

RENCANA STRATEGIS

FAKULTAS PERTANIAN PETERNAKAN DAN PERIKANAN

TAHUN 2023 - 2027



FAKULTAS PERTANIAN, PETERNAKAN DAN PERIKANAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PAREPARE

2023



FAKULTAS PERTANIAN, PETERNAKAN DAN PERIKANAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PAREPARE

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani Km. 6 Telp. (0421) 22757 Fax (0421) 25524 - Parepare, Email : fapetrikumpar@yahoo.com

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PERTANIAN, PETERNAKAN DAN PERIKANAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PAREPARE Nomor : 383.a/ FAPETRIK/KEP/II.3.AU//F/2023

TENTANG

PENGESAHAN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) FAKULTAS PERTANIAN, PETERNAKAN DAN PERIKANAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PAREPARE TAHUN 2023-2027

Dekan Fakultas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Universitas Muhammadiyah Parepare setelah :

- Menimbang : 1. Bahwa dalam penyelenggaraan Fakultas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Universitas Muhammadiyah Parepare, dibutuhkan suatu panduan umum tentang tujuan, strategi kebijakan dan program yang akan dilaksanakan dalam periode tertentu yang disusun dalam Dokumen Rencana Strategis Fakultas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Universitas Muhammadiyah Parepare Tahun 2023-2027.
2. Bahwa agar Rencana Strategis tersebut dapat segera dipedomani dan berkekuatan hukum, maka perlu disahkan melalui Surat Keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Pedoman Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 02/PED/I.O/B/2012 tentang Perguruan Tinggi Muhammadiyah;
5. Ketentuan Majelis Pendidikan Tinggi Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 178/KET/I.3/D/2012 tentang Penjabaran Pedoman Pimpinan Pusat Muhammadiyah tentang Perguruan Tinggi Muhammadiyah;
6. Statuta Universitas Muhammadiyah Parepare Tahun 2017.

Memperhatikan: Hasil Keputusan Rapat Pimpinan Fakultas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan Universitas Muhammadiyah Parepare tanggal 21 Agustus 2023

Dengan memohon Taufiq dan Inayah Allah SWT, Dekan Fakultas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan UMPAR Parepare :

MEMUTUSKAN

Menetapkan : Pengesahan Rencana Strategis Fakultas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Universitas Muhammadiyah Parepare Tahun 2023-2027.

PERTAMA : Mengesahkan berlakunya Rencana Strategis Fakultas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Universitas Muhammadiyah Parepare Tahun 2023-2027 sebagaimana terlampir.

Visi : Menghasilkan Sarjana Pertanian yang Islami, Profesional dan Mandiri Tahun 2022

Misi : 1. Menyelenggarakan Pendidikan yang Mampu Menghasilkan Sarjana yang Berakhlak Mulia, Berwawasan Luas, Kreatif dan Inovatif, Berdaya Saing Tinggi Serta Berkemampuan Wirausaha

2. Mengembangkan Penelitian dalam Mendukung Pengembangan IPTEK di Bidang Pertanian

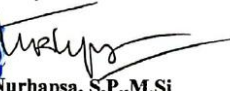
3. Meningkatkan Kualitas Pengabdian pada Masyarakat dalam Pengamalan Ilmu dan Teknologi demi Kemaslahatan Ummat Manusia

- KEDUA : Menyampaikan Rencana Strategis Fakultas Pertanian, Peternakan dan Perikanan Universitas Muhammadiyah Parepare Tahun 2023-2027 kepada semua pihak yang terkait untuk dipedomani.
- KETIGA : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan berakhir sampai dengan waktu yang ditentukan atau diadakan perubahan/perbaikan atau dicabut dan apabila ditemukan kekeliruan di dalamnya, maka diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Wabillahi Taufiq Walhidayah

Ditetapkan Di PAREPARE :
PADA TANGGAL : 15 Shafar 1445 H
31 Agustus 2023 M

DEKAN,

 
Dr. Nurhapsa, S.P., M.Si
NBM : 938 319

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Ketua BPH UMPAR Parepare di Parepare
2. Rektor UMPAR Parepare di Parepare
3. Arsip

KATA PENGANTAR

Dalam perjalanan rencana strategis pengembangan Fakultas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan Universitas Muhammadiyah Parepare, langkah-langkah signifikan telah diambil untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di sektor pertanian, peternakan, dan perikanan. Dengan visi yang kuat untuk "Menjadi Fakultas yang Unggul dan Islami di Bidang Pertanian, Peternakan, dan Perikanan melalui Inovasi Pendidikan untuk Membentuk Sumber Daya Manusia yang Sejahtera dan Berbasis Kewirausahaan Digital", fakultas memandang masa depan dengan optimisme, menanggapi perubahan iklim, revolusi industri 4.0, dan dinamika global yang mempengaruhi sektor agraris.

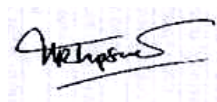
Penguatan Tridharma perguruan tinggi menjadi fokus utama, dengan penekanan khusus pada pengembangan kurikulum yang responsif dan program penelitian inovatif. Dosen dianggap sebagai pilar inspirasi bagi mahasiswa, dan upaya terus menerus dilakukan untuk memastikan bahwa mereka tetap terdepan dalam perkembangan ilmiah dan teknologi. Integrasi teknologi dalam pembelajaran dan penelitian menjadi kunci untuk menjaga relevansi fakultas di era digital.

Kolaborasi dengan pihak eksternal, termasuk industri, lembaga riset, dan pemerintah, dianggap vital dalam memberikan wawasan mendalam dan solusi terbaik untuk masalah sektor pertanian. Program pengabdian kepada masyarakat tidak hanya ditujukan untuk memberikan solusi konkret tetapi juga untuk menciptakan dampak berkelanjutan yang meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Fakultas siap memasuki era keunggulan baru. Rencana strategis ini bukanlah sekadar dokumen, tetapi peta jalan yang harus diimplementasikan dengan tekad dan kerjasama kolektif. Langkah-langkah tindak lanjut, termasuk pelaksanaan program konkrit, pemantauan terus-menerus, dan adaptasi strategis, menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai visi dan misi yang diemban.

Fakultas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan Universitas Muhammadiyah Parepare memiliki tekad untuk menjadi pusat keunggulan dalam pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan fokus pada lulusan yang unggul, kontribusi yang signifikan pada pengetahuan, dan dampak positif pada sektor agraris, fakultas siap untuk memimpin dalam mewujudkan pembangunan berkelanjutan dan mencapai tujuan besar Universitas Muhammadiyah Parepare.

Parepare, 1 Juli 2024

Dekan FAPETRIK



Dr. Nurhapsa, S.P.M.Si.

DAFTAR ISI

SK DEKAN	i
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
BAB 1 PENDAHULUAN	6
1.1. Sejarah Singkat	6
1.2. Visi Misi tujuan dan sasaran	7
BAB II. KONDISI FAKULTAS	10
2.1. Kondisi Internal.....	10
2.1.1. Visi Misi Tujuan dan Strategi	10
2.1.2. Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	15
2.1.3. Mahasiswa.....	28
2.1.4. Sumberdaya manusia	36
2.1.5. Keuangan Sarana dan Prasarana	46
2.1.6. Pendidikan.....	53
2.1.7. Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat	67
2.1.8. Luaran dan Capaian Tridharma.....	73
2.1.10. Al Islam Kemuhammadiyah	81
2.2. Kondisi Eksternal	89
2.2. 1. Makro.....	89
2.2.2. Mikro.....	90
BAB III. ARAH DAN STRATEGI.....	93
BAB IV. INDIKATOR KINERJA DAN TERGET TAHUNAN	95
BAB V PENUTUP.....	97

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Sejarah Singkat

Fakultas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan didirikan sebagai respons terhadap kebutuhan mendesak untuk mengembangkan sektor pertanian, peternakan, dan perikanan di suatu wilayah. Pada tahun 1999, Fakultas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan didirikan sebagai bagian dari UM Parepare dengan tujuan untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia di sektor-sektor pertanian. Setelah pendirian, fakultas ini mulai mengembangkan berbagai program studi yang relevan. Program-program ini disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja dan perkembangan teknologi serta ilmu pengetahuan di bidang pertanian, peternakan, dan perikanan. Pada tahun 1999, FAPETRIK membuka empat program studi yakni: Agroteknologi, Agribisnis, Peternakan dan Budidaya Perikanan. Setiap program studi dirancang untuk memberikan pendidikan dan pelatihan yang komprehensif kepada mahasiswa.

Seiring berjalannya waktu, fakultas ini terus berkembang dan mencapai berbagai pencapaian. Pencapaian ini bisa berupa peningkatan kualitas pendidikan, pengembangan penelitian, serta kontribusi signifikan kepada masyarakat. Pada tahun 2024, dua dari empat prodi I di FAPetrik, yakni Prodi Agroteknologi dan Prodi Peternakan berhasil memperoleh akreditasi Baik Sekali dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) sebagai pengakuan atas kualitas pendidikan dan pengajarannya. Seluruh prodi yang ada di Lingkup FAPETRIK telah memperoleh akreditasi dari BAN-PT.

Pada tahun 2021, fakultas ini menjalin kerjasama dengan berbagai institusi internasional untuk peningkatan kualitas pendidikan dan pengembangan penelitian FAPETRIK UM Parepare juga memainkan peran penting dalam pengabdian kepada masyarakat. Melalui berbagai program dan inisiatif, fakultas ini membantu meningkatkan kesejahteraan petani, peternak, dan nelayan lokal. Dalam hal pengabdian FAPETRIK memfasilitasi dosen-dosen untuk bermitra dengan berbagai mitra baik dari DUDI maupun pemerintah maupun kelompok-kelompok usaha produksi yang berbasis Desa Binaan.

Fakultas ini terus berinovasi dan mempromosikan praktik-praktik berkelanjutan di sektor pertanian, peternakan, dan perikanan. Upaya ini termasuk penelitian tentang teknologi ramah lingkungan dan pengembangan metode produksi yang efisien. Pada tahun 2022 fakultas ini memperkenalkan teknologi karbonisasi limbah pertanian tanpa asap, dimana biochar dihasilkan dari proses ini mendapat sertifikasi untuk masuk dalam skema ofset karbon dalam

pendagaran karbon. Hal ini untuk mendukung pertanian dan perikanan berkelanjutan di tengah tantangan perubahan iklim.

1.2. Visi Misi tujuan dan sasaran

Visi Fakultas Pertanian, Peternakan dan Perikanan (FAPETRIK) mengacu pada visi Universitas Muhmaadiyah Parepare, yakni ***Menjadi Fakultas yang Unggul dan Islami di Bidang Pertanian, Peternakan, dan Perikanan melalui Inovasi Pendidikan untuk Membentuk Sumber Daya Manusia yang Sejahtera dan Berbasis Kewirausahaan Digital.***

Misi Fakultas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan mencerminkan komitmen institusi dalam mencapai tujuan-tujuannya melalui langkah-langkah konkret dan program-program strategis. Oleh karena itu misi FAPETRIK adalah sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan Pendidikan Berkualitas:

- a) Memfasilitasi pelaksanaan kurikulum berbasis *Outcome Based Learning* (OBE)
- b) Menyelenggarakan proses pendidikan dengan Learning Management Systems (LMS)
- c) Mengembangkan perpustakaan digital melalui Website FAPETRIK
- d) Meningkatkan skala laboratorium berbasis kewirausahaan digital
- e) Meningkatkan pelaksanaan MBKM mandiri berbasis kewirausahaan digital

2. Melaksanakan Penelitian Inovatif:

- a) Mendorong penelitian dasar dan terapan berbasis pertanian presisi
- b) Mendorong penelitian strategis berdasarkan keunggulan daerah untuk mewujudkan Sustainable Development Goals (SDGs)

2. Melaksanakan Pengabdian kepada Masyarakat

- a) Mengembangkan desa binaan berbasis potensi desa dan kewirausahaan digital
- b) Meningkatkan pemberdayaan mitra usaha produk unggulan daerah (pm-upud)
- c) Meningkatkan pemberdayaan wilayah untuk Sustainable Development Goals (SDGs)

3. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia:

- a) Meningkatkan kompetensi dan kapabilitas staf pengajar dan tenaga kependidikan melalui pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan.
- b) Menciptakan lingkungan akademik yang mendukung inovasi, kreativitas, dan kolaborasi.
- c) Meningkatkan kompetensi tenik di lingkungan FAPETRIK

4. Mengimplementasikan nilai-nilai Al-Islam Kemuhammadiyah

- a) Integrasi nilai-nilai Al-Islam Kemuhammadiyah dalam kurikulum pembelajaran

- b) Mendukung kegiatan produksi pertanian peternakan, perikanan berbasis Halal
- c) Meningkatkan kerjasama pemberdayaan ranting Muhammadiyah dalam kegiatan tridharma

Tujuan Fakultas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, seperti yang diuraikan sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan Pendidikan Berkualitas:

- a) Menghasilkan kurikulum berbasis *Outcome Based Learning (OBE)*
- b) Meningkatkan aksesibilitas dan fleksibilitas terhadap sumber daya belajar digital dan teknologi informasi
- c) Meningkatkan literasi dosen dan mahasiswa
- d) Meningkatkan skill dan entrepreneurship mahasiswa berbasis kewirausahaan digital
- e) Meningkatkan jumlah mahasiswa, lulusan tepat waktu dan daya saing lulusan berdasarkan relevansi keilmuan

2. Melaksanakan Penelitian Inovatif:

- a) Menghasilkan road map penelitian berbasis pertanian presisi
- b) Meningkatkan produk berbasis keunggulan daerah untuk mewujudkan Sustainable Development Goals (SDGs)

3. Melaksanakan Pengabdian kepada Masyarakat

- a) Meningkatkan jumlah mitra desa binaan berbasis potensi desa dan kewirausahaan digital
- b) Meningkatkan produk hasil penelitian yang digunakan oleh masyarakat
- c) Menerapkan Sustainable Development Goals (SDGs) dalam pemberdayaan masyarakat berbasis wilayah

4. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia:

- a) Meningkatkan kinerja dosen secara berkesinambungan.
- b) Mendukung peningkatan pelaksanaan tri dharma dan pencapaian IKU Perguruan tinggi
- c) Meningkatkan kinerja pelayanan di FAPETRIK

5. Mengimplementasikan nilai-nilai Al-Islam Kemuhammadiyah

- a) Menanamkan karakter islami pada civitas akademik Fapetrik
- b) Menghasilkan produk pertanian peternakan, perikanan berbasis Halal
- c) Meningkatkan jumlah mahasiswa dan mitra untuk implementasi tridharma

Sasaran Fakultas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan dirumuskan untuk mendukung pencapaian misi dan visi fakultas yang diuraikan sebagai berikut:

1. Peningkatan Kualitas Pendidikan:

- a) Buku kurikulum berbasis *Outcome Based Learning* (OBE)
- b) Proses pendidikan dengan Learning Management Systems (LMS)
- c) Literasi berbasis digital pada Website FAPETRIK
- d) Terbentuknya Pusat studi unggulan disetiap prodi
- e) Jumlah mahasiswa, meningkat setiap tahun, mahasiswa lulus < 4 tahun dan lulus mendapatkan pekerjaan yang relevan dengan keilmuan

2. Pengembangan Penelitian yang Inovatif:

- a) Jumlah penelitian dosen dan mahasiswa meningkat setiap tahun
- b) Jumlah luaran publikasi meningkat berupa artikel, buku, haki/paten, prototype dan teknologi tepat guna

3. Pengabdian kepada Masyarakat

- a) Jumlah kerjasama pengabdian berbasis potensi desa meningkat setiap tahun
- b) Jumlah Produk hasil penelitian yang digunakan oleh masyarakat
- c) Penerapan SDGs dalam setiap kegiatan pemberdayaan masyarakat berbasis wilayah

4. Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia

- a) Peningkatan jabatan fungsional dosen minimal lektor dan jumlah dosen yang tersertifikasi
- b) Peningkatan jumlah dosen dan mahasiswa berkegiatan di luar kampus
- c) Peningkatan layanan administrasi, akademik dan kemahasiswaan

5. Mengimplementasikan nilai-nilai Al-Islam Kemuhammadiyah

- a) Penggunaan referensi pada setiap matakuliah yang bersumber dari Al-Quran dan hadist
- b) Penggunaan Standarisasi halal produk pertanian peternakan, perikanan
- c) Peningkatan Jumlah mahasiswa dan mitra kerjasama untuk implementasi tridharma

BAB II. KONDISI FAKULTAS

2.1. Kondisi Internal

2.1.1. Visi Misi Tujuan dan Strategi

1. Pendahuluan

Pendidikan pertanian memegang peran sentral dalam membangun fondasi yang kokoh bagi pengembangan sektor pertanian yang berkelanjutan dan berdaya saing. Saat ini, tantangan kompleks seperti pertumbuhan populasi, perubahan iklim, dan evolusi teknologi menjadi hambatan yang memerlukan pemikiran kreatif dan solusi inovatif. Dalam konteks ini, visi "Menjadi Fakultas yang Unggul dan Islami di Bidang Pertanian, Peternakan, dan Perikanan melalui Inovasi Pendidikan untuk Membentuk Sumber Daya Manusia yang Sejahtera dan Berbasis Kewirausahaan Digital" muncul sebagai pandangan jauh ke depan yang mencakup dimensi keislaman, profesionalisme, dan kemandirian untuk memenuhi kebutuhan zaman.

Visi ini tidak hanya mencerminkan aspirasi untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas di bidang pertanian, tetapi juga menekankan pada nilai-nilai keislaman sebagai pilar utama dalam proses pendidikan. Islam sebagai ajaran agama menyediakan landasan moral dan etika yang kuat, yang dapat membentuk karakter individu untuk menjadi pemimpin yang bertanggung jawab dan peduli terhadap lingkungan sekitar. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai keislaman ke dalam kurikulum pertanian, harapannya adalah mencetak sarjana yang tidak hanya memiliki keahlian teknis tetapi juga integritas moral yang tinggi.

Dalam konteks pertanian modern, profesionalisme menjadi kunci keberhasilan dalam menghadapi perubahan dinamis dalam sektor ini. Pengembangan teknologi pertanian, perubahan iklim, dan tuntutan pasar yang semakin kompleks memerlukan lulusan pertanian yang tidak hanya memiliki pengetahuan teoritis tetapi juga kemampuan praktis yang tinggi. Oleh karena itu, visi ini menekankan pada pengembangan keahlian profesional dalam mahasiswa pertanian, memastikan bahwa mereka siap menghadapi tantangan dunia nyata dan memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan industri pertanian. Kemandirian menjadi landasan yang tak kalah penting dalam mencapai visi tersebut. Mencetak sarjana pertanian yang mandiri tidak hanya berarti memberikan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan tetapi juga membimbing mereka untuk menjadi wirausahawan yang sukses dan mampu mengelola sumber daya dengan bijak. Kemandirian tidak hanya melibatkan aspek

ekonomi tetapi juga kemandirian dalam pengambilan keputusan, inovasi, dan tanggung jawab sosial. Sehingga, lulusan pertanian diharapkan mampu menjadi agen perubahan yang aktif dan produktif dalam memajukan sektor pertanian dan masyarakat sekitar.

Selain itu, visi ini memberikan perhatian khusus pada profesionalisme dan kemandirian. Mahasiswa pertanian akan dibimbing untuk mengembangkan kompetensi teknis yang tinggi, sehingga mereka dapat menjadi ahli di bidangnya masing-masing. Seiring dengan itu, aspek kemandirian juga ditanamkan melalui pengembangan keterampilan berwirausaha, manajemen sumber daya, dan kemampuan beradaptasi dengan perubahan. Dengan demikian, lulusan pertanian diharapkan tidak hanya menjadi pekerja yang terampil tetapi juga pengusaha yang mampu menciptakan peluang baru dalam sektor pertanian. Dalam konteks globalisasi, sektor pertanian dihadapkan pada berbagai tantangan dan peluang. Oleh karena itu, keberhasilan visi ini tidak hanya bergantung pada upaya internal lembaga pendidikan, tetapi juga pada kolaborasi dengan stakeholder eksternal, termasuk pemerintah, industri, dan masyarakat. Sinergi antara lembaga pendidikan, pemerintah, dan industri adalah kunci untuk menciptakan ekosistem pendidikan pertanian yang dinamis dan responsif terhadap kebutuhan zaman. Dengan mengusung visi "Menjadi Fakultas yang Unggul dan Islami di Bidang Pertanian, Peternakan, dan Perikanan melalui Inovasi Pendidikan untuk Membentuk Sumber Daya Manusia yang Sejahtera dan Berbasis Kewirausahaan Digital" diharapkan bahwa lembaga pendidikan pertanian dapat menjadi pusat keunggulan yang tidak hanya melahirkan lulusan yang kompeten tetapi juga pemimpin yang mampu menginspirasi perubahan positif dalam sektor pertanian. Visi ini mencerminkan komitmen mendalam terhadap pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, serta kontribusi nyata terhadap pembangunan pertanian yang berkelanjutan dan berdaya saing.

b. Standar dan Strategi Pencapaian VMTS)

No	Standar	Pernyataan Standar	Strategi Pencapaian Standar	Sumberdaya			Mekanisme Kontrol
				SDM	Keuangan	Sarana dan Prasarana	
1.	Visi, Misi, Tujuan, dan Strategi (VMTS)	a. Kesesuaian VMTS Unit Pengelola Program Studi (UPPS) terhadap VMTS Perguruan Tinggi (PT) dan visi keilmuan Program Studi (PS) yang dikelolanya	1) visi yang mencerminkan visi perguruan tinggi dan memayungi visi keilmuan terkait keunikan program studi serta didukung data implementasi yang konsisten, 2) misi, tujuan, dan strategi yang searah dan bersinergi dengan misi, tujuan, dan strategi	Dekan, Wakil Dekan, GPMF	Anggaran penyusunan RIP, Renstra, Renop	Kebijakan Rektor tentang penyusunan VMTS	Monev pelaksanaan sosialisasi VMTS

No	Standar	Pernyataan Standar	Strategi Pencapaian Standar	Sumberdaya			Mekanisme Kontrol
				SDM	Keuangan	Sarana dan Prasarana	
			perguruan tinggi serta mendukung pengembangan program studi dengan data implementasi yang konsisten.				
		b. Mekanisme dan keterlibatan pemangku kepentingan dalam penyusunan VMTS UPPS.	Ada mekanisme dalam penyusunan dan penetapan visi, misi, tujuan dan strategi yang terdokumentasi serta ada keterlibatan semua pemangku kepentingan internal (dosen, mahasiswa dan tenaga kependidikan) dan eksternal (lulusan, pengguna lulusan dan pakar/mitra/organisasi profesi/pemerintah).	Dekan, Wakil Dekan, Dosen, GPMF, Tenaga Kependidikan, Mahasiswa, Mitra/Stakeholder	Anggaran penyusunan RIP, Renstra, Renop	Kebijakan Rektor tentang penyusunan VMTS	Monev pelaksanaan penyusunan dan sosialisasi VMTS
		c. Strategi pencapaian tujuan disusun berdasarkan analisis yang sistematis, serta pada pelaksanaannya dilakukan pemantauan dan evaluasi yang ditindaklanjuti.	Strategi efektif untuk mencapai tujuan dan disusun berdasarkan analisis yang sistematis dengan menggunakan metoda yang relevan dan terdokumentasi serta pada pelaksanaannya dilakukan pemantauan dan evaluasi dan ditindaklanjuti.	Dekan, Wakil Dekan, Dosen, GPMF, Tenaga Kependidikan, Mahasiswa, Mitra/Stakeholder	Anggaran penyusunan RIP, Renstra, Renop	Kebijakan Rektor tentang penyusunan VMTS	Monev pelaksanaan sosialisasi VMTS

d. Indikator Kinerja Strategis

No.	Standar	Indikator Kinerja Strategis	Nilai Standar (NS)	Target					Bobot (%)
				23	24	25	26	27	
1.	Visi, Misi, Tujuan, dan Strategi (VMTS)	1) visi yang mencerminkan visi perguruan tinggi dan memayungi visi keilmuan terkait keunikan program studi serta didukung data implementasi yang konsisten.	4	2	3	4	4	4	85
		2) misi, tujuan, dan strategi yang searah dan bersinerji dengan misi, tujuan, dan strategi perguruan tinggi serta mendukung pengembangan program studi dengan data implementasi yang konsisten.	4	2	3	4	4	4	85
		3) Ada mekanisme dalam penyusunan dan penetapan visi, misi, tujuan dan strategi yang terdokumentasi serta ada keterlibatan semua pemangku kepentingan internal (dosen, mahasiswa dan tenaga kependidikan) dan eksternal (lulusan, pengguna lulusan dan pakar/mitra/organisasi profesi/pemerintah).	4	1	2	3	4	4	70
		4) Strategi efektif untuk mencapai tujuan dan disusun berdasarkan analisis yang sistematis dengan menggunakan metoda yang relevan dan terdokumentasi serta pada pelaksanaannya dilakukan pemantauan dan evaluasi dan ditindaklanjuti.	4	1	2	3	4	4	70

e. Evaluasi Capaian Kinerja

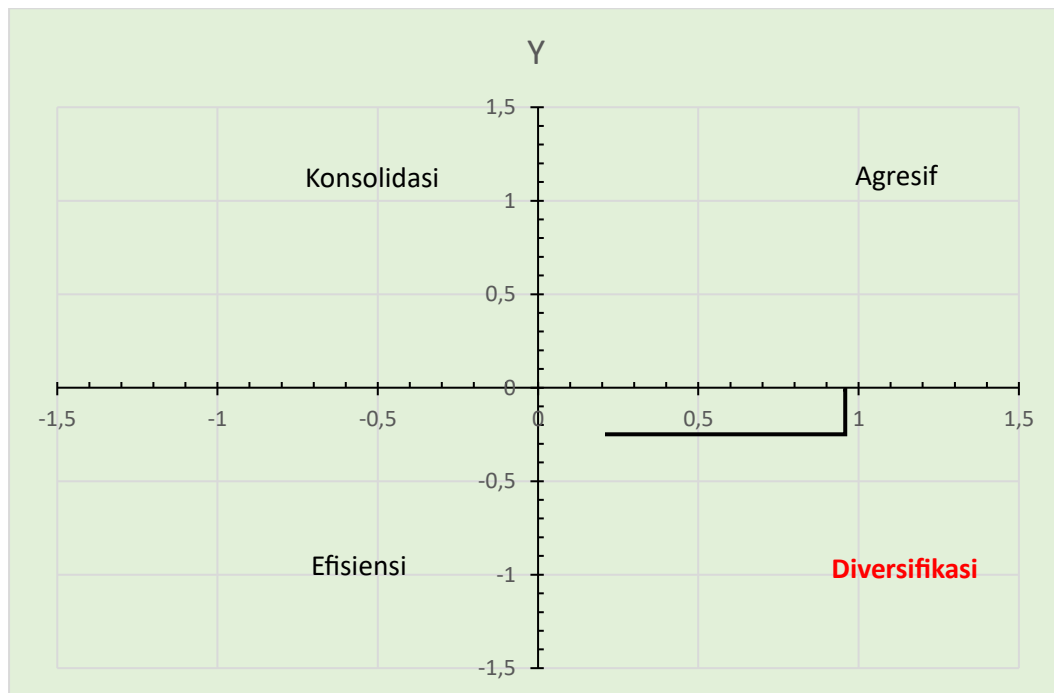
Kriteria	No.	Aspek	Bobot	Nilai	Hasil
STRENGTHS/KEKUATAN					
Visi, Misi, Tujuan, dan Strategi (VMTS)	1.	Adanya integrasi nilai-nilai Islami dalam kurikulum dapat meningkatkan karakter mahasiswa pertanian, memberikan landasan etika yang kuat, dan menciptakan lulusan yang bertanggung jawab.	25%	3	0,75
	2.	Pemberian pengetahuan dan keterampilan teknis yang tinggi dapat menciptakan lulusan yang siap bersaing di dunia kerja, meningkatkan citra lembaga sebagai pusat pendidikan unggul di bidang pertanian.	25%	4	1
	3.	Adanya program kewirausahaan dapat membekali mahasiswa dengan keterampilan bisnis, meningkatkan kemandirian, dan menciptakan peluang pekerjaan di sektor pertanian.	25%	4	1
	4.	Kerjasama yang erat dengan industri pertanian dapat memberikan mahasiswa pengalaman praktis dan pengetahuan terkini, memastikan relevansi kurikulum dengan tuntutan pasar.	25%	4	1
WEAKNESSES/KELEMAHAN					
Visi, Misi, Tujuan, dan Strategi (VMTS)	1.	Keterbatasan sumber daya, termasuk dana dan fasilitas, dapat membatasi pengembangan kurikulum dan infrastruktur pendidikan.	50%	3	1,5
	2.	Jika lembaga kurang melibatkan masyarakat dalam proses pembelajaran, hal ini dapat mengurangi pemahaman mahasiswa terhadap kearifan lokal dan mempengaruhi kemampuan mereka dalam beradaptasi dengan kebutuhan lokal.	50%	3	1,5
OPPORTUNITIES/PELUANG					
Visi, Misi, Tujuan, dan Strategi (VMTS)	1.	Meningkatkan kolaborasi dengan industri pertanian dan agribisnis dapat membuka peluang penelitian, magang, dan penempatan kerja bagi mahasiswa.	50%	3	1,5
	2.	Dukungan pemerintah dalam bentuk kebijakan dan dana dapat membantu mengatasi keterbatasan sumber daya dan memperluas program pendidikan pertanian.	25%	2	0,5
	3.	Mengembangkan program pascasarjana di bidang pertanian dapat menarik mahasiswa berprestasi dan membuka peluang untuk penelitian yang lebih mendalam.	25%	4	1
THREATS/ANCAMAN					
Visi, Misi, Tujuan, dan Strategi (VMTS)	1.	Perubahan kebijakan pendidikan nasional dapat mempengaruhi struktur kurikulum dan pendanaan, sehingga perlu adaptasi yang cepat dan efisien.	50%	3	1,5
	2.	Persaingan dengan perguruan tinggi lain dalam menarik mahasiswa dan pengembangan program unggulan dapat menjadi hambatan untuk pertumbuhan lembaga.	25%	4	1
	3.	Fluktuasi ekonomi dapat mempengaruhi daya beli mahasiswa dan perusahaan mitra, sehingga perlu kebijakan keuangan yang bijak.	25%	3	0,75

Matriks SWOT berdasarkan capaian kinerja, diketahui bahwa:

S	3,75
W	3
S-W = X	0,75

O	3
T	3,25
O-T = Y	-0,25

e. Simpulan Hasil Evaluasi dan Tindak Lanjut



Hasil evaluasi diperoleh jika kondisi saat ini adalah Diversifikasi yaitu adanya situasi yang tidak menguntungkan, di mana terdapat beberapa ancaman serta kelemahan internal fakultas. Berdasarkan evaluasi hasil yang diversifikasi pada tema pengembangan pertanian dengan pendekatan keislaman, profesionalisme, dan kemandirian, terlihat adanya kekuatan dalam peningkatan kualitas lulusan dan kurikulum berbasis keahlian. Namun, terdapat kelemahan dalam tantangan implementasi nilai-nilai keislaman dan kesenjangan dalam sumber daya.

Tindak Lanjut:

1. Penguatan Implementasi Nilai-nilai Keislaman: Fokus pada pelatihan dosen, pengembangan materi ajar, dan integrasi nilai-nilai keislaman dalam kegiatan akademik guna mengatasi tantangan implementasi.
2. Pengembangan Sumber Daya: Upaya perlu dilakukan untuk mencari sumber daya tambahan, baik melalui peningkatan anggaran atau kolaborasi dengan pihak eksternal, untuk mengatasi kesenjangan dalam infrastruktur dan dana.
3. Peningkatan Kerjasama dengan Industri: Memperkuat kerjasama dengan industri pertanian untuk memberikan pengalaman praktis kepada mahasiswa dan mendukung program wirausaha.

4. Advokasi dan Komunikasi: Melakukan advokasi secara aktif untuk meningkatkan pemahaman masyarakat terhadap manfaat pendekatan keislaman, profesionalisme, dan kemandirian dalam pendidikan pertanian.
5. Adaptasi Terhadap Perubahan Kebijakan: Membentuk tim yang responsif terhadap perubahan kebijakan pendidikan dan melakukan analisis dampak terhadap implementasi visi perguruan tinggi.

Dengan tindak lanjut ini, diharapkan institusi dapat mengatasi kelemahan yang ada, memanfaatkan peluang dengan lebih baik, dan secara efektif menghadapi tantangan yang mungkin muncul dalam mewujudkan visi pengembangan pertanian yang diversifikasi.

2.1.2. Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama

a. Latar Belakang

Pendidikan tinggi di bidang pertanian, peternakan, dan perikanan memiliki peran krusial dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendukung pembangunan sektor pertanian yang berkelanjutan dan berdaya saing. Fakultas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan sebagai lembaga pendidikan dan penelitian memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan bahwa kurikulum dan kegiatan akademiknya relevan dengan kebutuhan masa kini dan mendatang. Oleh karena itu, pengembangan tata pamong, tata kelola, dan kerjasama menjadi esensial untuk menjawab tantangan kompleks di era globalisasi dan dinamika sektor pertanian yang terus berkembang.

Pengembangan tata pamong di Fakultas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan harus diarahkan untuk memastikan bahwa lembaga ini memiliki kepemimpinan yang kuat dan berkomitmen untuk mengelola sumber daya manusia, keuangan, dan fisik dengan efisien. Kepemimpinan yang berkualitas akan menjadi kunci dalam membentuk visi dan strategi jangka panjang, sekaligus mampu mengelola perubahan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan masa depan. Peningkatan kualitas dosen dan tenaga kependidikan melalui pelatihan dan pengembangan profesional menjadi prioritas utama dalam tata pamong. Selain itu, memastikan adanya dukungan yang memadai dari sumber daya fisik dan teknologi menjadi hal yang tak kalah penting. Pengelolaan laboratorium, perpustakaan, dan sarana-prasarana lainnya perlu dioptimalkan agar mendukung pengajaran dan penelitian yang berkualitas.

Tata kelola yang baik di Fakultas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan tidak hanya mencakup aspek internal lembaga, tetapi juga memperhatikan keterlibatan stakeholder eksternal. Meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi dalam pengambilan

keputusan dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat, mahasiswa, dan pihak industri terhadap fakultas. Langkah-langkah tata kelola yang baik juga mencakup pemantauan dan evaluasi terhadap kualitas program pendidikan dan penelitian. Sistem evaluasi yang berkelanjutan akan memberikan umpan balik yang berharga untuk perbaikan berkelanjutan. Selain itu, perlu memperkuat keterlibatan mahasiswa dalam proses pengambilan keputusan, memastikan bahwa perspektif mereka diakomodasi dalam perencanaan strategis fakultas.

Kerjasama dengan pihak eksternal, seperti industri pertanian, pemerintah daerah, dan lembaga penelitian terkait, menjadi landasan penting dalam memastikan relevansi dan keberlanjutan program-program di fakultas. Pengembangan kerjasama yang erat akan memungkinkan transfer pengetahuan, teknologi, dan sumber daya manusia antara fakultas dan pemangku kepentingan eksternal. Pengembangan kurikulum yang responsif terhadap kebutuhan industri dan pemangku kepentingan lainnya juga menjadi fokus kerjasama. Adanya forum dialog antara fakultas, industri, dan pemerintah dapat menjadi wadah untuk berbagi informasi, mendengar masukan, dan menciptakan solusi bersama.

Tantangan dalam mengembangkan tata pamong, tata kelola, dan kerjasama di Fakultas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan melibatkan keterbatasan sumber daya, perubahan kebijakan pendidikan, dan dinamika pasar kerja yang terus berkembang. Oleh karena itu, perlu adanya strategi yang jelas dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang ada dengan efisien serta berinovasi untuk mencari sumber daya tambahan. Peluang terletak pada potensi pengembangan program-program inovatif, peningkatan kualitas riset dan publikasi ilmiah, serta penguatan jejaring dengan pihak eksternal. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi juga dapat meningkatkan efisiensi dalam proses administrasi dan pengelolaan data, mendukung tata kelola yang baik.

a. Standar dan Strategi Pencapaian (Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama)

No	Standar	Pernyataan Standar	Strategi Pencapaian Standar	Sumberdaya			Mekanisme Kontrol
				SDM	Keuangan	Sarana dan Prasarana	
1.	Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama 1.1. Sistem Tata Pamong	Kelengkapan struktur organisasi dan keefektifan penyelenggaraan organisasi.	UPPS memiliki dokumen formal struktur organisasi dan tata kerja yang dilengkapi tugas dan fungsinya, serta telah berjalan secara konsisten dan menjamin tata pamong yang baik serta berjalan efektif dan efisien.	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi, Tenaga Kependidikan	Anggaran pengelolaan akademik dan kerjasama	Pedoman OTK dan Kerjasama, Penjaminan Mutu, Urusan Kerjasama dan Internasional	Monev OTK dan kepuasan mitra kerjasama
		Perwujudan <i>good governance</i> dan pemenuhan lima pilar sistem tata pamong, yang mencakup: 1) Kredibel, 2) Transparan, 3) Akuntabel, 4) Bertanggung jawab, 5) Adil.	UPPS memiliki praktek baik (<i>best practices</i>) dalam menerapkan tata pamong yang memenuhi 5 kaidah <i>good governance</i> untuk menjamin penyelenggaraan program studi yang bermutu.	Dekan, Wakil Dekan, kaprodi, GPMF	Anggaran pengelolaan akademik dan kerjasama	Pedoman OTK dan Kerjasama, Penjaminan Mutu, Urusan Kerjasama dan Internasional, Laporan Kinerja	Monev OTK, kepuasan dosen/tenaga kependidikan/mahasiswa, kepuasan mitra kerjasama, laporan kinerja
	1.2. Kepemimpinan dan Kemampuan Manajerial		Terdapat bukti/pengakuan yang sah bahwa pimpinan UPPS memiliki karakter kepemimpinan operasional, organisasi, dan publik.	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi, Tenaga Kependidikan	Anggaran pengelolaan akademik dan kerjasama	Pedoman OTK dan Kerjasama, Penjaminan Mutu, Laporan Kinerja	Monev OTK, kepuasan dosen/tenaga kependidikan/mahasiswa, kepuasan mitra kerjasama, laporan kinerja
		Kapabilitas pimpinan UPPS, mencakup aspek: 1) perencanaan, 2) pengorganisasian, 3) penempatan personel, 4) pelaksanaan, 5) pengendalian dan pengawasan, dan 6) pelaporan yang menjadi dasar tindak lanjut	Pimpinan UPPS mampu : 1) melaksanakan 6 fungsi manajemen secara efektif dan efisien, 2) mengantisipasi dan menyelesaikan masalah pada situasi yang tidak terduga, 3) melakukan inovasi untuk menghasilkan nilai tambah.	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi	Anggaran pengelolaan akademik dan kerjasama	Pedoman OTK dan Kerjasama, Penjaminan Mutu, Laporan Kinerja	Monev OTK, kepuasan dosen/tenaga kependidikan/mahasiswa, kepuasan mitra kerjasama, laporan kinerja
	1.3. Kerjasama	Mutu, manfaat, dan keberlanjutan kerjasama pendidikan, penelitian dan PkM	UPPS memiliki bukti yang sah terkait kerjasama yang ada telah memenuhi 3 aspek.	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi, Tenaga Kependidikan, mahasiswa	Anggaran pengelolaan akademik dan kerjasama	Pedoman OTK dan Kerjasama, Penjaminan	Monev OTK, kepuasan dosen/tenaga kependidikan

No	Standar	Pernyataan Standar	Strategi Pencapaian Standar	Sumberdaya			Mekanisme Kontrol
				SDM	Keuangan	Sarana dan Prasarana	
		yang relevan dengan program studi. UPPS memiliki bukti yang sah terkait kerjasama yang ada telah memenuhi 3 aspek berikut: 1) memberikan manfaat bagi program studi dalam pemenuhan proses pembelajaran, penelitian, PkM. 2) memberikan peningkatan kinerja tridharma dan fasilitas pendukung program studi. 3) memberikan kepuasan kepada mitra industri dan mitra kerjasama lainnya, serta menjamin keberlanjutan kerjasama dan hasilnya.				nan Mutu, Urusan Kerjasama dan Internasional, Laporan Kinerja	n/mahasiswa, kepuasan mitra kerjasama, laporan kinerja
		Kerjasama pendidikan, penelitian, dan PkM yang relevan dengan program studi dan dikelola oleh UPPS dalam 3 tahun terakhir	Jika RK ≥ 4	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi, Tenaga Kependidikan, mahasiswa	Anggaran pengelolaan akademik dan kerjasama	Pedoman OTK dan Kerjasama, Penjaminan Mutu, Urusan Kerjasama dan Internasional, Laporan Kinerja	Monev OTK, kepuasan dosen/tenaga kependidikan/mahasiswa, kepuasan mitra kerjasama, laporan kinerja
		Kerjasama tingkat internasional, nasional, wilayah/lokal yang relevan dengan program studi dan dikelola oleh UPPS dalam 3 tahun terakhir.	Jika NI $\geq a$	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi, Tenaga Kependidikan, mahasiswa	Anggaran pengelolaan akademik dan kerjasama	Pedoman OTK dan Kerjasama, Penjaminan Mutu, Urusan Kerjasama dan Internasional, Laporan Kinerja	Monev kepuasan mitra kerjasama, laporan kinerja

No	Standar	Pernyataan Standar	Strategi Pencapaian Standar	Sumberdaya			Mekanisme Kontrol
				SDM	Keuangan	Sarana dan Prasarana	
2.	2.1. Indikator Kinerja Tambahan	Pelampauan SN-DIKTI yang ditetapkan dengan indikator kinerja tambahan yang berlaku di UPPS berdasarkan standar pendidikan tinggi yang ditetapkan perguruan tinggi pada tiap kriteria.	UPPS menetapkan indikator kinerja tambahan berdasarkan standar pendidikan tinggi yang ditetapkan perguruan tinggi. Indikator kinerja tambahan mencakup seluruh kriteria serta menunjukkan daya saing UPPS dan program studi di tingkat internasional. Data indikator kinerja tambahan telah diukur, dimonitor, dikaji, dan dianalisis untuk perbaikan berkelanjutan.	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi	Anggaran pengelolaan akademik dan kerjasama	Pedoman OTK dan Kerjasama, Penjaminan Mutu, Urusan Kerjasama dan Internasional	Monev kepuasan mitra kerjasama, laporan kinerja
3.	3.1. Evaluasi Capaian Kinerja	Analisis keberhasilan dan/atau ketidakberhasilan pencapaian kinerja UPPS yang telah ditetapkan di tiap kriteria memenuhi 2 aspek sebagai berikut: 1) capaian kinerja diukur dengan metoda yang tepat, dan hasilnya dianalisis serta dievaluasi, dan 2) analisis terhadap capaian kinerja mencakup identifikasi akar masalah, faktor pendukung keberhasilan dan faktor penghambat ketercapaian standard, dan deskripsi singkat tindak lanjut yang akan dilakukan.	Analisis pencapaian kinerja UPPS di tiap kriteria memenuhi 2 aspek, dilaksanakan setiap tahun dan hasilnya dipublikasikan kepada para pemangku kepentingan.	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi	Anggaran pengelolaan akademik dan kerjasama	Pedoman OTK dan Kerjasama, Penjaminan Mutu, Urusan Kerjasama dan Internasional	Monev kepuasan mitra kerjasama, laporan kinerja
4.	4.1. Penjaminan Mutu	Keterlaksanaan Sistem Penjaminan Mutu Internal (akademik dan nonakademik) yang dibuktikan dengan keberadaan 5 aspek: 1) dokumen legal pembentukan unsur pelaksana penjaminan mutu. 2) ketersediaan dokumen mutu: kebijakan SPMI,	UPPS telah melaksanakan SPMI yang memenuhi 5 aspek.	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi	Anggaran pengelolaan akademik dan kerjasama	Pedoman OTK dan Kerjasama, Penjaminan Mutu, Urusan Kerjasama dan Internasional,	Monev OTK, kepuasan dosen/tenaga kependidikan/mahasiswa, kepuasan mitra kerjasama, laporan kinerja

No	Standar	Pernyataan Standar	Strategi Pencapaian Standar	Sumberdaya			Mekanisme Kontrol
				SDM	Keuangan	Sarana dan Prasarana	
		manual SPMI, standar SPMI, dan formulir SPMI. 3) terlaksananya siklus penjaminan mutu (siklus PPEPP), 4) bukti sah efektivitas pelaksanaan penjaminan mutu. 5) memiliki <i>external benchmarking</i> dalam peningkatan mutu.				Laporan Kinerja	
5.	5.1. Kepuasan Pemangku Kepentingan	Pengukuran kepuasan para pemangku kepentingan (mahasiswa, dosen, tenaga kependidikan, lulusan, pengguna, mitra industri, dan mitra lainnya) terhadap layanan manajemen, yang memenuhi aspek-aspek berikut: 1) menggunakan instrumen kepuasan yang sah, andal, mudah digunakan, 2) dilaksanakan secara berkala, serta datanya terekam secara komprehensif, 3) dianalisis dengan metode yang tepat serta bermanfaat untuk pengambilan keputusan, 4) tingkat kepuasan dan umpan balik ditindaklanjuti untuk perbaikan dan peningkatan mutu luaran secara berkala dan tersistem. 5) dilakukan review terhadap pelaksanaan pengukuran kepuasan dosen dan mahasiswa, serta 6) hasilnya dipublikasikan dan mudah diakses oleh dosen dan mahasiswa.	Unit pengelola melakukan pengukuran kepuasan layanan manajemen terhadap seluruh pemangku kepentingan dan memenuhi aspek 1 s.d 6.	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi	Anggaran pengelolaan akademik dan kerjasama	Pedoman OTK dan Kerjasama, Penjaminan Mutu, Urusan Kerjasama dan Internasional, Laporan Kinerja	Monev OTK, kepuasan dosen/tenaga kependidikan/mahasiswa, kepuasan mitra kerjasama, laporan kinerja

b. Indikator Kinerja Strategis

No.	Standar	Indikator Kinerja Strategis	Nilai Standar (NS)	Target					Bobot (%)
				23	24	25	26	27	
1.	Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	1) UPPS memiliki dokumen formal struktur organisasi dan tata kerja yang dilengkapi tugas dan fungsinya, serta telah berjalan secara konsisten dan menjamin tata pamong yang baik serta berjalan efektif dan efisien.	4	4	4	4	4	4	100
	1.1. Sistem Tata Pamong	2) UPPS memiliki praktek baik (<i>best practices</i>) dalam menerapkan tata pamong yang memenuhi 5 kaidah good governance untuk menjamin penyelenggaraan program studi yang bermutu.	4	2	3	3	4	4	80
	1.2. Kepemimpinan dan Kemampuan Manajerial	3) Terdapat bukti/pengakuan yang sah bahwa pimpinan UPPS memiliki karakter kepemimpinan operasional, organisasi, dan publik.	4	2	3	4	4	4	85
		4) Pimpinan UPPS mampu : 1) melaksanakan 6 fungsi manajemen secara efektif dan efisien, 2) mengantisipasi dan menyelesaikan masalah pada situasi yang tidak terduga, 3) melakukan inovasi untuk menghasilkan nilai tambah.	4	2	3	4	4	4	85
	1.3. Kerjasama	5) UPPS memiliki bukti yang sah terkait kerjasama yang ada telah memenuhi 3 aspek.	4	3	4	4	4	4	95
2.	2.1. Indikator Kinerja Tambahan	6) UPPS menetapkan indikator kinerja tambahan berdasarkan standar pendidikan tinggi yang ditetapkan perguruan tinggi. Indikator kinerja tambahan mencakup seluruh kriteria serta menunjukkan daya saing UPPS dan program studi di tingkat internasional. Data indikator kinerja tambahan telah diukur, dimonitor, dikaji, dan dianalisis untuk perbaikan berkelanjutan.	4	3	4	4	4	4	95
3.	3.1. Evaluasi Capaian Kinerja	7) Analisis pencapaian kinerja UPPS di tiap kriteria memenuhi 2 aspek, dilaksanakan setiap tahun dan hasilnya dipublikasikan kepada para pemangku kepentingan.	4	2	3	4	4	4	85
4.	4.1. Penjaminan Mutu	8) UPPS telah melaksanakan SPMI yang memenuhi 5 aspek.	4	3	4	4	4	4	95
5.	5.1. Kepuasan Pemangku Kepentingan	9) Pengukuran kepuasan para pemangku kepentingan (mahasiswa, dosen, tenaga kependidikan, lulusan, pengguna, mitra industri, dan mitra lainnya) terhadap layanan manajemen.	4	2	3	4	4	4	85

c. Evaluasi Capaian Kinerja

Kriteria	No.	Aspek	Bobot	Nilai	Hasil
STRENGTHS/KEKUATAN					
Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	1.	Kepemimpinan yang Kuat: Adanya kepemimpinan yang kuat dalam tata pamong menjadi kekuatan utama. Kepemimpinan yang visioner dapat mengarahkan implementasi strategis dengan efektif.	5%	4	0,2
	2.	Sumber Daya Manusia Berkualitas: Kualitas dosen dan tenaga kependidikan yang ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan profesional menjadi kekuatan, mendukung proses pengajaran dan penelitian yang berkualitas.	5%	4	0,2
Indikator Kinerja Tambahan	3.	Efektivitas Pelatihan Dosen: Evaluasi keberhasilan pelatihan dan pengembangan dosen dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan penelitian.	5%	3	0,15
	4.	Penggunaan Sumber Daya Fisik: Efisiensi dalam penggunaan laboratorium, perpustakaan, dan fasilitas lainnya sebagai indikator keberhasilan tata pamong.	5%	3	0,15
	5.	Partisipasi Mahasiswa: Tingkat partisipasi dan kepuasan mahasiswa dalam keputusan tata kelola sebagai indikator kualitas tata kelola.	5%	2	0,1
	6.	Akreditasi Program: Keberhasilan dalam mempertahankan akreditasi program sebagai tolok ukur mutu akademik.	5%	2	0,1
	7.	Pertumbuhan Jaringan Industri: Evaluasi pertumbuhan jaringan dengan industri pertanian, perikanan, dan peternakan.	5%	2	0,1
	8.	Peningkatan Keterlibatan Masyarakat: Tingkat keterlibatan masyarakat dalam kegiatan dan program lembaga.	5%	3	0,15
Penjaminan Mutu	9.	Sistem Evaluasi Dosen: Kekuatan terletak pada adopsi sistem evaluasi yang transparan dan berkelanjutan terhadap kinerja dosen dalam pengajaran dan penelitian.	5%	2	0,1
	10.	Peningkatan Kompetensi Dosen: Penyelenggaraan program pelatihan reguler untuk meningkatkan kompetensi dosen sebagai indikator kekuatan.	5%	4	0,2
	11.	Pengelolaan Program Akademik: Kekuatan terletak pada pengelolaan program akademik yang sesuai dengan standar akreditasi dan kebutuhan pasar.	5%	3	0,15
	12.	Sistem Evaluasi Mahasiswa: Adopsi sistem evaluasi kinerja mahasiswa yang holistik dan memperhitungkan berbagai aspek keterlibatan dan prestasi.	5%	2	0,1
	13.	Jaringan Kerjasama: Kekuatan terletak pada pengembangan dan pemeliharaan jaringan kerjasama yang luas dengan pihak industri, lembaga penelitian, dan institusi pendidikan lainnya.	5%	3	0,15
	14.	Proyek Bersama Berkelanjutan: Adopsi proyek bersama yang berkelanjutan dan memberikan dampak positif bagi semua pihak sebagai indikator kekuatan.	5%	3	0,15
Kepuasan Pemangku Kepentingan	15.	Transparansi Kepemimpinan: Kepemimpinan yang transparan dan komunikatif akan meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan terhadap kebijakan dan pengambilan keputusan.	5%	3	0,15
	16.	Responsivitas Terhadap Masukan: Kemampuan lembaga untuk merespons masukan dan umpan balik dari dosen, tenaga kependidikan, mahasiswa, dan pihak industri menunjukkan kekuatan dalam tata pamong.	5%	3	0,15
	17.	Akreditasi Program: Kekuatan lembaga dalam mempertahankan akreditasi program menunjukkan	5%	3	0,15

Kriteria	No.	Aspek	Bobot	Nilai	Hasil
		kualitas pendidikan yang diakui oleh pemangku kepentingan.			
	18.	Sistem Evaluasi Kinerja Mahasiswa: Penggunaan sistem evaluasi kinerja mahasiswa yang baik dapat memberikan gambaran holistik tentang kualitas pendidikan.	5%	3	0,15
	19.	Jaringan Kerjasama: Kekuatan dalam mempertahankan dan mengembangkan jaringan kerjasama dengan pihak industri dan lembaga penelitian dapat memberikan manfaat jangka panjang.	5%	4	0,2
	20.	Kesuksesan Program Bersama: Kesuksesan program kerjasama yang memberikan kontribusi positif bagi semua pihak menunjukkan keberhasilan dalam tata kelola kerjasama.	5%	2	0,1
WEAKNESSES/KELEMAHAN					
Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	1.	Hambatan Implementasi Nilai-nilai Keislaman: Kelemahan dalam implementasi nilai-nilai keislaman secara konsisten mungkin menghambat pencapaian visi tersebut. Perlu adanya strategi yang lebih terarah untuk memastikan keterlibatan nilai-nilai keislaman dalam seluruh aspek lembaga.	5%	2	0,1
	2.	Keterbatasan Sumber Daya Fisik dan Finansial: Keterbatasan dalam sumber daya fisik dan finansial dapat menjadi kendala dalam mengoptimalkan tata pamong, terutama dalam pengelolaan laboratorium, perpustakaan, dan sarana-prasarana lainnya.	5%	2	0,1
Indikator Kinerja Tambahan	3.	Evaluasi Kepemimpinan: Penilaian tingkat kepuasan dan efektivitas kepemimpinan sebagai bagian dari tata pamong.	5%	2	0,1
	4.	Pemanfaatan Dana: Analisis efisiensi penggunaan dana dan kemampuan dalam mengelola anggaran yang ada.	5%	3	0,15
	5.	Evaluasi Kurikulum: Analisis efektivitas kurikulum dan responsif terhadap perkembangan industri.	5%	1	0,05
	6.	Transparansi Keuangan: Evaluasi tingkat transparansi dalam pengelolaan keuangan lembaga.	5%	2	0,1
	7.	Evaluasi Hasil Kerjasama: Penilaian kontribusi konkret dan hasil nyata dari kemitraan dengan industri.	5%	3	0,15
	8.	Ketergantungan Pihak Eksternal: Analisis risiko ketergantungan terhadap pihak eksternal dan diversifikasi kemitraan.	5%	1	0,05
Penjaminan Mutu	9.	Keterbatasan Instrumen Evaluasi: Kelemahan mungkin timbul jika instrumen evaluasi kinerja dosen tidak sesuai atau kurang representatif.	5%	2	0,1
	10.	Kurangnya Partisipasi Dosen: Keterbatasan partisipasi dosen dalam program pelatihan dapat menjadi hambatan.	5%	3	0,15
	11.	Kurangnya Sistem Informasi: Keterbatasan sistem informasi yang dapat menghambat efisiensi dalam proses administrasi dan evaluasi.	5%	3	0,15
	12.	Tingkat Kepuasan Mahasiswa: Kelemahan mungkin muncul jika tingkat kepuasan mahasiswa terhadap tata kelola kurang memadai.	5%	3	0,15
	13.	Kurangnya Kerjasama Antar Program: Kelemahan mungkin timbul jika kurangnya koordinasi dan kerjasama antar program studi dalam fakultas.	5%	1	0,05
	14.	Ketergantungan pada Mitra Tunggal: Ketergantungan pada mitra tunggal dapat menjadi kelemahan jika hubungan tersebut terputus atau mengalami kendala.	5%	1	0,05
	15.	Ketidakjelasan Visi-Misi: Jika visi dan misi lembaga kurang jelas atau tidak dikomunikasikan dengan	5%	1	0,05

Kriteria	No.	Aspek	Bobot	Nilai	Hasil
Kepuasan Pemangku Kepentingan		baik, hal ini dapat menjadi kelemahan dalam memenuhi ekspektasi pemangku kepentingan.			
	16.	Kurangnya Evaluasi Kepuasan: Kurangnya evaluasi rutin terhadap kepuasan pemangku kepentingan terhadap kepemimpinan dapat mengurangi pemahaman terhadap kebutuhan mereka.	5%	2	0,1
	17.	Tingkat Keterlibatan Mahasiswa: Kelemahan mungkin muncul jika tingkat keterlibatan mahasiswa dalam proses pengambilan keputusan kurang optimal.	5%	3	0,15
	18.	Ketidaksesuaian Kurikulum: Kurangnya kesesuaian kurikulum dengan perkembangan industri dapat mengurangi kepuasan pemangku kepentingan.	5%	1	0,05
	19.	Kurangnya Evaluasi Dampak: Kelemahan dalam mengevaluasi dampak konkret dari program kerjasama dapat mengurangi kepercayaan dan kepuasan pemangku kepentingan.	5%	2	0,1
	20.	Ketidakjelasan Peran: Ketidakjelasan dalam peran dan tanggung jawab dalam kerjasama dapat menyebabkan konflik dan ketidakpuasan.	5%	1	0,05
OPPORTUNITIES/PELUANG					
Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	1.	Kolaborasi dengan Industri: Peluang untuk meningkatkan kerjasama dengan industri pertanian dapat menjadi peluang besar dalam mengembangkan kurikulum yang responsif terhadap kebutuhan pasar kerja. Keterlibatan industri dapat memberikan pandangan praktis dan relevansi program pendidikan.	5%	4	0,2
	2.	Pengembangan Program Wirausaha: Peluang untuk mengembangkan program wirausaha dapat memperkuat aspek kemandirian dan kewirausahaan mahasiswa, menciptakan lulusan yang tidak hanya berkualitas akademis tetapi juga memiliki keterampilan berwirausaha.	5%	3	0,15
Indikator Kinerja Tambahan	3.	Pengembangan Sumber Daya Manusia: Peluang untuk menggandeng pihak eksternal dalam memberikan pelatihan yang lebih khusus untuk dosen dan tenaga kependidikan.	5%	3	0,15
	4.	Optimasi Teknologi: Pemanfaatan teknologi untuk memantau dan meningkatkan efisiensi tata pamong.	5%	2	0,1
	5.	Pengembangan Penelitian: Kolaborasi dan peluang pendanaan penelitian dari pihak eksternal untuk memperkuat aspek riset dan publikasi ilmiah.	5%	4	0,2
	6.	Keterlibatan Alumni: Menggunakan alumni sebagai aset untuk memberikan masukan konstruktif terhadap tata kelola.	5%	2	0,1
	7.	Kerjasama Internasional: Ekspansi kerjasama ke tingkat internasional untuk mendapatkan wawasan global dan mendiversifikasi peluang kerjasama.	5%	1	0,05
	8.	Pemanfaatan Teknologi untuk Kemitraan: Pemanfaatan teknologi dalam memfasilitasi kemitraan, seperti platform daring untuk proyek bersama.	5%	3	0,15
Penjaminan Mutu	9.	Implementasi Peer Review: Peluang untuk mengimplementasikan sistem peer review dalam evaluasi kinerja dosen untuk memberikan umpan balik sejawat.	5%	1	0,05
	10.	Pemanfaatan Teknologi: Peluang untuk memanfaatkan teknologi dalam penyusunan sistem evaluasi dan pelatihan berbasis daring.	5%	3	0,15
	11.	Pengembangan Sistem Informasi: Peluang untuk mengembangkan sistem informasi terintegrasi untuk mendukung tata kelola yang lebih efisien.	5%	3	0,15

Kriteria	No.	Aspek	Bobot	Nilai	Hasil
Kepuasan Pemangku Kepentingan	12.	Peningkatan Kualitas Kurikulum: Peluang untuk meningkatkan kualitas kurikulum dengan mengakomodasi tren industri dan teknologi terkini.	5%	3	0,15
	13.	Pengembangan Program Internasional: Peluang untuk mengembangkan program kerjasama internasional yang dapat meningkatkan reputasi dan kualitas pendidikan.	5%	2	0,1
	14.	Memanfaatkan Teknologi untuk Kemitraan: Pemanfaatan teknologi untuk memfasilitasi kolaborasi dan pertukaran informasi dengan mitra eksternal.	5%	3	0,15
	15.	Peningkatan Komunikasi Internal: Peluang untuk meningkatkan komunikasi internal melalui media sosial, forum diskusi, dan pertemuan rutin untuk memperkuat hubungan dengan pemangku kepentingan.	5%	3	0,15
	16.	Pengembangan Program Kepemimpinan: Peluang untuk mengembangkan program kepemimpinan yang melibatkan pemangku kepentingan dalam proses pengambilan keputusan strategis.	5%	3	0,15
	17.	Pengembangan Sistem Informasi: Peluang untuk mengembangkan sistem informasi yang lebih efisien dalam manajemen akademik dan administratif.	5%	2	0,1
	18.	Kolaborasi dengan Industri: Peluang untuk lebih mengintegrasikan pandangan dan kebutuhan industri dalam pengembangan kurikulum.	5%	2	0,1
	19.	Pengembangan Program Internasional: Peluang untuk mengembangkan program kerjasama internasional menciptakan ruang bagi lembaga untuk mendapatkan keberagaman perspektif dan pemahaman global. Ini dapat meningkatkan reputasi lembaga dan memberikan peluang pertukaran pelajar dan dosen internasional.	5%	1	0,05
	20.	Pemanfaatan Teknologi untuk Kemitraan: Peluang untuk memanfaatkan teknologi dalam memfasilitasi kolaborasi dan pertukaran informasi dengan mitra eksternal. Platform daring dan alat kolaborasi digital dapat membuka peluang untuk komunikasi yang lebih efisien dan proyek bersama yang inovatif.	5%	3	0,15
THREATS/ANCAMAN					
Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	1.	Perubahan Kebijakan Pendidikan: Ancaman terkait perubahan regulasi dan kebijakan pendidikan dapat mempengaruhi fleksibilitas dan implementasi tata kelola di lembaga. Monitoring regulasi dan kesiapan adaptasi menjadi krusial.	5%	4	0,2
	2.	Tantangan Penerimaan Masyarakat: Ancaman dalam meraih penerimaan masyarakat terhadap nilai tambah dari pendidikan pertanian dengan pendekatan keislaman, profesional, dan mandiri dapat menghambat pencapaian visi. Perlu strategi komunikasi yang efektif untuk mengatasi tantangan ini.	5%	3	0,15
Indikator Kinerja Tambahan	3.	Perubahan Kebijakan Pendidikan: Antisipasi terhadap perubahan kebijakan pendidikan yang dapat mempengaruhi keberlanjutan program pelatihan.	5%	2	0,1
	4.	Perubahan Struktur Organisasi: Ancaman terkait perubahan struktur organisasi yang dapat mempengaruhi efektivitas tata kelola.	5%	1	0,05
	5.	Ketidakseimbangan Keterlibatan: Ancaman ketidakseimbangan dalam keterlibatan stakeholder dalam pengambilan keputusan.	5%	1	0,05
	6.	Perubahan Kebijakan Industri: Ancaman terkait perubahan kebijakan industri yang dapat mempengaruhi arah kerjasama.	5%	3	0,15

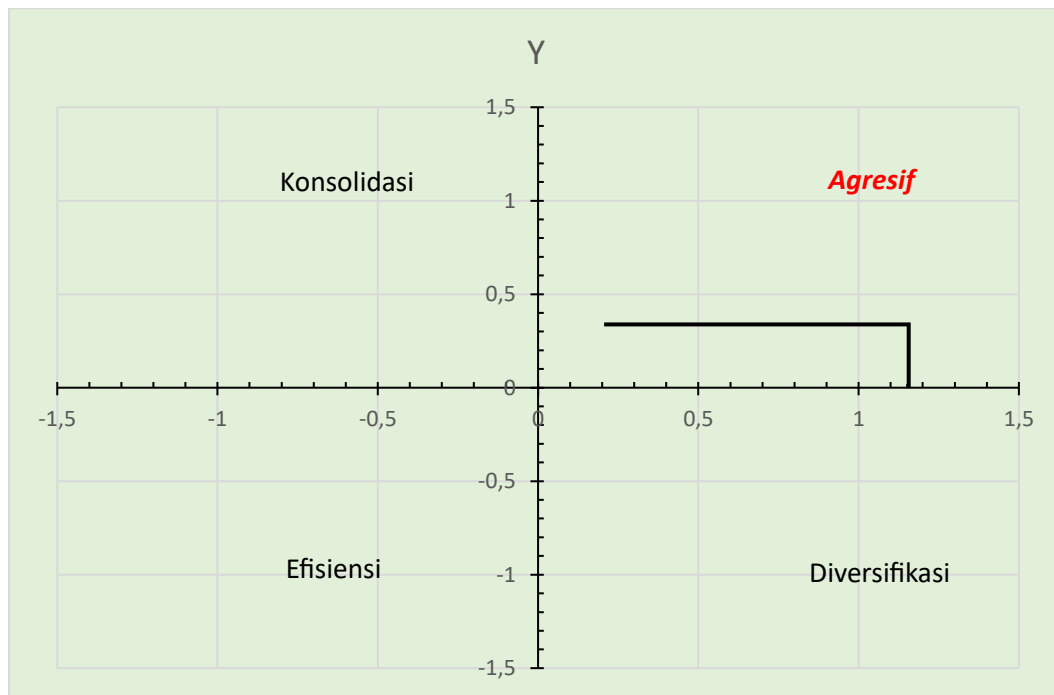
Kriteria	No.	Aspek	Bobot	Nilai	Hasil
Penjaminan Mutu	7.	Tingkat Kepercayaan Mitra: Ancaman terkait kepercayaan mitra kerjasama dan upaya untuk menjaga hubungan yang positif.	5%	3	0,15
	8.	Perubahan Kebijakan Evaluasi: Ancaman terkait perubahan kebijakan nasional terkait evaluasi kinerja dosen yang dapat memengaruhi proses penjaminan mutu.	5%	2	0,1
	9.	Tingkat Kepatuhan Dosen: Ancaman ketidakpatuhan dosen terhadap evaluasi dan pelatihan yang dapat mengurangi efektivitas penjaminan mutu.	10%	2	0,2
	10.	Tuntutan Pemangku Kepentingan: Ancaman terkait tuntutan pemangku kepentingan, seperti mahasiswa dan industri, yang dapat memunculkan tekanan pada tata kelola.	5%	2	0,1
	11.	Tantangan Akreditasi: Ancaman ketidakmemenuhi standar akreditasi yang dapat menghambat kelulusan dan pengakuan program.	5%	3	0,15
	12.	Persaingan Kemitraan: Ancaman terkait persaingan dengan institusi lain dalam menarik mitra industri dan penelitian.	5%	2	0,1
	13.	Krisis Ekonomi Global: Ancaman terkait potensi dampak krisis ekonomi global yang dapat mempengaruhi kelangsungan program kerjasama.	5%	3	0,15
Kepuasan Pemangku Kepentingan	14.	Ketidaksetujuan Pemangku Kepentingan: Ancaman terkait dengan ketidaksetujuan atau ketidakpuasan pemangku kepentingan terhadap kebijakan atau keputusan yang dapat memicu ketegangan dan konflik.	5%	2	0,1
	15.	Tantangan Perubahan Pemimpin: Ancaman terkait dengan tantangan dan ketidakpastian yang mungkin muncul saat terjadi perubahan kepemimpinan.	5%	1	0,05
	16.	Tuntutan Mahasiswa: Ancaman terkait dengan tuntutan mahasiswa terhadap kualitas pendidikan yang tinggi dan pelayanan yang baik.	5%	2	0,1
	17.	Tantangan Akreditasi: Ancaman terkait dengan kemungkinan kehilangan akreditasi yang dapat merugikan reputasi lembaga.	5%	3	0,15
	18.	Tingkat Persaingan Kerjasama: Ancaman terkait persaingan tingkat tinggi dalam menarik dan mempertahankan mitra kerjasama. Lembaga perlu beradaptasi dengan tren industri dan membangun diferensiasi untuk memitigasi risiko ini.	5%	2	0,1
	19.	Krisis Ekonomi Global: Ancaman terkait potensi dampak krisis ekonomi global yang dapat mempengaruhi kelangsungan program kerjasama. Pengelolaan risiko dan diversifikasi kemitraan dapat membantu mengatasi ancaman ini.	5%	1	0,05

Matriks SWOT berdasarkan capaian kinerja, diketahui bahwa:

S	2,9
W	1,95
S-W = X	0,95

O	2,55
T	2,2
O-T = Y	0,35

d. Simpulan Hasil Evaluasi dan Tindak Lanjut



Hasil evaluasi diperoleh jika fakultas ada dalam posisi menguntungkan (Agresif) sehingga harus mengoptimalkan kekuatan untuk memanfaatkan peluang. Berdasarkan evaluasi capaian kinerja tata pamong, tata kelola, dan kerjasama, dapat disimpulkan bahwa lembaga memiliki kekuatan dalam kepemimpinan yang kuat dan sumber daya manusia berkualitas. Namun, terdapat kelemahan dalam implementasi nilai-nilai keislaman secara konsisten dan keterbatasan sumber daya fisik dan finansial.

Tindak Lanjut:

1. Strengthening Nilai-nilai Keislaman: Perlu fokus pada strategi yang lebih terarah untuk memastikan implementasi nilai-nilai keislaman dalam seluruh aspek lembaga. Pelibatan komunitas dan pemangku kepentingan dapat memperkuat dukungan terhadap nilai-nilai ini.
2. Optimizing Sumber Daya: Meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya fisik dan finansial melalui peningkatan alokasi dan pencarian alternatif pendanaan. Peningkatan kapasitas laboratorium, perpustakaan, dan sarana-prasarana lainnya menjadi prioritas.
3. Enhancing Industrial Collaboration: Mengoptimalkan peluang kerjasama dengan industri pertanian. Pengembangan kurikulum yang berbasis pada kebutuhan industri dan program wirausaha dapat memperkaya pengalaman mahasiswa dan meningkatkan daya saing lulusan.
4. Regulatory Adaptation: Memantau perubahan kebijakan pendidikan secara aktif dan

menyesuaikan tata kelola lembaga untuk memenuhi persyaratan baru. Membentuk tim khusus yang bertanggung jawab untuk melacak perubahan regulasi dan memberikan rekomendasi.

5. *Community Engagement and Communication Strategy*: Meningkatkan komunikasi dan keterlibatan dengan masyarakat. Memperkenalkan strategi komunikasi yang efektif untuk merespons dan mengatasi potensi tantangan penerimaan masyarakat terhadap nilai tambah pendidikan pertanian lembaga.

2.1.3. Mahasiswa

a. Latar Belakang

Pendidikan tinggi di era modern ini bukan hanya sekadar tempat transfer pengetahuan, tetapi juga menjadi wadah bagi pengembangan karakter, keterampilan, dan kepemimpinan bagi mahasiswa. Di Fakultas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan, pemahaman akan pentingnya pengembangan kemahasiswaan sebagai bagian integral dari pendidikan tinggi semakin meningkat. Membangun pemahaman ini, latar belakang rencana strategis pengembangan kemahasiswaan menjadi sangat relevan untuk mencapai tujuan pendidikan yang holistik dan berkualitas.

Dalam beberapa tahun terakhir, paradigma pendidikan tinggi mengalami perubahan signifikan. Bukan hanya pengetahuan akademis yang diutamakan, tetapi juga pengembangan kemampuan interpersonal, keterampilan kepemimpinan, dan integritas karakter. Fakultas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan menyadari perlunya menyesuaikan pendekatan pendidikan dengan tuntutan zaman untuk menciptakan lulusan yang tidak hanya kompeten dalam bidang akademis, tetapi juga siap bersaing dalam dunia kerja yang dinamis. Seiring dengan perkembangan global, sektor pertanian, peternakan, dan perikanan menghadapi tantangan yang semakin kompleks. Dari perubahan iklim hingga inovasi teknologi, mahasiswa di bidang ini harus dipersiapkan untuk menjadi agen perubahan yang mampu beradaptasi dan memberikan solusi terhadap tantangan global ini. Oleh karena itu, pengembangan kemahasiswaan tidak hanya tentang pembentukan karakter, tetapi juga penanaman keterampilan berpikir kritis, inovatif, dan kreatif.

Mahasiswa di Fakultas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan berkelanjutan. Peningkatan kesadaran akan pentingnya ketahanan pangan, kesejahteraan hewan, dan keberlanjutan ekosistem perikanan menjadi pendorong utama dalam merancang rencana strategis kemahasiswaan. Mereka bukan hanya calon pemimpin di sektor ini, tetapi juga advokat dan agen perubahan untuk mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan. Mahasiswa tidak hanya dilihat sebagai penerima pengetahuan, tetapi juga sebagai mitra aktif dalam proses pembelajaran. Keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan ekstrakurikuler, proyek riset, dan program pengabdian kepada masyarakat menjadi faktor kunci dalam membentuk karakter mereka. Melibatkan mereka secara aktif dalam pengambilan keputusan dan kegiatan organisasi akan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan holistik.

Fakultas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang tidak hanya ahli dalam bidang akademisnya tetapi juga memiliki *soft skills* dan keterampilan praktis yang dibutuhkan industri. Rencana strategis kemahasiswaan diarahkan untuk meningkatkan daya saing lulusan di pasar kerja, memastikan bahwa mereka siap untuk menghadapi tantangan dunia kerja yang

dinamis. Kesejahteraan mahasiswa menjadi fokus penting dalam perencanaan strategis. Beban akademis, tekanan psikologis, dan kebutuhan akan dukungan sosial menuntut perhatian khusus. Rencana strategis kemahasiswaan perlu merancang program dan layanan yang mendukung kesejahteraan mental, fisik, dan sosial mahasiswa untuk memastikan keberhasilan akademis dan pribadi mereka.

Perkembangan teknologi memberikan peluang baru dalam pengembangan kemahasiswaan. Pemanfaatan platform daring, aplikasi mobile, dan teknologi e-learning dapat membuka akses ke berbagai sumber daya pendidikan dan pengembangan diri. Rencana strategis perlu mencakup integrasi teknologi untuk memperkaya pengalaman mahasiswa dan memfasilitasi pembelajaran sepanjang hayat. Desain kurikulum menjadi kunci dalam pengembangan kemahasiswaan. Rencana strategis harus mencakup pembaruan kurikulum yang responsif terhadap kebutuhan industri, perkembangan ilmu pengetahuan, dan aspirasi mahasiswa. Pendidikan yang relevan dengan perkembangan terkini akan meningkatkan daya tarik program studi dan kepuasan mahasiswa.

Rencana strategis pengembangan kemahasiswaan di Fakultas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan akan dapat merumuskan langkah-langkah konkret untuk memberdayakan mahasiswa sebagai agen perubahan yang siap menghadapi tantangan masa depan. Dengan memahami konteks dan kebutuhan mahasiswa, fakultas dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang mendukung pertumbuhan holistik dan kesiapan untuk berkontribusi dalam sektor pertanian, peternakan, dan perikanan secara berkelanjutan.

b. Standar dan Strategi Pencapaian Mahasiswa

No	Standar	Pernyataan Standar	Strategi Pencapaian Standar	Sumberdaya			Mekanisme Kontrol
				SDM	Keuangan	Sarana dan Prasarana	
1.	Kemahasiswaan 1.1. Kualitas Input Mahasiswa	Metoda rekrutmen dan keketatan seleksi.	≥ 5	Dekan, Wakil Dekan, Dosen, Mahasiswa	Anggaran kemahasiswaan	Pedoman rekrutmen dan seleksi mahasiswa baru, sistem penerimaan mahasiswa baru (PMB)	Sosialisasi dan monev penerimaan mahasiswa baru
	1.2. Daya Tarik Program Studi	Peningkatan animo calon mahasiswa.	UPPS melakukan upaya untuk meningkatkan animo calon mahasiswa yang ditunjukkan dengan adanya tren peningkatan jumlah pendaftar secara signifikan ($> 10\%$) dalam 3 tahun terakhir.	Dekan, Wakil Dekan, Dosen, Mahasiswa	Anggaran kemahasiswaan	Pedoman rekrutmen dan seleksi mahasiswa baru, sistem penerimaan mahasiswa baru (PMB), laboratorium, lembaga kemahasiswaan, sapras pendidikan	Sosialisasi, promosi dan monev penerimaan mahasiswa baru
		Mahasiswa asing	$PMA \geq 1\%$	Dekan, Wakil Dekan, Dosen, Mahasiswa	Anggaran kemahasiswaan	Pedoman rekrutmen dan seleksi mahasiswa baru, sistem penerimaan mahasiswa baru	Sosialisasi, promosi dan monev penerimaan mahasiswa baru

No	Standar	Pernyataan Standar	Strategi Pencapaian Standar	Sumberdaya			Mekanisme Kontrol
				SDM	Keuangan	Sarana dan Prasarana	
						(PMB), laboratorium, lembaga kemahasiswaan, sapras pendidikan	
	1.3. Layanan Kemahasiswaan	Ketersediaan layanan kemahasiswaan di bidang: 1) penalaran, minat dan bakat, 2) kesejahteraan (bimbingan dan konseling, layanan beasiswa, dan layanan kesehatan), dan 3) bimbingan karir dan kewirausahaan.	Jenis layanan mencakup bidang penalaran, minat dan bakat, kesejahteraan (bimbingan dan konseling, layanan beasiswa, dan layanan kesehatan), dan bimbingan karir dan kewirausahaan.	Dekan, Wakil Dekan, Dosen, Mahasiswa	Anggaran pendidikan dan kemahasiswaan	Peraturan akademik, Pedoman rekrutmen dan seleksi mahasiswa baru, sistem penerimaan mahasiswa baru (PMB), laboratorium, lembaga kemahasiswaan, sapras pendidikan	Monev hasil pembelajaran
		Akses dan mutu layanan kemahasiswaan.	Ada kemudahan akses dan mutu layanan yang baik untuk bidang penalaran, minat bakat mahasiswa dan semua jenis layanan kesehatan.	Dekan, Wakil Dekan, Dosen, Mahasiswa	Anggaran pendidikan dan kemahasiswaan	Pedoman Peraturan akademik, Pedoman rekrutmen dan seleksi mahasiswa baru, sistem penerimaan mahasiswa baru (PMB), laboratorium, lembaga kemahasiswaan, sapras pendidikan	Monev hasil pembelajaran

c. Indikator Kinerja Strategis

No.	Standar	Indikator Kinerja Strategis	Nilai Standar (NS)	Target					Bobot (%)
				23	24	25	26	27	
1.	Kemahasiswaan	≥ 5							
	1.1. Kualitas Input Mahasiswa		4	2	3	4	4	4	85
	1.2. Daya Tarik Program Studi	UPPS melakukan upaya untuk meningkatkan animo calon mahasiswa yang ditunjukkan dengan adanya tren peningkatan jumlah pendaftar secara signifikan ($> 10\%$) dalam 3 tahun terakhir.	4	2	2	3	3	4	70
		$PMA \geq 1\%$	4	1	1	1	1	1	25
	1.3. Layanan Kemahasiswaan	Jenis layanan mencakup bidang penalaran, minat dan bakat, kesejahteraan	4	2	3	3	4	4	80

		(bimbingan dan konseling, layanan beasiswa, dan layanan kesehatan), dan bimbingan karir dan kewirausahaan.							
		Ada kemudahan akses dan mutu layanan yang baik untuk bidang penalaran, minat bakat mahasiswa dan semua jenis layanan kesehatan.	4	2	3	4	4	4	85

d. Evaluasi Capaian Kinerja

Kriteria	No.	Aspek	Bobot	Nilai	Hasil
STRENGTHS/K EKUATAN					
Kualitas Input Mahasiswa	1.	Seleksi Mahasiswa Berkualitas: Adanya proses seleksi yang ketat dapat menjadi kekuatan dalam memastikan masuknya mahasiswa berkualitas ke Fakultas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan. Hal ini mendukung pencapaian kinerja melalui memiliki mahasiswa dengan potensi akademis dan non-akademis yang baik.	20%	2	0,4
	2.	Diversitas Mahasiswa: Jika fakultas berhasil menarik mahasiswa dari berbagai latar belakang dan daerah geografis, itu dapat menjadi kekuatan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kaya dan beragam.	10%	4	0,4
Daya Tarik Program Studi	3.	Reputasi Program Studi: Jika program studi memiliki reputasi yang baik dalam industri atau masyarakat, itu dapat menjadi kekuatan dalam menarik calon mahasiswa. Meningkatkan kerjasama dengan industri dan memperkuat koneksi alumni dapat membantu meningkatkan reputasi.	20%	3	0,6
	4.	Kurikulum yang Relevan: Memiliki kurikulum yang responsif terhadap kebutuhan industri dan pasar kerja dapat meningkatkan daya tarik program studi. Pembaruan terus-menerus berdasarkan perkembangan terkini adalah kekuatan.	20%	3	0,6
Layanan Kemahasiswaan	5.	Program Pembinaan Mahasiswa: Kekuatan utama terletak pada adanya program pembinaan mahasiswa yang efektif, membantu mereka dalam pengembangan pribadi dan akademik. Layanan ini menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan mahasiswa.	10%	3	0,3
	6.	Fasilitas dan Infrastruktur: Keberadaan fasilitas dan infrastruktur yang memadai, seperti perpustakaan, laboratorium, dan ruang studi, dapat menjadi kekuatan dalam meningkatkan kualitas layanan kemahasiswaan.	20%	2	0,4
WEAKNESSES/ KELEMAHAN					
Kualitas Input Mahasiswa	1.	Tingkat Drop Out: Jika terdapat tingkat drop out yang signifikan, itu mungkin	20%	3	0,6

Kriteria	No.	Aspek	Bobot	Nilai	Hasil
Daya Tarik Program Studi		mengindikasikan adanya kesenjangan antara ekspektasi mahasiswa dan realitas program studi. Perlu dilakukan evaluasi menyeluruh untuk mengidentifikasi penyebab dan mengambil tindakan korektif.			
	2.	Kurangnya Dukungan Awal: Kelemahan mungkin terkait dengan kurangnya sistem dukungan awal untuk mahasiswa yang mengalami kesulitan. Peningkatan sistem bimbingan dan dukungan dapat membantu mengatasi kelemahan ini.	10%	3	0,3
	3.	Kurangnya Inovasi Kurikulum: Kelemahan mungkin terkait dengan kurangnya inovasi dalam kurikulum, yang dapat menghambat daya tarik program studi. Perlu diperbarui dengan elemen-elemen yang inovatif dan teknologi terkini.	20%	1	0,2
Layanan Kemahasiswaan	4.	Kompetisi dengan Program Studi Lain: Jika ada kompetisi yang ketat dengan program studi sejenis di institusi lain, diperlukan strategi khusus untuk meningkatkan daya tarik. Fokus pada uniknya program studi atau fasilitas dapat membantu mengatasi kelemahan ini.	20%	2	0,4
	5.	Ketidakcukupan Dukungan Psikologis: Kelemahan dapat muncul jika tidak ada sistem dukungan psikologis yang memadai untuk mahasiswa yang mengalami tekanan mental atau stres. Penguatan layanan konseling dan dukungan psikologis dapat membantu mengatasi kelemahan ini.	10%	2	0,2
	6.	Komunikasi yang Kurang Efektif: Jika komunikasi antara pihak kemahasiswaan dan mahasiswa kurang efektif, itu dapat menghambat akses dan pemahaman tentang layanan yang tersedia. Peningkatan komunikasi dapat mengatasi kelemahan ini.	20%	2	0,4
OPPORTUNITIES/PELUANG					
Kualitas Input Mahasiswa	1.	Program Beasiswa dan Bantuan Keuangan: Peluang terletak pada pengembangan program beasiswa atau skema bantuan keuangan untuk meningkatkan akses bagi mahasiswa berprestasi yang mungkin menghadapi kendala finansial.	20%	4	0,8
	2.	Kerjasama dengan SMA/SMK: Peluang untuk menjalin kerjasama dengan sekolah menengah atas dalam mendeteksi dan mendukung potensi mahasiswa sejak dini. Ini dapat meningkatkan kualitas input mahasiswa.	10%	2	0,2
Daya Tarik Program Studi	3.	Pengembangan Program Baru: Peluang terletak pada pengembangan program studi baru yang sesuai dengan tren industri yang berkembang. Analisis pasar kerja dan konsultasi dengan pemangku kepentingan dapat	20%	3	0,6

Kriteria	No.	Aspek	Bobot	Nilai	Hasil
		membantu mengidentifikasi peluang ini.			
	4.	Kerjasama dengan Industri: Membangun kerjasama yang erat dengan industri dapat memberikan peluang untuk menyelaraskan kurikulum dengan kebutuhan nyata pasar kerja. Program studi yang mempertimbangkan masukan dari praktisi industri memiliki daya tarik yang lebih besar.	20%	3	0,6
Layanan Kemahasiswaan	5.	Pengembangan Program Pengembangan Diri: Peluang terletak pada pengembangan program pengembangan diri yang beragam, seperti pelatihan keterampilan, workshop kepemimpinan, dan kegiatan sosial. Ini dapat memberikan mahasiswa pengalaman yang lebih holistik.	10%	3	0,3
	6.	Pemanfaatan Teknologi: Pengembangan platform digital dan aplikasi mobile untuk menyediakan informasi dan layanan kemahasiswaan secara efisien dapat meningkatkan kualitas dan aksesibilitas layanan.	20%	3	0,6
THREATS/ANCAMAN					
Kualitas Input Mahasiswa	1.	Peningkatan Persaingan Penerimaan: Ancaman mungkin timbul dari peningkatan persaingan dalam penerimaan mahasiswa berkualitas. Perlu disusun strategi pemasaran yang efektif untuk tetap menarik calon mahasiswa terbaik.	20%	3	0,6
	2.	Tren Penurunan Minat pada Program Studi: Ancaman terkait dengan tren penurunan minat pada program studi tertentu dapat mengurangi jumlah pendaftar. Langkah-langkah inovatif, seperti peninjauan dan pembaruan program studi, dapat mengatasi ancaman ini.	10%	3	0,3
Daya Tarik Program Studi	3.	Penurunan Minat pada Program Studi: Ancaman mungkin terkait dengan penurunan minat pada program studi tertentu. Perlu dilakukan analisis menyeluruh untuk mengidentifikasi faktor penyebab dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan daya tarik.	20%	3	0,6
	4.	Ketidaksesuaian dengan Kebutuhan Pasar: Ancaman dari kurangnya keterkaitan antara program studi dan kebutuhan pasar kerja dapat mengurangi daya tarik. Evaluasi reguler dan penyesuaian kurikulum dapat membantu mengatasi ancaman ini.	20%	2	0,4
Layanan Kemahasiswaan	5.	Ketidaksesuaian dengan Harapan Mahasiswa: Ancaman terkait dengan ketidaksesuaian antara layanan yang disediakan dan harapan mahasiswa dapat mengurangi keefektifan layanan. Evaluasi reguler dan umpan balik mahasiswa dapat membantu mencegah ancaman ini.	10%	2	0,2

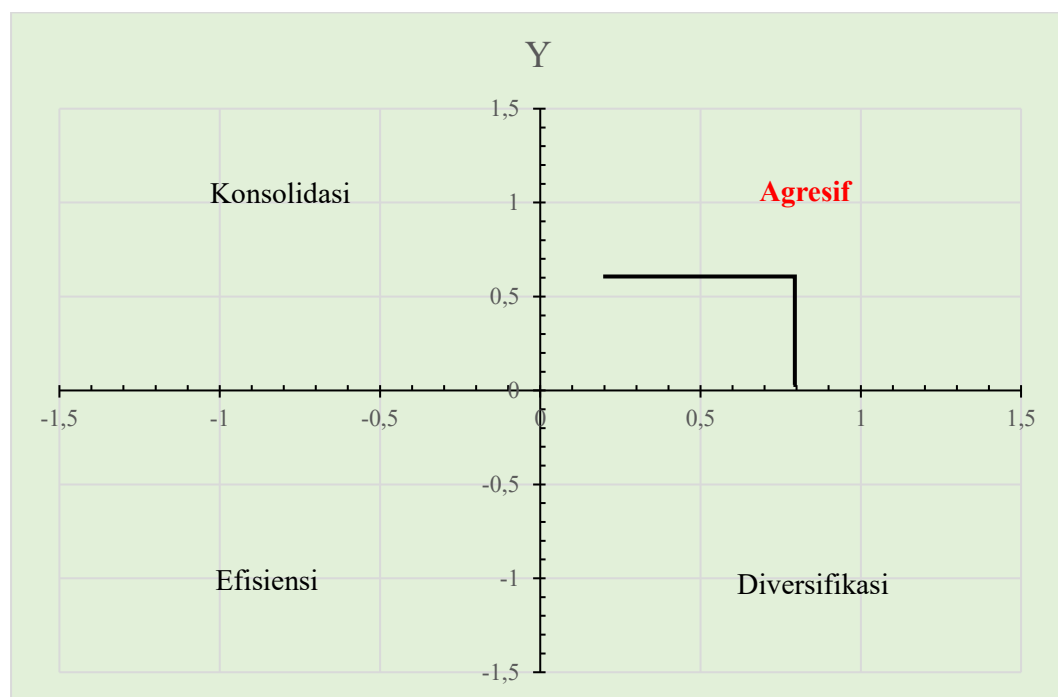
Kriteria	No.	Aspek	Bobot	Nilai	Hasil
	6.	Ketidakmampuan Mengikuti Perkembangan Teknologi: Ancaman dari ketidakmampuan lembaga mengikuti perkembangan teknologi dalam menyediakan layanan kemahasiswaan. Perlu dilakukan investasi dalam pengembangan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas layanan.	20%	2	0,4

Matriks SWOT berdasarkan capaian kinerja, diketahui bahwa:

S	2,7
W	2,1
S-W = X	0,6

O	3,1
T	2,5
O-T = Y	0,6

e. *Simpulan Hasil Evaluasi dan Tindak Lanjut*



Hasil evaluasi diperoleh jika fakultas ada dalam posisi menguntungkan (*Agresif*) sehingga harus mengoptimalkan kekuatan untuk memanfaatkan peluang. Dalam mengevaluasi capaian kinerja kemahasiswaan, teridentifikasi beberapa aspek penting yang menggambarkan situasi saat ini. Kekuatan utama terletak pada seleksi ketat mahasiswa, reputasi program studi, dan layanan pembinaan yang efektif. Namun, ada kelemahan terkait tingkat drop out, kurangnya inovasi kurikulum, dan kurangnya dukungan psikologis.

Tindak Lanjut:

1. Penyempurnaan Proses Seleksi: Peningkatan proses seleksi mahasiswa dapat membantu meningkatkan kualitas input dan mengurangi tingkat drop out. Evaluasi kriteria seleksi dan penyediaan dukungan tambahan bagi mahasiswa yang memerlukan dapat menjadi langkah-langkah perbaikan.
2. Pembaharuan Kurikulum: Inovasi dalam kurikulum harus menjadi prioritas. Melibatkan input dari industri, mengintegrasikan teknologi terkini, dan menawarkan mata kuliah pilihan yang menarik dapat meningkatkan daya tarik program studi.
3. Penguatan Dukungan Psikologis: Pembentukan pusat konseling yang efektif dan program dukungan psikologis dapat membantu mengatasi tekanan mental dan stres mahasiswa. Langkah-langkah ini mendukung pengembangan pribadi dan akademik mahasiswa.
4. Perbaikan Komunikasi: Meningkatkan komunikasi antara pihak kemahasiswaan dan mahasiswa adalah langkah krusial. Penyediaan informasi yang jelas tentang layanan yang tersedia dan cara mengaksesnya dapat meningkatkan pemahaman mahasiswa.
5. Investasi dalam Teknologi: Pengembangan platform digital dan aplikasi mobile dapat membantu meningkatkan efisiensi dan aksesibilitas layanan kemahasiswaan. Pemanfaatan teknologi juga dapat mendukung pelatihan keterampilan dan aktivitas pengembangan diri.
6. Monitoring dan Umpan Balik Terus-Menerus: Proses evaluasi harus menjadi bagian terpadu dari kebijakan lembaga. Monitoring terus-menerus dan umpan balik dari mahasiswa, dosen, dan pemangku kepentingan lainnya akan memberikan wawasan yang berharga untuk perbaikan berkelanjutan.

Dengan mengimplementasikan tindak lanjut ini, lembaga dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih efisien dan efektif. Untuk meningkatkan pengalaman mahasiswa, mengoptimalkan daya tarik program studi, dan memberikan dukungan holistik bagi perkembangan mahasiswa dalam akademik dan pribadi.

2.1.4. Sumberdaya manusia

a. Latar Belakang

Pendidikan tinggi di bidang pertanian, peternakan, dan perikanan memiliki peran krusial dalam menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menghadapi tantangan sektor agraris modern. Latar belakang rencana strategis pengembangan sumber daya manusia di Fakultas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan sangat relevan untuk menanggapi dinamika perubahan dalam industri ini. Paradigma pendidikan tinggi di bidang pertanian, peternakan, dan perikanan telah mengalami transformasi. Bukan hanya fokus pada transfer pengetahuan akademis, namun juga pada pengembangan keterampilan praktis, kepemimpinan, dan kemampuan beradaptasi. Latar belakang ini mencerminkan perlunya merespons perubahan kebutuhan industri dan pasar kerja yang semakin kompleks.

Sektor pertanian, peternakan, dan perikanan menghadapi tantangan yang signifikan, termasuk perubahan iklim, penurunan sumber daya alam, dan tuntutan konsumen yang semakin tinggi. Lulusan fakultas perlu dilengkapi dengan keterampilan dan pengetahuan yang mendalam untuk menghadapi tantangan ini dan menciptakan solusi inovatif. Perkembangan teknologi di bidang agronomi, peternakan, dan perikanan memberikan dampak besar. Penggunaan teknologi sensor, kecerdasan buatan, dan analisis data telah menjadi integral dalam mengoptimalkan produksi dan meningkatkan efisiensi. Latar belakang rencana ini perlu mempertimbangkan integrasi teknologi dalam kurikulum dan pelatihan agar lulusan mampu menghadapi revolusi digital di sektor ini. Ketahanan pangan dan keberlanjutan menjadi pusat perhatian global. Fakultas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan memainkan peran penting dalam mencetak sumber daya manusia yang mampu mengembangkan sistem pertanian yang berkelanjutan, meminimalkan dampak lingkungan, dan memastikan keberlanjutan produksi pangan.

Kerjasama yang erat dengan industri pertanian, peternakan, dan perikanan menjadi faktor kunci dalam menyelaraskan program pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja. Latar belakang rencana strategis perlu mengidentifikasi tren industri, kebutuhan tenaga kerja, dan membangun jaringan dengan perusahaan-perusahaan terkemuka untuk memastikan relevansi kurikulum. Lulusan fakultas tidak hanya diarahkan ke karier tradisional di lahan pertanian. Diversifikasi karier, termasuk agribisnis, manajemen sumber daya alam, dan konservasi, telah menciptakan kebutuhan akan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan lintas disiplin.

Persaingan di pasar global mendorong perlunya meningkatkan daya saing lulusan. Latar belakang ini mencerminkan kebutuhan untuk memberikan pendidikan yang berkualitas, memastikan pemahaman mendalam tentang praktik pertanian modern, dan memupuk keterampilan antarpribadi yang diperlukan di lingkungan global. Krisis tenaga kerja di sektor pertanian menciptakan tuntutan untuk menghasilkan lulusan yang siap secara profesional dan memiliki keterampilan yang langsung dapat diaplikasikan di lapangan. Latar belakang rencana ini perlu mempertimbangkan strategi untuk mengatasi kekosongan tenaga kerja di sektor ini. Fakultas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan memiliki peran penting dalam transformasi pedesaan. Lulusan diharapkan dapat memimpin inisiatif pembangunan pedesaan, menciptakan model pertanian berkelanjutan, dan mendukung perekonomian lokal.

Riset dan inovasi menjadi kunci dalam meningkatkan efisiensi produksi dan mengatasi masalah kompleks di bidang pertanian, peternakan, dan perikanan. Latar belakang rencana ini perlu menyoroti pentingnya menyelenggarakan riset yang relevan dan mendukung inovasi di semua tingkatan kurikulum. Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya terkait dengan aspek akademis, tetapi juga kesejahteraan mahasiswa. Latar belakang rencana perlu memperhitungkan kebutuhan dukungan kesejahteraan mahasiswa, termasuk bimbingan karir, konseling, dan lingkungan belajar yang sehat. Rencana strategis pengembangan sumber daya manusia di Fakultas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan dapat dirancang dengan teliti untuk memastikan bahwa lulusan tidak hanya unggul dalam akademis, tetapi juga siap menghadapi tantangan dan mendukung pembangunan berkelanjutan di sektor pertanian dan perikanan.

b. Standar dan Strategi Pencapaian Mahasiswa

No	Standar	Pernyataan Standar	Strategi Pencapaian Standar	Sumberdaya			Mekanisme Kontrol
				SDM	Keuangan	Sarana dan Prasarana	
1.	Sumber Daya Manusia 1.1. Profil Dosen	a. Kecukupan jumlah DTPS	Jumlah dosen tetap yang ditugaskan sebagai pengampu mata kuliah dengan bidang keahlian yang sesuai dengan kompetensi inti program studi ≥ 12	Dekan, Wakil Dekan, Kaprodi, GPMF, Dosen	Anggaran Bidang Sumberdaya Manusia	Pedoman akademik, pedoman rekrutment dosen, laporan kinerja dosen	Monev kinerja dosen
		b. Kualifikasi akademik DTPS.	Jumlah dosen tetap yang ditugaskan sebagai pengampu mata kuliah dengan bidang keahlian yang sesuai dengan kompetensi inti program studi $\geq 50\%$	Dekan, Wakil Dekan, Kaprodi, GPMF, Dosen	Anggaran Bidang Sumberdaya Manusia	Pedoman akademik, pedoman rekrutment dosen, laporan kinerja dosen	Monev kinerja dosen

No	Standar	Pernyataan Standar	Strategi Pencapaian Standar	Sumberdaya			Mekanisme Kontrol
				SDM	Keuangan	Sarana dan Prasarana	
		c. Jabatan akademik DTPS.	$PGBLKL \geq 70\%$	Dekan, Wakil Dekan, Kaprodi, GPMF, Dosen	Anggaran Bidang Sumberdaya Manusia	Pedoman akademik, pedoman rekrutment dosen, laporan kinerja dosen	Monev kinerja dosen
		d. Rasio jumlah mahasiswa program studi terhadap jumlah DTPS.	$15 \leq RMD \leq 25$	Dekan, Wakil Dekan, Kaprodi, GPMF, Dosen	Anggaran Bidang Sumberdaya Manusia dan akademik	Pedoman akademik, pedoman rekrutment dosen, laporan kinerja dosen	Monev kinerja, Monev hasil pembelajaran
		e. Penugasan DTPS sebagai pembimbing utama tugas akhir mahasiswa.	$RDPU \leq 6$	Dekan, Wakil Dekan, Kaprodi, GPMF, Dosen	Anggaran Bidang Sumberdaya Manusia dan akademik	Pedoman akademik, pedoman rekrutment dosen, laporan kinerja dosen	Monev kinerja, Monev hasil pembelajaran
		f. Ekuivalensi Waktu Mengajar Penuh DTPS.	$12 \leq EWMP \leq 16$	Dekan, Wakil Dekan, Kaprodi, GPMF, Dosen, mahasiswa	Anggaran Bidang Sumberdaya Manusia dan akademik	Pedoman akademik, pedoman rekrutment dosen, laporan kinerja dosen	Monev kinerja, Monev hasil pembelajaran
		g. Dosen tidak tetap.	$PDTT \leq 10\%$	Dekan, Wakil Dekan, Kaprodi, GPMF, Dosen	Anggaran Bidang Sumberdaya Manusia dan akademik	Pedoman akademik, pedoman rekrutment dosen, laporan kinerja dosen	Monev kinerja, Monev hasil pembelajaran
	1.2. Kinerja Dosen	h. Pengakuan/rekognisi atas kepakaran/prestasi/kinerja DTPS.	RRD $\geq 0,5$ Pengakuan/rekognisi atas kepakaran/prestasi/kinerja DTPS dapat berupa: a) menjadi visiting lecturer atau visiting scholar di program studi/ perguruan tinggi terakreditasi A/Unggul atau program studi/ perguruan tinggi internasional bereputasi. b) menjadi keynote speaker/invited speaker pada pertemuan ilmiah tingkat nasional/	Dekan, Wakil Dekan, Kaprodi, GPMF, Dosen	Anggaran Bidang Sumberdaya Manusia dan akademik	Pedoman akademik	Monev kinerja, Monev hasil kinerja dosen

No	Standar	Pernyataan Standar	Strategi Pencapaian Standar	Sumberdaya			Mekanisme Kontrol
				SDM	Keuangan	Sarana dan Prasarana	
			internasional. c) menjadi editor atau mitra bestari pada jurnal nasional terakreditasi/jurnal internasional bereputasi di bidang yang sesuai dengan bidang program studi. d) menjadi staf ahli/narasumber di lembaga tingkat wilayah/nasional/internasional pada bidang yang sesuai dengan bidang program studi (untuk pengusul dari program studi pada program Sarjana/Magister/Doktor), atau menjadi tenaga ahli/konsultan di lembaga/industri tingkat wilayah/nasional/internasional pada bidang yang sesuai dengan bidang program studi (untuk pengusul dari program studi pada program Diploma Tiga/Sarjana Terapan/Magister Terapan/Doktor Terapan). e) mendapat penghargaan atas prestasi dan kinerja di tingkat wilayah/nasional/internasional.				
		i. Kegiatan penelitian DTPS yang relevan dengan bidang program studi dalam 3 tahun terakhir	$RI \geq a$ (Faktor: $a = 0,05$) Jumlah penelitian dengan pembiayaan luar negeri, dalam negeri, PT/mandiri.	Dekan, Wakil Dekan, Kaprodi, GPMF, Dosen	Anggaran Bidang SDM	Pedoman akademik	Monev kinerja, Monev hasil kinerja dosen
		j. Kegiatan PkM DTPS yang	$RI \geq a$ (Faktor: $a = 0,05$) Jumlah PkM dengan pembiayaan luar	Dekan, Wakil Dekan, Kaprodi,	Anggaran Bidang SDM	Pedoman akademik	Monev kinerja, Monev hasil

No	Standar	Pernyataan Standar	Strategi Pencapaian Standar	Sumberdaya			Mekanisme Kontrol
				SDM	Keuangan	Sarana dan Prasarana	
		relevan dengan bidang program studi dalam 3 tahun terakhir.	negeri, dalam negeri, PT/mandiri.	GPMF, Dosen			kinerja dosen
		k. Publikasi ilmiah dengan tema yang relevan dengan bidang program studi yang dihasilkan DTSPS dalam 3 tahun terakhir.	$RI \geq a$ (Faktor: $a = 0,05$) Jumlah publikasi jurnal terakreditasi dan bereputasi, seminar baik nasional/internasional, serta publikasi di media massa.	Dekan, Wakil Dekan, Kaprodi, GPMF, Dosen	Anggaran penelitian, publikasi, dan pengembangan SDM	Pedoman akademik	Monev kinerja, Monev hasil kinerja dosen
		l. Artikel karya ilmiah DTSPS yang disitasi dalam 3 tahun terakhir.	$RS \geq 0,5$ Jumlah artikel yang disitasi berdasarkan rasio jumlah dosen tetap.	Dekan, Wakil Dekan, Kaprodi, GPMF, Dosen	Anggaran penelitian, publikasi, dan pengembangan SDM	Pedoman akademik	Monev kinerja, Monev hasil kinerja dosen
		m. Luaran penelitian dan PkM yang dihasilkan DTSPS dalam 3 tahun terakhir.	$RLP \geq 1$ Jumlah luaran penelitian/PkM yang mendapat pengakuan HKI, Teknologi Tepat Guna, Produk.	Dekan, Wakil Dekan, Kaprodi, GPMF, Dosen	Anggaran penelitian, publikasi, dan pengembangan SDM	Pedoman akademik	Monev kinerja, Monev hasil kinerja dosen
	1.3. Pengembangan Dosen	n. Upaya pengembangan dosen.	UPPS merencanakan dan mengembangkan DTSPS mengikuti rencana pengembangan SDM di perguruan tinggi (Renstra PT) secara konsisten.	Dekan, Wakil Dekan, Kaprodi, GPMF, Dosen	Anggaran penelitian, publikasi, dan pengembangan SDM	Pedoman akademik	Monev kinerja, Monev hasil kinerja dosen
	1.4. Tenaga Kependidikan	o. Kualifikasi dan kecukupan	UPPS memiliki tenaga kependidikan yang memenuhi	Dekan, Wakil Dekan, Kaprodi,	Anggaran pengembangan SDM	Regulasi tenaga kependidikan	Monev kinerja

No	Standar	Pernyataan Standar	Strategi Pencapaian Standar	Sumberdaya			Mekanisme Kontrol
				SDM	Keuangan	Sarana dan Prasarana	
		pan tenaga kependidikan berdasarkan jenis pekerjaannya (administrasi, pustakawan, teknisi, dll.)	tingkat kecukupan dan kualifikasi berdasarkan kebutuhan layanan program studi dan mendukung pelaksanaan akademik, fungsi unit pengelola, serta pengembangan program studi.	GPMF, Tenaga Kependidikan			
		p. Kualifikasi dan kecukupan laboran untuk mendukung proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan program studi.	UPPS memiliki jumlah laboran yang cukup terhadap jumlah laboratorium yang digunakan program studi, kualifikasinya sesuai dengan laboratorium yang menjadi tanggungjawabnya, serta bersertifikat laboran dan bersertifikat kompetensi tertentu sesuai bidang tugasnya.	Dekan, Wakil Dekan, Kaprodi, GPMF, Tenaga Kependidikan	Anggaran pengembangan SDM	Regulasi tenaga kependidikan	Monev kinerja

c. Indikator Kinerja Strategis

No.	Standar	Indikator Kinerja Strategis	Nilai Standar (NS)	Target					Bobot (%)
				23	24	25	26	27	
1.	Sumber Daya Manusia 1.1. Profil Dosen	Jumlah dosen tetap yang ditugaskan sebagai pengampu mata kuliah dengan bidang keahlian yang sesuai dengan kompetensi inti program studi ≥ 12	4	3	3	4	4	4	90
		Jumlah dosen tetap yang ditugaskan sebagai pengampu mata kuliah dengan bidang keahlian yang sesuai dengan kompetensi inti program studi $\geq 50\%$	4	3	3	4	4	4	90
		Jumlah DTPS yang memiliki jabatan akademik Guru Besar, Lektor Kepala, dan Lektor $\geq 70\%$	4	1	1	2	2	3	45
		Jumlah dosen tetap yang ditugaskan sebagai pengampu mata kuliah dengan bidang keahlian yang sesuai dengan kompetensi inti program studi $15 \leq RMD \leq 25$	4	3	3	3	4	4	85

		Rata-rata jumlah bimbingan sebagai pembimbing utama di seluruh program/semester ≤ 6	4	2	2	3	3	4	70
		Jumlah dosen tetap yang ditugaskan sebagai pengampu mata kuliah di program studi $12 \leq EWMP \leq 16$	4	2	2	3	4	4	75
		Jumlah dosen tidak tetap yang ditugaskan sebagai pengampu mata kuliah di program studi $\leq 10\%$	4	1	1	1	1	1	25
	1.2. Kinerja Dosen	Pengakuan/rekognisi atas kepakaran/prestasi/kinerja DTPS $\geq 0,5$	4	2	2	3	3	4	70
		Jumlah penelitian dengan pembiayaan luar negeri, dalam negeri, PT/mandiri $\geq 0,05$	4	0	0	1	1	2	20
		Jumlah PkM dengan pembiayaan luar negeri, dalam negeri, PT/mandiri $\geq 0,05$	4	0	0	1	1	2	20
		Jumlah publikasi jurnal terakreditasi dan bereputasi, seminar baik nasional/internasional, serta publikasi di media massa $\geq 0,05$	4	2	3	3	4	4	80
		Jumlah artikel yang disitasi berdasarkan rasio jumlah dosen tetap $\geq 0,5$	4	2	2	3	3	4	70
		Jumlah luaran penelitian/PkM yang mendapat pengakuan HKI, Teknologi Tepat Guna, Produk ≥ 1	4	1	2	3	4	4	70
	1.3. Pengembangan Dosen	UPPS merencanakan dan mengembangkan DTPS mengikuti rencana pengembangan SDM di perguruan tinggi (Renstra PT) secara konsisten.	4	1	1	2	3	4	55
	1.4. Tenaga Kependidikan	UPPS memiliki tenaga kependidikan yang memenuhi tingkat kecukupan dan kualifikasi berdasarkan kebutuhan layanan program studi dan mendukung pelaksanaan akademik, fungsi unit pengelola, serta pengembangan program studi.	4	1	2	2	3	3	55
		UPPS memiliki jumlah laboran yang cukup terhadap jumlah laboratorium yang digunakan program studi, kualifikasinya sesuai dengan laboratorium yang menjadi tanggungjawabnya, serta bersertifikat laboran dan bersertifikat kompetensi tertentu sesuai bidang tugasnya.	4	1	1	2	2	3	45

d. Evaluasi Capaian Kinerja

Kriteria	No.	Aspek	Bobot	Nilai	Hasil
STRENGTHS/KEKUATAN					
Sumber Daya Manusia Dosen	1.	Kualifikasi dan Pengalaman: Keberhasilan dalam merekrut dan mempertahankan dosen berkualifikasi tinggi dengan pengalaman mendalam dapat dianggap sebagai kekuatan. Profil dosen yang solid memberikan dasar kuat untuk penyampaian pendidikan berkualitas.	15%	4	0,6
	2.	Publikasi dan Penelitian: Jika dosen aktif dalam publikasi ilmiah, penelitian, dan keikutsertaan dalam konferensi, hal ini dapat menjadi kekuatan dalam meningkatkan reputasi dan relevansi fakultas.	15%	4	0,6

Kriteria	No.	Aspek	Bobot	Nilai	Hasil
	3.	Evaluasi Kinerja Teratur: Praktik evaluasi kinerja dosen secara teratur dapat dianggap sebagai kekuatan. Ini memungkinkan identifikasi prestasi luar biasa, pemberian penghargaan, dan pengidentifikasian area pengembangan.	15%	3	0,45
	4.	Partisipasi dalam Kegiatan Akademis: Keterlibatan dosen dalam kegiatan akademis seperti pengembangan kurikulum, penyusunan ujian, dan supervisi mahasiswa dapat menjadi kekuatan dalam meningkatkan kualitas pengajaran.	15%	3	0,45
	5.	Program Pengembangan Karir: Adanya program pengembangan karir dan dukungan untuk dosen yang ingin mengejar gelar lanjutan dapat dianggap sebagai kekuatan.	10%	3	0,3
	6.	Kerjasama dengan Industri: Kolaborasi dengan industri atau praktisi terkait dapat memperkaya pengalaman dosen dan meningkatkan keterkaitan program dengan kebutuhan pasar kerja.	10%	3	0,3
Tenaga Kependidikan	7.	Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Ketersediaan program pelatihan dan pengembangan untuk tenaga kependidikan dapat dianggap sebagai kekuatan.	10%	2	0,2
	8.	Dukungan Administratif: Jika tenaga kependidikan memberikan dukungan administratif yang efektif kepada dosen dan mahasiswa, itu dapat meningkatkan efisiensi operasional.	10%	3	0,3
WEAKNESSES/KELEMAHAN					
Sumber Daya Manusia Dosen	1.	Keterbatasan Diversitas: Jika terdapat keterbatasan dalam diversitas dosen, baik dari segi gender maupun latar belakang akademis, itu dapat menjadi kelemahan. Keterwakilan yang kurang bisa membatasi perspektif dan inovasi.	15%	1	0,15
	2.	Ketidakseimbangan Beban Kerja: Jika terdapat ketidakseimbangan beban kerja di antara dosen, dapat menciptakan ketidakpuasan dan menurunkan kinerja. Perlu dilakukan peninjauan terhadap distribusi beban kerja.	15%	2	0,3
	3.	Ketidakkonsistenan Pengajaran: Jika terdapat ketidakkonsistenan dalam kualitas pengajaran antara dosen, hal ini dapat menjadi kelemahan. Perlu dilakukan pemantauan dan dukungan untuk meningkatkan kualitas pengajaran.	15%	3	0,45
	4.	Kurangnya Pengembangan Diri: Jika dosen kurang terlibat dalam kegiatan pengembangan diri atau pelatihan lanjutan, itu dapat mengurangi daya saing dan relevansi mereka dalam mengajar.	15%	2	0,3
	5.	Kurangnya Fokus pada Pengembangan Diri: Jika terdapat kurangnya minat dari dosen untuk mengembangkan diri, itu dapat menjadi kelemahan. Penting untuk meningkatkan kesadaran akan manfaat pengembangan diri.	10%	2	0,2
	6.	Ketidaksesuaian Program Pengembangan: Jika program pengembangan tidak sesuai dengan kebutuhan aktual dosen atau tren industri, itu dapat mengurangi efektivitasnya. Evaluasi dan penyesuaian program perlu dilakukan secara berkala.	10%	1	0,1
Tenaga Kependidikan	7.	Keterbatasan Sumber Daya: Jika terdapat keterbatasan dalam jumlah atau keterampilan tenaga kependidikan, itu dapat menjadi kelemahan. Perlu dipertimbangkan peningkatan kapasitas atau pengelolaan sumber daya yang lebih efektif.	10%	3	0,3
	8.	Kurangnya Pengakuan Prestasi: Kurangnya pengakuan terhadap prestasi tenaga kependidikan dapat mengurangi motivasi dan keterlibatan mereka.	10%	3	0,3
OPPORTUNITIES/PELUANG					

Kriteria	No.	Aspek	Bobot	Nilai	Hasil
Sumber Daya Manusia Dosen	1.	Program Pengembangan Profesional: Peluang dapat terletak pada pengembangan program pengembangan profesional bagi dosen. Pelatihan, workshop, dan program mentoring dapat meningkatkan keterampilan dan kualifikasi dosen.	15%	4	0,6
	2.	Kerjasama Internasional: Mengembangkan kerjasama internasional dapat membuka peluang untuk pertukaran akademis, kolaborasi penelitian, dan diversifikasi pengalaman dosen.	15%	2	0,3
	3.	Program Pengakuan Prestasi: Peluang terletak pada pengembangan program pengakuan prestasi untuk mendorong kinerja tinggi dan memberikan insentif bagi dosen yang berprestasi.	15%	3	0,45
	4.	Kolaborasi Penelitian: Membuka peluang untuk kolaborasi penelitian antar dosen dan dengan pihak luar institusi dapat meningkatkan produktivitas penelitian dan kontribusi ilmiah.	15%	4	0,6
	5.	Peningkatan Kualifikasi: Peluang terletak pada peningkatan kualifikasi dosen melalui pelatihan keterampilan baru, partisipasi dalam program sertifikasi, atau peningkatan level pendidikan.	10%	3	0,3
	6.	Mengakomodasi Inovasi Pendidikan: Adopsi inovasi pendidikan seperti pembelajaran online atau penggunaan teknologi terkini dapat menjadi peluang untuk pengembangan dosen.	10%	2	0,2
Tenaga Kependidikan	7.	Peningkatan Kualifikasi: Peluang terletak pada memberikan kesempatan bagi tenaga kependidikan untuk meningkatkan kualifikasi mereka melalui pelatihan atau pendidikan lanjutan.	10%	2	0,2
	8.	Penyediaan Sarana dan Prasarana: Peningkatan sarana dan prasarana untuk mendukung pekerjaan tenaga kependidikan dapat meningkatkan kinerja mereka.	10%	3	0,3
THREATS/ANCAMAN					
Sumber Daya Manusia Dosen	1.	Pemutusan Hubungan Kerja Dosen: Ancaman dari potensi pemutusan hubungan kerja dengan dosen yang berkinerja rendah atau tidak memenuhi standar dapat mengganggu stabilitas fakultas. Perlu dilakukan evaluasi kinerja secara teratur dan memberikan dukungan yang diperlukan.	15%	1	0,15
	2.	Persaingan dalam Merekrut Dosen Berkualitas: Ancaman dari persaingan ketat untuk merekrut dosen berkualitas dapat memerlukan strategi rekrutmen yang lebih proaktif dan peningkatan institusi.	15%	2	0,3
	3.	Perlawanan terhadap Perubahan: Ancaman dapat muncul dari resistensi terhadap perubahan dalam metode pengajaran atau penyesuaian kurikulum. Perlu ada strategi untuk mengatasi ketidaknyamanan terhadap perubahan.	15%	2	0,3
	4.	Overload Tugas: Ancaman dari penugasan tugas yang berlebihan dapat mengakibatkan penurunan kualitas pengajaran dan penelitian. Perlu ada pengelolaan beban kerja yang efektif.	15%	1	0,15
	5.	Ketidakmampuan Mengikuti Perkembangan Terkini: Ancaman dari ketidakmampuan dosen untuk mengikuti perkembangan terkini dalam disiplin ilmunya dapat mengurangi relevansi dan daya saing.	10%	3	0,3
	6.	Ketidaksesuaian Minat Pengembangan dengan Tuntutan Jabatan: Ancaman muncul jika minat pengembangan dosen tidak sesuai dengan tuntutan jabatan atau tren pendidikan. Peningkatan dialog dan penyesuaian kebijakan diperlukan.	10%	1	0,1
Tenaga Kependidikan	7.	Turnover Tinggi: Ancaman dari turnover tinggi dalam tenaga kependidikan dapat mengganggu stabilitas	10%	1	0,1

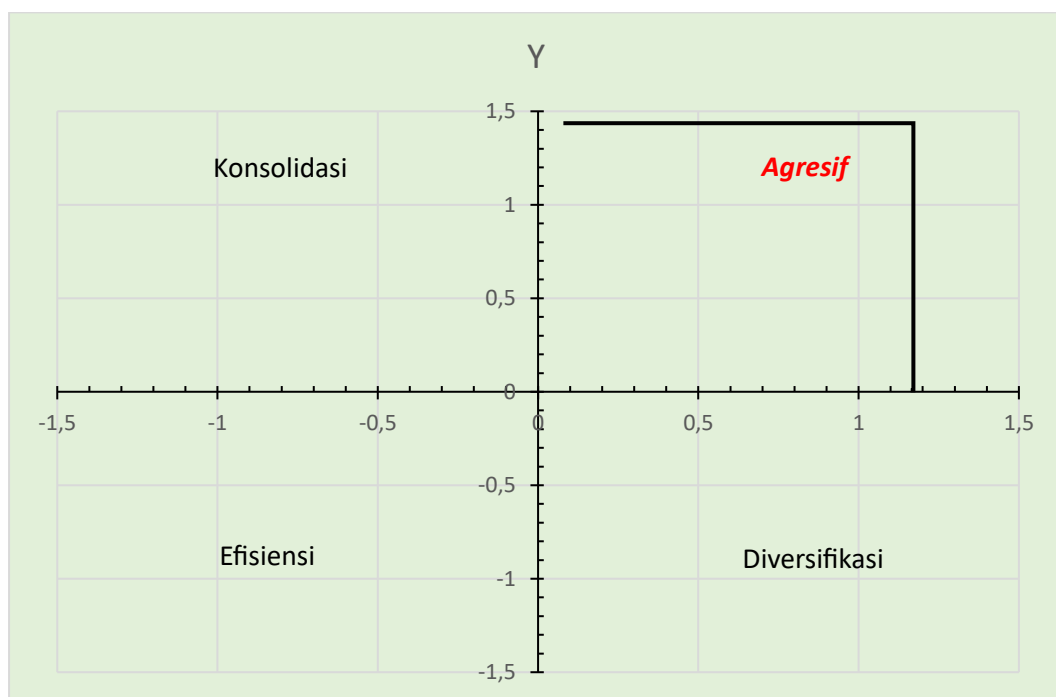
Kriteria	No.	Aspek	Bobot	Nilai	Hasil
		operasional. Perlu ada strategi retensi dan perencanaan sumber daya manusia.			
	8.	Teknologi Pengganti Pekerjaan: Ancaman dari penggunaan teknologi yang menggantikan pekerjaan tenaga kependidikan memerlukan penyesuaian dan pembaruan keterampilan mereka.	10%	1	0,1

Matriks SWOT berdasarkan capaian kinerja, diketahui bahwa:

S	3,2
W	2,1
S-W = X	1,1

O	2,95
T	1,5
O-T = Y	1,45

e. Simpulan Hasil Evaluasi dan Tindak Lanjut



Hasil evaluasi diperoleh jika fakultas ada dalam posisi menguntungkan (Agresif) sehingga harus mengoptimalkan kekuatan untuk memanfaatkan peluang. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia di fakultas ini dapat dikategorikan sebagai agresif, dengan kecenderungan untuk meraih prestasi tinggi dan terus meningkatkan kualifikasi dan kinerja dosen, pengembangan diri, dan efisiensi tenaga kependidikan.

Tindak Lanjut:

1. Pengakuan dan Insentif Kinerja Tinggi: Mendorong dan memberikan pengakuan serta insentif bagi dosen yang berprestasi tinggi dapat memperkuat semangat kompetitif dan dedikasi.
2. Program Kepemimpinan dan Inovasi: Implementasi program kepemimpinan yang

mendukung inovasi dan perubahan positif dapat mempercepat pertumbuhan dan prestasi fakultas.

3. Kolaborasi Eksternal Intensif: Mengoptimalkan kerjasama dengan pihak eksternal, baik industri maupun lembaga pendidikan, dapat membuka peluang kolaborasi penelitian dan pengembangan program.
4. Peningkatan Pengembangan Diri Dosen: Fokus pada peningkatan kualifikasi dan pengembangan diri dosen melalui program pelatihan dan kursus lanjutan dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan penelitian.
5. Retensi dan Pengembangan Tenaga Kependidikan: Menyusun program retensi dan pengembangan bagi tenaga kependidikan, termasuk peningkatan kualifikasi dan pengakuan prestasi, dapat meningkatkan keberlanjutan operasional fakultas.
6. Penerapan Teknologi untuk Efisiensi: Pemanfaatan teknologi di semua lapisan fakultas, termasuk tenaga kependidikan, dapat meningkatkan efisiensi dan memberikan dampak positif pada kualitas layanan.
7. Pengembangan Program Pengakuan Prestasi: Membuat program pengakuan prestasi yang transparan dan komprehensif untuk semua anggota fakultas dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerja.

Dengan mengimplementasikan tindak lanjut ini, diharapkan fakultas dapat terus menjadi pusat keunggulan akademis dengan sumber daya manusia yang unggul dan berkomitmen pada prestasi tinggi.

2.1.5. Keuangan Sarana dan Prasarana

a. Latar Belakang

Pendidikan tinggi di bidang pertanian, peternakan, dan perikanan memainkan peran penting dalam membentuk tenaga kerja yang berkualitas dan inovatif untuk mendukung ketahanan pangan dan pengelolaan sumber daya alam. Latar belakang rencana strategis pengembangan keuangan, sarana, dan prasarana untuk Fakultas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan perlu diperinci untuk menggambarkan konteks dan urgensi rencana tersebut. Seiring perubahan dinamika global, pendidikan pertanian menghadapi tantangan signifikan. Perubahan iklim, perkembangan teknologi pertanian, dan kebutuhan akan keberlanjutan mendorong fakultas untuk menghadirkan kurikulum yang relevan dan infrastruktur modern.

Pentingnya inovasi dalam penelitian pertanian adalah untuk perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pertanian yang cepat memerlukan fasilitas penelitian yang

mutakhir. Fakultas perlu memiliki infrastruktur yang memadai untuk mendukung penelitian inovatif, eksperimen lapangan, dan pengembangan varietas tanaman dan hewan yang unggul. Fakultas pertanian, peternakan, dan perikanan memiliki peran krusial dalam memberikan kontribusi langsung pada masyarakat melalui pengabdian dan transfer pengetahuan. Keuangan yang kuat akan memungkinkan pengembangan program pengabdian kepada masyarakat yang berkelanjutan dan relevan. Fasilitas dan keuangan yang memadai mendukung pelatihan dan pengembangan dosen menjadi kunci untuk mempertahankan kualitas pengajaran. Dosen yang terus meningkatkan keterampilan mereka dalam pengajaran, riset, dan pengabdian masyarakat dapat memberikan dampak positif pada pengalaman belajar mahasiswa. Penggunaan teknologi dalam pembelajaran telah menjadi keharusan. Infrastruktur IT yang canggih diperlukan untuk mendukung pengembangan dan pengimplementasian metode pembelajaran berbasis teknologi, yang meningkatkan efektivitas pembelajaran dan keterlibatan mahasiswa.

Keuangan yang memadai memungkinkan fakultas memperkenalkan program beasiswa, mendukung mahasiswa berprestasi, dan memberikan bantuan keuangan kepada mereka yang membutuhkan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kualitas mahasiswa dan diversifikasi latar belakang mereka. Dalam mendukung kurikulum yang relevan dengan kebutuhan industri, fakultas perlu membangun kemitraan yang kuat dengan perusahaan pertanian, peternakan, dan perikanan. Keuangan yang solid memungkinkan investasi dalam program kemitraan, kunjungan industri, dan magang mahasiswa. Pendidikan di bidang pertanian harus merespons tantangan keberlanjutan dan kelestarian sumber daya alam. Pembangunan sarana dan prasarana yang ramah lingkungan dan dukungan keuangan untuk riset keberlanjutan diperlukan untuk menciptakan solusi inovatif dan berkelanjutan. Fakultas perlu memiliki fasilitas yang dapat bersaing secara global. Peningkatan sarana dan prasarana, seperti laboratorium modern, perpustakaan digital, dan koneksi internet cepat, mendukung daya saing internasional dan memfasilitasi pertukaran ilmu pengetahuan secara global.

Dengan perubahan iklim yang mempengaruhi pola pertanian, keuangan yang memadai memungkinkan fakultas untuk mengembangkan infrastruktur yang dapat mengakomodasi teknologi pertanian canggih, seperti rumah kaca pintar dan sistem irigasi hemat air. Peningkatan keuangan mendukung revisi dan pengembangan kurikulum yang responsif terhadap tren terkini di industri pertanian, peternakan, dan perikanan. Ini melibatkan integrasi materi baru, metode pengajaran inovatif, dan peningkatan keterlibatan industri dalam pembentukan kurikulum. Fasilitas laboratorium yang modern dan memadai mendukung pengembangan keterampilan praktis mahasiswa dan keberhasilan penelitian dosen. Keuangan

yang cukup diperlukan untuk perawatan, perbaikan, dan peningkatan kapasitas fasilitas ini. Rencana strategis pengembangan keuangan, sarana, dan prasarana dapat dirancang untuk memastikan bahwa fakultas pertanian, peternakan, dan perikanan siap menghadapi tantangan masa depan dan memberikan kontribusi yang signifikan pada pengembangan sektor pertanian dan perikanan secara keseluruhan.

b. Standar dan Strategi Pencapaian Mahasiswa

No	Standar	Pernyataan Standar	Strategi Pencapaian Standar	Sumberdaya			Mekanisme Kontrol
				SDM	Keuangan	Sarana dan Prasarana	
1.	Keuangan, Sarana dan Prasarana 1.1. Keuangan	Biaya operasional pendidikan	DOP ≥ 20	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi	Anggaran Bidang sarana dan prasarana	SK/SOP tentang kebijakan pimpinan PT untuk keuangan, dan sarpras	Monev
		Dana penelitian DTPS.	DPD ≥ 10	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi	Anggaran Bidang penelitian dan PkM	SK/SOP tentang kebijakan pimpinan PT untuk keuangan	Monev
		Dana pengabdian kepada masyarakat DTPS.	DPkMD ≥ 5	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi	Anggaran Bidang penelitian dan PkM	SK/SOP tentang kebijakan pimpinan PT untuk keuangan	Monev
		Realisasi investasi (SDM, sarana dan prasarana) yang mendukung penyelenggaraan tridharma.	Realisasi investasi (SDM, sarana dan prasarana) memenuhi kebutuhan akan penyelenggaraan program pendidikan, penelitian dan PkM serta memenuhi standar perguruan tinggi terkait pendidikan, penelitian dan PkM.	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi	Anggaran Bidang penelitian, PkM, sarpras	SK/SOP tentang kebijakan pimpinan PT untuk keuangan	Monev
		Kecukupan dana untuk menjamin pencapaian capaian pembelajaran.	Dana dapat menjamin keberlangsungan operasional tridharma,	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi	Anggaran Bidang penelitian, PkM, sarpras	SK/SOP tentang kebijakan pimpinan PT untuk	Monev

No	Standar	Pernyataan Standar	Strategi Pencapaian Standar	Sumberdaya			Mekanisme Kontrol
				SDM	Keuangan	Sarana dan Prasarana	
			pengembangan 3 tahun terakhir serta memiliki kecukupan dana untuk rencana pengembangan 3 tahun ke depan yang didukung oleh sumber pendanaan yang realistis.			keuangan	
	1.2. Sarana dan Prasarana	Kecukupan, aksesibilitas dan mutu sarana dan prasarana untuk menjamin pencapaian pembelajaran dan meningkatkan suasana akademik.	UPPS menyediakan sarana dan prasarana yang mutakhir serta aksesibilitas yang cukup untuk menjamin pencapaian capaian pembelajaran dan meningkatkan suasana akademik.	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi	Anggaran Bidang penelitian, PkM, sapras	SK/SOP tentang kebijakan pimpinan PT untuk keuangan	Monev

c. Indikator Kinerja Strategis

No.	Standar	Indikator Kinerja Strategis	Nilai Standar (NS)	Target					Bobot (%)
				23	24	25	26	27	
1.	Keuangan, Sarana dan Prasarana 1.1. Keuangan	Rata-rata dana operasional pendidikan/mahasiswa/ tahun dalam 3 tahun terakhir ≥ 20	4	1	1	2	2	3	45
		Rata-rata dana penelitian DTPS/ tahun dalam 3 tahun terakhir ≥ 10	4	2	2	3	3	4	70
		Rata-rata dana PkM DTPS/ tahun dalam 3 tahun terakhir ≥ 5	4	3	3	4	4	4	90
		Realisasi investasi (SDM, sarana dan prasarana) memenuhi seluruh kebutuhan akan penyelenggaraan program pendidikan, penelitian dan PkM serta memenuhi standar perguruan tinggi terkait pendidikan, penelitian dan PkM.	4	1	2	3	4	4	70
		Dana dapat menjamin keberlangsungan operasional tridharma, pengembangan 3 tahun terakhir serta memiliki kecukupan dana untuk rencana pengembangan 3 tahun ke depan yang didukung oleh sumber pendanaan yang realistis.	4	1	1	2	2	3	45
	1.2. Sarana dan Prasarana	UPPS menyediakan sarana dan prasarana yang mutakhir serta aksesibilitas yang cukup untuk menjamin pencapaian capaian pembelajaran dan meningkatkan suasana akademik.	4	1	1	2	2	3	45

d. Evaluasi Capaian Kinerja

Kriteria	No.	Aspek	Bobot	Nilai	Hasil
STRENGTHS/KEKUATAN					
Keuangan	1.	Diversifikasi Sumber Pendanaan: Kekuatan terletak pada kemampuan fakultas dalam mendiversifikasi sumber pendanaan, termasuk dukungan pemerintah, donatur, dan investasi swasta. Ini memberikan kestabilan keuangan dan fleksibilitas dalam merespons perubahan kebutuhan.	25%	3	0,75
	2.	Manajemen Keuangan yang Efektif: Jika fakultas menerapkan praktik manajemen keuangan yang efektif, termasuk pengelolaan anggaran, alokasi dana yang tepat, dan pemantauan teratur, itu dapat dianggap sebagai kekuatan.	25%	3	0,75
Sarana dan Prasarana	3.	Infrastruktur Modern dan Berkualitas: Fakultas dengan infrastruktur yang modern dan berkualitas tinggi memiliki kekuatan dalam menyediakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung kegiatan penelitian.	25%	2	0,5
	4.	Pemeliharaan Berkala: Jika pemeliharaan sarana dan prasarana dilakukan secara berkala, itu mencerminkan kekuatan dalam menjaga kualitas dan daya tahan fasilitas.	25%	2	0,5
WEAKNESSES/KELEMAHAN					
Keuangan	1.	Ketergantungan pada Sumber Pembiayaan Tertentu: Jika fakultas terlalu bergantung pada satu sumber pendanaan, seperti pemerintah atau donatur tunggal, itu bisa menjadi kelemahan. Diversifikasi sumber pendanaan perlu ditingkatkan.	25%	2	0,5
	2.	Ketidakpastian Pendanaan Jangka Panjang: Jika fakultas mengalami ketidakpastian dalam pendanaan jangka panjang, hal ini dapat membatasi perencanaan strategis dan inisiatif pengembangan.	25%	2	0,5
Sarana dan Prasarana	3.	Keterbatasan Ruang dan Fasilitas: Jika terdapat keterbatasan ruang kelas, laboratorium, atau fasilitas penelitian, itu dapat menjadi kelemahan yang membatasi pertumbuhan dan perkembangan fakultas.	25%	3	0,75
	4.	Tingkat Keterusan Fasilitas: Jika terdapat masalah dengan tingkat keterusan fasilitas, seperti keausan atau kekurangan peralatan, itu perlu menjadi perhatian dan memerlukan investasi dalam pembaruan.	25%	2	0,5
OPPORTUNITIES/PELUANG					
Keuangan	1.	Pengembangan Sumber Pendanaan Baru: Peluang muncul dalam pengembangan sumber pendanaan baru, seperti kolaborasi dengan industri, mendirikan dana alumni, atau partisipasi dalam program riset bersama yang didanai eksternal.	25%	2	0,5
	2.	Investasi dalam Portofolio Keuangan: Memanfaatkan peluang investasi yang cerdas untuk mengembangkan portofolio keuangan fakultas dapat meningkatkan potensi pendapatan jangka panjang.	25%	2	0,5
Sarana dan Prasarana	3.	Pengembangan Fasilitas Ramah Lingkungan: Peluang muncul dalam pengembangan fasilitas yang ramah lingkungan, seperti instalasi panel surya atau sistem pengelolaan limbah yang lebih efisien.	25%	3	0,75
	4.	Kolaborasi dengan Pihak Eksternal: Peluang terletak pada kolaborasi dengan pihak eksternal, seperti perusahaan konstruksi atau pemerintah lokal, untuk mendukung pengembangan infrastruktur.	25%	2	0,5

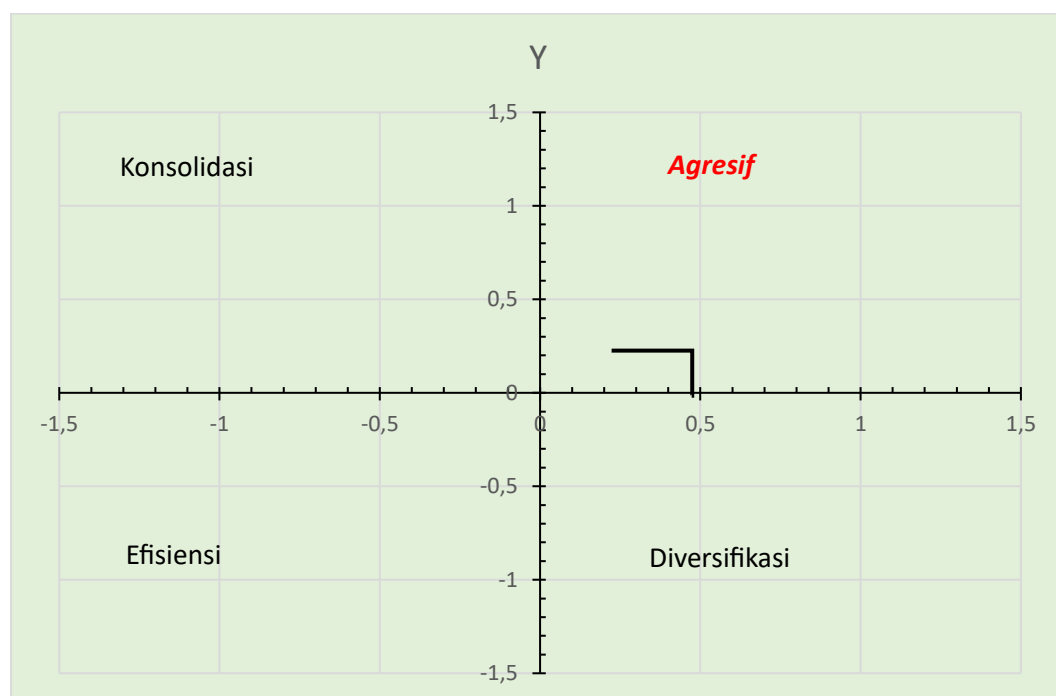
Kriteria	No.	Aspek	Bobot	Nilai	Hasil
THREATS/ANCAMAN					
Keuangan	1.	Krisis Keuangan Mendadak: Ancaman dari krisis keuangan mendadak, seperti pemotongan anggaran pemerintah atau kegagalan proyek pendanaan, perlu menjadi perhatian utama. Pengelolaan risiko keuangan dan perencanaan krisis diperlukan.	25%	3	0,75
	2.	Perubahan Regulasi Keuangan: Ancaman dari perubahan regulasi keuangan dapat mempengaruhi cara fakultas mengelola dan mengalokasikan dana. Perlu kesiapan dalam menghadapi perubahan kebijakan.	25%	2	0,5
Sarana dan Prasarana	3.	Bencana Alam dan Kecelakaan: Ancaman dari bencana alam atau kecelakaan yang dapat merusak atau merusak fasilitas perlu dipertimbangkan. Perencanaan mitigasi risiko dan pemulihan diperlukan.	25%	1	0,25
	4.	Peningkatan Biaya Konstruksi: Ancaman dari peningkatan biaya konstruksi dapat menghambat rencana pengembangan infrastruktur. Perencanaan dan evaluasi biaya harus diperhatikan.	25%	2	0,5

Matriks SWOT berdasarkan capaian kinerja, diketahui bahwa:

S	2,5
W	2,25
S-W = X	0,25

O	2,25
T	2
O-T = Y	0,25

e. Simpulan Hasil Evaluasi dan Tindak Lanjut



Hasil evaluasi diperoleh jika fakultas ada dalam posisi menguntungkan (Agresif) sehingga harus mengoptimalkan kekuatan untuk memanfaatkan peluang. Fakultas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan memiliki kekuatan dalam sumber daya manusia berkualitas, kurikulum yang relevan, dan adanya pusat riset dan inovasi. Namun, terdapat kelemahan terkait keterbatasan keuangan, tingkat partisipasi mahasiswa dalam riset, dan pembatasan sumber daya teknologi. Terdapat peluang untuk meningkatkan kerjasama industri, mengembangkan program keuangan inovatif, dan mengajukan proposal pembiayaan eksternal. Ancaman datang dari perubahan kebijakan pendidikan, tantangan ekonomi, dan persaingan antar-fakultas.

Tindak Lanjut:

1. Diversifikasi Sumber Pembiayaan: Mencari sumber pembiayaan alternatif untuk mengatasi keterbatasan keuangan dan mendukung pengembangan sarana dan prasarana.
2. Peningkatan Partisipasi Mahasiswa: Mendorong partisipasi mahasiswa dalam proyek riset dan pengabdian masyarakat melalui insentif dan pengembangan keterampilan.
3. Implementasi Program Keuangan Inovatif: Mengembangkan program keuangan inovatif seperti skema beasiswa atau crowdfunding untuk mendukung pembangunan infrastruktur dan fasilitas.
4. Penguatan Pusat Riset dan Inovasi: Meningkatkan peran pusat riset dan inovasi untuk memajukan teknologi dan solusi pertanian yang inovatif.
5. Peningkatan Keterlibatan dengan Industri: Mengintensifkan kolaborasi dengan industri melalui forum diskusi, seminar, dan program magang untuk mendukung pengembangan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan industri.
6. Peningkatan Manajemen dan Efisiensi: Menerapkan praktik manajemen yang efisien untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia, termasuk strategi efisiensi dalam pengelolaan keuangan.

Dengan mengimplementasikan tindak lanjut ini, diharapkan fakultas dapat memaksimalkan potensi internalnya, memanfaatkan peluang eksternal, dan mengatasi tantangan untuk mencapai pertumbuhan yang agresif dan berkelanjutan.

2.1.6. Pendidikan

a. Latar Belakang

Pendidikan di bidang pertanian, peternakan, dan perikanan memegang peran krusial dalam menyediakan sumber daya manusia berkualitas untuk menghadapi tantangan kompleks di sektor agraris. Latar belakang rencana strategis pengembangan pendidikan untuk Fakultas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan perlu memperhitungkan berbagai faktor yang memengaruhi konteks pendidikan tinggi di era modern ini. Fakultas berhadapan dengan tantangan global yang berkembang dalam sektor pertanian dan perikanan, termasuk perubahan iklim, keberlanjutan sumber daya alam, dan revolusi teknologi. Pendidikan yang adaptif dan responsif menjadi kunci untuk mencetak lulusan yang mampu menghadapi tantangan ini dengan solusi inovatif.

Perkembangan teknologi di bidang pertanian dan perikanan telah menciptakan transformasi dalam praktik-praktik agraris. Fakultas harus memastikan bahwa kurikulum dan metode pengajaran mereka mencakup pemahaman dan penerapan teknologi terkini untuk meningkatkan efisiensi dan keberlanjutan. Perkembangan sektor agraris yang cepat menciptakan ketidakseimbangan antara kebutuhan industri dan keahlian lulusan. Pendidikan yang ditingkatkan harus mampu menghasilkan lulusan dengan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pasar kerja yang terus berubah. Kualitas pendidikan tidak hanya dilihat dari kurikulum, tetapi juga dari kualitas mahasiswa yang dihasilkan. Fakultas perlu merancang strategi penerimaan yang selektif, memastikan bahwa lulusan tidak hanya memiliki pemahaman teoritis tetapi juga keterampilan praktis yang dapat diterapkan di lapangan.

Hubungan erat dengan industri pertanian, peternakan, dan perikanan menjadi kunci untuk memastikan relevansi kurikulum dan memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk terlibat dalam pengalaman praktis. Kolaborasi ini dapat meningkatkan peluang kerja dan pertumbuhan karir lulusan. Persepsi bahwa lulusan fakultas hanya dapat bekerja di pertanian atau perikanan tradisional perlu diatasi. Fakultas harus memperluas kurikulum untuk mencakup aspek-aspek seperti agribisnis, teknologi pangan, dan kebijakan lingkungan, membuka pintu bagi berbagai pilihan karier. Pengabdian kepada masyarakat melalui transfer pengetahuan dan teknologi menjadi fokus utama. Fakultas harus memanfaatkan peluang untuk terlibat dalam proyek-proyek pengabdian yang bermanfaat bagi masyarakat lokal dan global.

Selain pengetahuan akademis, pengembangan keterampilan lulusan menjadi esensial. Keterampilan seperti manajemen proyek, analisis data, dan komunikasi efektif harus

ditanamkan dalam kurikulum untuk memastikan lulusan siap menghadapi tantangan dunia kerja. Fasilitas pengajaran dan pembelajaran yang memadai menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan akademik dan praktis mahasiswa. Fakultas perlu meningkatkan dukungan dalam hal perpustakaan digital, laboratorium modern, dan ruang belajar kolaboratif. Fakultas harus memandang pendidikan sebagai bagian dari konteks global. Kesempatan pertukaran pelajar, program studi internasional, dan kolaborasi riset lintas batas membuka pintu untuk memperkaya pengalaman pendidikan mahasiswa.

Pengembangan pendidikan tidak hanya melibatkan mahasiswa tetapi juga dosen. Dukungan dalam bentuk pelatihan, penelitian, dan pengembangan diri menjadi penting untuk memastikan bahwa dosen tetap relevan dan inovatif dalam mengajar. Fakultas perlu mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam kurikulumnya. Pendidikan yang berfokus pada prinsip-prinsip ekologis dan sosial akan menciptakan lulusan yang berkomitmen pada keberlanjutan sumber daya alam. Melalui pemahaman yang mendalam terhadap latar belakang ini, fakultas dapat merancang rencana strategis pengembangan pendidikan yang memberikan dampak positif pada mahasiswa, dosen, dan masyarakat luas, menciptakan pemimpin masa depan yang mampu menghadapi tantangan kompleks di sektor agraris.

b. Standar dan Strategi Pencapaian Mahasiswa

No	Standar	Pernyataan Standar	Strategi Pencapaian Standar	Sumberdaya			Mekanisme Kontrol
				SDM	Keuangan	Sarana dan Prasarana	
1.	Pendidikan 1.1. Kurikulum	Keterlibatan pemangku kepentingan dalam proses evaluasi dan pemutakhiran kurikulum.	Evaluasi dan pemutakhiran kurikulum secara berkala tiap 4 s.d. 5 tahun yang melibatkan pemangku kepentingan internal dan eksternal, serta direview oleh pakar bidang ilmu program studi, industri, asosiasi, serta sesuai perkembangan ipteks dan kebutuhan pengguna.	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi	Anggaran bidang pendidikan	Pedoman penyusunan kurikulum	Monev kurikulum
		Kesesuaian capaian pembelajaran dengan profil lulusan dan	Capaian pembelajaran diturunkan dari profil lulusan, mengacu pada hasil	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi	Anggaran bidang pendidikan	Pedoman penyusunan kurikulum	Monev kurikulum

No	Standar	Pernyataan Standar	Strategi Pencapaian Standar	Sumberdaya			Mekanisme Kontrol
				SDM	Keuangan	Sarana dan Prasarana	
		jenjang KKKNI/SKKNI.	kesepakatan dengan asosiasi penyelenggara program studi sejenis dan organisasi profesi, dan memenuhi level KKKNI, serta dimutakhirkan secara berkala tiap 4 s.d. 5 tahun sesuai perkembangan ipteks dan kebutuhan pengguna.				
		Ketepatan struktur kurikulum dalam pembentukan capaian pembelajaran.	Struktur kurikulum memuat keterkaitan antara matakuliah dengan capaian pembelajaran lulusan yang digambarkan dalam peta kurikulum yang jelas, capaian pembelajaran lulusan dipenuhi oleh seluruh capaian pembelajaran matakuliah, serta tidak ada capaian pembelajaran matakuliah yang tidak mendukung capaian pembelajaran lulusan.	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi	Anggaran bidang pendidikan	Pedoman penyusunan kurikulum	Monev kurikulum
	1.2. Karakteristik Proses Pembelajaran	Pemenuhan karakteristik proses pembelajaran, yang terdiri atas sifat: 1) interaktif, 2) holistik, 3) integratif, 4) saintifik, 5) kontekstual, 6) tematik, 7) efektif, 8) kolaboratif, dan 9) berpusat pada mahasiswa.	Terpenuhinya karakteristik proses pembelajaran program studi yang mencakup seluruh sifat, dan telah menghasilkan profil lulusan yang sesuai dengan capaian pembelajaran.	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi	Anggaran bidang pendidikan	Pedoman penyusunan kurikulum	Monev kurikulum

No	Standar	Pernyataan Standar	Strategi Pencapaian Standar	Sumberdaya			Mekanisme Kontrol
				SDM	Keuangan	Sarana dan Prasarana	
	1.3. Rencana Proses Pembelajaran	Ketersediaan dan kelengkapan dokumen rencana pembelajaran semester (RPS)	Dokumen RPS mencakup target capaian pembelajaran, bahan kajian, metode pembelajaran, waktu dan tahapan, asesmen hasil capaian pembelajaran. RPS ditinjau dan disesuaikan secara berkala serta dapat diakses oleh mahasiswa, dilaksanakan secara konsisten.	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi	Anggaran bidang pendidikan	Pedoman penyusunan kurikulum	Monev kurikulum
		Kedalaman dan keluasan RPS sesuai dengan capaian pembelajaran lulusan.	Isi materi pembelajaran sesuai dengan RPS, memiliki kedalaman dan keluasan yang relevan untuk mencapai capaian pembelajaran lulusan, serta ditinjau ulang secara berkala.	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi	Anggaran bidang pendidikan	Pedoman penyusunan kurikulum	Monev kurikulum
	1.4. Pelaksanaan Proses Pembelajaran	Bentuk interaksi antara dosen, mahasiswa dan sumber belajar	Pelaksanaan pembelajaran berlangsung dalam bentuk interaksi antara dosen, mahasiswa, dan sumber belajar dalam lingkungan belajar tertentu secara on-line dan off-line dalam bentuk audio-visual terdokumentasi.	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi	Anggaran bidang pendidikan	Pedoman penyusunan kurikulum	Monev kurikulum
		Pemantauan kesesuaian proses terhadap rencana pembelajaran	Memiliki bukti sah adanya sistem dan pelaksanaan pemantauan proses pembelajaran yang dilaksanakan secara periodik untuk menjamin kesesuaian dengan RPS dalam rangka	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi	Anggaran bidang pendidikan	Pedoman penyusunan kurikulum	Monev kurikulum

No	Standar	Pernyataan Standar	Strategi Pencapaian Standar	Sumberdaya			Mekanisme Kontrol
				SDM	Keuangan	Sarana dan Prasarana	
			menjaga mutu proses pembelajaran. Hasil monev terdokumentasi dengan baik dan digunakan untuk meningkatkan mutu proses pembelajaran.				
		Proses pembelajaran yang terkait dengan penelitian harus mengacu SN Dikti Penelitian: 1) hasil penelitian: harus memenuhi pengembangan IPTEKS, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan daya saing bangsa. 2) isi penelitian: memenuhi kedalaman dan keluasan materi penelitian sesuai capaian pembelajaran. 3) proses penelitian: mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan. 4) penilaian penelitian memenuhi unsur edukatif, obyektif, akuntabel, dan transparan	Terdapat bukti sahih tentang pemenuhan SN Dikti Penelitian pada proses pembelajaran terkait penelitian serta pemenuhan SN Dikti Penelitian pada proses pembelajaran terkait penelitian.	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi	Anggaran bidang pendidikan	Pedoman penyusunan kurikulum	Monev kurikulum
		Proses pembelajaran yang terkait dengan PkM harus mengacu SN Dikti PkM: 1) hasil PkM: harus memenuhi pengembangan IPTEKS, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan daya saing bangsa.	Terdapat bukti sahih tentang pemenuhan SN Dikti PkM pada proses pembelajaran terkait PkM serta pemenuhan SN Dikti PkM pada proses pembelajaran terkait PkM.	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi	Anggaran bidang pendidikan	Pedoman penyusunan kurikulum	Monev kurikulum

No	Standar	Pernyataan Standar	Strategi Pencapaian Standar	Sumberdaya			Mekanisme Kontrol
				SDM	Keuangan	Sarana dan Prasarana	
		2) isi PkM: memenuhi kedalaman dan keluasan materi PkM sesuai capaian pembelajaran. 3) proses PkM: mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan. 4) penilaian PkM memenuhi unsur edukatif, obyektif, akuntabel, dan transparan.					
		Kesesuaian metode pembelajaran dengan capaian pembelajaran. Contoh: RBE (research based education), IBE (industry based education), teaching factory/teaching industry, dll.	Terdapat bukti sahih yang menunjukkan metode pembelajaran yang dilaksanakan sesuai dengan capaian pembelajaran yang direncanakan pada 75% s.d. 100% mata kuliah.	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi	Anggaran bidang pendidikan	Pedoman penyusunan kurikulum	Monev kurikulum
		Pembelajaran yang dilaksanakan dalam bentuk praktikum, praktik studio, praktik bengkel, atau praktik lapangan.	PJP $\geq$ 20%	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi, Tenaga Kependidikan	Anggaran bidang pendidikan	Pedoman penyusunan kurikulum	Monev kurikulum
	1.5. Monitoring dan Evaluasi Proses Pembelajaran	Monitoring dan evaluasi pelaksanaan proses pembelajaran mencakup karakteristik, perencanaan, pelaksanaan, proses pembelajaran dan beban belajar mahasiswa untuk memperoleh capaian pembelajaran lulusan.	UPPS memiliki bukti sahih tentang sistem dan pelaksanaan monitoring dan evaluasi proses pembelajaran mencakup karakteristik, perencanaan, pelaksanaan, proses pembelajaran dan beban belajar mahasiswa yang dilaksanakan secara konsisten dan ditindak lanjuti.	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi, Tenaga Kependidikan	Anggaran bidang pendidikan	Pedoman penyusunan kurikulum	Monev kurikulum

No	Standar	Pernyataan Standar	Strategi Pencapaian Standar	Sumberdaya			Mekanisme Kontrol
				SDM	Keuangan	Sarana dan Prasarana	
	1.6. Penilaian Pembelajaran	Mutu pelaksanaan penilaian pembelajaran (proses dan hasil belajar mahasiswa) untuk mengukur ketercapaian capaian pembelajaran berdasarkan prinsip penilaian yang mencakup: 1) edukatif, 2) otentik, 3) objektif, 4) akuntabel, dan 5) transparan, yang dilakukan secara terintegrasi.	Terdapat bukti sahih tentang dipenuhinya 5 prinsip penilaian yang dilakukan secara terintegrasi dan dilengkapi dengan rubrik/portofolio penilaian minimum 70% jumlah matakuliah.	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi, Dosen	Anggaran bidang pendidikan	Pedoman penyusunan kurikulum	Monev kurikulum
		Pelaksanaan penilaian terdiri atas teknik dan instrumen penilaian. Teknik penilaian terdiri dari: 1) observasi, 2) partisipasi, 3) unjuk kerja, 4) test tertulis, 5) test lisan, dan 6) angket. Instrumen penilaian terdiri dari: 1) penilaian proses dalam bentuk rubrik, dan/ atau; 2) penilaian hasil dalam bentuk portofolio, atau 3) karya disain.	Terdapat bukti sahih yang menunjukkan kesesuaian teknik dan instrumen penilaian terhadap capaian pembelajaran minimum 75% s.d. 100% dari jumlah matakuliah.	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi, Dosen	Anggaran bidang pendidikan	Pedoman penyusunan kurikulum	Monev kurikulum
		Pelaksanaan penilaian memuat unsur-unsur sebagai berikut: 1) mempunyai kontrak rencana penilaian, 2) melaksanakan penilaian sesuai kontrak atau kesepakatan, 3) memberikan umpan balik dan memberi kesempatan untuk mempertanyakan	Terdapat bukti sahih pelaksanaan penilaian mencakup 7 unsur.	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi, Dosen	Anggaran bidang pendidikan	Pedoman penyusunan kurikulum	Monev kurikulum

No	Standar	Pernyataan Standar	Strategi Pencapaian Standar	Sumberdaya			Mekanisme Kontrol
				SDM	Keuangan	Sarana dan Prasarana	
		hasil kepada mahasiswa, 4) mempunyai dokumentasi penilaian proses dan hasil belajar mahasiswa, 5) mempunyai prosedur yang mencakup tahap perencanaan, kegiatan pemberian tugas atau soal, observasi kinerja, pengembalian hasil observasi, dan pemberian nilai akhir, 6) pelaporan penilaian berupa kualifikasi keberhasilan mahasiswa dalam menempuh suatu mata kuliah dalam bentuk huruf dan angka, 7) mempunyai buktibukti rencana dan telah melakukan proses perbaikan berdasar hasil monev penilaian.					
	1.7. Integrasi kegiatan penelitian dan PkM dalam pembelajaran	Integrasi kegiatan penelitian dan PkM dalam pembelajaran oleh DTSP dalam 3 tahun terakhir.	NMKI > 3	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi, Dosen, Tenaga Kependidikan, Mahasiswa	Anggaran bidang pendidikan	Pedoman penyusunan kurikulum	Monev kurikulum
	1.8. Suasana Akademik	Keterlaksanaan dan keberkalan program dan kegiatan diluar kegiatan pembelajaran terstruktur untuk meningkatkan suasana akademik. Contoh: kegiatan himpunan mahasiswa, kuliah umum/studium generale, seminar ilmiah, bedah buku.	Kegiatan ilmiah yang terjadwal dilaksanakan setiap bulan.	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi, Dosen, Tenaga Kependidikan, Mahasiswa	Anggaran bidang pendidikan	Pedoman penyusunan kurikulum	Monev kurikulum

No	Standar	Pernyataan Standar	Strategi Pencapaian Standar	Sumberdaya			Mekanisme Kontrol
				SDM	Keuangan	Sarana dan Prasarana	
	1.9. Kepuasan Mahasiswa	Tingkat kepuasan mahasiswa terhadap proses pendidikan.	TKM $\geq$ 75%	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi, Dosen	Anggaran bidang pendidikan	Pedoman penyusunan kurikulum	Monev kurikulum
		Analisis dan tindak lanjut dari hasil pengukuran kepuasan mahasiswa.	Hasil pengukuran dianalisis dan ditindaklanjuti minimal 2 kali setiap semester, serta digunakan untuk perbaikan proses pembelajaran dan menunjukkan peningkatan hasil pembelajaran.	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi, Dosen	Anggaran bidang pendidikan	Pedoman penyusunan kurikulum	Monev kurikulum

c. Indikator Kinerja Strategis

No.	Standar	Indikator Kinerja Strategis	Nilai Standar (NS)	Target					Bobot (%)
				23	24	25	26	27	
1.	Pendidikan 1.1. Kurikulum	Evaluasi dan pemutakhiran kurikulum secara berkala tiap 4 s.d. 5 tahun yang melibatkan pemangku kepentingan internal dan eksternal, serta direview oleh pakar bidang ilmu program studi, industri, asosiasi, serta sesuai perkembangan ipteks dan kebutuhan pengguna.	4	2	2	4	4	4	80
		Capaian pembelajaran diturunkan dari profil lulusan, mengacu pada hasil kesepakatan dengan asosiasi penyelenggara program studi sejenis dan organisasi profesi, dan memenuhi level KKNI, serta dimutakhirkan secara berkala tiap 4 s.d. 5 tahun sesuai perkembangan ipteks dan kebutuhan pengguna.	4	3	3	4	4	4	90
		Struktur kurikulum memuat keterkaitan antara matakuliah dengan capaian pembelajaran lulusan yang digambarkan dalam peta kurikulum yang jelas, capaian pembelajaran lulusan dipenuhi oleh seluruh capaian pembelajaran matakuliah, serta tidak ada capaian pembelajaran matakuliah yang tidak mendukung capaian pembelajaran lulusan.	4	3	3	4	4	4	90
	1.2. Karakteristik Proses Pembelajaran	Terpenuhinya karakteristik proses pembelajaran program studi yang mencakup seluruh sifat, dan telah menghasilkan profil lulusan yang sesuai dengan capaian pembelajaran.	4	2	2	3	3	4	70
	1.3. Rencana Proses Pembelajaran	Dokumen RPS mencakup target capaian pembelajaran, bahan kajian, metode pembelajaran, waktu dan tahapan, asesmen hasil capaian pembelajaran. RPS ditinjau dan disesuaikan secara berkala serta dapat diakses oleh mahasiswa, dilaksanakan secara konsisten.	4	3	3	4	4	4	90
		Isi materi pembelajaran sesuai dengan RPS, memiliki kedalaman dan keluasan yang relevan untuk mencapai capaian pembelajaran lulusan, serta ditinjau ulang secara berkala.	4	2	3	3	4	4	80

No.	Standar	Indikator Kinerja Strategis	Nilai Standar (NS)	Target					Bobot (%)
				23	24	25	26	27	
1.4. Pelaksanaan Proses Pembelajaran		Pelaksanaan pembelajaran berlangsung dalam bentuk interaksi antara dosen, mahasiswa, dan sumber belajar dalam lingkungan belajar tertentu secara on-line dan off-line dalam bentuk audio-visual terdokumentasi.	4	2	2	3	3	4	70
		Memiliki bukti sahih adanya sistem dan pelaksanaan pemantauan proses pembelajaran yang dilaksanakan secara periodik untuk menjamin kesesuaian dengan RPS dalam rangka menjaga mutu proses pembelajaran. Hasil monev terdokumentasi dengan baik dan digunakan untuk meningkatkan mutu proses pembelajaran.	4	3	3	4	4	4	90
		Terdapat bukti sahih tentang pemenuhan SN Dikti Penelitian pada proses pembelajaran terkait penelitian serta pemenuhan SN Dikti Penelitian pada proses pembelajaran terkait penelitian.	4	3	3	4	4	4	90
		Terdapat bukti sahih tentang pemenuhan SN Dikti PkM pada proses pembelajaran terkait PkM serta pemenuhan SN Dikti PkM pada proses pembelajaran terkait PkM.	4	3	3	4	4	4	90
		Terdapat bukti sahih yang menunjukkan metode pembelajaran yang dilaksanakan sesuai dengan capaian pembelajaran yang direncanakan pada 75% s.d. 100% mata kuliah.	4	2	2	3	3	4	70
		Jam pembelajaran praktikum, praktik studio, praktik bengkel, atau praktik lapangan $\geq 20\%$	4	2	2	3	3	4	70
1.5. Monitoring dan Evaluasi Proses Pembelajaran		UPPS memiliki bukti sahih tentang sistem dan pelaksanaan monitoring dan evaluasi proses pembelajaran mencakup karakteristik, perencanaan, pelaksanaan, proses pembelajaran dan beban belajar mahasiswa yang dilaksanakan secara konsisten dan ditindak lanjuti.	4	3	3	4	4	4	90
1.6. Penilaian Pembelajaran		Terdapat bukti sahih tentang dipenuhinya 5 prinsip penilaian yang dilakukan secara terintegrasi dan dilengkapi dengan rubrik/portofolio penilaian minimum 70% jumlah matakuliah.	4	2	2	3	3	4	70
		Terdapat bukti sahih yang menunjukkan kesesuaian teknik dan instrumen penilaian terhadap capaian pembelajaran minimum 75% s.d. 100% dari jumlah matakuliah.	4	2	3	3	4	4	80
		Terdapat bukti sahih pelaksanaan penilaian mencakup 7 unsur.	4	2	3	3	4	4	80
1.7. Integrasi kegiatan penelitian dan PkM dalam pembelajaran		Jumlah mata kuliah yang dikembangkan berdasarkan hasil penelitian/PkM DTSPS > 3	4	2	3	3	4	4	80
1.8. Suasana Akademik		Kegiatan ilmiah yang terjadwal dilaksanakan setiap bulan.	4	2	3	4	4	4	85
1.9. Kepuasan Mahasiswa		Tingkat kepuasan mahasiswa $\geq 75\%$	4	2	2	3	3	4	70
		Hasil pengukuran dianalisis dan ditindaklanjuti minimal 2 kali setiap semester, serta digunakan untuk perbaikan proses pembelajaran dan menunjukkan peningkatan hasil pembelajaran.	4	2	2	3	3	4	70

d. Evaluasi Capaian Kinerja

Kriteria	No.	Aspek	Bobot	Nilai	Hasil
STRENGTHS/KEKUATAN					
Pendidikan	1.	Kesesuaian kurikulum dengan kebutuhan industri, peningkatan konten keberlanjutan, dan fleksibilitas dalam pemilihan mata kuliah.	20%	4	0,8
	2.	Penggunaan metode pembelajaran aktif, penekanan pada pengembangan keterampilan praktis, dan inklusi pendekatan multikultural.	10%	2	0,2
	3.	Pengembangan rencana pembelajaran yang terstruktur, fokus pada tujuan pembelajaran, dan penggunaan teknologi pendukung.	10%	3	0,3
	4.	Keterlibatan aktif dosen, penggunaan materi ajar yang mutakhir, dan adaptasi fleksibel terhadap dinamika kelas.	10%	2	0,2
	5.	Sistem evaluasi yang terstruktur, penggunaan umpan balik dari mahasiswa, dan peningkatan berkelanjutan berdasarkan hasil evaluasi.	10%	3	0,3
	6.	Penilaian formatif dan sumatif yang seimbang, kejelasan kriteria penilaian.	10%	3	0,3
	7.	Integrasi penelitian dan PkM yang terintegrasi dalam kurikulum, memberikan relevansi nyata pada konteks industri.	10%	4	2,1
	8.	Lingkungan akademik yang inklusif, keberagaman ide dan pandangan, dukungan sosial dan emosional.	10%	3	3,4
	9.	Survei kepuasan mahasiswa yang teratur, respons cepat terhadap umpan balik mahasiswa.	10%	3	6,6
WEAKNESSES/KELEMAHAN					
Pendidikan	1.	Potensi kesenjangan antara teori dan aplikasi, kurangnya pembaruan sesuai perkembangan terkini.	20%	3	0,6
	2.	Ketidakkonsistenan dalam penggunaan metode pembelajaran, kurangnya inovasi dalam strategi pengajaran.	10%	3	0,3
	3.	Kurangnya keterlibatan mahasiswa dalam perencanaan pembelajaran.	10%	3	0,3
	4.	Kurangnya dukungan infrastruktur untuk mendukung penggunaan teknologi dalam pengajaran.	10%	2	0,2
	5.	Kurangnya kejelasan kriteria evaluasi, kendala waktu dalam memberikan umpan balik.	10%	2	0,2
	6.	Kurangnya variasi dalam metode penilaian, potensi subjektivitas dalam penilaian.	10%	2	0,2
	7.	Kurangnya keterlibatan mahasiswa dalam proyek penelitian dan PkM.	10%	1	1,8
	8.	Kurangnya upaya untuk meningkatkan kesejahteraan mental dan dukungan sosial.	10%	1	0,3
	9.	Tantangan dalam memenuhi semua harapan mahasiswa, kendala sumber daya untuk memperbaiki kekurangan.	10%	2	3,1
OPPORTUNITIES/PELUANG					
Pendidikan	1.	Peningkatan kolaborasi dengan industri untuk penyusunan kurikulum yang lebih relevan dan integrasi modul keahlian baru.	20%	3	0,6

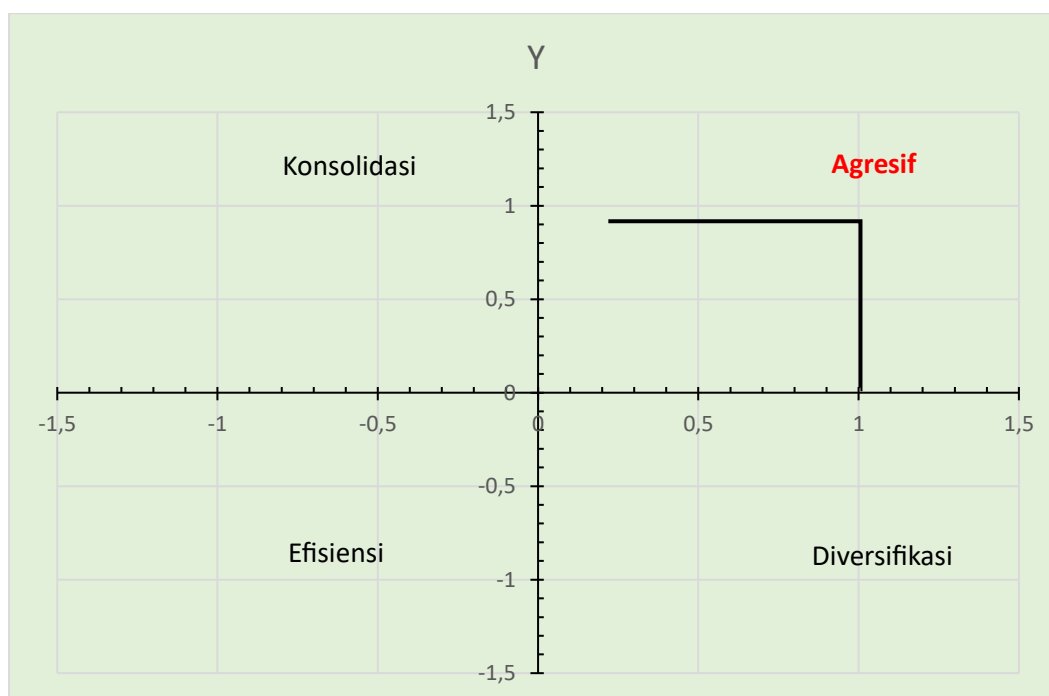
Kriteria	No.	Aspek	Bobot	Nilai	Hasil
	2.	Peningkatan pelatihan dosen dalam pengembangan metode pembelajaran kreatif.	10%	2	0,2
	3.	Peningkatan partisipasi mahasiswa dalam perencanaan pembelajaran.	10%	3	0,3
	4.	Investasi dalam teknologi pembelajaran dan fasilitas yang mendukung interaksi online.	10%	3	0,3
	5.	Pengembangan kriteria evaluasi yang lebih jelas dan implementasi umpan balik secara teratur.	10%	3	0,3
	6.	Pengembangan metode penilaian kreatif dan inklusif.	10%	2	0,2
	7.	Peningkatan partisipasi mahasiswa dalam kegiatan penelitian dan PkM.	10%	4	1,9
	8.	Implementasi program kesejahteraan mahasiswa dan inisiatif dukungan psikologis.	10%	3	3,2
	9.	Peningkatan komunikasi dan keterlibatan mahasiswa dalam proses perbaikan.	10%	2	6,2
THREATS/ANCAMAN					
Pendidikan	1.	Resistensi terhadap perubahan kurikulum, terutama jika tidak ada dukungan yang memadai.	20%	1	0,2
	2.	Kurangnya dukungan dan sumber daya untuk implementasi metode pembelajaran inovatif.	10%	2	0,2
	3.	Kendala waktu dan sumber daya yang membatasi perencanaan pembelajaran yang mendalam.	10%	1	0,1
	4.	Resisten terhadap teknologi dari sebagian dosen dan mahasiswa.	10%	1	0,1
	5.	Resistensi terhadap umpan balik negatif.	10%	1	0,1
	6.	Perlawanan terhadap perubahan dalam praktik penilaian.	10%	1	0,1
	7.	Kurangnya dana dan dukungan untuk proyek penelitian dan PkM.	10%	1	0,8
	8.	Tantangan dalam menciptakan atmosfer inklusif dan mendukung bagi semua mahasiswa.	10%	1	1,1
	9.	Dampak negatif dari hasil survei terhadap citra institusi.	10%	1	2,1

Matriks SWOT berdasarkan capaian kinerja, diketahui bahwa:

S	1,6
W	0,8
S-W = X	0,8

O	1,5
T	0,5
O-T = Y	0,9

e. Simpulan Hasil Evaluasi dan Tindak Lanjut



Hasil evaluasi diperoleh jika fakultas ada dalam posisi menguntungkan (Agresif) sehingga harus mengoptimalkan kekuatan untuk memanfaatkan peluang. Pengembangan pendidikan dan kurikulum di fakultas ini menunjukkan banyak kekuatan, seperti kurikulum yang relevan, penggunaan metode pembelajaran aktif, dan keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan riset dan pengabdian masyarakat. Meskipun demikian, masih ada beberapa kelemahan, termasuk keterbatasan dana untuk proyek riset dan PkM, kendala infrastruktur teknologi, serta tantangan dalam menciptakan suasana akademik yang mendukung kesejahteraan mental mahasiswa.

Tindak Lanjut:

1. **Peningkatan Dana dan Dukungan untuk Riset dan PkM:** Mencari sumber pendanaan eksternal dan meningkatkan kerjasama dengan industri untuk mendukung proyek riset dan PkM.
2. **Investasi dalam Infrastruktur Teknologi:** Mengalokasikan dana untuk meningkatkan infrastruktur teknologi guna mendukung metode pembelajaran inovatif dan mengatasi kendala yang ada.
3. **Pembangunan Program Kesejahteraan Mahasiswa:** Menerapkan program kesejahteraan mahasiswa yang holistik, termasuk dukungan psikologis dan inisiatif

kesehatan mental.

4. **Perbaikan Suasana Akademik:** Mengambil langkah-langkah untuk menciptakan lingkungan akademik yang lebih inklusif, mendukung keberagaman, dan memberikan dukungan sosial dan emosional.
5. **Pengembangan Metode Penilaian Kreatif:** Mendorong dosen untuk mengembangkan metode penilaian yang kreatif dan inklusif untuk memastikan variasi dan objektivitas dalam penilaian.
6. **Partisipasi Aktif Mahasiswa dalam Perencanaan Pembelajaran:** Meningkatkan keterlibatan mahasiswa dalam perencanaan pembelajaran untuk memastikan kurikulum memenuhi harapan dan kebutuhan mereka.

Dengan mengimplementasikan tindak lanjut ini, diharapkan fakultas dapat memperkuat kekuatan yang ada, mengatasi kelemahan, dan terus bergerak menuju pengembangan pendidikan dan kurikulum yang lebih baik dan berkelanjutan.

2.1.7. Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat

a. Latar Belakang

Fakultas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan memainkan peran vital dalam pengembangan pengetahuan dan inovasi di sektor agraris. Seiring dengan perubahan dinamika global, tantangan dan peluang dalam pertanian, peternakan, dan perikanan semakin berkembang. Oleh karena itu, perlu adanya rencana strategis yang kuat untuk pengembangan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat di fakultas. Seiring perubahan iklim, pergeseran pola konsumsi, dan kemajuan teknologi, sektor agraris menghadapi transformasi signifikan. Penelitian yang mendalam diperlukan untuk memahami dan merespons dinamika ini, sementara pengabdian kepada masyarakat dapat memberikan solusi nyata untuk memenuhi kebutuhan lokal dan global.

Inovasi menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan di sektor ini. Penelitian yang berfokus pada teknologi pertanian terkini, pemuliaan tanaman dan hewan, dan praktik perikanan berkelanjutan dapat memberikan fondasi untuk inovasi yang mendukung ketahanan pangan global. Fakultas memiliki tanggung jawab besar dalam memastikan ketahanan pangan global. Penelitian yang menciptakan varietas unggul, mengembangkan metode pertanian yang efisien, dan meningkatkan manajemen sumber daya perikanan dapat memberikan kontribusi nyata terhadap penyediaan pangan yang berkelanjutan. Kemitraan yang kuat dengan industri pertanian, peternakan, dan perikanan, serta pemerintah, merupakan elemen kunci dalam menghasilkan penelitian yang relevan dan aplikatif. Keterlibatan aktif dalam proyek-proyek bersama dan konsultasi dengan pemangku kepentingan eksternal meningkatkan dampak riset.

Fokus penelitian dan pengabdian kepada masyarakat juga harus mencakup pengembangan sumber daya manusia. Dukungan untuk pelatihan dosen, peneliti muda, dan mahasiswa dalam riset dan proyek pengabdian akan menciptakan lingkungan akademis yang unggul. Kompetisi global dalam penelitian dan inovasi agraris semakin ketat. Fakultas perlu membangun kapasitas penelitiannya, memfasilitasi kolaborasi internasional, dan meningkatkan visibilitas hasil risetnya di tingkat global. Penelitian di bidang keberlanjutan menjadi semakin krusial. Pengelolaan sumber daya alam dengan bijak, termasuk pertanian organik, pemeliharaan keanekaragaman hayati, dan keberlanjutan perikanan, adalah fokus penting untuk menjaga keseimbangan ekosistem.

Pengabdian kepada masyarakat memegang peran penting dalam menerjemahkan hasil penelitian menjadi manfaat langsung bagi masyarakat. Program pengabdian yang terarah dapat memberdayakan petani, peternak, dan nelayan lokal, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar. Penelitian dan pengabdian kepada masyarakat juga dapat berfokus pada penanggulangan masalah kritis, seperti wabah penyakit hewan, peningkatan ketahanan tanaman terhadap serangan hama, dan peningkatan kesejahteraan peternak. Diversifikasi bidang penelitian, termasuk riset multidisiplin dan interdisiplin, akan menciptakan pemahaman yang lebih holistik terhadap tantangan kompleks di bidang pertanian, peternakan, dan perikanan.

Penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dapat menjadi motor penggerak pembangunan lokal. Dengan memahami kebutuhan dan dinamika lokal, fakultas dapat merancang proyek yang berdampak positif pada ekonomi dan sosial masyarakat setempat. Keberhasilan penelitian dan pengabdian dapat meningkatkan reputasi fakultas, menjadikannya destinasi yang diminati bagi mahasiswa dan peneliti potensial. Program studi yang berkualitas dan proyek-proyek menarik dapat meningkatkan daya tarik institusi. Melalui rencana strategis yang komprehensif dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, fakultas dapat membuka jalan bagi terobosan inovatif, memberdayakan masyarakat, dan memberikan kontribusi nyata pada pembangunan berkelanjutan di sektor pertanian, peternakan, dan perikanan.

b. Standar dan Strategi Pencapaian Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat

No	Standar	Pernyataan Standar	Strategi Pencapaian Standar	Sumberdaya			Mekanisme Kontrol
				SDM	Keuangan	Sarana dan Prasarana	
1.	Penelitian 1.1. Relevansi Penelitian	Relevansi penelitian pada UPPS mencakup unsur-unsur sebagai berikut: 1) memiliki peta jalan yang memayungi tema penelitian dosen dan mahasiswa, 2) dosen dan mahasiswa melaksanakan penelitian sesuai dengan agenda penelitian dosen yang merujuk kepada peta jalan penelitian. 3) melakukan evaluasi kesesuaian penelitian dosen dan	UPPS memenuhi 4 unsur relevansi penelitian dosen dan mahasiswa.	Dekan, Wakil Dekan, Dosen, Mahasiswa, Tenaga Kependidikan	Anggaran bidang penelitian dan PkM	Kebijakan rektor tentang penelitian dan PkM	Monev penelitian dan PkM, Monev kepuasan mitra

No	Standar	Pernyataan Standar	Strategi Pencapaian Standar	Sumberdaya			Mekanisme Kontrol
				SDM	Keuangan	Sarana dan Prasarana	
		mahasiswa dengan peta jalan, dan 4) menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan relevansi penelitian dan pengembangan keilmuan program studi.					
	1.2. Penelitian Dosen dan Mahasiswa	Penelitian DTPS yang dalam pelaksanaannya melibatkan mahasiswa program studi dalam 3 tahun terakhir.	PPDM $\geq$ 25%	Dekan, Wakil Dekan, Dosen, Mahasiswa, Tenaga Kependidikan, mahasiswa	Anggaran bidang penelitian dan PkM	Kebijakan rektor tentang penelitian dan PkM	Monev penelitian dan PkM, Monev kepuasan mitra
2.	Pengabdian kepada Masyarakat 2.1. Relevansi PkM	Relevansi PkM pada UPPS mencakup unsur-unsur sebagai berikut: 1) memiliki peta jalan yang memayungi tema PkM dosen dan mahasiswa serta hilirisasi/penerapan keilmuan program studi, 2) dosen dan mahasiswa melaksanakan PkM sesuai dengan peta jalan PkM. 3) melakukan evaluasi kesesuaian PkM dosen dan mahasiswa dengan peta jalan, dan 4) menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan relevansi PkM dan pengembangan keilmuan program studi.	UPPS memenuhi 4 unsur relevansi PkM dosen dan mahasiswa.	Dekan, Wakil Dekan, Dosen, Mahasiswa, Tenaga Kependidikan	Anggaran bidang penelitian dan PkM	Kebijakan rektor tentang penelitian dan PkM	Monev penelitian dan PkM, Monev kepuasan mitra
		PkM DTPS yang dalam Pelaksanaannya melibatkan mahasiswa program studi dalam 3 tahun terakhir.	PPkMDM $\geq$ 25%	Dekan, Wakil Dekan, Dosen, Mahasiswa, Tenaga Kependidikan, mahasiswa	Anggaran bidang penelitian dan PkM	Kebijakan rektor tentang penelitian dan PkM	Monev penelitian dan PkM, Monev kepuasan mitra

c. Indikator Kinerja Strategis

No.	Standar	Indikator Kinerja Strategis	Nilai Standar (NS)	Target					Bobot (%)
				23	24	25	26	27	
1.	Penelitian 1.1. Relevansi Penelitian	UPPS memenuhi 4 unsur relevansi penelitian dosen dan mahasiswa.	4	2	3	3	4	4	80
	1.2. Penelitian Dosen dan Mahasiswa	Jumlah judul penelitian DTPS yang dalam pelaksanaannya melibatkan mahasiswa $\geq 25\%$	4	2	3	3	4	4	80
2.	Pengabdian kepada Masyarakat 2.1. Relevansi PkM	UPPS memenuhi 4 unsur relevansi PkM dosen dan mahasiswa.	4	1	2	2	3	4	60
		Jumlah judul PkM DTPS yang dalam pelaksanaannya melibatkan mahasiswa $\geq 25\%$	4	1	2	3	4	4	70

d. Evaluasi Capaian Kinerja

Kriteria	No.	Aspek	Bobot	Nilai	Hasil
STRENGTHS/KEKUATAN					
Relevansi Penelitian	1.	Pengembangan penelitian yang sesuai dengan isu-isu aktual sektor pertanian, peternakan, dan perikanan, serta keterkaitannya dengan kebutuhan industri dan masyarakat.	25%	3	0,75
	2.	Keterlibatan aktif dosen dan mahasiswa dalam proyek penelitian, menciptakan ekosistem belajar berbasis penelitian.	25%	3	0,75
	3.	Kesesuaian Peta Jalan terhadap penelitian dan PkM yang dilakukan sesuai dengan topik unggulan perguruan tinggi.	25%	3	0,75
Relevansi PkM	4.	Program pengabdian yang langsung berkaitan dengan kebutuhan masyarakat lokal, menciptakan dampak positif.	25%	3	0,75
WEAKNESSES/KELEMAHAN					
Relevansi Penelitian	1.	Potensi kurangnya pembaruan atau kesesuaian fokus penelitian dengan perkembangan terkini.	25%	1	0,25
	2.	Tantangan dalam melibatkan seluruh dosen dan mahasiswa dalam proyek penelitian.	25%	1	0,25
Relevansi PkM	3.	Potensi ketidaksesuaian antara proyek pengabdian dan kebutuhan masyarakat.	50%	2	1
OPPORTUNITIES/PELUANG					
Relevansi Penelitian	1.	Kolaborasi dengan industri untuk mendefinisikan fokus penelitian yang lebih relevan.	25%	3	0,75
	2.	Peningkatan insentif dan pengakuan untuk menggalakkan keterlibatan lebih lanjut.	25%	3	0,75
Relevansi PkM	3.	Pendekatan partisipatif dalam merancang proyek pengabdian, melibatkan pemangku kepentingan.	50%	2	1
THREATS/ANCAMAN					

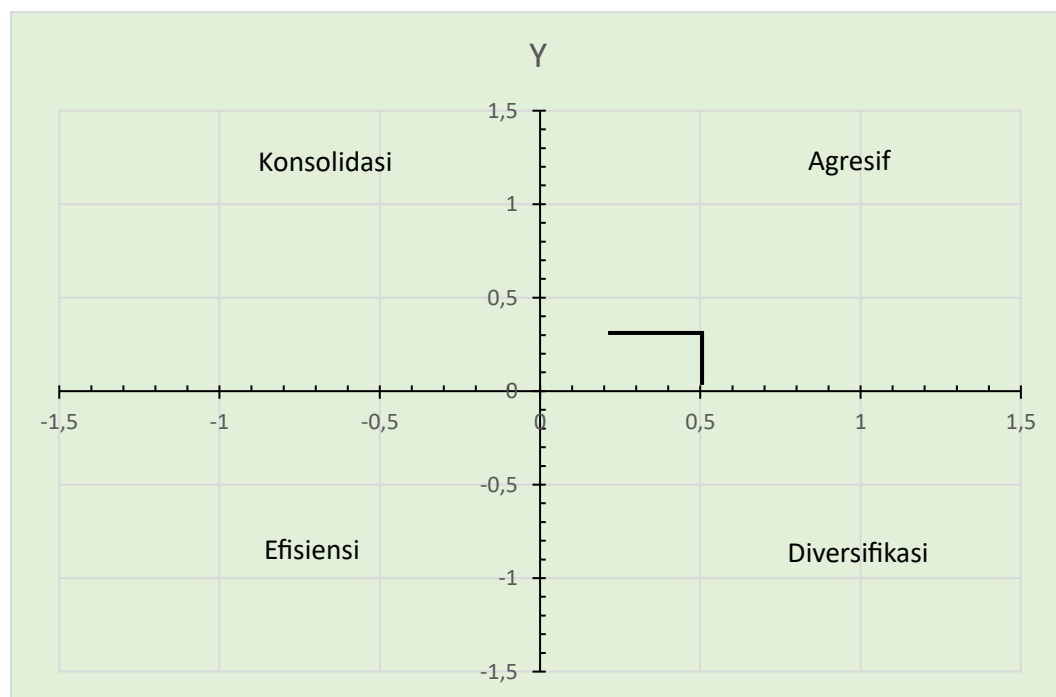
Kriteria	No.	Aspek	Bobot	Nilai	Hasil
Relevansi Penelitian	1.	Keterbatasan sumber daya untuk mengejar riset yang komprehensif.	25%	2	0,5
	2.	Kesenjangan keterlibatan antara dosen dan mahasiswa.	25%	2	0,5
Relevansi PkM	3.	Tantangan dalam menilai dampak nyata pengabdian kepada masyarakat.	50%	1	0,5

Matriks SWOT berdasarkan capaian kinerja, diketahui bahwa:

S	0,8
W	0,5
S-W = X	0,3

O	0,8
T	0,5
O-T = Y	0,3

e. Simpulan Hasil Evaluasi dan Tindak Lanjut



Hasil evaluasi diperoleh jika fakultas ada dalam posisi menguntungkan (Agresif) sehingga harus mengoptimalkan kekuatan untuk memanfaatkan peluang. Evaluasi menyatakan bahwa fakultas ini memiliki kinerja yang agresif dalam pengembangan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Keterlibatan aktif dosen dan mahasiswa dalam proyek penelitian dan pengabdian menciptakan ekosistem belajar yang kuat. Meskipun demikian, perlu diperhatikan beberapa aspek untuk memastikan kesinambungan dan peningkatan kualitas.

Tindak Lanjut:

1. Penguatan Keterlibatan Dosen dan Mahasiswa:

- Meningkatkan insentif dan pengakuan untuk melibatkan semua dosen dan mahasiswa dalam proyek penelitian.
- Mengembangkan program mentor-mentee untuk mendukung kolaborasi dan pertukaran pengetahuan.

2. Optimalisasi Sumber Daya untuk Penelitian:

- Mencari sumber daya eksternal dan kemitraan industri untuk mendukung proyek penelitian yang lebih komprehensif.
- Meningkatkan kerjasama dengan lembaga riset eksternal untuk mendapatkan pemahaman yang lebih luas tentang isu-isu terkini.

3. Peningkatan Relevansi Pengabdian kepada Masyarakat:

- Melibatkan pemangku kepentingan lokal dalam perencanaan dan pelaksanaan proyek pengabdian.
- Menyesuaikan program pengabdian dengan kebutuhan mendesak dan harapan masyarakat.

4. Diversifikasi Sumber Pembiayaan:

- Mencari sumber pembiayaan alternatif untuk memastikan dukungan finansial yang memadai.
- Membuat proposal pembiayaan yang lebih strategis dan relevan untuk mendukung proyek-proyek penelitian dan pengabdian.

Dengan melakukan tindak lanjut ini, fakultas dapat meningkatkan kualitas dan dampak dari kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat mereka, mencapai visi yang lebih ambisius dalam menciptakan kontribusi positif bagi perkembangan sektor pertanian, peternakan, dan perikanan serta masyarakat secara keseluruhan.

2.1.8. Luaran dan Capaian Tridharma

a. Latar Belakang

Pentingnya Tridharma Perguruan Tinggi sebagai landasan utama bagi institusi pendidikan tinggi menjadikan fokus pada pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat semakin mendalam. Fakultas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan memiliki peran strategis dalam memajukan sektor agraris. Latar belakang rencana strategis pengembangan luaran dan capaian Tridharma ini memperhitungkan beberapa faktor krusial. Fakultas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan tidak hanya berperan sebagai penyelenggara pendidikan tetapi juga sebagai pusat penelitian dan pemberi solusi bagi permasalahan nyata di masyarakat. Penguatan Tridharma menjadi pondasi utama untuk menciptakan lulusan yang tidak hanya terampil secara akademis tetapi juga memiliki komitmen terhadap penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Seiring dengan perkembangan global, sektor pertanian, peternakan, dan perikanan dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks. Perubahan iklim, globalisasi, dan perkembangan teknologi memerlukan peran aktif dari fakultas dalam menyediakan pemahaman yang mendalam dan solusi inovatif. Paradigma pendidikan tinggi saat ini semakin bergeser menuju pendekatan yang lebih holistik. Tidak hanya menghasilkan lulusan dengan pengetahuan akademis, tetapi juga yang mampu berkontribusi dalam penelitian dan memiliki dampak positif dalam pengabdian kepada masyarakat. Industri pertanian, peternakan, dan perikanan terus berkembang. Oleh karena itu, kurikulum di fakultas perlu terus dikembangkan untuk tetap relevan dengan tuntutan industri. Lulusan diharapkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan mampu beradaptasi dengan perkembangan terkini.

Keberlanjutan dan daya saing sektor agraris sangat tergantung pada inovasi dalam penelitian. Fakultas memiliki peran strategis dalam menciptakan inovasi melalui penelitian yang mendalam dan berkelanjutan. Pengabdian kepada masyarakat menjadi jembatan antara pengetahuan yang dihasilkan dan kebutuhan riil masyarakat. Fakultas perlu memperkuat perannya dalam membantu mengatasi masalah-masalah lokal dan regional melalui kegiatan pengabdian yang berkelanjutan. Pencapaian Tridharma oleh fakultas harus memberikan kontribusi positif terhadap pembangunan berkelanjutan. Keberlanjutan ekonomi, sosial, dan lingkungan harus menjadi pijakan dalam setiap langkah yang diambil oleh fakultas.

Fakultas harus bersaing secara global dan mempertahankan reputasi internasional. Hal ini memerlukan peningkatan kualitas luaran Tridharma, baik dalam hal pendidikan, penelitian,

maupun pengabdian kepada masyarakat. Pemanfaatan teknologi dalam pengembangan Tridharma menjadi kunci keberhasilan. Pendidikan online, penelitian berbasis teknologi, dan penerapan inovasi digital dalam pengabdian kepada masyarakat dapat mempercepat pencapaian tujuan fakultas.

Meningkatkan kemitraan dengan industri, lembaga riset, dan pemerintah menjadi strategi penting. Kolaborasi ini dapat memperluas akses terhadap sumber daya dan membantu mentransfer pengetahuan secara efektif. Pemenuhan capaian pembelajaran lulusan menjadi inti dari Tridharma perguruan tinggi. Fakultas berkomitmen untuk memberikan pendidikan yang tidak hanya menghasilkan lulusan dengan pengetahuan teoritis yang kuat tetapi juga dilengkapi dengan keterampilan praktis yang relevan. Program pendidikan dirancang untuk mencapai kompetensi yang diharapkan dan mendorong pengembangan soft skill seperti kepemimpinan, inovasi, dan keterampilan komunikasi. Dengan demikian, lulusan diharapkan dapat berperan sebagai agen perubahan di sektor pertanian, peternakan, dan perikanan, melampaui ekspektasi dan memberikan kontribusi yang berarti dalam mendukung pembangunan berkelanjutan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dengan memahami latar belakang ini, fakultas dapat merancang rencana strategis yang memprioritaskan pengembangan Tridharma secara seimbang, menciptakan lulusan yang tidak hanya unggul secara akademis tetapi juga berkontribusi nyata dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat serta memiliki dampak positif dalam perkembangan sektor pertanian, peternakan, dan perikanan secara keseluruhan.

b. Standar dan Strategi Pencapaian Mahasiswa

No	Standar	Pernyataan Standar	Strategi Pencapaian Standar	Sumberdaya			Mekanisme Kontrol
				SDM	Keuangan	Sarana dan Prasarana	
1.	Luaran dan Capaian Tridharma 1.1. Luaran Dharma Pendidikan	Analisis pemenuhan capaian pembelajaran lulusan (CPL) yang diukur dengan metoda yang sah dan relevan, mencakup aspek: 1) keserbacakupan, 2) kedalaman, dan 3) kebermanfaatan analisis yang ditunjukkan dengan peningkatan CPL dari waktu	Analisis capaian pembelajaran lulusan memenuhi 3 aspek.	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi	Anggaran Pendidikan	Kebijakan rektor tentang catrudharma	Monev

No	Standar	Pernyataan Standar	Strategi Pencapaian Standar	Sumberdaya			Mekanisme Kontrol
				SDM	Keuangan	Sarana dan Prasarana	
		ke waktu dalam 3 tahun terakhir.					
		IPK lulusan.	$RIPK \geq 3,25$	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi, dosen	Anggaran Pendidikan	Kebijakan rektor tentang catrudharma	Monev
		Prestasi mahasiswa di bidang akademik dalam 3 tahun terakhir.	$RI \geq a$ ($a = 0,1\%$)	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi, dosen, mahasiswa	Anggaran Pendidikan dan kemahasiswaan	Peraturan regulasi kemahasiswaan	Monev
		Prestasi mahasiswa di bidang nonakademik dalam 3 tahun terakhir.	$RI \geq a$ ($a = 0,2\%$)	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi, dosen, mahasiswa, lembaga kemahasiswaan	Anggaran Pendidikan dan kemahasiswaan	Peraturan regulasi kemahasiswaan	Monev
		Masa studi.	$3,5 < MS \leq 4,5$	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi, dosen, mahasiswa	Anggaran Pendidikan dan kemahasiswaan	Peraturan akademik	Monev pembelajaran
		Kelulusan tepat waktu.	$PTW \geq 50\%$	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi, dosen, mahasiswa	Anggaran Pendidikan dan kemahasiswaan	Peraturan akademik	Monev pembelajaran
		Keberhasilan studi.	$PPS \geq 85\%$	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi, dosen, mahasiswa	Anggaran Pendidikan dan kemahasiswaan	Peraturan akademik	Monev pembelajaran
		Pelaksanaan tracer study yang mencakup 5 aspek sebagai berikut: 1) pelaksanaan tracer study terkoordinasi di tingkat PT, 2) kegiatan tracer study dilakukan secara reguler setiap tahun dan terdokumentasi, 3) isi kuesioner mencakup seluruh pertanyaan inti tracer study DIKTI. 4) ditargetkan pada seluruh populasi (lulusan TS-4 s.d. TS-2), 5) hasilnya disosialisasikan dan digunakan untuk pengembangan kurikulum dan pembelajaran.	Tracer study yang dilakukan UPPS telah mencakup 5 aspek.	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi, dosen, alumni	Anggaran Pendidikan dan kemahasiswaan	Tracer study	Monev kepuasan alumni

No	Standar	Pernyataan Standar	Strategi Pencapaian Standar	Sumberdaya			Mekanisme Kontrol
				SDM	Keuangan	Sarana dan Prasarana	
		Waktu tunggu.	WT < 6 bulan	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi, dosen, alumni	Anggaran Pendidikan dan kemahasiswaan	Tracer study	Monev kepuasan alumni
		Kesesuaian bidang kerja.	PBS ≥ 60%	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi, dosen, alumni	Anggaran Pendidikan dan kemahasiswaan	Tracer study	Monev kepuasan alumni
		Tingkat dan ukuran tempat kerja lulusan.	RI ≥ a (a = 5%)	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi, dosen, alumni	Anggaran Pendidikan dan kemahasiswaan	Tracer study	Monev kepuasan alumni
		Tingkat kepuasan pengguna lulusan.	Tingkat kepuasan sangat baik	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi, dosen, alumni	Anggaran Pendidikan dan kemahasiswaan	Tracer study	Monev kepuasan pengguna lulusan dan mitra
	1.2. Luaran Dharma Penelitian dan PkM	Publikasi ilmiah mahasiswa, yang dihasilkan secara mandiri atau bersama DTPS, dengan judul yang relevan dengan bidang program studi dalam 3 tahun terakhir.	RI ≥ a (a = 1%)	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi, dosen, mahasiswa	Anggaran Pendidikan dan kemahasiswaan	Peraturan akademik	Monev pembelajaran
		Luaran penelitian dan PkM yang dihasilkan mahasiswa, baik secara mandiri atau bersama DTPS dalam 3 tahun terakhir	NLP ≥ 1	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Kaprodi, dosen, mahasiswa	Anggaran Pendidikan dan kemahasiswaan	Peraturan akademik	Monev pembelajaran

c. Indikator Kinerja Strategis

No.	Standar	Indikator Kinerja Strategis	Nilai Standar (NS)	Target					Bobot (%)
				23	24	25	26	27	
1.	Luaran dan Capaian Tridharma 1.1. Luaran Dharma Pendidikan	Analisis capaian pembelajaran ulusan memenuhi 3 aspek.	4	1	2	3	4	4	70
		Rata-rata IPK lulusan dalam 3 tahun terakhir ≥ 3,25	4	3	3	4	4	4	90
		Jumlah prestasi akademik internasional, nasional, wilayah dan lokal ≥ 0,1%	4	1	1	2	3	3	50
		Jumlah prestasi non akademik internasional, nasional, wilayah dan lokal ≥ 0,2%	4	1	1	2	2	3	45
		Rata-rata masa studi lulusan 3,5 < MS ≤ 4,5	4	1	1	2	3	4	55
		Persentase kelulusan tepat waktu ≥ 50%	4	1	1	2	3	4	55
		Persentase keberhasilan studi ≥ 85%	4	1	2	3	3	4	65
		Tracer study yang dilakukan UPPS telah mencakup 5 aspek.	4	1	1	2	3	3	50

No.	Standar	Indikator Kinerja Strategis	Nilai Standar (NS)	Target					Bobot (%)
				23	24	25	26	27	
		waktu tunggu lulusan untuk mendapatkan pekerjaan < 6 bulan	4	1	1	2	2	3	45
		Kesesuaian bidang kerja lulusan saat mendapatkan pekerjaan pertama $\geq 60\%$	4	1	1	1	2	3	40
		Tingkat dan ukuran tempat kerja lulusan multi nasional, nasional, wilayah dan lokal $\geq 5\%$	4	1	1	1	2	3	40
		Tingkat kepuasan sangat baik	4	1	1	2	2	3	45
	1.2. Luaran Dharma Penelitian dan PkM	Jumlah publikasi mahasiswa di jurnal, seminar terakreditasi dan bereputasi serta publikasi di media massa $\geq 1\%$	4	2	2	3	3	4	70
		Jumlah luaran penelitian/PkM mahasiswa yang mendapat pengakuan HKI, teknologi tepat guna dan produk ≥ 1	4	1	1	2	2	3	45

d. Evaluasi Capaian Kinerja

Kriteria	No.	Aspek	Bobot	Nilai	Hasil
STRENGTHS/KEKUATAN					
Luaran Dharma Pendidikan	1.	Pengembangan Kurikulum: Kekuatan dalam pengembangan kurikulum yang responsif terhadap perkembangan industri dan kebutuhan pasar kerja.	20%	4	0,8
	2.	Inovasi Pembelajaran: Integrasi teknologi dan metode pembelajaran inovatif yang meningkatkan keterlibatan mahasiswa.	15%	3	0,45
	3.	Evaluasi Berkelanjutan: Sistem evaluasi berkelanjutan untuk mengukur pencapaian lulusan dan meningkatkan kualitas pendidikan.	15%	2	0,3
Luaran Dharma Penelitian dan PkM	4.	Riset Berkualitas: Adanya penelitian yang berkualitas dan relevan dengan perkembangan terkini di sektor pertanian, peternakan, dan perikanan.	10%	3	0,3
	5.	Publikasi Ilmiah: Kekuatan dalam publikasi ilmiah yang meningkatkan reputasi fakultas secara nasional dan internasional.	10%	4	0,4
	6.	Kolaborasi Antardisiplin: Kolaborasi yang kuat antardepartemen dan dengan lembaga riset eksternal.	10%	3	0,3
	7.	Program Berkelanjutan: Program pengabdian kepada masyarakat yang berkelanjutan dan berdampak positif bagi masyarakat lokal dan regional.	10%	3	0,3
	8.	Keterlibatan Pemangku Kepentingan: Kekuatan dalam melibatkan pemangku kepentingan dalam perencanaan dan implementasi proyek pengabdian.	10%	2	0,2
WEAKNESSES/KELEMAHAN					
Luaran Dharma Pendidikan	1.	Kesenjangan Keterampilan: Mungkin ada kesenjangan antara keterampilan yang diajarkan dan tuntutan industri, memerlukan penyesuaian kurikulum.	20%	1	0,2
	2.	Kurangnya Dukungan: Kurangnya dukungan finansial dan sumber daya dapat membatasi pengembangan	20%	2	0,4

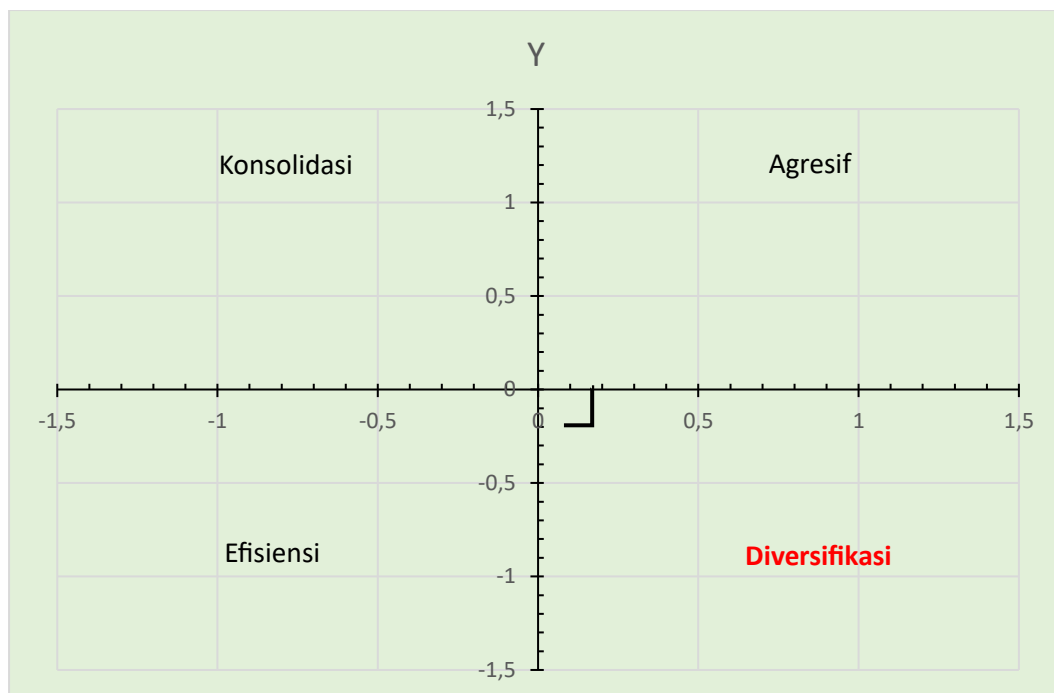
Kriteria	No.	Aspek	Bobot	Nilai	Hasil
STRENGTHS/KEKUATAN					
		program pendidikan yang lebih inovatif.			
Luaran Dharma Penelitian dan PkM	3.	Keterbatasan Sumber Daya: Kelemahan dalam mendapatkan dana penelitian yang memadai dapat membatasi kemampuan untuk melakukan penelitian yang lebih luas.	20%	1	0,2
	4.	Tantangan Metodologis: Tantangan dalam menghadapi metodologi penelitian tertentu atau mendekati masalah yang kompleks.	20%	3	0,6
	5.	Ketidaksesuaian Program: Ketidaksesuaian antara program pengabdian dan kebutuhan masyarakat dapat mengurangi dampak positifnya.	10%	3	0,3
	6.	Kesulitan Evaluasi: Kesulitan dalam mengevaluasi dampak nyata dan keberlanjutan proyek pengabdian.	10%	2	0,2
OPPORTUNITIES/PELUANG					
Luaran Dharma Pendidikan	1.	Kolaborasi Industri: Peluang untuk meningkatkan kolaborasi dengan industri guna memahami kebutuhan pasar kerja secara lebih mendalam.	20%	3	0,6
	2.	Peningkatan Soft Skills: Integrasi pengembangan soft skills dalam kurikulum untuk meningkatkan kesiapan lulusan menghadapi tantangan profesional.	20%	3	0,6
Luaran Dharma Penelitian dan PkM	3.	Mendapatkan Dukungan: Peluang untuk mendapatkan dukungan dana penelitian melalui kolaborasi dengan industri, pemerintah, dan lembaga donor.	20%	3	0,6
	4.	Peningkatan Publikasi: Meningkatkan jumlah dan kualitas publikasi dengan melibatkan dosen dan mahasiswa dalam kegiatan riset.	20%	4	0,8
	5.	Kolaborasi Multi-Pihak: Peluang untuk meningkatkan kolaborasi dengan pemerintah, LSM, dan sektor swasta dalam melaksanakan program pengabdian.	10%	3	0,3
	6.	Adopsi Inovasi: Memanfaatkan peluang adopsi inovasi oleh masyarakat untuk meningkatkan keberlanjutan proyek.	10%	2	0,2
THREATS/ANCAMAN					
Luaran Dharma Pendidikan	1.	Perubahan Cepat Industri: Ancaman dari perubahan cepat dalam industri yang mungkin membuat kurikulum menjadi usang jika tidak diperbarui secara teratur.	25%	2	0,5
Luaran Dharma Penelitian dan PkM	2.	Kompetisi Global: Ancaman dari kompetisi global dalam publikasi penelitian yang dapat mempengaruhi citra fakultas secara internasional.	25%	3	0,75
	3.	Ketidakstabilan Keuangan: Ancaman dari ketidakstabilan keuangan yang dapat membatasi kelangsungan proyek pengabdian.	25%	3	0,75
	4.	Minimnya Keterlibatan Masyarakat: Ancaman dari minimnya keterlibatan masyarakat dalam perencanaan dan pelaksanaan program pengabdian.	25%	3	0,75

Matriks SWOT berdasarkan capaian kinerja, diketahui bahwa:

S	0,4
W	0,3
S-W = X	0,1

O	0,5
T	0,7
O-T = Y	-0,2

e. Simpulan Hasil Evaluasi dan Tindak Lanjut



Hasil evaluasi diperoleh jika kondisi saat ini adalah Diversifikasi yaitu adanya situasi yang tidak menguntungkan, di mana terdapat beberapa ancaman serta kelemahan internal fakultas. Dalam hasil evaluasi yang menunjukkan diversifikasi dalam pencapaian tridharma perguruan tinggi, fakultas telah berhasil mengintegrasikan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat secara berimbang. Keberhasilan tersebut tercermin dalam kurikulum yang beragam, penelitian yang berdampak, dan kontribusi nyata terhadap masyarakat. Namun, tantangan masih muncul terutama dalam memastikan keberlanjutan dan terus berinovasi.

Tindak Lanjut:

1. Optimalisasi Program Pendidikan:

- a. Menyempurnakan kurikulum untuk memastikan keterkaitan dengan perkembangan industri dan kebutuhan mahasiswa.
 - b. Mengidentifikasi peluang untuk pengembangan program studi baru yang sesuai dengan tren dan permintaan pasar.
2. Inovasi dalam Penelitian:
- a. Mendorong pengembangan penelitian interdisipliner dan kolaborasi lintas lembaga untuk memecahkan masalah kompleks.
 - b. Meningkatkan investasi dalam teknologi dan fasilitas penelitian untuk mendukung proyek-proyek inovatif.
3. Pengabdian dengan Pendekatan Beragam:
- a. Menyesuaikan program pengabdian kepada masyarakat untuk mencakup berbagai aspek kebutuhan lokal dan regional.
 - b. Membangun kemitraan yang beragam dengan sektor publik, swasta, dan organisasi masyarakat untuk mendukung program pengabdian.
4. Evaluasi Keberlanjutan Program:
- a. Menetapkan metrik evaluasi keberlanjutan yang mencakup dampak jangka panjang terhadap mahasiswa, penelitian, dan masyarakat.
 - b. Mengintegrasikan umpan balik dari pemangku kepentingan untuk terus memperbaiki dan menyesuaikan program.
5. Pengembangan Keterampilan Multidisipliner:
- a. Memperkaya kurikulum dengan pelatihan keterampilan tambahan yang mendukung lulusan dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks.
 - b. Membangun kemitraan dengan industri untuk menyelaraskan program pendidikan dengan kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa depan.
6. Peningkatan Visibilitas Global:
- a. Mengaktifkan program pertukaran mahasiswa dan dosen dengan lembaga pendidikan internasional.
 - b. Menggunakan strategi pemasaran digital untuk meningkatkan visibilitas global dan daya tarik mahasiswa internasional.

Dengan menerapkan tindak lanjut ini, fakultas dapat memperkuat posisinya sebagai lembaga yang tidak hanya berfokus pada pencapaian tridharma, tetapi juga mampu menghadapi berbagai perubahan dan tuntutan dalam dunia pendidikan tinggi secara holistik dan berkelanjutan.

2.1.10. Al Islam Kemuhammadiyah

a. Latar Belakang

Pengembangan Al Islam dan Kemuhammadiyah (AIK) sebagai suatu konsep pedagogis dan filosofis telah menjadi landasan kuat dalam menyusun rencana strategis pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat di lingkungan Fakultas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan Universitas Muhammadiyah Parepare. AIK mencerminkan nilai-nilai Islam dan semangat Kemuhammadiyah yang mengarah pada pembentukan karakter yang Islami, profesional, dan berdaya saing. Sebagai lembaga pendidikan tinggi yang berbasis Islam, fakultas berkomitmen untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip AIK ke dalam seluruh aspek kegiatan akademis dan non-akademisnya.

AIK menjadi fondasi dalam mengembangkan sistem pendidikan yang holistik dan komprehensif. Pendidikan di Fakultas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan diarahkan untuk menciptakan lulusan yang tidak hanya memiliki keahlian teknis di bidang pertanian, peternakan, dan perikanan, tetapi juga berakhlak mulia, bertanggung jawab, dan berdaya saing. Konsep AIK membimbing proses pembelajaran agar sesuai dengan ajaran Islam dan nilai-nilai Kemuhammadiyah, menciptakan lingkungan belajar yang harmonis dan berorientasi pada pengembangan karakter.

Dalam konteks penelitian, AIK memberikan arah etika dan moral yang tinggi dalam mengarahkan riset dan pengembangan. Prinsip-prinsip AIK seperti keadilan, keberlanjutan, dan keteladanan Nabi Muhammad SAW dijadikan landasan untuk memilih topik penelitian yang relevan dan bermanfaat bagi umat dan lingkungan. Penelitian di fakultas tidak hanya ditujukan untuk kemajuan ilmu pengetahuan, tetapi juga untuk memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan lingkungan. AIK juga mengajarkan untuk selalu peduli dan berkontribusi kepada masyarakat. Pengabdian kepada masyarakat di Fakultas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan dibangun berdasarkan semangat kemanusiaan, keadilan, dan keberdayaan masyarakat. Program pengabdian masyarakat dirancang untuk memberikan solusi nyata bagi masalah-masalah di sektor pertanian, peternakan, dan perikanan dengan memanfaatkan keahlian dan pengetahuan yang dimiliki oleh fakultas.

AIK menjadi instrumen utama dalam pembentukan karakter mahasiswa. Dengan memberikan pemahaman mendalam tentang ajaran Islam dan semangat Kemuhammadiyah, fakultas berusaha membentuk lulusan yang tidak hanya kompeten secara akademis tetapi juga memiliki moralitas dan etika kerja yang tinggi. Konsep AIK menjadi landasan dalam

mengembangkan program pengembangan diri, pelatihan kepemimpinan, dan kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung pembentukan karakter Islami dan Kemuhammadiyah. Dalam menghadapi tantangan kontemporer, AIK memberikan panduan etis yang kuat. Fakultas meyakini bahwa prinsip-prinsip AIK dapat memberikan solusi yang relevan dan berkelanjutan dalam menghadapi perubahan lingkungan, tantangan teknologi, dan dinamika sosial ekonomi. AIK menjadi landasan untuk menghasilkan ide-ide inovatif dan solusi yang mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dan semangat Kemuhammadiyah.

Dalam merumuskan rencana strategis pengembangan, integrasi AIK menjadi aspek utama. Setiap langkah yang diambil oleh fakultas direncanakan dengan mempertimbangkan nilai-nilai Islam dan semangat Kemuhammadiyah. Mulai dari perencanaan kurikulum, penelitian, hingga program pengabdian kepada masyarakat, semuanya dibangun berdasarkan prinsip-prinsip AIK. Meskipun telah melakukan berbagai upaya untuk mengintegrasikan AIK, fakultas menyadari bahwa tantangan ke depan tetap ada. Pembaruan terus-menerus dalam pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat diperlukan untuk menjawab dinamika perubahan zaman. Oleh karena itu, fakultas berkomitmen untuk terus mengembangkan diri, memperdalam pemahaman terhadap nilai-nilai AIK, dan meningkatkan relevansi program-programnya.

Pengembangan Al Islam dan Kemuhammadiyah bukanlah sekadar slogan, tetapi menjadi dasar dan jiwa dari setiap kegiatan di Fakultas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan Universitas Muhammadiyah Parepare. Melalui penerapan nilai-nilai Islami dan semangat Kemuhammadiyah, fakultas berusaha menjadi pelopor dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi yang menghasilkan lulusan yang unggul, berdaya saing, dan memiliki integritas moral. Pada akhirnya, pengembangan AIK diharapkan mampu menciptakan lingkungan akademis yang menginspirasi, memberdayakan, dan memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan umat.

b. Standar dan Strategi Pencapaian Mahasiswa

No	Standar	Pernyataan Standar	Strategi Pencapaian Standar	Sumberdaya			Mekanisme Kontrol
				SDM	Keuangan	Sarana dan Prasarana	
1.	Al-Islam dan Kemuhammadiyah 1.1. Pengembangan Al-Islam dan Kemuhammadiyah	Kelengkapan dokumen pembelajaran AIK yang sesuai dengan	Tersedianya dokumen pembelajaran AIK sebagai acuan dan pendukung	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Ketua Prodi	Anggaran Bidang Pendidikan	Pedoman penyusunan kurikulum	Monev AIK

No	Standar	Pernyataan Standar	Strategi Pencapaian Standar	Sumberdaya			Mekanisme Kontrol
				SDM	Keuangan	Sarana dan Prasarana	
		proses pendidikan.	pembelajaran AIK.				
		Kesesuaian dosen dengan bidang ilmu dan metode pembelajaran yang digunakan sudah terbaru.	Kualifikasi dosen telah sesuai dengan aturan yang berlaku tentang dosen.	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Ketua Prodi	Anggaran Bidang Pendidikan	Pedoman penyusunan kurikulum	Monev AIK
		Kurikulum telah dikembangkan sesuai dengan nilai-nilai AIK yang selaras dengan disiplin ilmu.	Kurikulum selalu dikembangkan sesuai dengan kebutuhan perguruan tinggi dan persyarikatan.	Dekan, Wakil Dekan, GPMF, Ketua Prodi	Anggaran Bidang Pendidikan	Pedoman penyusunan kurikulum	Monev AIK
	1.2. Melaksanakan kegiatan pangkaderan secara rutin	Jumlah dosen dan tenaga kependidikan yang telah melaksanakan pengkaderan secara rutin.	Dalam 5 tahun terakhir jumlah dosen yang mengikuti pengkaderan $\geq 30\%$	Dekan, Wakil Dekan, Kaprodi, Dosen, Tendik	Anggaran Bidang SDM dan AIK	Regulasi data dosen dan tendik	Monev AIK
		Jumlah mahasiswa yang telah melaksanakan pengkaderan secara rutin.	Dalam 5 tahun terakhir jumlah dosen yang mengikuti pengkaderan $\geq 30\%$	Dekan, Wakil Dekan, Kaprodi, Mahasiswa	Anggaran Bidang Kemahasiswaan dan AIK	Regulasi kegiatan mahasiswa	Monev AIK
		Jumlah dosen dan tenaga kependidikan yang berperan aktif dalam mengembangkan kemajuan persyarikatan.	Dalam 5 tahun terakhir jumlah dosen yang mengikuti pengkaderan $\geq 20\%$		Anggaran Bidang AIK	Regulasi kebijakan rektor dan pedoman persyarikatan	Monev AIK

c. Indikator Kinerja Strategis

No.	Standar	Indikator Kinerja Strategis	Nilai Standar (NS)	Target					Bobot (%)
				23	24	25	26	27	
1.	Al-Islam dan Kemuhammadiyah 1.1. Pengembangan Al-Islam dan Kemuhammadiyah	Kelengkapan dokumen pembelajaran AIK yang sesuai dengan proses pendidikan.	4	1	1	2	2	3	45
		Kesesuaian dosen dengan bidang ilmu dan metode pembelajaran yang digunakan sudah terbaru.	4	2	2	3	4	4	75
		Kurikulum telah dikembangkan sesuai dengan kebutuhan referensi berdasarkan nilai-nilai AIK yang selaras dengan disiplin ilmu.	4	1	1	2	2	3	45
	1.2. Melaksanakan kegiatan pengkaderan secara rutin	Jumlah dosen dan tenaga kependidikan yang telah melaksanakan pengkaderan secara rutin.	4	2	2	3	3	4	70
		Jumlah mahasiswa yang telah melaksanakan pengkaderan secara rutin.	4	3	3	4	4	4	90
		Jumlah dosen dan tenaga kependidikan yang berperan aktif dalam mengembangkan kemajuan persyarikatan.	4	2	2	3	3	4	70

d. Evaluasi Capaian Kinerja

Kriteria	No.	Aspek	Bobot	Nilai	Hasil
STRENGTHS/KEKUATAN K					
Pengembangan Al-Islam dan Kemuhammadiyah	1.	Integrasi Nilai-Nilai Islam: Kurikulum ini berhasil mengintegrasikan nilai-nilai Islam secara menyeluruh dalam setiap mata pelajaran. Hal ini menciptakan lingkungan pembelajaran yang mempromosikan moralitas, etika, dan sikap Islami di kalangan mahasiswa.	20%	3	0,6
	2.	Kerangka Pengajaran yang Relevan: Kurikulum telah dirancang dengan mempertimbangkan kebutuhan dan tantangan kontemporer. Mata pelajaran yang diajarkan mencerminkan kekinian dan relevansi dengan perkembangan ilmu pengetahuan serta tuntutan pasar kerja.	20%	2	0,4
	3.	Diversifikasi Metode Pembelajaran: Kurikulum memberikan keleluasaan pada dosen untuk menerapkan berbagai metode pembelajaran, seperti diskusi kelompok, proyek lapangan, dan kajian kasus,	10%	2	0,2

Kriteria	No.	Aspek	Bobot	Nilai	Hasil
		sehingga meningkatkan keterlibatan mahasiswa.			
	4.	Keterlibatan Mahasiswa dalam Aktivitas Keagamaan: Terdapat kegiatan ekstrakurikuler dan keagamaan yang mendukung pengembangan spiritualitas mahasiswa, seperti kegiatan pengajian, seminar keagamaan, dan program sosial.	10%	2	0,2
Melaksanakan kegiatan pangkaderan secara rutin	5.	Kegiatan Rutin yang Terjadwal: Adanya kegiatan pangkaderan AIK yang terjadwal secara rutin memberikan kestabilan dalam penanaman nilai-nilai Islam di kalangan civitas akademika.	10%	3	0,3
	6.	Partisipasi Aktif Dosen: Keterlibatan dosen dalam kegiatan pangkaderan mengamplifikasi dampak positif, mengingat dosen berperan sebagai model peran dalam pembentukan karakter mahasiswa.	10%	2	0,2
	7.	Inovasi Metode Pembelajaran: Adopsi metode pembelajaran yang inovatif dalam kegiatan pangkaderan, seperti diskusi interaktif, role-playing, dan pemanfaatan teknologi, dapat meningkatkan daya serap materi.	10%	2	0,2
	8.	Partisipasi Mahasiswa yang Baik: Mahasiswa terlibat aktif dalam kegiatan pangkaderan, menunjukkan minat dan antusiasme mereka terhadap pembentukan karakter Islami.	10%	3	0,3
WEAKNESSES/KELEMAHAN					
Pengembangan Al-Islam dan Kemuhammadiyah	1.	Kurangnya Integrasi Teknologi: Beberapa mata pelajaran masih kurang memanfaatkan potensi teknologi dalam proses pembelajaran. Integrasi teknologi dapat meningkatkan daya tarik dan efektivitas pembelajaran.	20%	2	0,4
	2.	Pembelajaran Praktis Terbatas: Meskipun ada upaya untuk memperkenalkan pembelajaran praktis, namun masih terdapat keterbatasan akses ke fasilitas dan sumber daya yang mendukung kegiatan praktikum atau eksperimen.	20%	2	0,4
	3.	Keterbatasan Kerjasama dengan Industri: Terbatasnya keterlibatan industri dalam menyusun kurikulum dan memberikan wawasan langsung dapat mengurangi relevansi kurikulum dengan kebutuhan pasar kerja.	20%	3	0,6
Melaksanakan kegiatan pangkaderan secara rutin	4.	Keterbatasan Materi dan Sumber Daya: Keterbatasan materi dan sumber daya dapat membatasi variasi dalam penyampaian materi dan pengalaman pembelajaran.	20%	1	0,2

Kriteria	No.	Aspek	Bobot	Nilai	Hasil
	5.	Ketidak Konsistenan Dalam Evaluasi: Evaluasi capaian kinerja dosen, mahasiswa, dan tenaga kependidikan dalam konteks pangkaderan AIK belum selalu dilakukan secara konsisten dan sistematis.	20%	3	0,6
OPPORTUNITIES/PELUANG					
Pengembangan Al-Islam dan Kemuhammadiyah	1.	Pengembangan Program Magang dan Praktik Kerja: Adanya peluang untuk meningkatkan kerjasama dengan industri guna menyediakan lebih banyak peluang magang dan praktik kerja bagi mahasiswa, sehingga mereka dapat mengaplikasikan pengetahuan dalam konteks nyata.	20%	1	0,2
	2.	Pemanfaatan Pembelajaran Daring: Peluang untuk meningkatkan pemanfaatan platform pembelajaran daring sehingga mahasiswa dapat mengakses materi pembelajaran kapan saja dan di mana saja.	20%	4	0,8
	3.	Pengembangan Program Double Degree: Membuka peluang untuk mengembangkan program double degree dengan institusi lain, termasuk yang berbasis internasional, untuk meningkatkan pengalaman akademis mahasiswa.	20%	1	0,2
Melaksanakan kegiatan pangkaderan secara rutin	4.	Pengembangan Materi Interaktif: Kesempatan untuk mengembangkan materi pembelajaran interaktif dan berbasis teknologi, seperti video pembelajaran atau platform daring, dapat meningkatkan kualitas dan daya tarik kegiatan pangkaderan.	20%	3	0,6
	5.	Peningkatan Pelibatan Pihak Eksternal: Melibatkan pembicara atau pakar eksternal dalam kegiatan pangkaderan dapat memberikan perspektif yang berbeda dan memperkaya pengalaman pembelajaran.	10%	1	0,1
	6.	Pengembangan Program Sertifikasi: Peluang untuk mengembangkan program sertifikasi atau penghargaan bagi dosen, mahasiswa, dan tenaga kependidikan yang berprestasi dalam kegiatan pangkaderan.	10%	1	0,1
THREATS/ANCAMAN					
Pengembangan Al-Islam dan Kemuhammadiyah	1.	Perubahan Kebijakan Pendidikan: Ancaman dari perubahan kebijakan pendidikan nasional yang dapat mempengaruhi struktur kurikulum dan persyaratan akademis.	20%	2	0,4
	2.	Keterbatasan Sumber Daya Keuangan: Keterbatasan anggaran dapat menjadi ancaman terhadap pengembangan dan pemeliharaan fasilitas, pengadaan sumber daya	20%	3	0,6

Kriteria	No.	Aspek	Bobot	Nilai	Hasil
		pembelajaran, dan pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler.			
	3.	Ketidakpastian Global: Ketidakpastian global, seperti pandemi atau krisis ekonomi, dapat berdampak pada keberlanjutan implementasi kurikulum dan kelancaran kegiatan akademik.	10%	1	0,1
Melaksanakan kegiatan pangkaderan secara rutin	4.	Tantangan Ruang dan Waktu: Adanya pembatasan ruang dan waktu dapat menjadi hambatan dalam penyelenggaraan kegiatan pangkaderan secara optimal, terutama jika melibatkan seluruh civitas akademika.	20%	3	0,6
	5.	Ketidak Konsistenan Dalam Kepemimpinan: Perubahan kepemimpinan di tingkat fakultas atau universitas dapat mempengaruhi konsistensi dalam pelaksanaan kegiatan pangkaderan.	20%	2	0,4
	6.	Tantangan Pengukuran Kinerja Dosen: Pemilihan indikator kinerja dosen yang tepat dan konsisten perlu diatasi untuk mendapatkan gambaran yang akurat tentang dampak kegiatan pangkaderan.	10%	3	0,3

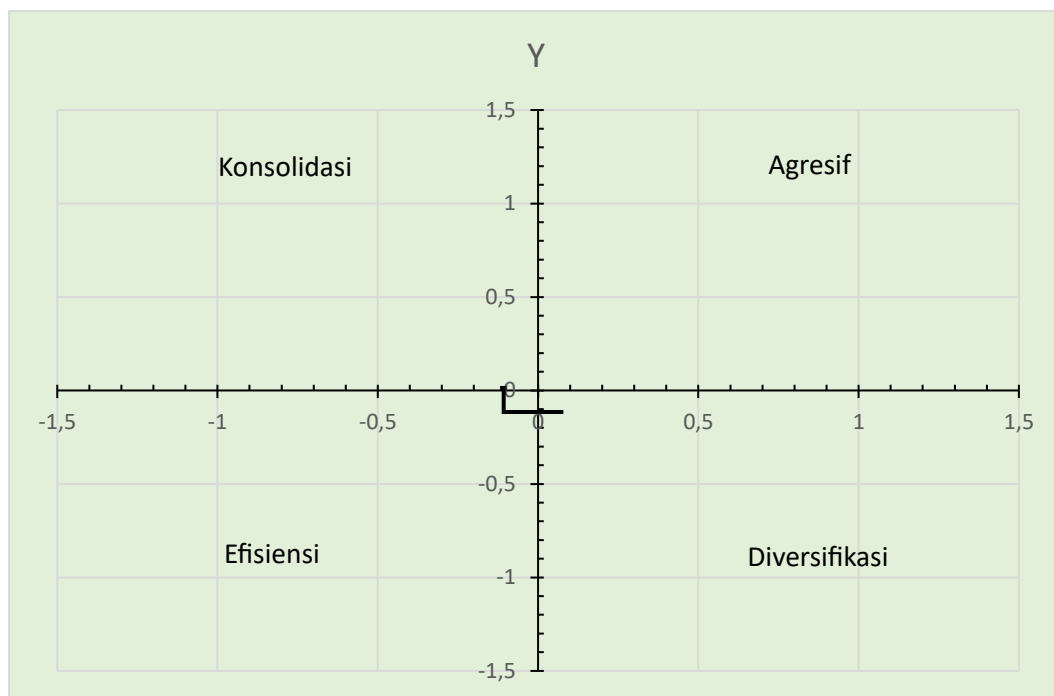
Matriks SWOT berdasarkan capaian kinerja, diketahui bahwa:

S	0,3
W	0,4
S-W = X	-0,1

O	0,3
T	0,4
O-T = Y	-0,1

e. Simpulan Hasil Evaluasi dan Tindak Lanjut

Hasil evaluasi diperoleh jika kondisi saat ini adalah Efisiensi atau Defensif yaitu adanya situasi yang tidak menguntungkan, di mana terdapat beberapa ancaman serta kelemahan internal fakultas. Evaluasi capaian kinerja pelaksanaan kegiatan pangkaderan AIK dan keterlibatan dosen, mahasiswa, serta tenaga kependidikan memberikan gambaran yang holistik terhadap implementasi program ini. Keberhasilan dalam menjadwalkan kegiatan rutin, partisipasi aktif dosen, dan keterlibatan mahasiswa menunjukkan adanya fondasi yang kuat dalam mencapai tujuan pengembangan karakter Islami. Namun, terdapat kelemahan terkait keterbatasan sumber daya dan ketidak konsistenan dalam evaluasi. Keterbatasan ini dapat menghambat variasi dan pemantauan yang optimal terhadap pencapaian tujuan pangkaderan AIK.



Tindak Lanjut:

1. Pengembangan Materi dan Sumber Daya: Fokus pada pengembangan materi interaktif dan pemanfaatan sumber daya teknologi untuk meningkatkan kualitas dan daya tarik kegiatan pangkaderan.
2. Penguatan Evaluasi Kinerja: Meningkatkan konsistensi dan sistematisasi dalam evaluasi kinerja dosen, mahasiswa, dan tenaga kependidikan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang dampak kegiatan.
3. Eksternalisasi Kegiatan: Melibatkan lebih banyak pihak eksternal, seperti pembicara dan pakar, untuk memberikan variasi pandangan dan mendukung pengembangan karakter Islami.
4. Pengelolaan Ruang dan Waktu dengan Efisien: Mengatasi tantangan ruang dan waktu dengan merencanakan kegiatan pangkaderan secara efisien dan mempertimbangkan pembagian ruang yang optimal.
5. Pelatihan Pengukuran Kinerja: Melakukan pelatihan terkait pengukuran kinerja dosen dengan menetapkan indikator yang lebih tepat dan konsisten.

Dengan tindak lanjut yang efektif terhadap temuan evaluasi, perguruan tinggi dapat memaksimalkan potensi kekuatan, meminimalkan kelemahan, dan memanfaatkan peluang yang ada, sehingga program pangkaderan AIK menjadi lebih efisien dalam mencapai tujuan strategisnya.

2.2.Kondisi Eksternal

2.2. 1. Makro

Dalam rangka menyediakan pangan masyarakat sebagai wujud ketahanan pangan dalam negeri yang telah dituangkan ke dalam Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2005-2025 dan Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2020-2024, maka sektor pertanian diharapkan mampu berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi yang berkualitas di Indonesia. Secara nasional, diperkirakan pertumbuhan ekonomi lima tahun ke depan diharapkan meningkat sampai 5,7 - 6,0% per tahun, yang didorong oleh peningkatan produktivitas, investasi berkelanjutan, perbaikan pasar tenaga kerja dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Pada tahun 2024, peningkatan kualitas ekonomi ditandai dengan perbaikan indikator makro ekonomi Indonesia diantaranya stabilisasi inflasi, turunnya tingkat kemiskinan, turunnya tingkat pengangguran.

Pembangunan pertanian lima tahun ke depan dihadapkan kepada perubahan lingkungan strategis yang dinamis baik domestik maupun internasional. Salah satu tantangan besar pembangunan pertanian yaitu bagaimana pertumbuhan ekonomi yang dicapai mampu meningkatkan pendapatan petani yang sebagian besar memiliki lahan dengan luas kurang dari setengah hektar. Pembangunan pertanian berkelanjutan mengarahkan agar lahan pertanian dipandang sebagai satu industri dengan seluruh faktor produksi yang menghasilkan produk utama pangan dan produk lainnya (produk turunan atau sampingan, produk ikutan dan limbah) yang dikelola untuk kepentingan industri menuju zero waste.

Fakultas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan (FAPETRIK), UM Parepare selalu berusaha menjawab tantangan dan peluang untuk menghasilkan sumber daya manusia berkualitas, unggul, kompeten, dan adaptif sehingga dapat mendukung pencapaian pembangunan pertanian berkelanjutan. Langkah nyata yang dilakukan untuk menjaga eksistensi adalah dengan menjalin kerjasama dengan berbagai perusahaan dan instansi pemerintah untuk meningkatkan kompetensi lulusan dalam bidang pertanian. Berbagai rencana strategis dirumuskan untuk menjaga eksistensi dan pengembangan yang dijadikan acuan dalam pelaksanaan caturdharma perguruan tinggi. Salah satunya adalah Program merdeka belajar kampus merdeka yang menjembatani mahasiswa dan dosen berkegiatan di luar kampus untuk meningkatkan kompetensi keahlian di bidang pertanian.

Oleh karena itu pengembangan program studi di Lingkup FAPETRIK diarahkan untuk menghasilkan keunggulan spesifik, kompetensi utama, dan profil lulusan dengan pertimbangan berbagai aspek eksternal dan internal, seperti kompetensi inti, pengalaman riset, fasilitas, rencana strategis universitas, kerjasama dengan industri dan pemerintahan, dan pemutakhiran teknologi. Pelaksanaan strategi pengembangan tersebut diimplementasikan dalam sistem pendidikan dan pencapaian kompetensi dengan beberapa tahap kegiatan, antara lain pembelajaran dan penyampaian teori, pelaksanaan praktikum, kegiatan magang, KKN, dan kewirausahaan, serta riset akhir dan ujian untuk mendapatkan ijazah.

Dilain pihak kemunculan beberapa universitas di wilayah yang sama (Ajatappareng) dengan membuka Fakultas dan Prodi yang sama meningkatkan persaingan dalam hal penerimaan mahasiswa baru, meningkatkan persaingan antar lulusan dan pengguna lulusan. Oleh karena itu, FAPETRIK melakukan pembenahan internal berupa revisi visi misi yang mengarah pada perumusan kurikulum yang berbasis luaran (*Outcome based education*). Hal ini dilakukan untuk menarik minat masyarakat untuk kuliah di FAPETRIK dan lulusan yang dihasilkan mampu bersaing di dunia kerja baik pemerintahan dan dunia swasta. Kepuasan pengguna lulusan merupakan jaminan untuk mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan. Hal ini dinilai dengan berbagai aspek seperti, etika, keahlian bidang ilmu, penguasaan bahasa asing, penggunaan teknologi, kemampuan komunikasi, kerjasama dan pengembangan diri.

2.2.2. Mikro

Kondisi mikro fakultas pertanian, peternakan, dan perikanan mencakup aspek-aspek internal yang spesifik dan detail, seperti kondisi mahasiswa, dosen, fasilitas, serta aktivitas akademik dan non-akademik. Kondisi mikro dari fakultas pertanian, peternakan, dan perikanan menunjukkan bagaimana komponen-komponen internal saling berinteraksi dan berkontribusi terhadap keberhasilan fakultas secara keseluruhan. Fokus pada pengembangan sumber daya manusia, peningkatan fasilitas, dan aktivitas yang mendukung pembelajaran praktis menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan akademik yang produktif dan inovatif.

1. Mahasiswa

- Jumlah dan Demografi: Jumlah mahasiswa dalam program studi yang berbeda, termasuk proporsi mahasiswa lokal dan internasional.
- Prestasi Mahasiswa: Prestasi akademik dan non-akademik, seperti partisipasi dalam lomba penelitian, kompetisi kewirausahaan, dan kegiatan ekstrakurikuler.

- Kesejahteraan dan Dukungan: Layanan dukungan mahasiswa seperti bimbingan akademik, konseling, beasiswa, dan kegiatan penunjang kesejahteraan mahasiswa.

2. Dosen dan Tenaga Pengajar

- Kualifikasi Dosen: Tingkat pendidikan, gelar, dan spesialisasi dosen dalam bidang tertentu. Banyak dosen memiliki gelar doktor dan pengalaman riset yang luas.
- Rasio Dosen-Mahasiswa: Rasio ini mempengaruhi kualitas interaksi antara dosen dan mahasiswa serta efektivitas pembelajaran.
- Aktivitas Riset dan Publikasi: Keterlibatan dosen dalam penelitian, jumlah publikasi di jurnal ilmiah, dan kolaborasi riset dengan institusi lain atau industri.

3. Fasilitas

- Laboratorium dan Peralatan: Ketersediaan laboratorium modern untuk penelitian dan praktikum, termasuk peralatan khusus untuk bidang pertanian, peternakan, dan perikanan.
- Lahan Percobaan dan Peternakan: Area yang digunakan untuk penelitian lapangan dan praktek, seperti lahan percobaan pertanian, kandang ternak, dan kolam akuakultur.
- Perpustakaan dan Sumber Daya Belajar: Koleksi buku, jurnal, dan akses ke database online yang mendukung proses belajar mengajar.

4. Kurikulum dan Pengajaran

- Kurikulum: Struktur kurikulum yang mencakup teori dan praktek, serta penekanan pada keterampilan teknis dan manajerial.
- Metode Pengajaran: Penggunaan berbagai metode pengajaran seperti kuliah, praktikum, diskusi, proyek, dan studi lapangan.
- Evaluasi dan Akreditasi: Proses evaluasi kurikulum secara berkala dan akreditasi dari lembaga terkait untuk memastikan kualitas pendidikan.

5. Aktivitas Akademik dan Non-Akademik

- Seminar dan Workshop: Penyelenggaraan seminar, workshop, dan konferensi yang melibatkan mahasiswa dan dosen dalam pembaruan ilmu dan teknologi terkini.
- Kegiatan Mahasiswa: Organisasi mahasiswa, klub, dan kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung pengembangan soft skills dan jaringan profesional.
- Program Magang dan Kerjasama Industri: Program magang yang menghubungkan mahasiswa dengan industri dan organisasi lain untuk mendapatkan pengalaman praktis.

6. Hubungan dengan Masyarakat

- Pengabdian kepada Masyarakat: Program yang melibatkan mahasiswa dan dosen dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat, seperti pelatihan bagi petani dan nelayan, proyek komunitas, dan penyuluhan.
- Kemitraan: Kerjasama dengan pemerintah daerah, NGO, dan sektor swasta untuk mendukung pembangunan lokal dan penelitian terapan.

7. Tantangan Internal

- Pendanaan: Keterbatasan dana untuk pengembangan fasilitas dan pendanaan penelitian.
- Inovasi Kurikulum: Adaptasi kurikulum yang perlu terus diperbarui sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan industri.
- Motivasi dan Keterlibatan Mahasiswa: Meningkatkan motivasi dan keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan akademik dan non-akademik.

BAB III. ARAH DAN STRATEGI

Berdasarkan hasil analisis SWOT, arah pengembangan Fakultas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan (FAPETRIK) difokuskan pada penguatan keunggulan kompetitif berbasis integrasi tridharma perguruan tinggi, digitalisasi, kewirausahaan, serta nilai-nilai Al-Islam Kemuhammadiyah. Posisi strategis fakultas yang berada pada kuadran agresif menunjukkan bahwa FAPETRIK memiliki kekuatan internal yang cukup kuat serta peluang eksternal yang besar, sehingga arah pengembangan diarahkan pada strategi ekspansi dan inovasi untuk meningkatkan daya saing institusi secara berkelanjutan.

1. Dalam bidang pendidikan, strategi difokuskan pada penguatan implementasi kurikulum berbasis Outcome-Based Education (OBE), perluasan program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) berbasis kewirausahaan digital. Hal ini bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang adaptif, kompetitif, dan relevan dengan kebutuhan dunia kerja serta perkembangan teknologi. Selain itu, penguatan kemitraan dengan industri dan dunia usaha menjadi langkah strategis untuk meningkatkan relevansi kurikulum dan memperluas pengalaman belajar mahasiswa.
2. Pada bidang penelitian, arah strategi ditujukan pada peningkatan kualitas dan kuantitas riset inovatif berbasis pertanian presisi dan potensi unggulan daerah, serta mendorong kontribusi nyata terhadap pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs). Strategi ini diimplementasikan melalui penguatan kolaborasi penelitian, peningkatan publikasi ilmiah bereputasi, serta hilirisasi hasil riset yang berdampak pada masyarakat dan industri.
3. Dalam bidang pengabdian kepada masyarakat, strategi diarahkan pada pengembangan desa binaan berbasis potensi lokal dan kewirausahaan digital, serta penguatan program pemberdayaan masyarakat melalui pendekatan berbasis riset. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekaligus memperkuat peran fakultas sebagai agen pembangunan daerah.
4. Selanjutnya, dalam aspek sumber daya manusia, strategi difokuskan pada peningkatan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan melalui pendidikan lanjut, pelatihan berkelanjutan, serta sistem evaluasi kinerja yang transparan dan akuntabel. Penguatan budaya akademik yang inovatif, kolaboratif, dan adaptif terhadap perubahan juga menjadi prioritas dalam mendukung peningkatan kualitas tridharma.

5. Pada aspek tata kelola dan keuangan, arah strategi menekankan pada penguatan sistem manajemen berbasis digital, peningkatan transparansi dan akuntabilitas, serta diversifikasi sumber pendanaan melalui kerjasama dengan berbagai pihak. Hal ini bertujuan untuk menciptakan tata kelola yang efektif, efisien, dan berkelanjutan.
6. Sementara itu, dalam pengembangan sarana dan prasarana, strategi diarahkan pada modernisasi fasilitas pembelajaran dan penelitian, serta pengembangan infrastruktur berbasis green campus yang mendukung keberlanjutan lingkungan. Di sisi lain, integrasi nilai-nilai Al-Islam Kemuhammadiyah dalam seluruh aspek tridharma menjadi landasan utama dalam membentuk karakter lulusan yang berakhlak, profesional, dan berdaya saing global.

Secara keseluruhan, arah dan strategi FAPETRIK menekankan pada sinergi antara kekuatan internal dan peluang eksternal untuk mendorong transformasi institusi yang unggul, inovatif, dan berkelanjutan. Dengan dukungan sistem monitoring dan evaluasi berbasis penjaminan mutu internal, diharapkan seluruh strategi dapat diimplementasikan secara efektif dan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kualitas pendidikan tinggi dan kesejahteraan masyarakat.

BAB IV. INDIKATOR KINERJA DAN TERGET TAHUNAN

Pencapaian indikator kinerja Fakultas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan (FAPETRIK) sebagaimana tercantum dalam tabel merupakan bagian integral dari implementasi Rencana Strategis (Renstra) yang diturunkan ke dalam Rencana Operasional (RENOP) secara sistematis, terukur, dan berkelanjutan. Indikator-indikator tersebut disusun untuk memastikan bahwa seluruh program dan kegiatan tridharma perguruan tinggi berjalan selaras dengan visi fakultas, yaitu menjadi institusi unggul dan Islami berbasis inovasi pendidikan, kewirausahaan digital, dan kontribusi terhadap pembangunan berkelanjutan.

Dalam rangka mencapai target yang telah ditetapkan, FAPETRIK mengedepankan pendekatan berbasis kinerja (*performance-based management*) melalui penguatan tata kelola, optimalisasi sumber daya, serta pemanfaatan teknologi digital dalam proses pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Implementasi kurikulum berbasis *Outcome-Based Education* (OBE), penguatan program Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM), serta peningkatan kualitas penelitian dan publikasi ilmiah menjadi fokus utama dalam mendukung capaian indikator akademik. Di sisi lain, pengembangan desa binaan, pemberdayaan masyarakat berbasis potensi lokal, dan penguatan kewirausahaan digital diarahkan untuk meningkatkan dampak nyata pengabdian kepada masyarakat.

Selain itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui studi lanjut, pelatihan berkelanjutan, serta sistem evaluasi kinerja yang transparan dan akuntabel menjadi strategi penting dalam mendukung keberhasilan program. Penguatan sistem penjaminan mutu internal (SPMI), digitalisasi layanan, serta diversifikasi sumber pendanaan juga menjadi faktor pendukung dalam memastikan keberlanjutan pencapaian indikator kinerja. Dengan sinergi antar unit kerja, dukungan pemangku kepentingan, serta monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan, diharapkan seluruh indikator kinerja dapat tercapai secara optimal sesuai dengan target yang telah direncanakan.

Tabel 1. Program kerja dan Indikator Kinerja Fakultas Pertanian Peternakan dan perikanan UMPAR 2023-2027

No.	Kriteria	Strategi	Program	Indikator	Target					Penanggung Jawab	Sumber Dana
					2023	2024	2025	2026	2027		
1	Bidang Pendidikan (OBE, Digital, MBKM)	Penguatan pendidikan berbasis OBE, digitalisasi pembelajaran, dan implementasi MBKM berbasis kewirausahaan digital	Implementasi kurikulum OBE di seluruh prodi	% prodi menerapkan OBE	25%	40%	50%	100%	100%	Dekan/kaprodi	APBU-UMPAR
			Pelaksanaan MBKM bersertifikat dan mandiri	% mahasiswa mengikuti MBKM	10%	20%	35%	50%	60%	WD1/Kaprodi	APBU-UMPAR
			Penguatan link and match dengan industri	Jumlah mitra industri aktif	2	4	6	8	10	Dekan	APBU-UMPAR
2	Bidang Penelitian (Inovasi & SDGs)	Peningkatan kualitas dan kuantitas penelitian berbasis pertanian presisi dan potensi lokal	Hibah penelitian kompetitif	jumlah penelitiandosen/tahun	4	8	15	20	25	Dosen	Hibah dalam dan luar negeri
			Pelatihan publikasi bereputasi (Sinta/Scopus)	Jumlah publikasi/HKI/paten	4	8	15	20	25	Dekan/WD2	APBU-UMPAR
			Pengembangan roadmap riset unggulan	Jumlah penelitian berbasis unggulan daerah	4	6	8	10	12	Dekan/Dosen	APBU-UMPAR
			Hilirisasi hasil penelitian	Jumlah riset berkontribusi ke SDGs	2	4	6	8	10	Dosen	Hibah dalam dan luar negeri
3	Bidang Pengabdian Masyarakat	Penguatan pengabdian berbasis desa binaan dan kewirausahaan digital	Pengembangan desa binaan berkelanjutan	Jumlah desa binaan aktif	1	2	3	4	5	Dekan/Dosen	Hibah dalam dan luar negeri
			Program PM-UPUD (produk unggulan daerah)	Jumlah produk unggulan dikembangkan	1	2	3	4	5	Dosen	Hibah dalam dan luar negeri
			Integrasi riset ke pengabdian	Jumlah pengabdian berbasis riset	4	8	15	20	25	Dosen	Hibah dalam dan luar negeri
			Pelatihan kewirausahaan masyarakat	% Peningkatan pendapatan mitra	25%	30%	40%	50%	60%	Dosen	Hibah dalam dan luar negeri
4	Bidang Sumber Daya Manusia	Peningkatan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan berbasis profesionalisme dan digitalisasi	Studi lanjut dosen (S3)	Jumlah dosen berkualifikasi S3	2	2	2	2	2	Dosen	Mandiri/beasiswa
			Pelatihan OBE, digital learning, dan riset	% Jumlah dosen tersertifikasi pendidik	25%	30%	50%	75%	100%	Dekan	APBU-UMPAR
			Sertifikasi kompetensi tenaga kependidikan	Jumlah tendik tersertifikasi	1	1	1	1	1	Dosen	APBU-UMPAR
			Sistem reward and punishment	Peningkatan kinerja dosen $\geq$ 20%	30%	40%	50%	60%	70%	Dosen	APBU-UMPAR
5	Bidang Al-Islam Kemuhammadiyah (AIK)	Integrasi nilai AIK dalam tridharma dan penguatan peran Muhammadiyah	Integrasi AIK dalam kurikulum	% mata kuliah terintegrasi AIK	20%	40%	60%	80%	100%	Kaprodi/Dosen	APBU-UMPAR
			Pengabdian berbasis Muhammadiyah	% pengabdian berbasis AIK	15%	30%	45%	60%	75%	Dekan/Dosen	APBU-UMPAR
			Pembinaan karakter Islami mahasiswa	Peningkatan indeks karakter mahasiswa	15%	30%	45%	60%	75%	Dosen	APBU-UMPAR

BAB V PENUTUP

Rencana Strategis (Renstra) FAPETRIK-UMPAR ini disusun sebagai pedoman utama untuk mengarahkan seluruh aktivitas dan program yang akan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu. Dengan mempertimbangkan kondisi dan tantangan saat ini, serta memproyeksikan berbagai peluang di masa depan, Renstra ini diharapkan dapat menjadi alat yang efektif untuk mencapai visi dan misi FAPETRIK-UMPAR.

Melalui analisis yang mendalam, Renstra ini mengidentifikasi beberapa prioritas utama yang harus diwujudkan, yaitu peningkatan kualitas pendidikan dan pengajaran, penguatan penelitian dan inovasi, pengabdian kepada masyarakat yang lebih berdampak, efisiensi pengelolaan sumber daya, dan pengembangan kerjasama strategis. Semua ini didukung oleh strategi-strategi konkret yang dirancang untuk mengoptimalkan sumber daya yang ada dan mencapai hasil yang diinginkan.

Keberhasilan Renstra ini sangat bergantung pada komitmen dan kerjasama dari seluruh civitas akademika FAPETRIK-UMPAR, mulai dari dosen, staf administrasi, hingga mahasiswa. Diperlukan kerja sama yang sinergis antara semua pihak untuk memastikan setiap program dan kegiatan yang direncanakan dapat dilaksanakan dengan baik dan memberikan manfaat yang maksimal.

Selain itu, dukungan dari mitra industri, pemerintah, dan komunitas pertanian juga sangat diperlukan. Kemitraan yang kuat dan berkelanjutan akan membuka lebih banyak peluang untuk inovasi dan pengembangan, serta memastikan bahwa FAPETRIK-UMPAR terus relevan dengan kebutuhan dan perkembangan sektor pertanian.

Dengan adanya Renstra ini, FAPETRIK-UMPAR dapat terus berinovasi dan beradaptasi dalam menghadapi tantangan global dan lokal. Mari kita bersama-sama bekerja keras untuk mewujudkan setiap rencana yang telah disusun, dengan penuh semangat dan dedikasi. Melalui partisipasi aktif dan komitmen kerja sama yang solid, FAPETRIK-UMPAR akan mampu mencapai visi menjadi pusat unggulan dalam bidang pertanian berkelanjutan, serta memberikan kontribusi nyata bagi kesejahteraan masyarakat dan kelestarian lingkungan.