

**LAMPIRAN**

**KEPUTUSAN DIREKTUR PASCASARJANA UIN ANTASARI**

**NOMOR : 590A TAHUN 2018**

**RENCANA STRATEGIS  
PASCASARJANA  
UIN ANTASARI  
2015-2019**

**UIN ANTASARI  
2018**

Revisi 1



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur dihaturkan kepada Allah SWT, atas limpahan berkat dan rahmat Allah-Nya, penyusunan Revisi Rencana Strategis (Renstra) Pascasarjana UIN Antasari 2015-2019 dapat diselesaikan. Diharapkan renstra dapat menjadi panduan pengelolaan Pascasarjana yang lebih baik yang dapat menjawab berbagai tuntutan perubahan dan visi ke depan.

Renstra ini merupakan revisi renstra Pascasarjana sebelumnya, yaitu Renstra Pascasarjana IAIN Antasari tahun 2015-2019. Dengan adanya revisi renstra ini, diharapkan akan terwujud harapan perubahan yang diinginkan dari alih status IAIN menjadi UIN Antasari, utamanya perubahan pada visi, misi, dan tujuan.

Dengan adanya renstra ini diharapkan akan terwujud pemahaman dan penyikapan yang sama dari seluruh civitas akademika Pascasarjana terkait dengan visi, misi, tujuan dan rencana strategis yang baru. Selain itu, agar semua warga civitas akademika dapat ikut merasakan, memahami dan ikut serta berkontribusi pada segenap denyut nadi dan gerak langkah organisasi yang akan dibangun. Renstra ini juga akan selalu menjadi rujukan ketika berinteraksi dengan sesama civitas akademika dan juga dengan komunitas di luar organisasi.

Demikian Revisi Renstra 2015-2019 ini dibuat, semoga Allah SWT senantiasa meridhai dan memberkahi segala rencana dan aktivitas yang akan dilakukan, Amin.

Banjarmasin, Desember 2017

Direktur

Prof. Dr. Syaifuddin Sabda, M.Ag.



# DAFTAR ISI

Kata Pengantar .....	iii
Daftar Isi .....	v
<b>Bab I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Dasar Pemikiran .....	1
1.2 Dasar Hukum.....	3
1.3.Maksud dan Tujuan .....	4
1.4. Ruang Lingkup .....	4
1.5. Tahapan Penyusunan Renstra .....	6
<b>Bab II DASAR DAN ALUR PERENCANAAN</b>	
<b>STRATEGIS .....</b>	<b>9</b>
2.1. Visi, Misi dan Tujuan UIN Antasari .....	9
2.1.1. Visi .....	9
2.1.2. Misi .....	10
2.1.3 Tujuan .....	10
2.1.4. Alur Rencana Strategis dan Target	
Pencapaian .....	11
<b>Bab III ANALISIS SWOT DAN ALTERNATIF</b>	
<b>STRATEGIS .....</b>	<b>17</b>
3.1. Komponen Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran, serta	
Strategi Pencapaian .....	17
3.2. Komponen Tata Pamong, Kepemimpinan,	
Sistem Pengelolaan dan Penjaminan Mutu .....	19

3.3. Komponen Mahasiswa dan Lulusan .....	21
3.4. Komponen Sumber Daya Manusia .....	24
3.5. Komponen Kurikulum, Pembelajaran, dan Suasana Akademik .....	26
3.6. Komponen Pembiayaan, Sarana dan Prasarana, serta Sistem Informasi .....	29
3.7. Komponen Penelitian, Pelayanan/ Pengabdian kepada Masyarakat, dan Kerjasama .....	30
Bab IV PROGRAM DAN STRATEGI PENCAPAIAN .....	35
Bab V RENCANA OPERASIONAL PROGRAM JANGKA MENENGAH 2015-2019 .....	53
Bab VI MEKANISME SOSIALISASI RENSTRA .....	67
6.1. Pihak Internal .....	67
6.2. Pihak Eksternal .....	68
Bab VII PENUTUP .....	71

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Dasar Pemikiran

Sejak berdiri tahun 1964 IAIN ANtasari yang semula bernama UIN Antasari telah mengembangkan pendidikan tinggi Islam yang senantiasa responsif terhadap perubahan sesuai dengan tuntutan masyarakat dan faktor eksternal lainnya. Pengembangan IAIN Antasari sebelum beralih status menjadi UIN Antasari berpedoman pada Rencana Strategis (Renstra) IAIN Antasari 2015– 2019 yang merupakan proses penegasan posisi sebagai perguruan tinggi keagamaan Islam terbesar di Kalimantan.

Pada renstra UIN Antasari 2015-2019, IAIN Antasari telah merencanakan berbagai upaya strategis dengan merencanakan berbagai perbaikan mutu akademik, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, memperluas jaringan kerja sama, pembukaan program studi (Prodi) baru dan program alih status dari perguruan tinggi dengan status institut menjadi universitas. Semua itu dilakukan dalam rangka untuk memenuhi tuntutan masyarakat dan untuk mencapai visi UIN Antasari.

Sebagai bagian dari UIN Antasari, Pascasarjana telah menyusun Renstra 2015-2019 yang sesuai dengan kapasitas dan perannya sebagai pelaksana pendidikan setingkat magister (S2) dan doctor (S3). Akan tetapi sejalan dengan adanya alih status IAIN menjadi UIN Antasari Banjarmasin berdasarkan PP Nomor 36 Tahun 2017, maka dipandang perlu menyesuaikan renstra 2015-2019 yang telah ada tersebut dengan semangat dan penyesuaian pada tuntutan baru.

Renstra Pascasarjana UIN Antasari 2015-2019 edisi revisi ini masih mengacu kepada renstra jangka panjang IAIN Antasari tahun 2010-2034 dan renstra jangka menengah 2015-2019. Pada renstra tersebut memiliki misi utama sesuai dengan Tridarma Perguruan Tinggi yang terus diperkaya dengan berbagai inisiatif sesuai dengan dinamika masyarakat dan internal UIN Antasari. Dalam renstra 2015-2019 fokus pengembangan kepada integrasi ilmu, kearifan lokal, pendidikan akhlak dan religious culture, dan peningkatan akses terhadap perguruan tinggi.

Fokus tersebut dijiwai oleh arah kebijakan dan strategi Kementerian Agama dalam Rencana Strategis Kementerian Agama 2010-2014 yang tertuang pada Keputusan Menteri Agama Nomor 20 Tahun 2010 yaitu peningkatan kualitas, relevansi, dan daya saing pendidikan tinggi, melalui: (a) peningkatan akses dan pemerataan pendidikan tinggi dengan memperhatikan keseimbangan antara jumlah program studi sejalan dengan tuntutan kebutuhan pembangunan dan masyarakat serta daerah; (b) penguatan otonomi dan manajemen pendidikan tinggi dalam rangka membangun universitas riset (*research university*) menuju terwujudnya universitas kelas dunia (*world class university*); (c) penataan program studi dan bidang keilmuan yang fleksibel memenuhi kebutuhan pembangunan; (d) peningkatan ketersediaan dan kualitas sarana dan prasarana pendidikan tinggi, seperti perpustakaan dan laboratorium yang sesuai dengan kebutuhan program studi; (e) pengembangan dan pelaksanaan *road map* penelitian sesuai dengan kebutuhan pembangunan untuk mendukung terwujudnya perguruan tinggi sebagai pengembangan dan penelitian iptek; (f) peningkatan kualifikasi dosen melalui pendidikan S2/S3 baik di dalam maupun di luar negeri; (g) penguatan kualitas dosen melalui peningkatan intensitas penelitian dan academic recharging; (h) penguatan sistem insentif bagi dosen dan peneliti untuk

mempublikasikan hasil penelitian dalam jurnal internasional dan mendapatkan paten; (i) penguatan kemitraan perguruan tinggi, lembaga litbang, dan industri, termasuk lembaga pendidikan internasional, dalam penguatan kelembagaan perguruan tinggi sebagai pusat pengembangan dan penelitian iptek; (j) peningkatan pendidikan kewirausahaan dan (k) pemberian beasiswa perguruan tinggi untuk siswa SMA/SMK/MA yang berprestasi dan kurang mampu.

Atas dasar pemikiran itu, renstra pascasarjana UIN Antasari 2015-2019 revisi ini diarahkan pada upaya menjadikan Pascasarjana UIN Antasari keunggulan internasional dengan target pencapaian di tahun 2029. menjadi pendidikan tinggi setingkat pascasarjana yang memiliki

## **1.2. Dasar Hukum**

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. Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Keagamaan;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kompetensi Nasional Indonesia;
6. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2017 tentang Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin;

8. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2017 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin;
9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2017 tentang Statuta Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin;
10. Keputusan Rektor UIN Antasari 15 Tahun 2015, Tanggal 21 Januari 2015 Tentang Rencana Strategis UIN Antasari Banjarmasin.

### **1.3. Maksud dan Tujuan**

Renstra Pascasarjana UIN Antasari 2015-2019 revisi ini dimaksudkan untuk menyesuaikan pengelolaan Pascasarjana UIN Antasari dengan visi dan misi UIN Antasari berdasarkan Statuta UIN Antasari pasca alih status. Hal ini diperlukan agar tata kelola dan program yang dijalankan benar-benar sesuai dengan visi, misi serta semangat pengembangan UIN Antasari.

Renstra ini dibuat dengan harapan dapat menjadi panduan bagi segenap pemangku pekerjaan dan kepentingan di lingkungan Pascasarjana dan pihak-pihak lain yang terkait.

### **1.4. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup dari Renstra Pascasarjana edisi revisi ini melingkupi dua bentuk, yaitu renstra jangka panjang dan renstra jangka menengah 2015-2019. Renstra jangka panjang melingkupi renstra tahun 2015-2034, dengan tiga tahapan renstra jangka menengah, yaitu:

1. Renstra jangka menengah tahap pertama tahun 2015-2019
2. Renstra jangka menengah tahap kedua tahun 2020-2024
3. Renstra jangka menengah tahap ketiga tahun 2025-2029
4. Renstra jangka menengah tahap keempat 2030-2034.

Renstra jangka menengah yang dipaparkan lebih detail beserta rencana operasionalnya (renop) hanyalah renstra jangka menengah tahap pertama 2015-2019, sedangkan renstra jangka menengah kedua dan ketiga dijabarkan kemudian. Renstra jangka menengah tahap pertama meliputi: (1) rencana bidang input; (2) rencana bidang proses; dan (3) rencana bidang output.

Renstra Pascasarjana UIN Antasari Banjarmasin 2015-2019 dalam bentuk revisi ini tidak lepas dari upaya mewujudkan visi, misi, dan tujuan Pascasarjana dan sebagai perwujudan dari tuntutan standar mutu penyelenggaraan pendidikan pascasarjana UIN Antasari yang berkomitmen untuk memberikan layanan prima dan pendidikan yang efektif. Renstra yang dikembangkan mengacu pada SNPT yang dijabarkan lebih lanjut dengan menggunakan Standard dan Prosedur Akreditasi Program Pendidikan Pascasarjana (Magister dan Doktor) yang dikeluarkan oleh BAN-PT, dan standar tambahan yang ditetapkan secara internal oleh UIN Antasari.

Renstra Pascasarjana 2015-2019 edisi revisi ini mengacu pada tujuh komponen, yaitu:

1. Komponen Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran, serta Strategi Pencapaian.
2. Komponen Tata Pamong, Kepemimpinan, Sistem Pengelolaan dan Penjaminan Mutu.
3. Komponen Kemahasiswaan dan Lulusan.
4. Komponen Sumber daya Manusia.
5. Komponen Kurikulum, Pembelajaran, dan SUasana Akademik.
6. Komponen Pembiayaan, Sarana dan Prasarana, serta Sistem Informasi.
7. Komponen Penelitian, Pelayanan/Pengabdian kepada Masyarakat, dan Kerjasama.

## 1.5. Tahapan Penyusunan Renstra

Untuk menjamin tersusun rencana strategis yang mencakup tujuan dan strategi yang SMART (*specific, measurable, achievable, relevance, time-bound*), proses ini dilakukan dengan melibatkan seluruh pimpinan, dosen, mahasiswa, tenaga kependidikan, alumni dan masyarakat. Pelibatan dilakukan dengan membagi pada aspek internal (mencakup seluruh pimpinan, dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa) dan aspek eksternal (mencakup alumni, pengguna lulusan, dan pemerintah).

Aktivitas yang digunakan dalam menjangkau informasi adalah temu alumni, hearing mahasiswa, rapat koordinasi dosen dan tenaga kependidikan, seminar/FGD dengan narasumber dari stakeholder, dan tracer study alumni. Hasil dari pengumpulan informasi ini digunakan untuk melakukan analisis dan evaluasi dengan menggunakan pendekatan SWOT analysis. Selanjutnya hasil ini digunakan sebagai dasar perencanaan 5 tahun ke depan. Selain itu, catatan pengalaman dan hasil evaluasi berbagai aktivitas yang telah lewat juga dijadikan sebagai bahan untuk merancang program strategis ke depan.

Proses perencanaan strategis Pascasarjana dilakukan baik secara top-down maupun bottom up, perencanaan lintas program studi, dan unit kerja administratif. Perencanaan strategis ini merupakan proses berkelanjutan setiap 5 (lima) tahunan yang disesuaikan dengan perencanaan strategis level universitas (sebagai bagian perencanaan strategis universitas tahun 2015-2034). Proses top-down dilakukan dengan acuan perencanaan strategis universitas sasaran mutu universitas dan capaian tahunan organisasi sebagai laporan tahunan rektor. Proses bottom up dilakukan dengan menggunakan acuan evaluasi diri program studi dan inisiatif-inisiatif pengembangan ke depan program studi.

Penyusunan resntra revisi ini dilakukan secara simultan berdasarkan data dan informasi yang telah dikumpulkan oleh

taskforce yang melibatkan berbagai unsur baik dari Pascasarjana, rektorat, program studi dan unit terkait. Draft awal disampaikan ke berbagai pihak untuk memperoleh klarifikasi, penajaman, dan kesesuaian dengan kondisi yang diharapkan di masa depan. Perbaikan draft dilakukan bersama seluruh pimpinan Pascasarjana. Perbaikan draft akhir menghasilkan naskah renstra Pascasarjana 2015-2019 edisi revisi yang disahkan oleh Direktur.



## BAB II

# DASAR DAN ALUR PERENCANAAN STRATEGIS

### 2.1. Visi, Misi dan Tujuan UIN Antasari

#### 2.1.1. Visi

“Menjadi Pascasarjana yang Berkeunggulan Internasional dan berakhlak tahun 2034”

#### **Penjelasan visi :**

Makna unggul dan berakhlak adalah:

1. Menjadi pascasarjana yang memiliki tata laksana dan layanan *learning university menuju universitas research*, dengan keunggulan pada kajian berbagai bidang ilmu keislaman yang berbasis integrasi dinamis, integrasi ilmu tradisional dan modern, integrasi kebangsaan, berbasis karakter dan nilai-nilai lokal dan berwawasan global, yang mendapatkan pengakuan dan mampu bersaing di kancah nasional, dan internasional;
2. Mampu menghasilkan lulusan Magister dan Doktor dalam berbagai bidang kajian keislaman yang berbasis karakter dan nilai-nilai lokal dan berwawasan global, berakhlak mulia, diakui dan mampu bersaing di kancah nasional, dan internasional;
3. Mampu menghasilkan berbagai karya ilmiah yang menjunjung tinggi etika ilmiah dalam bidang kajian keislaman yang berbasis karakter dan kearifan lokal serta berwawasan global, yang diakui di kancah lokal, nasional, dan internasional;

4. Dapat memberikan sumbangsih layanan pengabdian kepada masyarakat berbasis riset yang diterima dan diakui oleh masyarakat lokal, nasional, dan internasional.

### **2.1.2. Misi**

1. Mengembangkan Pascasarjana yang memiliki tata kelola dengan manajemen profesional dalam rangka mencapai kepuasan dan kepercayaan sivitas akademika, masyarakat dan lembaga-lembaga lainnya, baik regional, nasional, maupun internasional.
2. Menyelenggarakan pendidikan yang bermutu tinggi pada berbagai disiplin ilmu keislaman guna menghasilkan magister dan doktor dalam berbagai bidang kajian keislaman berbasis karakter dan nilai-nilai lokal serta berwawasan global sesuai dengan bidangnya, berakhlak mulia, diakui dan mampu bersaing di kancah lokal, nasional, dan internasional;
3. Mengembangkan ilmu–ilmu keislaman tradisional dan modern melalui riset dan pengembangan yang berbasis karakter dan kearifan lokal, serta berwawasan global dan kebangsaan, sesuai dengan kebutuhan masyarakat saat ini dan akan datang, baik loka, nasional, dan global;
4. Membangun masyarakat yang berkemajuan, melalui layanan/ pengabdian kepada masyarakat yang berbasis kajian dan pengembangan masyarakat, pada tingkat lokal, nasional, dan internasional.

### **2.1.3. Tujuan**

1. Menjadikan Pascasarjana UIN Antasari sebagai lembaga yang memiliki tata kelola dengan manajemen profesional yang mendapat pengakuan dan kepercayaan dari sivitas akademika, masyarakat dan lembaga lainnya baik regional, nasional, maupun internasional.

2. Menghasilkan Magister dan Doktor dalam dalam berbagai bidang kajian keislaman berbasis karakter dan nilai-nilai lokal serta berwawasan global sesuai dengan bidangnya, berakhlak mulia, diakui dan mampu bersaing di kancah lokal, nasional, dan internasional;
3. Menjadikan Pascasarjana UIN Antasari sebagai lembaga pendidikan tinggi yang siap menghasilkan penelitian dan pengembangan dalam bidang ilmu-ilmu keislaman, khususnya kajian keislaman berbasis karakter dan kearifan lokal dan berwawasan global, yang bermanfaat bagi pengembangan keilmuaan dan kemaslahatan masyarakat, baik lokal maupun global;
4. Menjadikan Pascasarjana UIN Antasari sebagai pendidikan tinggi yang dapat menghasilkan berbagai karya pengabdian kepada masyarakat yang berbasis akademik untuk kemajuan agama, bangsa dan ummat manusia.

#### **2.1.4. Alur Rencana Strategis dan Target Pencapaian**

Visi, misi dan tujuan di atas direncanakan dapat dicapai dari tahun 2015-2034 dengan alur rencana strategis dan target pencapaian visi, misi dan tujuan Pascasarjana dibagi dalam tiga tahapan, yaitu:

1. Renstra dan Target Pencapaian Tahun 2015-2019  
Renstra dan target pencapaian pada tahapan tahun 2015-2019 ini adalah sebagai berikut:
  - a. Terbangunnya pascasarjana yang memiliki tata laksana dan layanan pendidikan yang mantap sebagai *learning university* dan terbukanya jalan menuju tata kelola dan layanan yang mengarah kepada *university research*, yang mendapatkan pengakuan dan mampu bersaing di kancah nasional, dan internasional.

- b. Terbangunnya sistem pembelajaran yang didukung oleh kurikulum dan perangkat regulasi serta pedoman pembelajaran yang baik untuk perwujudan magister dan doktor yang memiliki pemahaman yang mendalam dan wawasan keislaman yang komprehensif; keahlian dalam pengembangan ilmu keislaman sesuai bidang yang ditekuni, mempunyai kesadaran ilmiah yang tinggi, terbuka dan responsif terhadap perubahan sosial; dan berakhlak mulia;
  - c. Hasil karya penelitian mahasiswa telah sesuai dengan visi misi dan 100% terpublikasi pada jurnal ber ISSN dan 25% telah terpublikasi pada jurnal bereputasi nasional atau internasional.
  - d. 50% karya penelitian dosen telah terpublikasi dan terdiseminasi pada jurnal dan pertemuan ilmiah tingkat nasional dan internasional.
  - e. Kokohnya kesepakatan dan terwujudnya program aksi kegiatan kerjasama dengan berbagai institusi dan perguruan tinggi internasional, minimal di kawasan ASEAN.
  - f. Layanan/pengabdian masyarakat ke luar wilayah lokal, mulai dari wilayah regional dan Nasional.
  - g. 50% prodi di lingkungan Pascasarjana UIN Antasari telah terakreditasi A oleh BAN-PT, kecuali prodi yang baru,
2. Renstra dan Target Pencapaian Tahun 2020-2024

Renstra dan target pencapaian pada tahapan tahun 2020-2024 ini adalah sebagai berikut:

- a. Terbangunnya pascasarjana yang memiliki tata laksana dan layanan pendidikan yang mantap sebagai *learning university* dan tercapainya berbagai program sebagai

- university research*, yang mendapatkan pengakuan dan mampu bersaing di kancah nasional, dan internasional.
- b. Memiliki sistem pembelajaran yang mantap dalam terwujudnya magister dan doktor yang memiliki pemahaman yang mendalam dan wawasan keislaman yang komprehensif; keahlian dalam pengembangan ilmu keislaman sesuai bidang yang ditekuni, mempunyai kesadaran ilmiah yang tinggi, terbuka dan responsif terhadap perubahan sosial; dan berakhlak mulia, yang mampu bersaing di kawasan Nasional;
  - c. Hasil karya penelitian mahasiswa 100% wajib publikasi pada jurnal bereputasi nasional atau internasional.
  - d. 50% karya karya penelitian dosen terbaik diakui dan terpublikasi serta terdiseminasi pada jurnal dan pertemuan ilmiah tingkat nasional dan internasional;
  - e. Telah terealisasi berbagai bentuk join program dengan beberapa PT di kawasan ASEAN;
  - f. Menjalini kerjasama research kolaboratif dengan berbagai PT Internasional di luar ASEAN.
  - g. Layanan pengabdian masyarakat ke wilayah yang lebih luas, meliputi wilayah, Nasional serta internasional.
  - h. Semua prodi di lingkungan Pascasarjana telah terakreditasi A oleh BAN-PT dan 50% prodi diikutkan pada program akreditasi internasional, seperti AUN-QA, AIUA-QA.
3. Renstra dan Target Pencapaian Tahun 2025-2029  
Renstra dan target pencapaian pada tahapan tahun 2025-2029 ini adalah sebagai berikut:
- a. Terbangunnya pascasarjana yang memiliki tata laksana dan layanan pendidikan yang menuju sebagai *university research*.

- b. Memiliki sistem pembelajaran yang mendukung terwujudnya terwujud magister dan doktor yang memiliki pemahaman yang mendalam dan wawasan keislaman yang komprehensif; keahlian dalam pengembangan ilmu keislaman sesuai bidang yang ditekuni, mempunyai kesadaran ilmiah yang tinggi, terbuka dan responsif terhadap perubahan sosial; dan berakhlak mulia, yang mampu bersaing dan unggul di kancah internasional.
  - c. Hasil karya penelitian mahasiswa 100% wajib publikasi pada jurnal ber-ISSN dan 50% telah terpublikasi pada jurnal bereputasi nasional atau internasional.
  - d. Seluruh karya penelitian dosen terbaik telah terpublikasi dan terdiseminasi pada jurnal dan pertemuan ilmiah tingkat nasional dan internasional.
  - e. Telah terealisasi sebagai program kerjasama pascasarjana UIN Antasari dengan beberapa PT Internasional.
  - f. Terbangunnya program layanan/pengabdian masyarakat lokal dan global.
  - g. Semua prodi di lingkungan Pascasarjana telah terakreditasi A oleh BAN-PT dan 50% terakreditasi oleh lembaga akreditasi Internasional, kecuali untuk prodi yang baru.
3. Renstra dan Target Pencapaian Tahun 2030-2034
- Renstra dan target pencapaian pada tahapan tahun 2030-2034 ini adalah sebagai berikut:
- h. Terbangunnya pascasarjana yang memiliki tata laksana dan layanan pendidikan yang mantap sebagai *university research*, untuk menuju kepada *global university*.
  - i. Memiliki sistem pembelajaran yang mendukung terwujudnya terwujud magister dan doktor yang memiliki pemahaman yang mendalam dan wawasan keislaman yang komprehensif; keahlian dalam pengembangan

ilmu keislaman sesuai bidang yang ditekuni, mempunyai kesadaran ilmiah yang tinggi, terbuka dan responsif terhadap perubahan sosial; dan berakhlak mulia, yang mampu bersaing dan unggul di kancah internasional.

- j. Hasil karya penelitian mahasiswa dan dosen 100% terpublikasi pada jurnal bereputasi nasional atau internasional.
- k. Terbangunnya program layanan/pengabdian masyarakat lokal dan global.
- l. Semua prodi di lingkungan Pascasarjana telah terakreditasi A oleh BAN-PT dan terakreditasi oleh lembaga akreditasi Internasional, kecuali untuk prodi yang baru.



## **BAB III**

# **ANALISIS SWOT DAN ALTERNATIF STRATEGIS**

Untuk menentukan alternative program strategis yang tepat diperlukan evaluasi diri dan analisis SWOT (Kekuatan, Kelemahan, Peluang, dan Tantangan). Dalam kaitan ini, analisis SWOT yang mengacu pada komponen standar pengelolaan sebagaimana dikonsepsikan oleh BAN-PT dapat dijadikan acuan, yang meliputi: (1) Komponen Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran, serta Strategi Pencapaian; (2) Komponen Tata Pamong, Kepemimpinan, Sistem Pengelolaan dan Penjaminan Mutu; (3) Komponen Kemahasiswaan dan Lulusan; (4) Komponen Sumber daya Manusia; (5) Komponen Kurikulum, Pembelajaran, dan SUasana Akademik; (6) Komponen Pembiayaan, Sarana dan Prasarana, serta Sistem Informasi; (7) Komponen Penelitian, Pelayanan/Pengabdian kepada Masyarakat, dan Kerjsama.

### **3.1. Komponen Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran, serta Strategi Pencapaian**

#### **KEKUATAN:**

1. Rumusan Visi Pascasarjana “Menjadi Pascasarjana yang Berkeunggulan Internasional dan berakhlak tahun 2029” sejalan dengan Visi UIN Antasari “Unggul dan berakhlak”.
2. Misi sudah mencakup dan luas dan diperkirakan mampu mencapai Visi yang telah disusun.

#### **KELEMAHAN:**

Visi dan misi belum tersosialisasikan secara inten baik di kalangan internal maupun eksternal stakeholders, sehingga visi

dan misi masih belum menjadi bagian yang menyatu dalam aktivitas keseharian dari seluruh sivitas akademika.

**PELUANG:**

1. Pascasarjana pertama dan tertua di wilayah Kalimantan dan berada di bawah Universitas Islam Negeri yang sudah dikenal baik di tingkat regional, nasional dan internasional.
2. Satu-satunya visi pascasarjana yang memiliki program doktor keislaman yang ada di pulau Kalimantan

**TANTANGAN:**

Terdapat PT pada provinsi lain di Kalimantan yang memiliki program magister meskipun baru lahir 2 tahun terakhir tentu memiliki daya tarik tersendiri karena lebih dekat dengan domisili sebagian mahasiswa dan terjangkau oleh calon mahasiswa di provinsi tersebut.

**STRATEGI:**

1. Menyempurnakan rumusan misi dengan menambah penerapan manajemen modern dengan fokus pemanfaatan IT
2. Mengkaji kekuatan dan kelemahan visi Pascasarjana di PT sekitar untuk dijadikan bahan pertimbangan bagi pengembangan Pascasarjana ke depan.
3. Menyempurnakan tujuan dengan memasukkan tujuan program doktor.
4. Memperluas dan intensifikasi sosialisasi visi dan misi agar bisa dipahami secara baik oleh internal stakeholders maupun eksternal stakeholders.

### 3.2. Komponen Tata Pamong, Kepemimpinan, Sistem Pengelolaan dan Penjaminan Mutu

#### KEKUATAN:

1. Jumlah dan kualifikasi tenaga administrasi telah memenuhi ketentuan BAN PT.
2. Pimpinan pascasarjana dan pimpinan prodi (Ketua dan Sekretaris), terdiri dari orang-orang yang kualified.
3. Proses seleksi dan penempatan pimpinan prodi melalui cara-cara yang demokratis dan terbuka. Proses kepemimpinan dengan model partisipatif, selalu terbuka dan akuntabel
4. Pimpinan pascasarjana dan pimpinan prodi memperoleh posisi terhormat di masyarakat, seperti duduk di MUI provinsi dan organisasi sosial keagamaan lainnya.
5. Partisipasi *civitas academica* dalam pengembangan kebijakan, serta pengelolaan dan koordinasi pelaksanaan program sangat positif seperti kehadiran pada rapat-rapat. Dewan Pertimbangan Akademik (DPA) sebagai organisasi non struktural sangat berperan dalam menopang kegiatan akademik dan mengamankan nilai-nilai akademik.
6. Perencanaan program jangka panjang (Renstra) dan monitoring pelaksanaannya sesuai dengan visi, misi, sasaran dan tujuan program selalu dilaksanakan secara periodik.

**KELEMAHAN:**

1. Metode pelacakan lulusan, pemanfaatan hasil pelacakan dari pengguna belum maksimal, sehingga kurang memperoleh masukan untuk perbaikan.
2. Pengelolaan mutu secara internal pada tingkat program studi seperti kajian kurikulum, monitoring dan mekanisme balikan bagi mahasiswa, dosen dan penguji eksternal masih belum tersistem sehingga belum maksimal memperoleh masukan untuk perbaikan.
3. Metode baku mutu (benchmarking) belum jelas sehingga belum jelas terkait bobot mutu yang akan dicapai.
4. Kerjasama dan kemitraan instansi terkait dalam pengendalian mutu belum dimulai, terutama dengan pihak PT yang memiliki reputasi.
5. Tenaga teknis seperti kebersihan dan staf lainnya sebagian besar tenaga honorer.

**PELUANG:**

Kepemimpinan institusi maupun prodi memiliki daya saing yang tinggi dibandingkan dengan kepemimpinan institusi dan prodi sejenis maupun yang setarap di tingkat Kalimantan, sehingga memperoleh kepercayaan masyarakat yang tinggi terhadap institusi maupun prodi.

**HAMBATAN:**

Terbatasnya sumber daya kepemimpinan yang kualifide untuk institusi program yang baru lahir.

**STRATEGI:**

1. Mempertahankan dan mengembangkan kualifikasi tenaga administrasi sehingga tetap memiliki kegairahan dalam bekerja.
2. Mempertahankan dan mengembangkan semangat akademik, inovatif, kreatif dan pengabdian yang tinggi melalui program penyegaran dan peningkatan kesejahteraan tenaga pengelola institusi dan prodi.
3. Terus menerus melakukan promosi kepemimpinan institusi maupun prodi dalam berbagai kesempatan kegiatan ilmiah dan pengabdian kepada masyarakat sehingga semakin dikenal oleh stakeholders.
4. Menetapkan baku mutu, sistem evaluasi internal dan feedback untuk perbaikan melalui berbagai kerjasama dengan alumni dan pengguna.

**3.3. Komponen Mahasiswa dan Lulusan**

**KEKUATAN:**

1. Sistem rekrutmen dan seleksi calon mahasiswa menyangkut persyaratan administrasi dan akademik telah memadai. Standar ujian masuk memadai dengan materi Potensi Akademik, bahasa asing (Arab dan Inggris) dan wawancara bagi calon mahasiswa S3.
2. Dari segi jumlah, perkembangan input dari tahun ke tahun selalu meningkat, dan sangat signifikan pada prodi PAI dan Ekonomi Syariah.
3. Kompetensi yang dicapai dibandingkan dengan yang diharapkan telah sinergis dengan tuntutan dan kebutuhan pemanfaat lulusan.
4. Kompetensi dan etika lulusan sebagian besar telah sesuai dengan yang diharapkan oleh masyarakat.

5. Kepuasan pemanfaat lulusan dan keberlanjutan penyerapan lulusan rata-rata baik.
6. Kemajuan, keberhasilan, dan kurun waktu penyelesaian studi mahasiswa ditinjau dari IPK rata-rata, umumnya sangat baik.

**KELEMAHAN:**

1. Profil mahasiswa dari segi akademik masih belum tercapai sebagaimana yang dipersyaratkan, karena pascasarjana masih membutuhkan tersedianya jumlah mahasiswa yang memadai.
2. Dari segi sosio-ekonomi, umumnya kelas menengah ke bawah, sementara dari sudut kemandirian dan kreativitas umumnya masih lemah.
3. Dari segi kualitas/kompetensi input, sebagiannya masih lemah sekali sehingga menghambat pencapaian output yang berkualitas.
4. Pelibatan mahasiswa dalam berbagai komisi yang relevan seperti dalam penelitian dosen masih terbatas.
5. Kegiatan ekstra-kurikuler dan pengabdian kepada masyarakat, seperti lokakarya, bimbingan, pendampingan masih belum terprogram secara baik.
6. Untuk keberlanjutan penerimaan mahasiswa terlihat minat calon mahasiswa para prodi tertentu masih kurang peminat seperti prodi Akidah Akhlak, MPI dan Bahasa Arab.
7. Bantuan beasiswa, bimbingan karir, tutorial masih terbatas.
8. Waktu penyelesaian penulisan disertasi umumnya tidak tepat waktu.
9. Program studi belum memiliki agenda penelitian dan belum memiliki model-model, karya inovatif, hak paten, hasil pengembangan prosedur kerja, produk fisik sebagai hasil penelitian.

**PELUANG:**

1. Stakeholders masih melirik pascasarjana UIN Antasari untuk menyalurkan cita-citanya sesuai yang diinginkannya, karena memiliki 8 prodi.
2. Posisi Alumni pascasarjana yang berjumlah 1100 an dan tersebar di berbagai jabatan formal maupun informal menjadi daya tarik tersendiri bagi masyarakat.

**TANTANGAN:**

1. Munculnya program pascasarjana (magister) di tiga UIN lain di pulau Kalimantan menjadi kompetitor bagi program magister pascasarjana UIN Antasari.
2. Keberadaan program magister maupun doktor pada PT umum khusus di pulau Kalimantan yang secara terbuka menerima lulusan PT keagamaan akan menjadi kompetitor tambahan.

**STRATEGI:**

1. Perlu pemetaan jumlah calon mahasiswa yang akan diterima secara lebih teliti dengan penekanan pada jangkauan kualitas output sesuai standar yang dibakukan.
2. Perlu penanganan khusus bagi mahasiswa yang menghadapi kendala di segi akademis dengan penanganan yang serius.
3. Perlu penciptaan suasana akademik (academic atmosphere) dan suasana keislaman (religious atmosphere) di sekitar kampus dengan membangun budaya organisasi yang menopang.
4. Perlu peningkatan kerjasama khusus untuk menopang program beasiswa.
5. Sosialisasi yang lebih luas menyangkut keberadaan enam prodi pascasarjana UIN Antasari.

6. Menjalin kerjasama dengan tiga program magister pada PT lain di Kalimantan untuk membangun kemitraan bukan kompetisi yang tidak sehat.
7. Perlu upaya terfokus pembinaan program S3 karena masih satu-satunya di Kalimantan sehingga menjadi primadona pascasarjana UIN Antasari.
8. Memanfaatkan alumni yang sudah mencapai 1100-an orang untuk memperoleh dukungan yang luas bagi keberadaan pascasarjana.
9. Perlu pelibatan mahasiswa dalam setiap kegiatan penelitian dosen untuk lebih meningkatkan kemampuan mahasiswa di bidang penelitian.
10. Mendorong mahasiswa untuk lebih mendalami metodologi penelitian dengan memberikan fasilitas tempat pertemuan.

### **3.4. Komponen Sumber Daya Manusia**

#### **KEKUATAN:**

1. Sistem rekrutmen dan seleksi dosen dan tenaga kependidikan yang ditangani langsung oleh Rektorat sangat baik, menyangkut persyaratan administrasi maupun sistem seleksinya.
2. Jumlah dan kualifikasi dosen sangat memenuhi ketentuan BAN PT, jabatan akademik guru besar 15 orang dan rasio dosen dengan mahasiswa magister = 1:23, rasio dosen-mahasiswa program doktor = 1:10.
3. Pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan menyangkut Penempatan, pembinaan dan kompensasi sangat memadai.
4. Ketersediaan dosen cukup tersedia sesuai dengan bidang keahliannya dalam memberikan materi kuliah.
5. Ketersediaan tenaga pendukung cukup, bermutu, dan kualifikasinya sesuai dengan pekerjaan yang ditangani.

6. Pengembangan staf seperti melalui Studi lanjut, kursus, penataran/latihan selalu menjadi perhatian.
7. Keberlanjutan pengadaan dan pemanfaatannya. Program keberlanjutan antara yang pensiun dan yang diangkat dilaksanakan secara seimbang.

**KELEMAHAN:**

1. Karya akademik dosen (hasil penelitian, karya lainnya). Karya buku, hasil penelitian, tulisan pd jurnal, dan tulisan di koran masih terbatas.
2. Aktivitas seminar/lokakarya, pembinaan masyarakat melalui pelatihan, dsb, masih terbatas.
3. Peraturan kerja dan kode etik. Kode etik dosen, kode etik mahasiswa, kode etik karyawan belum sempurna dan belum diterapkan secara baik.
4. Pengangkatan dosen menjadi Guru Besar, masih merupakan kerja berat, meskipun telah banyak dosen yang memiliki titel doktor.

**PELUANG:**

Banyaknya anggota masyarakat yang telah memperoleh gelar doktor namun belum bekerja sebagai ASN, memberikan peluang memperoleh tenaga dosen yang memiliki profesionalisme.

**TANTANGAN:**

Masyarakat menuntut kiprah nyata SDM dosen yang bisa dilihat dan dirasakan oleh mereka manfaat langsung dalam bentuk ceramah, tulisan maupun seminar dan penataran yang seringkali menyita waktu para dosen untuk berkontempelasi keilmuan.

**STRATEGI:**

1. Menjaga kesinambungan keberadaan dosen sesuai bidang keahliannya dengan mengadakan pemetaan yang teliti.

2. Menjaga kesinambungan upaya peningkatan kompetensi dosen maupun tenaga pendukung, agar selalu sesuai dengan tuntutan kebutuhan zaman.
3. Memberikan peluang secara terbuka kepada anggota masyarakat untuk ambil bagian dalam kegiatan akademik seperti menjadi dosen luar biasa, dll.
4. Memberikan pemahaman kepada dosen agar selalu menyediakan waktu untuk berkontemplasi di bidang ilmu keahliannya, dan membatasi diri terjun ke bidang dakwah praktis.

### **3.5. Komponen Kurikulum, Pembelajaran, dan Suasana Akademik**

#### **KEKUATAN:**

1. Muatan kurikulum, standar kompetensi yang ingin dicapai telah sesuai dengan visi, misi, tujuan, dan sasaran.
2. Muatan kurikulum relevansi dengan tuntutan dan kebutuhan stakeholders, yakni kesesuaian materi dengan kebutuhan masyarakat
3. Struktur dan isi kurikulum (keluasan, kedalaman, koherensi, penataan/ organisasi) sederhana sehingga mudah difahami oleh dosen dan mahasiswa, baik menyangkut mata kuliah wajib maupun pilihan
4. Derajat integrasi materi pembelajaran (intra dan antar disiplin ilmu), keterkaitan antar mata kuliah.
5. Kepuasan mahasiswa selalu dimonitoring melalui angket tentang kompetensi profesional, pedagogik dan kepribadian dosen.
6. Penilaian kemajuan dan keberhasilan belajar dilakukan secara objektif, ketat melalui penilaian tugas dan final.
7. Tersedia sarana untuk memelihara interaksi dosen–mahasiswa, baik di dalam maupun di luar kampus, dan

untuk menciptakan iklim yang mendorong perkembangan dan kegiatan akademik/profesional.

8. Rancangan menyeluruh untuk mengembangkan suasana akademik yang kondusif untuk pembelajaran, penelitian, dan pelayanan/ pengabdian kepada masyarakat.
9. Keikutsertaan civitas academica dalam kegiatan akademik (seminar, workshop) di kampus.

**KELEMAHAN:**

1. Kurikulum belum semuanya dikembangkan sesuai dengan tuntutan baru berbasis KKNi
2. Kurikulum lokal belum diperhatikan sehingga belum memiliki kurikulum lokal.
3. Mata kuliah pilihan yang merujuk pada harapan/kebutuhan mahasiswa secara individual/kelompok mahasiswa tertentu belum terorganisasikan secara baik.
4. Peluang bagi mahasiswa untuk mengembangkan diri di luar perkuliahan masih belum terorganisasikan.
5. Ada beberapa mata kuliah yang belum mencapai tujuan secara maksimal antara lain karena kelemahan strategi dan metode pembelajaran.
6. Kualitas dan kuantitas interaksi kegiatan akademik dosen, mahasiswa dan civitas academica lainnya belum maksimal.
7. Kurun waktu penyelesaian studi mahasiswa (termasuk IPK dan yudisium lulusan) belum seluruhnya sesuai dengan ketentuan yang menunjukkan efisiensi.
8. Pengembangan kepribadian ilmiah seperti gairah membaca, menelaah dan menulis masih terasa rendah.
9. Pemanfaat lulusan dan keberlanjutan penyerapan lulusan belum termonitor secara intensif.

10. Produk program studi berupa model-model, karya inovatif, hak paten, hasil pengembangan prosedur kerja, produk fisik sebagai hasil penelitian, masih terbatas.
11. Program join program dan join degree dengan pascasarjana universitas lain, baik di dalam negeri maupun luar negeri belum terealisasi.

### **PELUANG :**

1. Diterapkannya kurikulum berbasis KKNi akan mendorong pengelola pascasarjana untuk merumuskan tujuan standar kompetensi yang lebih sesuai dengan tuntutan masyarakat.
2. Tuntutan masyarakat yang sehari kesehari terus semakin meningkat, menuntut pengelola untuk bekerja keras menghasilkan produk yang memenuhi harapan mereka.
3. Tuntutan birokrasi yang menuntut kualifikasi akademik yang lebih tinggi mendorong para ASN untuk studi lanjut baik ke S2 maupun S3.
4. Terdapat sejumlah kerjasama dengan berbagai perguruan tinggi lain, baik di dalam maupun luar negeri.

### **TANTANGAN:**

Semakin banyak dan beragam tawaran program studi dari PT di luar UIN Antasari yang menjadi saingan dalam menarik calon mahasiswa, khususnya untuk program magister.

### **STRATEGI:**

1. Penyelesaian penyusunan kurikulum berbasis KKNi seluruh prodi, termasuk kurikulum lokal.
2. Memberikan kesempatan dan fasilitas kepada mahasiswa untuk melakukan kegiatan non akademik di luar perkuliahan.
3. Pengembangan kepribadian ilmiah seperti gairah membaca, menelaah dan menulis melalui penyediaan fasilitas dan insentif yang memadai.

4. Mendorong untuk menghasilkan produk keilmuan, produk kreatif dan inovatif melalui berbagai kebijakan yang menopang.
5. Merealisasikan program kerjasama dalam bentuk joint program atau joint deggre dengan perguruan tinggi lain di dalam dan luar negeri.

### **3. 6. Komponen Pembiayaan, Sarana dan Prasarana, serta Sistem Informasi**

#### **KEKUATAN:**

1. Pengelolaan dan akuntabilitas penggunaan dana sangat akuntabel dan transparan.
2. Pengelolaan, pemanfaatan, dan pemeliharaan sarana dan prasarana sudah baik.
3. Ketersediaan dan mutu gedung, ruang kuliah, laboratorium, perpustakaan, dll sudah memadai.
4. Kesesuaian dan kecukupan sarana dan prasarana sudah memadai.
5. Keberlanjutan pengadaan, pemeliharaan dan pemanfaatan sarana sudah memadai.

#### **KELEMAHAN:**

1. Sistem alokasi dana yang sentralistik, ketersediaan dana masih terfokus pada pembelajaran sementara untuk pengabdian dan penelitian masih sangat kurang serta perluasan kerjasama dengan universitas luar negeri masih terbatas.
2. Fasilitas computer, internet pendukung pembelajaran dan penelitian masih terbatas.
3. Rancangan pengembangan sistem informasi, kecukupan dan kesesuaian sumber daya, sarana dan prasarana pendukung untuk pemberdayaan sistem informasi masih terbatas.

4. Efisiensi dan efektivitas pemanfaatan sistem informasi masih belum sepenuhnya.
5. Keberadaan dan pemanfaatan on-campus connectivity devices (intranet), belum ada.
6. Keberadaan dan pemanfaatan global connectivity devices (internet), masih belum efisien dan efektif.
7. Sumber dana dari luar dan alumni masih sangat terbatas.

#### **PELUANG:**

1. Kepercayaan masyarakat dan stakeholder cukup besar
2. Potensi alumni yang 1100 an potensial untuk digarap sebagai sumber pendanaan dan penguatan pasilitas lainnya.

#### **TANTANGAN:**

Berbagai Pergurun Tinggi berlomba-lomba untuk menyediakan kelengkapan sarana prasarana dan sistem informasi yang lebih canggih yang didukung dengan pendanaan yang cukup.

#### **STRATEGI**

1. Membangun sistem pengelolaan dana yang lebih fleksibel (BLU) sehingga memudahkan pascasarjana mengembangkan kebijakan yang menopang visi, misi dan tujuannya.
2. Penyediaan dana yang memadai untuk penyempurnaan sistem IT sehingga akan sangat memudahkan akses keilmuan.

### **3.7. Komponen Penelitian, Pelayanan/ Pengabdian kepada Masyarakat, dan Kerjasama**

#### **KEKUATAN**

1. Dosen pascasarjana secara umum memiliki kemampuan di atas rata-rata dalam bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
2. Dosen pascasarjana umumnya duduk di berbagai organisasi sosial keagamaan yang memudahkan untuk menjalin kerjasama dengan berbagai pihak.

3. Kegiatan penelitian mahasiswa khususnya tesis dan disertasi banyak yang bermutu dan berdampak bagi peningkatan dan perbaikan aktivitas masyarakat di bidang pendidikan, ekonomi dan keagamaan.
4. Publikasi hasil penelitian dosen, penulisan buku dan jurnal oleh dosen sudah memadai.
5. Mutu dan kurun waktu penyelesaian tesis/disertasi (termasuk proses penulisan tesis dan pembimbingannya) umumnya memadai.

Kepuasan pihak-pihak yang bekerja sama sudah memadai.

### **KELEMAHAN**

1. Mutu, produktivitas, relevansi sasaran, dan efisiensi pemanfaatan dana penelitian dan pelayanan/pengabdian kepada masyarakat masih terkandala belum tersedianya dana yang memadai sesuai dengan rasio dana penelitian dan rasio dana abmas yang ideal.
2. Belum ada agenda penelitian 10 tahunan yang mau dikembangkan dan menjadi payung bagi penelitian di pascasarjana.
3. Diseminasi hasil penelitian dan pelayanan/ pengabdian kepada masyarakat, masih sangat terbatas.
4. Kegiatan penelitian dan pelayanan/pengabdian kepada masyarakat bersama dosen dan mahasiswa masih langka.
5. Pelayanan/pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh mahasiswa masih terbatas.
6. Penelitian mahasiswa yang merupakan bagian dari penelitian dosen masih langka.
7. Hubungan antara pengajaran, penelitian dan pelayanan/ pengabdian kepada masyarakat, masih partial disebabkan kondisi penelitian dan pengabdian kepada masyarakat

masih belum berkembang secara proporsional dibanding pengajaran.

8. Hubungan kerjasama dan kemitraan penelitian dengan lembaga dalam dan luar negeri, masih terbatas.
9. Publikasi hasil penelitian, karya inovatif, dan rangkuman skripsi/ tesis/disertasi masih terbatas.
10. Kerjasama dengan instansi yang relevan dalam bidang penelitian masih terbatas.
11. Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kerjasama jarang belum dilakukan secara serius
12. Hasil kerjasama yang saling menguntungkan belum diperhatikan.
13. Kerjasama dengan luar negeri masih terbatas

**PELUANG:**

1. Banyak instansi maupun lembaga sosial yang membutuhkan tenaga setingkat magister maupun doktor, khususnya di bidang pendidikan.
2. Telah banyak MoU dengan berbagai perguruan tinggi, baik di dalam maupun luar negeri, yang telah ditandatangani

**STRATEGI:**

1. Menyusun agenda penelitian dan agenda pengabdian kepada masyarakat untuk 15 tahun ke depan.
2. Menghasilkan produk-produk unggulan dalam bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
3. Membangun sistem penelitian kolaboratif antara dosen dan mahasiswa, terutama untuk penyelesaian tugas akhir mahasiswa.
4. Menjalinkan kerjasama dengan berbagai Perguruan Tinggi yang telah memiliki program magister agar bisa melanjutkan studi ke S3 di UIN Antasari.

5. Memperluas jaringan kerjasama dengan berbagai stakeholders baik yang terkait langsung dengan dunia pendidikan maupun yang tidak langsung seperti dunia usaha.
6. Memperluas jaringan kerjasama dengan pihak luar negeri terutama Perguruan Tinggi di berbagai negara tetangga.



## BAB IV

### PROGRAM DAN STRATEGI PENCAPAIAN

Program dan strategi berikut ini ditetapkan melalui analisis SWOT, yakni: (1) mengembangkan kekuatan (strengths ) dan mengoptimalkan peluang (opportunities), (2) mengembangkan kekuatan (strengths) untuk mengatasi ancaman (threats), (3) meminimalisasi kelemahan (weaknesses) untuk memanfaatkan peluang (opportunities), dan (4) meminimalisir kelemahan (weaknesses) untuk menghindari ancaman (threats).

Berdasarkan analisis SWOT tersebut ditetapkan 8 (delapan) program pokok dan prioritas, yaitu: (1) Penguatan visi dan misi Pascasarjana yang baru; (2) Peningkatan kualitas tata kelola dan penjaminan mutu; (3) Meningkatkan keberhasilan mahasiswa; (4) Meningkatkan keunggulan akademik dan penelitian; (5) Memperluas akses pendidikan berkelanjutan bagi masyarakat; (6) Memanfaatkan teknologi untuk perluasan akses dan layanan pendidikan; (7) Meningkatkan kerjasama skala regional, nasional dan internasional; (8) Mengendalikan pembiayaan dan penciptaan efisiensi.

Program dan strategi pencapaian tersebut adalah sebagai berikut:

#### **1. PENGUATAN VISI, MISI DAN TUJUAN PASCASARJANA**

##### **Strategi 1.1. Pengkajian Kekuatan dan Kelemahan Visi dan Misi**

**Tindakan:** Pengkajian terhadap kekuatan dan kelemahan visi dan misi perlu senantiasa dan secara terus menerus dilakukan. Dengan kajian seperti itu, maka pencapaian sasaran visi akan senantiasa bisa terkontrol dan sekaligus dapat dilakukan

perbaikan atas kelemahan yang ditemui. Selain itu, berbagai tuntutan dan tantangan baru akan bisa segera terdeteksi dan disikapi dengan baik. Pengkajian ini perlu dilakukan dengan segenap stakeholder pascasarjana.

**Unit Terlibat:** Direktur, Wakil Direktur, Kepala dan Sekretaris Prodi, dan segenap stakeholder.

### **Strategi 1.2. Memperluas dan Mengintensifkan sosialisasi Visi dan Misi**

**Tindakan:** Salah satu kekuatan dan penopang keberhasilan visi dan misi adalah tersosialisikannya visi dan misi tersebut dengan baik ke segenap pihak (stakeholder), baik interen maupun eksteren. Perluasan dan pengintensifian sosialisasi ini masih sangat diperlukan, karena selama ini justru pada titik ini masih dirasakan lemah, dengan dibuktikan belum semua aparat internal menghayati dan menjadikan visi dan misi sebagai spirit dan arah kerja yang mereka lakukan. Begitu juga yang dialami pada pihak eksternal, sehingga visi dan misi belum menjadi bahan bacaan atau dan pengenalan pihak luar terhadap institusi pascasarjana. Oleh karena itu kegiatan ini menjadi sangat strategis untuk diprioritaskan di tahun awal revisi renstra pascasarjana pasca alaih status dari UIN menjadi UIN. Dalam upaya ini memprkuat dukungan prangkat moderen dan perangkat IT harus menjadi prioritas.

**Unit Terlibat:** Direktur, Wakil Direktur, Kepala dan Sekretaris Prodi, Kasubag TU, Humas, dan Pihak lain.

## **2. PENINGKATAN KUALITAS TATA KELOLA DAN PENJAMINAN MUTU**

### **Strategi 2.1. Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Dalam Pengelolaan Sistem Informasi**

**Tindakan:** Sistem pengelolaan organisasi yang bertumpu pada IT agar lebih efisien dan efektif perlu didukung oleh kemampuan dan literasi para civitas dalam berinteraksi dengan sistem informasi yang ada. Selain itu, berbagai prosedur standar yang telah dikembangkan perlu dikawal melalui mekanisme monitoring dan evaluasi secara terkendali untuk memastikan adanya perbaikan berkelanjutan di lingkungan pascasarjana. Untuk itu perlu ada kompetensi dasar bagi staf untuk mengelola sistem informasi yang mendukung penyelenggaraan program pascasarjana. Aktivitas-aktivitas yang dapat mendorong keterlaksanaan strategi antara lain: pelatihan dan sosialisasi sistem informasi Pascasarjana UIN Antasari, standarisasi kompetensi IT bagi staf di lingkungan pascasarjana, pendistribusian wewenang dan tanggungjawab pengelolaan sistem informasi.

**Unit Terlibat:** Direktur, Wakil Direktur, Kepala dan Sekretaris Prodi, Kasubag TU dan Staf. Puskom UIN Antasari.

## **Strategi 2.2. Pemenuhan Data Valid Terintegrasi**

**Tindakan:** Tindakan: Selain pentingnya sumber daya manusia dalam pengelolaan sistem informasi, data yang valid dan dapat dipakai untuk pengambilan keputusan juga sangat penting. Selain itu, berbagai prosedur standar yang telah dikembangkan perlu dikawal melalui mekanisme monitoring dan evaluasi secara terkendali untuk memastikan adanya perbaikan berkelanjutan di lingkungan pascasarjana. Data valid yang terintegrasi menjadi pendukung sistem yang dikelola. Aktivitas-aktivitas yang dapat mendorong keterlaksanaan strategi antara lain: penelusuran data untuk perbaikan data di sistem informasi, pengembangan SOP untuk memastikan input data dilakukan pada sistem informasi yang ada.

**Unit terlibat:** Direktur, Wakil Direktur, Kaprodi dan Sekretaris Prodi, USTIPD dan SIAKAD UIN Antasari.

### **Strategi 2.3. Peningkatan Kualitas Sistem Monitoring Dan Evaluasi**

**Tindakan:** Berbagai prosedur standar yang telah dikembangkan perlu dikawal melalui mekanisme monitoring dan evaluasi secara terkendali untuk memastikan adanya perbaikan berkelanjutan di lingkungan pascasarjana. Data valid yang terintegrasi menjadi pendukung sistem yang dikelola. Aktivitas-aktivitas yang dapat mendorong keterlaksanaan strategi antara lain: refreshing sistem monev bagi semua pihak di lingkungan Pascasarjana, pengelolaan pelaporan tahunan berbasis borang akreditasi bagi dosen dan pengelola program studi.

**Unit terlibat:** Direktur, Wakil Direktur, LPM UIN Antasari, UPM Pascasarjana, dan GPM Prodi Pascasarjana

## **3. MENINGKATKAN KEBERHASILAN MAHASISWA**

### **Strategi 3.1. Peningkatan Kualitas Proses Belajar Mengajar**

**Tindakan:** Perubahan paradigma pembelajaran yang lebih cenderung pada student-centered learning (SCL) dengan berbagai pendekatan merupakan alternatif untuk dapat meningkatkan keberhasilan mahasiswa dalam belajar. Pengembangan kurikulum program studi di lingkungan Pascasarjana yang berdasar pada kurikulum berbasis KKNI akan menjadi dasar bagi penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran dengan SCL. Strategi ini efektif ketika didukung oleh pihak-pihak yang berkepentingan terutama pada kapabilitas dan kompetensi dosen, proses akademik, dan ketersediaan fasilitas dan sumber belajar yang memadai. Aktivitas-aktivitas yang dapat mendorong efektivitas strategi antara lain: evaluasi kurikulum

berbasis KKNI, peningkatan kompetensi penyelenggaraan SCL oleh dosen, peningkatan akses sumber belajar yang beragam, monitoring dan evaluasi implementasi proses pembelajaran yang transparan.

**Unit terlibat:** Direktur, Wakil Direktur Kaprodi dan Sekretaris Prodi dan Dosen

### **Strategi 3.2. Pendampingan Berkelanjutan untuk Penyelesaian Studi Mahasiswa Tepat Waktu.**

**Tindakan:** Pemantauan kemajuan mahasiswa secara terstruktur dapat membantu mahasiswa untuk tetap memiliki semangat penyelesaian tugas akhir untuk dapat lulus tepat pada waktunya dengan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pengguna. Pemantauan kemajuan penyelesaian tugas akhir dilakukan melalui proses pendampingan belajar oleh dosen wali maupun secara agregat oleh ketua program studi dan direktur Pascasarjana. Waktu yang dapat digunakan sebagai pendampingan adalah sejak awal perkuliahan, pembimbingan penyusunan proposal tugas akhir, penelitian, penyusunan laporan, dan ujian-ujian. Pendampingan ini dapat dilakukan juga untuk memastikan bidang keilmuan yang akan dipilih mahasiswa, hambatan-hambatan penyelesaian tugas akhir yang semua itu didukung dengan sistem informasi yang memadai. Beberapa strategi yang dilakukan: menyusun pedoman bimbingan penyelesaian tugas akhir mahasiswa, evaluasi kegiatan pembimbingan yang dilakukan oleh dosen, pelaksanaan coaching clinic penulisan dan penyelesaian tugas akhir.

**Unit terlibat:** Direktur, Wakil Direktur, Kaprodi, Dosen Pembimbing

### **Strategi 3.3. Pemberian Peluang Keterlibatan Mahasiswa Dalam Penelitian**

**Tindakan:** Pengalaman dalam penelitian sebagai salah satu aktivitas akademik merupakan suatu hal yang penting bagi mahasiswa. Selain dapat membangun kemampuan bekerja dalam team, juga hasilnya merupakan produk atau karya ilmiah yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat secara lebih luas. Dengan strategi ini akan dapat mempercepat mahasiswa dalam menyelesaikan tesis, dan bagi dosen dapat lebih luas ataupun lebih dalam kajian penelitian yang dilakukan. Hasil kerja kolaborasi ini diharapkan dapat memberikan dampak yang lebih signifikan pada kemanfaatannya untuk penciptaan ilmu pengetahuan bagi masyarakat. Beberapa strategi yang dilakukan: mendorong dosen untuk melakukan kolaborasi penelitian dengan mahasiswa, peangalokasian dana penelitian kolaborasi dosen dengan mahasiswa.

**Unit terlibat:** Wakil Direktur, Kaprodi dan Dosen.

### **Strategi 3.4. Memperbanyak dosen tamu untuk peningkatan wawasan mahasiswa**

**Tindakan:** Kahdairan dosen tamu, baik sebagai dosen dalam perkuliahan regular terjadwal maupun dosen tamu yang diundang bersifat insidental untuk memberikan stadium generale, workshop, seminar, dan lain-lain dipandang sebagai upaya peningkatan wawasan mahasiswa yang sangat efektif dan penting. Beberapa strategi yang dilakukan dalam bentuk: meminta dosen luar yang kompeten untuk memberik kuliah secara regular, mengundang dosen-dosen luar untuk kegiatan studium generale, workshop, seminar, dan sebagainya.

**Unit terlibat:** Direktur, Wakil Direktur, Kaprodi, Dosen

### **Strategi 3.5. Penguatan Program Credit Transfer System, Sandwich Degree, Dan Student Exchange**

**Tindakan:** Perluasan interaksi mahasiswa dengan berbagai komunitas dapat memperbaiki cara berfikir dan kemungkinan berhasil di masyarakat. Orientasi pada kesepahaman dalam masyarakat yang beragam baik pada skala nasional maupun internasional dapat dikembangkan melalui berbagai partneship dalam bidang pembelajaran. Aktivitas-aktivitas penciptaan pengetahuan baru dapat terjadi ketika sumberdaya dari berbagai pihak disinergikan secara terlembaga. Program seperti credit transfer system, sandwich degree, dan student exchange merupakan alternatif untuk meningkatkan keberhasilan mahasiswa dalam kuliah maupun dunia kerja dengan kompetensi yang lebih baik.

**Unit terlibat:** Direktur, Wakil Direktur, Bidang Kerjasama, Kaprodi

## **4. MEMAJUKAN KEUNGGULAN AKADEMIK DAN PENELITIAN**

### **Strategi 4.1. Peningkatkan Kompetensi Dosen**

**Tindakan:** Dosen merupakan inti dari keberhasilan program belajar mengajar mahasiswa. Dalam penyelenggaraan pendidikan Pascasarjana ada beberapa kompetensi yang perlu dipenuhi oleh dosen agar dapat mengelola pembelajaran dengan baik. Sesuai dengan tujuan internasionalisasi program Pascasarjana, dosen perlu memiliki literasi bahasa asing (setidaknya Inggris yang baik), kemampuan menggunakan TIK baik untuk pembelajaran maupun akses ilmu pengetahuan terkini. Hal tersebut akan secara agregat diwakili oleh jabatan akademik dan pengakuan sertifikasi dosen. Perbaikan pada aspek-aspek yang terkait dengan dosen ini akan berpengaruh pada bagaimana dosen berinteraksi dengan mahasiswa secara lebih berkualitas.

**Unit terlibat:** Wakil Direktur, Kaprodi, LPM

#### **Strategi 4.2. Peningkatan Kualifikasi Akademik Dosen**

**Tindakan:** Untuk dapat menciptakan ilmu pengetahuan yang maju, maka modal pendidikan yang relevan menjadi sangat penting. Dalam peraturan pemerintah, ada menyebutkan bahwa untuk menjadi dosen Pascasarjana harus memiliki jenjang akademik doktor. Pendidikan doktor dari perguruan tinggi yang memiliki reputasi yang baik juga merupakan faktor bahwa dosen yang bersangkutan selain memiliki kompetensi yang baik juga jaringan kerjasama akademik yang baik. Usaha-usaha yang mendorong dosen agar dapat segera meraih doktor seperti penyiapan persyaratan kemampuan masuk program doktor, pendampingan untuk dapat meraih beasiswa dari institusi lain; menjadi sangat penting.

**Unit terlibat:** Direktur, Bidang Finansial, Kaprodi

#### **Strategi 4.3. Peningkatan Penelitian Lintas Disiplin Ilmu dan Pemanfaatan Hasil Penelitian**

**Tindakan:** Pada dasarnya penelitian yang baik adalah penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat dari banyak aspek. Sehingga penyelenggaraan penelitian lintas disiplin ilmu menjadi sangat penting agar hasilnya dapat disosialisasi ke berbagai pihak. Roadmap penelitian yang telah dikembangkan oleh pemerintah melalui kementerian ristek dan juga dirujuk dalam roadmap penelitian UIN perlu didekati dengan penelitian lintas disiplin. Selain itu, hasil penelitian ini harus berdampak pada masyarakat, dalam arti masyarakat dapat segera menggunakan hasil ini untuk kebutuhan yang lebih praktis. Usaha-usaha ini menjadi sangat penting. Pemberian fasilitas untuk pengelolaan HAKI dengan pihak terkait, pendampingan peneliti agar dapat meraih dana penelitian dari luar, kolaborasi penelitian dengan

perguruan tinggi asing adalah beberapa alternatif aktivitas yang dapat mendorong kualitas penelitian yang lebih tinggi.

**Unit terlibat:** Direktur, Wakil Direktur, Kaprodi, LP2M, Puskom, Humas

#### **Strategi 4.4. Peningkatan Kualitas Reputasi Publikasi**

**Tindakan:** Sebagai bagian dari usaha mencapai program Pascasarjana yang memiliki reputasi global, publikasi karya ilmiah pada jurnal-jurnal yang bereputasi baik nasional (jurnal terakreditasi DIKTI) maupun jurnal internasional (jurnal yang disitasi banyak peneliti) menjadi sangat penting. Hal ini merupakan suatu komunikasi hasil penelitian yang perlu terus didorong, dan bukan suatu hal yang mudah. Pengalaman dan kapabilitas untuk dapat mempublikasi ini juga perlu didorong dengan pendampingan, pengembangan jaringan peneliti dan jurnal, penyediaan forum internal dengan mengundang narasumber untuk penajaman artikel yang akan dipublikasi, penyediaan fasilitas untuk proofreading, fasilitasi finansial untuk menembus jurnal bereputasi.

**Unit terlibat:** Direktur, Wakil Direktur, Kasubag TU, Kaprodi, Kabag Humas

#### **Strategi 4.5. Peningkatan Reputasi Dan Prestasi Mahasiswa**

**Tindakan:** Sebagai bagian dari usaha mencapai program Pascasarjana yang memiliki reputasi global, prestasi mahasiswa dalam berbagai even kompetisi baik nasional maupun internasional menjadi sangat penting. Kepesertaan mahasiswa dalam even seminar sebagai narasumber/ pembicara dapat meningkatkan kualitas lulusan.

**Unit terlibat:** Direktur, Wakil Direktur, Kaprodi, Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ)

## **5. MEMPERLUAS AKSES PENDIDIKAN BERKELANJUTAN BAGI MASYARAKAT**

### **Strategi 5.1. Perluasan Kerjasama Dengan Pemerintah Daerah dan Stake holder lainnya**

**Tindakan:** Sebagai institusi yang memajukan dalam penciptaan pengetahuan, konsep ABG (academician, business, government) menjadi sangat penting agar hasil-hasil akademik dapat dimanfaatkan oleh pengguna. Pendidikan yang baik dapat berperan serta dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di seluruh Indonesia yang sangat beragam dengan berbagai modus pembelajaran. E-learning yang mantap, kualitas dosen yang baik menjadi pendorong bagi layanan pendidikan yang lebih luas bagi pembangunan wilayah dan dunia usaha secara keseluruhan. Kerjasama dengan beberapa pengelola pendidikan berkualitas lain dapat digunakan untuk tersedia sistem pendidikan yang lebih efektif dan efisien.

**Unit terlibat:** Direktur, Wakil Direktur, Kaprodi, Kabag Kerjasama

### **Strategi 5.2. Kerjasama pelaksanaan program beasiswa Kemenag**

**Tindakan:** Animo masyarakat, khususnya untuk daerah Kalimantan Selatan dan sekitarnya, yang cukup tinggi akan pendidikan yang lebih tinggi dan berkualitas masih sangat besar, namun tidak diimbangi dengan kemampuan finansial yang cukup, utamanya untuk membiayai pendidikan setingkat magister dan doktor. Oleh karena itu keterlibatan pemerintah dalam penyediaan beasiswa pendidikan masih sangat diperlukan. Pascasarjana akan berupaya untuk memfasilitasi guna mendapatkan program beasiswa tersebut.

**Unit terlibat:** Direktur, Wakil Direktur, Kaprodi

## **6: MEMANFAATKAN TEKNOLOGI UNTUK PERLUASAN AKSES DAN LAYANAN PENDIDIKAN**

### **Strategi 6.1. Pengembangan Layanan Pendidikan Berbasis E-Learning**

**Tindakan:** Sebagai institusi yang memiliki orientasi pada pendidikan global yang selalu menciptakan pengetahuan yang dapat digunakan semua orang, ketersediaan informasi baik produk akademik maupun layanan yang dapat diakses oleh semua pihak dimanapun berada menjadi sangat penting. Sistem pembelajaran jarak jauh yang difasilitasi dengan E-learning yang sudah dimiliki oleh UIN perlu dimanfaatkan oleh Pascasarjana untuk melakukan ekspansi kapasitas dan keunggulan pada masyarakat secara lebih jauh. Dalam konteks global sistem ini dapat diintegrasikan juga dengan MIT Open Courseware. Penyediaan konten dengan melakukan digitalisasi materi dan produk akademik, penguatan pada sistem manajemen pengelolaan e-learning pada level Pascasarjana merupakan beberapa aktivitas yang harus dilakukan untuk menjalankan strategi ini.

**Unit terlibat:** Direktur, Wakil Direktur, Kaprodi, PUSTIPD

### **Strategi 6.2. Peningkatan Literasi IT Staf Non Akademik**

**Tindakan:** untuk mendukung ekspansi kapasitas dan juga layanan akademik maupun administrasi yang berbasis TIK, diperlukan staf yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi tertentu. Secara umum ada tiga kompetensi yang perlu dimiliki, yaitu kompetensi untuk dapat mengelola sistem informasi yang ada di Pascasarjana dan teknologi pembelajaran dengan e-learning, dan program aplikasi perkantoran. Dengan demikian perlu sebuah pemetaan kompetensi, pelatihan dan penugasan, dan selanjutnya pemberian otoritas dan wewenang bagi staf

dalam memberikan dukungan bagi peningkatan kualitas program Pascasarjana.

**Unit terlibat:** Direktur, Wakil Direktur, Kaprodi, Puskom

### **Strategi 6.3. Peningkatan Pemanfaatan Sistem Informasi**

**Tindakan:** Sebagai perguruan tinggi yang maju dan unggul, UIN menetapkan TIK sebagai salah satu pilar dari empat pilar untuk mencapai kualitas yang lebih baik. Intensifikasi penggunaan TIK dalam layanan akademik dan administrasi baik internal maupun eksternal perlu ditingkatkan. Sistem informasi seperti SIAKAD, portal SDM, portal mahasiswa, dll perlu dipetakan kembali pada sisi mana yang belum cukup stabil untuk digunakan. Pemanfaatan yang lebih baik akan dapat mendukung strategi lain terutama untuk mencapai layanan yang memuaskan. Usaha-usaha untuk penceranaan, penelusuran, validasi, verifikasi, dan uji coba layanan berbasis TIK menjadi akan dapat menentukan jalannya strategi ini.

**Unit terlibat:** Direktur, Wakil Direktur, Puskom, Kaprodi, Kabag Humas UIN Antasari

## **7. PENINGKATAN KERJA SAMA SKALA REGIONAL, NASIONAL, DAN INTERNASIONAL.**

**Strategi 7.1. Pelibatan dosen dan mahasiswa dalam me-realisasikan berbagai kegiatan kerjasama antar perguruan tinggi.**

**Tindakan:** Memorandum of Understanding kerjasama yang telah ditandatangani antar pihak tidak akan berarti apa apa tanpa tindak lanjut kegiatan konkret yang dilakukan. Untuk terwujudnya realisasi kerjasama tersebut perlu melibatkan bukan saja antar pimpinan, tetapi yang amat penting adanya keterlibatan dosen dan mahasiswa. Dalam hal ini, kegiatan yang perlu dilakukan tentu tidak lepas dari kerangkakegiatan

akademik, seperti joint seminar, joint research, joint program of learning, joint degree, sabbatical leave, professorship, dan lain-lain.

**Unit terlibat:** Direktur, Wakil Direktur, Kaprodi, Dosen, dan HMJ.

**Strategi 7.2. Memberikan peluang kepada lembaga luar untuk memanfaatkan sumber daya Pascasarjana dengan asas saling menguntungkan.**

**Tindakan:** Potensi dosen dan mahasiswa Pascasarjana dalam bidang masing-masing diharapkan tidak saja bermanfaat bagi kalangan sendiri, tetapi juga dipandang perlu untuk bisa bermanfaat bagi pihak-pihak lain yang memerlukan. Oleh karena itu Pascasarjana memandang penting untuk memberikan peluang dan kesempatan kepada pihak luar lembaga untuk memanfaatkan sumber daya Pascasarjana dengan asas saling menguntungkan. Berbagai kegiatan yang akan dilakukan antara lain dalam bentuk: Mendorong dan memberikan ijin bagi para dosen Pascasarjana untuk mengajar dan terlibat dalam berbagai kegiatan ilmiah pada lembaga lain, seperti sebagai pengajar, peneliti, konsultan; Mendorong dan memberikan kesempatan kepada program studi untuk melakukan berbagai kegiatan pengabdian pada lembaga lain; Mendorong dan memberikan kesempatan kepada para mahasiswa untuk berkiprah membantu lembaga-lembaga lain yang memerlukan keahliannya.

**Unit terlibat:** Direktur, Wakil Direktur, Kaprodi, Dosen, Karyawan, dan HMJ

**Strategi 7.3. Meningkatkan sinergitas tenaga dan biaya antar lembaga untuk peningkatan realisasi kerjasama**

**Tindakan:** Untuk membangun dan merealisasikan kerjasama yang lebih besar dan skala yang lebih luas diperlukan sinergitas

tenaga dan biaya antar lembaga. Beberapa kegiatan yang akan dilakukan Menggalang kesepakatan konkret untuk joint tenaga dan biaya seminar/ konferensi Internasional dengan berbagai PT dalam negeri dan luar negeri; Menggalang kesepakatan konkret untuk joint tenaga dan biaya kegiatan kerjasama antar mahasiswa Pascasarjana dengan PT lain di dalam maupun di luar negeri; Menggalang kesepakatan konkret untuk joint tenaga dan biaya kegiatan penelitian bersama antar perguruan tinggi; Menggalang kesepakatan konkret untuk joint tenaga dan biaya kegiatan-kegiatan pengabdian kepada masyarakat; Menggalang funding-funding untuk pembiayaan studi mahasiswa, kegiatan riset dengan lembaga-lembaga non perguruan tinggi.

**Unit terlibat:** Direktur, Wakil Direktur, Kabag Kerjasama UIN, Kaprodi, dan HMJ.

#### **Strategi 7.4. Mmembangun kerjasama baru yang lebih luas, utamanya dengan lembaga internasional**

**Tindakan:** Perluasan kerjasama dengan wilayah yang lebih luas perlu dilakukan, baik kerjsama dengan lembaga perguruan tinggi di dalam maupun di luar negeri, serta lembaga-lembaga non perguruan tinggi. Kerjsama baru yang dilakukan diarahkan pada perguruan tinggi baru dan berada di wilayah baru.

**Unit terlibat:** Direktur, Wakil Direktur, Kabag Kerjasama UIN, Kabag Humas UIN, Kaprodi, dan HMJ.

### **8. MENGENDALIKAN PEMBIAYAAN DAN MENCIPTAKAN EFISIENSI**

#### **Strategi 8.1. Evaluasi Struktur Pembiayaan Pendidikan**

**Tindakan:** Untuk dapat menyelenggarakan pendidikan berkualitas dan mampu menciptakan pengetahuan baru, Pascasarjana perlu didukung dengan fasilitas yang memadai dan sumber daya manusia yang kompeten. Usaha pemenuhan kebutuhan tersebut tidak dapat terlepas dari besar biaya operasional dan investasi

yang layak. Kemampuan untuk secara terstruktur menentukan unit cost layanan pendidikan menjadi sangat penting. Beberapa yang harus dilakukan adalah menentukan standar layanan, melakukan benchmarking layanan pendidikan sejenis, dan evaluasi pembiayaan yang ada. Selanjutnya perlu ditetapkan regulasi biaya standar yang sesuai dengan layanan yang diberikan dan harapan masyarakat akan kualitas pendidikan. Kejelasan dalam penentuan biaya standar ini akan menjadikan proses akademik menjadi lebih transparan dan akuntabel.

**Unit terlibat:** Direktur, Wakil Direktur, Bidang Finansial, Kaprodi, BPM

### **Strategi 8.2. Adaptasi Dan Adopsi Bisnis Proses Standar Dalam Penjaminan Mutu**

**Tindakan:** Sebagai salah satu pilar keunggulan UIN adalah sistem penjaminan mutu terpadu. Sistem penjaminan mutu ini telah dikembangkan oleh LPM dan PUSTID. Implementasi prosedur standar pada program ini masih perlu untuk dilakukan beberapa perbaikan berkelanjutan di level program Pascasarjana. Usaha yang perlu dilakukan antara lain, membuat kelengkapan regulasi dan pedoman pada level Pascasarjana, melakukan revisi dan penyesuaian SOP yang ada, mengintegrasikan SOP dengan sistem informasi yang telah berjalan, melakukan sosialisasi dan monev pada unit yang lebih luas di lingkungan program Pascasarjana. Dengan implementasi sistem mutu ini diharapkan pengelolaan program Pascasarjana dapat lebih jelas, terukur, dan transparan.

**Unit terlibat:** Direktur, Wakil Direktur, Bidang Finansial, Kaprodi, LPM, PUSTID, UPM, dan GPM

### **Strategi 8.3. Penerapan Kontrak Manajemen Dan Evaluasi Beban Kerja Dosen**

**Tindakan:** Ketercapaian tujuan organisasi dapat dilakukan secara efektif ketika semua pihak yang terkait memiliki komitmen bersama. Keberhasilan suatu unit kerja maupun individu pemegang tanggung jawab dapat diukur dan terus ditingkatkan ketika terdapat instrumen standar sebagai pembanding ketercapaian kinerja yang diharapkan. Pada level individu dosen, pemerintah telah menerapkan kebijakan tentang BKD (beban kerja dosen) yang harus dipantau setiap semester. Sedangkan untuk unit kerja sesungguhnya berkewajiban untuk memenuhi target dan sasaran yang telah ditetapkan. Supaya sistem ini berjalan baik beberapa hal yang perlu dilakukan antara lain adalah penentuan aktivitas dan sasaran yang harus ditentukan untuk setiap unit kerja, mengembangkan sistem monitoring dan evaluasi ketercapaian kinerja, tindakan perbaikan pada capaian yang belum sesuai.

**Unit terlibat:** Direktur, Wakil Direktur, Bidang, Kaprodi, LPM, UPM, dan GPM.

### **Strategi 8.4. Pengembangan Sistem Pengendalian Anggaran Dan Keberlanjutan**

**Tindakan:** Salah satu pilar untuk menjadi perguruan tinggi berkualitas adalah adanya pengendalian internal yang baik dalam pengelolaan sumber daya termasuk anggaran. UIN Antasari sudah memiliki sistem informasi anggaran (SIAG) yang memfasilitasi pengendalian anggaran. Beberapa hal yang perlu dilakukan untuk memastikan strategi ini berhasil antara lain adalah penyusunan SOP pengendalian anggaran yang memperjelas batasan otoritas pengelolaan dana, identifikasi dan inisiasi aktivitas-reveue generating activity (RGA), fasilitasi pengembangan RGA, monitoring dan evaluasi

**Unit terlibat:** Direktur, Kabag Keuangan UIN, Kasubag TU, dan Staf Keuangan Pascasarjana

### **Strategi 8.5. Penerapan Paperless Office**

**Tindakan:** Bukti pemanfaatan teknologi dalam proses bisnis akademik salah satunya adalah terjadinya efisiensi sumber daya. TIK yang sudah mantap di program Pascasarjana menjadi pendorong untuk dapat diterapkan sebagai program paperless office. Program ini diutamakan untuk pemenuhan layanan internal (dosen, staf, mahasiswa) dan dalam kegiatan tertentu dengan pihak di luar program Pascasarjana. Untuk keberhasilan strategi ini, hal yang perlu dilakukan adalah pemetaan proses bisnis apa yang akan dilakukan secara paperless, identifikasi sistem pendukung pelaksanaan, penyiapan internal competence untuk menjalankan program ini, dan regulasi untuk mendukung program ini dapat berjalan.

**Unit terlibat:** Direktur, Wakil Direktur, Kaprodi, Kasubag TU, Puskom, dan Kabag Humas UIN Antasari



# BAB V

## RENCANA OPERASIONAL PROGRAM JANGKA MENENGAH 2015-2019

NO	STRATEGI	PROGRAM	SASARAN	TARGET					KET
				2015	2016	2017	2018	2019	
<b>I. PENGUATAN VISI, MISI DAN TUJUAN [ASCASARJANA]</b>									
1.	Penguatan visi, misi dan tujuan Pascasarjana	Pengkajian kekuatan dan kelemahan visi, misi dan tujuan	Sempurnanya Visi, Misi dan Tujuan sesuai ketentuan dan teori.	-	-	-	X	-	2018 dirumuskan revisi visi, misi dan tujuan baru sesuai Statuta UIN
2.	Sosialisasi visi dan misi agar bisa dipahami secara baik oleh internal stakeholders maupun eksternal stakeholders.	Sosialisasi internal dan eksternal dengan penguatan ciri keunggulan kajian ilmu keislaman berbasis lokal dan berwawasan global	Seluruh civitas akademika UIN dan Antasari kalangan eksternal	X	X	X	X	X	Setiap tahun jangkauan sosialisasi ditambah
<b>II. PENINGKATAN KUALITAS TATA KELOLA DAN PENJAMINAN MUTU</b>									
3.	Peningkatan kapasitas sumberdaya dalam pengelolaan sistem	1. Pelatihan dan sosialisasi sistem informasi Pascasarjana UIN Antasari,	Terbangunnya sistem informasi yang handal pada	X	X	X	X	X	

	informasi	2. standarisasi kompetensi IT bagi staf di lingkungan pascasarjana, 3. pendistribusian wewenang dan tanggungjawab pengelolaan sistem informasi.	Pascasarjana	X			X	
4.	Pemenuhan Data Valid Terintegrasi	1. penelusuran data untuk perbaikan data di sistem informasi, 2. Pengembangan SOP untuk memastikan input data diakukan pada sistem informasi yang ada.	Terciptanya tertib data pada Pascasarjana	-	-	-	X	X
5	Peningkatan Kualitas Sistem Monitoring dan Evaluasi	1. Refreshing sistem money bagi semua pihak di lingkungan Pascasarjana, 2. Pengelolaan pelaporan tahunan berbasis borang akreditasi bagi dosen dan pengelola program studi.	Dihasilkannya sistem money yang baik. Tertib laporan tahunan yang baik dan akuntabel	-	-	-	X	X

III. MENINGKATKAN KEBERHASILAN MAHASISWA							
6	Peningkatan Kualitas Proses Pembelajaran	1. Pengembangan kurikulum berbasis KKNi, peningkatan kompetensi penyelenggaraan SCL oleh dosen, 2. Peningkatan akses sumber belajar yang beragam, 3. Monitoring dan evaluasi 4. Implementasi proses pembelajaran yang transparan.	Tersusnya dokumen kurikulum semua Prodi di Pasca	-	-	-	
			Tersedianya sumber belajar yang cukup	X	X	X	X
			Terlaksananya monitoring kegiatan pembelajaran	X	X	X	X
			Mahasiswa dapat menyelesaikan studinya tepat waktu	-	-	X	X
7	Pendampingan Berkelanjutan untuk Penyelesaian Studi Mahasiswa Tepat Waktu.	1. Menyusun pedoman bimbingan penyelesaian tugas akhir mahasiswa, 2. Evaluasi kegiatan pembimbingan yang dilakukan oleh dosen, 3. Pelaksanaan coaching clinic penulisan dan penyelesaian tugas akhir.	Mahasiswa dapat menyelesaikan studinya tepat waktu	-	-	-	
			Mahasiswa dapat menyelesaikan studinya tepat waktu	X	X	X	X
			Mahasiswa dapat menyelesaikan studinya tepat waktu	-	-	X	X

<b>8</b>	Pemberian Peluang Keterlibatan Mahasiswa Dalam Penelitian	1. Mendorong dosen untuk melakukan kolaborasi penelitian dengan mahasiswa, 2. Peangalokasian dana penelitian kolaborasi dosen dengan mahasiswa.	X	X	X	X	X	X	
<b>9</b>	Memperbanyak dosen tamu untuk peningkatan wawasan mahasiswa	1. meminta dosen luar yang kompeten untuk memberi kuliah secara reguler, 2. Mengundang dosen-dosen luar untuk kegiatan studiium generale, workshop, seminar, dan sebagainya	X	X	X	X	X	X	
<b>10</b>	Penguatan program credit transfer system, sandwich degree, double degree dan student exchange	Program seperti credit transfer system, sandwich degree, dan student exchange, dan lain-lain.	-	-	-	-	-	-	

IV. MAMAJUKAN KEUNGKULAN AKADEMIK DAN PENELITIAN									
11	Peningkatan kompetensi dosen	1. Peningkatan kemampuan bahasa asing untuk menunjang perkuliahan, 2. Peningkatan kemampuan menggunakan TIK baik untuk pembelajaran maupun akses ilmu pengetahuan terkini.	Dosen Pascasarjana yang mampu menyajikan perkuliahan dengan bahasa asing dan dengan dukungan IT yang baik	-	-	-	-	-	X
12	Peningkatan prestasi dan reputasi mahasiswa	1. Pelatihan penelitian ilmiah 2. Pelatihan akademik writing 3. Program studen exchang	Mahasiswa yang berkualitas dan berprestasi nasional dan internasional	-	-	-	-	X	X
13	Peningkatan kualitas reputasi publikasi	1. Pelatihan academik writing bagi dosen 2. Memberikan insentif dana penelitian dosen yang bereputasi	Dosen yang mampu menulis publikasi ilmiah dengan baik	-	-	-	-	X	X
14	Peningkatan	1. Pemberian fasilitas	Dosen dan	-	-	-	-	X	X

	penelitian lintas disiplin ilmu dan peningkatan pemanfaatannya	untuk pengelolaan HAKI dengan pihak terkait, 2. Pendampingan peneliti agar dapat meraih dana penelitian dari luar, kolaborasi penelitian dengan perguruan tinggi asing.	mahasiswa yang melakukan penelitian	-	-	-	X	X	X
15	Peningkatan kualifikasi akademik dosen	Memfasilitasi peningkatan kualifikasi akademik dosen menuju profesor	Dosen Pascasarjana yang bergelar doktor	-	-	-	X	X	X
<b>V. MEMPERLUAS AKSES PENDIDIKAN BERKELANJUTAN BAGI MASYARAKAT</b>									
16	Perluasan kerjasama dengan pemerintah daerah dan dunia usaha	1. Kerjasama dengan pemerintah dan stakeholder lainnya dalam hal pemberian beasiswa. 2. Menjalin kerjasama dengan pengelola program beasiswa Kemenag.	Pemerintah dan stakeholder lainnya serta perguruan tinggi.	X	X	X	X	X	X
17	Memanfaatkan teknologi untuk perluasan akses	1. Penyediaan konten dengan melakukan digitalisasi materi dan	PUSPD, Staf IT Pascasarjana	X	X	X	X	X	X



		peningkatan kualitas program Pascasarjana.																		
20	Peningkatan pemanfaatan sistem informasi	Pencermatanaan, penelusuran, validasi, verifikasi, dan uji coba layanan berbasis TIK	Sistem IT yang dikelola dengan baik oleh staf IT, Prodi, daan Dosen	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X
<b>VII. MENINGKATKAN KERJASAMA SKALA REGIONAL, NASIONAL DAN INTERNASIONAL</b>																				
21	Pelibatan dosen dan mahasiswa dalam merealisasikan berbagai kegiatan kerjasama yang telah dibuat dengan berbagai pihak	Merancang dan melaksanakan kerangkakegiatan akademik, seperti joint seminar, joint research, joint program of learning, joint degree, sabbatical leave, dan lain-lain.	Adanya kesempatan bagi dosen Pascasarjana untuk melakukan kiproah dan kerjasama berbagai kegiatan akademik																	
22	Memberikan peluang kepada lembaga luar untuk memanfaatkan sumber daya Pascasarjana dengan asas saling menguntungkan.	1. Mendorong dan memberikan ijin bagi para dosen Pascasarjana untuk mengajar dan terlibat dalam berbagai kegiatan ilmiah pada lembaga lain, seperti sebagai pengajar,	Terbukanya kesempatan dan kiproah dosen dan mahasiswa dengan lembaga lain	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X





24	Membangun kerjasama baru yang lebih luas, utamanya dengan lembaga internasional di tingkat ASEAN.	non perguruan tinggi.	Terjalinya baru kerjasama dengan PT lain dan lembaga lain yang baru	X	X	X	X	X	Setiap tahun cakupan wilayahnya diperluas
<b>VIII. MENGENDALIKAN PEMBIAYAAN DAN PENCIPTAAN EFISIENSI</b>									
26	Perbaikan struktur pembiayaan pendidikan	1. Menentukan standar layanan, melakukan benchmarking layanan pendidikan sejenis, dan evaluasi pembiayaan yang ada. 2. Penetapan regulasi biaya standar yang sesuai dengan layanan yang diberikan dan harapan masyarakat akan kualitas pendidikan.	Terwujudnya transparan dan akuntabilitas pembiayaan pendidikan pada Pascasarjana	-	-	-	-	X	X
27	Adaptasi dan adopsi proses	1. Mmembuat kelengkapan regulasi	Dengan implementasi	-	-	-	-	X	X

	bisnis standar dalam penjaminan mutu	dan pedoman pada level Pascasarjana, 2. Melakukan revisi dan penyesuaian SOP yang ada, mengintegrasikan SOP dengan sistem informasi yang telah berjalan, 3. Melakukan sosialisasi dan money pada unit yang lebih luas di lingkungan program Pascasarjana.	sistem mutu ini diharapkan pengelolaan program Pascasarjana dapat lebih jelas, terukur, dan transparan.	-	-	-	-	-	-	-
28	Penerapan kontrak manajemen dan evaluasi beban kerja	1. Penentuan aktivitas dan sasaran yang harus ditentukan untuk setiap unit kerja, 2. Mengembangkan sistem monitoring dan evaluasi ketercapaian kinerja, tindakan perbaikan pada capaian yang belum sesuai.	Terpenuhnya beban kerja dosen dengan baik dan benar.	X	X	X	X	X	X	X
29	Pengembangan sistem	1. Penyusunan SOP pengendalian	Transparansi dan akuntabilitas	-	-	-	-	-	-	-





## **BAB VI**

### **MEKANISME SOSIALISASI RENSTRA**

**S**osialisasi ini dilaksanakan oleh pimpinan Pascasarjana pada tingkat program Pascasarjana, sedangkan untuk tingkat program studi dilaksanakan oleh Ketua Program Studi terkait. Target kegiatan sosialisasi adalah semua pihak yang berkepentingan (stakeholders) terhadap perkembangan Pascasarjana. Sedangkan tujuan dari kegiatan sosialisasi ini adalah menyadarkan para stakeholders akan pentingnya peningkatan kualitas Pascasarjana dan komitmen para stakeholders untuk ikut mengembangkan program Pascasarjana termasuk program studi S-2 dan S-3 di dalamnya. Hasil dari kegiatan sosialisasi adalah adanya dukungan dan komitmen seluruh stakeholders.

Sosialisasi dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu sosialisasi kepada stakeholder internal (dosen, mahasiswa, tenaga kependidikan, unit kerja lain di lingkungan UIN Antasari) dan stakeholder eksternal (Kopertis, dinas pendidikan provinsi dan daerah, Dikti, Kemendiknas, pengguna lulusan, alumni, asosiasi profesi, dunia usaha dan industri). Setiap pihak yang berbeda akan memiliki karakteristik yang berbeda; untuk itu perlu dilakukan sosialisasi yang berbeda pula agar diperoleh dukungan dan komitmen yang memadai.

#### **6.1. Pihak Internal**

Media yang digunakan untuk sosialisasi internal antara lain melalui:

1. Poster yang ditempel pada berbagai tempat yang strategis. Dengan harapan dapat terbaca dengan mudah. Selain poster

yang digunakan pada wallpaper komputer di lingkungan Pascasarjana.

2. Media presentasi yang digunakan pada berbagai kegiatan seperti sosialisasi perkuliahan pada awal semester, rapat koordinasi kemajuan kinerja program studi, hearing dengan mahasiswa, rapat evaluasi kinerja dosen bersama para dosen, rapat koordinasi program kerja universitas yang bersifat lintas unit kerja.
3. Pencantuman visi dan misi pada buku-buku pedoman di lingkungan Pascasarjana seperti pada buku pedoman akademik, buku pedoman pembimbingan akademik, buku pedoman penulisan tesis.
4. Dokumen resmi yang berupa rencana strategis dan rencana operasional, rencana implementasi program tahunan. Dokumen ini menjadi rujukan utama dalam implementasi pencapaian tujuan organisasi.

## **6.2. Pihak Eksternal**

Media yang digunakan untuk sosialisasi internal antara lain melalui:

1. Pencantuman pada setiap media promo cetak dan product knowledge yang digunakan untuk mengenalkan program dan layanan di Pascasarjana kepada masyarakat.
2. Maksimalisasi web Pascasarjana untuk memuat berbagai perencanaan, aktivitas dan layanan yang diselenggarakan agar mudah diketahui oleh para mengakses. Pada web ini disertai pula pencantuman blogroll dengan berbagai institusi partner.
3. Pengenalan diri sebagai greeting wajib dalam setiap komunikasi tertulis dengan partner, agar partner dapat memiliki gambaran awal tentang program Pascasarjana.

4. Penayangan ringkas profil Pascasarjana pada pertemuan-pertemuan dengan stakeholder eksternal jika forum yang diikuti memungkinkan untuk itu.



## **BAB VII**

### **PENUTUP**

**R**encana strategis ini masih perlu disempurnakan, khususnya untuk rencana strategis tahap menengah ke-2 (2020-2024) dan rencana strategis tahap menengah ke-3 (2025-2029), serta rencana strategis menengah ke 4 (2013-2034). Penyusunan rencana strategis jangka menengah ke-2 dapat dilakukan pada masa akhir masa realisasi rencana strategis tahap ke 1. Penyusunan rencana strategis jangka menengah ke-3 disusun pada akhir realisasi rencana strategis tahap ke-2. Penyusunan rencana strategis jangka menengah ke-3 disusun pada akhir realisasi rencana strategis tahap ke-3.

