

**RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DAN
RENCANA OPERASIONAL (RENOP)
TAHUN 2016 – 2025**



**SEKOLAH TINGGI KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
(STKIP) PANCA SAKTI
BEKASI
TAHUN 2015**

KATA PENGANTAR

Rencana Strategis Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Panca Sakti Bekasi tahun 2016-2025 ini dibuat berdasar kepada: 1) Rencana Strategis Departemen pendidikan Nasional, 2) Isu Strategis Direktorat jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan nasional, dan 3) hasil evaluasi diri yang menggambarkan kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman (SWOT) STKIP Panca Sakti.

Rencana Strategis STKIP Panca Sakti tahun 2016-2025 merupakan arah pengembangan STKIP Panca Sakti dalam 10 tahun ke depan untuk digunakan sebagai dasar dalam pengelolaan STKIP Panca Sakti Bekasi ke depan.

Bekasi, 15 Juni 2015

Ketua STKIP,

Dr. Rita Aryani, M.M.

BAB I

A. Pendahuluan

Dewasa ini di dunia pendidikan, perubahan politik, ekonomi, sosial, budaya, ilmu pengetahuan teknologi dan seni merupakan tantangan yang amat kompleks dan saling berkaitan. Dalam menghadapi tantangan global, tugas Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Panca Sakti semakin berat karena selain harus memenuhi tuntutan lokal dan nasional, juga harus berusaha menghasilkan lulusan yang mampu bersaing di tingkat regional dan global. Oleh karena itu, STKIP Panca Sakti, selain harus mampu memberikan pelayanan pedagogik, keilmuan dan profesionalisme untuk memenuhi kebutuhan individu peserta didik, juga harus mampu memberikan pencerahan bagi kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Berkaitan dengan hal tersebut, maka perguruan tinggi memiliki peran yang sangat besar dalam pembangunan bangsa. Melalui fungsi transformasi sumberdaya manusia, iptek dan sosial, perguruan tinggi menempati posisi yang strategis dalam perubahan masyarakat. bangsa Indonesia saat ini sedang menghadapi tantangan besar dengan telah diberlakukannya era perdagangan bebas dan era globalisasi. Perkembangan masyarakat Indonesia yang begitu pesat dalam berbagai aspek kehidupan sebagai dampak dari kebutuhan hidup, pembangunan dan globalisasi menuntut penyelesaian yang sistematis dan terus menerus dalam menjawab tantangan kebutuhan jenis dan kualitas sumberdaya manusia. Dalam era globalisasi, pendidikan tinggi akan mengalami kecenderungan perkembangan yang amat cepat dan dinamis sebagai konsekuensi dinamika peluang dan tantangan yang harus dihadapi.

Perkembangan yang begitu cepat dalam era globalisasi ini harus diantisipasi dengan cepat pula. Oleh karena itu, STKIP Panca Sakti harus mampu menjawab tantangan masa depan tersebut dengan melaksanakan tugas, fungsi dan peran dalam dunia pendidikan dengan sebaik-baiknya. Agar upaya yang dilaksanakan dalam kurun waktu sepuluh tahun mendatang sesuai dengan

kondisi dan perkembangan Sekolah Tinggi secara akurat, maka perlu disusun rencana strategis dan rencana operasional Sekolah Tinggi untuk tahun 2016 s.d 2025. Penyusunan Renstra STKIP Panca Sakti bertitik tolak dari data dan informasi tentang capaianai dalam pelaksanaan Renstra STKIP Panca Sakti 2016-2025 yang akan datang serta permasalahan yang belum terpecahkan secara optimal dan perlu ditindaklanjuti.

B. Latar Belakang

STKIP Panca Sakti berdiri pada tanggal 03 Agustus 2009 di bawah pembinaan Yayasan Panca Sakti yang merupakan organisasi yang esensi dan eksistensinya ditujukan dalam rangka menjadi mitra pemerintah dalam turut serta mencerdaskan kehidupan dan kesejahteraan bangsa Indonesia.

Tahun 2016 menjadi tonggak perubahan arah pengembangan pendidikan tinggi di STKIP Panca Sakti. Ditambah lagi dengan berbagai ketentuan dan rambu-rambu pada Undang-Undang yang ada sangat mempengaruhi arah pengembangan perguruan tinggi di Indonesia, termasuk STKIP Panca Sakti. Pokok-pokok pengembangan STKIP Panca Sakti menggambarkan arah pengembangan jangka panjang yang mengacu pada Rencana Induk STKIP Panca Sakti, termasuk di dalamnya tahapan sasaran pengembangan yang diturunkan dalam bentuk kebijakan umum arah pengembangan STKIP Panca Sakti setiap lima tahun.

Dalam penyelenggaraan Tri Dharma perguruan tinggi, STKIP Panca Sakti membutuhkan panduan yang memuat arahan, capaian dan tolok ukur keberhasilan yang tertuang dalam suatu Rencana Strategis (Renstra) untuk mengelola pengembangan STKIP Panca Sakti dengan sebaik-baiknya dalam menghadapi masa depan yang penuh tantangan, laju perubahan cepat, serta tuntutan masyarakat yang lebih maju. Renstra diharapkan mampu mengantisipasi dinamika perubahan dan perkembangan internal maupun eksternal dan mampu menjawab berbagai isu strategis yang akan dihadapi STKIP Panca Sakti. Diharapkan semua warga STKIP Panca Sakti dapat memahami dan melaksanakan Renstra pada bidang dan unit kerja masing-masing.

C. Landasan Hukum

Renstra 2016-2025 ini disusun mengacu kepada peraturan perundang-undangan sebagai berikut:

1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Peraturan Presiden RI Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI).

Beberapa kebijakan terbaru sebagai bahan dan dasar melakukan amandemen:

1. Permendikbud Nomor 139 Tahun 2014 tentang Struktur organisasi perguruan tinggi.

BAB II

ANALISIS SWOT LINGKUNGAN INTERNAL DAN EKSTERNAL

A. KEKUATAN

1. STKIP saat ini memiliki 68 dosen Program studi Pendidikan Anak Usia Dini, 29 dosen Program studi Pendidikan Ekonomi dan 18 dosen Program studi Pendidikan Bahasa Inggris
2. STKIP memiliki fasilitas perkantoran, perkuliahan, ruang mikro teaching, perpustakaan dan ruang laboratorium.
3. Modernisasi kampus akan dapat lebih meningkatkan kualitas pendidikan, sehingga citra STKIP Panca Sakti akan meningkat.
4. Peningkatan jumlah kemitraan kerjasama dalam dan luar negeri yang dilakukan demi meningkatkan keberagaman kegiatan STKIP Panca Sakti.
5. STKIP dengan sistem multikampus dapat memperluas pelaksanaan Tridharma secara lebih aktif dan produktif sesuai dengan kebutuhan masyarakat.
6. Tersedianya infrastruktur ICT di kampus akan memodernisasi sistem pembelajaran, *on-line management*, *e-learning* dan *virtual library* sehingga mutu proses dan hasil pembelajaran akan semakin meningkat, efektif dan efisien.
7. STKIP memiliki potensi yang kuat dalam bidang keilmuan, kependidikan, kesenian, dan olahraga yang ditandai oleh tingginya tingkat partisipasi dan prestasi civitas akademika baik tingkat nasional maupun internasional.
8. Terdapat potensi kapasitas membangun yang besar di kalangan staf akademik untuk menghasilkan karya besar, termasuk kemampuan dalam penyelenggaraan Tridharma, apalagi kalau potensi itu dapat dihimpun menjadi kekuatan kolektif melalui manajemen yang baik.

9. STKIP memiliki kredibilitas yang sangat memadai sebagai penyelenggara pendidikan tinggi di bidang pendidikan. Hal ini didasarkan pada pengakuan secara nasional dan internasional, yang dibuktikan oleh prestasi sejak awal pertumbuhannya, sehingga terbangun reputasi yang baik.
10. Tersusunnya pedoman-pedoman penjaminan mutu (*quality assurance*) ISO-9000

B. KELEMAHAN

1. Sistem manajemen Tridharma Perguruan Tinggi dan kemahasiswaan serta perkantoran belum optimal.
2. Hasil akreditasi program studi S1 dari tiga program studi, satu program studi mencapai nilai B dan dua program studi lainnya mendapatkan C
3. STKIP memiliki banyak potensi yang belum dimanfaatkan secara optimal, baik berupa kepakaran para dosen maupun sarana prasarana kampus.
4. Keterbatasan dana, fasilitas laboratorium dan sarana prasarana menyebabkan lembaga ini belum optimal.
5. Belum terimplementasi secara optimal pedoman-pedoman penjaminan mutu (*quality assurance*).
6. Belum terbangunnya Budaya dan iklim kerja secara maksimal, yang mengacu pada Tridharma Perguruan Tinggi

C. PELUANG

1. Perubahan STKIP menjadi STKIP pada intinya perubahan dari keterbatasan ke keleluasaan (otonomi) dalam mengelola STKIP. Otonomi ini memberikan keleluasaan untuk melakukan berbagai terobosan kebijakan sehingga lebih fleksibel dalam menghadapi tantangan global dan sekaligus mengantisipasi kebutuhan masyarakat.

2. STKIP Panca Sakti menjalin kemitraan dengan perguruan tinggi dari dalam dan luar negeri, melalui kemitraan dengan melakukan rujuk mutu (*benchmarking*) demi meningkatkan kualitas.
3. Undang-undang tentang Guru dan Dosen serta PP No. 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, memberi peluang kepada STKIP Panca Sakti untuk memaksimalkan perannya sebagai Lembaga Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (LPTK) melalui Sertifikasi.
4. Otonomi daerah, yakni pelimpahan sebagian besar kewenangan pusat berikut anggarannya kepada pemerintah daerah, merupakan peluang bagi STKIP untuk menjadi mitra kerja pemerintah daerah dalam bidang ekonomi, sosial, budaya, pendidikan dan ipteks.

D. ANCAMAN

1. Rendahnya daya dukung anggaran pendidikan dari pemerintah mengharuskan STKIP menggali sumber dana pendamping dan menggunakannya secara efisien.
2. Proposal penelitian yang tidak kompetitif, sehingga dana bantuan penelitian dari pemerintah tidak diperoleh.
3. Munculnya Program-program Studi yang sejenis di sekitar STKIP Panca Sakti, menjadikan STKIP Panca Sakti lebih kompetitif.
4. Peta kebutuhan daerah yang dapat dijadikan dasar bagi STKIP dalam menyusun program pengabdian pada masyarakat belum teridentifikasi dengan baik.
5. Persaingan kerja lulusan semakin ketat akibat jumlah lulusan perguruan tinggi meningkat, tetapi tumbuh dan berkembangnya lapangan kerja sangat rendah.
6. Transisi demokrasi dan perubahan sistem politik nasional tidak diimbangi dengan kesiapan pendidikan politik melalui kegiatan organisasi kemahasiswaan, sehingga mengurangi nilai edukatif program Organisasi Mahasiswa (Ormawa) dan alumni sebagai bagian dari aset pendidikan STKIP.

7. Belum adanya guru besar dan prosentase dosen berkualifikasi pendidikan S3 yang rendah, dalam rangka memenuhi Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SNPT).
8. Kebijakan otonomi daerah yang diartikan sempit dalam hal rekrutmen lulusan perguruan tinggi yang lebih mengutamakan putra daerah, sehingga lulusan STKIP Panca Sakti tidak semuanya terserap.
9. Persaingan global, perkembangan ipteks dan tuntutan produktivitas STKIP Panca Sakti menuntut ketersediaan fasilitas pendidikan berstandar internasional, kesiapan SDM, dan sistem manajemen yang handal.

BAB III

VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN

A. VISI

Dalam sejarah perkembangannya, STKIP Panca Sakti telah tampil menjadi lembaga pendidikan tinggi di Indonesia yang secara konsisten berkiprah dalam bidang pendidikan. Kejegan STKIP Panca Sakti tidak berhenti dalam menanggapi perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan tuntutan masyarakat. Bahkan sebaliknya, perubahan global sekarang ini merupakan peluang bagi STKIP Panca Sakti untuk tampil mengambil inisiatif dan mengembangkan inovasi pendidikan. Bertolak dari latar belakang serta statuta yang telah dilakukan penyempurnaan maka Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) menetapkan visi untuk **"Menjadi Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan yang Menghasilkan Lulusan Unggul, Berkarakter dan Menguasai Teknologi Informasi untuk Bersaing di Tingkat Nasional pada Tahun 2025"**

B. Misi

STKIP memiliki Misi sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan program pendidikan dan pengajaran secara profesional dalam bidang pendidikan dan keguruan, khususnya di bidang pendidikan ekonomi, pendidikan PG PAUD, dan pendidikan bahasa Inggris.
2. Melaksanakan penelitian terapan yang menunjang pengembangan pendidikan dan keguruan, khususnya di bidang pendidikan ekonomi, pendidikan PG PAUD, dan pendidikan bahasa Inggris.
3. Melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat secara edukatif, konsisten, dan terprogram dengan mengacu pada telaah dan kajian bidang pendidikan dan keguruan, khususnya di bidang pendidikan ekonomi, pendidikan PG PAUD, dan pendidikan bahasa Inggris.

4. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia, baik tenaga pendidik (dosen) maupun tenaga kependidikan (karyawan) untuk memberikan pelayanan yang prima.
5. Mengembangkan sarana dan prasarana untuk mendukung proses pembelajaran yang berkualitas.
6. Menjalin kerjasama dengan pihak terkait untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam bidang keguruan dan ilmu pendidikan, khususnya di bidang Pendidikan ekonomi, pendidikan PG PAUD, dan pendidikan bahasa Inggris.

C. TUJUAN

Tujuan penyelenggaraan pendidikan di STKIP Panca Sakti adalah :

1. Menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan akademik dan dapat menerapkan, mengembangkan serta memperluas pendidikan ekonomi, pendidikan PG PAUD, dan pendidikan bahasa Inggris secara profesional.
2. Terselenggaranya penelitian dalam bidang pendidikan ekonomi, pendidikan PG PAUD, dan pendidikan bahasa Inggris., yang hasilnya diimplementasikan untuk kebutuhan masyarakat di lapangan.
3. Terselenggaranya kegiatan pengabdian kepada masyarakat secara edukatif, konsisten, dan terprogram dengan mengacu pada telaah dan kajian bidang pendidikan dan keguruan, khususnya di bidang Pendidikan ekonomi, pendidikan PG PAUD, dan pendidikan bahasa Inggris.
4. Tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas, baik tenaga pendidik (dosen) maupun tenaga kependidikan (karyawan) dalam memberikan pelayanan.
5. Tersedianya sarana dan prasarana yang berkualitas untuk mendukung proses pendidikan dan pembelajaran.

6. Terjalinya kerjasama dengan pihak terkait dalam upaya mengembangkan institusi dan sumber daya manusia (lulusan) yang profesional, berkualitas, dan berdaya saing tinggi.

D. SASARAN

Untuk mencapai tujuan yang dirumuskan di atas, ditetapkan prioritas pengembangan STKIP sepuluh tahun ke depan sebagai berikut:

1. Pendidikan dan Pengajaran
 - a) Kualitas Pendidikan dan Pengajaran
 - b) Kurikulum
2. Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat
 - a) Penelitian
 - b) Pengabdian kepada Masyarakat
3. Sumber Daya Manusia
4. Infrastruktur
 - a) Prarana
 - b) Sarana/Fasilitas
5. Kerjasama
6. Suasana Akademik

BAB IV

ISU STRATEGIS

Globalisasi, undang-undang sistem pendidikan nasional, Peraturan Pemerintah tentang Pendidikan Tinggi, kebijakan pemerintah dan potensi pesaing baru akan sangat mempengaruhi kebijakan dalam dunia pendidikan. Sistem dan implementasi proses pendidikan di semua jenjang belum dilaksanakan secara optimal. Selain itu STKIP Panca Sakti menghadapi keterbatasan dalam melaksanakan tuntutan pembelajaran dengan problem *based learning* dan kurikulum berbasis kompetensi juga perlu mendapatkan perhatian. Pada sisi lain terjadi situasi yang belum kondusif dalam memacu penelitian/pengabdian pada masyarakat dengan belum dimanfaatkannya kesempatan yang terbuka luas. Dibutuhkan peningkatan penelitian yang memperhatikan keberlanjutan dengan mengangkat masalah berlandaskan kearifan lokal. Sistem organisasi dan tata hubungan antar lembaga, program studi dan unit di lingkungan STKIP Panca Sakti belum terbangun secara efektif dan efisien. Kondisi tersebut disebabkan oleh tidak seimbangnya kemampuan manajerial dan team work.

Konsepsi mendasar yang perlu mendapatkan perhatian adalah mempertajam dan memperdalam wawasan bahwa Sekolah Tinggi merupakan bagian dari suatu lingkungan. Berdasarkan identifikasi dari faktor lingkungan diperoleh informasi mengenai sumber daya yang dapat dimanfaatkan Sekolah Tinggi agar dapat tetap hidup dan berkembang. Sekolah Tinggi hanya dapat hidup dan berkembang apabila keluarannya atau lulusannya sesuai dan diterima dengan kebutuhan sistem tersebut. Sekolah Tinggi ditinjau dari sistem pasar hanya dapat hidup apabila keluarannya dapat memenuhi kebutuhan pengguna atau pihak-pihak yang berkepentingan (stakeholder) antara lain: mahasiswa, masyarakat, lembaga pendidikan/persekolahan, instansi lain dan pemerintahan. Lingkungan lain yang juga perlu mendapatkan perhatian adalah lingkungan internal yaitu tenaga akademik dan tenaga administrate Dalam cara pandang yang demikian, Sekolah Tinggi harus selalu memantau dan mengantisipasi

perubahan faktor lingkungan (baik internal maupun eksternal). Abad ini ditandai oleh perubahan yang sangat cepat dan sulit ditebak.

Hakekat perencanaan strategis adalah upaya proaktif untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan internal dan eksternal sehingga mampu tetap hidup, tumbuh dan berkembang dengan meningkatkan daya saing yang berkelanjutan. Atas dasar cara pandang tersebut dapatlah ditetapkan perubahan-perubahan pada lingkungan strategis sebagai berikut:

1. Perubahan tuntutan masyarakat agar keluarannya lebih relevan dengan kebutuhan masyarakat.
2. Kualitas lulusan yang masih kurang mendapatkan tempat dari pengguna
3. Perubahan kemampuan Sekolah Tinggi yang terbatas dalam memberikan anggaran yang memadai bagi kebutuhan rutin dan pengembangan fakultas.
4. Belum optimalnya penerapan visi dan misi Sekolah Tinggi
5. Pengembangan dan pola pengelolaan belum mencerminkan sinergis semua potensi yang ada.
6. Teknologi informasi belum sepenuhnya dimanfaatkan dan dikembangkan untuk menunjang sistem pendidikan.
7. Perubahan lingkungan pendidikan dengan semakin berkembangnya perguruan tinggi swasta lainnya.
8. Hal ini menuntut STKIP Panca Sakti harus mampu terus menerus meningkatkan kualitas agar mampu bersaing.
9. Perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi yang mendasar perlu dikejar dan dikuasai serta dimanfaatkan baik untuk kepentingan pendidikan dan pengajaran, penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat.
10. Perubahan lingkungan internal khususnya perubahan yang terjadi pada tenaga akademik maupun tenaga administrasi, yang mengharapakan kesejahteraan lebih baik dan jaminan perkembangan karir yang lebih pasti.
11. Pengembangan sarana dan prasarana kampus yang belum optimal, sehingga belum sesuai dengan eksistensi sekolah tinggi dan tuntutan masyarakat.

Strategi yang dipilih secara umum mengacu pada program sekolah tinggi, dan secara khusus mengacu pada kebijakan di dunia Ilmu Pendidikan dan keguruan, baik di tingkat nasional maupun global. Adapun strategi untuk mencapai visi STKIP Panca Sakti sebagai berikut:

1. Pendidikan dan Pengajaran:

- a. Melaksanakan pemantauan terhadap prestasi akademik mahasiswa secara periodik.
- b. Memberikan layanan bimbingan akademik secara intensif dan terjadwal.
- c. Memberikan layanan bimbingan akademik secara intensif dan terjadwal.
- d. Pemantauan bimbingan skripsi secara intensif dan terjadwal.
- e. Melakukan jalinan kerjasama dengan pihak *stakeholders* dan alumni untuk menyalurkan lulusan.
- f. Melaksanakan promosi/ menawarkan lulusan kepada *stakeholders*.
- g. Melakukan kerjasama dengan *stakeholders* dan alumni untuk menyalurkan lulusan.
- h. Melaksanakan promosi/ menawarkan lulusan kepada *stakeholders*.
- i. Melakukan revisi Silabus dan SAP secara berkala setiap tahun.

2. Kurikulum:

- a. Melakukan *banchmarking* kepada program studi sejenis di perguruan tinggi lain.
- b. Peninjauan dan pengembangan kurikulum setiap tiga tahun.
- c. Mengembangkan kerjasama dengan eksternal/*stakeholders*.
- d. Melakukan kajian terhadap kebutuhan tenaga kerja dalam bidang sastra Inggris.
- e. Optimalisasi pelaksanaan Pengendalian Mutu dalam kerangka ISO dan penjaminan mutu internal.
- f. Pengembangan SOP, penerapan yang konsisten dalam kerangka ISO dan penjaminan mutu internal, serta peninjauan ulang SOP secara periodik.

3. Penelitian:

- a. Mengagendakan kegiatan dan anggaran penelitian secara teratur dan terjadwal setiap tahun.
- b. Mendorong para dosen untuk menyusun proposal hibah bersaing melalui kegiatan *workshop*.
- c. Mengikutsertakan dosen dalam seminar/*workshop* penyusunan karya ilmiah.
- d. Mengikutsertakan dosen dalam seminar/worshop penyusunan karya ilmiah.
- e. Mengikutsertakan dosen dalam seminar/worshop penyusunan karya ilmiah.

4. Pengabdian kepada Masyarakat:

- a. Mengagendakan kegiatan dan anggaran pengabdian kepada masyarakat secara teratur dan terjadwal setiap tahun.
- b. Mendorong para dosen untuk menyusun proposal hibah bersaing melalui kegiatan *workshop*.

5. Sumberdaya Manusia:

- a. Mengurangi jumlah dosen yang berpendidikan S1 dengan cara memfasilitasi dosen untuk studi lanjut S2.
- b. Memfasilitasi dosen untuk studi lanjut S2.
- c. Melakukan rekrutmen dosen baru yang berpendidikan minimal S2.
- d. Memfasilitasi dosen untuk studi lanjut S3.
- e. Melakukan rekrutmen dosen baru yang berpendidikan minimal S3.
- f. Memfasilitasi pengajuan jabatan fungsional akademik para dosen (Asisten Ahli).
- g. Memfasilitasi pengajuan jabatan fungsional akademik para dosen (Lektor).
- h. Memfasilitasi pengajuan jabatan fungsional akademik para dosen (Lektor Kepala)

- i. Memfasilitasi pengajuan jabatan fungsional akademik para dosen (Guru Besar)
- j. Melakukan analisis kebutuhan dan pengusulan tenaga kependidikan secara berkala.

6. Infrastruktur:

- a. Melakukan analisis kebutuhan dan pengusulan serta pemeliharaan ruang kelas secara berkala.
- b. Melakukan analisis kebutuhan dan pengusulan serta pemeliharaan ruang laboratorium secara berkala.
- c. Melakukan analisis kebutuhan dan pengusulan serta pemeliharaan ruang dosen secara berkala.

7. Kerjasama:

- a. Meningkatkan kerjasama dengan instansi di dalam negeri dalam bidang tri dharma perguruan tinggi yang difasilitasi oleh STKIP Panca Sakti.
- b. Meningkatkan kerjasama dengan instansi di luar negeri dalam bidang tri dharma perguruan tinggi yang difasilitasi oleh STKIP Panca Sakti.

8. Suasana Akademik

- a. Mengadakan kegiatan kemahasiswaan sesuai dengan program kerja kemahasiswaan
- b. Mengadakan kegiatan ilmiah secara rutin minimal setiap bulan
- c. Mengadakan kegiatan ekstrakurikuler untuk menjalin interaksi dosen – mahasiswa dalam rangka menciptakan suasana akademik yang kondusif.

Secara umum, **Rencana Strategis dan Rencana Operasioan (Rensop) Periode Tahap I: 2015/2016 - 2019/2020, dan Tahap II: 2020/2021 - 2024/2025**, dijabarkan sebagai berikut.

Sasaran Mutu	Tahap I					Tahap II					Strategi Pencapaian
	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020	2020/ 2021	2021/ 2022	2022/ 2023	2023/ 2024	2024/ 2025	
A. Pendidikan dan Pengajaran											
1. Kualitas Pendidikan dan Pengajaran											
Rata-rata IPK lulusan	2,97	3,04	3,11	3,12	3,15	3,19	3,22	3,26	3,28	3,30	1. Monitoring prestasi akademik mahasiswa secara berkala. 2. Meningkatkan mutu dan frekuensi layanan bimbingan akademik.
Rata-rata lama studi (tahun)	4 thn 7 bln	4 thn 7 bln	4 thn 6 bln	4 thn 6 bln	4 thn 4 bln	4 thn 3,5 bln	4 thn 3 bln	4 thn 2,5 bln	4 thn 2 bln	4 thn 1,5 bln	1. Monitoring prestasi akademik mahasiswa secara berkala. 2. Meningkatkan mutu dan frekuensi layanan bimbingan akademik.
Rata-rata waktu tunggu lulusan untuk mendapatkan pekerjaan yang pertama	3 bln 28 hari	3 bln 20 hari	3 bln 13 hari	3 bln 10 hari	3 bln 7 hari	3 bln 1 hari	2 bln 28 hari	2 bln 27 hari	2 bln 24 hari	2 bln 22 hari	1. Menjalin kerjasama dengan berbagai lembaga untuk meningkatkan keterserapan lulusan. 2. Mengadakan kegiatan promosi kepada berbagai pihak yang berpotensi menyerap lulusan.

Sasaran Mutu	Tahap I					Tahap II					Strategi Pencapaian
	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020	2020/ 2021	2021/ 2022	2022/ 2023	2023/ 2024	2024/ 2025	
Keterserapan lulusan	85%	86%	87%	88%	89%	90%	90%	90%	90%	90%	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menjalin kerjasama dengan berbagai lembaga untuk meningkatkan keterserapan lulusan. 2. Mengadakan kegiatan promosi kepada berbagai pihak yang berpotensi menyerap lulusan.
Kesesuaian bidang pekerjaan	80,20%	80,84%	81,70%	82,67%	83,66%	85%	86%	87%	88%	89%	Membangun jaringan kerjasama dengan alumni untuk mendapatkan berbagai <i>feedback</i> tentang dunia kerja.
Ketersediaan Silabus dan SAP	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Secara berkala merevisi Silabus dan SAP.
2. Kurikulum											
Peninjauan kurikulum	√	-	-	√	-	-	√	-	-	√	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengumpulkan berbagai masukan dan aspirasi dari berbagai pihak baik internal maupun eksternal kampus untuk dijadikan masukan review kurikulum. 2. Review kurikulum dilakukan secara berkala, yaitu setiap 3 tahun.

Sasaran Mutu	Tahap I					Tahap II					Strategi Pencapaian
	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020	2020/ 2021	2021/ 2022	2022/ 2023	2023/ 2024	2024/ 2025	
Tersedia kurikulum berbasis kompetensi dan <i>link and match</i>	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	1. Membangun kerja sama dengan berbagai pihak yang relevan termasuk dengan asosiasi profesi sesuai bidang ilmu. 2. Mengkaji perkembangan tuntutan dunia kerja.
Tersedia Pedoman penjaminan mutu internal	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	Optimalisasi pelaksanaan Pengendalian Mutu dan Penjaminan Mutu Internal.
Tersedianya SOP yang efektif	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	Melakukan review SOP, melakukan monitoring pengejawantahannya dan mengembangkan SOP berdasarkan hasil evaluasi.
B. Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat											
1. Penelitian											
Jumlah penelitian yang dibiayai oleh PT sendiri	70	70	70	73	73	73	76	76	76	79	Kegiatan penelitian dijadwalkan secara teratur dan ditunjang penganggarnya.

Sasaran Mutu	Tahap I					Tahap II					Strategi Pencapaian
	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020	2020/ 2021	2021/ 2022	2022/ 2023	2023/ 2024	2024/ 2025	
Jumlah penelitian yang dibiayai oleh luar PT	3	3	3	6	6	6	9	9	9	12	Memotivasi dosen untuk menyusun proposal hibah bersaing, mengadakan <i>workshop</i> penyusunan proposal penelitian dengan mendatangkan tenaga ahli.
Jumlah publikasi karya ilmiah tingkat lokal	70	70	70	73	73	73	76	76	76	79	Mendorong dosen untuk mempublikasikan karya ilmiahnya dan mengupayakan pemberian insentif bagi para penulis yang mempublikasikan karyanya.
Publikasi karya ilmiah tingkat nasional	3	3	3	6	6	6	9	9	9	12	Mendorong dosen untuk mempublikasikan karya ilmiahnya dan mengupayakan pemberian insentif bagi para penulis yang mempublikasikan karyanya.
Jumlah publikasi karya ilmiah tingkat internasional	0	0	0	3	13	3	6	6	6	9	Mendorong dosen untuk mempublikasikan karya ilmiahnya dan mengupayakan pemberian insentif bagi para penulis yang mempublikasikan karyanya.

Sasaran Mutu	Tahap I					Tahap II					Strategi Pencapaian
	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020	2020/ 2021	2021/ 2022	2022/ 2023	2023/ 2024	2024/ 2025	
1. Pengabdian kepada Masyarakat											
Jumlah PkM yang dibiayai oleh PT sendiri	35	35	35	38	38	38	41	41	41	44	Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dijadwalkan secara teratur dan ditunjang penganggarnya.
Jumlah PkM yang dibiayai oleh pihak di luar PT	3	3	3	6	6	6	9	9	9	12	Memotivasi dosen untuk menyusun proposal hibah dan mengadakan workshop penyusunan proposal pengabdian dengan mendatangkan tenaga ahli.
C. Sumber Daya Manusia											
Jumlah dosen yang berpendidikan terakhir S-1	26	22	17	16	0	0	0	0	0	0	Mendorong dosen untuk melanjutkan studi ke jenjang selanjutnya sesuai dengan bidang ilmu.
Jumlah dosen yang berpendidikan terakhir S-2	54	59	64	64	96	64	79	77	73	65	1. Mendorong dosen untuk melanjutkan studi ke jenjang selanjutnya sesuai dengan bidang ilmu. 2. Proses rekrutmen dosen baru dilakukan dengan mempertimbangkan kualifikasi minimal S-2 dalam bidang ilmu yang dibutuhkan.

Sasaran Mutu	Tahap I					Tahap II					Strategi Pencapaian
	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020	2020/ 2021	2021/ 2022	2022/ 2023	2023/ 2024	2024/ 2025	
Jumlah dosen yang berpendidikan terakhir S-3	2	2	2	5	5	5	8	8	8	11	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendorong dosen untuk melanjutkan studi ke jenjang selanjutnya (S-3) sesuai dengan bidang ilmu. 2. Proses rekrutmen dosen baru dilakukan dengan mempertimbangkan kualifikasi minimal S-3 dalam bidang ilmu yang dibutuhkan.
Jumlah dosen dengan jabatan fungsional akademik terakhir Asisten Ahli	25	26	26	26	41	51	51	44	43	28	Mendorong dosen untuk mengurus kenaikan jabatan dan menyediakan bantuan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
Jumlah dosen dengan jabatan fungsional akademik terakhir Lektor	10	12	12	12	12	13	18	25	23	29	Mendorong dosen untuk mengurus kenaikan jabatan (ke Lektor) dan menyediakan bantuan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
Jumlah dosen dengan jabatan fungsional akademik terakhir Lektor Kepala	10	10	8	7	8	11	14	14	18	23	Mendorong dosen untuk mengurus kenaikan jabatan (ke Lektor Kepala) dan menyediakan bantuan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Sasaran Mutu	Tahap I					Tahap II					Strategi Pencapaian
	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020	2020/ 2021	2021/ 2022	2022/ 2023	2023/ 2024	2024/ 2025	
Jumlah dosen dengan jabatan fungsional akademik Guru Besar	5	5	6	6	6	6	6	6	7	11	Mendorong dosen untuk mengurus kenaikan jabatan (ke guru besar) dan menyediakan bantuan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
Jumlah tenaga kependidikan	29	29	34	34	39	39	45	45	50	50	Melakukan kajian kebutuhan tenaga kependidikan dan menyusun program pengadaannya.
D. Infrastruktur											
1. Prarana											
Laboratorium Microteaching	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	Melaksanakan kegiatan praktek mengajar bagi mahasiswa, khususnya yang akan mengikuti kegiatan PPL
Laboratorium IT dan Multimedia	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	Menunjang sarana sekait aspek IT dan multimedia serta melaksanakan pembelajaran praktek untuk mata kuliah teori dan praktek ilmu komputer.
Laboratorium Bahasa	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	Menjaga mutu pengajaran mata kuliah untuk Prodi Pendidikan Bahasa Inggris yang berfokus pada keterampilan mendengar (<i>listening</i>)

Sasaran Mutu	Tahap I					Tahap II					Strategi Pencapaian
	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020	2020/ 2021	2021/ 2022	2022/ 2023	2023/ 2024	2024/ 2025	
Ruang kerja pimpinan, dosen dan staf	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	Meningkatkan ketersediaan dan mutu sarana kerja untuk menunjang pelaksanaan berbagai kinerja.
2. Sarana/Fasilitas											
Fasilitas pembelajaran/ LCD <i>projector</i>	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	Meningkatkan ketersediaan berbagai fasilitas pembelajaran termasuk LCD Proyektor baik dari aspek mutu maupun jumlah
Penyediaan fasilitas laboratorium sesuai standar	-	-	-	-	-	√	√	√	√	√	Secara bertahap meningkatkan mutu fasilitas pendukung berupa laboratorium yang ada di STKIP Panca Sakti.
Jaringan koneksi internet (WiFi, LAN dan WAN)	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	Secara bertahap membangun fasilitas internet untuk segenap sivitas akademika.
Penyediaan alat Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	Meningkatkan ketersediaan sarana sekait aspek TIK untuk menunjang berbagai kinerja sivitas akademika.
E. Kerjasama											

Sasaran Mutu	Tahap I					Tahap II					Strategi Pencapaian
	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020	2020/ 2021	2021/ 2022	2022/ 2023	2023/ 2024	2024/ 2025	
Jumlah kerja sama dengan instansi di dalam negeri	2	2	4	10	16	22	28	34	40	46	Membangun kerja sama dengan berbagai instansi di dalam negeri dalam bidang tri dharma perguruan tinggi.
Jumlah kerja sama dengan instansi di luar negeri	-	-	2	2	3	5	7	10	13	16	Membangun kerja sama dengan berbagai instansi di luar negeri dalam bidang tri dharma perguruan tinggi.
F. Suasana Akademik											
Kegiatan antar mahasiswa	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	Mendirikan beragam wadah kegiatan mahasiswa seperti Unit kegiatan mahasiswa (UKM) untuk meningkatkan interaksi positif sesama mahasiswa.
Kegiatan antar dosen	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	Memfasilitasi pelaksanaan berbagai kegiatan ilmiah yang diadakan secara berkala.
Kegiatan Dosen – Mahasiswa	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√	Memfasilitasi interaksi dosen dan mahasiswa melalui berbagai kegiatan intra kurikuler seperti bimbingan dan juga ekstrakurikuler misalnya melalui kegiatan pengabdian bersama.

BAB V

PENUTUP

Rencana Strategis dan Rencana Operasional STKIP Panca Sakti tahun 2016-2025 merupakan dasar pengembangan Rencana Kegiatan dan Anggaran Tahunan seluruh unit kerja di lingkungan STKIP Panca Sakti. Rencana Strategis ini selanjutnya dijabarkan ke dalam Rencana Operasional (Renop) sebagai rujukan dalam penyusunan kegiatan setiap unit kerja di lingkungan STKIP Panca Sakti, dan dilengkapi dengan indikator kinerja sebagai dasar untuk mengevaluasi keberhasilan dan/atau ketidakberhasilan pelaksanaan program dan kegiatan.

Perubahan lingkungan strategis yang tidak terduga, sehingga kebijakan dan program yang telah dirumuskan dalam rencana strategis menghadapi kendala untuk dilaksanakan, maka pimpinan STKIP dapat melakukan perubahan dengan persetujuan Ketua Yayasan / Pembina.

Keberhasilan implementasi Renstra ini sangat tergantung pada pemahaman, kesadaran, keterlibatan dan upaya sungguh-sungguh dari segenap unsur dalam lingkungan STKIP Panca Sakti serta dukungan Pemerintah dan masyarakat. Keberhasilan pelaksanaan Renstra ini juga menjadi harapan nyata bagi pembangunan pendidikan dan pembangunan masa depan generasi bangsa. Bagi segenap civitas akademika STKIP Panca Sakti hanya tersedia satu jalan lurus untuk mencapai cita-cita luhur yang digariskan dalam Renstra ini, yaitu bekerja keras dan sungguh-sungguh seraya berdoa kepada Allah SWT.

Bekasi, 15 Juni 2015