
III. SITUASI LINGKUNGAN INTERNAL DAN EKSTERNAL	7
3.1. Situasi Lingkungan Internal	7
3.2. Situasi Lingkungan Eksternal	9
3.3. Kerangka Strategi	10
IV. RENCANA KERJA & SASARAN STRATEGIS	13
4.1. Rencana Kerja	13
4.2. Sasaran Strategis	15
V. PENUTUP	18

DAFTAR TABEL

1. Program Studi yang diselenggarakan oleh Universitas Borobudur----- 2
2. Kerangka Analisis SWOT yang Digunakan Universitas Borobudur dalam Penentuan Strategi atau Rencana Kerja Pengembangan ----- 11
3. Sasaran Strategis Pengembangan Universitas Borobudur 2021-2025----- 16

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Beberapa tantangan yang dihadapi oleh perguruan tinggi dimasa depan adalah adanya arus globalisasi masuk ke Indonesia diiringi dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih melalui era revolusi industri 4.0, yakni menekankan pada pola digital economy, artificial intelligence, big data, robotic, dan lain-lain yang dikenal dengan fenomena disruptive innovation. Perguruan tinggi harus menghadapi disruptive innovation melalui perubahan arah pada pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat agar menghasilkan SDM berkualitas bagi generasi masa depan.

Perguruan tinggi juga menghadapi tantangan berupa Peringkat indeks daya saing global Indonesia dalam laporan World Economic Forum (WEF) turun dari peringkat 45 dari 140 negara pada tahun 2018 menjadi peringkat 50 dari 141 negara pada tahun 2019. Indonesia menempati urutan ke-4 di ASEAN setelah Singapura (1), Malaysia (27) dan Thailand (40), dan jika dibandingkan dengan Singapura yang menempati posisi pertama dalam daya saing global, Indonesia masih tertinggal di hampir seluruh komponen daya saing, kecuali komponen stabilitas makroekonomi dan ukuran ekonomi. Beberapa penyebab lain Indonesia masih kalah bersaing karena lemahnya higher education and training, science and technology readiness, dan innovation and business sophistication. Inilah yang perlu diperbaiki supaya daya saing kita tidak rendah.

Dalam rangka mewujudkan Visi menjadi Negara Maju pada tahun 2045, pemerintah Indonesia telah menetapkan Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia 2011-2025 (MP3EI) dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 32 tahun 2011. Dalam strategi

pelaksanaan MP3EI terdapat tiga elemen penting yaitu : 1). Pengembangan potensi ekonomi wilayah di enam Koridor Ekonomi (KE), 2). Memperkuat konektivitas nasional yang terintegrasi secara lokal dan terhubung secara global (locally integrated, globally connected) dan 3).Memperkuat kemampuan sumber daya manusia (SDM) dan iptek nasional untuk mendukung pengembangan program utama di setiap koridor ekonomi. Universitas Borobudur berperan dalam mendukung pencapaian elemen yang ketiga yaitu peningkatan daya saing sumber daya manusia (SDM).

Peningkatan kualitas pendidikan nasional merupakan salah satu usaha untuk mendukung ketercapaian MP3EI dalam menciptakan generasi bangsa yang memiliki kompetensi untuk bersaing dengan bangsa lain. Universitas Borobudur sebagai salah satu lembaga pendidikan yang dimiliki oleh Yayasan Pendidikan Borobudur 1971 memiliki visi yang sama dengan pemerintah yaitu ingin meningkatkan kualitas pendidikan dan mencapai perguruan tinggi berkelas dunia (World Class University) pada tahun 2040.

Penggabungan 4 (empat) perguruan tinggi yakni Akademi Akuntansi Borobudur, Akademi Keuangan dan Perbankan Borobudur, dan Akademi Bahasa Asing Borobudur dengan Universitas Borobudur dalam rangka untuk menyongsong era revolusi industri 4.0 dan juga pengelolaan perguruan tinggi lebih efektif dan efisien. Revolusi Industri 4.0 merupakan fenomena yang mengkolaborasikan teknologi cyber dan teknologi otomatisasi. Konsep penerapannya berpusat pada konsep otomatisasi yang dilakukan oleh teknologi tanpa memerlukan tenaga kerja manusia dalam proses pengaplikasiannya.

Memposisikan sebuah perguruan tinggi pada barisan perguruan tinggi-perguruan tinggi terbaik memerlukan perubahan yang fundamental sehingga mampu bersaing (*better competitive situation*). Sebuah perguruan tinggi harus memiliki strategic intent. Untuk mewujudkannya perlu dilakukan

transformasi kelembagaan yang lebih kompleks dari sekadar pengembangan organisasi (*organization development*). Perguruan tinggi merupakan lembaga, dibangun komunitas akademik yang bersifat kolegial, dan menjunjung tinggi academic value untuk mencerdaskan bangsa. Ini yang membedakannya dengan organisasi lain. Melakukan perubahan fundamental untuk dapat menghasilkan nilai-nilai akademik, sosial, dan ekonomi merupakan kata kunci dalam transformasi sebuah perguruan tinggi.

Transformasi kelembagaan ini mencakup penyesuaian atau perancangan ulang dari strategi, struktur, sistem, *stakeholders relation*, *staff*, *skills (competence)*, *style of leadership*, dan *shared value*. Upaya transformasi kelembagaan ini diharapkan dapat merevitalisasi peran perguruan tinggi agar mampu berperan secara optimal dalam mewujudkan *academic excellence for education, for industrial relevance, for contribution for new knowledge*, dan *for empowerment*.

Kunci untuk memenangkan persaingan itu adalah: perguruan tinggi harus selalu mengorientasikan diri pada peningkatan kualitas kelembagaan dan sumber daya manusia (SDM) sehingga bisa melahirkan karya-karya inovatif yang bermanfaat bagi masyarakat, terus melakukan pengembangan ilmu pengetahuan, serta menghasilkan lulusan yang berdaya saing tinggi. Jika kita berbicara dalam forum global, maka harus diakui peringkat PT di Tanah Air, lebih-lebih sebagian PTS dan PTN di luar Jawa, masih tertinggal, bahkan dalam level ASEAN sekalipun

Pada saat ini, ada 4 (empat) Program studi Diploma 3, ada 14 Program Studi Sarjana, ada 2 Program studi Magister, ada 2 Program Studi Doktor dan 1 program studi profesi (ners) yang dikelola oleh Universitas Borobudur dan Akademi-Akademi yang ada yang diselenggarakan tersaji pada Tabel 1.

Tabel 1. Program Studi yang diselenggarakan oleh Universitas Borobudur

No	Program Studi	Jenjang	Beban Studi (sks)	Waktu Studi (tahun)
1	Manj. Informatika	D3	110	3
2	Teknik Komputer	D3	110	3
3	Akuntansi	D3	110	3
4	Keuangan dan Perbankan	D3	110	3
5	Sistem Informasi	S1	144	4
6	Teknik Informatika	S1	144	4
7	Sistem Komputer	S1	144	4
8	Akuntansi	S1	144	4
9	Manajemen	S1	144	4
10	Hukum	S1	144	4
11	Teknik Sipil	S1	144	4
12	Arsitektur	S1	144	4
13	Teknik Industri	S1	144	4
14	Agroteknologi	S1	144	4
15	Agribisnis	S1	144	4
16	Psikologi	S1	144	4
17	Keperawatan	S1	144	4
18	Bahasa Inggris*	S1	144	4
19	Bahasa Jepang*	S1	144	4
20	Magister Manajemen	S2	44	3
21	Magister Hukum	S2	44	3
22	Ilmu Ekonomi	S3	44	5
23	Hukum	S3	44	5
24	Ners	Profesi	24	2

Keterangan: *pengajuan baru

Yayasan Pendidikan Borobudur 1971 mendirikan PT ini dengan dengan harapan bahwa Universitas Borobudur dapat berpartisipasi dan berperan serta secara aktif dalam rangka menghubungkan keadaan sekarang dengan masa depan, serta sekaligus dapat merupakan penghubung antara dunia ilmu pengetahuan, teknologi ataupun seni dengan kebutuhan nyata masyarakat yang sekarang sedang membangun, dengan memanfaatkan teknologi, informasi, komunikasi dan komputer yang saat ini sedang berkembang dengan pesatnya.

Berdasarkan kondisi tersebut diatas, Yayasan Pendidikan Borobudur 1971 telah merumuskan harapan dan impian atas pendirian Universitas

Borobudur dalam suatu rumusan yang dikenal dengan visi, misi, dan tujuan Universitas Borobudur.

Agar visi dan misi tersebut dapat tercapai, Universitas Borobudur berupaya untuk menyusun garis-garis besar rencana kerja pengembangan Universitas Borobudur untuk periode lima tahunan yang dinamakan dengan Rencana Strategis.

1.2. Tujuan

Tujuan yang diharapkan atas penyusunan Rencana Strategis Universitas Borobudur 2021-2025 adalah:

- a. Harapan dan cita-cita luhur yang diinginkan Yayasan Pendidikan Borobudur 1971 (visi dan misi Universitas Borobudur) dapat dicapai melalui implementasi berbagai rencana kerja selama 5 tahun ke depan.
- b. Pimpinan dan staf Universitas Borobudur memiliki pemahaman terhadap rencana kerja yang akan dilakukan insititusi selama 5 tahun ke depan.
- c. Seluruh kegiatan yang dilakukan pimpinan dan staf Universitas Borobudur dapat berlangsung pada koridor yang terarah dan fokus pada pencapaian visi, misi, dan tujuan institusi.

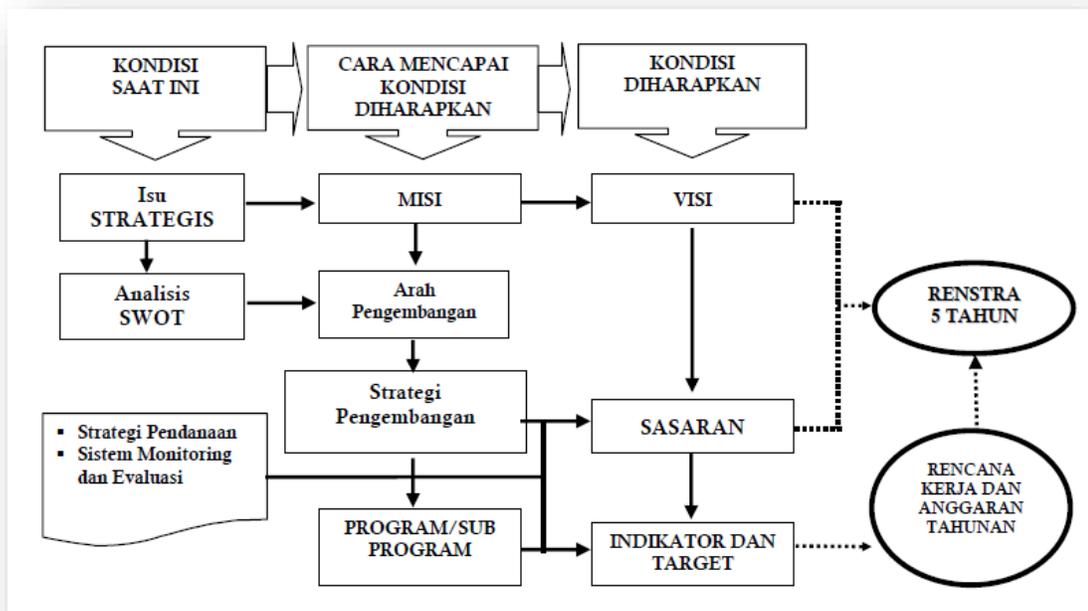
1.3. Manfaat

Manfaat yang diharapkan dari adanya Rencana Strategis Universitas Borobudur 2021-2025 adalah:

- a. Yayasan Pendidikan Borobudur 1971 sebagai pendiri dan pembina Universitas Borobudur dapat melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kinerja berbagai kegiatan yang dilaksanakan oleh pimpinan dan staf Universitas Borobudur.
- b. Pimpinan Universitas Borobudur dapat menyusun dan mengambil kebijakan strategis yang fokus pada pencapaian visi, misi, dan tujuan

institusi melalui penyusunan Rencana Kegiatan dan Anggaran Tahunan (RKAT).

- c. Dosen Universitas Borobudur dapat merancang program akademik beserta implementasinya yang sesuai dengan harapan dan cita-cita Universitas Borobudur.
- d. Staf Universitas Borobudur dapat merancang kegiatan pendukung yang sesuai dengan kebijakan strategis institusi.
- e. Staf Universitas Borobudur dapat merancang dan menyiapkan segala keperluan yang dibutuhkan berbagai kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Universitas Borobudur.



Gambar 1.1. Keterkaitan Rencana Strategis dengan RKAT

II. VISI, MISI, DAN TUJUAN

Yayasan Pendidikan Borobudur (YPB) 1971 sebagai yayasan yang pendiri Universitas Borobudur memiliki harapan dan cita-cita luhur akan pendirian Universitas Borobudur. Harapan dan cita-cita luhur tersebut dituangkan oleh YPB 1971 dalam visi dan misi Universitas Borobudur.

Visi dan misi yang disusun oleh Yayasan Pendidikan Borobudur 1971 untuk Universitas Borobudur secara umum mencerminkan kondisi yang akan dicapai Universitas Borobudur di masa mendatang dimana perguruan tinggi ini akan menghasilkan lulusan yang unggul di bidangnya, berkarakter kewirausahaan dan memenuhi kebutuhan pasar global serta mewujudkan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

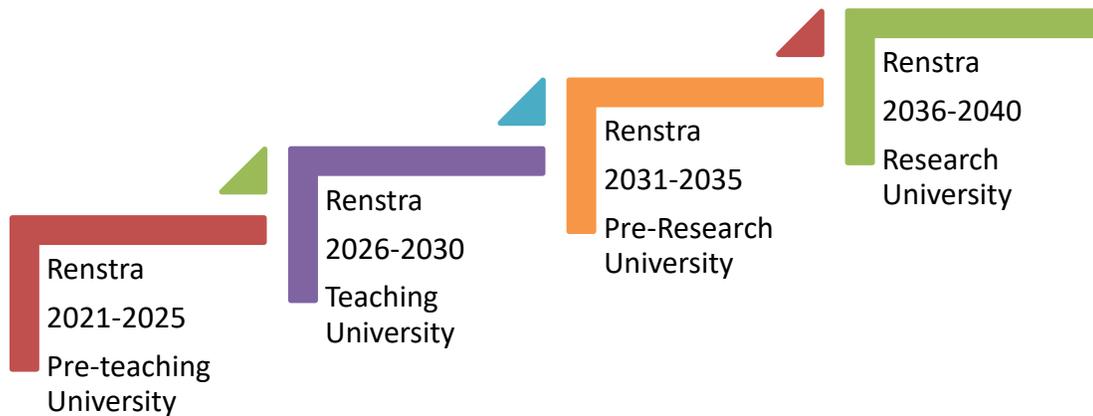
2.1. Visi

Visi Universitas Borobudur adalah

Pada tahun 2040

**“Menjadi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Unggul,
berkarakter kewirausahaan dan bereputasi Global”**

Upaya untuk mewujudkan visi Universitas Borobudur tahun 2040, dijabarkan menjadi Rencana Induk Pengembangan dan Renstra 5 tahunan dengan tahapan-tahapan sebagai berikut;



Gambar 2.1. Tahapan pencapaian Visi 2040 Universitas Borobudur

Nilai/Value Universitas Borobudur ”*Excellent, Entrepreneur, Global*”

- Excellent (Unggul) Cerdas, Pintar, Bijak dan Bermoral
- Entrepreneur (Berkarakter kewirausahaan) Percaya Diri, Pantang menyerah, mampu melihat peluang, berani ambil resiko
- Globally (Reputasi Global) Diakui secara internasional

2.2. Misi

Misi Universitas Borobudur adalah

1. Menyelenggarakan proses pendidikan dan pengajaran berkualitas sesuai dengan standar nasional pendidikan tinggi.
2. Menyelenggarakan kegiatan kajian, penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
3. Menyelenggarakan kegiatan kemitraan, pelayanan dan pengabdian kepada masyarakat yang berorientasi pemberdayaan masyarakat.
4. Menyelenggarakan tata pamong yang otonom, akuntabel, dan transparan secara berkelanjutan

2.3. Tujuan

Sedangkan Tujuan Universitas Borobudur adalah:

1. Menghasilkan sumber daya manusia professional yang menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan seni
2. Menghasilkan kajian ilmiah, penelitian dan publikasi ilmiah yang mendukung kualitas proses pembelajaran, penerapan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni
3. Menghasilkan kegiatan kemitraan dan pengabdian kepada masyarakat yang memberdayakan masyarakat.
4. Menghasilkan tatapamong yang kredibel, transparan, tanggung jawab, akuntabel dan adil.

III. SITUASI LINGKUNGAN

3.1. Situasi Lingkungan Internal

Situasi lingkungan internal Universitas Borobudur merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja kegiatan pengembangan yang dilakukan di Universitas Borobudur. Dari hasil evaluasi selama 20 tahun terakhir, diketahui bahwa secara umum situasi lingkungan internal Universitas Borobudur terbagi menjadi kekuatan dan kelemahan. Kekuatan adalah situasi lingkungan internal Universitas Borobudur yang mendukung kemajuan kinerja kegiatan pengembangan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan Universitas Borobudur. Kelemahan adalah situasi lingkungan internal yang menghambat atau menghalangi berbagai kegiatan pengembangan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan institusi.

Kekuatan situasi lingkungan internal Universitas Borobudur disebut sebagai faktor pendorong kemajuan Universitas Borobudur. Kekuatan Universitas Borobudur yang berhasil diidentifikasi dalam waktu 20 tahun terakhir adalah:

- Komitmen pimpinan Yayasan Pendidikan Borobudur 1971 dalam mengembangkan Universitas Borobudur.
- Komitmen pimpinan institusi yang tinggi
- Memiliki organisasi yang solid
- Berada di tengah kota Jakarta
- Memiliki SDM yang memadai
- Sarana dan prasarana milik sendiri
- Dukungan dana dari Yayasan yang tinggi
- Berpengalaman dalam mengelola pendidikan sejak tahun 1971

Sedangkan kelemahan (*weaknesses*) dari situasi lingkungan internal Universitas Borobudur. Kelemahan Universitas Borobudur yang berhasil diidentifikasi dalam waktu 20 tahun terakhir adalah:

- Kualitas dan kualifikasi Sumber Daya Manusia masih perlu ditingkatkan
- Sumber dana operasional masih sebagian besar dari mahasiswa
- Jumlah dan kualitas penelitian perlu ditingkatkan
- Jumlah dan kualitas pengabdian kepada masyarakat perlu ditingkatkan
- Jumlah dan kualitas publikasi ilmiah masih perlu peningkatan
- Kualitas layanan sistem informasi manajemen masih perlu ditingkatkan
- Aksesibilitas data dan informasi akademik dan sumberdaya masih perlu ditingkatkan
- Sistem penjaminan mutu masih perlu dioptimalkan
- Suasana akademik masih perlu ditingkatkan

3.2. Situasi Lingkungan Eksternal

Selain situasi lingkungan internal, situasi lain yang turut mempengaruhi kinerja kegiatan pengembangan yang dilakukan oleh Universitas Borobudur selama 20 tahun terakhir adalah situasi lingkungan yang berada di luar kontrol Universitas Borobudur, yaitu yang disebut sebagai situasi lingkungan eksternal. Situasi lingkungan eksternal tersebut tidak dapat dikendalikan oleh Universitas Borobudur dan memiliki pergerakan atau dinamika yang sangat cepat sekali. Bagi Universitas Borobudur, dinamika situasi lingkungan eksternal merupakan tantangan yang harus dihadapi dan tidak dapat dihindari.

Dari hasil evaluasi situasi lingkungan eksternal selama 20 tahun terakhir, Universitas Borobudur menggolongkan situasi lingkungan eksternal ke dalam dua golongan, yaitu: 1) Situasi lingkungan eksternal yang mendukung dan berpengaruh positif terhadap kinerja kegiatan pengembangan Universitas Borobudur, 2) Situasi lingkungan eksternal yang

mengancam dan berpengaruh negatif terhadap kinerja kegiatan pengembangan Universitas Borobudur.

Golongan situasi lingkungan eksternal yang mendukung kinerja kegiatan pengembangan Universitas Borobudur disebut sebagai peluang (*opportunities*). Dalam lima tahun terakhir, peluang yang berhasil diidentifikasi oleh Universitas Borobudur adalah:

- Kebijakan pemerintah tentang pendidikan tinggi
- Kebijakan pemerintah tentang perdagangan bebas kawasan ASEAN
- Rata-rata pertumbuhan ekonomi yang masih baik yakni 5 %
- Era revolusi Industri 4.0
- Otonomi perguruan tinggi
- Kerjasama dengan institusi dunia industri dan pemerintah
- Kebijakan program hibah kompetisi yang menyediakan dana untuk pengembangan perguruan tinggi
- Perkembangan teknologi informasi (*information technology*) yang sangat pesat

Sedangkan situasi lingkungan eksternal yang mengancam dan berpengaruh negatif terhadap kinerja kegiatan pengembangan Universitas Borobudur disebut sebagai ancaman (*threats*). Dalam 20 tahun terakhir, ancaman yang berhasil diidentifikasi oleh Universitas Borobudur adalah:

- Populasi perguruan tinggi di sekitar Universitas Borobudur yang menyelenggarakan program studi yang sejenis
- Penyelenggaraan kelas jauh di Jakarta oleh beberapa perguruan tinggi di luar Jakarta
- Masuknya perguruan tinggi asing di Indonesia
- Maraknya pembukaan program ekstensi di perguruan tinggi negeri
- Isu mengenai resesi ekonomi dunia
- Kenaikan harga kebutuhan pokok di dalam negeri
- Stabilitas politik di Jakarta

3.3. Kerangka Strategi

Pencapaian visi, misi, dan tujuan Universitas Borobudur pada prinsipnya akan dipengaruhi oleh pergerakan atau perubahan situasi lingkungan eksternal dan lingkungan internal. Analisis situasi lingkungan eksternal menyimpulkan bahwa ada dua kategori lingkungan eksternal yaitu peluang (*opportunities*) dan sebagai (*threats*). Sedangkan lingkungan internal juga terdiri dari dua kategori, yaitu kekuatan (*strengths*) dan kelemahan (*weaknesses*). Mengingat pencapaian visi, misi, dan tujuan dipengaruhi oleh situasi lingkungan internal dan eksternal, maka strategi atau rencana kerja pengembangan disusun melalui analisis SWOT (*Strengths - Weaknesses - Opportunities - Threats*). Kerangka penentuan strategi atau rencana kerja pengembangan dalam analisis SWOT disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Kerangka Analisis SWOT yang Digunakan Universitas Borobudur dalam Penentuan Strategi atau Rencana Kerja Pengembangan

Internal	Kekuatan (S)	Kelemahan (W)
	<ul style="list-style-type: none">• Visi, Misi, Tujuan yang jelas dan spesifik• Memiliki 24 program studi yang terdiri dari 4 program D3, 15 program sarjana (S1), 2 program magister dan 2 program doktor serta 1 profesi ners.• Pengalaman mengelola perguruan tinggi lebih sejak tahun 1972• Lokasi kampus yang strategis• Komitmen pimpinan universitas yang tinggi• Ketersediaan SDM cukup memadai• Sarana dan prasarana milik sendiri.	<ul style="list-style-type: none">• Rasio jenjang pendidikan S3 dosen tetap terhadap jumlah dosen tetap masih belum memadai• Rasio jenjang jabatan akademik Lektor Kepala dan Guru Besar dosen tetap terhadap jumlah dosen tetap masih belum memadai• Kapasitas teknologi informasi (information technology) perlu dioptimalkan• Pengelolaan database masih perlu diintegrasikan• Komunikasi data dan informasi dalam lembaga masih belum efektif

<p>Eksternal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Biaya pendidikan yang terjangkau 	<ul style="list-style-type: none"> • Pengelolaan sumber daya manusia masih belum berjalan dengan baik • Sumber dana pengembangan masih dominan berasal dari mahasiswa • Produktivitas, mutu, dan relevansi penelitian dan pengabdian kepada masyarakat belum optimal • Jaringan kerjasama dengan dunia kerja dan instansi lain belum dikembangkan secara optimal
<p>Peluang (O)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kebijakan pemerintah tentang guru dan dosen • Kebijakan pemerintah tentang standar pendidikan nasional • Luasnya pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam bidang pendidikan • Terbukanya kerjasama antar lembaga baik dalam maupun luar negeri • Tersedianya dana hibah kompetisi untuk perguruan tinggi baik dari dalam negeri maupun luar negeri • Era Revolusi industri 4.0 	<p>Strategi SO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan kualitas kurikulum dan pembelajaran sesuai dengan standar nasional pendidikan tinggi • Meningkatkan kualitas implementasi VMTS dalam penyelenggaraan tridharma PT • Meningkatkan kualitas penggunaan teknologi informasi 	<p>Strategi WO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan kualitas sumber daya manusia • Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana • Meningkatkan kualitas kerjasama dalam pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat • Meningkatkan variasi masukan sumberdana • Meningkatkan kualitas pengelolaan data dan informasi
<p>Ancaman (T)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Munculnya berbagai perguruan tinggi dengan biaya terjangkau di Indonesia • Maraknya penyelenggaraan kelas jauh oleh beberapa universitas di Indonesia • Teknologi hardware dan software teknologi informasi berkembang sangat cepat • Banyaknya perguruan tinggi yang menawarkan program sejenis dengan Universitas Borobudur 	<p>Strategi ST</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan kualitas tata pamong, tata kelola dan penjaminan mutu • Meningkatkan kualitas penyelenggaraan akademik • Meningkatkan kualitas penggunaan teknologi informasi 	<p>Strategi WT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meningkatkan kualitas sumber daya manusia • Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana • Meningkatkan kualitas kerjasama dalam pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat • Meningkatkan variasi masukan sumberdana

- | | | |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Kebijakan pemerintah yang tidak konsisten• Penurunan minat calon mahasiswa | | |
|---|--|--|

Strategi Pengembangan

1. Meningkatkan kualitas kurikulum dan pembelajaran sesuai dengan standar nasional pendidikan tinggi
2. Meningkatkan kualitas implementasi VMTS dalam penyelenggaraan tridharma PT
3. Meningkatkan kualitas penggunaan teknologi informasi
4. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia
5. Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana
6. Meningkatkan kualitas kerjasama dalam pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat
7. Meningkatkan variasi masukan sumberdana
8. Meningkatkan kualitas pengelolaan data dan informasi
9. Meningkatkan kualitas tata pamong, tata kelola dan penjaminan mutu
10. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan akademik

IV. RENCANA STRATEGIS

4.1. Rencana Kerja Pengembangan

Dari analisis situasi internal dan eksternal, Universitas Borobudur menyusun rencana kerja pengembangan yang akan dilaksanakan dalam waktu 5 tahun ke depan (2021-2025). Rencana kerja yang akan dilaksanakan pada 2021-2025 pada intinya adalah melanjutkan rencana kerja pada periode sebelumnya, namun dengan fokus yang berbeda. Perbedaan fokus tersebut terjadi karena dalam waktu 20 tahun telah terjadi perubahan pada situasi internal maupun eksternal.

Rencana kerja pengembangan Universitas Borobudur 5 tahun ke depan pada dasarnya merupakan rangkaian kegiatan guna mewujudkan harapan dan cita-cita pendiri Universitas Borobudur (Yayasan Pendidikan Borobudur 1971) yang dituangkan dalam visi, misi, dan tujuan Universitas Borobudur.

Rangkaian rencana kerja yang akan dilakukan Universitas Borobudur pada 5 tahun ke depan (2021-2025) akan difokuskan pada 9 (sembilan) aspek penting yang terkait dengan penyelenggaraan pendidikan tinggi di Universitas Borobudur. Kesembilan aspek yang dimaksud adalah : 1) visi dan misi, 2) tata kelola universitas; 3) kemahasiswaan; 4) kualitas sumber daya manusia; 5) kurikulum 6) manajemen pendanaan, 7) kegiatan penelitian, 8) kegiatan pengabdian kepada masyarakat, 9) luaran. Rencana kerja pengembangan pada masing-masing aspek tersebut adalah sebagai berikut:

1) Pengembangan visi, misi dan tujuan serta rencana strategis

- Menyusun dan melaksanakan pemutahiran VMTS Universitas, Fakultas dan Program studi
- Menyusun Rencana Induk Pengembangan, Rencana Strategis dan Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan

- Melibatkan pemangku kepentingan internal dan eksternal dalam pemutahiran visi, misi dan tujuan
- Mengukur tingkat pemahaman dosen, mahasiswa dan tenaga kependidikan pada VMTS

INDIKATOR KINERJA	Ukuran	Base Line 2020	Tahun 20..				
			21	22	23	24	25
Perguruan Tinggi memiliki rencana pengembangan jangka panjang, menengah, dan pendek yang memuat indikator kinerja dan targetnya untuk mengukur ketercapaian tujuan strategis yang telah ditetapkan.	Skor (0-4)	2	3	4	4	4	4
Kesesuaian Visi, Misi, Tujuan dan Strategi (VMTS) Unit Pengelola Program Studi (UPPS) terhadap VMTS Perguruan Tinggi (PT) dan visi keilmuan Program Studi (PS) yang dikelolanya.	Skor (0-4)	2	3	4	4	4	4
Mekanisme dan keterlibatan pemangku kepentingan dalam penyusunan VMTS UPPS.	Skor (0-4)	3	4	4	4	4	4
Strategi pencapaian tujuan disusun berdasarkan analisis yang sistematis, serta pada pelaksanaannya dilakukan pemantauan dan evaluasi yang ditindaklanjuti.	Skor (0-4)	2	3	3	4	4	4
Tingkat Pemahaman terhadap visi, misi dan tujuan oleh mahasiswa	Persen	77	77	78	79	80	81
Tingkat Pemahaman terhadap visi, misi dan tujuan oleh dosen	Persen	75	77	78	79	80	82
Tingkat Pemahaman terhadap visi, misi dan tujuan oleh tenaga kependidikan	Persen	76	77	79	80	81	83

2) Pengembangan tata pamong dan tata kelola

- Peningkatan mutu tata pamong
- Peningkatan mutu integritas akademik
- Peningkatan mutu struktur organisasi dan tata kerja
- Peningkatan mutu laporan tahunan
- Peningkatan mutu lembaga kode etik

- Peningkatan mutu kapabilitas kepemimpinan
- Peningkatan mutu pengelolaan
- Peningkatan mutu penjaminan mutu

INDIKATOR KINERJA	Ukuran	Base Line 2020	Tahun 20..				
			21	22	23	24	25
Tata pamong dapat mewujudkan visi, Keberadaannya misi, tercapainya tujuan, berhasilnya strategi yang digunakan secara kredibel, transparan, akuntabel, bertanggung jawab, dan adil	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	4
Ketersediaan bukti yang sah terkait upaya institusi melindungi integritas akademik dan kualitas pendidikan tinggi.	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	4
Ketersediaan dokumen formal struktur organisasi dan tata kerja institusi beserta tugas pokok dan fungsinya	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	4
Ketersediaan bukti yang sah terkait praktik baik perwujudan Good University Governance (paling tidak mencakup aspek kredibilitas, transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, dan keadilan), dan manajemen risiko. Perguruan tinggi mengumumkan ringkasan laporan tahunan kepada masyarakat (PP No. 4 Tahun 2014 Pasal 33 ayat 3).	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	4
E. Keberadaan dan keberfungsian lembaga/fungsi penegakan kode etik untuk menjamin tata nilai dan integritas.	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	4
A. Ketersediaan dokumen formal penetapan personil pada berbagai tingkat manajemen dengan tugas dan tanggung jawab yang jelas untuk mencapai visi, misi dan budaya serta tujuan strategis insitusi.	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	4
B. Ketersediaan bukti yang sah terkait terjalannya komunikasi yang baik antara pimpinan dan <i>stakeholders</i> internal untuk mendorong tercapainya visi, misi, budaya, dan tujuan strategis institusi.	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	4
C. Ketersediaan bukti kaji ulang dan perbaikan kepemimpinan dan struktur manajemen institusi untuk mencapai kinerja organisasi yang direncanakan.	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	4
Kepemimpinan Program Studi memiliki karakteristik: kepemimpinan operasional, kepemimpinan organisasi, kepemimpinan publik.	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	4
B. Kapabilitas pimpinan UPPS, mencakup aspek: 1) perencanaan, 2) pengorganisasian, 3) penempatan personel, 4) pelaksanaan, 5) pengendalian dan pengawasan, dan 6) pelaporan yang menjadi dasar tindak lanjut.	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	4
A. Ketersediaan bukti formal keberfungsian sistem pengelolaan fungsional dan operasional perguruan tinggi yang mencakup 5 aspek sebagai berikut: 1) perencanaan (planning), 2) pengorganisasian (organizing), 3) penempatan personil (staffing), 4) pengarahan (leading), dan 5) pengawasan (controlling).	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	4

INDIKATOR KINERJA	Ukuran	Base Line 2020	Tahun 20..				
			21	22	23	24	25
B. Ketersediaan dokumen formal dan pedoman pengelolaan mencakup 11 aspek sebagai berikut: 1) pendidikan, 2) pengembangan suasana akademik dan otonomi keilmuan, 3) kemahasiswaan, 4) penelitian, 5) PkM, 6) SDM, 7) keuangan, 8) sarana dan prasarana, 9) sistem informasi, 10) sistem penjaminan mutu, dan 11) kerjasama.	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	4
C. Ketersediaan bukti yang sah tentang implementasi kebijakan dan pedoman pengelolaan yang mencakup 11 aspek sebagai berikut: 1) pendidikan, 2) pengembangan suasana akademik dan otonomi keilmuan, 3) kemahasiswaan, 4) penelitian, 5) PkM, 6) SDM, 7) keuangan, 8) sarana dan prasarana, 9) sistem informasi, 10) sistem penjaminan mutu, dan 11) kerjasama.	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	4
D. Ketersediaan dokumen formal rencana strategis dan bukti mekanisme persetujuan dan penetapan yang mencakup 5 aspek sebagai berikut: 1) adanya keterlibatan pemangku kepentingan, 2) mengacu kepada capaian renstra periode sebelumnya, 3) mengacu kepada VMTS institusi, 4) dilakukannya analisis kondisi internal dan eksternal, dan 5) disahkan oleh organ yang memiliki kewenangan. Penjaminan mutu ditetapkan, dilaksanakan, dievaluasi, dikendalikan, dan ditindak lanjuti untuk perbaikan yang berkelanjutan (PPEPP)	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	4
A. Ketersediaan dokumen formal SPMI yang dibuktikan dengan keberadaan 5 aspek sebagai berikut: 1) organ/fungsi SPMI, 2) dokumen mutu, 3) auditor internal, 4) hasil audit, dan 5) bukti tindak lanjut.monitoring dan evaluasi penjaminan mutu yang terstruktur, ditindaklanjuti, dan berkelanjutan	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	4
B. Ketersediaan bukti yang sah terkait praktik baik pengembangan budaya mutu di perguruan tinggi melalui Rapat Tinjauan Manajemen (RTM) atau istilah lainnya, yang mengagendakan pembahasan unsur-unsur: 1) hasil audit internal, 2) umpan balik, 3) kinerja proses dan kesesuaian produk, 4) status tindakan pencegahan dan perbaikan, 5) tindak lanjut dari tinjauan sebelumnya, 6) perubahan yang dapat mempengaruhi sistem manajemen mutu, dan 7) rekomendasi untuk peningkatan.	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	4
A. Perolehan sertifikasi/ akreditasi eksternal oleh lembaga internasional atau internasional bereputasi tingkat Universitas dan atau Fakultas dan Unit	Jumlah	1	1	1	1	2	2
B. Perolehan status terakreditasi program studi oleh lembaga akreditasi internasional bereputasi.	jumlah	1	1	1	1	2	2

INDIKATOR KINERJA	Ukuran	Base Line 2020	Tahun 20..				
			21	22	23	24	25
Pelaksanaan dan hasil audit eksternal keuangan di perguruan tinggi.	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	4
Perolehan status terakreditasi A program studi oleh BAN-PT atau Lembaga Akreditasi Mandiri (LAM).	Jumlah	1	1	2	2	2	2
A. Ketersediaan dokumen formal kebijakan dan prosedur pengembangan jejaring dan kemitraan (dalam dan luar negeri), dan monitoring dan evaluasi kepuasan mitra kerjasama.	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	4
B. Ketersediaan dokumen perencanaan pengembangan jejaring dan kemitraan yang ditetapkan untuk mencapai visi, misi dan tujuan strategis institusi.	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	4
C. Ketersediaan data jumlah, lingkup, relevansi, dan kebermanfaatan kerjasama.	jumlah	6	6	6	7	7	8
D. Ketersediaan bukti monitoring dan evaluasi pelaksanaan program kemitraan, tingkat kepuasan mitra kerjasama yang diukur dengan instrumen yang sah, serta upaya perbaikan mutu jejaring dan kemitraan untuk menjamin ketercapaian visi, misi dan tujuan strategis.	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	4
Kerjasama perguruan tinggi di bidang pendidikan, penelitian dan PkM dalam 3 tahun terakhir.	Jumlah	10	15	20	25	30	35
Pelampauan SN-DIKTI (indikator kinerja tambahan) yang ditetapkan oleh perguruan tinggi pada tiap kriteria.	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	4
Analisis keberhasilan dan/atau ketidakberhasilan pencapaian kinerja yang telah ditetapkan institusi yang memenuhi 2 aspek sebagai berikut: 1) capaian kinerja harus diukur dengan metoda yang tepat, dan hasilnya dianalisis serta dievaluasi, dan 2) analisis terhadap capaian kinerja mencakup identifikasi akar masalah, faktor pendukung keberhasilan dan faktor penghambat ketercapaian standard, dan deskripsi singkat tindak lanjut yang akan dilakukan institusi.	Skor (0-4)	3	3	4	4	4	4
Tingkat kepuasan pemangku kepentingan internal dan eksternal pada masing-masing kriteria: tata pamong dan kerjasama, mahasiswa, sumber daya manusia, keuangan, sarana dan prasarana, pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang memenuhi 4 aspek sebagai berikut: 1) menggunakan instrumen kepuasan yang sah, andal, mudah digunakan, 2) dilaksanakan secara berkala, serta datanya terekam secara komprehensif, 3) dianalisis dengan metode yang tepat serta bermanfaat untuk pengambilan keputusan, dan 4) tingkat kepuasan dan umpan balik ditindaklanjuti untuk perbaikan dan peningkatan mutu luaran secara berkala dan tersistem.	Persen	75	77	78	79	80	82
Tingkat kepuasan layanan manajemen oleh stakeholder internal	Persen	75	77	78	79	80	82

INDIKATOR KINERJA	Ukuran	Base Line 2020	Tahun 20..				
			21	22	23	24	25
Tingkat kepuasan layanan manajemen oleh stakeholder eksternal	Persen	75	77	78	79	80	82

3) Pengembangan kemahasiswaan

- Peningkatan kualitas input mahasiswa
- Peningkatan animo mahasiswa
- Peningkatan kualitas layanan kemahasiswaan

Indikator Kinerja	Ukuran	Base line	Tahun 20..				
			2020	21	22	23	24
Jumlah mahasiswa pendaftar terhadap mahasiswa lulus seleksi	Rasio	1:1	1:2	1:2	1:2	1:2	1:2
Jumlah mahasiswa yang lulus seleksi terhadap mahasiswa yang registrasi (diterima)	Persen	95	95	96	96	96	97
Peningkatan animo calon mahasiswa tahun ke tahun	Persen	10	10	10	15	15	20
Jumlah mahasiswa asing terhadap jumlah mahasiswa	Persen	NA	NA	1	1	1	1
Akses ketersediaan dan mutu layanan kemahasiswaan.	Skor (0-4)	2	3	3	4	4	4
Layanan penalaran	Persen	75	77	78	79	80	82
Layanan minat dan bakat	Persen	75	77	78	79	80	82
Layanan kesejahteraan	Persen	75	77	78	79	80	82
Layanan karir	Persen	75	77	78	79	80	82
Layanan bimbingan kewirausahaan	Persen	75	77	78	79	80	82
Tingkat Kepuasan Pengguna Lulusan	Persen	75	77	78	79	80	82
Tingkat Kepuasan Mahasiswa	Persen	75	77	78	79	80	82

4) Pengembangan kualitas sumber daya manusia

- Kegiatan rekrutmen sumber daya manusia (dosen dan tenaga kependidikan) sesuai dengan kebutuhan standar kualitas yang ditentukan.

- Peningkatan kualitas sumber daya manusia secara berkala melalui studi lanjut, pelatihan, seminar, lokakarya, magang, studi banding, dll
- Peningkatan kuantitas dan kualitas SDM
- Peningkatan monitoring dan evaluasi SDM
- Peningkatan kesejahteraan dosen dan karyawan

INDIKATOR KINERJA	Ukuran	Base Line 2020	Tahun 20..				
			21	22	23	24	25
Pedoman pengelolaan SDM Perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun	Skor (0-4)	2	3	3	4	4	4
Rasio jumlah dosen tetap yang memenuhi persyaratan dosen terhadap jumlah program studi	Rasio	6	6	6	6	7	7
Kecukupan jumlah DTPS	Rata-rata/prodi	7	7	8	8	9	9
Kualifikasi Akademik doktor terhadap DTPS	Persen	21	21	25	25	25	30
Persentase jumlah dosen yang memiliki jabatan fungsional Lektor Kepala dan Guru Besar terhadap jumlah seluruh dosen tetap.	Persen	8	10	10	15	15	20
Persentase jumlah dosen yang memiliki sertifikat pendidik profesional /sertifikat profesi terhadap jumlah seluruh dosen tetap.	Persen	30	35	35	35	37	37
Persentase jumlah dosen tidak tetap terhadap jumlah seluruh dosen (dosen tetap dan dosen tidak tetap).	Persen	10	10	7	5	5	5
Rasio jumlah mahasiswa terhadap jumlah dosen tetap.	Rasio	1:13	1:13	1:13	1:13	1:13	1:13
Penugasan DTPS sebagai pembimbing utama tugas akhir mahasiswa	Jumlah	6	6	6	6	6	6
Ekuivalensi Waktu Mengajar Penuh DTPS	sks	12	12	12	12	12	12
Rata-rata penelitian/dosen/tahun dalam 3 tahun terakhir.	Jumlah	1	1	1	1	1	1
Rata-rata PkM/dosen/tahun dalam 3 tahun terakhir.	jumlah	1	1	1	1	1	1

INDIKATOR KINERJA	Ukuran	Base Line 2020	Tahun 20..				
			21	22	23	24	25
Rata-rata jumlah pengakuan atas prestasi/ kinerja dosen terhadap jumlah dosen tetap dalam 3 tahun terakhir	Persen	10	15	20	25	30	35
Publikasi ilmiah dengan tema yang relevan dengan bidang program studi yang dihasilkan DTSP dalam 3 tahun terakhir	Persen	10	18	25	27	35	40
Artikel karya ilmiah DTSP yang disitasi dalam 3 tahun terakhir.	Persen	10	15	25	30	35	40
Luaran penelitian dan PkM yang dihasilkan DTSP dalam 3 tahun terakhir.	Persen	10	15	20	25	30	35
Pengembangan Dosen Upaya pengembangan dosen	Persen	5	10	15	20	25	30
Kecukupan dan kualifikasi tenaga kependidikan berdasarkan jenis pekerjaannya (pustakawan, laboran, teknisi, dll.).	Skor(0-4)	2	3	3	4	4	4
Tingkat kepuasan dosen pada pengelolaan SDM	Persen	75	77	78	79	80	82
Tingkat kepuasan tenaga kependidikan pada pengelolaan SDM	Persen	75	77	78	79	80	82

5) Pengembangan manajemen keuangan dan sarana-prasarana

- Peningkatan sumber dana yang berasal dari luar mahasiswa
- Peningkatan dana penelitian dan pengabdian kepada masyarakat
- Peningkatan kualitas sarana dan prasarana

INDIKATOR KINERJA	Ukuran	Base Line 2020	Tahun 20..				
			21	22	23	24	25
Persentase perolehan dana yang bersumber dari mahasiswa terhadap total perolehan dana perguruan tinggi.	Persen	99	99	99	98	98	98
Persentase perolehan dana perguruan tinggi yang bersumber selain dari mahasiswa dan kementerian/lembaga terhadap total perolehan dana perguruan tinggi.	Persen	1	1	1	2	2	2
Rata-rata dana operasional proses pembelajaran/ mahasiswa/ tahun.	Rp (juta)	10	10	10	10	10	10

INDIKATOR KINERJA	Ukuran	Base Line 2020	Tahun 20..				
			21	22	23	24	25
Rata-rata dana penelitian dosen/ tahun.	Rp (juta)	2	5	6	7	10	10
Rata-rata dana PkM dosen/ tahun.	Rp (juta)	1	2	2	3	5	5
Persentase penggunaan dana penelitian terhadap total dana perguruan tinggi.	Persen	2	2	3	3	4	5
Persentase penggunaan dana PkM terhadap total dana perguruan tinggi.	Persen	1	1	2	2	2	3
Realisasi investasi (SDM, sarana dan prasarana) yang mendukung penyelenggaraan tridharma.	Persen	10	10	10	15	15	15
Kecukupan dana untuk menjamin pencapaian capaian pembelajaran.	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	3
A. Kecukupan sarana dan prasarana terlihat dari ketersediaan, kemutakhiran, dan relevansi, mencakup: fasilitas dan peralatan untuk pembelajaran, penelitian, PkM, dan memfasilitasi yang berkebutuhan khusus.	Skor (0-4)	3	3	3	4	4	4
B. Ketersediaan Sistem TIK (Teknologi Informasi dan Komunikasi) untuk mengumpulkan data yang akurat, dapat dipertanggung jawabkan dan terjaga kerahasiaannya (misal: Sistem Informasi Manajemen Perguruan Tinggi/ SIMPT).	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	3
C. Ketersediaan Sistem TIK (Teknologi Informasi dan Komunikasi) untuk mengelola dan menyebarkan ilmu pengetahuan (misal: Sistem Informasi Pendidikan/ Pembelajaran, Sistem Informasi Penelitian dan PkM, Sistem Informasi Perpustakaan, dll.).	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	3
Tingkat Kepuasan Mahasiswa pada layanan sistem informasi	Persen	75	77	78	79	80	82
Tingkat Kepuasan Dosen pada layanan sistem informasi	Persen	75	77	78	79	80	82
Tingkat Kepuasan tenaga kependidikan pada pengelolaan keuangan	Persen	75	77	78	79	80	82

INDIKATOR KINERJA	Ukuran	Base Line 2020	Tahun 20..				
			21	22	23	24	25
Tingkat kepuasan dosen pada pengelolaan keuangan	Persen	75	77	78	79	80	82

- 6) Pengembangan manajemen pendidikan/kurikulum
- Pemutahiran dan evaluasi kurikulum secara berkelanjutan
 - Menciptakan suasana akademik yang kondusif untuk memacu dan meningkatkan kompetensi keilmuan civitas akademika.
 - Peningkatan mutu pelaporan
 - Terciptanya proses pembelajaran yang berkualitas di dalam maupun di luar kelas oleh mahasiswa

INDIKATOR KINERJA	Ukuran	Base Line 2020	Tahun 20..				
			21	22	23	24	25
A. Ketersediaan kebijakan pengembangan kurikulum yang mempertimbangkan keterkaitan dengan visi dan misi (mandat) perguruan tinggi, pengembangan ilmu pengetahuan dan kebutuhan stakeholders.	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4
B. Ketersediaan pedoman pengembangan kurikulum.	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4
C. Ketersediaan pedoman pelaksanaan kurikulum yang mencakup pemantauan dan peninjauan kurikulum yang mempertimbangkan umpan balik dari para pemangku kepentingan, pencapaian isu-isu strategis untuk menjamin kesesuaian dan kemutakhirannya.	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4
A. Keterlibatan pemangku kepentingan dalam proses evaluasi dan pemutakhiran kurikulum.	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4
B. Kesesuaian capaian pembelajaran dengan profil lulusan dan jenjang KKNI/SKKNI.	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4
C. Ketepatan struktur kurikulum dalam	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4

INDIKATOR KINERJA	Ukuran	Base Line 2020	Tahun 20..				
			21	22	23	24	25
pembentukan capaian pembelajaran.							
A. Ketersediaan pedoman tentang penerapan sistem penugasan dosen berdasarkan kebutuhan, kualifikasi, keahlian dan pengalaman.	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4
B. Ketersediaan bukti yang sah tentang penetapan strategi, metode dan media pembelajaran serta penilaian pembelajaran	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4
C. Ketersediaan bukti yang sah tentang implementasi sistem memonitor dan evaluasi pelaksanaan dan mutu proses pembelajaran.	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4
Pemenuhan karakteristik proses pembelajaran, yang terdiri atas sifat: 1) interaktif, 2) holistik, 3) integratif, 4) saintifik, 5) kontekstual, 6) tematik, 7) efektif, 8) kolaboratif, dan 9) berpusat pada mahasiswa.	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4
A. Ketersediaan dan kelengkapan dokumen rencana pembelajaran semester (RPS)	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4
B. Kedalaman dan keluasan RPS sesuai dengan capaian pembelajaran lulusan.	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4
A. Bentuk interaksi antara dosen, mahasiswa dan sumber belajar	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4
B. Pemantauan kesesuaian proses terhadap rencana pembelajaran	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4
C. Proses pembelajaran yang terkait dengan penelitian harus mengacu SN Dikti Penelitian: 1) hasil penelitian: harus memenuhi pengembangan IPTEKS, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan daya saing bangsa. 2) isi penelitian: memenuhi kedalaman dan keluasan materi penelitian sesuai capaian pembelajaran. 3) proses penelitian: mencakup	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4

INDIKATOR KINERJA	Ukuran	Base Line 2020	Tahun 20..				
			21	22	23	24	25
perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan. 4) penilaian penelitian memenuhi unsur edukatif, obyektif, akuntabel, dan transparan.							
D. Proses pembelajaran yang terkait dengan PkM harus mengacu SN Dikti PkM: 1) hasil PkM: harus memenuhi pengembangan IPTEKS, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan daya saing bangsa. 2) isi PkM: memenuhi kedalaman dan keluasan materi PkM sesuai capaian pembelajaran. 3) proses PkM: mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan. 4) penilaian PkM memenuhi unsur edukatif, obyektif, akuntabel, dan transparan.	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4
E. Kesesuaian metode pembelajaran dengan capaian pembelajaran. Contoh: RBE (research based education), IBE (industry based education), teaching factory/teaching industry, dll.	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4
Jam pembelajaran yang dilaksanakan dalam bentuk praktikum, praktik studio, praktik bengkel, atau praktik lapangan terhadap jam pembelajaran total Tabel 5.a LKPS	Persen	40	40	40	40	40	40
Monitoring dan evaluasi pelaksanaan proses pembelajaran mencakup karakteristik, perencanaan, pelaksanaan, proses pembelajaran dan beban belajar mahasiswa untuk memperoleh capaian pembelajaran lulusan.	Skor (0-4)	2	2	3	3	3	4

7) Pengembangan kegiatan Penelitian

- Peningkatan kualitas rencana strategis penelitian
- Pengembangan pedoman penelitian

- Terlaksananya kegiatan monitoring, evaluasi dan pelaporan atas kinerja penelitian.
- Peningkatan alokasi dana dan pencarian sumber dana lain dalam rangka penelitian

Indikator Kinerja	Ukuran	Base line	Tahun 20..				
		2020	21	22	23	24	25
A. Ketersediaan dokumen formal Rencana Strategis Penelitian yang memuat landasan pengembangan, peta jalan penelitian, sumber daya, sasaran program strategis dan indikator kinerja.	Skor (0-4)	1	2	3	3	3	3
B. Ketersediaan pedoman penelitian dan bukti sosialisasinya.	Skor (0-4)	1	2	3	3	3	3
C. Bukti yang sah tentang pelaksanaan proses penelitian mencakup 6 aspek sebagai berikut: 1) tatacara penilaian dan review, 2) legalitas pengangkatan reviewer, 3) hasil penilaian usul penelitian, 4) legalitas penugasan peneliti/ kerjasama peneliti, 5) berita acara hasil monitoring dan evaluasi, serta 6) dokumentasi output penelitian.	Skor (0-4)	1	2	3	3	3	3
D. Dokumen pelaporan penelitian oleh pengelola penelitian kepada pimpinan perguruan tinggi dan mitra/pemberi dana, memenuhi aspek-aspek berikut: 1) komprehensif, 2) rinci, 3) relevan, 4) mutakhir, dan 5) disampaikan tepat waktu.	Skor (0-4)	2	2	3	3	4	4
Relevansi penelitian memenuhi 4 unsur relevansi penelitian dosen dan mahasiswa.	Skor (0-4)	2	2	2	3	4	4
Keberadaan kelompok pelaksana Peneliti	Skor (0-4)	2	3	3	4	4	4
Penelitian DTPS yang dalam pelaksanaannya melibatkan mahasiswa program studi dalam 3 tahun terakhir terhadap jumlah penelitian DPTS	Persen	15	25	25	30	30	35

Indikator Kinerja	Ukuran	Base line	Tahun 20..				
		2020	21	22	23	24	25
Tingkat Kepuasan Peneliti	Persen	10	15	20	20	20	25
Tingkat Kepuasan Mitra Penelitian	Persen	75	77	78	78	79	80

8) Pengembangan kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PkM)

- Peningkatan kualitas rencana strategis pengabdian kepada masyarakat
- Pengembangan pedoman pengabdian kepada masyarakat
- Terlaksananya kegiatan monitoring, evaluasi dan pelaporan atas kinerja pengabdian kepada masyarakat.
- Peningkatan alokasi dana dan pencarian sumber dana lain dalam rangka pengabdian kepada masyarakat

Indikator Kinerja	Ukuran	Base line	Tahun 20..				
		2020	21	22	23	24	25
A. Ketersediaan dokumen formal Rencana Strategis PkM yang memuat landasan pengembangan, peta jalan PkM, sumber daya, sasaran program strategis dan indikator kinerja.	Skor (0-4)	1	2	2	3	3	4
B. Ketersediaan pedoman PkM dan bukti sosialisasinya.	Skor (0-4)	1	2	2	3	3	4
C. Bukti yang sah tentang pelaksanaan proses PkM mencakup 6 aspek sebagai berikut: 1) tatacara penilaian dan review, 2) legalitas pengangkatan reviewer, 3) hasil penilaian usul PkM, 4) legalitas penugasan pelaksana PkM/kerjasama PkM, 5) berita acara hasil monitoring dan evaluasi, serta 6) dokumentasi output PkM.	Skor (0-4)	1	2	2	3	3	4
D. Dokumentasi pelaporan PkM oleh pengelola PkM kepada pimpinan perguruan tinggi dan mitra/pemberi dana yang memenuhi 5 aspek sebagai berikut: 1) komprehensif, 2) rinci, 3)	Skor (0-4)	1	2	2	3	4	4

Indikator Kinerja	Ukuran	Base line	Tahun 20..				
		2020	21	22	23	24	25
relevan, 4) mutakhir, dan 5) disampaikan tepat waktu.							
Relevansi PkM pada UPPS mencakup unsur-unsur sebagai berikut: 1) memiliki peta jalan yang memayungi tema PkM dosen dan mahasiswa serta hilirisasi/penerapan keilmuan program studi, 2) dosen dan mahasiswa melaksanakan PkM sesuai dengan peta jalan PkM. 3) melakukan evaluasi kesesuaian PkM dosen dan mahasiswa dengan peta jalan, dan 4) menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan relevansi PkM dan pengembangan keilmuan program studi.	Skor (0-4)	2	3	3	4	4	4
PkM DTPS yang dalam pelaksanaannya melibatkan mahasiswa program studi dalam 3 tahun terakhir terhadap jumlah PkM	Persen	15	20	25	30	30	35
Keberadaan kelompok pelaksana PkM	Skor (0-4)	2	3	3	4	4	4
Tingkat Kepuasan Proses Pengabdian kepada Masyarakat	Persen	75	77	78	78	79	80
Tingkat Kepuasan Mitra PkM	Persen	75	77	78	78	79	80

9) Pengembangan kualitas Luaran

- Peningkatan kualitas lulusan
- Peningkatan kuantitas dan kualitas prestasi akademik dan non akademik
- Peningkatan kualitas penyelesaian studi
- Peningkatan kualitas masa tunggu lulusan
- Peningkatan kesesuaian bidang kerja lulusan
- Peningkatan kepuasan pengguna lulusan
- Peningkatan kualitas tingkat dan ukuran tempat kerja lulusan

Indikator Kinerja	Ukuran	Base line	Tahun 20..				
		2020	21	22	23	24	25
Analisis pemenuhan capaian pembelajaran lulusan (CPL) yang diukur dengan metoda yang sah dan relevan, mencakup aspek: 1) keserbacakupan, 2) kedalaman, dan 3) kebermanfaatan analisis yang ditunjukkan dengan peningkatan CPL dari waktu ke waktu dalam 3 tahun terakhir.	Skala (0-4)	2	3	3	4	4	4
Rata-rata IPK mahasiswa Sarjana dalam 3 tahun terakhir.	Skala (1-4)	2,75	2,80	2,90	2,95	2,97	3,00
Jumlah prestasi akademik mahasiswa di tingkat provinsi/wilayah, nasional, dan/atau internasional terhadap jumlah mahasiswa dalam 3 tahun terakhir (TS-2 s.d. TS).	Persen	2	4	5	5	6	7
Jumlah prestasi non-akademik mahasiswa di tingkat provinsi/wilayah, nasional, dan/atau internasional terhadap jumlah mahasiswa dalam 3 tahun terakhir (TS-2 s.d. TS).	Persen	2	4	6	6	6	7
Lama studi mahasiswa untuk setiap program sarjana dalam 3 tahun terakhir.	tahun	4,25	4,25	4,20	4,20	4,20	4,20
Persentase kelulusan tepat waktu untuk setiap program.	Persen	40	45	47	50	50	55
Persentase keberhasilan studi untuk setiap program.	Persen	92	93	93	94	94	95
Lama waktu tunggu lulusan program utama di perguruan tinggi untuk mendapatkan pekerjaan pertama.	bulan	5	5	5	5	5	5
Kesesuaian bidang kerja lulusan dari program utama di perguruan tinggi terhadap kompetensi bidang studi.	Persen	75	77	78	79	79	80
Tingkat kepuasan pengguna lulusan dinilai terhadap aspek: 1 : Etika, 2 : Keahlian pada bidang ilmu (kompetensi utama), 3 : Kemampuan berbahasa asing, 4 : Penggunaan teknologi informasi, 5 : Kemampuan berkomunikasi, 6 : Kerjasama tim, 7 : Pengembangan diri.	Persen	80	83	84	85	86	88

Indikator Kinerja	Ukuran	Base line	Tahun 20..				
		2020	21	22	23	24	25
Tingkat dan ukuran tempat kerja lulusan tinggi.	Persen	80	81	82	83	84	84
Jumlah publikasi di jurnal internasional dalam 3 tahun terakhir.	Jumlah	10	12	13	14	16	16
Jumlah publikasi di seminar/ tulisan di media massa dalam 3 tahun terakhir.	jumlah	20	25	25	27	27	30
Rasio jumlah artikel karya ilmiah mahasiswa yang disitasi terhadap jumlah mahasiswa dalam 3 tahun terakhir.	Persen	10	10	14	15	17	20
Jumlah luaran penelitian dan PkM mahasiswa dalam 3 tahun terakhir.	jumlah	0	2	3	3	4	4

4.2. Sasaran Strategis

Berbagai rencana pengembangan yang akan dilakukan seperti tersebut di atas pada intinya akan dilakukan untuk mencapai sasaran tertentu selama 5 tahun ke depan. Sasaran strategis pada masing-masing aspek pengembangan yang difokuskan oleh Universitas Borobudur disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Strategis Pengembangan

No	Aspek	Sasaran Strategis
1	Visi, Misi, Tujuan dan Rencana Strategis	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menyusun dan melaksanakan pemutahiran VMTS Universitas, Fakultas dan Program studi ▪ Menyusun Rencana Induk Pengembangan, Rencana Strategis dan Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan ▪ Melibatkan pemangku kepentingan internal dan eksternal dalam pemutahiran visi, misi dan tujuan ▪ Mengukur tingkat pemahaman dosen, mahasiswa dan tenaga kependidikan pada VMTS
2	Tatapamong dan tatakelola	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Peningkatan mutu tata pamong ▪ Peningkatan mutu integritas akademik ▪ Peningkatan mutu struktur organisasi dan tata kerja ▪ Peningkatan mutu laporan tahunan ▪ Peningkatan mutu lembaga kode etik ▪ Peningkatan mutu kapabilitas kepemimpinan ▪ Peningkatan mutu pengelolaan

No	Aspek	Sasaran Strategis
3	Kemahasiswaan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Peningkatan mutu penjaminan mutu ▪ Peningkatan kualitas input mahasiswa ▪ Peningkatan animo mahasiswa ▪ Peningkatan kualitas layanan kemahasiswaan
4	Kualitas SDM	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kegiatan rekrutmen sumber daya manusia (dosen dan tenaga kependidikan) sesuai dengan kebutuhan standar kualitas yang ditentukan. ▪ Peningkatan kualitas sumber daya manusia secara berkala melalui studi lanjut, pelatihan, seminar, lokakarya, magang, studi banding, dll ▪ Peningkatan kuantitas dan kualitas SDM ▪ Peningkatan monitoring dan evaluasi SDM ▪ Peningkatan kesejahteraan dosen dan karyawan
5	Manajemen Keuangan dan sarana-prasarana	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Peningkatan sumber dana yang berasal dari luar mahasiswa ▪ Peningkatan dana penelitian dan pengabdian kepada masyarakat ▪ Peningkatan kualitas sarana dan prasarana
6	Manajemen Pendidikan dan Kurikulum	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pemutahiran dan evaluasi kurikulum secara berkelanjutan ▪ Menciptakan suasana akademik yang kondusif untuk memacu dan meningkatkan kompetensi keilmuan civitas akademika. ▪ Peningkatan mutu pelaporan ▪ Terciptanya proses pembelajaran yang berkualitas di dalam maupun di luar kelas oleh mahasiswa
7	Kegiatan Penelitian	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Peningkatan kualitas rencana strategis penelitian ▪ Pengembangan pedoman penelitian ▪ Terlaksananya kegiatan monitoring, evaluasi dan pelaporan atas kinerja penelitian ▪ Peningkatan alokasi dana dan pencarian sumber dana lain dalam rangka penelitian
8	Kegiatan pengabdian kepada masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Peningkatan kualitas rencana strategis pengabdian kepada masyarakat ▪ Pengembangan pedoman pengabdian kepada masyarakat ▪ Terlaksananya kegiatan monitoring, evaluasi dan pelaporan atas kinerja pengabdian kepada masyarakat. ▪ Peningkatan alokasi dana dan pencarian sumber dana lain dalam rangka pengabdian kepada masyarakat
9	Kualitas Luaran	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Peningkatan kualitas lulusan

No	Aspek	Sasaran Strategis
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Peningkatan kuantitas dan kualitas prestasi akademik dan non akademik ▪ Peningkatan kualitas penyelesaian studi ▪ Peningkatan kualitas masa tunggu lulusan ▪ Peningkatan kesesuaian bidang kerja lulusan ▪ Peningkatan kepuasan pengguna lulusan ▪ Peningkatan kualitas tingkat dan ukuran tempat kerja lulusan

V. PENUTUP

Rencana Strategis Universitas Borobudur 2021-2025 merupakan garis-garis besar rencana pengembangan yang akan dilakukan Universitas Borobudur dalam melaksanakan kegiatan pendidikan tinggi untuk mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan Universitas Borobudur untuk 5 tahun ke depan.

Mengingat rencana kerja pengembangan yang disusun dalam Rencana Strategis Universitas Borobudur 2021-2025 ini hanya merupakan garis-garis besarnya saja, maka perlu dijabarkan lebih lanjut ke dalam rencana operasional (Renop) atau rencana kegiatan dan anggaran tahunan (RKAT) oleh masing-masing unit dalam organisasi Universitas Borobudur.

Dalam implementasi rencana strategis ini diperlukan komitmen dan dukungan dari seluruh pimpinan dan staf Universitas Borobudur. Tanpa komitmen dan dukungan seluruh pimpinan dan staf yang ada, Rencana Strategis Universitas Borobudur ini tidak akan bermanfaat dalam pencapaian visi, misi, dan misi Universitas Borobudur.

Mengingat rencana kerja pengembangan yang disusun Universitas Borobudur dalam Rencana Strategis Universitas Borobudur 2021-2025 sangat dipengaruhi oleh dinamika situasi lingkungan eksternal, maka jika ada perubahan situasi lingkungan eksternal yang drastis dan berpengaruh nyata terhadap kondisi Universitas Borobudur, maka rencana kerja dan sasaran strategis yang ada dalam Renstra Universitas Borobudur 2021-2025 akan disesuaikan sesuai dengan tingkat perubahan yang terjadi.