

**PROBLEMATIKA PENGEMBANGAN KOMPETENSI PROFESIONALME DOSEN
DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN
(Studi Kasus pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
IAIN Lhokseumawe)**

Tesis

OLEH
ARMANSYAH
NIM 19711019



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2022**

**PROBLEMATIKA PENGEMBANGAN KOMPETENSI PROFESIONALME DOSEN
DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN
(Studi Kasus pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
IAIN Lhokseumawe)**

Tesis

OLEH
ARMANSYAH
NIM 19711019

Dosen Pembimbing I :

Dr. H. Muhammad In'am Esha. M.Ag.

NIP. 197503102003121004

Dosen Pembimbing II :

Abdul Aziz. M.Ed.,Ph.D

NIP. 196306282006041004



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2022**

**PROBLEMATIKA PENGEMBANGAN KOMPETENSI PROFESIONALME DOSEN
DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN
(Studi Kasus pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
IAIN Lhokseumawe)**

Tesis

Diajukan Kepada

Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Dalam Menyelesaikan Program Magister

Manajemen Pendidikan Islam

OLEH

ARMANSYAH

NIM 19711019

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2022**

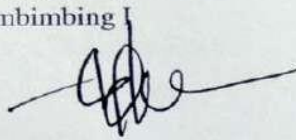
LEMBAR PERSETUJUAN dan PENGESAHAN

Tesis dengan judul Problematika pengembangan kompetensi profesionalisme dosen dalam meningkatkan mutu pendidikan (studi kasus Fakultas Tarbiyah dan ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe)

Telah di periksa dan disetujui untuk diuji

Malang 16 juni 2022

Pembimbing I

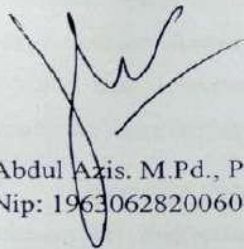


Dr. H. Muhammad In'arn Esa. M.Ag

Nip: 197503102003121004

Malang 15 Mei 2022

Pembimbing II



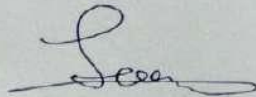
Abdul Azis. M.Pd., Ph.D

Nip: 196306282006041004

Malang 16 Juni 2022

Mengetahui

Ketua Program studi Magister Manajemen Pendidikan Islam



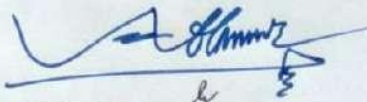
Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd

Nip: 198010012008011016

LEMBAR PENGESAHAN

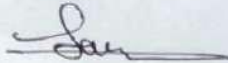
Tesis dengan judul "Problematika Pengembangan Kompetensi Profesionalisme Dosen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe). Ini telah diuji dan di pertahankan di depan sidang dewan Penguji pada hari Jum'at tanggal 01 Juli 2022.

Dewan Penguji.



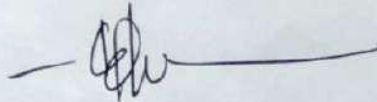
Dr. H. Abdul Basith, M.Si
NIP. 197610022003121003

Ketua



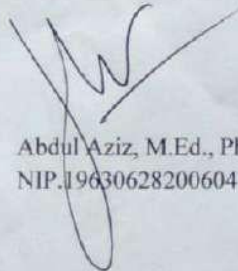
Dr. Fahim Tharaba, M.Pd
NIP. 198010012008011016

Penguji Utama



Dr. Muhammad In'am Esha, M.Ag
NIP. 197503102003121004

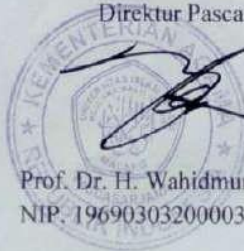
Penguji



Abdul Aziz, M.Ed., Ph.D
NIP. 196306282006041004

Sekretaris

Mengetahui
Direktur Pascasarjana



Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd., Ak.
NIP. 196903032000031002

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Armansyah
NIM : 19711019
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Problematika Pengembangan Kompetensi
Profesionalme Dosen Dalam Meningkatkan Mutu
Pendidikan (Studi Kasus Pada Fakultas Tarbiyah
dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe)

Menyatakan bahwa tesis ini benar-benar karya saya sendiri, bukan plagiasi dari karya tulis orang lain, baik sebagian atau keseluruhan. Pendapat atau temuan penelitian orang lain yang terdapat dalam tesis ini dikutp atau dirujuk sesuai kode etik penulisan karya ilmiah. Apabila di kemudian hari ternyata dalam tesis ini terbukti ada unsur-unsur plagiasi, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya san tanpa paksaan dari siapapun dan pihak manapun.

Batu, 03 Juni 2022

Hormat saya,



Armansyah
19711019

MOTTO

“Apabila sebuah urusan/pekerjaan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka bersiaplah menghadapi hari kehancuran” (HR. Bukhari)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Tak ada kata yang hebat selain *Al Hamdulillahi Rabbil Alamiin* dan tiada kalimat yang indah selain Sholawat kepada baginda *Sayyidina Muhammad SAW*.

Maka kami haturkan tulisan yang disebut dengan Tesis ini, kepada:

1. Pusaka keramatku yakni amaku (Ali Umar) dan ineku (Aminah) yang senantiasa memberikan do'a di tengah malamnya hanya untuk seorang buah hatinya.
2. Para guru-guruku, para dosen dan civitas akademika UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, yang semoga selalu dalam lindungan Allah SWT. Terima kasihku tak terbilang, atas segala pelajaran dan bimbingan hidup Panjenengan laksana cahaya yang menjadi wasilah terangnya jalanku saat ini. Terima kasihku kepada dosen pembimbing. Atas dukungan dan bimbingan yang begitu intensif ditengah-tengah kesibukan masihdiperhatikan dengan sangat sabar dan teliti
3. Para rekan seperjuangan dan semua yang telah memberikan dukungan untuk menyelesaikan Tesis ini

Besar harapan kami semoga segala bentuk kebaikan yang telah diberikan kepada kami dapat memberikan atsar keberkahan didalam hidup kita semua dan menjadi wasilah untuk meraih ridha Allah SWT.

ABSTRAK

Armansyah. 2022. Problematika Pengembangan Kompetensi Profesionalme Dosen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus Pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe). Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Pembimbing: (I) Dr. H. Muhammad In'am Esha. M.Ag. Pembimbing: (II) Abdul Aziz. M.Ed.,Ph.D

Kata Kunci: Problematika Pengembangan, kompetensi profesionalisme dosen, mutu pendidikan.

Dosen adalah pendidik yang profesional dan ilmunan dengan tugas utama mentransfer dan memberikan dorongan kepada mahasiswa untuk belajar lebih giat, dengan kualifikasi pendidikan dosen dan kompetensi mengajar yang baik maka akan memberikan dorongan kepada mahasiswa untuk belajar lebih giat dan bersungguh-sungguh. Latar belakang permasalahannya yaitu: (1) Prasarana pembelajaran yang kurang memadai, (2) dosen sering datang terlambat, (3) Mahasiswa tidak termotivasi dalam pembelajaran (4) kurangnya pemanfaatan media pembelajaran. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: (1) Problematika pengembangan kompetensi dosen pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe, (2) Strategi peningkatan mutu pendidikan pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe. (3) Solusi problematika pengembangan profesionalisme dosen dalam rangka peningkatan mutu pendidikan pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian lapangan (*field research*). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa: (1) problematika yang terjadi dalam pengembangan kompetensi profesionalisme dosen pada lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Pendidikan problematika pertama kurangnya anggaran dalam pengembangan kompetensi dosen terutama dalam studi lanjut pendidikan, baik diklat dan program studi doctor. Kemudian problematika selanjutnya kurangnya pelatihan dari pihak lembaga. (2) mutu pendidikan pada Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe saat ini sudah baik ditandai dengan terakreditasinya setiap jurusan yang berada di FTIK, salah satu strategi peningkatan mutu yang direncanakan kedepannya adalah dengan meningkatkan kualitas dosen. (3) solusi terbaik dimana profesionalisme para dosen bisa di kembangkan kepada arah yang lebih baik Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan memberikan rekomendasi nama dosen yang akan melanjutkan pendidikan program Doktor yang dibiayai oleh kampus namun dengan kouta terbatas setiap tahunnya. Kemudian Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan juga memberikan peluang sebesar-besarnya untuk para dosen mengikuti pelatihan di luar lembaga secara mandiri baik *online* maupun *secaraoffline*.

ABSTRACT

Armansyah. 2022. Problems of Developing Lecturer Professional Competence in Improving Education Quality (Case Study at the Faculty of Tarbiyah and Teacher Training IAIN Lhokseumawe). Thesis, Postgraduate Islamic Education Management Study Program, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang, Supervisor: (I) Dr. H. Muhammad In'am Esha. M.Ag. Supervisor: (II) Abdul Aziz. M.Ed.,Ph.D

Keywords: Development Problems, professional competence of lecturers, quality of education.

Lecturers are professional educators and scientists with the main task of transferring and providing encouragement to students to study harder, with lecturers' educational qualifications and good teaching competencies, it will encourage students to study harder and seriously. The background of the problem is: (1) Inadequate learning infrastructure, (2) lecturers often come late, (3) Students are not motivated in learning (4) lack of use of learning media. The purpose of this study was to find out: (1) the problems of developing the competence of lecturers at the Faculty of Tarbiyah and Teacher Training at the Lhokseumawe State Islamic Institute, (2) Strategies for improving the quality of education at the Faculty of Tarbiyah and Teacher Training at the Lhokseumawe State Islamic Institute. (3) The solution to the problem of developing the professionalism of lecturers in order to improve the quality of education at the Faculty of Tarbiyah and Teacher Training at the Lhokseumawe State Islamic Institute.

This study uses a qualitative approach and the type of field research (field research). The data collection techniques used in this study were observation, interviews, and documentation. The data analysis technique uses data reduction, data presentation, and drawing conclusions.

Based on the results of the study, it was found that: (1) the problems that occurred in developing the professional competence of lecturers in the Faculty of Tarbiyah and Educational Sciences were the first problem of the lack of budget in developing lecturer competencies, especially in further education studies, both training and doctoral study programs. Then the next problem is the lack of training from the institution. (2) the quality of education at the Faculty of Tarbiyah and Teacher Training at IAIN Lhokseumawe is currently good, marked by the accreditation of every department in FTIK, one of the quality improvement strategies planned in the future is to improve the quality of lecturers. (3) the best solution where the professionalism of the lecturers can be developed in a better direction. The Faculty of Tarbiyah and Teacher Training provides recommendations on the names of lecturers who will continue their doctoral program education funded by the campus but with a limited quota each year. Then the Faculty of Tarbiyah and Teacher Training also provides maximum opportunities for lecturers to take part in training outside the institution independently, both online and offline.

ملخص

٢٠٢٠٢ . مشاكل تطوير الكفاءة المهنية للمحاضر بف حنسنى جودة التعليم (دراسة حالة بف كلية التربية وندريب العلمى IAIN Lhokseumawe). أطروحة ، برلمج درلسة إدارة التربية السالمية للدرسات العليا ، مولان مالك إبراهيم جامعة ولبة مالنج السالمية ، المرشرف: 1) د. دمحم انعام عائشة. م. المرشرف: الثنبا (عبد العزيز. M.Ed. ، دكتوراه

الكلمات المفاتيحية: مشاكل التدمية ، الكفاءة المهنية للمحاضرين ، جودة التعليم.

احلصرون هم معلمون وعلماء حمرننون مههمهم الرئيسية نقل الطالب ونشجيهم على الدرلسة جبديفة أكرب ، مع امؤهالت التعلیمیة للمحاضرين ولغاهتم التعلیمیة اجليدة ، مما سيشجع الطالب على الدرلسة جبديفة أكرب. خلفیفة المرشركة هي: 1) البنیة النحنیة التعلیمیة غری الكافیة ، 2) غالبًا ما أيین احلصرون منأخرین ، 3) الطالب لیس لديهم احلافز بف العلم 4) عدم استخدام وسائط التعلم. الغرض من هذه الدرلسة هو معرففة: 1) مشاكل تطوير كفاءة احلصرين بف كلية التربية وندريب العلمى بف معهد Lhokseumawe السالمى احلكومى ، 2) اسرتاتیجیات حتنسى جودة التعليم يف كلیة التربية. تریة وندريب العلمى بف معهد Lhokseumawe السالمى. 3) حل

مشكلة تطوير الكفاءة المهنية للمحاضرين من أجل حنسنى جودة التعليم بف كلية التربية وندريب العلمى بف معهد Lhokseumawe السالمى احلكومى. نستخدم هذه الدرلسة المرهج النوعى ونوع البحث امليدين (البحث امليدين). كانت تقریات مجمع البيانت امسخدمة يف هذه الدرلسة هي املاحظة وللقابات ولتوثيق. نستخدم تقریة حنليل البيانت نقلیل البيانت وعرض البيانت ولستخالص النتائج. وبذاءً على نتائج الدرلسة نبني أن: 1) امشكلات البت حدثت بف تطوير الكفاءة المهنية للمحاضرين بف كلية التربية ولعلوم التربية كانت المرشركة الأولى لقلة امليدية بف تطوير كفاءات احلصر ، خاصة. بف درلسات التعليم الإضافیة ، برلمج التدریب ودرلسة الدكتورلة. م المرشركة التالیة هي نقص التدریب من املؤسسة. 2) جودة التعليم بف كلية التربية كل IAIN جودة حالبًا ، ونمیز ابعماد

Lhokseumawe

وندرېب املعلمى بفا

قسم في FTIK ، إحدى استراتيجيات حنسنى اجلودة املخطط هرا في املستقبل هي حنسنى جودة
احملاصرين.)3(احلال الفضل حيث ميكن تطوير الكفاءة املهنية للمحاصرين في اجتاه أفضل. تقدم كلية
الرتبية وندريب املعلمى توصيات حول أمساء احملاصرين الذين سيوصلون نعلهم في برنامج الدكتوراه
امامول من احلمر اجلامعى وراكن حبصة حمدودة كل سنة. سث توفىر
كلية الرتبية وندريب املعلمنى أى لهُرأقصى الفرص للمحاصرين للمشاركة في التدریب خارج
امؤسسة بشكل مستقل ، سواء عرب الإنترنت أو في وضع عدم الاتصال.

KATA PENGANTAR

Ucapan syukur yang mendalam penulis haturkan kepada Allah SWT, yang telah menganugerahkan kemampuan kepada penulis untuk menyelesaikan Tesis ini. Hanya dengan karunia dan pertolongan-Nya, karya ilmiah sederhana ini dapat terwujud. Sholawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah mengarahkan kita kepada jalan kebenaran dan kebaikan.

Banyak pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tesis ini. Untuk itu penulis sampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Prof Dr HM. Zainuddin MA. Atas semua layanan dan fasilitas yang baik, yang telah diberikan kepada penulis selama menempuh studi.
2. Direktur Pascasarjana, Prof. Dr. H. Wahidmurni, M.Pd.Ak. Atas semua layanan dan fasilitas yang baik, yang telah diberikan kepada penulis selama menempuh studi.
3. Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Dr. M. Fahim Tharaba, M.Pd. Atas motivasi dan kemudahan layanan selama menempuh studi.
4. Dosen Pembimbing I, Dr. H. Muhammad In'am Esha. M.Ag Atas bimbingan, saran, kritik, dan koreksinya dalam penulisan Tesis.
5. Dosen Pembimbing II, Abdul Aziz. M.Ed., Ph.D. Atas bimbingan, saran, kritik, dan koreksinya dalam penulisan Tesis.
6. Semua Dosen Pascasarjana yang telah mencurahkan ilmu pengetahuan, wawasan dan inspirasi kepada penulis untuk meningkatkan kualitas akademik.
7. Semua Staf dan Tenaga Kependidikan Pascasarjana yang telah banyak memberikan kemudahan-kemudahanlayanan akademik dan administratif selama penulis menempuh studi.
8. Semua keluarga besar Fakultas Tarbiyah dan Ilmu keguruan, dalam hal ini sudah menerima sebagai subjek penelitian, khususnya Dekan FTIK IAIN Lhokseumawe dan Bagian Akademik Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe. Semoga Lembaga ini bisa terus berkembang sesuai dengan tuntutan zaman.
9. Kedua orang tua, Ama orom Ineku yang tiada henti-hentinya memberikan motivasi dan do'a kepada penulis.
10. Semua keluarga yang ada di Gayo, semoga tetap dalam keadaan baik.

Penulis hanya bisa menyampaikan ucapan terima kasih dan berdo'a semoga amal sholih yang telah mereka semua lakukan, diberikan balasan yang berlipat ganda oleh Allah SWT.

Malang, 06 Juni 2022
Penulis,



Armansyah

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN . Error! Bookmark not defined.	
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH	v
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT.....	ix
ملخص	xi
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
E. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian	6
F. Definisi Istilah.....	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	17
A. Kompetensi Dosen	17
B. Manajemen Pengembangan	27
C. Probematika Peningkatan Mutu Pendidikan	35
D. Mutu Pendidikan	37
E. Kerangka Berpikir	48
BAB III METODE PENELITIAN.....	51
A. Pendekatan Penelitian	51
B. Kehadiran Peneliti	52
C. Kehadiran Peneliti.....	52
D. Data dan Sumber Data Penelitian	53
E. Pengumpulan Data	54
F. Analisis Data	55

G. Keabsahan Data.....	58
BAB IV PAPARAN HASIL PENELITIAN.....	60
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	60
B. Paparan Hasil Penelitian	70
a. Problematika Pengembangan Kompetensi Profesionalisme Dosen FTIK.....	70
b. Strategi Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan	83
c. Solusi Problematika Pengembangan Profesionalisme Dosen Dalam Rangka Peningkatan Mutu Pendidikan Pada Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe.....	89
BAB V PEMBAHASAN	91
A. Problematika Pengembangan Kompetensi Profesional Dosen Di FTIK .	94
B. Strategi Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan	99
C. Solusi Problematika Pengembangan Profesionalisme Dosen Dalam Rangka Peningkatan Mutu Pendidikan Pada Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe	99
BAB VI PENUTUP	98
A. Simpulan	98
B. Saran.....	99
DAFTAR LAMPIAN.....	101
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	108
RIWAYAT HIDUP.....	152

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu Dan Orisinalitas Penelitian	12
Tabel 4.1 Rekapitulasi Dosen Berdasarkan Jurusan	66
Tabel 4.2 Rekapitulasi Dosen Berdasarkan Alamat.....	67
Tabel 4.3 Rekapitulasi Mahasiswa Aktif FTIK	68
Tabel 4.4 Sarana Dan Prasarana FTIK IAIN Lhokseumawe	68
Tabel 4.5 Akreditasi Jurusan.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2. 1 Bagan Model	31
Gambar 2. 2 Kerangka Berpikir	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Pedoman Wawancara Dan Observasi.....	108
2. Surat Izin Penelitian Lembaga	111
3. Surat Izin Penelitian Lembaga FTIK.....	112
4. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian Dari LPPM.....	113
5. Dokumen Analisis Mutu Internal	114
6. Dokumen Renstra FTIK	151
7. Dokumen RIP FTIK	163
8. Dokumentasi Penelitian.....	175
9. Transkrip Wawancara.....	180
10. Riwayat Hidup.....	193

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seorang dosen merupakan pendidik yang professional serta ilmunan yang memiliki tugas untuk mentransfer atau memberikan dorongan serta motivasi agar belajar lebih giat. Dalam hal ini kompetensi dosen dituntut dapat memberikan dorongan langsung bagi mahasiswa untuk mendapatkan motivasi belajarnya. Ada beberapa jenis kompetensi dosen yang mana telah di tetapkan pada Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 Bab V Pasal 46 Ayat 2 tentang Guru dan Dosen. bahwa:

“Dosen harus memiliki kualifikasi akademik minimum; Lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana; dan Lulusan program doctor untuk program pascasarjana, Selain syarat kualifikasi akademik minimum, setiap dosen tetap atau tidak tetap harus memiliki kompetensi untuk : Merancang dan menyajikan program pembelajaran yang koheren kepada mahasiswa, Memilih, menguasai, dan menerapkan metode pembelajaran yang tepat sesuai dengan kompetensi mata kuliah yang diasuhnya, Merancang, menggunakan, dan mengembangkan berbagai media pembelajaran termasuk pemanfaatan teknologi, Merancang, memilih, dan menggunakan metode penilaian hasil belajar mahasiswa secara tepat, Memantau dan mengevaluasi kinerja diri sendiri dalam proses pembelajaran dikelas, Mengidentifikasi kebutuhan dan merencanakan pengembangan mutu diri sendiri secara terus menerus dan berkelanjutan¹”.

Berdasarkan pemaparan undang-undang di atas dosen harus memiliki kemampuan dalam mengelola pembelajaran hingga memberikan dorongan dan energi bagi para mahasiswa untuk lebih giat lagi dalam belajar. Fenomena yang terjadi saat ini ialah banyaknya mahasiswa yang tidak termotivasi ketika

¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Bab V Pasal 46 Ayat 2

pembelajaran berlangsung di dalam kelas, dosen kurang memanfaatkan teknologi atau media saat pembelajaran berlangsung, ada beberapa kemungkinan penyebab terjadinya yaitu: topik yang kurang menarik, cara dosen mengelola kelas, atau karena cara mengajar yang tidak dapat dipahami. Seorang dosen yang tidak dapat mengelola kelas dengan baik menyebabkan mahasiswa menjadi malas dan terkesan acuh dengan pelajaran yang disampaikan dosen dan kurangnya prasarana penunjang keberhasilan dosen sehingga menjadikan mahasiswa malas belajar dan memiliki kemampuan yang minim dibidangnya.

Sudah seharusnya lembaga pendidikan memfasilitasi dosen baik dari segi prasarana maupun pengembangan kemampuan dosen agar dosen mampu mengelola kelas yang ia ajarkan dengan baik sehingga memberikan mahasiswa dorongan dan keinginan untuk mengikuti mata kuliahnya dengan bersungguh-sungguh. Hal ini akan berpengaruh pada lembaga tersebut karena dengan termotivasinya mahasiswa belajar akan menambah nilai pada perguruan tinggi tersebut.

Dosen yang mempunyai kompetensi yang baik mampu membangkitkan motivasi belajar bagi peserta didiknya sehingga apabila mahasiswa termotivasi dalam belajar akan mampu mencetak *output* yang mampu bersaing di tingkat internasional. Hal ini tentunya berdampak positif bagi lembaga pendidikan, karena pendidikan yang mempunyai yang baik maka akan memberikan lulusan yang baik.

Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Mulyono bahwa Pendidikan berkualitas ialah pendidikan yang mampu melahirkan *output*nya sesuai dengan kebutuhan (*need*) dan keinginan (*want*) *stakeholders*. Lembaga-lembaga tersebut

mengemas pendidikannya dengan kualitas/mutu, kompetensi, keunggulan, kompetitif dan profesional. Output yang berkualitas ditentukan oleh *infut* dan proses.²

Secara umum peneliti mengobservasi langsung di kampus Universitas Malikussaleh, berdasarkan pengamatan peneliti secara langsung dan wawancara, peneliti menemukan bahwa adanya usaha untuk meningkatkan profesional dosen, hal ini ditandai dengan dosen yang datang tepat waktu, memberi kabar jika berhalangan hadir, memakai media teknologi dalam pengajaran (sumber: salah satu mahasiswa Universitas Malikussaleh). Masalah serupa juga berlaku di kampus STIKES Cut Nyak Dhien Langsa, menurut pak Ajmain selaku Ka. Prodi DIII Keperawatan bahwa prodinya selalu memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi para dosennya. Tercatat selama tahun 2020 sebanyak 30 dosen mengikuti pelatihan dan pengembangan sesuai dengan bidangnya masing-masing.³

Berdasarkan hasil observasi awal pada kampus Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan. Peneliti menemukan adanya dosen yang mengajar tidak sesuai bidangnya, dosen datang terlambat, tidak memberi kabar apabila berhalangan hadir, mahasiswa kurang termotivasi dalam pembelajaran dan kurangnya penggunaan media atau alat bantu ketika mengajar. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dosen tidak profesional dalam menjalankan tugasnya sehingga mahasiswa tidak memiliki motivasi dalam belajar, kejadian ini akan menyebabkan perguruan tinggi memiliki proses dalam

² Mulyono. 2008. *Manajemen Administrasi Dan Organisasi Pendidikan*. (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media). H. 34

³ Wawancara via telpon seluler. 10 Maret 2021. 09:1

menciptakan *output* nya kurang baik sehingga menjadikan perguruan tinggi tersebut tidak banyak diminati oleh masyarakat.

Seharusnya hal ini menjadi perhatian penting bagi perguruan tinggi, sebab peran seorang pendidik sangat diutamakan dalam pendidikan. Dosen yang berkemampuan baik mampu membawa mahasiswanya dan perguruan tinggi tempat ia mengajar kearah yang lebih baik lagi hingga digemari masyarakat.

Namun dilapangan masih ada guru yang enggan menggunakan tekhnologi ketika mengajar, hal ini dapat terjadi karena kurangnya fasilitas dari perguruan tinggi. Perguruan tinggi yang memperhatikan keberlangsungan pendidikannya pasti akan mengembangkan kompetensi yang dimiliki oleh seorang dosen, karena hal ini sangat berpengaruh pada kualitas pendidikan perguruan tinggi tersebut.

Perguruan tinggi yang mampu melahirkan lulusan yang dibutuhkan oleh stake holder dalam hal ini perusahaan atau lembaga pendidikan dan masyarakat, akan memberikan pendidikan yang didalamnya tertuang sumber daya yang memiliki kualitas yang baik pula, seperti dosen yang memiliki kompetensi yang baik, perguruan tinggi memiliki program unggulan, mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya, dan memiliki keprofesionalan dalam mencapai misi dari perguruan tinggi.

Perguruan tinggi yang berkualitas dan memiliki mutu pendidikan yang bagus tidak terlepas dari sumberdaya yang memadai. Salah satunya ialah sumberdaya manusia sebagai motor penggeraknya seperti dosen sebagai tenaga pendidik, karyawan sebagai tenaga kependidikan dan mahasiswa sebagai peserta didik. Seorang dosen yang memiliki kompetensi baik akan menjadikan perguruan

tinggi tempat ia mengajar bermutu dan digemari banyak orang. Sebagai seorang pendidik tentunya dosen akan di tuntutan untuk memiliki dan mampu menguasai kompetensinya salah satunya kompetensi profesionalisme yang sangat berpengaruh guna meningkatkan mutu pendidikan.

B. Fokus Masalah.

Setelah menelaah permasalahan diatas oleh karena itu peneliti merumuskan permasalahan yang akan diteliti, adalah:

1. Bagaimana Problematika pengembangan kompetensi dosen pada jurusan FTIK Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe?
2. Bagaimana strategi FTIK Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe terhadap peningkatan, mutu pendidikan ?
3. Bagaimana Solusi problematika pengembangan profesionalisme dosen dalam rangka peningkatan mutu pendidikan pada FTIK Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe.?

C. Tujuan Penelitian.

Adapun penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengidentifikasi Desain pengembangan kompetensi dosen pada FTIK Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe.
2. Mengungkap program studi FTIK Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe terhadap peningkatan Mutu pendidikan
3. Mengungkap asesmen kebutuhan pengembangan profesionalisme dosen dalam rangka peningkatan mutu pendidikan pada FTIK Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe.

D. Manfaat Penelitian.

Dalam penelitian ini ada dua manfaatnya yaitu:

1. Secara teori

- a) Penelitian dilakukan untuk memperoleh informasi tentang problematika pengembangan kompetensi dosen dalam peningkatan kualitas pendidikan serta untuk meningkatkan keilmuan manajemen pendidikan.

2. Secara praktis.

- a) Menjadi masukan bagi lembaga pendidikan yang bersangkutan khususnya untuk meningkatkan kompetensi dosen

E. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas penelitian

Untuk memberikan gambaran bahwa penelitian ini dapat dilakukan dan sebagai kajian perbaikan untuk penelitian berikutnya, maka berikut inidipaparkan beberapa kajian terdahulu:

1. Mimin Emi Suhaemi menelusuri hasil bahwa: (1) pengaturan pengorganisasian penyiapan tenaga pengajar oleh yayasan masih belum berdaya dan kurang memperhatikan bagian kebutuhan perencanaan; (2) pelaksanaan latihan peningkatan keterampilan guru tidak tergantung pada bagian pemenuhan kebutuhan administrasi siswa; (3) metodologi pembinaan eksekutif untuk membangun kemampuan pembicara belum banyak diatur, dan (4) pengawasan dewan untuk memperluas kemampuan ahli guru tidak mempertimbangkan dengan cermat sudut pandang eksekutif dan (5)

kemajuan instruktur yang solid kemampuan perbaikan dewan tidak mendukung dan berfokus pada bagian remunerasi dan funishment. Akibat dari tinjauan dengan menggunakan ujian SWOT diketahui bahwa variabel pendukung inspirasi guru dan perspektif penghambat adalah tidak dapat diaksesnya program luar biasa yang sangat tertunda mengingat fakta bahwa dalam sebagian besar masalah perguruan tinggi swasta sangat ramai di kerangka pendaftaran pengganti sehingga tugas-tugas pengurus diabaikan, dan dengan demikian tri dharma landasan penting yang berkaitan dengan kewajiban pembicara, hal ini juga diabaikan karena tidak adanya arahan dari para pembicara eksekutif. Oleh karena itu, diperlukan suatu metodologi yang luar biasa untuk pengembangan dewan yang jelas berdampak pada peningkatan keterampilan pembicara yang solid, khususnya administrasi kualitas bantuan skolastik.⁴

2. Panji Alam Muhamad Ikbal mengungkapkan bahwa pengaturan, rencana, asosiasi pelaksanaan, faktor-faktor yang membantu, menghambat, dan memengaruhi kemajuan ahli pendidik dilakukan sesuai target dan diatur dengan investasi berbagai pertemuan, persiapan instruktur. Pendekatan peningkatan kecakapan instruktur berasal dari otoritas publik melalui PKG dan akreditasi instruktur, sertapengaturan kepala madrasah dengan menjamin pengawasan dan pengelolaan pendidik. Mengatur peningkatan ahli pendidik dengan

⁴ Mimin emi suhaemi. *Manajemen Pengembangan Kompetensi Dosen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Dan Pengajaran*. (FKIP Universitas Gunung Djati: Cirebon)

merencanakan instruktur untuk kebutuhan kemajuan mereka, mengatur program berdasarkan kasus per kasus. Menyelesaikan peningkatan kemampuan ahli pendidik melalui perancangan ulang, penyiapan, pengelolaan, dan sebagainya. Komponen pendukungnya adalah otoritas publik menawarkan program pemberian remitansi sertifikat profesi, kepala madrasah memberikan program pengecekan dan peningkatan. Faktor penghambatnya adalah: dalam pelaksanaannya terkadang berbenturan dengan jadwal dan rencana pengeluaran pendidik. Dengan demikian, pengajar dapat menyelesaikan kewajibannya sebagai pengajar dengan ahli. Siswa dapat menerapkan hipotesis yang dipelajari dan hasil belajar akan meningkat. Madrasah memiliki teknik dan strategi pembelajaran yang berbeda, proyek berbeda yang mendorong fondasi.⁵

3. Citra Dewi dalam eksplorasinya menelusuri hasil bahwa (1) dari hasil pemeriksaan wilayah kedua pondasi penting memiliki perbedaan kualitas, kekurangan, pintu terbuka, dan kesulitan, (2) latihan yang dilakukan dalam pembuatan definisi teknik Rensta merinci kelompok, melaksanakan pendefinisian, dan sosialisasi, (3) latihan-latihan yang dicoba dalam menyusun struktur; membuat review program program kerja tahunan dengan mempertimbangkan visi dan misi staf yang dituangkan dalam review pengaturan belanja program. (4) Kegiatan dalam pelaksanaannya adalah melalui penyiapan, kursus, sanggar, dan

⁵ Panji Alam Muhamad Ikbal. *Manajemen Pengembangan Kompetensi Profesional Guru*. Jurnal Islamic Education Manajemen Vol. 3, No. 1, Juni 2018 M/1439 H.

program ujian tingkat tinggi bagi narasumber, (5) latihan pengawasan yang telah diupayakan adalah melalui pelatihan observasi, penelitian, namun guru yang identitasnya mengajar belum ditemukan yang tidak tidak sesuai dengan kemampuan bidang informasinya, dan (6) latihan-latihan yang diusahakan dalam penilaian berupa evaluasi pelaksanaan dan penilaian instruktif yang menunjukkan hasil yang sesuai dengan ukuran normal meskipun masih terdapat guru yang kurang bermanfaat dalam eksplorasi dan komitmen warga.⁶

4. Rokhmi dalam eksplorasinya mengungkapkan bahwa untuk menggarap sifat sekolah penting untuk menggarap sifat asetnya salah satunya guru, di AMPTA Yogyakarta sekolah menengah industri perjalanan itu sendiri, peningkatan keterampilan pembicara selesai, salah satunya adalah dengan bekerja sama dengan instruktur untuk melanjutkan ujian mereka. Untuk melatih keterampilan instruktur, guru seharusnya melanjutkan sekolah mereka ke tingkat yang lebih tinggi dan eksplorasi langsung. Rokhmi untuk memahami sekolah yang berkualitas membutuhkan guru yang berkualitas, dikatakan bahwa pengajar yang berkualitas memiliki kemampuan ahli, pendidikan, sosial dan karakter yang hebat, juga siap untuk menunjukkan pekerjaan dan pelaksanaannya tanpa batas. Pembicara yang dapat menunjukkan pekerjaan dan pelaksanaannya secara maksimal adalah guru yang dapat bertindak sesuai dengan bentuknya.⁷
5. Wahid menilai bahwa penggunaan Manajemen SDM dalam pengembangan kualitas lebih lanjut adalah pendekatan kerangka kerja

⁶ Citra Dewi. *Manajemen Pengembangan Kompetensi Dosen*. Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan Volume 3 Nomor 1 November 2018

⁷ Siti Rokhmi Lestari, 2014. *Manajemen Pengembangan Dosen Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta*. Jurnal Media Wisata. Vol 12, No 2. November 2014

dengan tujuan akhir untuk meningkatkan keseriusan melalui pembaruan sesekali untuk mendapatkan nilai atau kualitas yang paling ekstrim untuk administrasi, individu, item dan wilayah yang terkait dengan keseluruhan elemen hierarkis dan mitra berdasarkan visi yang khas. Pengembangan dalam sifat pembelajaran adalah proses kerjayang lebih produktif dan layak yang dibarengi dengan sumber energi manusia yang cakap dengan dedikasi dan energi perjuangan yang luar biasa, yang memastikan untuk melakukan eksekusi yang lebih luas yang mendorong loyalitas pembeli atau konsumen.⁸

6. Nurhaida mengatakan bahwa kemampuan pendidik dalam menyelesaikan pengajaran dan pengalaman pendidikan tidak sepenuhnya ditentukan oleh kemampuannya namun di samping keterampilan yang jumlahnya besar terkait dengan penguasaan setiap aset lancar. Ujian ini berpusat pada kemampuan pendidik dalam mengajar dan pengalaman pendidikan yang menonjolkan prestasi instruktur dalam melakukan latihan ini. Posisi dan upaya kepala dalam memperkuat keterampilan pendidik sangat menarik. Pada usia ini, presentasi pendidik menunjukkan bahwa dalam menyelesaikan pengajaran dan pengalaman tumbuh dimulai dengan membuat pengaturan instruksional dan penutupan dengan melaksanakannya kepada siswa, dan selanjutnya prestasi instruktur dalam melakukan menunjukkan dan mengembangkan pengalaman adalah cara teknik

⁸ Tahir, A.W. 2017. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan*. Sulawesi Selatan: Kakanwil Kementerian Agama. Vol IV, No 01. Diakses 01 januari 2022. 20:12

pendidik. untuk memberikan iklim pengajaran dan pembelajaran yang menakjubkan dan wilayah sekolah yang menguntungkan. Pendidik belum maksimal dalam kewajibannya, baik dalam mengerjakan kapasitasnya, sosial maupun karakternya. ⁹

7. Hasil pengujian oleh Cut Fitriani, dkk, menunjukkan bahwa (1) kemampuan pendidik dalam menyusun pembelajaran dalam mempersiapkan contoh rencana, mengumpulkan prospektus, menata media dan aset pembelajaran dan menyusun penilaian pembelajaran sesuai arahan yang ditetapkan, namun ada beberapa instruktur yang tidak menunjukkan membuat pengaturan ilustrasi; (2) metodologi ahli instruktur dalam melaksanakan pembelajaran, khususnya: mendominasi materi, desain, ide dan mental logis yang menjunjung tinggi mata pelajaran yang dididik. Ini diakhiri dengan memeriksa materi sebelum melanjutkan, mengubah materi ke media/aset pembelajaran; dan (3) penilaian pembelajaran yang diberikan oleh pendidik sesuai dengan sasaran pembelajaran yang telah ditetapkan, yang meliputi nilai karakter siswa, penilaian kemampuan memahami gagasan, nilai kemampuan siswa, dan nilai mentalitas. dalam pengalaman pendidikan. Penilaian selesai setelah setiap mata pelajaran dari contoh dilakukan. ¹⁰

⁹ Nurhaidah. 2014. *Pengembangan Kompetensi Guru Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas*. Banda Aceh. Jurnal Pesona Dasar. Volume 2, No 3, Oktober 2014. Diakses 08 januari 2022. 23:12

¹⁰ Cut Fitriani, Dkk. 2017. *Kompetensi Profesional Guru Dalam Pengelolaan Pembelajaran Di MTS Muhamadiyah Banda Aceh*. Banda Aceh. Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana UNSYIAH. Vol 5, No 2, Mei 2017. Diakses 08 januari 2022. 23:23

Tabel 1.1 Orisinalitas Penelitian dan Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti, judul Penelitian, Rujukan dan tahun Terbit.	Orisinalitas	Perbedaan
1	Panji Alam Muhammad Iqbal, <i>Manajemen Pengembangan Kompetensi Profesional Guru.</i> Jurnal. 2018	<ul style="list-style-type: none"> - Menggunakan dua variable manajemen pengembangan dan kompetensi profesional - Objek penelitian guru 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian dosen - Mennggunakan dua variable problematika pengembangan kompetensi dan mutu pendidikan
2	Citra Dewi, <i>Manajemen Pengembangan Kompetensi Dosen.</i> Jurnal 2018	Menggunakan dua variabel manajemen Pengembangan dan kompetensi dosen.	Mennggunakan dua variable problematika pengembangan kompetensi dan mutu pendidikan
3	Mimin emi suhaemi <i>Manajemen Pengembangan Kompetensi Dosen Dalam Meningkatkan</i>	Berfokus pada pengembangan kompetensi dosen.	Berfokus pada problematika kompetensi dosen dan mutu pendidikan

	<i>Mutu Pendidikan Dan Pengajaran. Jurnal 2019.</i>		
4	Siti Rokhmi Lestari, <i>Manajemen Pengembangan Dosen Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta. Jurnal 2014.</i>	meneliti tentang pengembangan kompetensi dosen secara menyeluruh dan tentang meningkatkan mutu sekolah	Meneliti tentang problematika kompetensi dosen dan mutu pendidikan
5	Tahir, A.Wahid, <i>Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan. Jurnal Kakanwil 2021.</i>	meneliti tentang bagaimana pengaplikasian manajemen dalam meningkatkan sumberdaya manusia terhadap mutu pendidikan.	Meneliti tentang problematika kompetensi dosen dan mutu pendidikan
6	Nurhaidah, <i>Pengembangan Kompetensi Guru Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas. Jurnal</i>	penelitiannya terhadap pengembangan kompetensi guru dalam upaya meningkatkan sumber daya manusianya sehingga dapat	Meneliti tentang problematika kompetensi dosen dan mutu pendidikan

	Pesona dasar, 2019	menjadikan orang-orang yang ada dalam lingkungan sekolah	
7	Cut Fitriani, <i>Kompetensi Profesional Guru Dalam Pengelolaan Pembelajaran Di MTS Muhamadiyah Banda Aceh. Jurnal Administrasi</i>	kompetensi dosen dalam pengelolaan pembelajaran yang artinya hanya ketika dalam ruangan saja namun penelitian yang akan diteliti ialah tentang pengajaran yang juga berpengaruh untuk peningkatan mutu pendidikan.	Meneliti tentang problematika kompetensi dosen dan mutu pendidikan

Dari penelitian terdahulu diatas terdapat perbedaan, pada penelitian ini peneliti terfokuskan pada problematika pengembangan kompetensi dosen pada penelitian terdahulu diatas lebih terfokus kepada pengaplikasian manajemen terhadap peningkatan mutu pendidikan. Perbedan lain pada penelitian ini ialah pada objek penelitian dimana penelitian ini terfokuskan pada dosen pada penelitian terdahulu terfokus kepada guru dan pendidik. Orisinalitas pada penelitian ini, problematika pengembangan kompetensi dosen dalam meningkatkan mutu pendidikan, namun disini ada kesamaan dengan penelitian terdahulu sama-sama terfokus kepada pengembangan kompetensi.

F. Definisi istilah

1. Kompetensi Pengembangan Dosen

Penelitian Sebelumnya Pengembangan adalah pekerjaan untuk mengerjakan kapasitas perwakilan yang khusus, hipotetis, diperhitungkan, dan moral yang ditunjukkan oleh persyaratan pertunjukan/jabatan melalui sekolah dan persiapan. Pergantian acara yang representatif (baru/lama) harus dilakukan dengan cara yang teratur dan praktis. Agar perbaikan ini dapat diselesaikan dengan tepat, program kemajuan pekerja pada awalnya harus ditata. Menyinggung klarifikasi di atas, guru harus terus mengembangkan kapasitas mereka melalui sekolah dan mempersiapkan program yang telah diatur oleh otoritas publik melalui lembaga pendidikan pada premis berkelanjutan sesuai dengan permintaan pelatihan ini.

Kapabilitas adalah sekumpulan informasi, kemampuan, dan cara berperilaku yang harus digerakkan, dan dikuasai oleh guru dalam menyelesaikan kewajiban ahlinya. Kemampuan juga dapat diartikan sebagai kemampuan yang digerakkan oleh seorang individu untuk melakukan sesuatu yang ditunjukkan oleh kemampuannya. Sedangkan kemampuan penutur dalam mendidik adalah kesanggupan, keahlian atau perilaku yang digerakkan oleh seorang guru dalam memberikan informasi yang dibutuhkannya kepada siswa. Secara umum, keterampilan penutur dibagi menjadi empat, lebih khusus: pendidikan, ahli, sosial dan karakter.

Dari penjelasan di atas, cenderung dianggap bahwa peningkatan keterampilan pembicara adalah hipotesis dan informasi yang harus dimiliki selama menggunakan aset untuk bekerja pada kapasitas instruktur untuk

mendidik. Menggabungkan prosedur dan penggunaan kerangka kerja yang ada. terlebih lagi, Orisinalitas Penelitian

2. Manajemen Pengembangan

Manajemen mempunyai fungsi penting bagi suatu organisasi, dengan adanya manajemen suatu organisasi akan terarah. Manager yang baik akan mengimplentasikan fungsi-fungsi manajemen dengan baik mulai dari perencanaan hingga pengawasan, jika semua fungsi manajemen ini terlaksana maka organisasi akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemajuan berasal dari akar kata blossom yang berarti menjadi hebat. Kemudian mendapat penggabungan pe- dan-a dengan tujuan menjadi perbaikan yang mengandung arti interaksi, teknik atau demonstrasi mencipta. Jadi kemajuan di sini adalah pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan ideal menjadi lebih indah dari sebelumnya.

Sebutan Profesional berasal dari *profession* yang berarti pekerjaan, dalam novel kapita Selektta Pembelajaran berkata kalau *profession* memiliki makna yang sama dengan kata *occupation* ataupun bekerja dengan kemampuan yang didapat lewat pembelajaran ataupun *workshop* spesial.¹¹ Seperti itu dengan berkata kalau tuntutan kedatangan dosen yang memiliki keahlian tidak sempat mundur, sebab didalam latar perjalanan kemanusiaan serta pemanusiaan, dia muncul selaku pelaksana yang sangat diandalkan yang seringkali diucap oleh seorang Oemar Bakri. Anggapan dibutuhkannya kenaikan keahlian dosen. Maka bisa di pahami dosen merupakan sumber pembelajaran sangat berarti dari akademi besar, Mengajar ialah tugas handal utama untuk tiap tenaga pengajar, walaupun bukan

¹¹ Arifin, H.M, (1995). *Kapita Selektta Pendidikan Islam dan Umum*. Bumi Aksara, Jakarta.

ialah salah satunya tugas. Mutu keilmuan serta riset, yang pula ialah aktivitas handal banyak

3. Problematika peningkatan mutu pendidikan.

Pendidikan lanjutan di Indonesia masih tertinggal baik dari segi jumlah ataupun *quality*. Di pandang dari skla pada saat ini, negara Indonesia adalah salah satu negara di mana kedudukan didunia untuk pengajaran pada pendidikannya masih terhitung dibawah rata-rata standar pendidikan dunia. Keseluruhan isu (isu) persekolahan di Indonesia yang umumnya mengemuka terkait dengan tiga hal, lebih spesifiknya: (1) rendahnya nilai dalam mendapatkan pelatihan, (2) lemahnya penyelenggaraan persekolahan, dan (3) buruknya kualitas dan pentingnyapelatihan.

Upaya untuk mengatasi rintangan terhadap kualitas pelatihan yang buruk harus didasarkan pada perubahan mentalitas dan pendekatan kerja semua fakultas. Perintis harus memacu staf mereka untuk memberikan yang terbaik, misalnya dengan membangun lingkungan pekerjaan yang indah, memberikan kantor yang memuaskan (baik dalam kualitas maupun jumlah), menyusun kerangka kerja dan strategi kerja yang lugas (dalam perasaan sederhana), dan memberi kompensasi kepada perwakilan untuk pekerjaan mereka. kemenangan dan staf yang berprestasi. Itu tentu bukan hal sederhana sebab membutuhkan usaha keras, tepat waktu dan penebusan dosa dari setiap kalangan, paling utama yang sangat mempengaruhi mentalitas dan pandangan dunia kerja yang awalnya lebih tertata sejauh jumlah dalam melakukan usaha menjadi lebih mapan. terhadap sifat perwujutan tugas. Melalui cara ini, keperluan akan keberadaan perintis dan staff

ahli merupakan hal sangat penting, sebab melalui mereka bisa mencapai hasil dan hasil yang benar-benar kejam adalah hal biasa.

4. Mutu Pendidikan

Pada umumnya pemahaman tentang hakikat lembaga pendidikan adalah bahwa pendidikan dapat melengkapi jalannya pengembangan sifat siswa yang diciptakan melalui siswa dari ketidaktahuan, ketidakmampuan, kelemahan, ketidakjujuran, dan etika dan kepemimpinan yang kurang baik.¹²

Pendapat di atas menjelaskan bahwa kualitas lembaga pendidikan ialah pendidikan yang sekiranya dapat memberikan teknik yang matang untuk mengembangkan peserta didik dengan cara memberikan pendidikan yang baik agar murid mengetahui apa yang belum ia ketahui, mampu melakukan sesuatu sesuai bidangnya, membebaskan murid dari ketidakberdayaan, dan mendidik akhlak murid agar nantinya murid menjadi *output* yang berkualitas dan dibutuhkan oleh masyarakat.

Sekolah yang bermutu ialah sekolah yang mampu melahirkan *output* yang mempunyai wawasan yang luas dan juga sesuai dengan kebutuhan dan kemauan stakeholder. Pendidikan dituntut untuk dapat memberikan yang terbaik bagi proses pembelajaran dengan memfasilitasi pengajaran seperti pengadaan prasarana, pelatihan dan juga bimbingan.

¹² Mulyasa, Edi. (2012). *Manajemen PAUD*. Yogyakarta : Remaja Rosdakarya. H. 120

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Kompetensi Dosen

1. Kompetensi

Keterampilan menurut Spencer dalam Palan adalah sebagai merek dagang mendasar yang digerakkan oleh seseorang yang terkait secara kausal dalam mengumpulkan aturan yang diharapkan untuk memiliki suatu posisi. orang dan reaksi yang dapat diandalkan), gagasan diri (pandangan diri mental), informasi (data di wilayah tertentu) dan kemampuan (kapasitas untuk melakukan usaha).¹³

Berbeda dengan Fogg yang membagi keterampilan menjadi 2 (dua) kelas, yaitu kemampuan dasar khusus dan yang mengenal kemampuan esensial (limit) dan kemampuan memisahkan (separating) yang ditunjukkan oleh standar yang digunakan untuk meramalkan penyajian suatu tugas. Kemampuan dasar (Ambang kemampuan) adalah kualitas utama, yang sebagian besar sebagai informasi atau kemampuan penting, misalnya, kemampuan untuk membaca dengan teliti, sedangkan keterampilan memisahkan adalah kemampuan yang membuat seseorang tidak sama dengan orang lain.

Makna kapabilitas menggambarkan apa yang harus dilakukan individu untuk menyelesaikan fungsinya secara mengagumkan (keterampilan khusus) dan menggambarkan bagaimana seorang individu seharusnya bertindak untuk melakukan tugas dengan baik (melakukan kapabilitas).

¹³ R. Palan, (2007). *Competency Management*. (PPM Indonesia : Jakarta). H 18

Menurut Djaman Satori, kapabilitas berasal dari bahasa Inggris ability yang mengandung arti keahlian, kapasitas dan otoritas. Jadi kapabilitas adalah sebuah pameran yang mendorong pencapaian tujuan secara total menuju kondisi ideal.¹⁴ pengertian menggambarkan bahwa kompetensi berarti kecakapan yang dimiliki oleh seseorang yang harus dimilikinya dalam melakukan sesuatu hal atau pekerjaannya.

Istilah kompetensi memiliki banyak makna. Terdapat beberapa definisi tentang pengertian kompetensi yaitu:

- a. Dalam kamus ilmiah populer dikemukakan bahwa kompetensi adalah kecakapan, kewenangan, kekuasaan dan kemampuan.¹⁵
- c. Syaiful Sagala berpendapat bahwa kapabilitas adalah perpaduan antara dominasi, informasi, kemampuan, nilai-nilai dan mentalitas yang tercermin dalam kecenderungan berpikir dan bertindak dalam menyelesaikan kewajiban/pekerjaannya.¹⁶

Kemampuan juga dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk secara ahli melakukan kewajibannya. Seorang individu seharusnya mahir jika ia memiliki kemampuan sesuai dengan pekerjaan yang digelutinya, kapasitas individu dapat diciptakan melalui persiapan, latihan, kerja kelompok, dan tinjauangratis.

Menurut Wibowo, kapabilitas adalah suatu kemampuan untuk menyelesaikan atau menjalankan suatu tugas atau usaha dilihat dari kemampuan

¹⁴ Djaman Satori. (2007). *Profesi Keguruan*. (Jakarta: Universitas Terbuka). H 22

¹⁵Pius A. Partanto dan M.Dahlan Al-Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya:PT.Arkola),1994),h. 353

¹⁶Syaiful Sagala. *Kemampuan Professional Guru Dan Tenaga Kependidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2009) h.29

dan informasi dan ditopang oleh mentalitas kerja yang diharapkan dari pertunjukan tersebut. Oleh karena itu, kapabilitas menunjukkan kemampuan atau informasi yang digambarkan oleh keterampilan yang mengesankan dalam bidang tertentu sebagai hal utama, yang tak tertandingi dalam bidang tertentu, dengan penanda: Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap.

Informasi yang berhubungan dengan pekerjaan meliputi: 1) mengetahui dan mencari tahu informasi di bidangnya, 2) mewujudkan informasi yang berkaitan dengan pedoman, metode, prosedur baru di yayasan pemerintahan. Kemampuan individu meliputi: 1) kemampuan untuk menyampaikan dengan baik direkam sebagai hard copy, 2) kemampuan untuk menyampaikan secara lisan. Perspektif orang, antara lain: 1) dapat menyampaikan dalam imajinasi di tempat kerja, 2) adanya tekad yang tinggi.

Pengembangan SDM pembelajaran serta pelatihan, baik secara resmi ataupun informal, yang dilaksanakan secara simultan berkepanjangan. Ada 5 domain SDM yang ditatap berarti dalam pengembangan SDM bidang pembelajaran. Kelima domain tersebut merupakan: profesionalitas, energi kompetitif, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif serta kerjasama. Tetapi demikian, pengembangan terhadap kelima domain SDM tersebut dibutuhkan total quality control (TQC) serta program diklat terpadu supaya tercapai daya gunanya. Pelatihan sediakan peluang seorang menekuni keahlian spesial. Pengalaman kerja bisa membuat orang terus menjadi kompeten dibidangnya. Littrell menarangkan hakikat kompetensi merupakan “kekuatan

mental serta raga buat melaksanakan tugas ataupun keahlian yang dipelajari lewat latihan serta aplikasi.”¹⁷

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi dosen adalah seperangkat ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh dosen atau guru untuk menunjang tugas keprofesionalannya sebagai guru atau dosen. Kemampuan dosen bisa didapati dari pelatihan, pengalaman kerja dan juga kemampuan dasar yang dimiliki oleh dosen tersebut.

2. Kompetensi Dosen

Kompetensi dosen sama halnya dengan Menurut Buku Pedoman Sertifikasi Pendidik Untuk Dosen (Serdos) Terintegrasi, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan kompetensi seorang dosen ada empat yaitu:

a. Pedagogik

Kemampuan tentang proses pengembangan mata kuliah dalam kurikulum, pengembangan bahan ajar, serta perancangan strategi pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Seorang dosen yang memiliki kompetensi pedagogik akan mampu merancang pembelajaran dengan baik, melaksanakan pembelajaran dengan penuh semangat dan mengevaluasi dengan penuh tanggung jawab.

b. Profesional

Keahlian yang mengesankan adalah disposisi yang lahir dari keyakinan akan pekerjaan yang dianggap sebagai sesuatu yang bernilai

¹⁷ Littrell, J.J. (1984). *From Schol To Work; Acooperative Book*. South Holland, Illions: The Goodheart-Willcox Company, Inc. Hal. 310

tinggi sehingga sengaja dihargai, dan itu cenderung terlihat dari upaya tanpa henti dan gigih untuk melakukan peningkatan tanpa henti. Jadi kemampuan cakap adalah kemampuan yang mengisi secara terkoordinasi dari informasi yang dimiliki tentang suatu bidang ilmu tertentu, kemampuan untuk menerapkan informasi yang dikuasai serta cara pandang yang membangkitkan semangat untuk maju, meningkatkan dan membinanya dengan cara yang wajar, dan bergabung dengan area kekuatan yang serius untuk menjalankannya dalam kehidupan sehari-hari yang teratur..

c. Sosial

Kapasitas untuk mengarahkan hubungan persahabatan dengan mahasiswa, mitra, perwakilan dan daerah untuk membantu pelatihan. Seorang dosen harus mempunyai kemampuan sosial yang tinggi sehingga dalam proses pembelajaran berlangsung mahasiswa tidak merasa jenuh karena merasa akrab dengan dosen tersebut.

d. Kepribadian

Berbagai kualitas, tanggung jawab, dan moral ahli yang mempengaruhi semua jenis perilaku pembicara terhadap siswa, rekan kerja, keluarga dan masyarakat, dan mempengaruhi inspirasi belajar siswa, termasuk pengembangan diri professional.¹⁸

¹⁸ Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan. Buku Pedoman Sertifikasi Pendidik Untuk Dosen (Serdos) Terintegrasi. (Buku I Naskah Akademik). Tahun 2015. H. 22

Untuk membatasi penelitian ini maka peneliti akan memfokuskan penelitian pada dari empat kemampuan yang harus dimiliki oleh dosen kemampuan profesional merupakan salah satunya profesional.

3. Kompetensi Profesional Dosen

Guru adalah pengajar dan peneliti yang cakap dengan tugas pokok mengubah, menciptakan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, inovasi, dan karya melalui sekolah, ujian, dan administrasi daerah. Guru suatu pekerjaan yang pekejanya harus profesional. Suatu pekerjaan yang dicintai maka pekerjanya bisa dikatakan sebagai pekerja yang profesional, karena ia memiliki kemampuan yang dimiliki oleh orang lain, seseorang yang profesional dalam bidangnya maka ia disebut sebagai ahli karena ia mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan prosedur yang ada.

Menurut Laela bahwa Sebuah karya ahli membutuhkan beberapa bidang informasi yang harus sengaja dibaca dan kemudian diterapkan untuk kepentingan umum. Berdasarkan pemahaman tersebut, kebetulan, pekerjaan yang mahir bersifat unik dalam kaitannya dengan berbagai posisi karena sebuah panggilan membutuhkan kemampuan dan penguasaan yang luar biasa dalam melakukan panggilannya. Tempat pendidik adalah jabatan ahli, dan sebagai jabatan ahli, pemegangnya harus memenuhi kemampuan tertentu. Dengan demikian, kondisi yang diperlukan adalah bidang kekuatan untuk mencakup, memiliki informasi dan kemampuan, pengabdian, memiliki seperangkat prinsip yang menyeluruh dan memiliki hak mendapatkan imbalan. Pendapat tersebut mengartikan bahwa untuk menjadi seorang yang profesional itu memerlukan syarat dan kualifikasi. Dalam

hal ini dosen atau guru harus memiliki kualifikasi tertentu agar menjadi dosen yang profesional.

Keterampilan guru yang mengesankan terkait erat dengan sifat pendidikan lanjutan. Kehadiran narasumber ahli akan mempengaruhi pengajaran dan penumbuhan pengalaman yang hebat dan benar, dengan cara demikian akan dan secara mendasar mempengaruhi hakikat persekolahan yang tercermin dalam asimilasi lulusan di Dunia Usaha dan Industri (DUDI).¹⁹

Arifin dalam Mustofa mengusulkan agar pendidik Indonesia yang cakap diharapkan: (1). Sebuah premis logis yang kuat sebagai lambang daerah mekanik dan peneliti mapan dalam 100 tahun ke-21, (2) Penguasaan tips ahli dalam kaitannya dengan ujian dan praktik instruktif, menjadi pelatihan khusus sebagai ilmu bumi tidak hanya ide-ide sederhana. Pelatihan adalah suatu siklus yang terjadi di lapangan dan bersifat logis, dan ujian instruktif harus ditujukan pada praksis instruktif masyarakat Indonesia, (3) Pergantian ahli yang berkelanjutan.²⁰

Panggilan pertunjukan adalah panggilan yang tumbuh terus menerus dan tak henti-hentinya di kalangan LPTK dan praktik instruktif. Dwarfisme dari ilmu pemanggilan dan sekolah yang ditampilkan disebabkan oleh pemisahan program pra-administrasi dan dalam-administrasi karena perenungan peraturan yang kaku atau pelatihan dewan yang lemah. Keterampilan yang luar biasa bukan hanya tuntutan dari pekerjaan dan negara, agama islam sendiri menyerukan mengerjakan

¹⁹ Sinambela. L.P. *Profesionalisme Dosen Dan Kualitas Pendidikan Tinggi*. Pascasarjana Universitas Nasional Jakarta: Jurnal Populis. Vol 2. No 4 Desember 2017. Diakses 17 januari 2022. 18:43

²⁰Mustofa. *Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru di Indonesia*. Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan. Vol 4 No 1. September 2017. Diakses 15 januari 2022. 22:48

pekerjaan dengan sebaik-baiknya hal ini seperti yang difirmakan oleh Allah S.W.T:

Artinya: “*sesungguhnya orang-orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang shaleh mereka itu adalah sebaik-baik makhluk*”²¹

Ayat di atas menerangkan bahwa Allah menyuruh hambanya untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Jika suatu pekerjaan telah dilakoni dengan sebaik-baiknya maka pekerja tersebut dapat dikatakan pekerja yang profesional dalam bidangnya.

Dalam hadist disebutkan bahwa:

إِذَا سَأَلْتُمْ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَنْ شَيْءٍ مِنْ أَمْرٍ أَمَرَ بِهِ فَلْيَسْأَلْهُ فَإِنَّهُ يَكْتُمُ الْغَيْبَ وَيُخْفِي الْأَسْرَارَ

{ رواه البخاري }

Artinya: Rasulullah shallallahu ‘alaihi wasallam bersabda: “*Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi.*” Ada seorang sahabat bertanya; “*bagaimana maksud amanat disia-siakan?* ‘ Nabi menjawab; “*Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu.*”²²

Hadist di atas menjelaskan bahwa rasulullah memperingatkan bagi umatnya agar memberikan urusan kepada ahlinya jika suatu urusan tidak diberikan pada yang ahlinya maka Rasulullah berkata tunggulah kehancurannya. Keprofesionalan bukan hanya tuntutan dari suatu instansi. Namun, nabi juga memperingati hal tersebut. Hal ini dapat dijadikan pedoman agar urusan yang diberikan sesuai dengan orangnya, agar urusan tersebut berjalan sesuai tujuannya.

²¹Qur’an surah Al-Bayyinah, ayat: 7

²² HR Bukhari. No 6015

Dalam hadist lain nabi juga menyerukan agar bekerja secara profesional: Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional”.²³ Dari hadist tersebut dapat dipahami bahwa jika seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan profesional atau dengan baik maka orang tersebut akan dicintai oleh Allah, S.W.T. hal ini menunjukkan bahwa seorang muslim harus mengerjakan suatu pekerjaan secara baik dan benar demi mengharapkan ridha dan kasih sayang dari Rabb-nya.

Dosen yang bekerja dengan baik akan bermanfaat bagi anak didiknya dan mampu mengantarkan anak didiknya ke gerbang kesuksesan. Maka dosen tersebut dapat dikatakan guru yang profesional. Secara umum ada dua faktor yang mempengaruhi profesionalisme dosen/guru, yaitu faktor *internal* dari dalam dan faktor *eksternal* dari luar dosen itu sendiri. Adapun dari faktor internal adalah:

a) Faktor internal

Yaitu meliputi: (1) Latar belakang pendidikan, (2) Pengalaman mengajar, (3) Keadaan kesehatan, (4) Keadaan kesejahteraan ekonomi,

b) Faktor eksternal

Yaitu meliputi: (1) Sarana pendidikan, (2) Kedisiplinan kerja, (3) Pengawasan.²⁴

Dosen/guru profesional dapat dipengaruhi oleh dua hal menurut peruntungan di atas yaitu faktor internal dan eksternal. Internal meliputi latar

²³ HR. Thabrani, No: 891,

²⁴ Paruntungan Ritonga. Dkk. *Urgensi Profesionalisme Guru Dalam Proses Pembelajaran Di MIS Nurul Siti Aisyah Ishak Delitua*. UINSU: Edu Religia. Vol 01. No 03. Juli 2017. Diakses 15 januari 2022. 08:57

belakang pendidikan dosen, dosen sebagai sarjana, magister atau doktor. Kemudian pengalaman mengajar, keadaan kesehatan dosen, jika dosen mempunyai riwayat sakit akan sangat mengganggu ketika proses pembelajaran berlangsung. Keadaan kesejahteraan ekonomi juga menjadi faktor yang penting untuk diperhatikan.

Faktor eksternal meliputi sarana pendidikan yang disediakan oleh instansi tempat ia mengajar, kedisiplinan sekolah dimana tempat ia mengajar dan pengawasan perguruan tinggi. Jika pengawasan memberi kelonggaran kepada pendidik maka celah ini akan dimanfaatkan oleh pendidik yang tidak profesional.

B. Manajemen Pengembangan

1. Konsep Manajemen Pengembangan

Manajemen berasal dari kata *manage* yang artinya mengatur atau mengelola, manajemen merupakan suatu proses pengelolaan ataupun suatu bentuk pengaturan yang dilakukan untuk tujuan mencapai cita-cita dari sebuah organisasi secara efektif dan efisien. Berikut penjelasan mengenai manajemen menurut para ahli:

Menurut Husaini Usman dalam Wibowo, “pengurus” berasal dari bahasa Latin, tepatnya dari kata *manus* yang berarti tangan, dan *concur* yang berarti melakukan. Kata-kata seperti yang digambarkan di atas, ketika digabungkan, menyusun kata tindakan "administrator" dan itu berarti berurusan dengan. Kata *managere* ini jika diubah ke dalam bahasa Inggris sebagai kata *action to make due*, berhubungan dengan eksekutif, dan *chief* untuk orang yang menyelesaikan

tugas-tugas administrasi..²⁵ Akhirnya *management* diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan.

Manajemen digunakan untuk meminimalisir kegagalan dalam mengelola organisasi, hal ini serupa dengan apa yang disampaikan oleh G R Terry bahwa kemampuan eksekutif adalah: perkembangan sub-bagian tubuh yang berada dalam administrasi sehingga bagian tubuh ini dapat melengkapi kemampuan dalam mencapai tujuan hierarkis. Kemampuan eksekutif terdiri dari: mengatur (*plaining*), mengkoordinasikan (*sorting out*), mengaktifkan, memeriksa (*controlling*).²⁶

Pendapat di atas menjelaskan bahwa manajemen mempunyai fungsi penting bagi suatu organisasi, dengan adanya manajemen suatu organisasi akan terarah. Manager yang baik akan mengimplentasikan fungsi-fungsi manajemen dengan baik mulai dari perencanaan hingga pengawasan, jika semua fungsi manajemen ini terlaksana maka organisasi akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peningkatan berasal dari akar kata bloom yang berarti menjadi luar biasa. Kemudian, pada saat itu, ia mendapat tambahan pe-dan-a sehingga menjadi kemajuan yang menyiratkan siklus, strategi atau demonstrasi penciptaan. Jadi kemajuan di sini adalah pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan ideal menjadi lebih indah dari sebelumnya.

Dalam referensi kata bahasa Indonesia, perbaikan adalah siklus, strategi, demonstrasi mencipta. Sementara itu, menurut Tessmer dan Richey dalam Sumarno, kemajuan berpusat pada pemeriksaan kebutuhan, namun di samping

²⁵Agus, Wibowo. *Manajemen Pendidikan Karakter Di Sekolah*. (Pustaka Pelajar: Yogyakarta. 2013). H 29

²⁶ Terry Alih Bahasa oleh Winardi, *Asas-Asas Manajemen* (Bandung : Alumni, 1986), 163

masalah luas pemeriksaan awal-akhir, seperti penyelidikan berorientasi konteks. Perbaikan bermaksud untuk membuat item dalam pandangan penemuan uji lapangan.²⁷ Dari pengertian di atas menjelaskan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan yang ada pada diri sendiri melalui berbagai cara salah satunya melalui pelatihan, dengan cara ini kemampuan seseorang dapat berkembang sehingga dia memiliki kemampuan yang baik dalam bidangnya.

Manajemen pengembangan adalah serangkaian pengelolaan diri dan kemampuan diri untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan, kecakapan, dan juga mendalami bidang yang ia miliki. Penataan aset manusia memberdayakan administrator dan divisi SDM untuk membuat rencana kepegawaian yang sesuai untuk mendukung prosedur asosiasi melalui pengisian peluang secara proaktif. Penataan aset manusia di setiap asosiasi harus benar-benar siap, karena penataan SDM sangat penting untuk kemajuan sebuah asosiasi.²⁸

Wahid mengatakan bahwa pelaksanaan Manajemen SDM dalam peningkatan kualitas merupakan suatu kerangka metodologi dengan tujuan akhir untuk meningkatkan keseriusan melalui perbaikan tanpa henti (konstan) untuk memperoleh nilai atau kualitas yang ideal bagi administrasi, individu, barang dan

²⁷ Alim Sumarno. *Penelitian Kausalitas Komparatif*. (Surabaya: elearning unesa. 2012). H 23

²⁸ Cornelia J. Benny. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perguruan Tinggi*. Jurnal Administrasi Pendidikan Vol. III, Nomor 2 Oktober 2005:59-81. Diakses 28 januari 2022

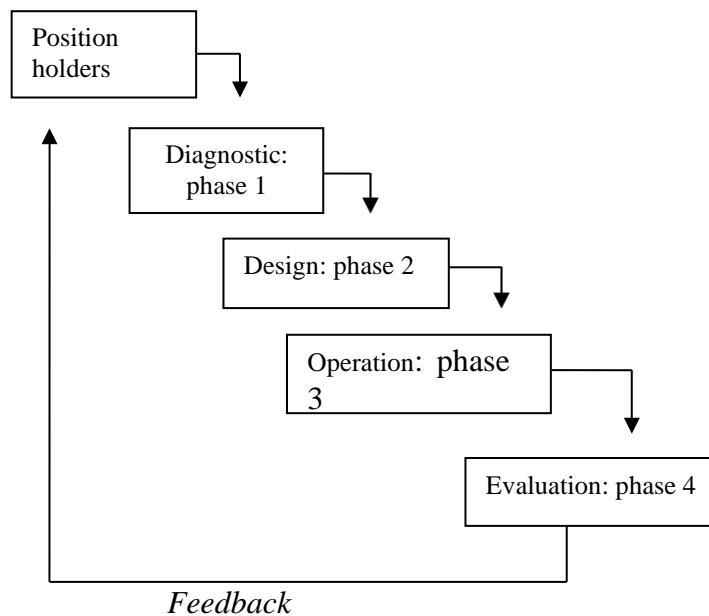
iklim dengan mengikutsertakan semua komponen dan *stake holders* organisasi dibawah satu visi bersama.²⁹

Manajemen pengembangan adalah adalah salah satu dari fungsi manajemen sumber daya manusia hal ini seperti yang diungkapkan oleh Castetter “*..are to attract, develop, retain and motivate personnel in order to (a) achieve the systems purposes, (b) assist members in satisfying position ang group performance standards, (c) maximize personnel career development, and (d) reconcile individual and organizational objectives*”.³⁰ Mengingat perspektif Castetter, dapat diungkapkan dengan sangat baik bahwa kemampuan utama SDM para eksekutif dalam sistem sekolah adalah untuk menarik, membuat, mempertahankan dan mendorong fakultas untuk: (a) mencapai target kerangka kerja; (b) membantu individu dalam memenuhi pedoman presentasi jabatan dan perkumpulan; (c) memperluas peningkatan vokasi angkatan kerja; dan (d) menyesuaikan tujuan individu dan hierarkis. Terkait dengan ini, memiliki aset manusia dewan di setiap organisasi sangat penting. Dalam menghadapi kesulitan, untuk aset manusia dewan adalah membatasi hambatan yang menjadi masalah bagi asosiasi.

²⁹ Tahir, A.W. 2017. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan*. Sulawesi Selatan: Kakanwil Kementerian Agama. Vol IV, No 01. Diakses 01 januari 2022. 20:12

³⁰ Castetter, William B., (1996). *The Human Resource Function in Educational Administration* Columbus, Ohio: Merrill, Englewood Cliffs, New Jersey. H. 5

Castetter menggambarkan model proses pengembangan SDM adalah seperti yang tertera dalam bagan 2.1 di bawah ini:



2.1. Bagan Model of the personnel development process³¹

Berdasarkan bagan 2.1 tersebut di atas, proses pengembangan manajemen SDM yang dilakukan oleh pemegang jabatan (pimpinan) menurut Castetter, pada dasarnya terdiri empat fase yaitu (1) fase diagnostik: yaitu fase merencanakan, (2) fase disain: yaitu fase dimana pemimpi harus membuat pemetaan atau pengorganisasian terhadap perencanaan yang telah dibuat (3) fase implementasi/operasi: ialah fase untuk melaksanakan strategi dan perencanaan yang telah dibuat dan (4) fase evaluasi: ialah fase penilaian atau evaluasi terhadap pelaksanaan yang telah berlangsung.

³¹ Ibid, Castetter. H 236

2. Pengembangan Kompetensi Profesional Dosen

Kenaikan mutu akademi salah satunya ditetapkan oleh mutu pendidik ataupun dosen yang bermutu. Pengembangan tenaga dosen mulai menemukan atensi di akademi besar Indonesia mulai pertengahan tahun 2007 dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor. 37 tentang dosen serta di terjemahkan dalam peraturan menteri pendidikan nasional nomor. 42 tahun 2007. Sebutan pengembangan serta kenaikan tenaga dosen menampilkan usaha yang luas dalam tingkatan pendidikan serta kinerja di akademi besar. Perihal ini ditegaskan dalam PP Nomor. 37 tahun 2009 tentang dosen yang mengatakan kalau dosen merupakan pendidik handal serta ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, meningkatkan serta memberitahukan ilmu pengetahuan, teknologi serta seni lewat pembelajaran, riset serta dedikasi pada warga (Permendiknas No18: 2007). Perihal ini mencerminkan kalau dosen wajib memiliki kapabilitas serta kompetensi pada bidang ilmunya serta kemampuan yang dimilikinya, tidak hanya itu dia pula mempunyai tugas buat memberitahukan kemampuannya tersebut pada warga yang membutuhkannya

Peningkatan adalah suatu program kerja pada kemampuan khusus, hipotetis, masuk akal dan moral dari perwakilan melalui pemberian sekolah dan persiapan, yang harus sesuai dengan kebutuhan posisi saat ini dan masa depan. Otoritas publik untuk bekerja pada sifat instruksi publik melalui bekerja pada sifat bagian pelatihan, telah mengirimkan sebuah program untuk konfirmasi khusus, cara paling umum untuk memberikan dukungan kepada instruktur yang telah memenuhi pedoman mahir. Otoritas publik percaya bahwa dari program akreditasi

ini keterampilan guru yang mengesankan akan meningkat sehingga pada akhirnya, sifat pelatihan juga akan meningkat.³² Guru yang berperan penting serta merupakan peran utama untuk keberhasilan anak didiknya sudah sewajarnya di tuntut untuk memiliki kompetensi profesionalisme dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pendidik.³³ hal ini karena pendidik sebagai aktor utama dalam pendidikan apabila pendidik profesional dalam mengajar dapat dipastikan akan menghasilkan lulusan yang baik dan berkualitas, imbasnya akan baik bagi lembaga pendidikan sekolah atau universitas tempat ia mengajar.

Pada universitas sendiri Faktor pendukung untuk inspirasi pembicara yang lebih tinggi dan faktor penghambatnya adalah tidak tersedianya proyek-proyek unik yang sangat praktis karena biasanya perguruan tinggi swasta terlalu ramai dalam sistem pendaftaran siswa sehingga tugas eksekutif diabaikan, dan dengan demikian tri dharma pendidikan lanjutan yang berkaitan dengan kewajiban guru juga diabaikan. Hal ini dikarenakan tidak adanya arahan dari dewan pengurus.³⁴

Manajemen sangat dibutuhkan dalam proses pengembangan kompetensi dosen, karena tanpa adanya manajemen pengembangan yang berlangsung tidak akan berjalan secara maksimal. Dalam hal ini dapat dipahami bahwa pengembangan kompetensi dosen dapat dijalankan dengan baik dan akan menghasilkan dosen yang memiliki kompetensi yang baik pula apabila melibatkan manajemen dalam pengelolaannya.

³² A.M.I. Panji. 2018. *Manajemen Pengembangan Kompetensi Profesional Guru*. Garut: Jurnal Islamic Education. Vol. 3. No 1. Diakses: januari 2022. 22:49.

³³Nasution. H.F. *Urgensi Profesionalisme Guru Di Pendidikan Sekolah Dasar*. Ar-Riyah. Jurnal Pendidikan Dasar Vol 01. N0 1. 2017. Diakses januari 2022. 08:57

³⁴ Mimin Emi Suheimi. 2015. *Manajemen Pengembangan Kompetensi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Dan Pengajaran*. Cirebon. Jurnal Educatio, FTIK UNMA. Vol 1, No 1. Diakses 08 januari 2022. 22:52

Pendidik berperan penting dalam kemajuan pelatihan instruktur, mereka harus memiliki keterampilan yang mengesankan dalam menyelesaikan kewajibannya. Selain itu, pendidik juga harus memahami gagasan Islam dalam melakukan pekerjaannya. Peningkatan kemampuan impresif pendidik juga dapat diupayakan melalui suatu kerangka kerja yang disebut manajemen pembelajaran, sertifikat, dan tugas-tugas pembelajaran. Program pelatihan sangat berharga untuk bekerja pada sifat pendidik/guru dengan tujuan yang secara tegas mempengaruhi pencapaian instruktif. Penilaian ini masuk akal bahwa upaya untuk menumbuhkan keterampilan luar biasa harus dimungkinkan dengan melanjutkan tugas pelatihan, akreditasi dan pembelajaran.

Sebuah karya yang bersifat cakap membutuhkan beberapa bidang yang sengaja dibaca dan kemudian diterapkan untuk kepentingan umum. Berdasarkan pemahaman tersebut, kebetulan saja, pekerjaan yang cakap itu unik dalam kaitannya dengan berbagai posisi karena sebuah panggilan membutuhkan kemampuan dan keterampilan yang luar biasa dalam melakukan panggilannya. Jabatan adalah jabatan ahli, dan sebagai jabatan ahli, pemegangnya harus memenuhi kemampuan tertentu. Sejalan dengan itu, diperlukan kondisi, area kekuatan yang serius untuk menyertakan, memiliki informasi dan kemampuan, komitmen, memiliki seperangkat prinsip, dan memenuhi syarat untuk ketidakrataan.³⁵

Pembinaan Pembicara yang mahir harus diselesaikan, karena guru yang mahir akan menjunjung tinggi sifat pelatihan. Akibatnya, peningkatan

³⁵. Laela Sari. *Upaya Menjadi Guru Yang Profesional. Edunamic*. (Jurnal Alamiah Pendidikan Ekonomi). Vol 01, No 2. September 2013. Diakses 15 januari 2022. 08:57

sifat pembicara ahli tidak bisa diabaikan, atau ditunda. Berbagai pelatihan umum di Indonesia umumnya memiliki guru-guru yang luar biasa.³⁶ Dengan asumsi kualitas dan kewajiban guru meningkat, maka siklus pembelajaran akan lebih berkualitas, jika interaksi pembelajarannya baik maka hasil pembelajarannya juga akan sangat baik.³⁷ Pelatihan yang berkualitas biasanya akan menghasilkan siswa yang berkualitas. Sistem untuk bekerja pada kualitas dan kewajiban pembicara adalah untuk memenuhi hak istimewa guru dan membangun lingkungan administrasi di organisasi pendidikan lanjutan di mana mereka mendukung peningkatan panggilan mereka.

C. Probematika Peningkatan Mutu Pendidikan

Pendidikan ialah salah satu penanda mutu sumber energi manusia, sehingga mutu sumber energi manusia sangat bergantung dari mutu pendidikan. Pendidikan ialah bidang yang sangat berarti serta strategis dalam pembangunan nasional, sebab ialah salah satu penentu kemajuan sesuatu bangsa. Pendidikan apalagi ialah fasilitas sangat efisien buat tingkatkan mutu hidup serta derajat kesejahteraan warga, dan yang bisa membawakan bangsa menggapai kemakmuran. Tidak dapat disangkal bahwa hingga saat ini, pendidikan lanjutan Indonesia telah menorehkan banyak prestasi, baik dalam skala publik, teritorial, maupun mendunia. Namun kita juga tidak bisa menutup mata, kebetulan saja masih banyak hal-hal yang bersifat mendidik yang harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh. Keseluruhan isu (isu) persekolahan di Indonesia yang

³⁶Nurlaila. *Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Iain Raden Fatah Palembang: Ta'dib. Vol Xviii. No 2. November 2013. Diakses 17 januari 2022. 18:46

³⁷Alba, Cecep. (2011). *Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi*. Jurnal Sositokhnolgi Edisi 24 Tahun 10, Desember 2011. Diakses 23 januari 2022. 20:18

umumnya mengemuka berkaitan dengan tiga hal, khususnya: (1) rendahnya nilai dalam mendapatkan pelatihan, (2) lemahnya administrasi pengajaran, dan (3) buruknya kualitas pendidikan. dan pentingnya sekolah.³⁸

Apalagi dalam skala global, pendidikan maju di Indonesia masih tertinggal baik dari segi jumlah maupun kualitasnya. Dalam skala ini, Indonesia adalah salah satu negara di mana kedudukan dunia untuk persekolahan masih tertinggal dan harus berusaha untuk lebih mengembangkan sistem persekolahannya. Sebagai bukti keterbelakangan, Asiaweek, misalnya, mengarahkan tinjauan terhadap 2000 perguruan tinggi di Asia dan Australia yang dipisahkan oleh jenis organisasi, khususnya: perguruan tinggi, lembaga inovasi, proyek MBA, dan program Diploma. Diungkapkan kebetulan, perguruan tinggi dipandang sebagai yang terbaik di Indonesia, peringkatnya masih belum begitu meyakinkan dibandingkan dengan perguruan tinggi di berbagai negara. Empat perguruan tinggi negeri nomor satu Indonesia (UI, UGM, UNDIP dan Airlangga) yang diteliti masih berada pada positioning gathering paling minim (dibawah ranking 60). Untuk perguruan tinggi khusus, ITB menempati posisi 21 dari 39 negara, yang pada tahun 1999 menempati posisi 15 dari 35 perguruan tinggi yang diulas.³⁹

Upaya untuk mengatasi hambatan pada kualitas pelatihan yang buruk harus didasarkan pada perubahan mentalitas dan pendekatan kerja semua fakultas. Perintis harus membujuk staf mereka untuk bekerja lebih baik, misalnya dengan membangun lingkungan kerja yang menarik, memberikan kantor yang

³⁸ Azrul Azwar. 1995. Program Menjaga Mutu Pelayanan. Jakarta: Yayasan penerbit IDI

³⁹ Asep samsudin, *Problematika dan Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Tinggi di Indonesi*. Jurnal Universitas Indonesia, No. 15/Viii/Teknodik/Desember/2004. Diakses tanggal 15 januari 2022

memuaskan (baik dalam kualitas dan jumlah), menyusun kerangka kerja dan teknik yang lugas (dalam perasaan sederhana), dan memberi kompensasi kepada perwakilan untuk pekerjaan mereka. kerja. kemenangan dan prestasi staf. Hal ini tentunya bukan pekerjaan yang sederhana karena membutuhkan kerja keras, disiplin tinggi dan silih dari semua kalangan, terutama dengan sangat mempengaruhi mentalitas dan pandangan dunia kerja yang awalnya lebih tertata sejauh jumlah dalam melakukan usaha menjadi lebih terletak menuju sifat pelaksanaan tugas. Dengan demikian, kebutuhan akan kehadiran perintis dan staf ahli menjadi sangat penting, mengingat dari merekalah pencapaian hasil dan hasil yang benar-benar serius adalah hal biasa.

D. Mutu Pendidikan

Di era global sekarang ini, berbagai bangsa di dunia telah mengembangkan *knowledge-based economy* (KBE), yang mensyaratkan dukungan manusia berkualitas. Karena itu, pendidikan mutlak diperlukan guna menopang pengembangan ekonomi berbasis pengetahuan – *education for the knowledge economy* (EKE).⁴⁰ Dalam konteks ini, lembaga pendidikan harus pula berfungsi sebagai pusat penelitian dan pengembangan, yang menghasilkan produk-produk riset unggulan yang mendukung KBE. Hal ini menunjukkan bahwa potensi peserta didik kita memiliki potensi yang baik, tetapi karena ditangani oleh suatu proses pembelajaran yang kurang berkualitas dan belum optimal ditunjang dengan prasarana dan sarana pendidikan, maka mutu lulusannya pada umumnya masih rendah.

⁴⁰ S. Suryana. *Permasalahan Mutu Pendidikan Dalam Perspepektif Pembangunan Pendidikan* (Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang)

1. Manajemen Mutu

Mutu berasal dari bahasa Inggris “*quality*” yang berarti kualitas. Mutu mengandung makna *output* yang dikeluarkan melalui sebuah proses yang terstruktur sehingga *output* nya bermutu.⁴¹ Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, mutu adalah berkaitan dengan baik buruk suatu benda, kadar, atau derajat misalnya kepandaian, kecerdasan dan sebagainya.⁴²

Pengertian di atas menggambarkan bahwa mutu ialah kualitas yang dapat diukur ketika produk yang diproses telah jadi ataupun diukur dari baik buruknya *output* yang dikeluarkan oleh sebuah produk. Untuk lebih jelasnya berikut beberapa pendapat para ahli tentang mutu:

Secara umum, mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang ditentukan atau yang tersirat.⁴³ Mutu mengandung makna derajat (tingkat) keunggulan suatu produk (hasil kerja/upaya) baik berupa barang maupun jasa, baik yang *tangible* (dapat dipegang) maupun yang *intangible* (tidak dapat dipegang).⁴⁴

Pendapat di atas menjelaskan bahwa mutu mempunyai peran penting dalam suatu produk, baik buruknya suatu produksi akan ditentukan dalam prosesnya, dan penilaiannya akan ditentukan ketika *output* nya telah ada. Mutu dapat berarti produk yang dapat dilihat dan dipegang seperti benda, dan juga tak

⁴¹ Jerome, *Pendidikan Berbasis Mutu Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*, terj. Yosallriantara (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), H. 75

⁴² Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), H. 768

⁴³ Rini, Riswanti. *Manajemen Berbasis Sekolah Dan Hasil Penelitian*. (Bandar Lampung: Universitas Lampung. 2011). H 81

⁴⁴ Suryosubroto. *Dasar-Dasar Kependidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta. 2010). H 210

dapat dilihat seperti jasa. Produk yang bermutu ialah produk yang dalam prosesnya memiliki pengawasan yang ketat dan dibuat dengan sempurna, sehingga memakan waktu dan biaya yang banyak. Dalam hal ini manajemen mempunyai peran sehingga bagaimana caranya suatu produk tersebut unggul namun tetap efektif dan efisien.

Pengertian di atas sama halnya seperti pendidikan mutu merupakan hal yang penting pada pendidikan agar suatu lulusan yang di sebut produk memiliki kualitas atau mutu yang unggul dan mampu bersaing pada era digital saat ini. Sesuatu yang bermutu merupakan bagian dari standar yang sangat tinggi yang tidak dapat diungguli. Produk yang bermutu adalah sesuatu yang dibuat dengan sempurna dan dengan biaya yang mahal. Produk tersebut dapat dinilai serta membuat puas dan bangga para pemiliknya. Mutu dalam pandangan ini digunakan untuk menyampaikan keunggulan status dan posisi, dan kepemilikan terhadap barang yang memiliki “mutu” akan membuat pemiliknya berbeda dari orang lain yang tidak mampu memilikinya.⁴⁵

Ada tiga hal yang harus diperhatikan dalam peningkatan mutu yaitu: *quality control*, *quality assurance* dan *total quality managemen*.

1) *Quality Assurance*

Penjaminan mutu (Quality Assurance) adalah seluruh kegiatan terencana dan sistematis yang diimplementasikan di dalam sistem mutu. Penjaminan mutu sebagai bagian sistem mutu adalah peningkatan mutu dengan berbasis pencegahan dan pemecahan masalah. Penjaminan mutu didesain sedemikian rupa untuk

⁴⁵Edward Sallis. *Total Quality Management in Education*. (Jogjakarta:IRCiSoD. 2006). H 52

menjamin bahwa produksi menghasilkan produk yang memenuhi spesifikasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Agar sebuah produk terhindar dari sebuah kesalahan atau gagal produksi.⁴⁶

Sistem penjaminan mutu (*quality assurance*) pendidikan sesungguhnya tidaklah sama (atau sesuatu yang berbeda) dengan mutu pendidikan (*quality of education*) itu sendiri. Mutu pendidikan lebih sebagai wujud terbaik yang dihasilkan oleh proses pembelajaran optimal di satuan pendidikan. Mutu pendidikan berfokus pada kualitas sosok yang tercipta sesuai yang diharapkan. Sementara sistem penjaminan mutu pendidikan merupakan siklus manajemen dalam penyelenggaraan pendidikan yang meliputi kegiatan mengukur, mengevaluasi, dan mengawal mutu menyangkut praktik dan tradisi akademik dan non akademik pada satuan pendidikan.

2) *Quality control*

Banyak rumusan tentang pengendalian (*controlling*) dikemukakan oleh para ahli manajemen. Schermerhon merumuskan pengendalian atau *controlling* “*as a process of monitoring performance and taking action to ensure desired result*”. Menurut Schermerhon, sasaran dari pengendalian adalah agar tercapai hasil yang diharapkan dan pencapaian hasil ini dilakukan melalui monitoring dan kegiatan-kegiatan perbaikan. Pengendalian mutu dilakukan dalam proses pencetakan produk, jika di dalam dunia pendidikan dapat dilakukan dari perencanaan penerimaan siswa hingga menghasilkan lulusan.

3) Peningkatan Mutu

⁴⁶Edward dan Sallis, 2004, *Manajemen Kualitas Total Dalam Pendidikan (Total Quality Management in Education)* Penerjemah : Kambey Daniel C., Manado : Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Manado.

Proses peningkatan mutu adalah mengidentifikasi indikator dalam pelayanan, memonitor indikator tersebut, dan mengukur hasil dari indikator mutu yang mengarah pada pencapaian *outcome*, serta selalu berfokus pada mutu untuk meningkatkan proses sehingga tingkat mutu dari hasil yang akan dicapai akan meningkat. Peningkatan mutu dilakukan dengan terlebih dahulu diawali dari jaminan mutu (*quality assurance*) Selanjutnya diikuti dengan peningkatan mutu yang proaktif. Dengan demikian, mutu yang rendah dapat ditingkatkan dengan melakukan peningkatan secara proaktif dan terus menerus. Menurut Husaini Usman, peningkatan mutu merupakan kegiatan untuk meningkatkan mutu agar sesuai dengan standar dengan membuat input, proses, dan *outcome* lebih baik lagi.⁴⁷

Peningkatan manajemen mutu pendidikan tidak akan terlepas dari ketiga item di atas, maka untuk membatasi penelitian ini peneliti akan meneliti secara mendalam tentang *quality assurance* atau penjamin mutu. Hal ini dikarenakan penjamin mutu lebih sering di bidik oleh *stake holder*. Pengguna lulusan lebih mengutamakan hasil dari pada proses. Penjamin mutu keberhasilannya dapat dilihat dari lulusan dari lembaga itu sendiri. Jika bagus lulusan dari universitas dan diminati oleh perusahaan atau perusahaan maka universitas tersebut memiliki mutu yang bagus.

2. Konsep Mutu Pendidikan

Produk yang unggul ialah produk yang diawasi sejak pertama kali iamasuk kedalam produksi, bahan mentah yang akan diproduksi akan dipilih secara

⁴⁷ Husaini Usman, *Manajemen: teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hal. 524.

benar sehingga dalam prosesnya tidak terjadi kecacatan. Ketika dari awal telah memiliki pengawasan yang ketat maka barang yang telah diproduksi apabila memiliki kecacatan akan diolah kembali sehingga menghasilkan *output* yang bagus. Hal ini disebut dengan mutu terpadu atau *Quality Control*.

Dalam dunia pendidikan agar terciptanya lulusan atau produk yang unggul maka Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PTK) nasional ditentukan untuk menjaga kualitas pendidikan atau *output* hasil pendidikan. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang tinggi dan unggul serta dengan keterampilan yang *up to date* hanya dapat dihasilkan dari para pendidikan yang berkualitas. Pendidikan yang baik akan sangat ditentukan bagaimana tenaga pendidikan yang baik juga. Persoalan mutu pendidikan selaras dengan tuntutan perkembangan dan perubahan. Suatu perubahan menuntut peran agen pembaharuan (*the agent of change*) dalam memunculkan ide-ide pembaharuan serta mengelola perubahan.⁴⁸ Produk yang bermutu dapat dinilai dari kepuasan *stake holder*-nya. Salah satunya ialah pelanggan, apabila pelanggan menyatakan bahwa ia puas dengan produk yang ia pakai atau beli maka dapat dikatakan bahwa produk tersebut bermutu.

Sedangkan makna pendidikan ialah usaha sadar yang diberikan oleh seseorang yang memiliki kemampuan lebih kepada orang lain. Berikut beberapa pendapat ahli mengenai pendidikan: Menurut Fuad Ihsan menjelaskan bahwa dalam pengertian yang sederhana dan umum makna pendidikan sebagai “Usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada didalam

⁴⁸. Astri Novia Siregar dan Wildansyah Lubis.. *Manajemen Pendidikan dan Tenaga kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. (Medan. EDUCANDUM 2017). Vol X, No 1, Juni 2017. Diakses 29 januari 2022. 16:45

masyarakat dan kebudayaan”. Usaha-usaha yang dilakukan untuk menanamkan nilai-nilai dan norma-norma tersebut serta mewariskan kepada generasi berikutnya untuk dikembangkan dalam hidup dan kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan sebagai usaha manusia untuk melestarikan hidupnya.⁴⁹

Menurut Oemar Hamalik menjelaskan bahwa “Pendidikan adalah suatu proses dalam rangka mempengaruhi siswa agar dapat menyesuaikan diri sebaik mungkin terhadap lingkungan dan dengan demikian akan menimbulkan perubahan dalam dirinya yang memungkinkannya untuk berfungsi secara kuat dalam kehidupan masyarakat”.⁵⁰ Pendapat di atas menjelaskan bahwa pendidikan adalah suatu proses dan usaha yang dilakukan dalam rangka memberikan ilmu pengetahuan dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh seseorang agar dapat berguna bagi dirinya dan juga orang lain.

Untuk mencapai pendidikan bermutu tidak hanya melakukan pemenuhan pada aspek *input* dan *output* saja, namun yang lebih penting adalah aspek proses yang dimaksud adalah pengambilan keputusan, pengelolaan program, proses pengelolaan kelembagaan, proses belajar mengajar dan proses *monitoring* dan evaluasi dengan catatan bahwa proses belajar mengajar memiliki tingkat kepentingan tertinggi dibandingkan dengan proses-proses yang lain. Jadi pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu memenuhi harapan dan mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan masyarakat, untuk mewujudkan harapan masyarakat, pendidikan dan pendidik harus mempunyai harapan yang

⁴⁹Fuad ihsan. *Dasar-dasar Pendidikan*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), H. 1

⁵⁰ Hamalik, Oemar. *Proses Belajar Mengajar*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2001). H 79

tinggi terhadap peserta didik, bukan berebut jabatan dan selalu merasa paling benar.⁵¹

Mutu pendidikan sejatinya ialah kualitas dan kuantitas dari suatu lembaga pendidikan yang dapat memberikan ataupun mengembangkan potensi yang dimiliki oleh seorang siswa, sehingga siswa tersebut memiliki pengetahuan serta bakat yang akan membantunya dalam kehidupan.

Peningkatan mutu pendidikan adalah suatu proses kerja yang lebih efektif dan efisien yang diikuti oleh sumber daya manusia yang berkompeten dengan loyalitas dan daya juang yang tinggi sudah tentu akan menghasilkan peningkatan kinerja yang berujung pada kepuasan konsumen atau pelanggan.

Peningkatan mutu pendidikan di perguruan tinggi merupakan urgensi yang mendesak untuk segera dilakukan perbaikan. Peningkatan mutu pada dasarnya dapat dilakukan dengan strategi merubah salah satu dari subsistem; manusia, struktur, teknologi, dan proses organisasi. Pendidikan dan dunia kerja bukan hanya untuk menyiapkan lulusan yang siap kerja karena memiliki keterampilan atau keahlian yang dibutuhkan dunia industri. pendidikan mesti juga melatih lulusan untuk mampu mandiri menjadi wirausaha yang membuka lapangan kerja bagi dirinya maupun orang lain. Pendidikan dan dunia kerja jadi fokus yang penting saat ini. Untuk mewujudkannya, perlu sinergi dengan banyak pihak.

Strategi peningkatan lulusan bermutu di perguruan tinggi, perubahan itu dilakukan pada subsistem manusia dan teknologi, yang meliputi: (1) mahasiswa

⁵¹. Amrullah Aziz. *Peningkatan Mutu Pendidikan*. (Bangil, Jurnal Study Islam) , Vol 10, No 022. 02 Desember 2015. Diakses 15 januari 2022. 09:24

yang di didik; (2) dosen sebagai pendidik dan pengajar; dan (3) sarana dan prasarana.⁵² Hal ini menggambarkan peran pentingnya lulusan bermutu di perguruan tinggi sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan perguruan tinggi tersebut.

3. Indikator pendidikan bermutu

Banyak hal yang harus dilakukan oleh lembaga pendidikan agar pendidikan yang ia kelola bermutu dan diminati banyak orang. Seperti yang telah dipaparkan di atas, salah satunya ialah sumber daya yang melimpah. Sumber daya adalah suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Sumber daya tidak selalu bersifat fisik, tetapi juga non-fisik (intangibile). Sumber daya ada yang dapat berubah, baik menjadi semakin besar maupun hilang, dan ada pula sumber daya yang kekal (selalu tetap).

Standar mutu pendidikan telah diatur dalam Standar Pendidikan Nasional sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 32 Tahun 2013, yaitu : Lingkup Standar Pendidikan Nasional meliputi: Standar isi, standar proses, standar *output*, standar pendidik dan tendik, standar Sarpras, standar manajemen, standar keuangan, dan standar penilaian.

Jika ke delapan standar di atas dapat dipenuhi secara maksimal maka perguruan tinggi tersebut dapat dikategorikan sebagai perguruan tinggi yang memiliki mutu pendidikan yang baik. Dapat dipahami bahwasannya indikator utama penentu suatu lembaga pendidikan itu bermutu atau tidaknya adalah peran

⁵² Chalid, Surniati. (2012). Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi. Ejournal Undiksha. <https://Ejournal.Undiksha.Ac.Id/Index.Php/APTEKINDO/Article/View/42> Diakses Pada 28 Januari 2022. 21:42

pentingnya manajemen dan seorang dosen di dalam menciptakan *output* atau lulusan unggul yang mampu bersaing di era globalisasi serba digital saat ini.

4. *Quality assurance*

Secara teoritis, jaminan mutu berkonotasi tentang seni dalam proses mempromosikan yang mengarah pada melakukan pekerjaan bermutu. Tapi kenyataannya, ada pertentangan makna terus-menerus antara proses mutu dan mutu produk.⁵³ Teori yang berbeda telah dikemukakan mengenai jaminan mutu. Salah satunya adalah teori Deming, dalam Total Quality Management (TQM). Teori ini bergantung pada asumsi pengetahuan yang mendalam bahwa mutu merupakan fungsi dari rasio usaha kerja terhadap total biaya. Artinya, jika total biaya yang dikeluarkan oleh sebuah organisasi yang rendah, hal ini merupakan sebuah indikator bahwa mutu produk terorganisasi dengan tinggi dan sebaliknya.

Mereka yang mengadopsi teori mutu Deming, lebih berkonsentrasi pada strategi pengurangan biaya atau metode maksimalisasi laba. Namun, biaya akan meningkat bila mutu produk atau layanan tidak dipelihara, Deming telah memperingatkan terhadap empat belas prinsipnya, yaitu (1) tumbuhkan terus tekad yang kuat untuk meraih mutu, (2) adopsi filosofi mutu kinerja yang baru, (3) hentikan ketergantungan pada pengawasan jika ingin meraih mutu, (4) hentikan hubungan kerja yang hanya berdasar harga, (5) selamanya lakukan terus-menerus perbaikan-perbaikan, (6) lembagakan pelatihan-sambil kerja, (7) lembagakan kepemimpinan yang membantu, (8) singkirkan sumber ketakutan, (9) hilangkan penghalang komunikasi antar bagian, (10) hilangkan slogan-slogan dan

⁵³ Bakare Kazeem Kayode dan Che Noraini Hashim, *Quality Assurance in Contemporary Islamic Universities: Issues and Challenges* (IIUM Journal of Educational Studies 2:2, 2014, H 42

keharusan-keharusan, (11) hilangkan kuota dan target-target kuantitatif, (12) hilangkan penghalang-penghalang yang merampas kebanggaan dalam kerjanya, (13) lembagakan program pendidikan dan pengembangan diri secara sungguh-sungguh, dan (14) libatkan semua orang dalam mencapai transformasi.⁵⁴

Ada hal yang perlu dilakukan penilaian dalam proses penjaminan mutu. Indikator-indikator kinerja yang dijadikan acuan dalam penilaian yang dilakukan dalam proses penjaminan mutu meliputi 4 domain (ranah), yaitu: 1) Manajemen dan organisasi, yang meliputi aspek-aspek kepemimpinan, perencanaan dan administrasi, pengelolaan staf, pengelolaan biaya, sumber daya dan pemeliharannya, serta evaluasi diri; 2) Pembelajaran, yang meliputi aspek-aspek kurikulum, pengajaran, proses belajar, dan penilaian; 3) Dukungan kepada siswa dan etos perguruan tinggi yang meliputi aspek-aspek bimbingan, pengembangan pribadi dan sosial siswa, dukungan bagi siswa yang memiliki kebutuhan khusus, hubungan dengan orangtua dan masyarakat, dan iklim perguruan tinggi; 4) Prestasi belajar, yang meliputi aspek-aspek kinerja akademis dan nonakademis.

Dalam kerangka kerja *Quality Assurance* (penjaminan mutu), dapat diidentifikasi tujuannya sebagai: 1) Akreditasi - biasanya merupakan evaluasi mutu eksternal dimana adanya lembaga dari luar merumuskan kriteria dan standar (patokan) terhadap suatu institusi dan program yang akan dinilai. Perbaikan biasanya ditujukan untuk memenuhi kriteria akreditasi; 2) Akuntabilitas - ini

⁵⁴Arbitra Randu, 14 *Prinsip Deming untuk Manajemen Mutu* (Online), <http://www.bacaanpopuler.com/2016/10/14-prinsip-deming-untuk-manajemen-mutu.html>. diakses pada 20 januari 2022

biasanya mempertimbangkan penggunaan sumber daya yang tepat dan akan mencakup penilaian nilai uang. Pematokan dengan beberapa metode biasanya berdasar untuk proses ini, yang mungkin berdasarkan evaluasi eksternal. Perbaikan yang dihasilkan akan terjadi biasanya dalam bentuk peningkatan efisiensi; 3) Regulasi diri dan sistem otonomi - di mana mutu manajemen terdiri dari evaluasi internal dan eksternal yang terkait prosedur internal untuk perbaikan. Hal ini bertujuan untuk mempertahankan standar pendidikan yang tinggi di lembaga akademik independen.

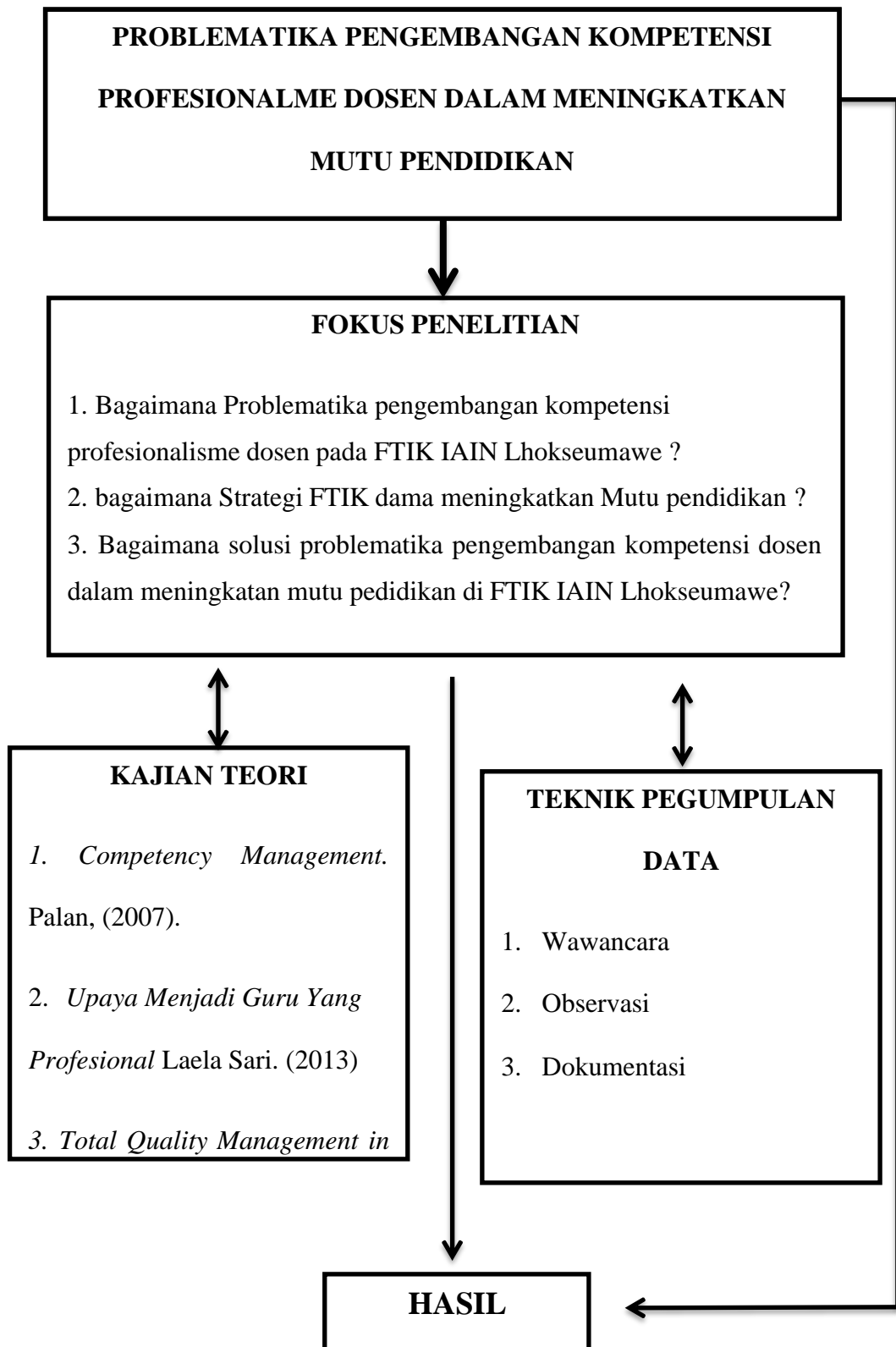
E. Kerangka Berfikir

Manajemen Pengembangan Kompetensi Dosen dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Terkait dengan manajemen pengembangan kompetensi profesional dosen, penulis mencoba memaparkan kerangka berfikir dengan menunjukkan fakta bahwa manajemen pengembangan kompetensi profesional dosen adalah serangkaian pengelolaan yang dilakukan dalam mengembangkan kompetensi profesional dosen adapun cara pengembangannya dengan berbagai hal, diantaranya pendidikan dan pelatihan. Mutu pendidikan pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan adalah kualitas yang didapati dari proses manajemen mutu salah satunya ialah penjamin mutu, yang termasuk di dalam penjamin mutu ialah akreditasi, akuntabilitas dan sistem otonomi.

Dalam manajemen pengembangan yang menjadi tujuan pentingnya ialah berhasilnya mengembangkan kompetensi dosen sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan. Meningkatnya mutu pendidikan ditandai dengan bagusnya

akreditasi pendidikan, pembiayaan yang terorganisir dan sistem otonomi pendidikan yang memadai.

Untuk itu manajemen pengembangan kompetensi professional dosen menjadi perhatian penting bagi lembaga pendidikan. Perlu diadakannya pelatihan dan pengembangan keprofesian secara berkesinambungan oleh pihak yang berkaitan. Selain itu lembaga juga harus menyiapkan sarana yang memadai untuk mendukung penunjangan kompetensi dosen. Hal ini tidak lain bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan.



2.2 Bagan kerangka berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus (*case study*). Dalam penelitian ini peneliti menjelaskan secara rinci hasil penelitian mengenai Problematika Pengembangan Kompetensi Profesionalme Dosen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus Pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe). Menurut John Creswell studi kasus (*case study*) merupakan bagian dari metodologi kualitatif dengan mendalami kasus dengan memperoleh data dari berbagai sumber.⁵⁵ Jadi dalam meneliti menggunakan jenis studi kasus ini peneliti mendapatkan data dan sumber data dengan menggambarkan segala gejala atau kondisi di lapangan untuk kemudian menghasilkan data yang kompleks.

Dalam strategi ini analisis harus langsung terjun ke lapangan yang akan memudahkan untuk menguraikan setiap informasi yang telah diperoleh. Strategi ini juga sangat banyak diterapkan dengan tujuan untuk melacak jawaban atas pertanyaan atau kasus. Demikian pula, strategi ini sangat bagus untuk menemukan pemikiran baru dalam menemukan jawaban untuk kasus-kasus tertentu yang sedang atau akan terjadi.

⁵⁵ J.R. Racho, *Metode penelitian kualitatif (jenis, karakter dan keunggulannya)*, (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2010). Hlm. 49.

Dalam eksplorasi subjektif, analis mengajukan pertanyaan kepada sumber atau orang-orang aset yang terkait dengan penelitian. Sejak saat itu, spesialis mengumpulkan informasi dari berbagai sumber terkait dengan pertanyaan yang diajukan. Dari berbagai informasi dari berbagai sumber, para ilmuwan mengarahkan pemeriksaan atas ke bawah dan berhati-hati dalam menangani informasi.

B. Kehadiran peneliti

Kehadiran para analis sangat diperlukan dalam melakukan eksplorasi yang telah dibicarakan dengan instansi-instansi yang edukatif terkait dengan rencana eksplorasi. Dalam tinjauan ini, spesialis mengajukan beberapa pertanyaan kepada para saksi. Oleh karena itu kehadiran para ahli sangat diprioritaskan, karena para ilmuwan dapat dengan mudah menangkap segala sesuatu yang terjadi di lapangan. Ini menyiratkan bahwa kehadiran ilmuwan tidak dapat ditanggapi oleh siapa pun. Dalam menyelesaikan eksplorasi, ahli sendiri langsung turun ke lapangan. Kehadiran ilmuwan diharapkan dapat memperoleh data informasi yang sesuai dengan keadaan sebenarnya. Dengan demikian, keberadaan spesialis tidak boleh ditanggapi oleh siapapun, karena seandainya mereka ditangani, informasi yang didapat menjadi tidak valid.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi lembaga yang dijadikan sebagai tempat penelitian yaitu Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN lhokseumawe. Peneliti memilih lembaga ini yang dijadikan sebagai tempat penelitian karena lembaga ini merupakan lembaga yang banyak diminati oleh masyarakat Aceh serta lokasinya yang mudah dijangkau oleh peneliti.

Kampus IAIN Lhokseumawe, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan peneliti jadikan sebagai objek penelitian yang berdasarkan keunikan pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan . Keunikan dan ciri khas dari objek penelitian sebagai berikut:

1. Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, banyak diminati oleh para mahasiswa walaupun lapangan kerja yang masi sempit ini terbukti dari tahun ketahun semakin banyak peminatnya.
2. Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Sudah Terakreditasi B (sangat Baik).
3. Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan mempunyai doctor terbanyak di IAIN Lhokseumawe
4. Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan mempunyai lulusan yang bekerja tepat waktu
5. Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Mampu memberikan Lulusan yang unggul dan berkualitas sehingga mampu bersaing di dunia kerja.

D. Data dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah: (1) Kajar/sejur Masing-masing pada fakutas tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe, (2) Dosen pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe (3) Lembaga Penjamin Mutu IAIN Lhokseumawe (4) pihak lain yang nantinya diperlukan dalam memperoleh informasi.

E. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dilakukan langsung oleh peneliti melalui:

a) Observasi

Observasi adalah metode yang digunakan melalui pengamatan yang meliputi kegiatan pemusatan terhadap suatu obyek yang menggunakan keseluruhan alat indra.⁵⁶ Metode observasi ini digunakan pada saat kegiatan belajar mengajar berlangsung, untuk mengetahui sejauh mana dosen mampu mengelola kelas dengan baik, dosen memberikan penjeleasan tentang mata kuliah yang ia ampuh, dosen memanfaatkan media atau prasarana penunjang dan dosen memotivasi mahasiswa.

b) Wawancara

Wawancara adalah metode yang dilakukan melalui dialog secara langsung antara pewawancara (*interviewer*) untuk memperoleh data atau informasi yang dibutuhkan⁵⁷. Metode wawancara ini dipakai untuk mengumpulkan data tentang strategi pengembangan kompetensi dosen, metode pengembangan kompetensi dosen, pelaksanaan, pemanfaatan prasarana pendidikan, dan data yang berhubungan dengan penelitian ini. Sedangkan obyek yang akan diwawancarai antara lain: wawancara dengan dekan dan wakil dekan, ketua jurusan serta pihak yang terlibat dalam proses peningkatan mutu pendidikan. Wawancara ini digunakan untuk mengetahui

⁵⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), cet. 12, hlm 133

⁵⁷ *Ibid*, hlm. 134

manajemen pengembangan kompetensi dosen secara umum, dan untuk mengetahui bagaimana upaya peningkatan mutu pendidikan.

c) Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu metode yang digunakan untuk mencari data otentik yang bersifat dokumentasi baik data itu berupa catatan harian, memori atau catatan lainnya⁵⁸. Adapun yang dimaksud dengan dokumen ini ialah data atau dokumen yang tertulis⁵⁹. Dokumentasi ini berupa surat keputusan, arsip sekolah, foto kegiatan. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang manajemen pengembangan kompetensi dosen dan upaya meningkatkan mutu pendidikan.

F. Analisis Data

Miles dan Huberman berpendapat untuk menganalisis data bisa melalui tiga metode, yaitu reduksi data, model data, penarikan/verifikasi kesimpulan⁶⁰.

a) Reduksi Data

Pengurangan informasi mengacu pada cara yang paling umum untuk memilih, memusatkan, menata ulang, mengabstraksi, dan mengubah "informasi mentah" yang terjadi dalam catatan lapangan yang disusun. Seperti yang mungkin kita sadari, penurunan informasi terjadi secara konsisten melalui istilah proyek yang terletak secara subyektif. Sejujurnya, bahkan informasi "sebelumnya" benar-benar dikumpulkan.

⁵⁸ Ibid, hlm 135

⁵⁹ Ibid, hlm 73

⁷ Milles, M.B. and Huberman, M.A. 1984. *Qualitative Data Analysis* (London: Sage Publication) hal. 82

Ketika pengumpulan informasi berlanjut, ada beberapa episode penurunan informasi berikutnya (penjumlahan, pengkodean, pembuatan topik, pembuatan pemisah, penulisan pengingat). Selain itu, informasi terus menerus berkurang/berubah-ubah setelah langsung bekerja, hingga laporan terakhir selesai.

Penurunan informasi tidak berbeda dengan pemeriksaan. Ini penting untuk penyelidikan. Pilihan spesialis atas potongan-potongan informasi untuk dikodekan, ditarik keluar, dan diringkas contoh-contoh berbagai potongan, apa yang harus diceritakan kembali, adalah keputusan yang berwawasan luas. Pengurangan informasi adalah jenis pemeriksaan yang mengasah, memilih, memusatkan, membuang, dan mengumpulkan informasi dengan cara yang dapat ditarik dan dikonfirmasi.

b) Model Data/Penyajian Data

Pertunjukan informasi adalah tindakan ketika sekelompok data dipesan. Seperti yang dirujuk oleh Emzir melalui survei, sebuah transmisi membantu kami memahami apa yang terjadi dan melakukan penyelidikan atau aktivitas lebih lanjut berdasarkan pemahaman itu. Jenis tayangan informasi subjektif: Narrative Text: sebagai catatan lapangan;

Model ini menggabungkan berbagai jenis kisi, diagram, organisasi, dan garis besar. Semua dimaksudkan untuk mengumpulkan data terkoordinasi dalam struktur yang jelas dan layak. Sebagai aturan, teks tersebar, bagian demi bagian, tidak terorganisir dengan baik. Dalam keadaan seperti itu, spesialis tidak sulit untuk melakukan kesalahan atau bertindak bodoh dan tidak hati-hati untuk membuat

keputusan yang setengah-setengah, terbagi dan tidak beralasan. Kecenderungan mental adalah untuk memperbaiki data yang kompleks menjadi struktur atau susunan yang tersusun ulang dan khusus yang lugas.

Ilmuwan berikutnya dapat lebih mungkin membuat kesimpulan yang sah dan melanjutkan ke tahap pemeriksaan berikutnya. Sama halnya dengan penurunan informasi, pembuatan dan penggunaan model tidak berbeda dengan penyelidikan. Merencanakan segmen dan kolom kerangka kerja untuk informasi subjektif dan mencari tahu informasi mana, di mana struktur, harus ditempatkan ke dalam sel mana yang merupakan gerakan ilmiah.

c) Penarikan Kesimpulan/Verifikasi Kesimpulan

Langkah ketiga dari gerakan investigasi adalah membuat dan mengukuhkan penetapan. Dari awal pengumpulan informasi, spesialis subjektif mulai memilih apa yang "menandakan" sesuatu, dengan memperhatikan normalitas, desain, klarifikasi, pengaturan potensial, garis sebab akibat, dan perluasan. Ilmuwan yang diperlengkapi dapat menangani tujuan ini dengan jelas, mengikuti kepercayaan dan keraguan.

Akhir "terakhir" mungkin tidak terjadi sampai pengumpulan informasi selesai, bergantung pada ukuran kumpulan catatan lapangan, pengkodean, penimbunan, dan teknik peningkatan yang digunakan, pengalaman spesialis, dan permintaan penyandang dana, namun ujungnya adalah sering ditarik selama ini, dalam hal apapun, ketika seorang ilmuwan mengaku telah menangani secara induktif.

G. Keabsahan data

Dalam penelitian kualitatif faktor keabsahan data juga sangat diperhatikan karena suatu hasil penelitian tidak ada artinya jika tidak mendapat pengakuan atau terpercaya. Biasanya ada 4 kriteria yang digunakan yaitu:

- 1) *Credibility* (kepercayaan), yaitu peneliti melakukan pengamatan sedemikian rupa dengan hal-hal yang berkaitan dengan tema penelitian, sehingga tingkat kepercayaan penemuan dapat dicapai. Selanjutnya peneliti mempertunjukkan derajat kepercayaan. Hasil penelitian dengan penemuan dengan melakukan pembuktian pada kenyataan yang sedang diteliti. Hal ini dapat dilakukan dengan ketekunan pengamatan dan pemeriksaan dengan sejawat melalui diskusi.
- 2) *Transferability* (keteralihan), yaitu peneliti mencari dan mengumpulkan kejadian empiris dalam situasi yang sangat relevan dengan hal-hal yang berhubungan dengan tema penelitian. Hal ini dapat dilakukan dengan mengadakan pengamatan penelitian dengan rinci secara berkesinambungan terhadap faktor-faktor yang menonjol dalam meningkatkan sekolah.
- 3) *dependency*, (kebergantungan) hasil penelitian naturalistic sangat bergantung pada kesamaan konteks. Pada tahap ini peneliti melakukan penelitian ulang dengan konteks data yang sudah ada, bila konteks data yang lama sudah sama dengan data yang baru maka suatu kepastiaan akan didapatkan.

- 4) *Confirmability* (kepastian), kepastian akan lebih mudah diperoleh apabila dilengkapi dengan catatan-catatan pelaksanaan keseluruhan proses dan hasil penelitian, karena tiap penelitian melakukan penelusuran audit, yakni dengan mengklasifikasikan data-data yang sudah diperoleh kemudian mempelajari seluruh bahan yang sudah tersedia, lalu peneliti menuliskan laporan hasil penelitian.

BAB IV

PAPARAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum Akademik FTIK

Institut agama islam (IAIN) Lhokseumawe terletak di jalan Medan-Banda Aceh km. 275, di desa Alu Awe, kecamatan muara dua kota Lhokseumawe, saat meresmikan gedung Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) IAIN Lhokseumawe tepatnya pada hari rabu 25 Mei 2018 dengan luas wilayah 330000 M². Dilihat dari letak wilayah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe merupakan wilayah yang sangat strategis karena tepat di samping jalan lintas Nasional Medan-Banda Aceh.

Sejarah berdirinya Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (IAIN) Lhokseumawe, struktur organisasi, tenaga kependidikan, mahasiswa, sarana dan prasaran dan hal-hal lain yang dianggap perlu. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe merupakan yayasan Pemerintah Daerah (PEMDA) yang didirikan pada tanggal 12 Juni 1969, waktu itu bernama Akademi Ilmu Agama (AIA) yang diprakasai oleh Drs. Tgk.H.A. Wahab Dahlawi yang juga menjabat sebagai Bupati daerah tingkat dua Aceh Utara saat itu bersama beberapa tokoh masyarakat antara lain Drs. H.A. Gani El Ahmady, Drs. H. Razali A.Gani.dan lain-lain. Kemudian berdasarkan hasil keputusan rapat yayasan perguruan tinggi tanggal 24 mei 1972, AIA berubah namanya menjadi Perguruan Tinggi Islam Malikussaleh (PERTIM).

Dalam perjalanannya terus mengalami perkembangan

dan mendapat respon positif dari masyarakat luas hingga tahun 1975 sekaligus namanya menjadi Fakultas Syariah PERTIM yang merupakan filial dari fakultas IAIN Ar-raniry Banda Aceh. Pada tanggal 15 Mei 1980 dalam suatu rapat pengurus yayasan diputuskan antara lain; membentuk pengurus yayasan baru dan mengubah nama Perguruan Tinggi menjadi Yayasan Pendidikan Malikussaleh. Pada periode tahun 1990-1993 terjadi perubahan nama menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Syariah dengan status terdaftar dan wisuda perdana diadakan pada tahun 1994 dengan jumlah 64 orang.

Pada periode 1996-2001, tongkat kekuasaan IKIP dipindahkan ke Drs. H.A.Muthalib Hasan. Di bawah kekuasaannya, STIS Malikussaleh mendapat gelar kehormatan dari Kementerian Agama Republik Indonesia dengan pemekaran status menjadi dipersepsikan, serta pemekaran 1 (satu) divisi, yaitu Tarbiyah khusus dengan status terdaftar sebagai Tarbiyah Islam. Pendidikan Agama berkonsentrasi pada program mengingat Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia No. 181 Tahun 1996. Dengan perluasan divisi lain, dalam waktu yang hampir bersamaan pusat pemerintahan melalui Departemen Agama Republik Indonesia menghargai lembaga pendidikan lanjutan dengan mengubah nama menjadi Sekolah Tinggi Islam Malikussaleh (STAIM) dengan dua jurusan, yaitu Jurusan Syariah dan Tarbiyah.

Setelah masa pemerintahan Drs. H. A. Muthalib Hasan selesai pada Juni 2001, mengingat terpilihnya rapat senat STAI Malikussaleh Lhokseumawe atas nama Drs. Hafifuddin memimpin organisasi ini untuk periode 2001-2004. Pada masa pemerintahannya, STAI Malikussaleh Lhokseumawe mulai melakukan

berbagai persiapan dan pembenahan menuju penergian. Ikhtiar tersebut membuahkan hasil dengan ditandatangani keputusan Presiden Megawati Soekarno Putri, Nomor 2 tentang Penergian Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malikussaleh Lhokseumawe pada tanggal 5 Januari 2005. Pasca Penergian Institusi Pendidikan Tinggi Islam satu-satunya di kawasan industri saat itu, Drs. Hafifuddin, M.Ag kembali mendapatkan amanah melanjutkan estafet kepemimpinannya untuk periode 2006-2010. Kemudian, digantikan oleh Dr. Iskandar Budiman, M.CL sejak 2010 hingga tahun 2013.

Tahun 2014, dalam sebuah rapat senat STAIN Malikussaleh Lhokseumawe, kembali Dr. Hafifuddin, M.Ag terpilih sebagai Ketua STAIN Malikussaleh Lhokseumawe periode 2014-2018 setelah selama satu periode. Namun belum sempat menghabiskan masa jabatan hingga tahun 2018, Hafifuddin bersama dengan para mujahid/aktifis kampus berhasil melakukan konversi status institusi ini menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe dengan terbitnya Peraturan Presiden nomor 72 tahun 2016. Setelah peralihan status ke IAIN, Presiden melalui Menteri Agama R.I., menunjuk Dr. Hafifuddin, M. Ag., melanjutkan amanah kepemimpinan untuk jangka waktu 2017-2021.⁶¹

2. Sejarah FTIK IAIN Lhokseumawe

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTIK) IAIN Lhokseumawe merupakan salah satu dari empat sumber daya di lingkungan IAIN Lhokseumawe yang lahir ke dunia pada tahun 2016 berdasarkan Surat Keputusan (SK) Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2016. Yayasan Fakultas Tarbiyah dan

⁶¹ <https://www.iainlhokseumawe.ac.id/sejarah-iain-lhokseumawe/>. Diakses 15 januari 2022

Keguruan (FTIK) IAIN Lhokseumawe memiliki sejarah yang panjang. Berawal dari Jurusan Tarbiyah STAIN Malikussaleh Lhokseumawe yang berdiri pada tahun 1996. Pada saat berdirinya, baru membuka satu program kajian, yaitu Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI).

Perkembangan Jurusan Tarbiyah pada tahap selanjutnya berkembang pesat sehingga pada tanggal 4 April 2001 Jurusan Tarbiyah mendapat status yang dipersepsikan mengingat SK Dirjen Bina Kelembagaan Islam Republik Indonesia nomor E/56 Tahun 2001. Pada tahun 2001 Jurusan Tarbiyah juga membuka program Konsentrat Matematika Tadris (TMA).). Apalagi pada tahun 2003 Jurusan Tarbiyah membuka program konsentrasi Tadris Bahasa Inggris (TBI). Bersamaan dengan pergantian peristiwa dan permintaan dari area lokal di seluruh dunia, divisi terbiyah terus berkembang dan tumbuh dengan sengaja dan tanpa henti untuk menghasilkan staf pelatihan yang mahir.

Pemindahan administrasi pucuk pimpinan tarbiyah periode 1996-2001 dan 2001-2004 adalah Dra. Aisyah Ma'awiyah, periode 2004-2005 adalah Al-Husaini M. Daud, S.Ag., periode 2007-2010 ada beberapa perubahan kewenangan pucuk pimpinan divisi Tarbiyah, tepatnya Yusnaini Ilyas, S .Ag., Dra. Nurhayati AR. selanjutnya, Drs. M Nazar, Periode 2010-2014 diantar oleh Sofyan Arianto, S.Ag., M.Pd. Selanjutnya, Jurusan Tarbiyah Periode 2014-2016 dimotori oleh Said Alwi, S.Pd.I., MA.

Pada tahun 2016 STAIN Malikusaleh Lhokseumawe mengalami perubahan dan berubah status menjadi IAIN Lhokseumawe sehingga Jurusan

Tarbiyah berubah menjadi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan (FTIK). Saat ini di FTIK IAIN Lhoksemawe terdapat 8 (delapan) program studi, tepatnya Program Studi Pendidikan Agama Islam (PAI), Program Studi Matematika Tadris (TMA), Program Studi Tadris Bahasa Inggris (TBI), Program Studi Pendidikan Bahasa Arab (PBA), Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidayah (PGMI), Program Studi Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD), Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) dan Program Studi Tadris Bahasa Indonesia (TBIN). Dari delapan program kajian yang ada di FTIK IAIN Lhoksemawe iklim tersebut, telah berizin B. FTIK IAIN Lhoksemawe periode 2016 belum lama ini dimotori oleh Dr. Said Alwi, MA. (Pejabat Tinggi), Dr. Said Alwi, MA. (Wadek I), Dr. Husaini, M.Ag (Wadek II), Dr. Nurhayati AR, MA selaku Pembantu Dekan III.⁶²

3. Visi Misi Dan Tujuan

a. Visi

Menjadi LPTK yang unggul, kompetitif, dan islami dalam melahirkan pendidik dan tenaga kependidikan di tingkat nasional pada tahun 2028.

b. Misi

Misi FTIK IAIN Lhoksemawe ialah: 1) Menyelenggarakan pendidikan yang unggul untuk menghasilkan pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan prasekolah, madrasah/sekolah dan Dayah, 2) Menyiapkan lulusan yang berkualitas dan berdaya saing di bidang pendidikan yang memiliki kedalaman spiritual dan ahklak mulia, serta

⁶² <https://ftik.iainlhoksemawe.ac.id/sejarah/>

keluasan ilmu pengetahuan, 3) Mengembangkan budaya penelitian dalam bidang pendidikan berbasis teknologi informasi yang islami, 4) Menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat melalui pemberdayaan lembaga pendidikan prasekolah, madrasah/sekolah dan Dayah, 5) Mengembangkan jaringan dan hubungan kemitraan dengan berbagai lembaga pendidikan di tingkat nasional maupun internasional. struktur organisasi FTIK.

c. Tujuan

Tujuan FTIK IAIN Lhokseumawe ialah: 1) Terselenggaranya pendidikan yang unggul untuk menghasilkan pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan prasekolah, madrasah/sekolah dan Dayah, 2) Tersiapnya lulusan yang berkualitas dan berdaya saing di bidang pendidikan yang memiliki kedalaman spiritual dan ahklak mulia, dan keluasan ilmu pengetahuan, 3) Terkembangnya budaya penelitian dalam bidang pendidikan berbasis teknologi informasi yang islami, 4) Terselenggaranya pengabdian kepada masyarakat melalui pemberdayaan lembaga prasekolah, Madrasah/sekolah dan Dayah. Terkembangnya jaringan dan hubungan kemitraan dengan berbagai lembaga pendidikan di tingkat nasional maupun internasional.

4. Struktur Organisasi FTIK

Struktur organisasi yang terdapat di akademik FTIK IAIN Lhokseumawe telah disusun sesuai dengan rancangan sebuah keorganisasian yang terdiri dari Rektor, Ka. Biro, Dekan (Jurnal, Ka. Lab FTIK, lembaga penjamin mutu), wakil

dekan I, wakil dekan II, wakil dekan III, Kajur PAI, Kajur TMA, Kajur TBI, Kajur PBA, Kajur PIAUD. Kajur PGMI, Kajur MPI, Kajur TBIN, Kabag. Kasubbag Akademik Kemahasiswaan dan Alumni, Staff/kelompok JFU, Ka. Subbag Umum dan Keuangan, Staff/kelompok JFU, *Cleaning Service*.⁶³

5. Keadaan Dosen di FTIK IAIN Lhokseumawe

Jumlah dosen yang mengajar di IAIN Lhokseumawe berjumlah 155 dosen dari empat Fakultas. Jumlah dosen yang mengajar di FTIK IAIN Lhokseumawe dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Rekapitulasi Dosen Berdasarkan Jurusan.

NO	JURUSAN	DOSEN TETAP PNS	DOSEN TETAP NON PNS	JENJANG PENDIDIKAN		JUMLAH
				S2	S3	
1	MPI	5	1	3	3	6
2	PGMI	5	3	7	1	8
3	TMA	3	5	7	1	8
4	PAI	7	2	4	5	9
5	PIAUD	5	1	6	0	6
6	PBA	6	1	6	1	7
7	TBIND	4	1	3	2	5
8	TBI	3	2	5	0	5
JUMLAH		38	16	44	10	54
TOTAL						54

Sumber: *forlab.ristedikti2019*⁶⁴

Berdasarkan tabel di atas jumlah dosen yang mengajar di FTIK 54 dosen, dosen yang pendidikannya S2 atau magister berjumlah 44 orang, sedangkan yang doktor atau S3 berjumlah 10 orang. Dapat disimpulkan bahwa dosen yang mengajar pada FTIK sudah memenuhi standar.

⁶³Hasil Dokumentasi di Akademik FTIK IAIN Lhokseumawe, Tanggal 20 Januari 2022

⁶⁴ Forlab.ristedikti.go.id. diakses 15 januari 2022

Keadaan dosen berdasarkan tempat tinggalnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Alamat/Juru san	MP I	PG MI	TM A	PA I	PIAU D	PB A	TBIN D	TB I	JUMLA H
Lhokseumaw e	1	2	3	7	2	4	2	3	24
Aceh Utara	0	1	3	1	0	2	0	2	9
Bireuen	1	0	0	1	2	1	2	0	7
Pidie	0	0	0	0	1	0	0	0	1
Aceh Besar	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Banda Aceh	0	3	1	0	0	0	1	0	5
Langsa	0	2	0	0	0	0	0	0	2
Langkat	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Medan	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Aceh Tengah	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Aceh Tenggara	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Deliserdang	0	0	0	0	1	0	0	0	1
TOTAL									54

Tabel 4.2 Rekapitulasi Dosen Berdasarkan Alamat.

Sumber: forlabristedikti

Berdasarkan tempat tinggal dosen di atas, 50% dosen berdomisili di luar kota Lhokseumawe. Namun, beberapa dari dosen memilih tempat tinggal sementara

atau mengontrak rumah di seputaran Lhokseumawe agar ketika mengajar tidak memiliki kendala karena jauhnya perjalanan. Berdasarkan tabel di atas beberapa dosen belum mengubah domisilinya.

6. Keadaan Mahasiswa/i di FTIK IAIN Lhokseumawe

Mahasiswa yang terdaftar pada riset dikti IAIN Lhokseumawe secara keseluruhan berjumlah 5535 mahasiswa dari empat Fakultas, sedangkan mahasiswa yang terdapat di FTIK IAIN Lhokseumawe dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Rekapitulasi Mahasiswa Aktif FTIK

NO	JURUSAN	JUMLAH	
		AKTIF	ALUMNI
1	MPI	333	36
2	PGMI	262	0
3	TMA	705	133
4	PAI	131	120
5	PIAUD	268	7
6	PBA	442	30
7	TBIN	246	0
8	TBI	987	138
TOTAL		3374	464

Sumber: federiaainlhokseumawe.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui jumlah mahasiswa aktif di FTIK IAIN Lhokseumawe ialah berjumlah 3374 mahasiswa/i. Adapun jumlah alumni di FTIK IAIN Lhokseumawe terdapat 464 alumni.

7. Sarana dan Prasarana FTIK IAIN Lhokseumawe

Keadaan sarana dan prasarana FTIK IAIN Lhokseumawe dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 Sarana dan Prasarana FTIK IAIN Lhokseumawe

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Keadaan	
			Baik	Rusak
1	Ruang Belajar	37	✓	
2	Ruang Pimpinan	4	✓	
3	Ruang Jurusan	8	✓	
4	Ruang Kabag	1	✓	
5	Ruang Akademik	1	✓	
6	Ruang Rapat	2	✓	
7	Ruang Aula	1	✓	
8	Ruang Mushola	1	✓	
9	Ruang Sidang	4	✓	
10	Perpustakaan	4	✓	
11	Ruang Lab Bahasa	1	✓	
12	Ruang Lab Mikro Teaching	1	✓	
13	Parkir	1	✓	
14	Kursi Belajar	1480	1434	46
15	Meja Dosen	37	✓	
16	Kursi Dosen	37	✓	
17	Whiteboard	37	✓	
18	Kursi Kantor Pimpinan	5	✓	
19	Meja Kantor Pimpinan	10	✓	
20	Kursi Kantor Jurusan	16	✓	
21	Meja Kantor Jurusan	16	✓	
22	Meja Resepsionis	1	✓	
23	Meja Kantor Akademik	4	✓	
24	Kursi Kantor Akademik	16	✓	
25	Kursi Sofa	10	✓	
26	Infokus Jurusan	23	✓	
27	TV Led	2	✓	

Sumber: dokumentasisubagFTIKIAINLhokseumawe

Berdasarkan tabel sarana dan prasarana di atas dapat disimpulkan bahwa keadaan dan ketersediaan sarana dan prasarana sudah baik namun masih perlu ditingkatkan, mengingat prasarana adalah penunjang keberhasilan untuk pencapaian mutu pendidikan.

8. Akreditasi Jurusan di FTIK IAIN Lhokseumawe

Akreditasi jurusan di FTIK IAIN Lhokseumawe dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Akreditasi Jurusan

No	Jurusan	Akreditasi	Tahun SK	Tahun Berakhirnya SK	Nomor SK
1	MPI	B	2018	2022	No. 2937/SK/BAN-PT/Ak-PNB/S/X/2018
2	PGMI	B	2021	2026	No. 1829/SK/BAN-PT/Akred/S/IV/2021
3	TMA	B	2021	2026	NO. 772/SK/BAN_PT/Akred/S/III/2021
4	PAI	B	2020	2025	No. 8498/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2020
5	PIAUD	B	2018	2022	NO.774/SK/BAN_PT/Akred/S/III/2018
6	PBA	B	2018	2022	NO. 773/SK/BAN_PT/Akred/S/III/2018
7	TBIN	B	2019	2024	NO.3232/SK/BAN-PT/Akred/S/VIII/2019
8	TBI	B	2017	2022	NO.0943/SK/BAN_PT/Akred/S/III/2017

Sumber: *emispendis2022*⁶⁵

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jurusan yang akreditasinya C terdapat 1 jurusan dan yang akreditasinya B terdapat 7 jurusan. Hal ini membuktikan bahwa mutu pendidikan pada FTIK IAIN Lhokseumawe sudah baik dalam segi akreditasi

⁶⁵ [Emispendis.kemenag.go.id/PTKI/Ijinakreditasi](https://emispendis.kemenag.go.id/PTKI/Ijinakreditasi). Diakses 22 januari 2022

B. Paparan hasil penelitian

1. Problematika Pengembangan Kompetensi Profesional Dosen di FTIK

Manajemen pengembangan kompetensi profesional dosen adalah serangkaian pengelolaan yang dilakukan untuk pengembangan kompetensi profesional dosen. Oleh karena itu untuk mengetahui problematika yang dihadapi dalam pengembangan profesionalisme dosen terlebih dahulu mengkaji pengelolaannya. Dalam pengelolaannya ada beberapa langkah yang dapat dilakukan sesuai dengan fungsi manajemen sendiri yaitu *planing, organizing, actuating and controlling*.

a) *Planning*

Perencanaan pengembangan kompetensi dosen banyak hal yang harus dilihat diantaranya melihat anggaran, waktu dan apa saja programnya, untuk mengetahui perencanaan pengembangan kompetensi profesional dosen di FTIK IAIN Lhokseumawe peneliti melakukan wawancara langsung dengan pertanyaan “bagaimanakah perencanaan pengembangan kompetensi profesional dosen di FTIK IAIN Lhokseumawe?” Informan 1 mengatakan bahwa:

“prencanaan diadakan di fakultas untuk melihat dan mendengarkan pendapat dari jurusan, khususnya dipengembangan dosen kita harus melihat dulu apa yang harus dikembangkan oleh seorang dosen, program yang direnakan untuk pengembangan profesional dosen seperti: pelatihan media pembelajaran, pelatihan karya tulis ilmiah, penggunaan *e-learning*, dan melanjutkan pendidikan doktor, ada beberapa program yang diadakan yaitu dibidang pendidikan dengan melanjutkan pendidikan dosen tersebut, workshop, seminar dan juga penelitian, sedangkan anggaran yang didapatkan yaitu dari pemerintah dan juga instansi, tujuan dari pengembangan ini sendiri tentu untuk meningkatkan kualitas dosen baik dari segi karir maupun segi mengajarnya.”⁶⁶

⁶⁶ Hasil wawancara dengan Dekan FTIK IAIN Lhokseumawe. Jumat baru. 15 maret 2022

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa perencanaan yang dilakukan secara terbuka dengan cara berdiskusi dengan para dosen dari jurusan masing-masing, hal ini disebut juga dengan diagnosis. Artinya dalam tahap ini para dosen mendiagnosis atau melihat dan merencanakan program apa yang akan dilaksanakan, dalam tahap ini ditentukan juga berapa besar anggaran yang diperlukan dan juga siapa saja yang akan terlibat dalam pelaksanaannya.

Peneliti juga mewawancarai informan ke 2 untuk memperkuat pendapat informan pertama, dan informan kedua mengatakan bahwa:

“Perencanaan pengembangan kompetensi profesional dosen itu diadakan dalam rapat, sejauh ini program pengembangan yang dilakukan ada beberapa diantaranya melanjutkan studi dosen yang masih magister agar menjadi doktor dan ini dibiayai oleh kementerian agama dan untuk program pelatihan, seminar, workshop dan penelitian juga ada dan ini dibiayai oleh lembaga dan institusi walaupun sumber dananya juga dari kementerian, tujuan diadakannya pengembangan ini pastinya untuk meningkatkan kualitas dosen itu sendiri agar nantinya dapat membantu fakultas dalam mencapai visinya.”⁶⁷

Hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa perencanaan pengembangan kompetensi dosen diadakan di tingkat fakultas, artinya semua jurusan terlibat dan dapat memberikan masukan program apa saja yang akan dilakukan dan dapat memilih siapa saja peserta yang akan mengikutinya.

Peneliti juga mewawancarai 4 jurusan yang peneliti ambil secara random untuk lebih memperkuat pendapat kedua informan di atas:

Wawancara dengan ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam, mengatakan bahwa:

“Perencanaan pengembangan kompetensi profesional dosen diadakan ketika rapat jurusan, akan melihat program apa saja yang akan dilaksanakan, dalam peningkatan kompetensi profesional dosen sendiri ada beberapa program yang diusulkan seperti seminar, pelatihan karya

⁶⁷ Hasil wawancara dengan wakil Dekan II. Dr. Husaini, M. A, g 27 Maret 2022

tulis, workshop dan pendidikan, kemudian mengenai pembiayaan program pengembangan kompetensi profesional dosen dianggari dari kementerian pendidikan, lembaga dan juga institusi.”⁶⁸

Hasil wawancara dengan ketua jurusan Pendidikan Islam Anak Usia Dini,

mengatakan bahwa:

“Perencanaan pengembangan kompetensi profesional dosen diadakan dengan melihat kebutuhan, artinya harus menganalisis besaran dana dan kapasitas peserta yang ikut dan hal ini didiskusikan di Fakultas, ada beberapa program yang kita rencanak kedepannya seperti melanjutkan study doktor, pelatihan *e-learning*, schology dan laboratorium, anggaran ada alokasinya dari pemerintah dan fakultas”⁶⁹

Hasil wawancara dengan ketua jurusan Tadris Matematika, mengatakan bahwa:

“kedepannya kita akan rencanakan semua dosen yang mengajar di jurusan bahasa inggris mampu berbicara aktif bahasa inggris, dan mampu memahami 4 kompetensi yaitu: membaca, memahami, menguasai dan menulis, dan perencanaan kita buat sesuai kebutuhan dan anggaran, program yang kita rencanakan itu diantaranya workshop, pendidikan lanjutan, pelatihan, public speaking dan penulisan artikel, anggaran kalau untuk pendidikan dari beasiswa kalau untuk pelatihan dari fakultas”⁷⁰

Hasil wawancara dengan ketua jurusan Tadris Bahasa Inggris mengatakan bahwa:

“Pengembangan kompetensi profesional itu tentunya ada perencanaan, nah biasanya fakultas akan mengadakan rapat untuk program pengembangan, rapat ini dilakukan secara terbuka dengan seluruh jurusan yang ada di FTIK ini sebelumnya kami dari jurusan telah membuat perencanaan sendiri untuk kemudian diajukan ke fakultas, program pengembangan yang selama ini pernah dilaksanakan berupa workshop, seminar, juga pendidikan atau melanjutkan pendidikan yang sebelumnya magister menjadi doktor, ada, anggaran dari fakultas tujuannya ialah untuk meningkatkan pengetahuan dan pengembangan karir dosen itu sendiri.”⁷¹
Penjabaran hasil wawancara dengan keempat ketua jurusan di atas dapat

disimpulkan bahwa rapat perencanaan pengembangan kompetensi profesional dosen diadakan di Fakultas, artinya perumusan rencana program pengembangan

⁶⁸ Hasil wawan cara dengan Kajur MPI, Dr. Muhammad Fadli, M.Pd. 27 januari 2022. 11:42

⁶⁹ Hasl wawancara dengan Kajur PIAUD. Anisaturrahmi. M, A. 27 januari 2022. 10:51

⁷⁰ Hasil wawancara dengan Kajur TMA. Khairiani. M. Sc. , Ph. D. 27 januari 2022. 11:22

⁷¹ Hasil wawancara dengan kajur TBI. Erlida Wati. S. Ag. M. Pd. 24 januari 2022. 09:57

yang akan dilakukan bersifat terbuka dengan menyerap masukan-masukan dari berbagai pihak yang dilibatkan dalam rapat dimaksud, seperti pihak dekan serta wakil Dekan, dan Ketua Jurusan. Adapun tujuan pengembangan kompetensi profesional dosen adalah untuk meningkatkan keahlian, karir juga dapat meningkatkan pengetahuan dosen tersebut agar nantinya dapat meningkatkan mutu pendidikan di FTIK IAIN lhokseumawe.

b) Organizing

Tahap kedua dalam manajemen ialah *organizing* atau pengorganisasian, pada tahap ini pemimpin membuat pemetaan terhadap perencanaan yang telah dibuat sebelumnya tentang bagaimana pelaksanaan program pengembangan kompetensi profesional dosen yang telah disusun. Dalam tahap ini peneliti mencari informasi berkaitan dengan pertanyaan “bagaimanakah pengorganisasian pengembangan kompetensi profesional dosen?”, dari pertanyaan ini peneliti menemukan jawaban dari hasil wawancara dengan dekan FTIK IAIN Lhokseumawe, ia mengatakan bahwa:

“setiap jurusan akan mengorganisir setiap pelaksanaan dan pengevaluasian yang nantinya akan dinaikan ke tingkat rapat fakultas, pemberian tugas kepada dosen dibuat secara tertulis atau berupa surat keputusan”⁷²

Berdasarkan jawaban di atas dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian atau pemetaan dilakukan secara tertulis, memetakan kegiatan apa saja yang akan dilakukan dan siapa saja yang akan menjadi pesertanya. Hal ini sejalan dengan yang dikatakan oleh wakil dekan II bahwa:

“Pemetaan yang dilakukan dengan cara mengeluarkan surat keputusan yang berisi penetapan panitia pelaksanaan dan peserta yang mengikuti

⁷² Ibid,,,. Dekan FTIK 15 maret 2022

program pengembangan yang sebelumnya telah direncanakan, dengan begitu kegiatan ini akan terarah dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”⁷³

Kutipan wawancara di atas menyimpulkan bahwa pemetaan atau pengorganisasian yang dilakukan berupa surat keputusan yang berisikan penunjukan panitia pelaksanaan kegiatan dan peserta yang mengikuti kegiatan tersebut, hal ini menunjukkan bahwa pengorganisasian dalam pengembangan ini berjalan dengan sangat baik. Dalam hal ini peneliti mencari kebenaran pernyataan tersebut dengan mewawancarai ketua jurusan MPI, PIAUD, TMA dan TBI.

Ketua jurusan MPI mengatakan bahwa “pengorganisasian ada dan itu berupa surat keputusan yang ditunjukkan kepada pihak yang berkaitan dalam program pengembangan tersebut.”⁷⁴ Hal ini dibenarkan juga oleh ketua jurusan PIAUD yang mengatakan bahwa “pengorganisasian dilakukan di jurusan setelah mendapat surat keputusan yang dikeluarkan oleh dekan”, TMA yang menyatakan bahwa “surat keputusan dikeluarkan oleh dekan setelah mendengarkan masukan dari ketua jurusan pada rapat perencanaan yang dibuat untuk program pengembangan” dan TBI. “Pemetaan yang dilakukan berupa surat keputusan dan penunjukan siapa saja peserta yang mengikuti kegiatan tersebut”.

Kutipan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian diberikan kewewenangannya terhadap ketua jurusan setelah mendapatkan surat keputusan yang dikeluarkan oleh dekan FTIK IAIN Lhokseumawe, dengan begitu ketua jurusan mudah untuk mengontrol berjalannya program pengembangan kompetensi profesional dosen baik dala bidang pendidikan juga bidang penelitian.

⁷³ Ibid,,,. Wakil Dekan II 27 Maret 2022

⁷⁴ Ibid,,,.Ketua Jurusan MPI 27 Januari 2022

c) *Actuating*

Fungsi manajemen yang ketiga adalah *actuating* (pelaksanaan), dalam tahap ini pengorganisasian yang telah dilaksanakan sebelumnya akan diimplementasikan.

Tahap pelaksanaan ini akan dilaksanakan sesuai yang telah direncanakan, berikut hasil wawancara peneliti dengan beberapa narasumber:

Wawancara dengan dekan FTIK

Bagaimana pelaksanaan program yang telah direncanakan:

“tentunya akan dilakukan sesuai prosedur dan perencanaan yang telah disepakati bersama, tapi terkadang ada hal-hal yang tidak terduga didalam pelaksanaannya disitu akan dicari solusi untuk mengatasinya. Harapan kita semoga kedepan mutu dosen dan mutu pendidikan semakin baik”⁷⁵

Wawancara bersama wakil dekan II, Bagaimana pelaksanaan program pengembangan kompetensi dosen:

“pelaksanaan program pengembangan kompetensi dilakukan sesuai program, jika programnya melanjutkan pendidikan nantinya dosen akan memberikan laporan tertulis hasil pendidikannya, jika pengembangan penelitian nantinya dosen akan mengikuti workshop dan seminar yang akan membantu penulis dalam melakukan penelitian”

Wawancara dengan kajar MPI, Bagaimana pelaksanaan program pengembangan kompetensi dosen:

⁷⁵ Ibid,,,. Dekan FTIK 15 maret 2022

”selama ini pelaksanaan berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan dan hasilnya pun memuaskan, artinya dosen menemukan apa yang ia butuhkan dan tentunya ada perubahan dalam diri dosen tersebut”⁷⁶

Wawancara dengan kajar TBIN, Bagaimana pelaksanaan program pengembangan kompetensi dosen:

“tentunya pelaksanaan akan dikawal oleh fakultas, dan selama ini pelaksanaannya berjalan sesuai rencana, kendala pasti ada terutama itu ketidakcukupannya waktu yang diberikan untuk program seminar, workshop, tapi kami selalu mencari solusi dengan cara berdiskusi bersama”⁷⁷

Wawara bersama kajar PIAUD, Bagaimana pelaksanaan program pengembangan kompetensi dosen:

“pelaksanaan ya pastinya akan dilakukan sebagaimana yang telah direncanakan dalam pelaksanaanya diharapkan dosen dapat menemukan apa yang ia butuhkan dan dapat memberikan yang terbaik bagi jurusan”⁷⁸

Hasil wawancara di atas dapat dijabarkan bahwa pelaksanaan dilakukan sesuai dengan yang telah direncanakan dan jika ada kendala akan didiskusikan bersama, dosen yang telah mengikuti program pengembangan kompetensi profesional dosen memiliki kemajuan dalam berbagai hal dan hal ini diharapkan nantinya dapat membantu dalam meningkatkan mutu pendidikan.

⁷⁶ Hasil wawan cara dengan Kajar MPI, Dr. Muhammad Fadli, M.Pd. 27 januari 2022

⁷⁷ Ibid,,,. Kajar TBIN. 27 Januari 2022

⁷⁸ Ibid,,,. Kajar PIAUD. 27 januari 2022.

d) Controlling

Fungsi manajemen yang terakhir adalah *controlling* (pengawasan), di tahap ini manajemen berfungsi untuk melihat dan mengawasi atau mengevaluasi hasil dari pelaksanaan yang telah dilaksanakan. Berikut hasil wawancara peneliti dengan beberapa informan: Wawancara dengan dekan FTIK IAIN Lhokseumawe, bagaimana tingkat keberhasilan program pengembangan kompetensi profesional dosen?, kendala apa saja yang ditemukan dan bagaimana solusinya?

“tingkat keberhasilan dalam setiap program tentunya berbeda-beda, selama ini bisa dibilang setiap program pengembangan dosen memberikan hasil yang memuaskan hal ini dapat dilihat dari dosen yang mulai mengembangkan penelitiannya, dan juga dari mutu pendidikan yang semakin membaik, kendala dalam pelaksanaannya yang paling mendasar adalah anggaran yang diberikan sangat terbatas, terkadang kita sudah rencanakan dengan baik dana yang akan dikeluarkan namun sering juga meleset dari perkiraan , solusinya kita berharap agar ada penambahan anggaran untuk program pengembangan kompetensi profesional dosen ini”⁷⁹

Wawancara bersama wakil dekan II FTIK IAIN Lhokseumawe, bagaimana tingkat keberhasilan program pengembangan kompetensi profesional dosen?, kendala apa saja yang ditemukan dan bagaimana solusinya?

“tingkat keberhasilan program pengembangan kompetensi profesional dosen hampir berjalan sempurna, kendala yang sering dihadapi anggaran

⁷⁹ Ibid,,,. Dekan FTIK 15 maret 2022

yang belum memadai, solusinya terkadang dosen harus memakai dana pribadi karena kurangnya anggaran yang diberikan”⁸⁰

Wawancara bersama kajar MPI, bagaimana tingkat keberhasilan program pengembangan kompetensi profesional dosen?, kendala apa saja yang ditemukan dan bagaimana solusinya?

“tingkat keberhasilan program tersebut dapat dilihat dari dosen itu sendiri, apakah ada perubahan yang dibawa setelah mengikuti pelatihan, tapi selama ini kita lihat dosen yang telah mengikuti berbagai pelatihan dapat memberikan hasil yang bagus khususnya untuk jurusan, dalam hal pembelajaran, kendala dalam pelaksanaan program itu sendiri waktu yang diberikan tidak memadai, tapi kita selalu berdiskusi mengenai hal-hal yang belum dimengerti diluar jadwal pelaksanaan itu sendiri”⁸¹

Wawancara dengan kajar PIAUD, bagaimana tingkat keberhasilan program pengembangan kompetensi profesional dosen?, kendala apa saja yang ditemukan dan bagaimana solusinya?

“bisa dibilang berhasil, karena setiap diadakan pelatihan selalu memuaskan hasilnya dapat dilihat dari dosen itu sendiri semakin baik terutama dibidang penelitian, untuk kendala mungkin terbatasnya waktu dan untuk solusinya banyak hal seperti berdiskusi via *whatsapp* atau bertanya langsung dengan orang yang ahli dalam bidangnya”⁸²

⁸⁰ Ibid,,,. Wakil Dekan II 27 Maret 2022

⁸¹ Hasil wawan cara dengan Kajar MPI, Dr. Muhammad Fadli, M.Pd. 27 januari 2022

⁸² Hasl wawancara dengan Kajar PIAUD. Anisaturrahmi. M, A. 27 januari 2022. 10:51

Wawancara dengan TBIN, bagaimana tingkat keberhasilan program pengembangan kompetensi profesional dosen?, kendala apa saja yang ditemukan dan bagaimana solusinya?

“tingkat keberhasilan program pengembangan kompetensi dosen sangat baik dan bisa meningkatkan keprofesionalan dosen, kendalanya pasti ada keterbatasan sarana sehingga menghambat pengembangan itu sendiri, keterbatasan anggaran juga menjadi kendala untuk solusinya terkadang kami para dosen patungan”⁸³

Wawancara dengan kajar TMA, bagaimana tingkat keberhasilan program pengembangan kompetensi profesional dosen?, kendala apa saja yang ditemukan dan bagaimana solusinya?

“tingkat keberhasilan program pengembangan itu sendiri berhasil tapi masih perlu ditingkatkan lagi, karen masih banyak dosen yang harus ditingkatkan di bidang keprofesionalannya, untuk kendala itu terutama anggran yang terkadang tidak mencukupi, solusinya kami patungan atau pakai uang pribadi.”⁸⁴

Hasil wawancara di atas dapat dijabarkan bahwa dalam tahap ini pemimpin melihat tingkat keberhasilan pelaksanaan program pengembangan kompetensi profesional dosen, dan dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa narasumber dapat disimpulkan selama pelaksanaan program pengembangan ini tingkat keberhasilannya cukup memuaskan meskipun masih perlu ditingkatkan mengingat pengembangan itu tidak ada batasnya, adapun dari kendala yang sangat

⁸³ Ibid,,,. Kajar TBIN. 27 Januari 2022

⁸⁴ Hasil wawancara dengan Kajar TMA. Khairiani. M. Sc. , Ph. D. 27 januari 2022. 11:22

sering dihadapi dosen dalam pelaksanaan pengembangan ini yang paling menonjol ialah terbatasnya waktu, program tergantung besaran anggaran.

Adapun sarana dan prasarana penunjang pengembangan dosen pada FTIK IAIN Lhokseumawe saat ini sudah cukup memadai, hal ini dapat dilihat pada tabel sarana dan prasarana dan juga sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh beberapa narasumber yang berhasil peneliti wawancarai dengan pertanyaan “bagaimana sarana dan prasarana penunjang keberhasilan pengembangan kompetensi dosen di FTIK?”:

Dekan FTIK IAIN Lhokseumawe: “alhamdulillah sarana dan prasana sudah cukup memadai, ditambah gedung baru yang kondusif, infokus, dan media pembelajaran lainnya setelah adanya SBSN tahun 2017 alhamdulillah sudah mencukupi”

Wakil dekan II “sarana sudah mencukupi gedung kita sudah tidak numpang lagi, prasarana seperti penyediaan media pembelajaran juga sudah mencukupi meskipun perlu adanya penambahan”

Kajur MPI “sarana sudah memadai, dimedia pembelajaran kita membutuhkan penambahan meskipun yang saat ini juga sudah mencukupi”⁸⁵

Kajur PIAUD “sarana saya pikir sudah bagus, kalo prasarana jurusan menyediakan infokus untuk dosen yang mengajar, jadi jika dosen ingin mengajar dengan memakai infokus bisa mengambil infokus di jurusan”

⁸⁵ Hasil wawan cara dengan Kajur MPI, Dr. Muhammad Fadli, M.Pd. 27 januari 2022

Kajur TMA “ Sarana yang diberikan berupa gedung atau ruang kelas, lab komputer, lab mikro teaching, kalau media itu jurusan memberikan infokus, buku referensi dan laptop jika dibutuhkan oleh dosen”⁸⁶

Hasil kutipan wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana yang diberikan oleh FTIK IAIN Lhokseumawe untuk menunjang pengembangan kompetensi dosen sudah mencukupi bisa dilihat dari gedung atau ruang belajar yang kondusif, media yang mencukupi dan akses komunikasi yang baik.

Berdasarkan hasil paparan diatas maka dapat di ambil sebuah kesimpulan bahwa problematika yang terjadi dalam pengembangan kompetensi profesionalisme dosen pada lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Pendidikan problematika pertama kurangnya anggaran dalam pengembangan kompetensi dosen terutama dalam studi lanjut pendidikan, baik diklat dan program studi doctor. Kemudian problematika selanjutnya kurangnya pelatihan dari pihak lembaga.

2. Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe

Peningkatan mutu pendidikan adalah sebagai upaya mengembangkan kemampuan, sikap yang berakhlak disegala bidang untuk keberhasilan pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan perlu terus diupayakan dengan mengedepankan teori-teori analisis mutu dan penerapannya dalam setiap proses manajerial. Aspek

⁸⁶ Hasil wawancara dengan Kajur TMA. Khairiani. M. Sc. , Ph. D. 27 januari 2022. 11:22

mutu akan memberikan manfaat bagi dunia pendidikan setidaknya karena peningkatan mutu merupakan tanggung jawab lembaga pendidikan untuk memberikan layanan pada mahasiswa. Selain itu, untuk menjamin mutu lulusannya dapat diterima di masyarakat dan dunia kerja.

Untuk mengetahui peningkatan mutu pendidikan pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe peneliti melakukan wawancara langsung dengan pertanyaan “bagaimana perencanaan peningkatan mutu pendidikan di IAIN Lhokseumawe?”

Hasil wawancara dengan dekan FTIK:

“Perencanaan untuk peningkatan mutu kita berharap kedepannya dosen yang mengajar tidak hanya dengan makalah namun juga dapat mengajar dengan kreatif kita anjurkan kepada dosen agar mengambil bahan referensi dari jurnal, karena jurnal dapat memberikan ilmu yang update, jadi dosen tidak hanya mengajar dengan memberikan tugas makalah, jika dosen dapat memberikan pembelajaran yang menyenangkan tentunya mahasiswa semangat dalam belajar dan ini secara tidak langsung akan memberikan dampak yang positif untuk peningkatan mutu pendidikan, kedepannya juga kita berharap agar setiap jurusan sudah memiliki akreditasi minimal B”⁸⁷

Hasil wawancara dengan wakil dekan II:

“Kita akan usahakan kedepannya jurusan kita terakreditasi minimal B, dengan cara meningkatk bidang SDM dosennya, dan meningkatkan akademik mahasiswa perencanaan peningkatan akreditasi, perlu adanya peningkatan bidang akademik mahasiswa dan dosen sehingga nantinya

⁸⁷ Ibid,,,. Dekan FTIK

lulusan dibutuhkan *stakeholders*, selama ini lulusan banyak dibutuhkan dan dipekerjakan di lembaga pendidikan khususnya.⁸⁸

Kemudian peneliti juga mewawancarai empat ketua jurusan, wawancara dengan ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam mengatakan bahwa:

“Kedepannya kita berencana untuk meningkatkan mutu dengan meningkatkan akreditasi kita menjadi A salah satunya dengan cara menyekolahkan dosen kita menjadi doktor, karena salah satu syarat untuk akreditasi A memiliki 6 doktor pada jurusan dan juga kita berupaya menciptakan mahasiswa yang berprestasi⁸⁹”

Hasil wawancara dengan ketua jurusan Pendidikan Islam Anak Usia Dini, mengatakan bahwa:

“kedepannya kita rencanakan agar mutu pendidikan lebih bagus lagi, dosen yang mengajar lebih kreatif, dan kita berharap kedepan akreditasi jurusan kita menjadi A⁹⁰”

Wawancara dengan ketua jurusan TBIn, mengatakan bahwa:

“perencanaan kedepannya kita akan usahakan akreditasi jurusan menjadi A dengan cara meningkatkan penelitian dosen, jurnal dosen, HKI, kinerja dosen dan kualitas dosen yang mengajar⁹¹”

Wawancara dengan ketua jurusan TMA, mengatakan bahwa:

“kedepan kita rencanakan pengembangan di bidang kurikulum, program untuk membekali mahasiswa baru seperti matrikulasi jurusan, dan bersedia menampung mahasiswa yang berkebutuhan khusus, dengan cara ini jurusan akan dipandang oleh pihak stake holders sehingga kita mendapatkan kepercayaan masyarakat⁹²”

Penjabaran dari hasil wawancara ialah perencanaan yang dibuat untuk meningkatkan mutu pendidikan ialah dengan cara meningkatkan kualitas dosen dalam bidang pengajaran dan penelitian sehingga nanti dapat memberikan subangan ilmunya untuk memajukan fakultas, jika dosen berkualitas dalam bidang pengajaran dan tidak hanya mengajar dalam metode yang monoton dan

⁸⁸ Ibid,,,. Wakil Dekan II

⁸⁹ Ibid,,,. Ketua Jurusan MPI

⁹⁰ Ibid,,,. Ketua Jurusan PIAUD

⁹¹ Ibid,,,. Ketua Jurusan TBIN

⁹² Ibid,,,. Ketua Jurusan TMA

membosankan mahasiswa maka hal ini akan membangkitkan semangat mahasiswa dalam kata lain mahasiswa akan termotivasi untuk belajar. Cara lain yang akan dilakukan ialah mendapatkan kepercayaan stake holders terhadap jurusan sehingga nantinya lulusan dibutuhkan dan dipercayakan.

Hal ini tentunya menjadi perhatian penting bagi setiap dosen, kajar dan juga dekan mengingat kedepannya kita berharap agar setiap jurusan memiliki akreditasi minimal B. Saat ini enam dari delapan jurusan di FTIK IAIN Lhokseumawe sudah memiliki akreditasi B, Hal ini menunjukkan kepercayaan masyarakat terhadap jurusan ditandai dengan bertambahnya angka mahasiswa baru.

Saat ini FTIK IAIN Lhokseumawe sudah memakai kurikulum KKNI, kurikulum KKNI ialah kerangka penjenjangan kualifikasi sumberdaya manusia indonesia yang menyandingkan, menyetarakan, dan mengintegrasikan sektor pelatihan dan pengalaman kerja dalam suatu skema pengakuan kerja yang disesuaikan dengan struktur di berbagai sektor pekerjaan.

Berikut peneliti uraikan ulasan wawan cara dengan beberapa informan dengan pertanyaan “kurikulum apa yang dipakai?, apakah dosen sudah mengajar sesuai bidangnya?, apakah ada evaluasi dalam peningkatan mutu?”. Dan berikut jawaban dari informan peneliti:

Dekan FTIK “kurikulum yang dipakai KKNI, untuk saat ini sudah semua dosen mengajar sesuai dengan bidangnya, untuk evaluasi peningkatan mutu kita

menghimbau kepada setiap jurusan agar mengadakan evaluasi setiap semester, nantinya hasil dari evaluasi jurusan dinaikan ke rapat tingkat fakultas”⁹³

Wakil dekan II FTIK “KKNI, semua dosen mengajar sesuai bidangnya, evaluasi diadakan di jurusan masing-masing”

Ketua jurusan MPI “ KKNI, dosen yang kita punya saat ini mengajar sesuai dengan bidangnya, kita adakan evaluasi setiap delapan kali pertemuan kuliah, kita bisa cari informasi baik langsung kelapangan maupun bertanya dengan mahasiswa”⁹⁴

Ketua jurusan PIAUD, “KKNI, dosen sudah mengajar sesuai dengan bidangnya, 3 dari enam dosen yang mengajar *homebasenya* PIAUD, evaluasi ada dilakukan setiap delapan kali pertemuan”⁹⁵

Ketua jurusan TBIN, “KKNI, sudah sesuai, evaluasi dilakukan setiap semester dengan meninjau sistem pembelajaran, melihat *output*, dan pelacakan alumni, untuk saat ini alumni sangat diterima oleh stake holder”⁹⁶

Ketua jurusan TMA, “KKNI, sesuai bidangnya, evaluasi dilakukan setiap semester, dilakukan dengan cara mencari informasi dengan mahasiswa, rapat jurusan, dan pantauan fakultas”⁹⁷

Uraian wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kurikulum saat ini yang dipakai ialah kurikulum KKNI, semua jurusan yang ada di FTIK sudah membekali dosen yang mengajar sesuai dengan bidangnya masing-masing, hal ini tentu berpengaruh terhadap kualitas mengajar dosen itu sendiri, dan

⁹³ Ibid,, Dekan FTIK 27 Maret 2022

⁹⁴ Ibid,, Ketua Jurusan MPI

⁹⁵ Ibid,, Ketua Jurusan PIAUD

⁹⁶ Ibid,, Ketua Jurusan TBIN

⁹⁷Ibid,, Ketua Jurusan TMA

pengevaluasian dilakukan oleh jurusan sendiri dengan menggali informasi kepada mahasiswa yang nantinya diadakan rapat tingkat jurusan dan hasilnya akan dinaikan ketingkat fakultas.

Dalam menjamin mutu mutu pada FTIK IAIN Lhokseumawe, dosen yang mengajar harus sesuai dengan bidangnya hal ini dikarenakan ilmu yang akan disalurkan kepada mahasiswa benar-benar dari ahlinya. Dalam hal ini peneliti mencari informasi tentang benarkah dosen terlibat dalam penjaminan mutu dan benarkan dosen berpengaruh terhadap penjaminan mutu pendidikan di FTIK IAIN Lhokseumawe?, dan berikut jawaban dari informan peneliti:

Dekan FTIK: "dosen sangat terlibat dalam penjaminan mutu, karena jika dosen tidak memiliki kualifikasi yang sesuai maka mutu itu sendiri tidak dapat dijamin kualitasnya, kompetensi profesional dosen itu sangat berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan, jika dosen sudah semuanya profesional maka dalam prosesnya untuk meningkatkan mutu akan semakin mudah"⁹⁸

Wakil dekan II: "jelas dosen terlibat dalam penjaminan mutu, sangat berpengaruh, kompetensi profesional dosen itu sangat berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan"⁹⁹

Ketua jurusan MPI: " dosen terlibat dalam penjamina mutu, dosen yang profesional jelas sangat berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan"

Ketua jurusan PIAUD: "dosen terlibat dalam penjaminan mutu untuk itu dosen harus meningkatkan diri, sangat bepengaruh"

⁹⁸ Ibid,, Dekan FTIK

⁹⁹ Ibid,, Wakil Dekan II FTIK

Ketua jurusan TBIN: “dosen sangat terlibat dalam peningkatan mutu pendidikan karenanya dosen harus profesional dalam segala bidang, kompetensi profesional dosen sangat berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan”¹⁰⁰

Ketua jurusan TMA: “terlibat pastinya, karena jika dosen sudah memiliki kualitas yang baik maka akan mampu juga meningkatkan kualitas pendidikan, sangat berpengaruh, dosen yang profesional sangat berpengaruh terhadap peningkatan mutu pendidikan”¹⁰¹

Hasil wawancara di atas dapat diuraikan bahwa kualitas dosen sangat menentukan peningkatan mutu pendidikan, maka sudah seharusnya dosen untuk meningkatkan kualitas diri dalam hal pendidikan, penelitian juga karirnya. Dosen yang profesional sangat berpengaruh terhadap penjaminan mutu pendidikan, hal ini dikarenakan jika dosen sudah profesional dalam mengajar, meneliti dan karirnya maka dosen akan memberikan yang terbaik untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Mutu pendidikan pada FTIK IAIN Lhokseumawe saat ini sudah baik, berikut ulasan hasil wawancara peneliti dengan informan peneliti:

Dari Uraian wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa mutu pendidikan sudah baik, mahasiswa sudah mampu bersaing dengan kampus lainnya, namun menurut ketua jurusan piau, tbin dan tma perlu adanya perubahan di bidang manajemen agar mutu pendidikan lebih unggul lagi dan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat. Namun dalam meningkatkan mutu pendidikan strategi yang telah di laksanakan oleh Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan mulaidari melengkapi sarana dan prasarana penunjang pembelajaran, peningkatan

¹⁰⁰Ibid,, Ketua Jurusan TBIN

¹⁰¹ Ibid,, Ketua Jurusan TMA

profesionalisme dosen, pembinaan manajemen pendidikan dan pengembangan potensi dosen baik melalui workshop maupun pelatihan.

3. Solusi problematika pengembangan profesionalisme dosen dalam rangka peningkatan mutu pendidikan pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe.

Dosen merupakan tenaga pendidik yang banyak di tuntut memiliki kompetensi yang mumpuni tidak luput dari kompetensi profesionalisme namun di dalam kompetensi tersebut perlu juga dilakukan pengembangan. Dalam pengembangan ini tak luput dari problematika oleh karena itu seorang pimpinan (dekan) harus mampu memberikan sebuah solusi yang efektif untuk pengembangan kompetensi dosen ini khususnya lebih kepada profesionalisme dosen tersebut.

Untuk mengetahui bagaimana solusi yang telah diberikan oleh FTIK IAIN Lhokseumawe kepada para dosen dalam mengembangkan kompetensi profesionalismenya peneliti melakukan wawancara dengan salah satu ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam IAIN Lhokseumawe Dr. Muhammad Fhadli, M.Pd.

“untuk mengembangkan kompetensi para dosen dari jurusan MPI sendiri melaksanakan pelatihan yang sudah dijadwalkan setahun 4 kali mulai dari public speaking, penulisan karya ilmiah dan lain sebagainya yang kita sesuaikan dengan kebutuhan para dosen”¹⁰²

¹⁰² Ibid,, Ketua Jurusan MPI

Wawancara dengan kajar TMA, bagaimana tingkat keberhasilan program pengembangan kompetensi profesional dosen?, kendala apa saja yang ditemukan dan bagaimana solusinya?

“tingkat keberhasilan program pengembangan itu sendiri berhasil tapi masih perlu ditingkatkan lagi, karen masih banyak dosen yang harus ditingkatkan di bidang keprofesionalannya, untuk kendala itu terutama anggaran yang terkadang tidak mencukupi, solusinya kami patungan atau pakai uang pribadi.”¹⁰³

Hasil wawancara di atas dapat dijabarkan bahwa dalam tahap ini pemimpin melihat tingkat keberhasilan pelaksanaan program pengembangan kompetensi profesional dosen, dan dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa narasumber dapat disimpulkan selama pelaksanaan program pengembangan ini tingkat keberhasilannya cukup memuaskan meskipun masih perlu ditingkatkan mengingat pengembangan itu tidak ada batasnya, adapun dari kendala yang sangat sering dihadapi dosen dalam pelaksanaan pengembangan ini yang paling menonjol ialah terbatasnya waktu, program tergantung besaran anggaran.

Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan peraturan yang mengatur tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN dalam UU tersebut merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Sebagai suatu profesi, ASN selain memiliki kode etik, ASN memiliki hak. Pengembangan kompetensi dosen merupan suatu hak yang diperutukan bagi para dosen oleh karena itu ketika ada problematika yang dihadapi di dalam

¹⁰³ Hasil wawancara dengan Kajar TMA. Khairiani. M. Sc. , Ph. D. 27 januari 2022

pengembangan kompetensi profesionalisme dosen tersebut instansi harus memberika solusi yang terbaik.

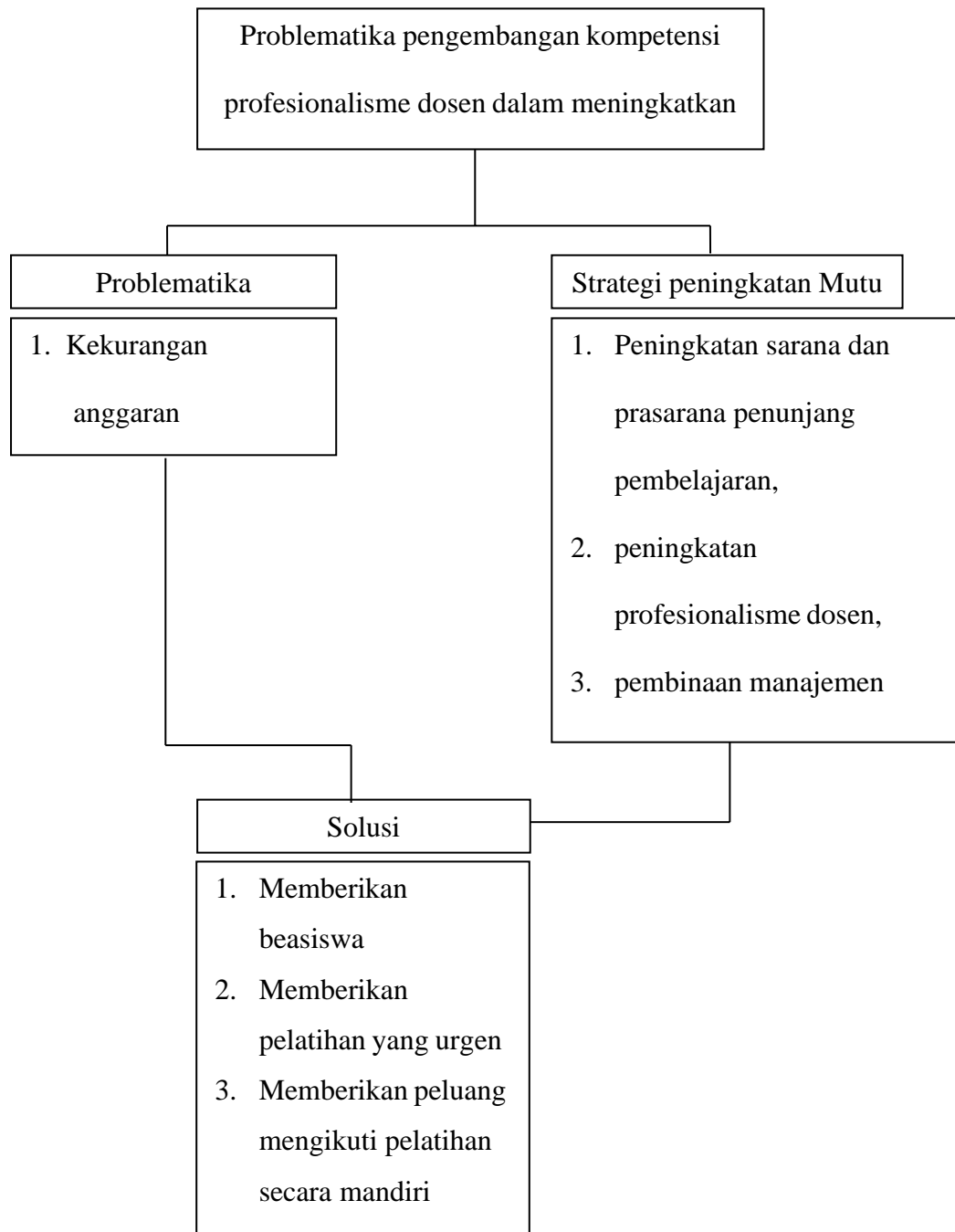
Ketua jurusan Bahasa Inggris Dr. Zuryati, M.Hum menambahkan

“kedala utama dalam pengembangan kompetensi dosen itu dana atau anggaran ketika dosen ingin melanjutkan studi S3 dan tidak memiliki dana yang memadai sedangkan sekarang program 5.000 doktor sudah di tiadakan oleh pemerintah, namun ada kebijakan lain dari kampus kita dimana seorang dosen bisa melanjutkan pendidikan Doktornya dengan di biyai oleh kampus akan tetapi kouta yang sangat minim sehingga harus antri terlebih dahulu”¹⁰⁴

Dalam wawancara tersebut peneliti mengambil kesimpulan bahwasannya ketika para dosen mengalami kesulitan di dalam mengembangkan kompetensinya khususnya dalam bidang pendidikan kampus IAIN Lhokseumawe telah menyiapkan anggaran dimana para dosen yang ingin melanjutkan pendidikan namun kampus memberikan kouta setiap tahunnya hanya memberikan beasiswa kepada 2 dosen. Akan tetapi hal ini sudah sangat membantu dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi para dosen tersebut.

Dalam hal memberika solusi terbaik dimana profesionalisme para dosen bisa di kembangkan kepada arah yang lebih baik Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan memberikan peluang sebesar-besarnya untuk para dosen mengikuti pelatihan di luar lembaga secara mandiri baik *online* maupun secara *offline*.

¹⁰⁴ Ibid,, Ketua Jurusan TBI



Bagan 4.1 problematika, strategi dan solusi FTIK

BAB V

PEMBAHASAN

A. Problematika Pengembangan Kompetensi Profesional Dosen di FTIK

Manajemen pengembangan kompetensi profesional dosen adalah serangkaian pengelolaan yang dilakukan untuk pengembangan kompetensi profesional dosen. Dalam pengelolaannya ada beberapa langkah yang dapat dilakukan sesuai dengan fungsi manajemen sendiri yaitu *planing, organizing, actuating and controlling*.¹⁰⁵

Perencanaan pengembangan kompetensi profesional dosen diadakan di Fakultas, artinya perumusan rencana program pengembangan yang akan dilakukan bersifat terbuka dengan menyerap masukan-masukan dari berbagai pihak yang dilibatkan dalam rapat dimaksud, seperti pihak dekan serta wakil Dekan, dan Ketua Jurusan. Adapun tujuan pengembangan kompetensi profesional dosen adalah untuk meningkatkan keahlian, karir juga dapat meningkatkan pengetahuan dosen tersebut agar nantinya dapat meningkatkan mutu pendidikan di FTIK IAIN Ilokseumawe. perencanaan pengembangan kompetensi profesional dosen diadakan di Fakultas, artinya perumusan rencana program pengembangan yang akan dilakukan bersifat terbuka dengan menyerap masukan-masukan dari berbagai pihak yang dilibatkan dalam rapat dimaksud, seperti pihak dekan serta wakil Dekan, dan Ketua Jurusan. Adapun tujuan pengembangan kompetensi profesional dosen adalah untuk meningkatkan keahlian, karir juga dapat

¹⁰⁵ R. Palan, (2007). *Competency Management*. (PPM Indonesia : Jakarta). H 18

meningkatkan pengetahuan dosen tersebut agar nantinya dapat meningkatkan mutu pendidikan di FTIK IAIN lhokseumawe.

Berdasarkan hasil temuan peneliti langkah awal dalam pengembangan profesionalisme dosen pada FTIK di mulai di dalam sebuah rapat yang melibatkan seluruh jurusan yang ada pada FTIK sejauh ini program pengembangan yang dilakukan ada beberapa diantaranya melanjutkan studi dosen yang masih magister agar menjadi doktor dan ini dibiayai oleh kementrian agama dan untuk program pelatihan, seminar, workshop dan penelitian juga ada dan ini dibiayai oleh lembaga dan institusi walaupun sumber dananya juga dari kementrian, tujuan diadakannya pengembangan ini pastinya untuk meningkatkan kualitas dosen itu sendiri agar nantinya dapat membantu fakultas dalam mencapai visi nya. Kegiatan selanjutnya adalah memperhatikan bagaimana pelaksanaan program pengembangan kompetensi profesionalisme dosen pada FTIK. Oleh sebab itu memahami dan mendukung langkah manajemen merupakan salah satu syarat penting selain komunikasi yang baik.

Pada tahap selanjutnya pemimpin membuat pemetaan terhadap perencanaan yang telah dibuat sebelumnya tentang bagaimana pelaksanaan program pengembangan kompetensi profesioanal dosen yang telah disusun setiap jurusan akan mengorganisir setiap pelaksanaan dan pengevaluasian yang nantinya akan dinaikan ke tingkat rapat fakultas, pemberian tugas kepada dosen dibuat secara tertulis atau berupa surat keputusan pemetaan atau pengorganisasian yang dilakukan berupa surat keputusan yang berisikan penunjukan panitia pelaksanaan

kegiatan dan peserta yang mengikuti kegiatan tersebut, hal ini menunjukkan bahwa pengorganisasian dalam pengembangan ini berjalan dengan sangat baik.

dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian diberikan kewewenangannya terhadap ketua jurusan setelah mendapatkan surat keputusan yang dikeluarkan oleh dekan FTIK IAIN Lhokseumawe, dengan begitu ketua jurusan mudah untuk mengontrol berjalannya program pengembangan kompetensi profesional dosen baik dala bidang pendidikan juga bidang penelitian.

Dalam tahap ini pengorganisasian yang telah dilaksanakan sebelumnya akan diimplementasikan pelaksanaan dilakukan sesuai dengan yang telah direncanakan dan jika ada kendala akan didiskusikan bersama, dosen yang telah mengikuti program pengembangan kompetensi profesional dosen memiliki kemajuan dalam berbagai hal dan hal ini diharapkan nantinya dapat membantu dalam meningkatkan mutu pendidikan.

terakhir adalah *controlling* (pengawasan), di tahap ini manajemen berfungsi untuk melihat dan mengawasi atau mengevaluasi hasil dari pelaksanaan yang telah dilaksnakan. Berikut hasil wawancara peneliti dengan beberapa informan: Wawancara dengan dekan FTIK IAIN Lhokseumawe, bagaimana tingkat keberhasilan program pengembangan kompetensi profesional dosen dimana seorang pemimpin melihat tingkat keberhasilan pelaksanaan program pengembangan kompetensi profesional dosen, dan dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa narasumber dapat disimpulkan selama pelaksanaan program pengembangan ini tingkat keberhasilannya cukup memuaskan meskipun masih perlu ditingkatkan mengingat pengembangan itu tidak ada batasnya, adapun dari

kendala yang sangat sering dihadapi dosen dalam pelaksanaan pengembangan ini yang paling menonjol ialah terbatasnya waktu, program tergantung besaran anggaran.

Berdasarkan hasil paparan diatas maka dapat di ambil sebuah kesimpulan bahwa problematika yang terjadi dalam pengembangan kompetensi profesionalisme dosen pada lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Pendidikan problematika pertama kurangnya anggaran dalam pengembangan kompetensi dosen terutama dalam studi lanjut pendidikan, baik diklat dan program studi doctor. Kemudian problematika selanjutnya kurangnya pelatihan dari pihak lembaga.

B. Strategi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Peningkatan mutu pendidikan adalah sebagai upaya mengembangkan kemampuan, sikap yang berakhlak disegala bidang untuk keberhasilan pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan perlu terus diupayakan dengan mengedepankan teori-teori analisis mutu dan penerapannya dalam setiap proses manajerial. Aspek mutu akan memberikan manfaat bagi dunia pendidikan setidaknya karena peningkatan mutu merupakan tanggung jawab lembaga pendidikan untuk memberikan layanan pada mahasiswa. Selain itu, untuk menjamin mutu lulusannya dapat diterima di masyarakat dan dunia kerja.

perencanaan yang dibuat untuk meningkatkan mutu pendidikan ialah dengan cara meningkatkan kualitas dosen dalam bidang pengajaran dan penelitian

sehingga nanti dapat memberikan subangan ilmunya untuk memajukan fakultas, jika dosen berkualitas dalam bidang pengajaran dan tidak hanya mengajar dalam metode yang monoton dan membosankan mahasiswa maka hal ini akan membangkitkan semangat mahasiswa dalam kata lain mahasiswa akan termotivasi untuk belajar. Cara lain yang akan dilakukan ialah mendapatkan kepercayaan stake holders terhadap jurusan sehingga nantinya lulusan dibutuhkan dan dipercayakan.¹⁰⁶

Hal ini tentunya menjadi perhatian penting bagi setiap dosen, rektor dan juga dekan mengingat kedepannya kita berharap agar setiap jurusan memiliki akreditasi minimal B. Saat ini enam dari delapan jurusan di FTIK IAIN Lhokseumawe sudah memiliki akreditasi B, Hal ini menunjukkan kepercayaan masyarakat terhadap jurusan ditandai dengan bertambahnya angka mahasiswa baru. Kualitas dosen sangat menentukan peningkatan mutu pendidikan, maka sudah seharusnya dosen untuk meningkatkan kualitas diri dalam hal pendidikan, penelitian juga karirnya.

Dosen yang profesional sangat berpengaruh terhadap penjaminan mutu pendidikan, hal ini dikarenakan jika dosen sudah profesional dalam mengajar, meneliti dan karirnya maka dosen akan memberikan yang terbaik untuk meningkatkan mutu pendidikan. Saat ini FTIK IAIN Lhokseumawe sudah memakai kurikulum KKNI, kurikulum KKNI ialah kerangka penjenjangan kualifikasi sumberdaya manusia indonesia yang menyandingkan, menyetarakan,

¹⁰⁶ Laela Sari. *Upaya Menjadi Guru Yang Profesional. Edunamic*. (Jurnal Alamiah Pendidikan Ekonomi). Vol 01, No 2. September 2013. Diakses 15 januari 2022. 08:57

dan mengintegrasikan sektor pelatihan dan pengalaman kerja dalam suatu skema pengakuan kerja yang disesuaikan dengan struktur di berbagai sektor pekerjaan.

Penjaminan mutu pada FTIK IAIN Lhokseumawe pada saat ini sedang mengusahakan agar kedepannya mutu pendidikan di FTIK lebih bagus, saat ini FTIK memiliki delapan jurusan, dari kedelapan jurusan ini tujuh jurusan sudah memiliki akreditasi B dan satu jurusan masih C, usaha terus dilakukan agar kedepannya setiap jurusan memiliki A dengan cara meningkatkan kualitas dosen dalam mengajar dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, dengan cara ini mutu pada Fakultas bisa meningkat. Untuk saat ini lulusan dari FTIK IAIN Lhokseumawe sudah mampu bersaing dengan kampus lain dalam dunia pekerjaan, kurangnya angka pengangguran untuk lulusan FTIK IAIN Lhokseumawe, diataranya ada yang bekerja di dunia pendidikan, melanjutkan studi di dalam maupun luar negeri. Hal ini membuktikan kualitas pendidikan di FTIK IAIN Lhokseumawe sudah baik namun masih perlu dibenahi dalam bidang manajemennya agar kedepannya seluruh jurusan pada FTIK terakreditasi A.

C. Solusi problematika pengembangan profesionalisme dosen dalam rangka peningkatan mutu pendidikan pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe.

Setiap pelaksanaan sebuah program pastinya tidak akan luput yang namanya problematika begitu juga dalam proses pengembangan kompetensi profesionalisme dosen pada FTIK IAIN Lhokseumawe pada Perguruan tinggi

IAIN Lhokseumawe Khususnya pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Memiliki beberapa problematika dimana probatika paling utama ialah mengenai anggaran pelaksanaan pengembangan kompetensi profesionalisme dosen di bidang pendidikan, akan tetapi setiap problematika sudah pasti memiliki solusi pada lembaga ini memberikan beasiswa kepada para dosen yang ingin melanjutkan pendidikan untuk program Doktor namun pada beasiswa kampus ini ada pembatasan peserta didik dimana setiap tahunnya hanya memberikan 2 kouta beasiswa doctor oleh karena itu harus bergiliran untuk melanjutkan pendidikan, hal ini di cetuskan setelah program 5.000 doktor telah di hentikan oleh pemernitah Indonesia.

Pada setiap jurusan memiliki pengembangan kompetensi masing-masing sesuai dengan kebutuhan jurusan tersebut mulai dari public speaking, publikasi karya ilmiah (jurnal) dimana pelatihan yang betul dan di anggap serius maka perlu untuk dilaksanakan.

Setelah peneliti melakukan penelitian terkait dengan Problematika Pengembangan Kompetensi Profesionalme Dosen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Studi Kasus Pada Fakultas Tarbiyah dan ilmu Keguruan Islam IAIN Lhokseumawe, penelitt menganalisa bahwa manajemen yang diterapkan oleh dekan FTIK sudah sangat sesuai dengan fungsi manajemen itu sendiri, langkah-langkah yang digunakan untuk mengembangkan kompetensi profesional dosen juga sudah sejalan dengan yang diungkapkan Castetter, bahwa langkah dalam

pengembangan itu ialah: diagnostic-design-operation-evaluation.¹⁰⁷ Dalam hal ini pemimpin atau dekan akan menhimbau kepada ketua jurusan untuk mendiagnostik dosen agar nantinya dapat memberikan masukan ketika rapat perencanaan hal ini dilakukan karena jurusan lebih memahami dosen yang ada dibawah naungannya.

Tahap kedua ialah design atau rancangan, ketua jurusan akan membuat rancangan program apa saja yang akan dilaksanakan dalam hal mengembangkan kompetensi profesional dosen, ada beberapa hal yang selama ini selalu berjalan dalam mengembangkan kompetensi profesional dosen seperti pemberian beasiswa untuk melanjutkan study, pelatihan e-learning, pelatihan media pembelajaran, workshop dan seminar. Tahap ketiga ialah operation atau pengoperasian, dalam tahap ini rancangan yang telah dibuat akan dinaikan kerapat tingkat fakultas kemudian jika disetujui maka akan dioperasikan sesuai dengan kesepakatan dan besaran anggaran.

Tahaap terakhir ialah evaluation atau pengevaluasian terkait dengan berjalannya program yang telah dirancang apakah sesuai dengan perencanaan, dalam tahap ini pemimpin akan menilai sejauh mana program pengembangan itu berjalan. ketika para dosen mengalami kesulitan di dalam mengembangkan kompetensinya khususnya dalam bidang pendidikan kampus IAIN Lhokseumawe telah menyiapkan anggaran dimana para dosen yang ingin melanjutkan pendidikan namun kampus memberikan kouta setiap tahunnya hanya memberikan beasiswa kepada 2 dosen. Akan tetapi hal ini sudah sangat membantu dalam pelaksanaan pengembangan kompetensi para dosen tersebut.

¹⁰⁷ Castetter, William B., (1996). *The Human Resource Function in Educational Administrastiofi* Columbus, Ohio: Merril, Englewood Cliffs, New Jersey. H. 5

Dalam hal memberika solusi terbaik dimana profesionalisme para dosen bisa di kembangkan kepada arah yang lebih baik Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan memberikan peluang sebesar-besarnya untuk para dosen mengikuti pelatihan di luar lembaga secara mandiri baik *online* maupun secara *offline*.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan.

Setelah dilakukan penelitian dan pengumpulan data dimana data telah di olah peneliti dan di validasi oleh lembaga yang di teliti maka dapat di ambil sebuah kesimpulan sebagai berikut:

1. Problematika pengembangan kompetensi profesional dosen pada FTIK IAIN Lhokseumawe sudah sesuai dengan peran dari manajemen yaitu perancangan, pengelompokan, pelaksanaan hingga pengevaluasian dilakukan secara *botton-up*, sehingga lebih memudahkan dekan dalam mengambil keputusan. Program pengembangan diadakan setiap semester, program yang dilakukan dalam pengembangan ialah pelatihan *e-learning*, pelatihan media pembelajaran, seminar keilmuan, pelatihan karya tulis ilmiah, *public speaking*, dan melanjutkan pendidikan doctor. Namun problematika yang terjadi dalam pengembangan kompetensi profesionalisme dosen pada lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Pendidikan problematika pertama kurangnya anggaran dalam pengembangan kompetensi dosen terutama dalam studi lanjut pendidikan, baik diklat dan program studi doctor. Kemudian problematika selanjutnya kurangnya pelatihan dari pihak lembaga.

2. Jurusan pada FTIK IAIN Lhokseumawe memiliki 8 jurusan dan kedelapan jurusan ini sudah terakreditasi, saat ini jurusan sedang berbenah dalam meningkatkan mutu jurusannya masing-masing salah satunya dengan cara meningkatkan kualitas dosen.
3. Dalam hal memberika solusi terbaik dimana profesionalisme para dosen bisa di kembangkan kepada arah yang lebih baik Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan memberikan rekomendasi nama dosen yang akan melanjutkan pendidikan program Doktor yang dibiayai oleh kampus namun dengan kouta terbatas setiap tahunnya. Kemudian Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan juga memberikan peluang sebesar-besarnya untuk para dosen mengikuti pelatihan di luar lembaga secara mandiri baik *online* maupun secara *offline*.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian, peneliti menyarankan kepada dekan dan ketua jurusan

1. Agar lebih mengembangkan kompetensi profesional dosen mengingat dengan profesionalitas dosen maka akan semakin membuka peluang untuk meningkatkan mutu pendidikan, peneliti berharap kedepanya kualitas dosen pada FTIK IAIN Lhokseumawe semakin bagus dan semua jurusan di FTIK terakreditasi A.

2. Kepada dosen peneliti menyarankan agar menjadi profesional dalam mengajar, meneliti dan memiliki kualitas diri yang bisa mengembangkan karirnya.
3. Peneliti menyadari bahwasannya penelitian jauh dari kata sempurna baik di rumusan masalah tujuan penelitian sebab itu peneliti mengharapkan penelitian selanjutnya lebih mengembangkan dan menggunakan kajian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M.I. Panji. 2018. *Manajemen Pengembangan Kompetensi Profesional Guru*. Garut: Jurnal Islamic Education. Vol. 3. No 1. Diakses: 08 Juli 2021. 22:49.
- Agus, Wibowo. 2013. *Manajemen Pendidikan Karakter Di Sekolah*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Alba, Cecep. 2011. *Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi*. Jurnal Sociotekhnolgi Edisi 24 Tahun 10, Desember 2011. Diakses 23 November 2021.
- Alim Sumarno. 2012. *Penelitian Kausalitas Komparatif*. Surabaya: elearning unesa.
- Amrullah Aziz. 2015. *Peningkatan Mutu Pendidikan*. (Bangil, Jurnal Study Islam) , Vol 10, No 022. 02 Desember 2015.
- Arbitra Randu, *14 Prinsip Deming untuk Manajemen Mutu* (Online) <http://www.bacaanpopuler.com/2016/10/14-prinsip-deming-untuk-manajemen-mutu> Html. diakses pada 20 Oktober 2021
- Arifin, H.M, 1995. *Kapita Selekta Pendidikan Islam dan Umum*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Asep samsudin, *Problematika dan Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Tinggi di Indonesi*. Jurnal Universitas Indonesia, No. 15/Viii/Teknodik/Desember/2004.
- Astri Novia Siregar dan Wildansyah Lubis.. *Manajemen Pendidikan dan Tenaga kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. (Medan. EDUCANDUM 2017). Vol X, No 1, Juni 2017.
- Azrul Azwar. 1995. *Program Menjaga Mutu Pelayanan*. Jakarta: Yayasan penerbit IDI
- Bakare Kazeem Kayode dan Che Noraini Hashim, *Quality Assurance in Contemporary Islamic Universities: Issues and Challenges* (IIUM Journal of Educational Studies 2:2 , 2014,

- Castetter, William B. 1996. *The Human Resource Function in Educational Administrastiofi Columbus*, Ohio: Merril, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Chalid, Surniati. 2012. Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi. Ejournal Undiksha. <https://Ejournal.Undiksha.Ac.Id/Index.Php/APTEKINDO/Article/View/42>
- Citra Dewi. *Manajemen Pengembangan Kompetensi Dosen*. Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan *Volume 3 Nomor 1 November 2018*
- Cornelia J. Benny. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perguruan Tinggi*. Jurnal Administrasi Pendidikan Vol. III, Nomor 2 Oktober 2005:59-81.
- Cut Fitriani, Dkk. 2017. *Kompetensi Profesional Guru Dalam Pengelolaan Pembelajaran Di MTS Muhammadiyah Banda Aceh*. Banda Aceh. Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana UNSYIAH. Vol 5, No 2, Mei 2017.
- Depdiknas, 2001 *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Jakarta: Balai Pustaka, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan. 2015 *Buku Pedoman Sertifikasi Pendidik Untuk Dosen (Serdos) Terintegrasi. (Buku I Naskah Akademik)*. Tahun 2015.
- Djaman Satori. 2007. *Profesi Keguruan*. (Jakarta: Universitas Terbuka).
- Edward dan Sallis, 2004, *Manajemen Kualitas Total Dalam Pendidikan (Total Quality Management in Education)* Penerjemah : Kambey Daniel C., Manado : Program Pasca Sarjana Universitas Negeri Manado.
- Edward Sallis. 2006 *Total Quality Management in Education*. Jogjakarta:IRCiSoD..
- Emispendis.kemendiknas.go.id/PTKI/Ijinakreditasi.
- Forlab.ristedikti.go.id.
- Fuad ihsan. 2015. *Dasar-dasar Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta,
- Hamalik, Oemar. 2001. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasil Dokumentasi di Akademik FTIK IAIN Lhokseumawe, Tanggal 20 Januari 2022

<https://ftik.iainlhokseumawe.ac.id/sejarah/>

<https://www.iainlhokseumawe.ac.id/sejarah-iain-lhokseumawe/>. Diakses 15 januari 2022

Husaini Usman, 2010 *Manajemen: teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

J.R. Racho, 2010. *Metode penelitian kualitatif (jenis, karakter dan keunggulannya)*, Jakarta: gramdia widiasarana indonesia.

Jerome, 2005. *Pendidikan Berbasis Mutu Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*, terj. YosallIriantara Yogyakarta:PustakaPelajar.

Laela Sari. *Upaya Menjadi Guru Yang Profesional. Edunamic*. (Jurnal Alamiah Pendidikan Ekonomi). Vol 01, No 2. September 2013.

Littrell, J.J. 1984. *From Schol To Work; Acooperative Book*. South Holland, Illions: The Goodheart-Willcox Company, Inc.

Milles, M.B. and Huberman, M.A. 1984. *Qualitative Data Analysis* London: Sage Publication

Mimin emi suhaemi. *Manajemen Pengembangan Kompetensi Dosen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Dan Pengajaran*. (FKIP Universitas Gunung Djati: cirebon)

Mimin Emi Suheimi. 2015. *Manajemen Pengembangan Kompetensi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Dan Pengajaran*. Cirebon. Jurnal Educatio, FTIK UNMA. Vol 1, No 1.

Mulyasa, Edi. 2012. *Manajemen PAUD*. Yogyakarta : Remaja Rosdakarya.

Mulyono. 2008. *Manajemen Administrasi Dan Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media

Mustofa. *Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru di Indonesia*. Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan. Vol 4 No 1. September 2017.

Nasution. H.F. *Urgensi Profesionalisme Guru Di Pendidikan Sekolah Dasar*. (Ar-Riayah. Jurnal Pendidikan Dasar) Vol 01. N0 1. 2017.

Nasution. H.F. *Urgensi Profesionalisme Guru Di Pendidikan Sekolah Dasar*. Ar-Riayah. Jurnal Pendidikan Dasar Vol 01. N0 1. 2017.

- Nurhaidah. 2014. *Pengembangan Kompetensi Guru Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas*. Banda Aceh. Jurnal Pesona Dasar. Volume 2, No 3, Oktober 2014.
- Nurlaila. *Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Iain Raden Fatah Palembang: Ta'dib. Vol Xviii. No 2. November 2013.
- Panji Alam Muhamad Ikbal. *Manajemen Pengembangan Kompetensi Profesional Guru*. Jurnal Islamic Education Manajemen Vol. 3, No. 1, Juni 2018 M/1439 H.
- Paruntungan Ritonga. Dkk. *Urgensi Profesionalisme Guru Dalam Proses Pembelajaran Di MIS Nurul Siti Aisyah Ishak Delitua*. UINSU: Edu Religia. Vol 01. No 03. Juli 2017.
- Pius A. Partanto dan M.Dahlan Al-Barry, 1994. *Kamus Ilmiah Populer*, Surabaya:PT.Arkola,
- R. Palan, 2007. *Competency Management*. PPM Indonesia : Jakarta.
- Rini, Riswanti. 2011 *Manajemen Berbasis Sekolah Dan Hasil Penelitian*. (Bandar Lampung: Universitas Lampung.
- S. Suryana. *Permasalahan Mutu Pendidikan Dalam Perspepektif Pembangunan Pendidikan* (Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang)
- Sinambela. L.P. *Profesionalisme Dosen Dan Kualitas Pendidikan Tinggi*. Pascasarjana Universitas Nasional Jakarta: Jurnal Populis. Vol 2. No 4 Desember 2017.
- Siti Rokhmi Lestari, 2014. *Manajemen Pengembangan Dosen Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta*. Jurnal Media Wisata. Vol 12, No 2. November 2014
- Suharsimi Arikunto, 2002 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Jakarta: Rineka Cipta,
- Suryosubroto. 2010. *Dasar-Dasar Kependidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Syaiful Sagala. 2009. *Kemampuan Professional Guru Dan Tenaga Kependidikan*. (Bandung: Alfabeta,

Tahir, A.W. 2017. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan*. Sulawesi Selatan: Kakanwil Kementerian Agama. Vol IV, No 01.

Tahir, A.W. 2017. *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan*. Sulawesi Selatan: Kakanwil Kementerian Agama. Vol IV, No 01.

Terry Alih Bahasa oleh Winardi, 1986. *Asas-Asas Manajemen* Bandung : Alumni.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Bab V Pasal 46 Ayat 2



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-160/Ps/HM.01/12/2021
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

27 Desember 2021

Kepada
Yth. Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam IAIN Lhokseumawe

di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Armansyah
NIM : 19711019
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Dr. H.Muhammad In'am Esha, M.Ag
2. Abdul Aziz, M.Ed., Ph.D
Judul Tesis : Problematika Pengembangan Kompetensi Profesionalme Dosen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Lhokseumawe)

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikanterima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb



Direktur,

Wahidmurni



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-161/Ps/HM.01/12/2021
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

27 Desember 2021

Kepada
Yth. Ketua Lembaga Penjamin Mutu IAIN Lhokseumawe

di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Armansyah
NIM : 19711019
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Dr. H.Muhammad In'am Esha, M.Ag
2. Abdul Aziz, M.Ed., Ph.D
Judul Tesis : Problematika Pengembangan Kompetensi Profesionalme Dosen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Lhokseumawe)

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikanterima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb



Direktur,

Wahidmurni



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
PASCASARJANA

Jalan Ir. Soekarno No. 34 Batu 65323, Telepon & Faksimile (0341) 531133
Website: <http://pasca.uin-malang.ac.id>, Email: pps@uin-malang.ac.id

Nomor : B-162/Ps/HM.01/12/2021
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

27 Desember 2021

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe

di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir studi, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu untuk berkenan memberi ijin kepada mahasiswa di bawah ini melakukan penelitian pada lembaga yang Bapak/Ibu pimpin:

Nama : Armansyah
NIM : 19711019
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Dosen Pembimbing : 1. Dr. H.Muhammad In'am Esha, M.Ag
2. Abdul Aziz, M.Ed., Ph.D
Judul Tesis : Problematika Pengembangan Kompetensi Profesionalme Dosen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Lhokseumawe)

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikanterima kasih

Wassalamu'alaikum Wr.Wb



Direktur,

Wahidmurni



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LHOKSEUMAWE
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jl. Medan-B.Aceh Km.275 No.1 Buket Rata- Alue Awe Muara Dua Kota Lhokseumawe
Telp. (0645) 47267 Fax. (0645) 40329; Kode Pos:24352

SURAT KETERANGAN

Nomor : B. 929 /In.29/D.1/PP.009/06/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Islam Negeri Lhokseumawe menerangkan bahwa :

Nama : ARMANSYAH

Tempat, Tanggal Lahir : Buntul Peteri 06 Maret 1997

Nim : 19711019

Prodi : Magister Manajemen Pendidikan Islam

Nama Lembaga : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Telah mengadakan Penelitian di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe terhitung tanggal 10 Januari s/d 25 Mei 2022 dengan Judul **“Problematika Pengembangan Kompetensi Profesionalisme Dosen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Manajemen Pendidikan Islam IAIN Lhokseumawe”**

Demikian Surat Keterangan ini untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LHOKEUMAWA

Jalan Medan – Banda Aceh Km.275 No.1 Buket Rata, Alue Awe, Muara Dua,
KotaLhokseumawe Telepon. (0645) 47267; Faksimili(0645) 40329; Pos : 24352

SURAT KETERANGAN
NOMOR: B- 86 /In.29/L1/KP.01.2/06/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini:


Nama : Dr. Zulfikar Ali Buto, M.A.
NIP : 198012312006041004
Jabatan : Ketua Lembaga Penjaminan Mutu

dengan ini menerangkan bahwa

Nama : Armansyah
NIM : 19711019
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Pada Pascasarjana UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Benar telah selesai melakukan penelitian pada Lembaga Penjaminan Mutu Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe.

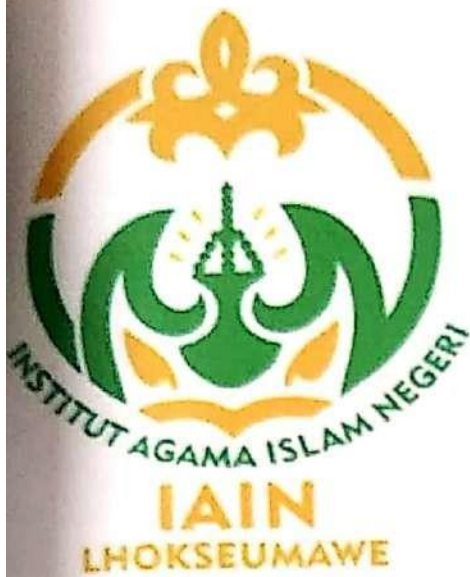
Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Lhokseumawe, 15 Juni 2022
Ketua Lembaga Penjaminan Mutu,

Dr. Zulfikar Ali Buto, M.A.
198012312006041004



**RENCANA INDUK
PENGEMBANGAN
2017 - 2026**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
LHOKSEUMAWE**



RENCANA INDUK PENGEMBANGAN 2017 - 2026

FTIK

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN IAIN
LHOKEUMAWE

RENCANA INDUK
PENGEMBANGAN 2017 – 2026

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) LHOKSEUMAWE



Lhokseumawe, 15 Juli 2017

Ditujukan Oleh:
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe




Dr. Al Husaini M Buto, MA
Dekan

Dikendalikan Oleh:
Pusat Penjaminan Mutu IAIN Lhokseumawe


Dr. Al Husaini M Daud, MA
Kepala

Disetujui Oleh:
Senat IAIN Lhokseumawe


Munawar Khalil, M. Ag
Ketua

KATA PENGANTAR

Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe memasuki tahap ketiga rencana pengembangan yang disusun dan dievaluasi secara berkelanjutan. Tahap kedua telah dilalui dengan berbagai kelebihan dan kekurangannya. Rencana Induk Pengembangan (RIP) FTIK IAIN Lhokseumawe 2017-2026 merupakan rencana pengembangan tahap ketiga.

RIP FTIK IAIN Lhokseumawe Tahun 2017-2026 disusun berdasarkan pemikiran: "Jadilah sesuatu yang berguna bagi masyarakat". Berdasarkan pemikiran tersebut, penyusunan RIP FTIK IAIN Lhokseumawe dilakukan dengan sungguh-sungguh dan hati-hati, melalui proses kajian ulang sebagai upaya backward-trace hasil analisis evaluasi diri terhadap sasaran dan perubahan lingkungan baik internal maupun eksternal.

Dalam rangka membangkitkan semangat seluruh civitas akademis di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe untuk mencapai visi, misi, dan tujuan FTIK, RIP FTIK IAIN Lhokseumawe Tahun 2017-2026 juga disusun di atas 7 pilah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe "*IAIN Lhokseumawe adalah Perguruan Tinggi yang, Tazkyatun Nafsi, at-Tarahum, at-Ta'abbud, at-Takhallus, Ruhul Mustaqbal, Dinamikkiyah Bittakhyir, dan Qimah at-Tarikh*". Dengan 7 pilar tersebut, diharapkan terjadi akselerasi transformasi FTIK IAIN Lhokseumawe dari *good university* menjadi *great university* pada tahun 2026. Dengan berpedoman pada RIP 2017-2026, pengelolaan secara bertahap dan konsisten, tahun 2017 diharapkan FTIK IAIN Lhokseumawe sudah mampu menempatkan diri sebagai fakultas perguruan tinggi bertaraf nasional.

Seluruh unit satuan kerja di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe wajib menjadikan dokumen ini sebagai rujukan pokok dalam menjalankan masing-masing fungsi manajemen, atau sebagai panduan perumusan program kerja dalam rencana operasi disetiap tahunnya.

Lhokseumawe, 15 Juli 2017
Dekan,

Dr. Zulfikar Hanto, MA

DAFTAR ISI

PENGANTAR	1
BAB 1	
ARAH PENGEMBANGAN	2
A Peran Perguruan Tinggi	2
B Perumusan Rencana Induk Pengembangan	2
C Fungsi Rencana Induk Pengembangan	3
B Landasan Hukum	4
D Ruang Lingkup	4
E Arah Kebijakan Pengembangan	4
F Landasan Filosofis	6
H Nilai-Nilai Dasar FTIK IAIN Lhokseumawe	6
BAB 2	
VISI DAN MISI	8
2.1 Visi	8
2.2 Misi	8
BAB 3	
ANALISIS KONDISI INTERNAL DAN EKSTERNAL	9
3.1 Kondisi Internal	9
3.2 Lingkungan Eksternal	14
BAB 4	
RENCANA PENGEMBANGAN JANGKA PANJANG	15
4.1 Perubahan Lingkungan	15
4.2 Isu Pengembangan Jangka Panjang	16
4.3 Tujuan Jangka Panjang	16
4.4 Sasaran Jangka Panjang	16
4.5 Strategi Pencapaian	19
BAB 5	
PENGEMBANGAN FTIK IAIN LHOKSEUMAWE	21
5.1 Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi	21
5.2 Akreditasi Program Studi	22
5.3 Kondusivitas Kehidupan Kampus	23
5.4 Hubungan dengan Alumni	24
5.5 Akuntabilitas pada Stakeholders	25
5.6 Pemutakhiran Website	28
5.7 Program dan Indikator	29
BAB 6	
PENGEMBANGAN KUALITAS LULUSAN	30
6.1 Kualitas Proses Pembelajaran	30
6.2 Penguasaan Bahasa Asing dan Teknologi Informasi	31
6.3 Standar Kompetensi Lulusan	32
6.4 Relevansi Kurikulum	34

6.5 Pengembangan Kompetensi Dosen	34
6.6 Penyelenggaraan Perkuliahan Bermutu	35
6.7 Kualitas Mahasiswa dan Rasio Dosen	36
6.8 Program dan Indikator	37
BAB 7	
PENGEMBANGAN PENELITIAN	
DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT	
7.1 Peran LPM	39
7.2 Peran Pusat Studi	40
7.3 Arah dan Fokus Penelitian	41
7.4 Pendanaan Penelitian	42
7.5 Arah dan Orientasi Pengabdian Kepada Masyarakat	43
7.6 Pendanaan Pengabdian Kepada Masyarakat	44
7.7 Keberlanjutan dan Penjaminan Mutu	45
7.8 Program dan Indikator	45
BAB 8	
PENGEMBANGAN BUDAYA KERJA DAN BUDAYA AKADEMIK	
8.1 Budaya Kerja	47
8.2 Tata Nilai, Norma, dan Perilaku	47
8.3 Layanan, Sarana, dan Moralitas	48
8.4 Budaya Akademik	50
8.5 Sikap dan Perilaku Kecendekiawanan	51
8.6 Program dan Indikator	52
BAB 9	
PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBERDAYA MANUSIA	
DAN INFRASTRUKTUR	
9.1 Perencanaan Dosen dan Tenaga Kependidikan	55
9.2 Orientasi, Penempatan, Pembinaan dan Pengembangan Karir	55
9.3 Remunerasi, Penghargaan, dan Sanksi	56
9.4 Monitoring dan Evaluasi Kinerja	58
9.5 Pengembangan Kualifikasi dan Kompetensi	59
9.6 Sarana dan Prasarana	60
9.7 Standar Pengelolaan Sarana dan Prasarana	61
9.8 Sistem Pengelolaan Sarana dan Prasarana	61
9.9 Pengembangan Lingkungan Kampus	62
9.10 Program dan Indikator	64
BAB 10	
PENGEMBANGAN TATA LAKSANA ORGANISASI DAN MANAJEMEN	
10.1 Struktur Organisasi Institusi	67
10.2 Anggaran Berbasis Kinerja	67
10.3 Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan	68
10.4 Pengembangan Standard Operating Procedures	69
10.5 Optimalisasi Peran Lembaga Penjaminan Mutu (LPM)	70
	71

10.6 Tahapan Program Penjaminan Mutu	72
10.7 Program dan Indikator	73
BAB 11	
PENGEMBANGAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN	75
11.1 Komputer dengan Jaringan Internet	75
11.2 Software Berlisensi	76
11.3 Fasilitas E-Learning dan E-Library	76
Sistem Informasi Akademik, Keuangan, dan Personil	77
Sistem Informasi Pengelolaan Prasarana dan Sarana	78
Pengambilan Keputusan Berbasis Teknologi Informasi	78
11.7 Jaringan Lokal dan Nirkabel	79
11.8 Tindakan Preventif	79
11.9 Program dan Indikator	80
BAB 12	
PENGEMBANGAN KERJASAMA, ALIANSI STRATEGIS, DAN JEJARING	81
12.1 Kerjasama Institusi	81
12.2 Pengembangan jejaring	83
12.3 Program dan Indikator	83
BAB 13	
PENGEMBANGAN KEGIATAN KEMAHASISWAAN DAN ALUMNI	84
13.1 Prinsip Pembinaan Mahasiswa	84
Arah dan Fokus Pengembangan Kegiatan Mahasiswa	85
13.3 Strategi dan Fasilitas Pengembangan	86
13.4 Bidang Pengembangan	87
13.5 Peran Alumni	88
13.6 Dukungan kepada Alumni	90
13.7 Penelusuran Alumni	90
13.8 Program dan Indikator	91
BAB 14	
PENUTUP	92

BAB I ARAH PENGEMBANGAN

1. Peran Perguruan Tinggi

Perguruan tinggi sebagai *Human Resource Development Agent* dalam dapat memainkan peran kunci didalam pembangunan, khususnya sumber daya manusia. Perubahan tatanan pergaulan baik dari segi ekonomi dan politik nasional dan internasional yang terus berubah dengan cepat, menempatkan posisi perguruan tinggi pada tantangan sekaligus peluang untuk memainkan peran strategisnya dalam menghasilkan lulusan yang memiliki daya saing yang sangat tinggi. Dan juga mengandalkan kekayaan sumber daya alam, ternyata tidak cukup memadai lagi untuk mengangkat kesejahteraan rakyat, sehingga terjadi pergeseran prioritas untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai faktor penggerak utama pertumbuhan ekonomi. Strategi yang digubnakan dalam pembangunan komunitas masyarakat bangsa berbasis ilmu pengetahuan memerlukan respon cepat, tepat dan strategis.

Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe bertekad ikut serta bersama komponen bangsa lainnya untuk meningkatkan partisipasinya membangun komunitas intelektual yang memiliki amanah, mampu menguasai, serta trampil memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi, guna untuk mendukung terwujudnya warga masyarakat serta bangsa yang adil dan makmur berlandaskan moralitas yang baik seperti yang diidamkan oleh masyarakat saat ini.

Bangsa Indonesia sedang menghadapi berbagai krisis dan perubahan besar, dan penyelesaiannya masalah tersebut diharapkan akan melahirkan *masyarakat baru* yang jauh lebih baik. Pada masa yang akan datang Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe berharap dapat menjadi salah satu sumber inspirasi pembaharuan bangsa dengan kekuatan moral dan intelektual yang kokoh dan seimbang, melalui pengembangan karakter dan Akhlakul Karimah. Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe juga berupaya keras untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas dan bermutu, yang mampu berdiri setara dalam pergaulan masyarakat global, selalu berperan aktif mendukung pembangunan pendidikan bahkan ekonomi masyarakat, serta menghasilkan karya yang memberikan kemanfaatan besar bagi seluruh umat manusia.

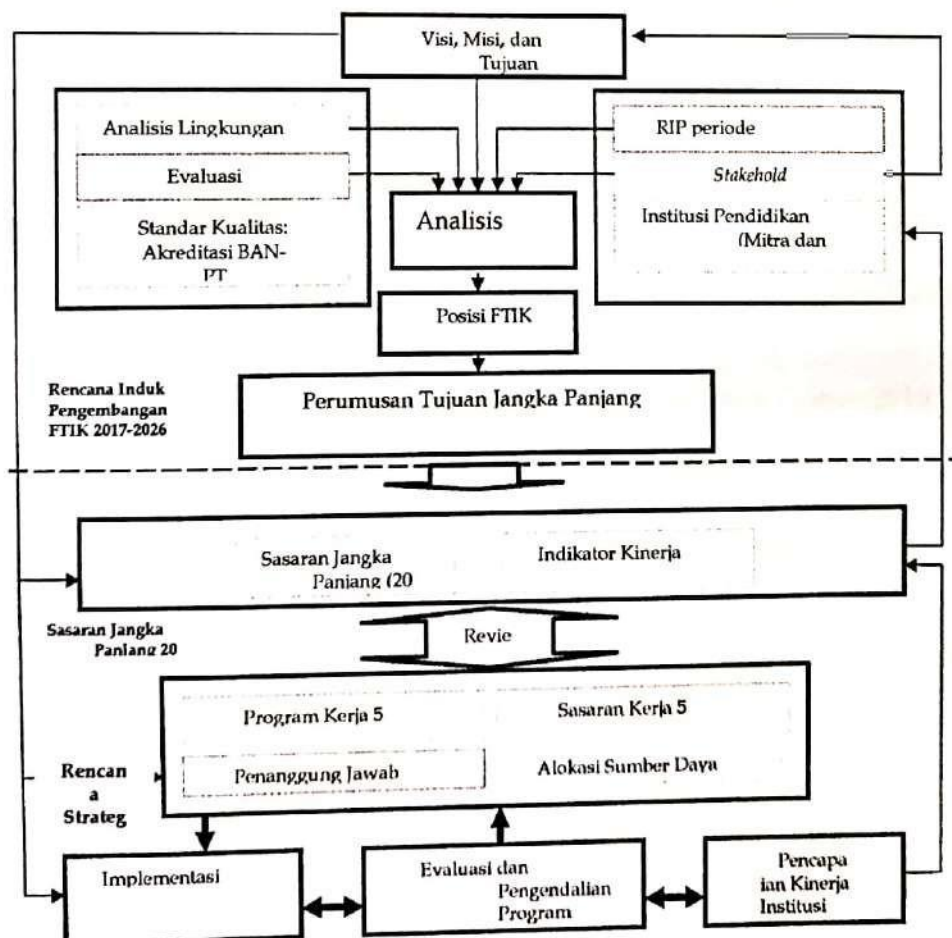
Dengan adanya otonomi daerah khusus di Aceh sejak 2014, maka Fakultas

Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe memiliki peluang untuk berperan aktif dalam pembangunan daerah. Kehadiran FTIK IAIN Lhokseumawe sebagai salah satu fakultas perguruan tinggi di tengah masyarakat, diharapkan mengemban misi perluasan akses pendidikan. Strategi pemanfaatan sumber daya intelektual dalam komunitas akademik FTIK IAIN Lhokseumawe yang lebih optimal memerlukan jaminan tata kelola organisasi dan manajemen menuju kebijakan berbasis mutu, mencakup bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Untuk meraih kepercayaan sebagai agen pemberdayaan masyarakat, melalui tridarma perguruan tinggi, FTIK IAIN Lhokseumawe haruslah menjadi perguruan tinggi yang dikenal memiliki reputasi handal.

2. Perumusan Rencana Induk Pengembangan

Rencana Induk Pengembangan (RIP) FTIK IAIN Lhokseumawe 2017-2026 disusun berdasarkan visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan kemampuan internal organisasi serta faktor lingkungan eksternal fakultas. Konsep yang menggambarkan proses perumusan Rencana Induk Pengembangan (RIP) FTIK IAIN Lhokseumawe Tahun 2017-2026 adalah sebagai berikut (Gambar 1).

Gambar 1. Konsep (Proses) Penyusunan RIP FTIK IAIN Lhokseumawe



3. Fungsi Rencana Induk Pengembangan FTIK IAIN Lhokseumawe

Rencana Induk Pengembangan (Renip) STIESIA 2012-2021 berfungsi sebagai:

- a. Dasar penyusunan Rencana Strategis (Renstra) FTIK 5 (lima) tahunan.
- b. Alat untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan kerja masing-masing unit satuan kerja di lingkungan di FTIK IAIN Lhokseumawe dalam menjalankan program kerja sesuai visi, misi, dan tujuan yang ditetapkan.
- c. Acuan utama atau pedoman bagi unit-unit satuan kerja dalam penyusunan, implementasi, dan pengendalian program kerja selama 10 tahun.
- d. Alat evaluasi atas kegiatan operasional unit-unit satuan kerja yang ada di FTIK IAIN Lhokseumawe.

4. Landasan Hukum Renip

Penyusunan Rencana Induk Pengembangan (RIP) FTIK IAIN Lhokseumawe 2017-2026 didasarkan atas dokumen peraturan dan perundang-undangan yang terdiri atas:

- a. Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- b. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 63 Tahun 2009 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan.
- c. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 17 Tahun 2010 jo. Peraturan Pemerintah No. 66 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan.
- d. Undang-Undang Republik Indonesia No.12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
- e. Statuta Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe Tahun 2016.

5. Ruang Lingkup

Rencana Induk Pengembangan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe Tahun 2017-2026 mencakup rencana pengembangan bidang pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta pengembangan sarana dan prasarana yang diperlukan dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi yang akan dilaksanakan oleh lembaga IAIN Lhokseumawe tersebut.

6. Arah Kebijakan Pengembangan

Menjadi salah satu fakultas pendidikan di perguruan tinggi yang andal dan bermartabat memerlukan peningkatan mutu secara berkelanjutan untuk memberikan pelayanan pendidikan yang terbaik bagi masyarakat. Pada tahun 2026, FTIK IAIN Lhokseumawe diharapkan telah mampu menjadi salah satu fakultas perguruan tinggi yang memiliki kelengkapan sebagai berikut :

A. Tata Kelola Organisasi dan Manajemen

Pendidikan di FTIK IAIN Lhokseumawe harus diselenggarakan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen mutu dengan struktur organisasi yang efisien, serta tata pamong yang lengkap dan fungsi-fungsi yang jelas dan rasional, di bawah kepemimpinan yang selalu memegang teguh amanat sebagai agen pemberdayaan untuk seluruh lapisan masyarakat melalui pendidikan, dan bekerja secara terencana. Maka untuk itu diperlukan:

- a. *Sistem Pengelolaan Dana* yang mampu menjamin kelancaran pelaksanaan tridarma perguruan tinggi, sehingga mampu mendukung program pengembangan institusi secara berkelanjutan;
- b. *Monitoring dan Evaluasi Diri* secara konsisten, jujur dan terbuka, yang hasilnya digunakan sebagai usulan untuk peningkatan kinerja layanan berikutnya, sehingga dapat menjamin keberlanjutan peningkatan mutu akademik;
- c. *Sistem dan Teknologi Informasi* yang digunakan cukup handal serta mampu menjamin terpenuhinya kebutuhan pengguna, terkait dengan kemudahan akses dan relevansi yang tinggi dari informasi yang dihasilkan dalam pemanfaatannya.

B. Sumberdaya Manusia dan Infrastruktur

Kualitas sumberdaya manusia dan infrastruktur di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe harus mampu mendukung tercapainya visi dan misi fakultas sesuai rencana. Untuk mencapai hal ini mutlak diperlukan:

- a. *Sumber Daya Manusia* yang profesional untuk mengemban amanah sebagai pengelola tridharma perguruan tinggi, disertai dengan bekal kemampuan akademik yang tinggi serta handal sesuai bidang tugas dan keahliannya masing-masing.
- b. *Infrastruktur dan Fasilitas Akademik* yang mampu memenuhi, bahkan melampaui standar layanan berkualitas, mencakup kenyamanan, keamanan

dan keandalan yang baik, sehingga dapat memberikan kepuasan bagi penggunanya;

C. Mahasiswa dan Lulusan

Mahasiswa Fakultas dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe sebagai input dalam proses pendidikan harus memiliki motivasi yang tinggi untuk belajar serta memiliki karakter dan akhlak yang baik selama proses pembelajaran. Setelah mahasiswa menyelesaikan proses pendidikan, sebagai lulusan di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe, mereka seharusnya juga mampu membangun jejaring (*network*) dengan sesama alumni, dan secara berkelanjutan memberikan kontribusi dalam pengembangan bagi almamater yang sudah dibangun. Untuk mencapai hal ini mutlak diperlukan:

- a. Sistem manajemen seleksi mahasiswa baru yang handal dan transparan, sehingga calon mahasiswa dapat direkrut dari putra-putri terbaik Indonesia, baik dalam hal prestasi akademik dan non akademik maupun hal yang terkait dengan ke-ribadian mereka masing-masing.
- b. Peraturan akademik yang jelas serta penegakan etika moral kehidupan kampus secara konsisten.
- c. Pemberian kesempatan seluasnya kepada mahasiswa untuk mengembangkan kepribadian melalui kegiatan ekstra kurikuler dalam wadah unit kegiatan mahasiswa.
- d. Penyediaan fasilitas fisik maupun non fisik bagi alumni untuk membangun jejaring antar mereka.

D. Kurikulum dan Proses Pembelajaran

Kualitas lulusan di FTIK IAIN Lhokseumawe harus mampu bersaing di tingkat nasional maupun internasional. Hal ini guna untuk mencapai hal ini diperlukan oleh lulusan:

- a. Kurikulum yang merujuk pada standar kurikulum nasional yang terus dikembangkan, dimutakhirkan dan disesuaikan dengan kondisi sumberdaya internal serta kondisi sosial budaya bangsa Indonesia secara konsisten.
- b. Penerapan kurikulum dengan cara yang tepat, melalui manajemen pembelajaran yang orientasinya memberdayakan dan menjadikan mahasiswa sebagai pembelajar aktif.
- c. Proses pembelajaran yang dilaksanakan secara disiplin dan konsisten sesuai

dengan rencana, dan pencapaian kompetensi yang sesuai dengan spesifikasi program studi dapat terukur dengan jelas.

7. Landasan Filosofis

Untuk meraih kepercayaan sebagai agen pemberdayaan masyarakat melalui tridarma perguruan tinggi, Rencana Induk Pengembangan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhoskeumawe lima tahun ke depan (2017-2021) dilandasi lima filosofi yang apabila dihayati oleh seluruh sivitas akademika FTIK IAIN Lhoskeumawe akan memberikan semangat untuk mewujudkan sumberdaya manusia yang unggul, mandiri dan berbudaya. Kelima filosofi ini dirumuskan dengan memperhatikan perspektif pengembangan FTIK IAIN Lhoskeumawe menuju *Lembaga Pendidikan Profesional dan Bermutu*, konsolidasi dan reformasi pendidikan tinggi, dan tuntutan peningkatan profesionalisme kinerja tenaga pendidik dan kependidikan dalam mengelola FTIK IAIN Lhoskeumawe yang dilandasi prinsip-prinsip *7 pilar IAIN Lhoskeumawe*. Kelima filosofi dasar FTIK IAIN Lhoskeumawe adalah:

- a. Mengutamakan budaya akademik yang menjunjung tinggi kebenaran, kejujuran, kebebasan ilmiah dan hak-hak asasi manusia;
- b. Mengutamakan kepuasan masyarakat (pelanggan eksternal) dan seluruh unsur manajemen (pelanggan internal) sebagai landasan dasar pengembangan program penjaminan mutu (*quality assurance*) yang memenuhi kebutuhan dan harapan yang berkembang secara dinamis;
- c. Menyelenggarakan manajemen pendidikan tinggi yang transparan, efisien, dan akuntabel, digerakkan oleh kepemimpinan yang profesional, melayani, berkualitas, demokratis, dan berjiwa kewirausahaan;
- d. Memaksimalkan berbagai keunggulan program-program pendidikan tinggi, baik fisik maupun jasa, dilandasi semangat kebersamaan; dan
- e. Mengutamakan semangat kerjasama di berbagai jenjang program studi dan unit satuan kerja lainnya dilandasi kepentingan bangsa, negara dan kemanusiaan.

8. Nilai Dasar Pengembangan FTIK IAIN Lhoskeumawe

Untuk meraih kepercayaan sebagai agen pemberdayaan masyarakat melalui tridarma perguruan tinggi, maka RIP Fakultas dan Ilmu Keguruan IAIN Lhoskeumawe 5 tahun ke depan (2017-2021) dilandasi oleh nilai-nilai *FTIK IAIN Lhoskeumawe* yaitu

bahwa FTIK IAIN Lhokseumawe merupakan salah satu fakultas di perguruan tinggi yang menginspirasi, mencerdaskan, memotivasi, memedulikan dan memberdayakan. Kelima nilai dasar pengembangan dijelaskan sebagai berikut:

Menginspirasi:

- a) Mengubah jalan pikiran mahasiswa ke arah yang lebih positif.
- b) Mendorong mahasiswa untuk memulai suatu perubahan ke arah yang lebih baik.
- c) Menumbuhkan ide baru bagi mahasiswa untuk direnungkan, dilaksanakan, dan dibagikan kepada orang lain.
- d) Membuat mahasiswa berani melakukan hal-hal yang mungkin bukan pilihan sebagian besar orang.

Mencerdaskan:

- a) Meningkatkan kemampuan mahasiswa untuk melihat gejala, menentukan sikap, mengendalikan diri, dan mengambil keputusan dengan tepat.
- b) Membuat mahasiswa menjadi insan yang *visioner* – berfikir dan berpandangan jauh ke depan.

Memotivasi:

- a) Menumbuhkan semangat mahasiswa dalam menghadapi kesulitan, tantangan, dan hambatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
- b) Mengarahkan dan memberi semangat kepada mahasiswa untuk melakukan sesuatu yang penting dalam rangka mencapai keadaan dan kehidupan yang dicita-citakan.

Memedulikan:

- a) Memahami, memperhatikan, dan memenuhi kebutuhan (sarana dan prasarana) yang diperlukan oleh mahasiswa dalam proses belajar maupun interaksi sosial.
- b) Memahami dan membantu mengatasi setiap kesulitan yang dihadapi oleh mahasiswa dalam proses belajar.
- c) Menempatkan dan memperlakukan mahasiswa dalam derajat yang sama tanpa memandang suku, agama, ras, dan golongan.

Memberdayakan:

- a) Menempatkan mahasiswa sebagai subjek dalam proses belajar, dan membuka kesempatan seluas-luasnya untuk berpartisipasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan.
- b) Memberi kesempatan seluas-luasnya kepada mahasiswa untuk menyampaikan pendapat dan pandangan dalam mimbar akademik secara bertanggung-jawab.

- c) Memberi bekal kompetensi (*hardskill* dan *softskill*) yang cukup bagi mahasiswa untuk menjalani kehidupan sosial maupun profesional di masa depan.

BAB II VISI DAN MISI

Visi dan Misi merupakan landasan utama dalam penyusunan Rencana Induk Pengembangan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe Tahun 2017-2026. Visi dan misi FTIK IAIN Lhokseumawe tersebut ditetapkan secara rasional, tetapi tetap bersifat fleksibel agar memungkinkan melakukan perubahan sebagai akibat adanya hal-hal yang tidak terantisipasi dalam proses pencapaiannya. Oleh karena itu, RIP FTIK IAIN Lhokseumawe juga bersifat dinamis, dapat berubah setiap saat sesuai dengan keadaan dan kebutuhan tanpa mengubah tujuan akhir.

1. VISI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe

“Menjadi Lembaga Pendidikan yang Unggul, Kompetitif, dan Islami dalam Melahirkan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di tingkat nasional pada tahun 2021”

2. MISI Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe

- a. Menyelenggarakan pendidikan yang unggul untuk menghasilkan Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang berkualitas dan berdaya saing serta memiliki keluasan ilmu pengetahuan, spiritual dan ahklak mulia di lingkungan prasekolah, madrasah/sekolah dan Dayah.
- b. Mengembangkan budaya Penelitian dalam bidang pendidikan berbasis teknologi informasi yang islami.
- c. Menyelenggarakan Pengabdian Kepada Masyarakat Melalui pemberdayaan lembaga pendidikan prasekolah, madrasah/sekolah dan Dayah.
- d. Mengembangkan jaringan dan hubungan kemitraan dengan berbagai lembaga pendidikan di tingkat nasional maupun internasional

BAB III

ANALISIS KONDISI INTERNAL DAN EKSTERNAL

1. Kondisi Internal

Analisis kondisi internal dan eksternal pada hakikatnya adalah suatu upaya introspeksi untuk menemukan isu-isu pokok yang perlu ditanggulangi. Kondisi internal dikaji kekuatan dan kelemahannya, sedangkan kondisi eksternal dikaji peluang dan tantangan yang akan dihadapi.

Sesuai dengan arah kebijakan pengembangan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe menuju tahun 2026, kondisi internal FTIK IAIN Lhokseumawe dievaluasi berdasarkan sejumlah item, yaitu: Organisasi dan Manajemen, Sumberdaya Manusia dan Infrastruktur, Mahasiswa dan Lulusan, serta Kurikulum dan Proses Pembelajaran.

A. Organisasi dan Manajemen

Kekuatan

- (1) Unsur manajemen Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe dan Perkumpulan Penyelenggara Pendidikan Nasional (Perpendiknas) selaku Badan Hukum Penyelenggara FTIK IAIN Lhokseumawe memiliki komitmen tinggi dalam pengembangan tridharma perguruan tinggi.
- (2) Keterpaduan kebijakan antara unsur manajemen FTIK IAIN Lhokseumawe dan Kementrian Agama merupakan dasar yang kuat bagi penyusunan program 5 (lima) tahun ke depan. Keterpaduan kebijakan tersebut dapat memperkuat komitmen dan manajemen FTIK untuk mengembangkan lembaga/instansi yang sehat dan manajemen yang bersih serta transparan di berbagai bidang.
- (3) Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan sudah memiliki Penjaminan Mutu Fakultas. Keberadaan lembaga ini menempatkan FTIK IAIN Lhokseumawe sebagai salah satu Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri di Indonesia yang sudah melaksanakan proses penjaminan mutu pada tahun 2017.
- (4) Sampai saat ini Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe telah menyelenggarakan pendidikan pada 8 (delapan) program studi yang

relevan dengan rumpun ilmu pendidikan, yaitu: (a) S1 Pendidikan Agama Islam; (b) S1 Tadris Bahasa Inggris; (c) Tadris Matematika; (d) S1 Pendidikan Bahasa Arab; (e) S1 Pendidikan Islam Anak Usia Dini ; (f) S1 Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah ; (g) S1 Manajemen Pendidikan Islam ; (h) S1 Tadris Bahasa Indonesia. Semua program pendidikan tersebut telah terakreditasi oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN PT). Keberadaan delapan program pendidikan tersebut menjadikan FTIK IAIN Lhokseumawe lebih dikenal oleh masyarakat.

Kelemahan

- (1) Keefektifan koordinasi, komunikasi, dan kerjasama antar unit satuan kerja di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe masih perlu ditingkatkan hal ini semata mata untuk menumbuhkan budaya akademik yang sehat, sinergis, serta pelayanan prima kepada masyarakat.
- (2) Pola pikir (*mindset*) dan etos kerja tenaga pendidik dan kependidikan masih perlu dikembangkan secara kondusif untuk mengantisipasi perubahan lingkungan yang berkembang dinamis.
- (3) Sampai saat ini Fakultas dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe masih mengandalkan sumber pendanaan dari mahasiswa. Situasi ini terkait dengan masih lemahnya penerapan strategi untuk mengakses berbagai sumber dana, baik dari dalam maupun luar negeri.
- (4) Jaringan kerjasama dengan lembaga pendidikan dalam negeri dan luar negeri, baik swasta maupun pemerintah masih perlu dikembangkan secara optimal.

B. Sumberdaya Manusia dan Infrastruktur

Kekuatan

- (1) Jumlah dosen tetap Fakultas dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe berjumlah 63 orang (data awal tahun 2017) 10 orang berkualifikasi S3 (18,2 %). dengan 53 orang berkualifikasi S2 (77,3 %), dan Dosen yang telah memperoleh sertifikat pendidik profesional sebanyak 48 orang (51,1%) Kondisi ini menjadi modal dasar pengembangan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe menghadapi persaingan pendidikan tinggi yaitu ranah pendidikan sehingga perlu dikelola secara

efektif, efisien, dan produktif.

- (2) Minat dosen/pendidik untuk melakukan studi lanjut relatif tinggi, sehingga terbuka kesempatan untuk meningkatkan kualifikasi dosen fakultas yang sudah ada. Kondisi ini juga menjadi modal dasar dalam pengembangan FTIK IAIN Lhokseumawe.
- (3) Pegawai dan tenaga kependidikan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe berjumlah 101 orang (data awal tahun 2012). Kondisi ini juga merupakan modal bagi pengembangan FTIK IAIN Lhokseumawe sehingga perlu dikelola secara efektif, efisien, dan produktif.
- (4) STIESIA telah memiliki serta menjalankan sistem dan teknologi informasi yang mulai terintegrasi secara bertahap antar unit satuan kerja. Kondisi ini memungkinkan terpe- nuhinya kebutuhan informasi yang cepat (*real time*), akurat, serta relevan dengan kebutuhan masing-masing unit satuan kerja dalam pengambilan keputusan dan pelayanan.
- (5) Pada seluruh ruang unit satuan kerja telah tersedia minimal satu unit komputer yang telah terhubung pada sambungan internet dengan kapasitas *bandwidth* memadai. Kondisi ini memungkinkan masing-masing unit satuan kerja dapat mengakses informasi dari berbagai sumber dalam rangka meningkatkan kinerja mereka.
- (6) Pada seluruh area kampus FTIK IAIN Lhokseumawe telah tersedia sambungan *wi-fi* internet dengan kapasitas *bandwidth* memadai, sehingga seluruh sivitas akademika FTIK IAIN Lhokseumawe dapat mengakses semua informasi yang diperlukan dari berbagai sumber.
- (7) FTIK IAIN Lhokseumawe memiliki *website dan media sosial* (www.ftikiainlhokseumawe.com) Fb; ftik iain lhokseumawe sebagai media penyebaran semua informasi penting berkaitan dengan kegiatan tridharma perguruan tinggi kepada para *stakeholder*.

Kelemahan

- (1) Jumlah dosen yang akan memasuki masa pensiun (berumur lebih dari 50 tahun) selama lima tahun ke depan secara kumulatif mencapai 20,17%, oleh karena itu perlu adanya upaya yang terencana dan berkelanjutan

dalam rekrutmen dosen sesuai kualifikasi yang diperlukan.

- (2) Produktivitas dosen dalam menulis buku, melakukan penelitian, serta menulis karya ilmiah untuk dipublikasi pada jurnal ilmiah nasional maupun internasional masih perlu ditingkatkan.
- (3) Etos kerja dan pola pikir (*mindset*) pimpinan unit satuan kerja, tenaga pendidik dan kependidikan dalam mengelola program-program kegiatan akademik dan non akademik masih perlu didorong untuk lebih menjunjung tinggi prinsip-prinsip kewirausahaan dalam mengelola FTIK IAIN Lhokseumawe sebagai institusi pendidikan yang dibiayai oleh masyarakat.
- (4) Sampai saat ini FTIK IAIN Lhokseumawe hanya memiliki dan mengelola penerbitan 1 (satu) jurnal ilmiah terakreditasi. Kondisi ini menyebabkan peluang dosen dan mahasiswa untuk mempublikasi karya ilmiah masih terbatas.
- (5) Pimpinan unit satuan kerja di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe belum secara optimal memanfaatkan sistem dan teknologi informasi dalam perencanaan dan pengendalian kegiatan masing-masing unit satuan kerja, sehingga keberadaan sistem dan teknologi informasi tersebut belum memberikan manfaat secara optimal dan sinergis bagi pengelolaan FTIK IAIN Lhokseumawe.

C. Mahasiswa dan Lulusan

Kekuatan

- (1) Jumlah mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe pada awal tahun 2017 untuk seluruh program studi mencapai 973 mahasiswa. Jumlah mahasiswa tersebut menunjukkan bahwa FTIK IAIN Lhokseumawe adalah salah satu fakultas pendidikan berkategori besar di PTKIAN Indonesia.
- (2) Tingkat ketaatan mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe terhadap peraturan akademik relatif tinggi. Kondisi ini memungkinkan FTIK IAIN Lhokseumawe untuk mengembangkan kualitas pendidikan ke masa depan.
- (3) Minat masyarakat (lulusan SMA/SMK/MA/Pesantren) untuk masuk ke

FTIK IAIN Lhokseumawe masih relatif tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa FTIK IAIN Lhokseumawe masih memperoleh perhatian dan menjadi pertimbangan masyarakat sebagai tempat memperoleh pendidikan umum dan agama.

- (4) Penerimaan mahasiswa baru FTIK IAIN Lhokseumawe dilakukan secara selektif melalui ujian tertulis dan wawancara. Kondisi ini membangun *good image* di masyarakat bahwa FTIK IAIN Lhokseumawe mempertimbangkan kualitas calon mahasiswa sebagai *input* dalam proses pendidikan.
- (5) FTIK IAIN Lhokseumawe memfasilitasi kegiatan mahasiswa sebagai salah satu bentuk layanan ekstra kurikuler bagi mahasiswa yang mencakup layanan pengembangan penalaran, minat, bakat, kegemaran, seni, dan kesejahteraan. Unit kegiatan mahasiswa tersebut memungkinkan mahasiswa mengembangkan kepribadian, karakter, serta kecerdasan sosial melalui kegiatan ekstra kurikuler yang diminati.
- (6) Jumlah lulusan FTIK IAIN Lhokseumawe yang telah dihasilkan dari seluruh program studi sampai dengan awal tahun 2017 adalah sejumlah 2.375 orang. Jumlah lulusan tersebut merupakan bukti bahwa FTIK IAIN Lhokseumawe memiliki pengalaman panjang dalam proses pendidikan, sekaligus bukti bahwa FTIK IAIN Lhokseumawe bukan merupakan fakultas pendidikan baru perguruan tinggi Islam di Indonesia.
- (7) Lulusan FTIK IAIN Lhokseumawe telah tergabung dalam sebuah wadah Ikatan Alumni (IKA) FTIK IAIN Lhokseumawe, sebagai organisasi induk alumni. Berkembangnya organisasi alumni ini memungkinkan para alumni FTIK IAIN Lhokseumawe mudah melakukan komunikasi dan koordinasi.

Kelemahan

- (1) Perbandingan jumlah mahasiswa yang lulus dengan jumlah mahasiswa baru yang diterima pada setiap tahun akademik relatif lebih rendah. Hal ini berakibat pada rasio dosen dan mahasiswa setiap tahun akademik makin rendah.
- (2) Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe belum memiliki pedoman yang jelas tentang arah dan kebijakan pembinaan

kemahasiswaan. Kondisi ini menyebabkan pembinaan kegiatan ekstrakurikuler mahasiswa belum terfokus pada rerangka pengembangan FTIK IAIN Lhokseumawe sebagai institusi pendidikan.

- (3) Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) lulusan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Lhokseumawe secara rata rata relatif rendah dan masa tunggu lulusan untuk memperoleh pekerjaan juga relatif lama.
- (4) Jumlah lulusan FTIK IAIN Lhokseumawe yang bekerja di luar bidang studinya belum terdata dengan baik, tetapi jumlahnya cukup besar.
- (5) Forum komunikasi alumni belum difasilitasi secara optimal, sehingga jejaring alumni belum terbentuk dengan baik.

D. Kurikulum dan Proses Pembelajaran

Kekuatan

- (1) Penyesuaian kurikulum pada setiap program studi telah dilakukan secara berkelanjutan setiap 4 tahun sekali sejalan dengan perkembangan dan perubahan tuntutan kompetensi lulusan.
- (2) Ketersediaan untuk setiap matakuliah, dilengkapi dengan Silabus, Satuan Acara Perkuliahan (SAP), RPS dan Kontrak Perkuliahan yang wajib disepakati antara dosen dan mahasiswa sebelum perkuliahan semester dimulai.
- (3) Ketersediaan koleksi buku ajar di perpustakaan dengan jumlah judul relatif lengkap dan mutakhir, didukung oleh ketersediaan majalah dan jurnal ilmiah, baik dalam bentuk cetakan maupun *e-journal*.
- (4) Ketersediaan fasilitas sambungan internet di seluruh area lingkungan kampus, yang memungkinkan terselenggaranya proses pembelajaran terpusat pada mahasiswa (*student center learning*).

Kelemahan

- (1) Pembelajaran dengan paradigma *Student Center Learning* masih perlu ditingkatkan; demikian pula, inovasi model pembelajaran yang efektif dalam proses belajar-mengajar juga masih perlu ditingkatkan.
- (2) Kurikulum belum sepenuhnya berorientasi kepada kebutuhan pasar

(*stakeholder*) sehingga mengurangi daya saing lulusan dalam dunia kerja.

- (3) Pemanfaatan *website* Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe oleh dosen sebagai media pembelajaran interaktif dengan mahasiswa masih perlu ditingkatkan.
- (4) Peran kegiatan yang ada di FTIK IAIN Lhokseumawe dalam mendukung kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat masih perlu ditingkatkan.

2. Lingkungan Eksternal

Peluang

- (1) Deregulasi pendidikan oleh Pemerintah Republik Indonesia, melalui produk-produk hukum dan perundang-undangan, akan mengubah secara mendasar struktur, manajemen, dan etos kerja di sektor pendidikan, sehingga akan mendorong pengelolaan FTIK IAIN Lhokseumawe menjadi lebih profesional ke masa depan;
- (2) Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe saat ini telah melakukan pengembangan dalam bidang kerjasama inovatif dengan berbagai pihak baik di dalam maupun luar negeri, adapun kerjasama yang dilakukan yaitu di bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat;
- (3) Akses informasi yang tak terbatas dan mudah dijangkau dengan semakin pesatnya teknologi informasi, memungkinkan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe dapat memperoleh informasi seluas luasnya dalam rangka pengembangan program tri dharma perguruan tinggi.

Ancaman/Tantangan

- (1) Perguruan Tinggi Islam di Indonesia, baik swasta maupun negeri, semakin agresif mengembangkan mutu institusinya sehingga persaingan antar perguruan tinggi di dalam negeri akan semakin ketat.
- (2) Deregulasi pendidikan, melalui produk-produk hukum dan perundang-undangan, memungkinkan beroperasinya Perguruan Tinggi Asing di Indonesia. Situasi ini akan meningkatkan persaingan perguruan tinggi di

dalam negeri, dan akan menjadi tantangan dalam pengelolaan dan pengembangan FTIK IAIN Lhokseumawe di masa depan.

- (3) FTIK IAIN Lhokseumawe membutuhkan kreativitas untuk meningkatkan faktor nilai jualnya di masyarakat. Persaingan kerja lulusan yang semakin ketat tidak hanya terjadi dengan lulusan perguruan tinggi dalam negeri tapi juga dengan perguruan tinggi luar negeri.

BAB IV

RENCANA PENGEMBANGAN JANGKA PANJANG

1. Perubahan Lingkungan

Konsep mendasar yang perlu diperhatikan adalah memperdalam wawasan bahwa FTIK IAIN Lhokseumawe merupakan bagian dari suatu lingkungan didalam masyarakat. FTIK IAIN Lhokseumawe harus dilihat sebagai suatu sistem secara menyeluruh. FTIK IAIN Lhokseumawe hanya dapat berkembang apabila dapat menghasilkan sesuai dengan apa yang diterima oleh kebutuhan sistem tersebut. Ditinjau dari sistem masyarakat di Indonesia, FTIK IAIN Lhokseumawe hanya dapat berkembang apabila keluarannya dapat memenuhi kebutuhan pelanggan atau pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) antara lain: mahasiswa, masyarakat dan lingkungan pemerintah. Lingkungan lain yang juga perlu diperhatikan adalah lingkungan internal yaitu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (pegawai).

Dari sudut pandang demikian, FTIK IAIN Lhokseumawe harus selalu memantau dan mengantisipasi perubahan faktor lingkungan, baik internal maupun eksternal. Masa ini ditandai oleh perubahan yang sangat cepat . Hakekat dari perencanaan strategis jangka panjang adalah upaya proaktif untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan perubahan internal dan eksternal sehingga mampu tetap berkembang seperti yang diinginkan, maksud dari berkembang adalah tumbuh dan berkembang dengan meningkatkan daya saing berkelanjutan. Atas dasar cara pandang tersebut FTIK IAIN Lhokseumawe mengantisipasi perubahan lingkungan strategis sebagai berikut:

- a. Perubahan kemampuan FTIK IAIN Lhokseumawe maupun dalam menggali dana untuk membiayai anggaran kebutuhan rutin dan pengembangan FTIK IAIN Lhokseumawe.
- b. Perubahan tuntutan masyarakat agar lulusan perguruan tinggi lebih relevan dengan kebutuhan masyarakat.
- c. Perubahan lingkungan pendidikan, yaitu persaingan antar perguruan tinggi yang makin ketat, bahkan deregulasi pendidikan memungkinkan bermunculan perguruan tinggi luar negeri yang menawarkan jasa di Indonesia. Hal ini menuntut FTIK IAIN Lhokseumawe untuk meningkatkan kualitas berkelanjutan agar mampu bersaing.
- d. Perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi yang mendasar perlu dikejar dan

- dikuasi serta dimanfaatkan baik untuk kepentingan pendidikan dan pengajaran, penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat.
- e. Perubahan lingkungan internal khususnya perubahan yang terjadi pada tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, yang mengharapkan kesejahteraan meningkat menjadi lebih baik dan jaminan perkembangan karir yang lebih pasti.

2. Isu Isu Pengembangan Jangka Panjang

Setelah mengkaji berbagai kondisi internal dan eksternal di FTIK IAIN Lhokseumawe, dan dengan memperhatikan empat arah kebijakan pengembangan IAIN Lhokseumawe dengan 7 Pilar yang dikemukakan untuk menuju 2026 yaitu: *Tazkiatun Nafsi, At Tarahum, At Ta'abbud, At Takhallus, Ruhul Mustaqbal*, maka FTIK IAIN Lhokseumawe menetapkan isu pengembangan jangka panjang yaitu: (a) Citra Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, (b) Kualitas lulusan, (c) Penelitian dan Pengabdian masyarakat; (d) Budaya kerja dan budaya akademik; (e) Kualitas sumberdaya manusia dan infrastruktur; (f) Tatalaksana Organisasi dan Manajemen; (g) Sistem Informasi Manajemen; (h) Kerjasama, Aliansi Strategis dan Jejaring; serta (i) Kemahasiswaan dan Alumni.

3. Tujuan Jangka Panjang

Tujuan jangka panjang yang akan dicapai oleh Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe pada tahun 2017-2026 adalah:

- a. Menghasilkan sumberdaya manusia yang berkualitas, bertaqwa kepada Allah SWT, berwawasan luas, menjadi pembelajar berkelanjutan, dan berintegritas tinggi, sehingga mampu bersaing di tingkat nasional maupun internasional.
- b. Menghasilkan karya penelitian yang bermanfaat bagi kemaslahatan masyarakat, bangsa.
- c. Menghasilkan sumberdaya manusia yang memiliki kepekaan dan kepedulian sosial yang tinggi, sehingga mampu berperan secara nyata dalam pemberdayaan masyarakat.

4. Sasaran Jangka Panjang

Berdasarkan isu-isu yang telah ditetapkan, dengan memperhatikan tujuan yang hendak dicapai, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe menetapkan sasaran jangka panjang berikut:

No.	Isu	Sasaran
1.	Profil FTIK IAIN Lhokseumawe	<ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan status akreditasi program studi. b. Meningkatkan kondusivitas suasana kehidupan fakultas yang mendukung proses pembelajaran. c. Menjalinkan hubungan yang lebih intens dan kontiu dengan alumni. d. Menciptakan mekanisme pelaporan dan akuntabilitas FTIK IAIN Lhokseumawe terhadap <i>stakeholder</i>. e. Menyempurnakan dan mengoptimalkan isi <i>website</i> FTIK IAIN Lhokseumawe. f. Menjalinkan kerja sama dengan instansi/lembaga lain baik di dalam negeri maupun luar negeri di dalam bidang pendidikan.
2.	Kualitas Lulusan FTIK IAIN Lhokseumawe	<ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan kualitas proses pembelajaran. b. Meningkatkan intensitas penguasaan bahasa asing terutama bahasa Inggris dan bahasa Arab serta teknologi informasi bagi mahasiswa dan tenaga pengajar. c. Menetapkan standar kompetensi lulusan mahasiswa . d. Menata kurikulum program studi agar relevan dengan kebutuhan masyarakat dan <i>stakeholder</i>. e. Memantapkan <i>student center learning</i> dalam proses pembelajaran. f. Menentukan bidang garapan program studi yang merupakan keunggulan kompetitif dan keunggulan komparatif program studi bersangkutan.
3.	Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan kualitas dan relevansi pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. b. Mengoptimalkan peran pusat studi yang ada di FTIK IAIN Lhokseumawe untuk mendukung kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
4.	Budaya Akademik	<ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan kedisiplinan, kualitas kerja, dan profesionalisme tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan pimpinan unit satuan kerja. b. Meningkatkan produktivitas dosen dan mahasiswa dalam menulis dan publikasi karya ilmiah. c. Meningkatkan keterlibatan dosen dan mahasiswa dalam kegiatan ilmiah, baik tingkat lokal, nasional maupun internasional. d. Mengaktifkan kegiatan diskusi dan/atau seminar rutin berkaitan dengan perkembangan IPTEKS. e. Melakukan penilaian kinerja dosen dan tenaga kependidikan dengan <i>peer review</i>. f. Menetapkan secara tepat <i>reward system</i> untuk tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan mahasiswa berprestasi.

No.	Isu	Sasaran
1.	Profil FTIK IAIN Lhokseumawe	<ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan status akreditasi program studi. b. Meningkatkan kondusivitas suasana kehidupan fakultas yang mendukung proses pembelajaran. c. Menjalin hubungan yang lebih intens dan kontiu dengan alumni. d. Menciptakan mekanisme pelaporan dan akuntabilitas FTIK IAIN Lhokseumawe terhadap <i>stakeholder</i>. e. Menyempurnakan dan mengoptimalkan isi <i>website</i> FTIK IAIN Lhokseumawe. f. Menjalin kerja sama dengan instansi/lembaga lain baik di dalam negeri maupun luar negeri di dalam bidang pendidikan.
2.	Kualitas Lulusan FTIK IAIN Lhokseumawe	<ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan kualitas proses pembelajaran. b. Meningkatkan intensitas penguasaan bahasa asing terutama bahasa Inggris dan bahasa Arab serta teknologi informasi bagi mahasiswa dan tenaga pengajar. c. Menetapkan standar kompetensi lulusan mahasiswa . d. Menata kurikulum program studi agar relevan dengan kebutuhan masyarakat dan <i>stakeholder</i>. e. Memantapkan <i>student center learning</i> dalam proses pembelajaran. f. Menentukan bidang garapan program studi yang merupakan keunggulan kompetitif dan keunggulan komparatif program studi bersangkutan.
3.	Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan kualitas dan relevansi pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. b. Mengoptimalisasikan peran pusat studi yang ada di FTIK IAIN Lhokseumawe untuk mendukung kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
4.	Budaya Akademik	<ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan kedisiplinan, kualitas kerja, dan profesionalisme tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan pimpinan unit satuan kerja. b. Meningkatkan produktivitas dosen dan mahasiswa dalam menulis dan publikasi karya ilmiah. c. Meningkatkan keterlibatan dosen dan mahasiswa dalam kegiatan ilmiah, baik tingkat lokal, nasional maupun internasional. d. Mengaktifkan kegiatan diskusi dan/atau seminar rutin berkaitan dengan perkembangan IPTEKS. e. Melakukan penilaian kinerja dosen dan tenaga kependidikan dengan <i>peer review</i>. f. Menetapkan secara tepat <i>reward system</i> untuk tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan mahasiswa berprestasi.

5.	Kualitas SDM dan Infrastruktur	<ul style="list-style-type: none"> a. Merencanakan, mengembangkan karier, dan meningkatkan kesejahteraan baik tenaga pendidik maupun kependidikan. b. Membangun semangat kerja dan etos kerja yang baik. c. Meningkatkan penguasaan teknologi informasi dan bahasa asing bagi tenaga pendidik maupun kependidikan, terutama bahasa Inggris dan bahasa Arab. d. Meningkatkan ketrampilan tenaga kependidikan agar lebih profesional di bidang pekerjaannya. e. Pengembangan, pemeliharaan, dan optimalisasi pemanfaatan sarana dan prasarana (sistem komputerisasi dengan jaringan luas; melengkapi fasilitas laboratorium; meningkatkan kualitas layanan perpustakaan, ruang baca dan internet; menambah ruang kuliah dan ruang kerja; dan perencanaan pembukaan laboratorium pasar modal).
6.	Tatalaksana Organisasi dan Manajemen	<ul style="list-style-type: none"> a. Rekonstruksi struktur organisasi FTIK IAIN Lhokseumawe untuk mencapai efektivitas dan efisiensi tatakelola institusi. b. Meningkatkan peran Penjaminan Mutu Fakultas dalam pengelolaan program studi. c. Mengembangkan SOP seluruh unit satuan kerja dalam rangka pelaksanaan tridharma perguruan tinggi. d. Memantapkan sistem/mekanisme penyusunan program kerja dan penganggaran terpadu, dengan fokus pada pengembangan fakultas. e. Meningkatkan ketertiban dan kedisiplinan dalam pelaksanaan program kerja dan penggunaan anggaran.
7.	Sistem Informasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Menyempurnakan sistem informasi keuangan. b. Menyempurnakan sistem informasi akademik. c. Menyempurnakan sistem basis data (database) tenaga pendidik, tenaga kependidikan, mahasiswa, dan alumni. d. Merancang sistem database penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh dosen dan mahasiswa. e. Merancang sistem informasi manajemen aset serta sarana dan prasarana. f. Menyempurnakan sistem informasi dan layanan perpustakaan digital (digital library). g. Merancang sistem informasi manajemen pengelolaan dan penerbitan jurnal ilmiah. h. Merancang sistem publikasi karya ilmiah melalui e-jurnal maupun portal publikasi online.
8.	Kerjasama, Aliansi Strategis dan Jejaring	<ul style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan kerja sama (sinergi) antar perguruan tinggi yaitu dalam bidang pendidikan. b. Meningkatkan kerja sama dan jejaring dalam bidang pendidikan, kerjasama tersebut antara FTIK IAIN Lhokseumawe dengan pemerintah daerah dan lembaga lain baik di dalam maupun luar negeri untuk kegiatan tridharma perguruan tinggi.

9.	Kemahasiswaan dan Alumni	<ul style="list-style-type: none">a. Meningkatkan kegiatan penalaran, keilmuan, minat, bakat, kegemaran, dan kesejahteraan mahasiswa melalui kegiatan ekstra-kurikuler.b. Memantapkan program pembinaan kegiatan mahasiswa dengan arah kebijakan yang jelas untuk mendukung pengembangan fakultas dalam bidang pendidikan.c. Memperluas pemberian beasiswa.d. Memantapkan sistem penelusuran (tracing) alumni secara efisien dan efektif dalam rangka menjalin hubungan dengan alumni secara intens dan kontiu.e. Menyempurnakan sistem basis data (database) alumni.
----	--------------------------	---

5. Strategi Pencapaian

NO	Sasaran	Strategi Pencapaian	Target Pencapaian			
			2018	2019	2020	2021
1	Menghasilkan Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang berkualitas dan berdaya saing serta memiliki keluasan ilmu pengetahuan, spiritual dan akhlak mulia di lingkungan prasekolah, madrasah/sekolah dan Dayah.	Meningkatkan indek prestasi kumulatif (IPK) kelulusan mahasiswa.	50 %	65 %	89 %	100 %
		Mempersingkat waktu penyelesaian masa studi mahasiswa maksimal 4 tahun untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan (S.Pd).	50 %	75 %	80 %	100 %
		Peningkatan keikutsertaan mahasiswa dalam berbagai forum ilmiah	50 %	77 %	93 %	100 %
		Melaksanakan pemantapan penggunaan <i>e-learning</i> dalam perkuliahan.	15 %	50 %	90 %	100 %
		Mengembangkan <i>soft skill</i> mahasiswa melalui kegiatan organisasi baik intra maupun ekstra kampus	30 %	50 %	80 %	100 %
		Meningkatkan status akreditasi menjadi A pada semua jurusan di lingkungan FTIK.	15 %	45 %	75 %	100 %
		Meningkatkan kuantitas hasil penelitian Dosen	50 %	70 %	85 %	100 %
		Meningkatkan kuantitas dosen menulis dan publikasi di jurnal internasional bereputasi	5 dosen	8 dosen	11 dosen	15 dosen
		Meningkatkan jumlah publikasi dalam jurnal internasional terindeks scopus.	2 dosen	4 dosen	8 dosen	10 dosen
		Melakukan kerjasama penelitian dengan kampus Luar negeri	3 dosen	5 dosen	8 dosen	12 dosen
2	Mengembangkan Budaya Penelitian dalam bidang Pendidikan berbasis teknologi informasi yang islami	Peningkatan jumlah penelitian dosen yang mendapatkan hibah	1 dosen	2 dosen	3 dosen	4 dosen

	Meningkatkan karya Dosen yang mendapat HKI	3 dosen	6 dosen	8 dosen	12 dosen
	Meningkatkan hasil penelitian dosen bersama dengan mahasiswa tingkat akhir	4 mahasiswa	7 mahasiswa	10 mahasiswa	13 mahasiswa
	Meningkatkan jumlah kegiatan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan bidang keahliannya	65 %	76 %	85 %	100 %
	Meningkatkan dana pengabdian masyarakat	55 %	76 %	87 %	100 %
	Melaksanakan program sekolah binaan FTIK di bagian wilayah pelosok Aceh	46 %	65 %	88 %	100 %
3	Melaksanakan Pengabdian Kepada Masyarakat Melalui pemberdayaan lembaga pendidikan prasekolah, madrasah/sekolah dan Dayah	24 mahasiswa	48 mahasiswa	96 mahasiswa	200 mahasiswa
	Meningkatnya jumlah pengabdian masyarakat mahasiswa secara mandiri	35 %	50 %	75 %	100 %
	Melaksanakan Praktek Pengalaman Lapangan dan Kuliah Pengabdian Masyarakat integratif	73 %	88 %	96 %	100 %
	Menempatkan mahasiswa Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) di berbagai sekolah Indonesia di Luar Negeri	15 mahasiswa	55 mahasiswa	75 mahasiswa	100 mahasiswa
	Menjalin kerjasama dengan Sekolah, Madrasah dan Pesantren Mitra di wilayah Aceh Utara, Bireuten dan Kota Lhokseumawe serta Bener Meriah	40 %	70 %	85 %	100 %
4	Mengembangkan jaringan dan hubungan kemitraan dengan lembaga pendidikan di tingkat nasional maupun internasional.	30 %	50 %	75 %	100 %
	Meningkatkan jumlah kerjasama dengan berbagai Kampus Luar Negeri	5 lembaga	10 lembaga	15 lembaga	20 Lembaga
	Menjalin kerjasama dengan Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI)	1 KBRI	2 KBRI	3 KBRI	4 KBRI

BAB V PENGEMBANGAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN LAIN LHOKSEUMAWE

Sasaran jangka panjang pertama yang ingin dicapai oleh STIESIA sebagaimana dinyatakan dalam Bab 4 adalah membangun citra (*image*) positif STIESIA di masyarakat. Citra positif STIESIA merupakan persepsi positif *stakeholder* terhadap STIESIA yang didasarkan pada apa yang mereka ketahui atau mereka kira tentang STIESIA. Citra positif ini perlu dibangun dan dikembangkan oleh STIESIA karena para pemangku kepentingan (*stakeholders*) yang memiliki citra positif terhadap STIESIA secara langsung maupun tidak langsung akan memberikan dukungan kepada STIESIA untuk berkembang menjadi lebih baik di masa depan.

Citra positif STIESIA yang dipersepsi oleh para pemangku kepentingan (*stakeholder*) akan menumbuhkan kepercayaan *stakeholder* tentang *kredibilitas* STIESIA sebagai institusi penyelenggara pendidikan tinggi. Citra positif STIESIA yang perlu dibangun dalam waktu 10 tahun ke depan adalah: (a) akreditasi institusi perguruan tinggi; (b) status atau peringkat akreditasi program studi; (c) kondusivitas suasana kehidupan kampus yang mendukung keberhasilan proses belajar-mengajar; (d) hubungan yang intens dan kontinyu dengan alumni; (e) mekanisme pelaporan dan akuntabilitas institusi pada *stakeholder*; dan (f) publikasi tatakelola kelembagaan dan kegiatan tridharma perguruan tinggi melalui *website*.

Sasaran	Program	Indikator
<p>1. Terwujudnya pendidikan yang unggul dalam upaya mewujudkan lulusan yang berdaya saing tinggi dalam era global.</p> <p>2. Terwujudnya sistem pembelajaran yang berkualitas, kreatif, inovatif, dan kompetitif yang sinergis.</p> <p>3. Terwujudnya kualitas keilmuan mahasiswa yang bersandarkan pada etika dan akhlak mulia; dan</p> <p>4. Terwujudnya reputasi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe terkemuka dalam bidang pendidikan pada level nasional dan internasional.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Program pengembangan, peningkatan dan penjaminan mutu kurikulum pejurusan-jurusan serta silabus yang berkualitas, kreatif, inovatif dan kompetitif yang bersandarkan dalam ranah akhlak mulia guna untuk memenuhi standar nasional dan internasional. 2. Program evaluasi diri semua Program Studi di lingkungan FTIK IAIN Lhokseumawe guna merencanakan secara sistematis fokus pilihan pibidangan yang mempunyai daya tarik, baik secara nasional maupun internasional dengan mengedepankan keunggulan lokal dan nasional ke tingkat Internasional. 3. Program pemberdayaan, peningkatan dan pengembangan standar mutu yang dikelola oleh Penjamin Mutu Fakultas dikuatkan lagi dengan Penjaminan Mutu Lembaga yang meliputi semua aspek antara lain evaluasi proses belajar mengajar dan tata kelola; 4. Program peningkatan mutu dan relevansi pembelajaran pada semua strata jenjang pendidikan melalui kebijakan Dekan, Bagian, Unit, Pusat Studi dan Program Studi bersinergi dalam sosialisasi, pengembangan, dukungan fasilitas, monitoring pelaksanaan dan kemajuan sistem pembelajaran yang berkualitas, kreatif, inovatif dan kompetitif yang bersandarkan pada etika dan akhlak mulia; 5. Program peningkatan kapasitas bidang pendidikan melalui pelaksanaan visiting professor maupun student exchange; 6. Program peningkatan mutu bidang Sumber Daya Manusia (SDM), sarana prasarana dan manajemen dengan kebijakan perencanaan seksama, menyeluruh dan terpadu dengan 	<p>Peningkatan dosen yang membuat buku ajar</p> <p>Peningkatan dosen berkualifikasi S3</p> <p>Peningkatan Lektor Kepala</p> <p>Penyelesaian rata-rata masa studi mahasiswa S1</p> <p>Rata-rata IPK mahasiswa S1</p> <p>Persentase mahasiswa terlibat dalam kegiatan kemahasiswaan</p> <p>Jumlah buku ajar dan Jurnal Ilmiah</p> <p>Rasio jumlah dosen terhadap jumlah mahasiswa</p> <p>Ketersediaan sarana dan prasarana pelaksanaan Tri Dharma</p> <p>Ketersediaan sarana dan prasarana pendukung/ Penunjang pengajaran dan pembelajaran di setiap Program Studi</p> <p>Publikasi tulisan dosen dalam Jurnal Terkemuka</p> <p>Meningkatkan dosen yang terlibat sebagai pembicara pemakalah dalam kegiatan atau</p>

	<p>penekanan pada relevansi terhadap fokus bidang pengembangan dan juga mempertimbangkan perimbangan antara kegiatan dan ketersediaan sumberdaya yang ada;</p> <p>7. Program persiapan dan implementasi instrumen manajemen SDM melalui kebijakan manajemen SDM termasuk rekrutmen staf fakultas;</p> <p>8. Memprogramkan sistem informasi manajemen dan keuangan secara transparan dan akuntabel di setiap program studi di lingkungan FTIK IAIN Lhokseumawe.</p> <p>9. Memprogramkan pemberdayaan semua staf FTIK IAIN Lhokseumawe. khususnya yang tidak terlibat secara aktif pada kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi melalui pendistribusian secara merata kesesuaian bidang ilmu, kegiatan- kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi secara profesional.</p> <p>10. Program pemenuhan kebutuhan primer, skunder dan tersier bagi seluruh anggota FTIK IAIN Lhokseumawe. Guna untuk peningkatan produktivitas dan kualitas bagi civitas akademis. dengan kebijakan pemberian dukungan finansial dan non-finansial yang diusahakan dari berbagai pihak dan sumber;</p> <p>11. Memprogramkan Program pengembangan dan peningkatan profesi bagi Dosen untuk menjadi peneliti sesuai dengan ranah keilmuannya.</p> <p>12. Memprogramkan pengembangan Laboratorium</p>	<p>event seminar nasional</p> <p>Meningkatkan jurnal Itqan untuk dapat terakreditasi DIKTI</p> <p>Peningkatan seminar internasional yang diselenggarakan oleh setiap Program Studi</p> <p>Meningkatkan jumlah seminar nasional yang diselenggarakan oleh setiap Program Studi</p> <p>Keberadaan Laboratorium</p> <p>Pendidikan khususnya terkait dengan pengembangan mutu pendidikan</p> <p>Tersedianya Laboratorium khusus untuk mahasiswa FTIK IAIN Lhokseumawe</p> <p>Terwujudnya Jurnal Internasional</p>
--	---	---

	<p>pendidikan dan bahasa (bahasa Arab dan Inggris) yang representatif</p> <p>13. Memprogramkan penerbitan Jurnal internasional yang beladanan bereputasi</p> <p>14. Memprogram penyusunan pengajuan akreditasi nasional serta peningkatan akreditasi nasional dengan kebijakan sesuai kondisi tiap jenjang pendidikan, dimulai dengan kemampuan untuk akreditasi pada bidang pendidikan;</p> <p>15. Memprogram keterlibatan aktif pada pertemuan-pertemuan baik skala pimpinan fakultas maupun pada skala asosiasi program studi yang ada di tingkat nasional dan internasional</p> <p>16. Memprogram peningkatan sosialisasi dan pertukaran dengan kebijakan yang didasarkan pada hasil evaluasi dalam menyikapi akreditasi nasional tahun 2017 sampai 2022</p>	<p>Peningkatan akreditasi program studi di lingkungan FTIK menjadi terakreditasi A</p>
<p>Sasaran</p>	<p>Program</p>	<p>Indikator</p>
<p>1. Mengwujudkan SDM Peneliti yang berkualitas melalui program penelitian yang diberikan oleh pemerintah dan non pemerintah</p> <p>2. Mengwujudkan kualitas dan kuantitas hasil tulisan atau riset dosen yang relevan dengan kondisi perkembangan yang dihadapi oleh masyarakat, melalui riset pendidikan yang inovatif dengan beragam analisis pendekatan.</p> <p>3. Mengwujudkan budaya riset pada civitas akademika Fakultas Tarbiyah</p>	<p>1. Menyempumakan program sistem tata kelola riset Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan melalui kebijakan prioritas keikutsertaan seluruh kelompok peneliti.</p> <p>2. Melakukan program percepatan perkembangan dan pertumbuhan yaitu riset multidisipliner dan interdisipliner baik antar fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan dengan Lembaga Penelitian IAIN Lhokseumawe melalui peningkatan pemahaman terhadap konsep riset dan peningkatan mutu riset.</p> <p>3. Melaksanakan program atas peningkatan mutu riset yang bertaraf internasional melalui kebijakan yang telah difokuskan terhadap penyelesaian permasalahan pendidikan</p>	<p>Mengwujudkan Jumlah Profesor</p> <p>Meningkatkan Jumlah Lektor Kepala</p> <p>Peningkatan jumlah buku ajar dan dasar bagi dosen</p> <p>Ketersediaan saran dan prasana pelaksanaan Tri Dharma</p> <p>Ketersediaan sarana dan prasarana pendukung dan penunjang pembelajaran guna untuk pengembangan pendidikan di FTIK IAIN Lhokseumawe</p> <p>Mengwujudkan dosen dengan</p>

<p>dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe.</p> <p>4. Dan yang selanjutnya yaitu terwujudnya peningkatan reputasi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe</p> <p>5. Dosen Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe terkemuka dalam bidang riset melalui peningkatan publikasi dan penguatan jurnal</p>	<p>bangsa dan dengan riset tersebut dapat mendorong riset-riset kerjasama dengan pusat-pusat kajian negara lain baik dari segi kerjasama dibidang riset, pendanaan maupun publikasi serta peningkatan mutu SDM dan sarana prasarana riset di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe.</p> <p>4. Memprogramkan terhadap pengembangan kolaborasi riset baik secara nasional maupun internasional melalui kebijakan pengembangan riset yang integral. Serta meningkatkan pendanaan, pengawasan dan pembiayaan riset di lingkungan fakultas.</p> <p>5. Memprogramkan peningkatan mutu, kuantitas dan kualitas riset melalui kolaborasi antar pemakalah pada level nasional maupun internasional;</p> <p>6. Pengajuan bidang riset nasional dan internasional (2017-2022) untuk menunjang akreditasi fakultas dan program studi .</p> <p>7. Peningkatan pertukaran keilmuan dan pengalaman dalam proses mendapatkan pengakuan dan akreditasi nasional di bidang riset.</p>	<p>menulis dan mempublikasi di jurnal termuka baik skala nasional dan internasional</p> <p>Dosen FTIK yang terlibat didalam penelitian harus dibiayai dengan dana internal IAIN Lhokseumawe</p> <p>Dosen FTIK yang terlibat sebagai pemakalah dan pematari dalam kegiatan seminar nasional harus ditingkatkan lagi</p> <p>Dosen FTIK terlibat dalam penelitian dengan pendanaan nasional baik DIKTIS maupun Kopertis</p> <p>Dana penelitian yang diberikan untuk dosen FTIK berasal dari alokasi internaw IAIN Lhokseumawe</p> <p>Peningkatan jumlah dana pengabdian bagi dosen dari alokasi internal lembaga IAIN Lhokseumawe</p> <p>Hasil penelitian dosen di publis di jurnal ilmiah yang terakreditasi DIKTIS</p> <p>Seminar internasional yang diselenggarakan oleh setiap Program Studi dilingkungan FTIK IAIN Lhokseumawe</p>
---	--	--

Sasaran	Program	Indikator
<ol style="list-style-type: none"> 1. Terlaksananya program kerjasama yang baik; 2. Terlaksananya peningkatan jalinan kerjasama yang sinergis dengan berbagai insitusi baik nasional dan internasional. 3. Terlaksananya pelayanan dan pendampingan bagi mahasiswa dan lulusan sarjana strata satu 4. Terlaksananya peran dan kontribusi mahasiswa dan lulusan guna tercapainya tridharma perguruan tinggi. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan penguatan ikatan alumni melalui penyusunan tata kelola kerjasama dan kegiatan bersama serta pembentukan organisasi alumni. 2. Melaksanakan program pengembangan dan peningkatan jaringan alumni untuk memperdayakan peningkatan dari Pusat Kajian, Unit, Bagian dan Program Studi internal Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe. 3. Melaksanakan program pembentukan Unit Informasi alumni di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe. 4. Melaksanakan program pengembangan kerjasama dengan perguruan tinggi luar negeri yang bermutu melalui kebijakan penajakan pada semua kemungkinan pendekatan yang direncanakan oleh semua Bidang dan Program Studi, pihak Dekanat akan memfasilitasi, memonitor, mengevaluasi dan mengarahkan. 5. Melaksanakan program pengembangan kerjasama dengan insitusi baik nasional dan internasional yang berkesinambungan melalui kebijakan penajakan pada semua kemungkinan pendekatan yang direncanakan oleh semua Bidang pendidikan dan Program Studi di lingkungan FTIK IAIN Lhokseumawe 	<p>Peningkatan seminar nasional yang diselenggarakan oleh Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe</p> <p>Meningkatnya jumlah kerjasama pendidikan baik tingkat nasional maupun internasional</p> <p>Ketersediaan sarana dan prasarana pelaksanaan Tri Dharma</p> <p>Ketersediaan sarana dan prasarana pendukung atau penunjang pengajaran dan pembelajaran bagi dosen di lingkungan FTIK IAIN Lhokseumawe</p> <p>Meningkatnya jumlah dosen yang mempublikasikan risetnya di jurnal terakreditasi.</p> <p>Meningkatnya jumlah dosen yang terlibat dalam penelitian</p> <p>Bertambahnya jumlah dosen FTIK yang terlibat dalam pengabdian</p> <p>Bertambahnya jumlah dosen yang menjadi pemakalah dan pembicara tingkat nasional</p>

BAB VI

PENGEMBANGAN KUALITAS LULUSAN

Sasaran jangka panjang lain, yang ingin dicapai oleh FTIK IAIN Lhokseumawe sebagaimana dinyatakan dalam Bab 4 adalah peningkatan kualitas lulusan. Peningkatan kualitas lulusan dalam kurun waktu 10 tahun ke depan tersebut didasarkan adanya perkembangan situasi di luar FTIK IAIN Lhokseumawe yang terbagi ke dalam tantangan perkembangan dunia internasional, nasional, regional, perubahan tuntutan *stakeholder*. Perkembangan situasi di luar FTIK IAIN Lhokseumawe tersebut merupakan tantangan bagi FTIK IAIN Lhokseumawe untuk menjadi lembaga pendidikan yang mampu disandingkan dan dipertandingkan dalam pergaulan internasional. Perkembangan lingkup nasional telah mendorong *stakeholder* (pemerintah, mahasiswa, pengguna lulusan, pengguna berbagai jasa FTIK IAIN Lhokseumawe) menuntut lebih banyak kepada FTIK IAIN Lhokseumawe untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas. Keadaan ini merupakan dasar bagi FTIK IAIN Lhokseumawe untuk bertekad dan berusaha menjadi fakultas yang unggul dalam mengembangkan ilmu pengetahuan.

Upaya pengembangan kualitas lulusan FTIK IAIN Lhokseumawe yang perlu dilakukan dalam waktu 10 tahun ke depan adalah: (a) peningkatan kualitas proses pembelajaran; (b) peningkatan penguasaan bahasa asing dan teknologi informasi oleh dosen dan mahasiswa; (c) peningkatan standar kompetensi lulusan; (d) peningkatan relevansi kurikulum program studi; (e) pengembangan sumberdaya dosen; (f) penyelenggaraan perkuliahan bermutu; dan (g) pengembangan *raw input* mahasiswa.

1. Kualitas Proses Pembelajaran

Perbaikan dan peningkatan kualitas proses pembelajaran harus menjadi perhatian khusus FTIK IAIN Lhokseumawe dalam kurun waktu 10 tahun ke depannya. Kualitas proses pembelajaran merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan proses pembelajaran di FTIK IAIN Lhokseumawe. Hasil belajar yang dicapai mahasiswa dipengaruhi oleh dua faktor utama yakni faktor dari lingkungan dan faktor dari diri mahasiswa seperti motivasi belajar, minat dan perhatian, sikap dan kebiasaan belajar, ketekunan, sosial, ekonomi dan faktor fisik dan psikis serta faktor utama yaitu kemampuan yang dimiliki mahasiswa untuk cepat memahami segala sesuatu.

Tiga unsur yang sangat mempengaruhi kualitas pembelajaran di FTIK IAIN Lhokseumawe adalah kompetensi dosen, karakteristik kelas dan karakteristik FTIK IAIN

Lhokseumawe. Kompetensi dosen mempengaruhi proses terjadinya interaksi antara dosen dan mahasiswa, karena dosen pada hakikatnya adalah sutradara dalam proses pembelajaran. Selain karena faktor dosen, kualitas pengajaran juga dipengaruhi oleh karakteristik kelas, misalnya: (a) ukuran kelas yaitu jumlah mahasiswa yang mengikuti proses pengajaran dalam satu kelas; (b) suasana belajar. Suasana belajar yang demokratis akan memberi peluang tercapainya hasil belajar yang optimal dibandingkan dengan suasana yang kaku, disiplin yang ketat dengan otoritas penuh pada dosen; (c) fasilitas dan sumber belajar yang tersedia bahwa dosen seharusnya bukan satu-satunya sumber belajar, tetapi mahasiswa seharusnya diberi kesempatan untuk berperan sebagai sumber belajar dalam proses belajar.

Faktor lain yang mempengaruhi kualitas pembelajaran di FTIK IAIN Lhokseumawe adalah karakteristik itu sendiri, yang sangat berkaitan erat dengan disiplin (tata tertib) sekolah tinggi, media pembelajaran yang tersedia, lingkungan di kampus, estetika dalam arti bahwa FTIK IAIN Lhokseumawe memberikan perasaan nyaman, kepuasan mahasiswa, bersih, rapi dan memberikan inspirasi. Faktor-faktor yang diuraikan di atas merupakan komponen pendidikan yang saling berhubungan dan menunjang, karena apabila salah satu diantara unsur tersebut tidak memenuhi standar kualitas dan kuantitas pendidikan, maka kualitas dan kuantitas pembelajaran di FTIK IAIN Lhokseumawe tidak akan tercapai secara optimal.

2. Penguasaan Bahasa Asing dan TIK

Tuntutan penguasaan bahasa asing (khususnya bahasa Inggris dan Arab) dalam peta pendidikan Islam Indonesia makin meningkat seiring dengan pergeseran waktu dan kebutuhan akan informasi. Hal ini merupakan tantangan bagi Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe untuk memenuhi tuntutan tersebut. Dengan penguasaan bahasa asing (khususnya bahasa Inggris dan Arab), para dosen, mahasiswa, dan lulusan FTIK IAIN Lhokseumawe diharapkan mampu berkomunikasi dengan mudah menggunakan bahasa tersebut. Penguasaan bahasa Inggris dan Arab juga diharapkan dapat menjadi pintu bagi para dosen dan mahasiswa untuk cepat menyerap ilmu pengetahuan.

Fakta lain, dalam dunia kerja menjadikan penguasaan bahasa Inggris dan bahasa Arab sebagai salah satu prasyarat dalam perekrutan pegawai. Hal ini ditandai dengan adanya syarat-syarat hasil tes tertentu (TOEFL, TOAFL dan lain-lain) sebagai

dasar pertimbangan dalam penerimaan calon pegawai. Fakta tersebut menjadi tantangan bagi FTIK IAIN Lhokseumawe untuk dapat meningkatkan kemampuan penguasaan bahasa Inggris dan bahasa Arab oleh dosen maupun mahasiswa dalam proses pembelajaran di Jurusan masing-masing.

Demikian pula, perkembangan teknologi informasi saat ini telah menjalar dan memasuki setiap dimensi aspek kehidupan manusia. Teknologi informasi sangat memainkan peran yang besar dalam berbagai kegiatan organisasi, termasuk organisasi pendidikan. Teknologi informasi juga memberikan peranan yang besar dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi sarana utama dalam institusi penyelenggara pendidikan. Oleh karena itu, FTIK IAIN Lhokseumawe harus meningkatkan penguasaan teknologi informasi bagi dosen maupun mahasiswa dalam proses pembelajaran. Penguasaan teknologi informasi, khususnya komputer dan jaringan internet, akan memperkaya sumber belajar dan media pembelajaran. FTIK IAIN Lhokseumawe harus mengoptimalkan pemanfaatan media komputer dalam proses pembelajaran karena teknologi komputer tersebut memiliki kelebihan yang tidak dimiliki oleh media pembelajaran lainnya, yaitu kemampuan komputer untuk berinteraksi secara individu dengan mahasiswa maupun dosen.

Aplikasi komputer dalam proses pembelajaran memungkinkan berlangsungnya proses belajar di FTIK IAIN Lhokseumawe secara individual. Dosen dan mahasiswa dapat melakukan interaksi langsung dengan sumber informasi. Perkembangan teknologi komputer jaringan saat ini telah memungkinkan sivitas akademika FTIK IAIN Lhokseumawe melakukan interaksi dalam memperoleh pengetahuan dan informasi yang diinginkan. Berbagai bentuk interaksi pembelajaran dapat berlangsung dengan tersedianya media komputer. Fakta tersebut menjadi tantangan bagi FTIK IAIN Lhokseumawe untuk meningkatkan kemampuan penguasaan teknologi informasi oleh dosen maupun mahasiswa dalam proses pembelajaran dalam kurun waktu 10 tahun ke depan

3. Standar Kompetensi Lulusan

Agar proses pembelajaran menjadi terarah dalam rangka menghasilkan kualitas lulusan yang sesuai dengan tuntutan *stakeholder*, FTIK IAIN Lhokseumawe perlu menetapkan profil lulusan. Profil lulusan yang dimaksudkan adalah peran yang diharapkan dapat dilakukan oleh lulusan setiap program studi di masyarakat atau di dunia

kerja. Profil ini adalah *outcome* pendidikan FTIK IAIN Lhokseumawe yang akan dicapai. Dengan menetapkan profil lulusan, FTIK IAIN Lhokseumawe dapat memberi jaminan pada calon mahasiswa tentang peran yang dapat dilakukan di masyarakat atau dunia kerja setelah ia selesai menjalani semua proses pembelajaran pada program studi yang dipelajarinya di FTIK IAIN Lhokseumawe.

4. Relevansi Kurikulum

Agar kurikulum program studi di FTIK IAIN Lhokseumawe dapat berfungsi sebagai pedoman dalam penyelenggaraan pendidikan, maka salah satu prinsip yang perlu diperhatikan dalam proses pengembangannya adalah prinsip relevansi. Prinsip relevansi kurikulum merupakan rel pendidikan untuk membawa mahasiswa agar dapat hidup sesuai dengan nilai-nilai yang ada di masyarakat serta membekali mahasiswa dari aspek pengetahuan, sikap, maupun keterampilan sesuai dengan tuntutan dan harapan masyarakat. Oleh sebab itu, pengalaman-pengalaman belajar yang disusun dalam kurikulum harus relevan dengan kebutuhan masyarakat.

Dalam pengembangan kurikulum program studi di FTIK IAIN Lhokseumawe, ada dua macam relevansi yang harus menjadi perhatian, yaitu: (a) relevansi internal; dan (b) relevansi eksternal.

Relevansi internal memiliki arti bahwa kurikulum program studi di FTIK IAIN Lhokseumawe harus memiliki keserasian antara komponen-komponennya, yaitu keserasian antara tujuan yang harus dicapai, isi, materi atau pengalaman belajar yang harus dimiliki mahasiswa, strategi atau metode yang digunakan serta alat penilaian untuk melihat ketercapaian tujuan. Relevansi internal ini menunjukkan keutuhan suatu kurikulum. Relevansi eksternal berkaitan dengan keserasian antara tujuan, isi, dan proses belajar mahasiswa yang tercakup dalam kurikulum dengan kebutuhan dan tuntutan masyarakat. Ada tiga macam relevansi eksternal yang perlu diperhatikan dalam pengembangan kurikulum program studi di FTIK IAIN Lhokseumawe, yaitu:

- a. *Relevansi sosiologis* kurikulum program studi harus dilakukan dengan melibatkan para pemangku kepentingan (*stakeholders*) untuk menjamin relevansi pendidikan dengan kebutuhan kehidupan, termasuk di dalamnya kehidupan kemasyarakatan, dunia usaha dan dunia kerja. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan pribadi, keterampilan berpikir, keterampilan sosial, keterampilan akademik, dan keterampilan vokasional merupakan keharusan.
- b. *Relevansi epistemologis*, kurikulum program studi harus tanggap pada

perkembangan ilmu pengetahuan. Kurikulum dikembangkan atas dasar kesadaran bahwa ilmu pengetahuan berkembang secara dinamis. Oleh karena itu, semangat dan isi kurikulum harus mendorong dan melatih mahasiswa untuk mengembangkan rasa ingin tahunya, ingin tahu yang benar, sehingga mampu merasakan kenikmatan dalam mempelajari, memanfaatkan, dan mengembangkan ilmu pengetahuan.

- c. *Relevansi psikologis*, kurikulum program studi harus diarahkan kepada proses pengembangan, pembudayaan dan pemberdayaan mahasiswa yang berlangsung sepanjang waktu. Kurikulum mencerminkan keterkaitan antara unsur-unsur pendidikan formal, nonformal dan informal, dengan memperhatikan kondisi dan tuntutan lingkungan yang selalu berkembang serta arah pengembangan manusia seutuhnya.

5. Pengembangan Potensi Dosen

Kurikulum yang telah dirancang secara tepat dan memiliki relevansi internal dan eksternal akan menghasilkan kualitas lulusan sesuai dengan tuntutan *stakeholders*. Walaupun demikian, kurikulum dan kualitas lulusan yang dihasilkan akan selalu dikaitkan dengan kualitas para dosen yang bertugas melaksanakan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan kurikulum tersebut. FTIK IAIN Lhokseumawe memandang bahwa dosen merupakan struktur determinan dalam mengembangkan potensi mahasiswa dalam mendekati tujuan pendidikan. Oleh karena itu, kualitas dosen perlu direncanakan pengembangannya agar para dosen berkemampuan untuk:

- a. Memiliki pengetahuan, keterampilan dan perhatian terhadap potensi (intelektual, emosi, ketrampilan) mahasiswa melalui berbagai cara seperti pengamatan, wawancara, angket dan lain-lain.
- b. Membantu mahasiswa mengembangkan potensi yang baik serta memberi arahan dalam menghilangkan pembawaan atau kebiasaan mahasiswa yang buruk.
- c. Memperhatikan perkembangan potensi mahasiswa untuk mengetahui apakah minat dan bakat mereka telah tersalurkan dengan baik atau sebaliknya.
- d. Memberikan wawasan dan bimbingan terutama ketika mahasiswa menemui kesulitan dalam pengembangan potensi mereka atau suasana belajar dan atau ketenangannya mengalami gangguan.

- e. Menyajikan setiap mata kuliah secara menarik, menyenangkan dan efektif, baik di dalam maupun di luar kelas.
- f. Meningkatkan kompetensi sesuai dengan bidang ilmunya serta keterampilan dalam mengajarkan kompetensi yang di miliknya melalui kegiatan perkuliahan, *shortcourse*, atau kegiatan lain yang mampu mengembangkan logika dan rasionalitas mahasiswa.

BAB VII

PENGEMBANGAN PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT

Sasaran jangka panjang ketiga yang ingin dicapai oleh FTIK IAIN Lhokseumawe sebagaimana dinyatakan dalam Bab 4 adalah peningkatan kualitas penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Peningkatan kualitas penelitian dalam kurun waktu 10 tahun ke depan tersebut didasarkan pada fakta internal bahwa kualitas penelitian dan pengabdian masyarakat oleh sivitas akademika FTIK IAIN Lhokseumawe dalam waktu sebelumnya masih relatif rendah, bahkan dari aspek kuantitas pun masih relatif rendah. Kondisi tersebut merupakan dorongan bagi FTIK IAIN Lhokseumawe untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas penelitian dan pengabdian masyarakat oleh sivitas akademika. Dalam pandangan FTIK IAIN Lhokseumawe, penelitian dan pengabdian masyarakat merupakan program strategis perguruan tinggi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan.

Perbaikan dan peningkatan kualitas penelitian oleh sivitas akademika pada setiap program studi (khususnya program studi penyelenggara pendidikan akademik) harus menjadi perhatian FTIK IAIN Lhokseumawe dalam kurun waktu 10 tahun ke depan. Penelitian harus dijalankan dengan berbasis pada kompetensi dosen dan diprioritaskan pada upaya untuk memperkaya wawasan keilmuan yang dikembangkan oleh setiap program studi.

Upaya pengembangan kualitas penelitian dan pengabdian masyarakat yang perlu dilakukan FTIK IAIN Lhokseumawe dalam waktu 10 tahun ke depan adalah: (a) peningkatan jumlah anggaran pembiayaan penelitian dan pengabdian masyarakat secara internal; (b) penggalan dana penelitian dan pengabdian masyarakat dari sumber eksternal; (c) optimalisasi peran pusat studi dalam kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat; (d) peningkatan relevansi penelitian dan pengabdian masyarakat dengan program studi; (e) pengembangan kompetensi dosen dalam penelitian dan pengabdian masyarakat; (f) pemanfaatan hasil penelitian dan pengabdian masyarakat dalam proses pembelajaran.

1. Arah dan Fokus Penelitian

Kegiatan penelitian oleh sivitas akademika FTIK IAIN Lhokseumawe harus diarahkan pada penelitian fundamental dan penelitian terapan. Penelitian fundamental (penelitian dasar) dilakukan untuk memperoleh "model ilmiah" yang dapat dikembangkan menjadi landasan bagi penelitian terapan. Penelitian fundamental

merupakan penelitian yang berorientasi mendasar, yaitu "penelitian untuk ilmu". Penelitian fundamental berorientasi pada penjelasan atau antisipasi suatu fenomena, dengan hasil akhir suatu model atau postulat baru atas suatu fenomena. Oleh karena itu, keberhasilan penelitian fundamental tidak diukur berdasarkan wujud produk pada waktu singkat, tetapi diukur berdasarkan "model ilmiah" atau "teori baru" yang diformulasikan.

Penelitian aplikatif (penelitian terapan) adalah penelitian yang bertujuan untuk memberikan solusi atas permasalahan tertentu dalam tataran praktis. Penelitian terapan tidak berfokus pada pengembangan sebuah ide, teori, atau gagasan, tetapi lebih berfokus kepada penerapan penelitian tersebut dalam kehidupan sehari-hari. Penelitian terapan berorientasi pada manfaat atau dampak penelitian yang dapat dirasakan secara langsung dalam jangka pendek.

Fokus Penelitian

Kegiatan penelitian FTIK IAIN Lhokseumawe harus difokuskan pada dua bidang ilmu yang menjadi kajian utama pada berbagai jenjang (strata) program studi yang ada di FTIK IAIN Lhokseumawe, yaitu Bidang Pendidikan. Lebih spesifik, penelitian masing-masing bidang difokuskan pada area pengembangan ilmu dan aplikasinya.

2. Pendanaan Penelitian

Dalam kurun waktu 10 tahun ke depan (2017-2026), kegiatan penelitian FTIK IAIN Lhokseumawe diprogramkan untuk dibiayai dari dua sumber pendanaan, yaitu sumber pendanaan internal atau sumber pendanaan eksternal. *Pendanaan Internal* disediakan oleh IAIN Lhokseumawe bagi para peneliti berdasarkan alokasi anggaran tahunan untuk kegiatan penelitian; sedangkan *Pendanaan Eksternal* berasal dari pihak luar IAIN Lhokseumawe yang biasanya diperoleh melalui kompetisi, misalnya dalam bentuk *sponsorship* dan/atau *research grant*.

Jumlah dana penelitian internal yang disediakan untuk setiap proposal penelitian ditentukan pada setiap tahun anggaran oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) IAIN Lhokseumawe. Dana penelitian internal hanya disediakan untuk proposal penelitian yang telah disetujui oleh LPPM IAIN Lhokseumawe. Sedangkan ketentuan dan prosedur pembiayaan penelitian dana eksternal mengikuti semua ketentuan dan prosedur yang ditetapkan oleh pihak eksternal pemberi/penyedia dana.

3. Arah Kebijakan Pengabdian Kepada Masyarakat

Dengan memperhatikan makna pengabdian kepada masyarakat (PKM) tersebut di atas, maka implementasi PKM oleh sivitas akademika FTIK IAIN Lhokseumawe dalam waktu 10 tahun ke depan (2017- 2026) harus disesuaikan dengan bidang keilmuan yang dikaji dan dikembangkan di FTIK IAIN Lhokseumawe yaitu pengabdian kepada masyarakat dalam bentuk penyebarluasan (1) pengetahuan pendidikan, dan (2) pengetahuan agama. Penyebarluasan pengetahuan tersebut tidak hanya terbatas pada masyarakat atau organisasional, tetapi juga kepada masyarakat personal.

Orientasi dan Sifat Pengabdian kepada Masyarakat

Berdasarkan orientasinya, kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PKM) yang dilakukan oleh sivitas akademika FTIK IAIN Lhokseumawe dapat dikategorikan ke dalam:

- a. *Perintisan*, yaitu kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang merintis hal-hal baru dalam mengatasi sesuatu permasalahan masyarakat, baik institusi (organisasional) maupun individu (personal).
- b. *Pengembangan*, yaitu kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang berorientasi pada pengembangan kegiatan yang sudah dilaksanakan sebelumnya, baik pada aspek manajerial maupun teknis.
- c. *Penunjang*, yaitu kegiatan komplementer yang dilakukan untuk menunjang berbagai pihak lain dengan tujuan mempercepat dan meningkatkan jalannya proses pemberdayaan masyarakat.

4. Pendanaan Penelitian dan Pengabdian Masyarakat

Sumber dana pengabdian kepada masyarakat bagi sivitas akademika FTIK IAIN Lhokseumawe dalam kurun waktu 10 tahun ke depan diprogramkan berasal dari dua sumber, yaitu sumber dana internal dan sumber dana eksternal:

Dana internal

- a. Dana internal program PKM bersumber dari alokasi anggaran tahunan IAIN Lhokseumawe yang khusus digunakan untuk kegiatan PKM dalam satu tahun akademik.
- b. Dana internal PKM disediakan terutama untuk pelaksanaan PKM berbasis program kerja, dan bantuan dana bagi pelaksanaan PKM berbasis inisiatif

pribadi yang tidak dibiayai oleh pihak eksternal.

Dana eksternal

- a. Dana eksternal program PKM bersumber dari sponsorship atau *grant* yang pada umumnya diperoleh FTIK IAIN Lhokseumawe melalui kontrak kerjasama atau melalui kompetisi. Dana eksternal PKM ini misalnya diperoleh dari Ditjen Dikti, Pemerintah Daerah, Badan Usaha Milik Negara dan Swasta.
- b. Dana eksternal PKM digunakan terutama untuk pelaksanaan PKM berbasis kerjasama institusional, sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh pihak pemberi dana.

BAB VIII

Sasaran strategis jangka panjang kesembilan yang ingin dicapai FTIK IAIN Lhokseumawe dalam kurun waktu 10 tahun ke depan (2017-2026) sebagaimana dinyatakan dalam Bab 4 adalah pengembangan kegiatan kemahasiswaan dan alumni. Sasaran tersebut didasarkan pada fakta internal bahwa:

- (a) Belum adanya keterpaduan antara kegiatan intrakurikuler (kurikuler), misalnya ketatnya sistem perkuliahan, tugas-tugas mata kuliah (walaupun hal ini sangat baik dalam sistem perkuliahan) dan kegiatan ekstra kurikuler. Kondisi ini jelas kurang kondusif untuk mendorong keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan ekstra kurikuler yang bertujuan untuk mengembangkan potensi dan aktualisasi diri mahasiswa;
- (b) Peran alumni sangat dibutuhkan untuk mewujudkan visi dan misi FTIK IAIN Lhokseumawe terutama dalam upaya membuka hubungan dengan masyarakat dan dunia usaha yang semuanya penting untuk meningkatkan mutu lulusan berikutnya. Peran tersebut bersifat sangat strategis, dan karenanya, alumni merupakan aset penting yang harus dipelihara dan dikembangkan

Dalam waktu 10 tahun ke depan (2017-2026) pengembangan kegiatan kemahasiswaan dan alumni FTIK IAIN Lhokseumawe harus mampu mendukung tercapainya visi dan misi FTIK IAIN Lhokseumawe. Untuk itu diperlukan (a) program pembinaan kegiatan kemahasiswaan yang terfokus dan (b) program pengelolaan alumni yang efektif. Kedua program tersebut dilaksanakan dalam rerangka pengembangan FTIK IAIN Lhokseumawe sebagai institusi pendidikan.

1) Prinsip Pembinaan Mahasiswa

Prinsip dasar pembinaan kemahasiswaan adalah memberikan kesempatan dan keterampilan kepada mahasiswa untuk belajar dan berkembang dengan optimal; dan memberikan ruang yang cukup bagi pengembangan kepribadian, bakat, minat dan Pembinaan diri. Untuk itu pola pembinaan kemahasiswaan di FTIK IAIN Lhokseumawe diarahkan pada pengembangan budaya kampus yang mengintegrasikan antara pembinaan intrakurikuler melalui kegiatan proses belajar mengajar dengan pembinaan ekstrakurikuler yang menyangkut pembinaan penalaran, minat bakat dan kesejahteraan

mahasiswa.

Pengembangan secara sinergi tersebut memungkinkan terjadinya pembentukan jati diri mahasiswa seutuhnya serta memadukan pengembangan kemampuan intelektual dengan *soft-skills*, yang diperlukan mahasiswa kelak dalam kehidupan bermasyarakat. Program pengembangan kemahasiswaan semacam ini akan mendukung pencapaian kompetensi lulusan secara utuh untuk mampu berperan dalam masyarakat secara cerdas, bermartabat.

2) Arah dan Fokus Pengembangan Kegiatan Mahasiswa

Dalam waktu 10 tahun ke depan (2017-2026), program pengembangan mahasiswa di FTIK IAIN Lhokseumawe diarahkan dan difokuskan pada peningkatan penalaran ilmiah, minat, bakat, dan kesejahteraan mahasiswa. Tujuan program ini adalah untuk memenuhi kebutuhan pribadi mahasiswa yang secara langsung berdampak pada terciptanya lingkungan akademik yang kondusif bagi pendidikan, melalui:

(1) Peningkatan daya nalar ilmiah mahasiswa melalui kegiatan:

a) Pelatihan metodologi penelitian bagi mahasiswa; (b) konsultasi pembuatan proposal bersama kelompok kerja; (c) evaluasi terhadap proposal yang disusun oleh mahasiswa; lomba penalaran ilmiah bagi mahasiswa baik pada tingkat regional, nasional mau-pun internasional.

b) Pengembangan minat dan bakat di bidang kesenian, olahraga, keorganisasian, keagamaan, dan lain-lain, baik di tingkat regional, nasional dan internasional.

c) Peningkatan kesejahteraan mahasiswa dengan cara: (a) meningkatkan jumlah penerima beasiswa; (b) meningkatkan jumlah sumber pemberi beasiswa; (c) meningkatkan pelayanan kesehatan bagi mahasiswa; (d) meningkatkan pelayanan kerohanian; dan (e) bimbingan konseling mahasiswa.

d) Pembinaan dan pengembangan organisasi kemahasiswaan tingkat nasional dan internasional, serta meningkatkan motivasi mahasiswa untuk mengikuti kegiatan tingkat nasional maupun internasional secara selektif, bermutu dan berkesinambungan.

Sebagai institusi pendidikan, FTIK IAIN Lhokseumawe terikat pada satu tujuan yaitu menjadi perguruan tinggi yang sehat, sehingga mampu berkontribusi pada daya

saing bangsa. Sehubungan dengan itu, FTIK IAIN Lhokseumawe memegang peranan penting dalam mengembangkan mahasiswa sebagai aset bangsa. Pengembangan yang dimaksudkan mencakup:

- a) Pengembangan kemampuan intelektual, keseimbangan emosi, dan penghayatan spiritual mahasiswa, agar menjadi warga negara yang bertanggung jawab serta berkontribusi pada daya saing bangsa.
- b) Pengembangan mahasiswa sebagai kekuatan moral dalam mewujudkan masyarakat yang demokratis dan berkeadilan.
- c) Peningkatan kualitas sarana dan prasarana untuk mendukung pengembangan dan aktualisasi diri mahasiswa, baik yang menyangkut aspek jasmani, mental, dan sosial.

Untuk mencapai pengembangan kemahasiswaan seperti yang dimaksud di atas, dibutuhkan dukungan dan keterlibatan dosen, kepedulian pimpinan, fasilitas pendukung kegiatan, dan pen danaan. Keterlibatan dosen perlu mendapat perhatian khusus, karena keterlibatan mereka sebagai pembimbing/pendamping kemahasiswaan diharapkan dapat menjadi pemberdaya, *fasilitator* dan *motivator*.

Pengembangan kemahasiswaan di FTIK IAIN Lhokseumawe merupakan bagian integral dari pembangunan pendidikan tinggi secara menyeluruh. Oleh karena itu, kegiatan pengembangan mahasiswa harus merujuk pada ketentuan-ketentuan yang dikeluarkan oleh Dirjen Dikti. Dengan demikian kegiatan kemahasiswaan di FTIK IAIN Lhokseumawe harus mencakup pengembangan organisasi mahasiswa yang sehat, serta pembinaan mahasiswa agar menjadi sumber daya manusia yang berkualitas.

3) Strategi dan Fasilitas Pengembangan

Untuk mencapai tujuan pengembangan kemahasiswaan, strategi pengembangan yang harus dilakukan FTIK IAIN Lhokseumawe meliputi:

- 1) Menyelenggarakan kegiatan ilmiah yang bersifat ekstra kurikuler dalam bentuk pertemuan ilmiah, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.
- 2) Menyelenggarakan kegiatan yang berkenaan dengan bakat dan kegemaran baik berupa kesenian, olah raga, minat dan bakat serta unit kegiatan lain yang menunjang prestasi serta pembentukan kepribadian.
- 3) Menyelenggarakan pelayanan untuk membantu terpenuhinya kesejahteraan mahasiswa.
- 4) Menyelenggarakan latihan-latihan pengkaderan yang dilan- dasi dengan rasa

tanggungjawab dan pembinaan kepada peserta maha-siswa.

- 5) Menyelenggarakan Program Pengenalan Kampus dan Student Day setiap hari sabtu serta usaha-usaha lainnya baik di bidang keagamaan maupun keilmuan.
- 6) Memberi penghargaan bagi mahasiswa yang berprestasi dan menjatuhkan sanksi bagi mahasiswa yang melaku pelanggaran peraturan yang berlaku di FTIK IAIN Lhokseumawe.

Dalam rangka mendukung penyelenggaraan pembinaan mahasiswa FTIK IAIN Lhokseumawe, harus tersedia fasilitas yang memadai dan selalu ditingkatkan secara bertahap sesuai dengan tingkat kemampuan yang ada, meliputi:

- 1) Pembina utama adalah Dekan FTIK IAIN Lhokseumawe dibantu para Wakil Dekan, khususnya Wakil Dekan III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Kelembagaan, Kepala Bagian Kemahasiswaan, serta para Ketua Program Studi.
- 2) Sarana penunjang pembinaan berupa Ruang Kesekretariatan UKM, tempat kegiatan, peralatan dan fasilitas lain yang disediakan oleh FTIK IAIN Lhokseumawe di luar kebutuhan yang dipenuhi secara swadaya oleh mahasiswa.
- 3) Dana pembinaan kemahasiswaan disediakan dalam jumlah dan alokasi tertentu, selain ada usaha dari mahasiswa sebagai upaya untuk melatih kemandirian.

4) Bidang Pengembangan

Tujuan dari program pengembangan kemahasiswaan adalah memfasilitasi kebutuhan mahasiswa untuk tumbuh dan berkembang dengan baik, karena pada dasarnya mahasiswa adalah insan akademis, oleh karena itu citra yang harus ditampilkan oleh mahasiswa adalah citra akademis intelektual. Citra ini antara lain tampil dalam perwujudan daya nalar dan analisis yang kuat terutama dalam menuangkan gagasan untuk penyusunan program dan kegiatan kemahasiswaan yang realistis dan berkualitas.

Program pengembangan kemahasiswaan di FTIK IAIN Lhokseumawe disusun dengan mengacu pada kondisi mahasiswa FTIK IAIN Lhokseumawe, potensi institusi dan program studi. Oleh karena itu, bidang-bidang kemahasiswaan yang perlu dikembangkan mencakup:

Bidang Kelembagaan

Pengembangan kemahasiswaan pada aspek kelembagaan mencakup:

- 1) Memantapkan lembaga kemahasiswaan
- 2) Penyediaan prasarana dan sarana organisasi yang memadai.
- 3) Memberikan kesempatan kepada mahasiswa yang mempunyai jiwa kepemimpinan untuk memimpin organisasi kemahasiswaan sesuai dengan arah dan sasaran pengembangan kemahasiswaan.
- 4) Penyediaan dana yang memadai untuk kegiatan organisasi mahasiswa
- 5) Peningkatan hubungan dan kerjasama antara pejabat bidang kemahasiswaan dengan pejabat bidang lainnya di dalam dan di luar kampus. Pembuatan program dan perencanaan kerja dan keuangan organisasi kemahasiswaan yang menfokuskan pada arah dan sasaran pengembangan kemahasiswaan yang meliputi: Kewirausahaan; Diklat Kepemimpinan; Latihan Keterampilan Manajemen Mahasiswa; Program Kreativitas Mahasiswa Tingkat Nasional di bidang: Artikel Ilmiah, Gagasan Tertulis dan Penelitian.
- 6) Peningkatan peran bagian organisasi yang menangani LKMM, magang, cooperative study, dan lain-lain.
- 7) Peningkatan kerjasama dengan lembaga penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (LPPM) untuk menangani pembinaan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh mahasiswa.
- 8) Peningkatan kerjasama dengan lembaga/pusat studi yang ada di lingkungan FTIK IAIN Lhokseumawe, seperti pusat pengembangan Pendidikan untuk bersama-sama menangani pembinaan mahasiswa pada bidang minat masing-masing
- 9) Peningkatan kerjasama dengan pihak di luar kampus, seperti lembaga pemerintahan, pihak swasta, perguruan tinggi untuk menunjang kegiatan pembimbingan kemahasiswaan.
- 10) Melibatkan mahasiswa dalam kepanitiaan suatu kegiatan di dalam maupun di luar kampus untuk memberikan pengalaman mahasiswa dalam berorganisasi.
- 11) Mengadakan studi banding dengan organisasi kemahasiswaan perguruan tinggi lain.

Bidang Penalaran

Pengembangan kemahasiswaan pada aspek penalaran mencakup:

- 1) Meningkatkan budaya membaca, menulis, dan meneliti di kalangan mahasiswa;
- 2) Meningkatkan kegiatan LKMM, Keagamaan, dll.
- 3) Meningkatkan kegiatan ilmiah yang diikuti mahasiswa.
- 4) Meningkatkan peran serta mahasiswa dalam forum ilmiah/ profesi di dalam dan di luar kampus
- 5) Meningkatkan pelatihan penulisan karya tulis ilmiah mahasiswa

Bidang Minat dan Kesejahteraan

Pengembangan kemahasiswaan pada aspek minat dan kesejahteraan mahasiswa mencakup:

- 1) Meningkatkan kegiatan minat dikalangan mahasiswa
- 2) Menyelenggarakan kegiatan ceramah dibidang agama, kebudayaan, minat, dan lain-lain.
- 3) Menyelenggarakan festival dibidang seni.
- 4) Meningkatkan peran mahasiswa dalam kegiatan bakti sosial lingkungan hidup, menanggulangi bahaya narkoba dan obat-obatan terlarang.
- 5) Meningkatkan hubungan dengan pihak pemberi beasiswa dan penyediaan lapangan kerja alumni
- 6) Meningkatkan pelayanan kesejahteraan mahasiswa melalui dana sosial mahasiswa

5) Peran Alumni

Peran alumni sangat dibutuhkan untuk melaksanakan misi dan mewujudkan visi FTIK IAIN Lhokseumawe, terutama dalam upaya membuka hubungan dengan masyarakat dan dunia usaha yang semuanya penting untuk meningkatkan mutu lulusan berikutnya. Peran tersebut bersifat sangat strategis, dan karenanya, alumni merupakan aset penting yang harus dipelihara dan dikembangkan.

Satu hal yang disadari oleh FTIK IAIN Lhokseumawe adalah bahwa semua mahasiswa yang telah menyelesaikan proses pendidikan di FTIK IAIN Lhokseumawe pada akhirnya akan menjadi alumni. Salah satu indikator keberhasilan proses pendidikan FTIK IAIN Lhokseumawe dapat dilihat dari keberhasilan alumni dalam menjalankan peran mereka di masyarakat. Ada beberapa peran alumni yang dapat diaktualisasikan untuk melaksanakan misi dan mewujudkan visi FTIK IAIN

Lhokseumawe:

- 1) Alumni dapat berperan sebagai katalis dengan memberikan berbagai masukan kritis dan membangun kepada almamater. Dalam hal ini, alumni memiliki posisi tawar yang unik dan strategis karena meskipun mereka tidak lagi merupakan bagian aktif dalam proses pendidikan di FTIK IAIN Lhokseumawe, namun pengalaman mereka selama menjadi mahasiswa dan ikatan batin serta rasa memiliki mereka yang kuat terhadap almamater dapat menghasilkan dan menawarkan berbagai konsep, ide, pemi-kiran, masukan dan kritik membangun yang hanya bisa diberikan oleh orang-orang yang berada di posisi mereka.
- 2) Alumni berprestasi dan memiliki kompetensi dapat berperan penting dalam membangun opini publik tentang FTIK IAIN lhokseumawe untuk menarik minat calon mahasiswa baru. Disadari atau tidak, alumni merupakan salah satu acuan utama yang mendasari keputusan para orang tua dan calon mahasiswa dalam menentukan pilihan perguruan tinggi.
- 3) Logikanya, jika alumni FTIK IAIN Lhokseumawe memiliki tingkat keberhasilan tinggi dalam dunia kerja dan/atau dapat menunjukkan prestasi dan kontribusi mereka secara riil di masyarakat, kualitas dan kuantitas calon mahasiswa yang berminat untuk mendaftar di FTIK IAIN Lhokseumawe akan meningkat. Matarantai ini, dengan didukung oleh sistem penjaminan mutu pendidikan internal yang baik, akan menghasilkan kesinambungan kualitas sumber daya mahasiswa dan alumni yang berkuali-tas, memiliki daya juang tinggi dan semangat berkompetisi secara sehat.
- 4) Sebagai produk utama dari proses pendidikan, alumni juga diharapkan mampu mengembangkan jejaring (*network*) dan membangun pencitraan FTIK IAIN Lhokseumawe di luar kampus. Pengembangan jejaring oleh alumni merupakan potensi strategis untuk membuka berbagai peluang dan meningkatkan daya saing FTIK IAIN Lhokseumawe karena manfaatnya yang akan berdampak secara langsung pada mahasiswa dan sesama alumni.

Penciptaan peluang usaha, kerja dan magang, kesempatan beasiswa, serta sirkulasi berbagai macam informasi penting seputar dunia pendidikan dan kerja merupakan beberapa contoh riil yang dapat dikontribusikan oleh alumni FTIK IAIN Lhokseumawe melalui jejaring yang dimiliki.

- 1) Keberadaan alumni di berbagai bidang usaha, lapangan pekerjaan dan institusi

pendidikan yang lebih tinggi dapat memberikan gambaran dan inspirasi kepada para mahasiswa FTIK IAIN Lhokseumawe yang sudah ada, sehingga dapat memotivasi mereka dalam menentukan prioritas dan cita-cita ke depan.

- 2) Salah satu contoh kegiatan yang dapat dilakukan adalah dengan mengadakan acara *Studium Generale* oleh para alumni, di bawah koordinasi bagian kemahasiswaan Melalui kegiatan Program Pengenalan Kampus bagi mahasiswa baru, para alumni hadir ke kampus FTIK IAIN Lhokseumawe secara rutin setiap tahun untuk mengadakan *presentasi, tatap muka, dan diskusi*. Para alumni yang telah bekerja juga diberikan kesempatan untuk dapat menjelaskan mengenai lingkup kerja mereka beserta tantangan yang dihadapi agar dapat memberikan gambaran mengenai dinamika dunia kerja.

6) Dukungan Kepada Alumni

Peningkatkan peran strategis alumni dalam pengembangan kualitas akademik FTIK IAIN Lhokseumawe dapat dilakukan dalam berbagai bentuk dukungan, antara lain:

- a. *Forum Komunikasi Alumni* – Forum komunikasi alumni difasilitasi oleh FTIK IAIN Lhokseumawe untuk berbagi informasi antara FTIK IAIN Lhokseumawe dengan para alumni. Forum ini dapat dilangsungkan secara informal maupun melalui pertemuan formal, terutama pada saat lokakarya untuk mencari masukan dari para alumni dan *stakeholders* eksternal.
- b. *Temu Alumni* – FTIK IAIN Lhokseumawe dapat mengagendakan temu alumni akbar pada saat peringatan Dies Natalis atau pada saat tertentu yang dikehendaki oleh organisasi alumni. Melalui temu alumni, pembinaan dan komunikasi diharapkan akan terjalin baik. Temu alumni ini juga dapat digunakan sebagai sarana temu bisnis dan bursa kerja.

7) Penelusuran Alumni

Setiap lulusan FTIK IAIN Lhokseumawe secara otomatis tercatat dalam basis data (*data-base*) alumni. Namun demikian, basis data alumni hanya memberikan informasi tentang jumlah alumni FTIK IAIN Lhokseumawe dari berbagai jenjang program studi secara *real time*. Untuk mengetahui sampai sejauh mana keberhasilan alumni dalam menjalankan peran mereka di masyarakat, FTIK IAIN Lhokseumawe memandang perlu melakukan penelusuran atau pelacakan (*tracing*) alumni. Hasil penelusuran alumni ini dapat dijadikan sebagai salah satu dasar untuk mengukur keberhasilan proses pendidikan di FTIK IAIN Lhokseumawe. Penelusuran alumni FTIK IAIN Lhokseumawe dilakukan dalam bentuk:

- a. *Penelusuran Posisi dan Profesi Alumni*. Penelusuran ini perlu dilakukan untuk mengetahui posisi (tempat keberadaan) dan profesi (pekerjaan dan/atau jabatan) alumni terkini. Penelusuran posisi dan profesi alumni dapat dilakukan secara

tertulis (diisi oleh alumni pada formulir yang tersedia), atau dapat dilakukan melalui *website* FTIK IAIN Lhokseumawe www.ftikiainlhokseumawe.com yang disediakan bagi alumni untuk memberi semua informasi yang diperlukan. Hasil penelusuran posisi dan profesi alumni bermanfaat sebagai salah satu indikator penilaian kualitas dan relevansi pendidikan di FTIK IAIN Lhokseumawe.

- b. *Penelusuran Kinerja Alumni*. Penelusuran ini dilakukan untuk mengetahui prestasi alumni di tengah masyarakat, khususnya alumni yang bekerja pada institusi, lembaga, atau perusahaan tertentu. Penelusuran ini dapat dilakukan secara tertulis melalui formulir penilaian alumni yang dikirimkan ke pada pihak "pengguna" alumni yang bersangkutan, atau diisi melalui *website* FTIK: www.ftikiainlhokseumawe.com yang disediakan bagi pengguna alumni untuk memberi semua informasi yang diperlukan. Hasil penelusuran kinerja alumni bermanfaat sebagai salah satu indikator penilaian kompetensi lulusan FTIK IAIN Lhokseumawe.

BAB IX PENUTUP

Rencana Induk Pengembangan (RIP) Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe Tahun 2017-2026 merupakan acuan bagi pengembangan dan arah dari seluruh kegiatan sivitas akademika. Dengan RIP ini diharapkan seluruh unsur pimpinan unit satuan kerja di lingkungan FTIK IAIN Lhokseumawe dapat menentukan langkah dan kebijakan-kebijakan untuk mencapai tujuan sehingga semua kegiatan yang ada di lingkungan FTIK IAIN Lhokseumawe akan lebih terarah.

Dalam RIP ini telah disajikan visi, misi, tujuan, dan sasaran FTIK IAIN Lhokseumawe dalam menghadapi tantangan masa depan sesuai dengan tugas yang diemban sebagai lembaga pendidikan. RIP ini disusun untuk jangka waktu 10 tahun, dan dalam pelaksanaannya akan didukung dan dilengkapi dengan Rencana Strategis (Renstra) 5 tahunan serta Rencana Operasional (Renop) tahunan yang di jabarkan ke dalam dokumen Program Kerja dan Penganggaran. Selain itu, butir-butir program dan kegiatan pengembangan yang merupakan bagian utama dari RIP ini perlu dijabarkan dalam pedoman teknis dan disosialisasikan kepada seluruh sivitas akademika dan pimpinan unit satuan kerja agar implementasinya secara operasional dihayati dan didukung oleh sivitas akademika.

RIP ini bukanlah suatu rencana yang tidak dapat berubah. Setiap tahun akan dikaji dan dievaluasi apakah rencana tersebut masih relevan dengan situasi dan kondisi. Jika dinamika kegiatan FTIK IAIN Lhokseumawe memang menuntut pergerakan lebih cepat, maka RIP ini akan diubah atau disesuaikan. Kunci keberhasilan pelaksanaan RIP ini pada hakekatnya ditentukan oleh empat faktor yaitu: (a) komitmen dari segenap sivitas akademika untuk melaksanakan/mengimplementasikan dalam kegiatan nyata; (b) berkembangnya atmosfer akademik yang kondusif; (c) kedisiplinan dari pelaksana, serta (d) berkembangnya budaya kualitas.

SURAT KEPUTUSAN DEKAN
Nomor: B- 239 /In.29/D.1/PP.00.9/03/2017

TENTANG
RANCANGAN INDUK PENGEMBANGAN
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN IAIN LHOKSEUMAWE 2017-2021
DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

- Menimbang : a. Bahwa rancangan induk pengembangan yang dikeluarkan tahun 2017 sudah tidak sesuai dengan perkembangan sehingga perlu ditinjau kembali.
- b. Untuk keperluan sebagaimana butir a, perlu disusun kembali rancangan induk pengembangan yang disesuaikan dengan perkembangan dan peraturan yang berlaku yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan.
- Meningat : a. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Tinggi.
- b. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
- c. Surat Keputusan Peraturan Presiden RI Nomor 72 Tahun 2016 tentang Penetapan Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe
- d. Surat Keputusan Peraturan Menteri Agama No 46 Tahun 2016 tentang ORTAKER Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe
- e. Peraturan Menteri Agama Nomor 58 Tahun 2016 tentang STATUTA IAIN Lhokseumawe

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
utama : Menyatakan berlakunya rancangan induk pengembangan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe tahun 2017-2022 sebagaimana terlampir dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Surat Keputusan ini
- dua : Dengan berlakunya Surat Keputusan ini maka rancangan induk pengembangan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe tahun 2014 dinyatakan tidak berlaku lagi.
- tiga : Menugaskan kepada seluruh pejabat struktural di lingkungan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Lhokseumawe untuk mensosialisasikan dan melaksanakan rancangan Induk Pengembangan ini di lingkup kerja masing-masing.
- empat : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila terdapat kekeliruan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Lhokseumawe
Tanggal : 12 Maret 2017
Dekan

Dr. Zulfikar Ali Buto, MA

Disampaikan kepada:
1. Rektor IAIN Lhokseumawe
2. Peringgal



**(RENSTRA)
RENCANA STRATEGIS
(2017-2021)**



**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
LHOKSEUMAWE**

KEMENTERIAN AGAMA
KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LHOKSEUMAWE
NOMOR: 78 TAHUN 2017
TENTANG
PENUNJUKAN DAN PENETAPAN TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS
(RENSTRA)
DI LINGKUNGAN INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) LHOKSEUMAWE
TAHUN ANGGARAN 2017
REKTOR IAIN LHOKSEUMAWE

Menimbang : a. bahwa untuk kelancaran pelaksanaan kegiatan penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe, perlu menunjuk Tim Penyusun dalam kegiatan Penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) IAIN Lhokseumawe;

b. bahwa untuk terlaksananya tugas-tugas tersebut perlu ditetapkan dalam suatu keputusan.

Mengingat : 1. Undang-undang Nomor: 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;

2. Undang-undang Nomor: 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;

3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;

4. Peraturan Pemerintah Nomor: 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;

5. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor : 72 Tahun 2016 tentang Pendirian Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe;

6. Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 190/PMK.05/2012 tentang Tata Cara Pembayaran dalam Rangka Pelaksanaan APBN;

7. Peraturan Menteri Keuangan Nomor : 33/PMK.02/2016 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2017;

8. PMK No.S-39/MK.02/2015 Tanggal 19 Januari 2015 Tentang Honorarium Dosen/Pegawai yang Diberi Tugas Tambahan/Tugas Khusus Tertentu, Honorarium Penyelenggara Kegiatan Akademik dan Kemahasiswaan, dan Lain-lain pada Satker PTKN di Lingkungan Kemenag;

9. Keputusan Menteri Agama Nomor: 1 Tahun 2012 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Menteri Agama Nomor: 2 Tahun 2006 tentang Mekanisme Pelaksanaan Pembayaran atas Beban APBN di lingkungan Departemen Agama;

10. Peraturan Menteri Agama Nomor 46 Tahun 2016 tentang ORTAKER IAIN Lhokseumawe;

11. Peraturan Menteri Agama Nomor 58 Tahun 2016 tentang STATUTA IAIN Lhokseumawe.

MemutuskanHal: 2

Memperhatikan : Tugas dan fungsi tim penyusun Rencana Strategis (RENSTRA) Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe.

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan** : KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LHOKSEUMAWE TENTANG PENUNJUKAN DAN PENETAPAN TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) DI LINGKUNGAN INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) LHOKSEUMAWE TAHUN ANGGARAN 2017;
- Pertama** : Menunjuk nama-nama yang tersebut dalam lampiran surat keputusan ini sebagai Tim Penyusun Rencana Strategis (RENSTRA) di Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe;
- Kedua** : Kepada yang namanya tersebut dalam lampiran diktum pertama, melaksanakan tugas dan fungsinya bertanggung jawab kepada Rektor IAIN Lhokseumawe .
- Ketiga** : Kepada nama yang tersebut dalam lampiran surat keputusan ini berhak mendapatkan Honorarium Tim Penyusun Rencana Strategis (RENSTRA) pada DIPA IAIN Lhokseumawe Nomor: 025.04.2.662614/2016 tanggal 7 Desember 2016
- Keempat** : Keputusan ini berlaku terhitung sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan ini akan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Lhokseumawe
Pada tanggal, 07 Februari 2017

REKTOR,



[Handwritten Signature]
DR. HAFIFUDDIN., M.Ag.
19651231 199303 1 022

LAMPIRAN KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) LHKSEUMAWE
 NOMOR: 78 TAHUN 2017
 TENTANG
 PENUNJUKAN DAN PENETAPAN TIM PENYUSUN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LHKSEUMAWE
 TAHUN ANGGARAN 2017

NO	NAMA	PANGKAT/ GOL	JABATAN
1	2	3	4
1	Dr. H. Hafifuddin., M.Ag. NIP. 196512311993031022	Pembina, IV/a	Penanggung Jawab
2	Dr. Zulfikar Ali Buto, MA NIP. 19801231 200604 1004	Pembina, IV/a	Ketua
3	Annisaturrahmi, MA NIP. 19860516 201503 2005	Penata, III/c	Sekretaris
4	Misrina, M.Pd NIP. 19830204 200604 2006	Penata, III/c	Anggota
5	Syukran, M.Pd. I NIP. 19871231 201801 1 001	Penata Muda Tk. I, III/b	Anggota
6	Sarah Fazilla, M.Pd. NIP. 19841005 201801 2 001	Penata Muda Tk. I, III/b	Anggota
7	Dr. Rahmy Zulmaulida, M.Pd. NIP. 19881024 201903 2 004	Penata Muda Tk. I, III/b	Anggota
8	Fauziana, M.Pd NIP. 19870222 201903 2008	Penata Muda Tk. I, III/b	Anggota
9	Noval Fuadi, M.Pd. NIP. 19890208 201903 1 006	Penata Muda Tk. I, III/b	Anggota
10	Elfiadi, M.Pd. NIP. 19890701 201903 1 005	Penata Muda Tk. I, III/b	Anggota
11	Dwhy Dinda Sari, M.Pd NIP. 19930312 201903 2010	Penata Muda Tk. I, III/b	Anggota
12	Nurul Akmal, M.Pd NIP. 19910726 201801 2001	Penata Muda Tk. I, III/b	Anggota
13	Nurul Hikmah, M.Pd. NIP. 19901130 201903 2 013	Penata Muda Tk. I, III/b	Anggota
14	Muhammad Syafril Nasution, SE, M.Si 19861101 201903 1 003	Penata Muda Tk. I, III/b	Anggota
15	Husaini, M.Kom.I NIP. 19850101 201903 1 012	Penata Muda Tk. I, III/b	Anggota
16	Saiful Bahri, MA NIP. -	-	Anggota
17	Muhammad Iqbal, M.Pd NIP. -	-	Anggota
18	Abdul Kadir, M.Pd. NIP. -	-	Anggota
19	Munir Annabawi M.P.Si NIP. -	-	Anggota

Ditetapkan di Lhokseumawe
 Pada tanggal, 07 Februari 2017

REKTOR,

 DR. H. HAFIFUDDIN., M.Ag.
 196512311993031022

KEMENTERIAN AGAMA
KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LHOKSEUMAWE
NOMOR: 191 TAHUN 2017
TENTANG
PEMBERLAKUAN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)
DI LINGKUNGAN INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) LHOKSEUMAWE
TAHUN ANGGARAN 2017
REKTOR IAIN LHOKSEUMAWE

- Menimbang** : a. bahwa untuk kelancaran pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe, perlu Pemberlakuan Rencana Strategis (Renstra) di IAIN Lhokseumawe;
- b. bahwa untuk terlaksananya tugas-tugas tersebut perlu ditetapkan dalam suatu keputusan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang Nomor: 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
2. Undang-undang Nomor: 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
4. Peraturan Pemerintah Nomor: 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
5. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor : 72 Tahun 2016 tentang Pendirian Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe;
6. Peraturan Menteri Keuangan Nomor: 190/PMK.05/2012 tentang Tata Cara Pembayaran dalam Rangka Pelaksanaan APBN;
7. Peraturan Menteri Keuangan Nomor : 33/PMK.02/2016 tentang Standar Biaya Masukan Tahun Anggaran 2017;
8. PMK No.S-39/MK.02/2015 Tanggal 19 Januari 2015 Tentang Honorarium Dosen/Pegawai yang Diberi Tugas Tambahan/Tugas Khusus Tertentu, Honorarium Penyelenggara Kegiatan Akademik dan Kemahasiswaan, dan Lain-lain pada Satker PTKN di Lingkungan Kemenag;
9. Keputusan Menteri Agama Nomor: 1 Tahun 2012 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Menteri Agama Nomor: 2 Tahun 2006 tentang Mekanisme Pelaksanaan Pembayaran atas Beban APBN di lingkungan Departemen Agama;
10. Peraturan Menteri Agama Nomor 46 Tahun 2016 tentang ORTAKER IAIN Lhokseumawe;
11. Peraturan Menteri Agama Nomor 58 Tahun 2016 tentang STATUTA IAIN Lhokseumawe.


Memperhatikan.....Hal: 2

Memperhatikan : Fungsi Pemberlakuan Rencana Strategis (Renstra) Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe.

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan** : KEPUTUSAN REKTOR INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI LHOKSEUMAWE TENTANG PEMBERLAKUAN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) DI LINGKUNGAN INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) LHOKSEUMAWE TAHUN ANGGARAN 2017;
- Pertama** : Surat keputusan ini merupakan surat resmi Pemberlakuan Rencana Strategis (Rentra) di Lingkungan IAIN Lhokseumawe
- Kedua** : Segala Biaya akibat dikeluarkannya keputusan ini dibebankan ke dalam Anggaran DIPA IAIN Lhokseumawe tahun 2017
- Ketiga** : Keputusan ini berlaku terhitung sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan ini akan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Lhokseumawe
Pada tanggal, Maret 2017

REKTOR,

DR. HAFIFUDDIN., M. Ag.
19651231 199303 1 022

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ucapan puji dan syukur hanya kepada Allah swt., karena berkat hidayah dan inayah-Nya kami dapat menyelesaikan penulisan Rencana Strategis (RENSTRA) IAIN Lhokseumawe ini. Selanjutnya selawat dan salam yang agung tercurah kepada Nabi Muhammad saw., karena atas upaya dan keseriusannya dalam mengemban amanah intelektual-ilahiyah yang secara berkelanjutan menjadi inspirasi umat untuk selalu berpijak dan berjalan dia atas kebaikan dan kebenaran.

Rencana Strategis (RENSTRA) IAIN Lhokseumawe adalah gambaran perencanaan yang dikembangkan selama minimal dua puluh lima tahun ke depan.

Gambaran induk pengembangan tersebut terdiri dari beberapa komponen yaitu Pengembangan Visi, misi, tujuan dan strategi IAIN Lhokseumawe selama dua puluh lima tahun kedepan. Pengembangan tata pamong, tata kelola dan kerja sama IAIN Lhokseumawe selama dua puluh lima tahun kedepan. Pengembangan mahasiswa IAIN Lhokseumawe selama dua puluh lima tahun kedepan. Pengembangan sumber daya manusia (tenaga pendidik dan tenaga kependidikan) IAIN Lhokseumawe selama dua puluh lima tahun kedepan. Pengembangan keuangan, sarana dan parasana IAIN Lhokseumawe selama dua puluh lima tahun kedepan. Pengembangan proses pendidikan IAIN Lhokseumawe selama dua puluh lima tahun kedepan. Pengembangan penelitian dosen IAIN Lhokseumawe selama dua puluh lima tahun kedepan. Pengembangan pengabdian kepada masyarakat IAIN Lhokseumawe selama dua puluh lima tahun kedepan. Dan pengembangan luaran dan capaian Tridharma perguruan tinggi IAIN Lhokseumawe selama dua puluh lima tahun kedepan.

Pengembangan strategis tersebut berdasarkan perumusan visi dan misi IAIN dalam jangka dua puluh lima tahun kedepan. Pengembangan komponen tersebut dilaksanakan setelah adanya analisis SWOT untuk melihat kekuatan, kelemahan, peluang dan tantangan IAIN Lhokseumawe di masa yang akan datang. Untuk itu Renstra ini dijadikan sebagai pegangan dalam melaksanakan kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Akhirnya, sekecil apapun bantuan yang diberikan, baik berupa gagasan/pikiran maupun dukungan moril dalam proses penyelesaian renstra ini, kami mengucapkan terima kasih atas semua yang berikan. Semoga Allahberkenan menggantikan dengan sesuatu yang lebih baik dari apa yang sudah diperbuat.

Kesempurnaan adalah tujuan yang hendak dicapai, namun dalam proses pencapaiannya dibutuhkan kawalan ketat dari segala pihak. Untuk itu, demi kesempurnaan penerapan Rencana Strategis (RENSTRA) ini, kritik dan saran yang bersifat konstruktif sangat diharapkan dan semoga Allah swt. memberi petunjuk kepada kita.

Lhokseumawe, Maret 2017
Rektor IAIN Lhokseumawe

Dr. H. Hafifuddin, M.Ag
Nip. 19651231 199303 1 022

DAFTAR ISI

Surat Keputusan Tim Penyusun RENSTRA	
Surat Keputusan Pemberlakuan RENSTRA	
Kata Pengantar	
Daftar Isi	
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Landasan Hukum.....	2
C. Tujuan Rencana Strategis.....	6
D. Kerangka Berpikir.....	6
BAB II : ARAH KEBIJAKAN DAN PENGEMBANGAN IAIN	
A. Arah Kebijakan dan Staregis Nasional Kementerian Agama.....	8
B. Strategi dan Kabijakan IAIN Lhokseumawe (2017-2021)	12
BAB III : MATRIK CAPAIAN RENSTRA IAIN LHOKSEUMAWE	
A. Visi, Misi dan Tujuan.....	26
B. Pilar Arah Pengembangan.....	26
C. Metode Pengembangan.....	27
D. Strategi Pengembangan Jati Diri.....	27
E. Matrik Target Kinerja Renstra IAIN.....	28
BAB IV : KONDISI OBJEKTIF DAN ANALISIS KESEJANGAN	
A. Pencapaian Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran.....	34
B. Tata Kelola Organisasi dan Manajemen.....	35
C. Mahasiswa dan Alumni.....	38
D. Sumber Daya Manusia.....	44
E. Pembelajaran dan Suasana Akademik.....	48
F. Penelitian.....	53
G. Pengabdian Kepada Masyarakat.....	54
H. Sarana dan Prasarana.....	55
I. Analisis SWOT.....	59
BAB V : RENCANA STRATEGIS IAIN 2017-2021.....	62
BAB VI : KERANGKA PENDANAAN	
A. Sumber Oendanaan IAIN Lhokseumawe.....	70
B. Pendanaan Dari Pemerintah.....	71
C. Pendanaan dari Lembaga Swasta dan BUMN/BUMD.	73
D. Pendanaan dari Masyarakat.....	73

BAB VII : STRATEGI PEMBIAYAAN	
A. Fungsi Pembiayaan Pendidikan.....	75
B. Rencana Pembiayaan.....	76
C. Sistem dan Prosedur.....	81
BAB VIII : SATUAN PEMANTAUAN DAN EVALUASI	
A. Landasan Hukum Pelaksanaan.....	85
B. Prinsip Pelaksanaan.....	85
C. Sistematika Pemantauan dan Evaluasi.....	86
D. Mekanisme Pelaksanaan.....	86
E. Indikator Kinerja IAIN Lhokseumawe.....	88
BAB IX : PENUTUP.....	89



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe merupakan salah satu perguruan tinggi Islam yang mengalami perkembangan pesat di Provinsi Aceh. IAIN Lhokseumawe salah satu kampus kebanggaan masyarakat Aceh Utara dan Lhokseumawe secara khusus mengemban tugas sebagai penyelenggara pendidikan tinggi yang senantiasa berupaya mencerdaskan masyarakat dan terus memberi kontribusi bagi pembangunan daerah.

Melalui visi IAIN Lhokseumawe “Menjadi Perguruan Tinggi Islam yang Unggul dan berwawasan global dalam pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat” maka IAIN Lhokseumawe terus membangun komitmen serta mutu dalam mengembangkan dan meningkatkan penyelenggaraan pendidikan tinggi agama Islam sebagai *Agent of Change* dalam menghadapi perubahan dan dinamika pembangunan dan menghasilkan lulusan yang bermutu dan mampu bersaing di tingkat nasional maupun international.

Rentang tahun 2017-2021, IAIN Lhokseumawe berkomitmen untuk mampu menjadi *Local Class Institute* dalam bidang *Islamic Studies* (Kajian Keislaman). Dalam hal ini, IAIN Lhokseumawe harus mampu meningkatkan level yang bertaraf international, sehingga memiliki keterkaitan dengan mitra universitas di luar negeri. Tujuan ini tentu tidak dapat dipisahkan dari misi IAIN Lhokseumawe yaitu “Membangun kerja sama tingkat lokal, nasional, dan internasional untuk pengembangan dan peningkatan kualitas pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan institusional”.

IAIN Lhokseumawe telah memiliki capaian inovatif yang ditunjukkan melalui upaya:

1. Transformasi kelembagaan dari STAIN Malikussaleh Lhokseumawe menjadi IAIN Lhokseumawe;
2. Peningkatan kerja sama dengan beberapa kampus baik nasional dan international;



3. Pendirian Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Lhokseumawe;
4. Pengembangan jurusan baru, yaitu Akuntansi Syariah dan Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi Bisnis Islam, Jurusan Ilmu Falak (Astronomi Islam) pada Fakultas Syariah, dan Tafsir pada Fakultas Ushuluddin dan Dakwah;
5. Pengadaan pusat laboratorium dan keagamaan;
6. Peningkatan HAKI dan Paten yang dikelola langsung oleh IAIN Lhokseumawe;
7. Pengembangan aplikasi digital perkuliahan dan sistem informasi berbasis *mobile sistem*, yaitu *Schoology*, kemudian sistem informasi SIAPKA, SIAKAD, dan SIPASCA.

Salah satu tujuan utama pendirian IAIN di Lhokseumawe adalah untuk meningkatkan pengajaran dan penyelenggaraan pendidikan Agama yang rasional dan kokoh. IAIN Lhokseumawe telah mendapat pengakuan dari pemerintah melalui alih status dari Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malikussaleh Lhokseumawe melalui terbitnya Peraturan Presiden Nomor 72

Tahun 2016 tentang Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe. Setelah bertransformasi, maka IAIN Lhokseumawe memiliki 4 (empat) Fakultas yaitu

Fakultas Syariah, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah serta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Selain fakultas untuk Sarjana Strata Satu, IAIN Lhokseumawe juga memiliki Program Pascasarjana untuk Jurusan Pendidikan Agama Islam, Manajemen Pendidikan Islam, Hukum Keluarga Islam dan Komunikasi Penyiaran Islam.

Sejak beralih status, IAIN Lhokseumawe mulai meningkatkan kualitas sumber daya serta sarana dan prasarana agar menjadi daya tarik serta meningkatkan animo masyarakat terhadap IAIN Lhokseumawe. Peningkatan kualitas tersebut berkorelasi pada semakin diminatinya IAIN Lhokseumawe oleh calon mahasiswa dari berbagai lulusan SMA dan Madrasah Aliyah berkualitas dari Provinsi Aceh dan Sumatera Utara secara khusus dan pulau Sumatera dan



RENCANA STRATEGIS (RRENSTRA)
IAIN LHOKSEUMAWA



provinsi lain di Indonesia secara umum. Para calon mahasiswa ini akan menjadi aset dan lulusan yang diharapkan dapat memberikan kontribusi serta mampu



bersaing secara regional maupun nasional dengan bertumpu pada membangun suasana akademik yang harmonis dan kondusif dalam berkarya, mengembangkan budaya akademik, dan dialog penyelesaian masalah pada aspek sosial, ekonomi, maupun lingkungan dan pembangunan wilayah lainnya.

Perkembangan IAIN Lhokseumawe tidak terlepas dari beberapa aspek pendukung dan potensinya, antara lain: potensi sejarah dan peradaban dari kerajaan Malikussaleh, letak geografis (antara pegunungan dan pesisir, yaitu suku Gayo, Aceh dan Jawa), keberadaan Bandara Malikussaleh menjadikan aktivitas dan mobilitas kampus semakin efektif dan efisien karena keberadaannya juga yang sangat strategis. Selain didukung sarana transportasi, keberadaan lembaga-lembaga perguruan tinggi di sekitarnya menambah ketersediaan sumber daya manusia yang melimpah. Berbagai potensi positif itu semakin menguatkan posisi IAIN Lhokseumawe untuk berkembang lebih cepat.

Dengan kerangka pemikiran tersebut, IAIN Lhokseumawe untuk tahun 2017-2021 diharapkan mampu memperkuat budaya akademik yang unggul, islami dengan cara mengurangi sikap pragmatis melalui penguatan “*analytical thinking*” dalam rangka meminimalkan hal-hal yang masih tertinggal dan mengejar hal-hal yang maju agar diperoleh karya akademik memajukan Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Seni (IPTEKS) sesuai dengan semangat visi IAIN Lhokseumawe. Dengan demikian, untuk meningkatkan peran tersebut, maka disusunlah Rencana Strategis (Renstra) IAIN Lhokseumawe tahun 2017-2021. Renstra ini merupakan acuan penting bagi pengembangan IAIN Lhokseumawe 5 (lima) tahun kedepan. Renstra ini disusun sebagai arah dalam perencanaan dan perubahan yang lebih signifikan dalam pengelolaan dan pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi untuk merespon perubahan yang dihadapi. Selain itu, Renstra ini disusun agar dapat menjadi acuan untuk penyusunan rencana kerja dan anggaran tahunan serta penjaminan mutu IAIN Lhokseumawe. Renstra ini dapat diubah apabila terjadi perubahan strategis, kebijakan serta perkembangan di luar prediksi pada saat Renstra ini dibuat dan sebagai panduan bagi IAIN Lhokseumawe dalam mengarahkan sumberdaya dan salah satu upaya menuju Institut Agama Islam yang mendapat pengakuan secara nasional dan international.



B. Landasan Hukum

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301).
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4586).
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336).
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4496) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 71, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5410)
5. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2008 tentang Pendanaan Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4864).
6. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 43, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5007).
7. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 23, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5150) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan



Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 112).

8. Keputusan Menteri Agama Nomor 156 Tahun 2004 tentang Pedoman, Pengawasan, Pengendalian, dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana, dan Pascasarjana pada Perguruan Tinggi Agama Islam.
9. Keputusan Menteri Agama Nomor 353 Tahun 2004 tentang Pedoman Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi Agama Islam.
10. Keputusan Menteri Agama Nomor 387 Tahun 2004 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembukaan Program Studi pada Perguruan Tinggi Agama Islam.
11. Keputusan Menteri Agama Nomor 58 Tahun 2016 tentang Statuta IAIN Lhokseumawe (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5157).
12. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500).
13. Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2016 tentang Perubahan Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Malikussaleh menjadi Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe.
14. Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia ((Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 24).
15. Peraturan Menteri Agama Nomor 10 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 592).
16. Peraturan Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
17. Keputusan Menteri Agama Nomor 407 Tahun 2000 tentang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian dalam dan/atau dari Jabatan pada Perguruan Tinggi Agama Negeri di Lingkungan Departemen Agama.



18. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 045 Tahun 2002 tentang Pedoman Penyusunan Kurikulum.
19. Peraturan Menteri Agama Nomor 46 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1686);
20. Keputusan Menteri Agama Nomor 492 Tahun 2003 tentang Pendelegasian Wewenang Pemberian Kuasa Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian dalam dan/atau dari Jabatan pada Perguruan Tinggi Agama Negeri di Lingkungan Departemen Agama.

C. Tujuan Rencana Strategis

Renstra IAIN Lhokseumawe ini dirumuskan untuk menjadi panduan bagi seluruh sivitas akademika dalam rangka pencapaian visi dan misi IAIN Lhokseumawe. Adapun tujuannya adalah sebagai berikut:

1. Mengarahkan pengembangan dan menentukan program kerja kampus IAIN Lhokseumawe dalam kurun waktu 5 (lima) tahun ke depan.
2. Memberikan pedoman garis besar dalam pelaksanaan proses pembelajaran, tri darma perguruan tinggisehingga menghasilkan luaran yang berkualitas dan berkarakter.
3. Menjadi pedoman dalam pengalokasian, merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan pemanfaatan sumberdaya secara efisien, dan menjadi dasar evaluasi penilaian kinerja IAIN Lhokseumawe dalam kurun waktu tertentu.

D. Kerangka Berpikir

Rencana strategis IAIN Lhokseumawe 2017-2021 disusun berdasarkan sistematika yang mencakup arah kebijakan dan pengembangan IAIN Lhokseumawe; Visi, Misi dan Tujuan IAIN Lhokseumawe; kondisi objektif dan analisa kesenjangan; kerangka pendanaan; strategi pembiayaan dan sistem pemantauan. Proses dalam melakukan penyusunan Renstra ini dimulai dengan diterapkannya visi dan misi serta tujuan dari IAIN Lhokseumawe sebagai acuan untuk masa lima tahun ke depan. Muara akhirnya adalah untuk memenuhi

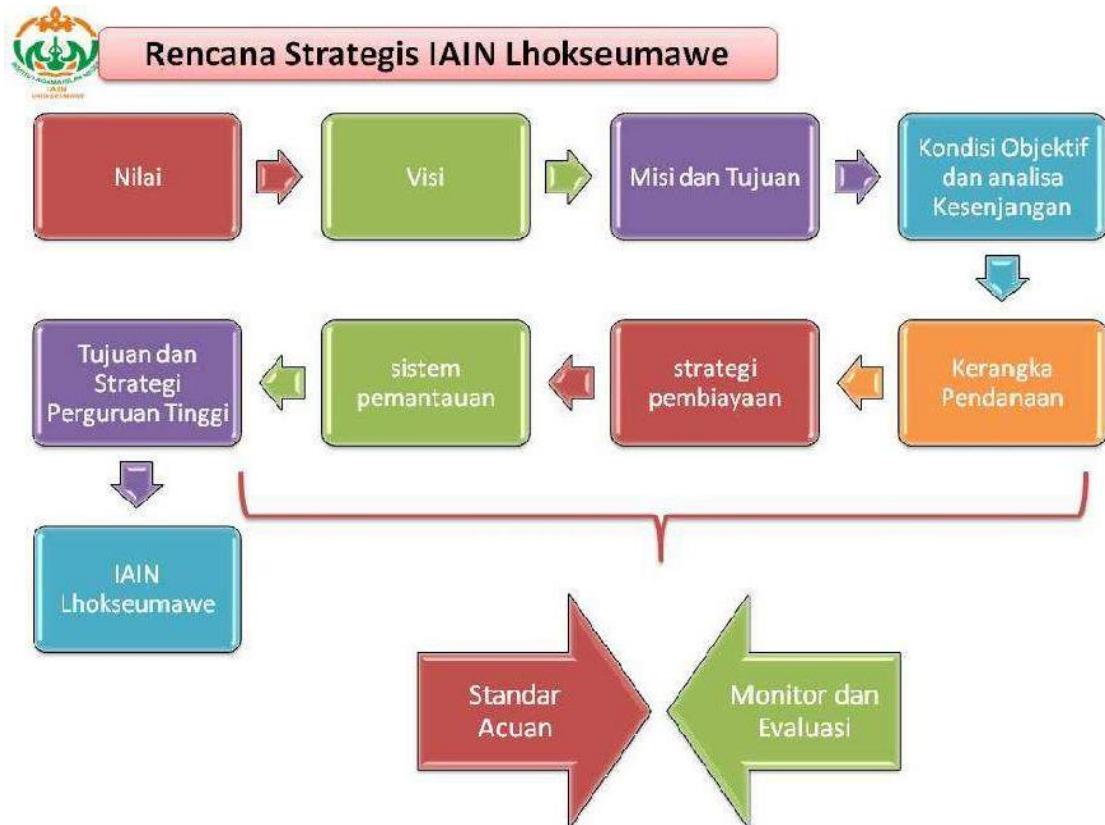


RENCANA STRATEGIS (RRENSTRA)
IAIN LHOKSEUMAWA



standar-standar dalam penyelenggaraan perguruan tinggi berdasarkan landasan

hukum yang menjadi dasar dan titik tolak dalam penyusunan renstra ini. Adapun alur berpikir dalam penyusunan renstra ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1.1 Gambar Model Perencanaan Rencana Strategis IAIN Lhokseumawe



BAB II

ARAH KEBIJAKAN DAN PENGEMBANGAN IAIN LHOKSEUMAWE

A. Arah Kebijakan dan Strategi Nasional Kementerian Agama

Fokus utama arah kebijakan dan strategi nasional yaitu menyiapkan landasan pembangunan yang kuat dan kokoh, dengan karakteristik antara lain adanya penguatan pada konsolidasi demokrasi sehingga akan meningkatnya kapasitas pertahanan dan stabilitas keamanan nasional. Adapun arah kebijakan dan strategi nasional diantaranya yaitu, peningkatan kualitas sumber daya manusia dan kesejahteraan rakyat yang berkeadilan. Kualitas sumber daya manusia tercermin dari mudahnya akses pendidikan yang kompeten pada semua jenjang pendidikan, melalui pengembangan program pendidikan bagi penduduk miskin terutama di daerah terdepan, terluar dan tertinggal (3T), serta peningkatan kompetensi siswa Indonesia dalam bidang Matematika, Sains dan Literasi.

Berbagai upaya dilakukan untuk mewujudkan konsolidasi demokrasi dan stabilitas keamanan nasional, serta upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kesejahteraan rakyat yang berkeadilan, diantaranya dengan melalui pembangunan di bidang sosial budaya dan kehidupan beragama.

Pembangunan bidang agama dan pembangunan bidang pendidikan menjadi fokus utama bagi Kementerian Agama.

1. Arah Kebijakan Kementerian Agama di Bidang Pendidikan Tinggi

- a. Meningkatkan Pemerataan akses pendidikan tinggi melalui;
 - 1). Peningkatan daya tampung perguruan tinggi sesuai dengan pertambahan jumlah lulusan sekolah menengah.
 - 2). Peningkatan pemerataan pendidikan tinggi melalui peningkatan efektivitas *affirmative policy* yaitu; penyediaan beasiswa untuk masyarakat miskin dan penyelenggaraan pendidikan tinggi jarak jauh yang berkualitas.
 - 3). Penyediaan biaya operasional untuk meningkatkan efektivitas penyelenggaraan perguruan tinggi.



- b. Meningkatkan kualitas pendidikan tinggi melalui;
- 1). Peningkatan kualitas tenaga akademik (dosen dan peneliti) melalui program pendidikan pascasarjana (S2/S3).
 - 2). Peningkatan anggaran penelitian dan merancang sistem insentif untuk mendukung kegiatan riset inovatif.
 - 3). Pembentukan LAM untuk program studi profesi dan pembentukan dan pembentukan LPUK untuk pengujian kompetensi lulusan PT.
 - 4). Penjaminan mutu penyelenggaraan program kependidikan melalui reformasi LPTK.
 - 5). Penegakan aturan terkait penjaminan mutu dalam penyelenggaraan perguruan tinggi melalui peningkatan efektivitas proses akreditasi institusi dan program studi perguruan tinggi.
 - 6). Peningkatan pemerataan kualitas perguruan tinggi antar daerah melalui percepatan akreditasi program studi perguruan tinggi di luar Jawa.
- c. Meningkatkan relevansi dan daya saing pendidikan tinggi melalui;
- 1). Pengembangan jurusan – jurusan inovatif sesuai dengan kebutuhan pembangunan dan industri, disertai peningkatan kompetensi lulusan berdasarkan bidang ilmu yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, terutama bidang pertanian, maritim, pariwisata, industri manufaktur dan ekonomi kreatif.
 - 2). Peningkatan keahlian dan ketrampilan lulusan perguruan tinggi yang bersertifikat untuk memperpendek masa tunggu bekerja (*job seeking period*).
 - 3). Penguatan kerja sama perguruan tinggi dan dunia industri untuk kegiatan riset dan pengembangan
 - 4). Penilaian usulan pembukaan program studi baru di PTN dan PTS secara lebih selektif sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, dengan menyeimbangkan disiplin ilmu-ilmu sosial dan humaniora, sains, teknik dan kedokteran.



- 5). Perlindungan bagi prodi-prodi yang mengembangkan disiplin ilmu langka peminat (seperti sastra jawa, arkeologi, filologi, filsafat, dan tafsir hadis).
 - 6). Pengembangan pendidikan dan pelatihan kewirausahaan yang terintegrasi di dalam mata kuliah, dengan menjalin kerja sama dengan dunia usaha/dunia industri.
- d. Memantapkan otonomi perguruan tinggi melalui;
- 1). Fasilitas perguruan tinggi menjadi badan hukum dalam rangka memperkuat kelembagaan dan meningkatkan tata kelola serta menjauhkan perguruan tinggi dari politik.
 - 2). Penguatan institusi perguruan tinggi dengan membangun pusat keunggulan di bidang ilmu dan kajian tertentu sebagai perwujudan *mission differentiation*, yang didasarkan pada kapasitas kelembagaan.
 - 3). Peninjauan ulang pendekatan penganggaran agar tidak berdasarkan mata anggaran (*itemized budget*), sehingga perguruan tinggi lebih dinamis dan kreatif dalam mengembangkan program-program akademik dan riset ilmiah.
 - 4). Perencanaan skema pendanaan yang memanfaatkan sumber-sumber pembiayaan alternatif harus dilakukan dengan mengembangkan kemitraan tiga pihak; pemerintah, universitas dan industri.

2. Strategi Kementerian Agama di Bidang Pendidikan Tinggi

Akses, mutu dan relevansi pendidikan tinggi keagamaan dapat ditingkatkan melalui:

- a. Peningkatan akses pendidikan tinggi keagamaan diarahkan pada upaya:
 - 1). Peningkatan program BIDIKMISI bagi mahasiswa.
 - 2). Pengembangan beasiswa Peningkatan Prestasi Akademik (PPA).
 - 3). Pengembangan fasilitas pendidikan mahasiswa berprestasi yang berkelanjutan.
- 4). Perlindungan bagi prodi-prodi yang mengembangkan disiplin ilmu murni agama (seperti tafsir, hadis, fikih, ushuludin, dakwah, syariah).
- 5). Pengembangan sistem seleksi mahasiswa baru terpadu.



- 6). Peningkatan dana operasional perguruan tinggi keagamaan berupa BOPTN.
 - 7). Pengembangan layanan pendidikan perguruan tinggi keagamaan baru.
 - 8). Peningkatan status perguruan tinggi keagamaan.
- b. Peningkatan kualitas layanan pendidikan tinggi keagamaan diarahkan pada upaya:
- 1). Peningkatan fasilitas penunjang dan gedung pendidikan.
 - 2). Pemanfaatan sumber dana pinjaman/hibah luar dan dalam negeri serta dana pendamping bagi pengembangan perguruan tinggi keagamaan.
 - 3). Peningkatan koleksi dan prasarana perpustakaan.
 - 4). Peningkatan mutu akademik.
 - 5). Peningkatan akreditasi minimal B bagi prodi dan perguruan tinggi keagamaan.
 - 6). Penguatan regulasi penyelenggaraan perguruan tinggi keagamaan.
 - 7). Pengembangan program standar manajemen nasional dan internasional bagi perguruan tinggi keagamaan.
 - 8). Pengembangan *enterpreunership* pada perguruan tinggi keagamaan.
 - 9). Peningkatan mutu lembaga kemahasiswaan.
 - 10). Penguatan manajemen PNBP/BLU bagi perguruan tinggi keagamaan.
 - 11). Peningkatan kerja sama luar negeri untuk penguatan tinggi keagamaan.
 - 12). Pengembangan kekhasan bagi perguruan tinggi keagamaan.
 - 13). Pengembangan integrasi ilmu agama dan sains bagi perguruan tinggi keagamaan.
 - 14). Penguatan pembinaan perguruan tinggi keagamaan swasta melalui lembaga koordinasi perguruan tinggi keagamaan swasta.
 - 15). Penguatan kelembagaan LPTK.
- c. Peningkatan mutu dosen dan tenaga kependidikan perguruan tinggi keagamaan diarahkan pada upaya:
- 1). Peningkatan sertifikasi dosen.
 - 2). Pemberian tunjangan profesi.



- 3). Peningkatan kualifikasi dosen menjadi S3 baik dalam negeri maupun luar negeri.
 - 4). Peningkatan kompetensi dosen.
 - 5). Peningkatan partisipasi dalam forum ilmiah tingkat internasional bagi dosen.
 - 6). Peningkatan kemampuan bahasa asing bagi dosen.
 - 7). Peningkatan kompetensi tenaga kependidikan.
 - 8). Peningkatan kualifikasi tenaga kependidikan menjadi S2.
 - 9). Sertifikasi tenaga pendidik dan kependidikan melalui LPTK.
- d. Peningkatan Kualitas hasil penelitian/riset dan inovasi perguruan tinggi keagamaan diarahkan pada upaya:
- 1). Peningkatan penelitian oleh pendidik, peserta didik dan lembaga penelitian pada perguruan tinggi keagamaan.
 - 2). Peningkatan jurnal yang terakreditasi nasional.
 - 3). Peningkatan jurnal terakreditasi internasional (terindeks scopus).
 - 4). Peningkatan karya ilmiah yang memiliki hak paten.
 - 5). Peningkatan pengabdian masyarakat oleh perguruan tinggi keagamaan.
 - 6). Kerja sama dengan dunia industri untuk program pemagangan bagi mahasiswa di dunia usaha/industri.
 - 7). Peningkatan akses dan partisipasi terhadap kompetensi, lomba, olimpiade, seminar dan pengembangan bakat mahasiswa tingkat nasional dan internasional.

B. Strategi dan Kebijakan IAIN Lhokseumawe (2017 - 2021)

IAIN Lhokseumawe dalam Rencana Induk Pengembangan (RIP) 25

(duapuluh lima) tahun ke depan pada tahun 2017 – 2041 memiliki 5 (lima) tahapan pengembangan utama yaitu; *Local Class Institute, Local and National Class University, Word Class University* dalam 2 tahap dan *Research University*. Dalam masing – masing tahapan adanya perubahan dan transformasi dalam segala bidang terutama organisasi kelembagaan dan sistem akademik, hal ini dapat terlihat dari strategi, kebijakan dan indikator yang ditetapkan.



Strategi dan kebijakan utama pada masing – masing tahapan terbagi menjadi kegiatan utama yaitu tri dharma perguruan tinggi (Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat), dan kegiatan penunjang yaitu; tata pamong, sumber daya manusia, sistem informasi, sarana dan prasarana, keuangan dan kerja sama. Adapun gambaran *roadmap* 5 tahun tahap awal IAIN Lhokseumawe berdasarkan 9 kriteria menuju 2017- 2021, sebagai berikut:

1. Tahap Awal Tahap IAIN Lhokseumawe Menjadi Menjadi *Local Class Institute* Dalam Bidang *Islamic Studies* (Kajian Keislaman) 2017-2021

Tahap ini merupakan tahap persiapan IAIN Lhokseumawe mempersiapkan diri menjadi UIN Lhokseumawe. Pada tahapan ini IAIN Lhokseumawe membenahi sistem tata kelola di berbagai bidang terutama di bidang tri dharma perguruan tinggi dan penunjang lainnya yang didukung oleh kepemimpinan inovatif, responsif dan operasional. Adapun strategi dan kebijakannya; Semua

dokumen yang dibutuhkan harus tersedia lengkap dan di-manage dengan baik, serta tersedia dalam Bahasa Indonesia, juga mudah diakses. Ini merupakan persiapan vital untuk menuju perubahan status menjadi Univeristas. IAIN Lhokseumawe perlu mengimplementasikan sistem penjaminan mutu berbasis ISO, selain juga APT (Nilai Baik sekali pada 2021) dan 85 % Prodi yang ada terakreditasi dengan peringkat Baik Sekali sesuai standar BAN PT. Untuk itu, sistem informasi publik perlu ditingkatkan. Targetnya pada 2021 sudah tersedia kelengkapan dokumen dan informasi yang mudah diakses dalam bahasa Indonesia dan sekitar 20 % dari informasi yang ditampilkan, terutama informasi-informasi vital.

2. Visi, Misi dan Strategis Iain Lhokseumawe

Untuk penyusunan tahap awal visi, misi, dan tujuan IAIN Lhokseumawe mengambil beberapa strategi dan kebijakan sebagai berikut:

- 1) Startegi
 - (a) Peningkatan Pemahaman Visi, Misi dan Tujuan Lembaga
 - (b) Pencapaian Visi, Misi dan Tujuan Lembaga
 - (c) Melakukan Monitirong Relevansi Pencapaian Visi, Misi dan Tujuan Lembaga



2) Kebijakan

- (a) Melaksanakan Workshop Visi, Misi dan Tujuan Lembaga
- (b) Melakukan Peninjauan kembali Visi, Misi dan Tujuan Lembaga
- (c) Membiayai Monitirong Relevansi Pencapaian Visi, Misi dan Tujuan Lembaga

Pada tahap ini IAIN Lhokseumawe memiliki sistem kepemimpinan yang inovatif, responsif, dan operasional. Semua dokumen yang dibutuhkan harus tersedia lengkap dan di-manage dengan baik, serta tersedia dalam Bahasa Indonesia, juga mudah diakses. Ini merupakan persiapan vital untuk menuju

perubahan status menjadi Univeristas. IAIN Lhokseumawe perlu mengimplementasikan sistem penjaminan mutu berbasis ISO, selain juga APT

(Nilai B pada 2021) dan 85 % Prodi yang ada terakreditasi dengan peringkat B sesuai standar BAN PT. Untuk itu, sistem informasi publik perlu ditingkatkan. Targetnya pada 2021 sudah tersedia kelengkapan dokumen dan informasi yang mudah diakses dalam bahasa Indonesia dan sekitar 20 % dari informasi yang ditampilkan, terutama informasi-informasi vital.

3. Kepemimpinan, Tata Pamong, Sistem Pengelolaan dan Penjaminan Mutu

Untuk penyusunan tahap awal Kepemimpinan, Tata Pamong, Sistem Pengelolaan dan Penjaminan Mutu IAIN Lhokseumawe mengambil beberapa strategi dan kebijakan sebagaiberikut:

1) Strategi

- (a) Penyusunan dan Peninjauan Ulang RIP, RENSTRA dan RENOP IAIN Lhokseumawe
- (b) Peningkatan Status Akreditasi Lembaga Eksternal Internasional dan Nasional (BAN-PT)
- (c) Peningkatan Akreditasi Unit (Pustaka, Labolatorium dan Jurnal)
- (d) Peningkatan kualitas penjaminan mutu berbasis ISO
- (e) Ketersediaan dokumen terkait kelembagaan dan mudah diakses yang terintegrasi.
- (f) Perluasan Kerjama tingkat Internasional, Nasional dan Wilayah



RENCANA STRATEGIS (RRENSTRA)
IAIN LHOKSEUMAWA



Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada masyarakat.



2) Kebijakan

- (a) Melaksanakan Ulang RIP, RENSTRA dan RENOP IAIN Lhokseumawe.
- (b) Melaksanakan pelatihan penyusunan Instrumen Akreditasi Lembaga Eksternal Internasional dan Nasional (BAN-PT)
- (c) Melakukan Pengisian dan pengajuan Instrumen kualitas penjaminan mutu berbasis ISO
- (d) Mengadakan dan melaksanakan IT dokumen terkait kelembagaan dan mudah diakses yang terintegrasi.
- (e) Melakukan binaan antar lembaga dan melakukan penanda tanganan Kerjama tingkat Internasional, Nasional dan Wilayah Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada masyarakat

Pada tahap awal, sistem seleksi mahasiswa baru yang digunakan oleh IAIN Lhokseumawe (mahasiswa dalam negeri maupun luar negeri) akan ditargetkan terpenuhinya jumlah mahasiswa baru sesuai kuota yang diusul, baik pada tingkat S1 ataupun S2; dengan presentase jumlah mahasiswa luar negeri (asing) di tahun 2021 mencapai minimal 1% dari total mahasiswa yang diterima setiap tahunnya. Sementara dalam kegiatan akademik dan non-akademik, IAIN Lhokseumawe menargetkan untuk dapat membuat kegiatan-kegiatan serta partisipasi alumni sangat penting dalam mendukung, membangun dan pengembangan fisik dan non-fisik kampus IAIN Lhokseumawe. Namun di samping itu kampus juga perlu memperhatikan serta mendirikan pusat inovasi kewirausahaan bagi mahasiswa sebagai media mengembangkan *soft skill* dan mulai memetakan jejaring strategis ke dunia usaha. Selain itu juga ikatan alumni yang ada akan diarahkan untuk mulai mendukung kegiatan-kegiatan kewirausahaan bagi mahasiswa baik tingkat nasional ataupun internasional.

4. Mahasiswa

Untuk penyusunan tahap awal Mahasiswa IAIN Lhokseumawe mengambil beberapa strategi dan kebijakan sebagai berikut:



1) Strategi

- (a) Penerimaan Mahasiswa Baru 3 Jalur (SPAN, UM-PTKIN dan SPMB LOKAL) Strata 1 dan Strata 2
- (b) Peningkatan Sosialisasi Penerimaan Mahasiswa Baru
- (c) Penerimaan Mahasiswa Asing
- (d) Peningkatan keikutsertaan mahasiswa dalam kegiatan akademik dan non akademik di tingkat internasional, nasional dan wilayah

2) Kebijakan

- (a) Perbaiki dan *upgrade* sistem seleksi mahasiswa baru berbasis teknologi terkini.
- (b). Membentuk Tim sosialisasi mahasiswa baru yang kompeten, sehingga tidak hanya mampu merekrut secara lokal dan nasional namun juga mampu merekrut mahasiswa asing.
- (c). Memberi kesempatan pada mahasiswa di setiap PS untuk mengikuti kegiatan pada tingkat nasional dan internasional.
- (d). Peningkatan *skill* para lulusan sehingga menjadi alumni yang kompeten dan berdaya saing, dengan mendirikan pusat inovasi kewirausahaan.

Pada tahap awal, sistem seleksi mahasiswa baru yang digunakan oleh IAIN Lhokseumawe (mahasiswa dalam negeri maupun luar negeri) akan ditargetkan terpenuhinya jumlah mahasiswa baru sesuai kuota yang diusul, baik pada tingkat S1 ataupun S2; dengan presentase jumlah mahasiswa luar negeri (asing) di tahun 2021 mencapai minimal 1% dari total mahasiswa yang diterima setiap tahunnya. Sementara dalam kegiatan akademik dan non-akademik, IAIN Lhokseumawe menargetkan untuk dapat membuat kegiatan-kegiatan serta partisipasi alumni sangat penting dalam mendukung, membangun dan pengembangan fisik dan non-fisik kampus IAIN Lhokseumawe. Namun di samping itu kampus juga perlu memperhatikan serta mendirikan pusat inovasi kewirausahaan bagi mahasiswa sebagai media mengembangkan *soft skill* dan mulai memetakan jejaring strategis ke dunia usaha. Selain itu juga ikatan alumni yang ada akan diarahkan untuk mulai



mendukung kegiatan-kegiatan kewirausahaan bagi mahasiswa baik tingkat nasional ataupun internasional.

5. Sumber Daya Manusia

Untuk penyusunan tahap awal Sumber Daya Manusia IAIN Lhokseumawe mengambil beberapa strategi dan kebijakan sebagaiberikut:

1) Strategi

- (a) Penambahan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PNS/ASN)
- (b) Penambahan Tenaga Keperpustakaan (PNS/ASN)
- (c) Penambahan Tenaga Laboran (PNS/ASN)
- (d) Penambahan Tenaga IT (PNS/ASN)
- (e) Peningkatan Kualifikasi Tenaga Dosen S2 Ke S3
- (f) Peningkatan Kualifikasi Tenaga Kependidikan Yang lebih tinggi
- (g) Peningkatan Kualifikasi Fungsional Dosen
- (h) Penambahan Sertifikat Pendidik
- (i) Peningkatan kapasitas dosen dan tenaga kependidikan.

2) Kebijakan

- (a) Penerimaan Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan (PNS/ASN)
- (b) Penerimaan Tenaga Keperpustakaan (PNS/ASN)
- (c) Penerimaan Tenaga Laboran (PNS/ASN)
- (d) Penerimaan Tenaga IT (PNS/ASN)
- (e) Pemberian Beasiswa Dosen S2 Ke S3
- (f) Pemberian Beasiswa Tenaga Kependidikan
- (g) Percepatan dan Reward Fungsional Dosen Teringgi
- (h) Menambah Kuata Peserta Sertifikasi Pendidik
- (i) Mengikutsertakan dan Melaksanakan Pelatihan dan Worksho Peningkatan kapasitas dosen dan tenaga kependidikan
- (j) Melaksanakan sistem *monitoring*, evaluasi dan rekam jejak kinerja dosen dan tenaga kependidikan diantaranya *survey* kepuasan terhadap sistem pengelolaan sumber daya manusia.



- (k) Menghadirkan berkejasama luar negeri untuk *rekrutmen* dosen asing.
- (l) Pengembangan *skill* (bahasa Arab dan Inggris aktif, penguasaan teknologi) bagi dosen dan tenaga kependidikan, diharapkan tercapai 30% pada 2021

Pada tahap ini, IAIN Lhokseumawe memiliki sistem monitoring dan evaluasi, serta rekam jejak kinerja dosen dan tenaga kependidikan sesuai dengan aturan yang berlaku, sistem rekrutmen dosen yang dilakukan secara profesional, melakukan persiapan rekrutmen dosen asing. Pengelolaan rasio dosen, tenaga kependidikan dan mahasiswa, yang proporsional, menyediakan sistem pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang lengkap serta transparan dan akuntabel. IAIN Lhokseumawe juga memiliki SDM pustakawan, tenaga pendididkan laboran yang memenuhi standar minimal bagi pelayanan akademik sesuai aturan yang berlaku. Pada bidang kualifikasi Dosen dan Tenaga Kependidikan, IAIN Lhokseumawe akan melakukan peningkatan skill akademik/profesi, peningkatan kemampuan bahasa Arab dan bahasa Inggris dan keahlian informasi teknologi bagi dosen. Pada tahun 2021 direncanakan 30% dari total semua dosen memiliki skill bahasa Arab dan bahasa Inggris secara aktif dan 30% dosen memiliki skill Informasi Teknologi. IAIN Lhokseumawe juga akan membuat instrumen survei kepuasan dosen, pustakawan, laboran, teknisi dan tenaga administrasi terhadap sistem pengelolaan sumber daya manusia.

6. Keuangan, Sarana DAN Prasanana

Untuk penyusunan tahap awal Keuangan, Sarana dan Prasana IAIN Lhokseumawe mengambil beberapa strategi dan kebijakan sebagaiberikut:

1) Strategi

- (a) Peningkatan Penetapan UKT secara proporsional.
- (b) Pemanfaatan keuangan berdasarkan skala prioritas.
- (c) Penguatan Perencanaan Berbasis Mutu dan Akreditasi
- (d) Peningkatan Dana Pendidikan, Penelitian dan Pkm Melalui Sumber Dana PT Sendiri dan Luar



(e) Perbaiki sistem tata kelola keuangan berbasis teknologi.

- (f) Optimalisasi Pembanguna Gedung menggunakan Dana SBSN dan PUPR.
- (g) Peningkatan Layanan Pustaka Berbasis Digital
- (h) Optimaliasi Kapasitas Jaringan Internet

2) Kebijakan

- (a) Pembiayaan mahasiswa berdasarkan kemampuan ekonomi dengan membentuk tim *monitoring* dan evaluasi bidang mahasiswa sehingga beasiswa tepat sasaran.
- (b) *Update* sistem manajemen keuangan dengan bersumber pada Pendapatan Negara Bukan Pajak (PNBP) dan Rupiah Murni (RM) dan Bantuan Operasional Perguruan Tinggi Negeri (BOPTN).
- (c) Penambahan Proposal pembiayaan sarana dan prasarana yang bersumber dari Surat Berharga Syariah Negara (SBSN).
- (d) Penetapan Perencanaan Berbasis Mutu dan Akreditasi Melalui RAKER Pimpinan
- (e) Mencari dan Menetapkan Dana Pendidikan, Penelitian dan Pkm Melalui Sumber Dana PT Sendiri dan Luar
- (f) Penambahan sistem tata kelola keuangan berbasis teknologi.
- (g) Menambah Propsoal Pembanguna Gedung menggunakan Dana SBSN dan PUPR.
- (h) Menambahkan Layanan Pustaka Berbasis Digital
- (i) Menamba Kapasitas Jaringan Internet

Pada tahap ini, IAIN Lhokseumawe memiliki sarana prasarana berupa gedung biro rektorat yang memelilki luas 4, 744 m². Gedung biro rektorat

merupakan gedung baru dan sedang dilakukan penyelesaian bangunan. Selain gedung rektorat IAIN Lhokseumawe memiliki ruang kuliah Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan sebanyak dua gedung dengan jumlah ruang 41 ruang, ruang kuliah FEBI sebanyak 35 ruang, ruang kuliah FUAD sebanyak 34 ruang dan ruang kuliah Fakultas Syariah 35 ruang. Selain ruang kuliah juga sedang dilakukan pembangunan gedung auditorium. Pada tahap akan ini lakukan



penambahan fasilitas pembelajaran di kelas dan laboratorium center, penambahan fasilitas berstandar minimal untuk Tridharma Perguruan Tinggi, penataan fasilitas kampus secara modern dan ramah lingkungan; dan perawatan fasilitas pembelajaran

7. Pengembangan Kurikulum, Pembelajaran dan Suasana Akademik

Untuk penyusunan tahap awal Pengembangan Kurikulum, Pembelajaran dan Suasana Akademik IAIN Lhokseumawe mengambil beberapa strategi dan kebijakan sebagai berikut

1) Strategi

- (a) Peninjauan dan Evaluasi Kurikulum KKNI
- (b) Peningkatan *skill* dosen dalam proses pembelajaran.
- (c) Ketersediaan dokumen suasana akademik dan otonomi keterkaitan kelembagaan dan mudah diakses
- (d) Peningkatan Suasana Akademik dan Mimbar Akademik Melalui Seminar Pendidikan, Model, Strategi, Metode, Pendekatan dan Teknik Pembelajaran.
- (e) Peningkatan Pelaksanaan Audit Mutu Internal (AMI) Setiap Akhir Semester

2) Kebijakan

- (a) Melaksanakan Evaluasi dan peninjauan kurikulum yang mengacu pada Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) dan adanya integrasi kearifan lokal.
- (b) Adanya survei terhadap kinerja dosen dalam pembelajaran oleh Tim Penjaminan Mutu.
- (c) Standarisasi dokumen – dokumen akademik dan tersedia dalam bahasa Indonesia.
- (d) Peningkatan kapasitas dosen mengajar dengan menggunakan E-learning dan metode mengajar yang variatif serta inovatif.
- (e) Peningkatan kualitas evaluasi pembelajaran.



- (f) Pembentukan kelompok FGD bagi dosen dan mahasiswa lintas PS dan Fakultas untuk mengkaji dan mendalami ilmu sesuai bidang dan perkembangan zaman.
- (g) Pembentukan Pusat Studi Islam “Malikussaleh” sebagai bagian menuju *Local and National University*

Pada tahap ini pedoman tata kelola IAIN Lhokseumawe di bidang pendidikan tersedia lengkap dalam bahasa Indonesia. Kebijakan pengembangan kurikulum diarahkan sesuai dengan kebijakan nasional dan kebutuhan *stakeholders*. Pengembangan kurikulum dilakukan dengan mengikuti tahapan perkembangan kurikulum yang berlaku di Indonesia dengan mengintegrasikan kearifan lokal yang ada untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang unggul dan mampu menginternalisasi nilai-nilai keislaman dalam bermasyarakat. Pada tahap ini IAIN Lhokseumawe telah mendesain dan mengimplementasikan metode pengajaran yang efektif, aktif dan inklusif. Dokumen formal lengkap tersedia dalam bahasa Indonesia yang isinya mencakup tentang kebebasan akademik, dan otonomi keilmuan, serta konsistensi pelaksanaannya. IAIN Lhokseumawe telah mendesain dan mengimplementasikan *E-Learning* yang kompeten dan mengikuti perkembangan di zaman revolusi industri 4.0. Adanya integrasi kearifan lokal dalam kurikulum akan diperkuat membangun koneksi dengan para *stakeholders* dengan berupaya mendorong para mahasiswa untuk membentuk kelompok-kelompok FGD studi ilmiah diberbagai bidang baik di lintas fakultas maupun lintas prodi.

8. Sistem Informasi

Untuk penyusunan tahap awal Pengembangan Sistem Informasi IAIN Lhokseumawe mengambil beberapa strategi dan kebijakan sebagaiberikut

- 1). Strategi
 - a) *Upgrade* aplikasi pada sistem ifnormasi akademik.
 - b) Penambahan infrastruktur teknologi informasi untuk mendukung tridharma perguruan tinggi.



c) Penambahan Kapasitas Layanan Informasi Akademik Skala Kecukupan

2). Kebijakan

- a) Penggunaan sistem aplikasi terbaru dalam tri dharma perguruan tinggi, yaitu pemberlakuan siacad cloud (SEVEMA)
- b) Penambahan kapasitas internet di area publik pada IAIN Lhokseumawe.
- c) Perawatan secara berkala terhadap infrastruktur teknologi informasi.
- d) Pelatihan pemanfaatan teknologi informasi dalam seluruh kegiatan akademik.

Pada tahapan ini, program strategis yang dilakukan adalah penyempurnaan aplikasi agar dapat dilakukan otomatisasi dalam segala proses pelaksanaan akademik dan administratif di lingkungan IAIN Lhokseumawe. Selama ini, proses pengelolaannya dilakukan secara manual, diharapkan dengan sempurnanya aplikasi mampu terlaksananya otomatisasi dengan media teknologi informasi dalam proses akademik dan administratifnya. Selain itu perlu adanya eksistensi dalam bermedia sosial, baik itu facebook, instagram, twitter, youtube, WhatsApp, telegram dan sejenisnya yang bertujuan untuk menjadi bagian dari dunia milenial yang terus berkembang dan menjadi bagian dari era digitalisasi dan terus eksis.

Indikator Kinerja Utama:

- Dilakukan penyempurnaan terhadap aplikasi yang telah dibangun mencapai 90%
- Uji coba hasil penyempurnaan aplikasi mencapai 75%.
- Eksistensi bermedia sosial (FB, Instagram, Twitter, WA, Youtube, Telegram dan sejenisnya) mencapai 100%



9. Penelitian

Untuk penyusunan tahap awal Penelitian IAIN Lhokseumawe mengambil beberapa strategi dan kebijakan sebagai berikut

1) Strategi

- (a) Adanya regulasi, rencana induk pengembangan parsial dan instrumen penelitian
- (b) Penelitian diarahkan pada pengembangan yang terintegrasi dengan disiplin ilmu dosen dan pengembangan Program Studi
- (c) Peningkatan Luaran Penelitian (HKI)
- (d) Peningkatan Luaran Penelitian (Buku ISBN)
- (e) Peningkatan Penelitian Jurnal Internasional Terindeks
- (f) Peningkatan Penelitian Jurnal Internasional Tidak Terindeks
- (g) Peningkatan Penelitian Jurnal Nasional Terakreditasi
- (h) Peningkatan Penelitian Jurnal Nasional Tidak Terakreditasi
- (i) Penulisan Opini di Media Nasional dan Internasional

2). Kebijakan

- (a) Mengeluarkan regulasi, rencana induk pengembangan parsial dan instrumen penelitian
- (b) Penetapan penelitian kepada pengembangan yang terintegrasi dengan disiplin ilmu dosen dan pengembangan Program Studi
- (c) Mewajibkan setiap penelitian berorientasi pada Hak Kekayaan Intelektual
- (d) Mewajibkan setiap penelitian berorientasi pada Luaran Penelitian (Buku ISBN)
- (e) Mewajibkan setiap penelitian berorientasi pada Peningkatan Penelitian Jurnal Internasional Terindeks
- (f) Mewajibkan setiap penelitian berorientasi pada Peningkatan Penelitian Jurnal Internasional Tidak Terindeks



- (g) Mewajibkan setiap penelitian berorientasi pada Peningkatan Penelitian Jurnal Nasional Terakreditasi
- (h) Mewajibkan setiap penelitian berorientasi pada Peningkatan Penelitian Jurnal Nasional Tidak Terakreditasi
- (i) Penulisan Opini di Media Nasional dan Internasional.
- (j) Alokasi afirmasi penelitian bagi pengembangan program studi.
- (k) Standarisasi penilaian untuk kompetisi penelitian berbasis keilmuan dosen.
- (l) Pemetaan penelitian pada isu–isu *islamic studies* sesuai perkembangan nasional dan internasional.
- (m) Peningkatan partisipasi mahasiswa dalam penelitian dosen.
- (n) Peningkatan publikasi ilmiah bagi dosen dan mahasiswa pada publikasi nasional dan internasional terakreditasi.
- (o) Adanya penghargaan bagi dosen yang mengaplikasikan hasil penelitian dalam proses pembelajaran.

10. Pengabdian Pada Masyarakat

Untuk penyusunan tahap awal Pengabdian Kepada Masyarakat IAIN Lhokseumawe mengambil beberapa strategi dan kebijakan sebagai berikut

1) Strategi

- (a) Klasifikasi Pkm Kelompok dan Individu sesuai dengan keilmuan yang melibatkan mahasiswa.
- (b) Peningkatan Pkm Mandiri Dosen Sesuai Dengan Bidang Keilmuan masing-masing
- (c) Klasifikasi Pkm Kelompok Dosen sesuai dengan keilmuan Luar Negeri
- (d) Regulasi rencana induk pengembangan parsial dan instrumen pengabdian pada masyarakat.
- (e) Pengabdian pada masyarakat diarahkan pada pengembangan Program Studi dan bersifat kolaboratif.



2). Kebijakan

- a) Menyusun regulasi, rencana induk pengembangan rencana strategis instrumen pengabdian masyarakat.
- b) Adanya peningkatan rasio dosen dan mahasiswa dalam kegiatan pengabdian pada masyarakat sesuai dengan bidang keilmuan prodi, multidisipliner dan kolaboratif ditingkat regional / nasional dan internasional (satu Negara).
- c) Peningkatan kualitas kegiatan pengabdian pada masyarakat melalui kegiatan Desa Binaan dan KPM (kuliah pengabdian pada masyarakat) bagi mahasiswa dan *student mobility* (kegiatan KPM di luar negeri)
- d) Melakukan Regulasi rencana induk pengembangan parsial dan instrumen pengabdian pada masyarakat



BAB III MATRIK PENCAPAIAN RENSTRA IAIN LHOKSEUMAWE

Rencana strategis (Renstra) IAIN Lhokseumawe merupakan salah satu dan upaya dalam menjaga keberlangsungan pertumbuhan dan perkembangan IAIN Lhokseumawe. Secara internal, Renstra ini merupakan pedoman dan rujukan bagi berbagai unit di lingkungan IAIN Lhokseumawe dalam merencanakan dan melaksanakan berbagai kebijakan dan program agar lebih integratif dan sinergis di tengah pertumbuhan zaman era digital yang begitu pesat. Selain itu, juga sebagai strategi utama dalam mewujudkan peralihan status menjadi UIN Lhokseumawe dan menjadikan UIN Lhokseumawe sebagai *World Class University* dalam bidang *Islamic Studies, Social Sciences, Humanities, dan Experiential/Natural Sciences*.

Langkah awal dalam penyusunan Renstra adalah merumuskan visi, misi dan tujuan institusi. Visi merupakan pandangan jangka panjang tentang eksistensi IAIN Lhokseumawe pada 25 tahun yang akan datang. Misi mendefinisikan dan menjelaskan ruang lingkup operasi IAIN Lhokseumawe dalam mencapai visi yang diinginkan dan menjadi pembeda dari Perguruan Tinggi yang lain. Tujuan adalah pernyataan yang menunjukkan harapan-harapan yang akan dipenuhi oleh IAIN Lhokseumawe. Visi, misi, dan tujuan IAIN Lhokseumawe adalah sebagai berikut:

VISI

Menjadi perguruan tinggi Islam yang unggul dan berwawasan global dalam pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Adapun visi IAIN Lhokseumawe memiliki interpretasi yang meliputi beberapa aspek yaitu: *Pertama*, sebagai perguruan tinggi Islam yang fokus mencetak generasi yang unggul dan berwawasan global. Memiliki wawasan keilmuan yang terintegrasi dalam pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat dengan kearifan lokal. Keilmuan yang dikembangkan terintegrasi antara agama dan kearifan lokal. Integrasi pendidikan, penelitian dan pengabdian dengan kearifan lokal ini merupakan karakteristik yang dikembangkan oleh IAIN Lhokseumawe. *Kedua*, memperkuat tradisi riset yang menghasilkan produk-

produk riset bersertifikat HaKI dan terpublikasi dalam jurnal-jurnal akademik nasional-internasional bereputasi. *Ketiga*, penelitian, publikasi ilmiah serta pengabdian kepada masyarakat sebagai pendukung utama aliran aktivitas Perguruan Tinggi. Oleh karena itu, ketiga hal tersebut menjadi fokus utama yang harus dikembangkan IAIN Lhokseumawe. Adapun misi IAIN Lhokseumawe adalah:

A. Visi, Misi, dan Tujuan

MISI

1. Mencetak sarjan yang cerdas dan berakhlak mulia
2. Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat
3. Mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kesenian yang islami melalui pengkajian dan penelitian ilmiah; dan
4. Membangun ke ja sama tingkat lokal, nasional, dan internasional untuk pengembangan an peningkatan kualitas pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan institusional

TUJUAN

1. Memberikan akses pendidikan tinggi keislaman yang lebih besar bagi masyarakat
2. Menyediakan su ber daya manusia yang terdidik dan berkualitas; dan
3. Membantu men elesaikan permasalahan keislaman, kemasyarakatan, dan kebangsaan

B. Pilar Arah Pengembangan IAIN Lhokseumawe

IAIN Lhokseumawe memiliki tujuh (7) Pilar pengembangan dengan Landasan Konsep Mutamaddin. Tujuh (7) pilar pengembangan yang nanti akan dikembangkan oleh IAIN Malikussalehyaitu:

1. Tazkiyatun Nafsi (Jiwa yang Bersih).
2. AtTarahum (Kasih Sayang)
3. AtTa'abbud (Nilai Ibadah)
4. At-Takhallus (Nilai Keikhlasan)
5. RuhulMustaqbal (Visioner)
6. DinamikiyahBittakhyir(Dinamis).
7. QimahAtTarikh (Belajar dari Sejarah).

C. Metode Pengembangan Pembelajaran

Metode Pengembangan Strategi IAIN Malikussaleh Lhokseumawe berlandaskan pada Q.S. Al-Baqarah ayat 151:



*“Sebagaimana kami telah meyempurnakan nikmat kami ke padamu kami telah mengutus ke padamu Rasul di antara kamu **membacakan** ayat-ayat kami kepada kamu dan **mensucikan** kamu dan **mengajarkan** ke padamu al-kitab dan **hikmah** serta mengajarkan kepada kamu apa-apa yang belum kamu ketahui (Q.S. al-Baqarah:151).*

1. *Tilawah* (membaca) / المربي
2. *Tazkiyah* (mensucikan) المزكي
3. *Ta’lim* (belajar) المعلم
4. *Hikmah* الحكمة

D. Strategi Pengembangan Jati Diri Warga Kampus

1. التعرف (Saling Mengenal)
2. التفاهم (Saling Memahami)
3. التضامن (Saling Bertanggung Jawab)
4. التراحم (Saling Menyayangi)
5. التعاون (Saling Menolong)

Matriks Target Kinerja Renstra IAIN Lhokseumawe 2017-2021

Tujuan	Outcome	Indikator	Target Kinerja (2017-2021)
Memberikan akses pendidikan tinggi keislaman yang lebih besar bagi masyarakat	1. pelatihan <i>softskill</i> bagi mahasiswa secara individual dan kelompok; 2. Praktikum atau magang pada lembaga-lembaga yang kredibel	1. Lulusan memiliki wawasan keislaman meliputi pendidikan, penelitian dan pegabdian serta memiliki <i>hardskill</i> dan <i>soft skill</i> . 2. Lulusan bekerja sesuai dengan profil lulusan 3. Lulusan menjadi inisiator dan innovator dalam pembangunan masyarakat.	1. 70% lulusan akseptabilitas dalam dunia kerja 2. 60% lulusan bekerja sesuai dengan profil lulusan 3. 40% lulusan menjadi <i>creator</i> wirausaha dan membuka lapangan kerja. 4. 10% mahasiswa dipesan oleh pengguna lulusan
	3. pengembangan CBR (<i>community base research</i>), <i>Participatory Action Research</i> (PAR), <i>collaborative research</i> tematik khusus di bidang Integrasi Keislaman dan kemasyarakatan;)	1. Publikasi ilmiah nasional dan internasional. 2. Jumlah penelitian kolaboratif transdisiplin meningkat. 3. Jumlah HaKI meningkat.	1. 40% karya dosen terpublikasi jurnal nasional terakreditasi. 2. 15% karya dosen terpublikasi jurnal nasional terakreditasi. 3. 15% dari penelitian adalah penelitian kolaboratif. 4. Minimal 1 HaKI per jurusan pertahun.
	4. Kerja sama dengan lembaga sejenis di tingkat nasional dan internasional;	1. Menjalin kerja sama dengan institusi dan lembaga dalam dan luar negeri 2. Jumlah dosen yang mengikuti program pengabdian masyarakat	1. Terjalinnnya 20 MoU dengan institusi dalam negeri. 2. Terjalinnnya 10 MoU dengan institusi luar negeri. 3. 20% dosen melaksanakan pengabdian

		berbasis kemitraan berkelanjutan.	masyarakat berbasis kemitraan berkelanjutan
	5. Fasilitasi kolaborasi tematik di bidang pengajaran dan penelitian antar dosen ilmu umum dengan dosen-dosen studi Islam.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah kolaborasi dosen dalam pengajaran dan penelitian meningkat. 2. Kolaborasi dosen transdisiplin ilmu umum dan studi Islam. 	15% kolaborasi dosen dalam pengajaran dan penelitian transdisiplin ilmu.
	6. Pendampingan kelembagaan program studi supaya berstandar internasional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya kelas internasional. 2. Dosen luar negeri 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 20% mahasiswa mengikuti kelas internasional. 2. Penerimaan mahasiswa asing 1% 3. Perekrutan dosen asing 1%
	7. Peningkatan kualitas laboratorium program.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelengkapan Fasilitas sarana dan prasarana dalam pengajaran dan praktikum 2. Praktikum pada setiap jurusan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 50% fasilitas dan sarana dan prasarana lengkap dalam pengajaran dan praktikum. 2. 80% kegiatan laboratorium berjalan berkesinambungan.
Menyediakan sumber daya manusia yang terdidik dan berkualitas	1. Pengembangan kurikulum yang terencana, <i>update</i> , dan menyesuaikan dengan kebutuhan jaman	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan dan pengajaran menghasilkan produk yang bisa dinikmati masyarakat luas. 2. Sistem pembelajaran harus diarahkan untuk melayani kebutuhan melakukan perubahan sosial para user di luar kampus. 3. Pendidikan dan pengajaran harus 	100% kurikulum KKN

		berbasis riset, serta memiliki keterikatan kuat dengan pengguna atau penerima manfaat dan industri.	
	2. Peningkatan kompetensi mengajar para dosen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan manajemen penyediaan dosen 2. pengangkatan dan rekrutmen dosen berdasarkan Program Studi; 3. peningkatan kualifikasi dan kompetensi dosen berdasarkan kebutuhan Program Studi; 4. Pengusulan Guru Besar dan Lektor Kepala berdasarkan kualifikasi akademik, kompetensi profesional, dan kebutuhan Program Studi; 5. Pemberian sanksi bagi dosen tidak/kurang produktif; 6. Pemberian <i>reward</i> berkala bagi dosen berprestasi; dan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 80% dosen sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi professional 2. 20 dosen mengusulkan Lektor dan Lektor Kepala 3. Pemberian reward bagi dosen berprestasi
	3. <i>Guest lecture</i> terstruktur dari kalangan professional seperti birokrat, industrialis, dan penemu	Membuka jalur dosen tamu profesional	1. 5% dosen tamu dari kalangan praktisi professional
	4. Peningkatan kolaborasi dosen		1. 80 % lulusan bekerja sesuai

	dan mahasiswa dalam pengajaran, praktikum dan peningkatan <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> .		<p>profil lulusan</p> <ol style="list-style-type: none"> 80 % lulusan berperan aktif dan berprestasi di tingkat local 50 % lulusan yang bekerja memiliki jenjang karier yang bagus
Membantu menyelesaikan permasalahan keislaman, kemasyarakatan, dan kebangsaan	Kerja sama dengan instansi dan lembaga local, nasional dan internasional	<ol style="list-style-type: none"> Meningkatnya mitra kerja samadapat terwujud dengan program peningkatan mitra kerja sama. Tersedianya sistem pengelolaan kerja sama tingkat internasional dapat terwujud dengan program pengembangan sistem pengelolaan kerja sama tingkat local dan nasional Peningkatan kuantitas <i>outbound</i> dan <i>inbound</i>; Peningkatan kerja sama dengan Perguruan Tinggi di luar negeri 	Terjalinnya 30 <i>Memorandum of Understanding</i> (MoU) dengan institusi dalam negeri dan luar negeri
	Kolaborasi program penelitian dan pemberdayaan masyarakat	<ol style="list-style-type: none"> Peningkatan <i>research grant</i> untuk dosen dan mahasiswa Peningkatan kuota penelitian untuk bidang ilmu keagamaan; Penguatan partisipasi Guru 	5 % Dosen yang melaksanakan penelitian dan pengabdian kolaboratif pada program pemberdayaan masyarakat di dalam negeri.

		<p>Besar dalam penelitian dan pengabdian pada masyarakat;</p> <p>4. Distribusi informasi hibah penelitian untuk dosen dan mahasiswa.</p>	
	<p>Pengembangan keterampilan dosen melalui <i>workshop</i> kelembagaan dan metodologi pengabdian masyarakat</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sertifikasi standar mutu administrasi penelitian 2. Sertifikasi standard mutu administrasi pengabdian pada masyarakat; 3. Peningkatan relevansi dan pemanfaatan hasil penelitian oleh lembaga/industri terkait; 4. <i>Public expose</i> hasil-hasil penelitian kepada <i>stakeholders</i>. 	<p>20 % Dosen mengikuti workshop manajemen kelembagaan dan metodologi pengabdian Masyarakat</p>



BAB IV

KONDISI OBJEKTIF DAN ANALISIS KESENJANGAN

A. Pencapaian Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran

IAIN Lhokseumawe memulai Rencana Induk Pengembangan (RIP) untuk tahap pertama pada tahun 2017, yaitu tahap *Local Class Institute* dalam bidang *Islamic Studies* (Kajian Keislaman) dalam rentang waktu 2017 sampai 2021. RIP dan Renstra IAIN Lhokseumawe sebagai sesuatu yang sangat penting mengalami beberapa kali revisi untuk menjadikan sebuah dokumen yang benar-benar final, sehingga dapat diwujudkan pelaksanaannya pada awal tahun 2018. Renstra IAIN Lhokseumawe pada tahap *Local Class Institute* dalam bidang *Islamic Studies* (Kajian Keislaman) dalam rentang waktu 2017 sampai 2021 ini mulai mewujudkan visi IAIN Lhokseumawe; **“Menjadi perguruan tinggi Islam yang unggul dan berwawasan global dalam pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat”**.

IAIN Lhokseumawe melakukan pembenahan pada beberapa hal yang ada kaitannya dengan bidang akademik dan publikasi pada tahap awal tahun yaitu pada 2017 untuk mewujudkan visi IAIN Lhokseumawe. Beberapa dapat diantaranya dilihat secara nyata pada akhir tahun 2017 dan awal tahun 2018 pada

pengelolaan dan penerbitan jurnal di lingkungan IAIN Lhokseumawe sudah secara online yaitu Jurnal Sarwah, Jurnal Al-Mabhats, Jurnal Itqan, dan Jurnal Idarah yang sebelumnya masih cetak hardcopy; selanjutnya dapat dilihat di awal tahun 2018 satu jurusan baru di lingkungan IAIN Lhokseumawe memperoleh akreditasi B, yaitu jurusan MPI.

Sosialisasi visi misi IAIN Lhokseumawe terus dilakukan dan disampaikan ke seluruh stakeholders dengan sarana yang beragam, baik itu secara konvensional maupun dengan sarana yang modern. Secara konvensional, dilakukannya pemasangan baliho dan papan nama IAIN Lhokseumawe di dalam lingkungan

1

IAIN Lhokseumawe dan diberbagai tempat strategis di luar lingkungan IAIN Lhokseumawe yang memuat visi dan misi IAIN Lhokseumawe. Secara modern



RENCANA STRATEGIS (RRENSTRA)
IAIN LHOKSEUMAWA



yaitu dengan memanfaatkan media dalam mensosialisasikan visi dan misi IAIN Lhokseumawe, media massa baik media cetak maupun media elektronik, hal ini



dapat dilihat di website IAIN Lhokseumawe yaitu www.iainlhokseumawe.ac.id, melalui media sosial baik itu youtube, instagram, twitter, facebook, whatsapp, telegram, dan lain sebagainya.

IAIN Lhokseumawe melaksanakan survei tingkat pemahaman visi misi melalui Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) IAIN Lhokseumawe yang dilaksanakan pada bulan Juli 2018 yang memiliki tujuan untuk mengetahui sejauh mana tingkat pemahaman atas visi misi IAIN Lhokseumawe.

Rapat Kerja IAIN Lhokseumawe yang dilaksanakan pada akhir tahun 2017 difokuskan untuk melakukan evaluasi kinerja tahun 2017, review kinerja tahun 2018 serta memproyeksikan kegiatan untuk tahun 2019. Hasil dari Raker IAIN Lhokseumawe diperoleh program kerja yang berbasis kepada visi dan misi, pencapaian akreditasi prodi dengan merujuk pada tujuh standar akreditasi yang telah ditentukan oleh BAN-PT, ketercapaian output, outcome kegiatan serta waktu pelaksanaannya, seluruh program tersebut tertulis dalam bentuk dokumen.

B. Tata Kelola Organisasi dan Manajemen

IAIN Lhokseumawe memiliki sistem kepemimpinan yang inovatif, responsif, dan operasional. Sistem tata kelola kelembagaan IAIN Lhokseumawe dikembangkan secara akuntabel, transparansi, kredibel, adil dan responsible. Tata kelola kelembagaan atau tata pamong yang dilaksanakan melalui kesepakatan bersama dari musyawarah dalam menghasilkan pendapat, mampu memelihara dan mengakomodasi seluruh unsure yang ada, fungsi serta peran dalam program studi dapat berjalan secara efektif. Tata pamong tercermin dari tata cara pemilihan pimpinan, etika dosen, etika tenaga kependidikan, etika mahasiswa, adanya sistem penghargaan dan sanksi, pedoman dan prosedur pelayanan (administrasi, perpustakaan, dan laboratorium), serta tegaknya aturan yang didukung dengan budaya organisasi kelembagaan.

Salah satu asas sistem tata pamong yang diterapkan di IAIN Lhokseumawe adalah proses pemilihan pimpinan di lingkungan IAIN Lhokseumawe telah menunjukkan kredibilitas yang baik, yaitu dengan bukti bahwa pimpinan yang



terpilih mampu mengemban amanat yang diberikan serta mampu memperoleh kepercayaan dari para dosen di lingkungan IAIN Lhokeumawe.

Sistem dan pelaksanaan tata pamong di IAIN lingkungan Lhokseumawe disusun untuk membangun sistem tata pamong yang inovatif, responsif, dan operasional agar dapat memenuhi azas akuntabel, transparan, kredibel, adil dan responsible.

1. Akuntabel

Salah satu hal penting dalam tata pamong suatu lembaga institusi adalah akuntabilitas. Yaitu dimana setiap tindakan, keputusan, dan kebijakan agar dapat dipertanggung jawabkan atau adanya responsibility dan dapat dipertanyakan (answerability) seluruh pelaksanaannya secara baik. Diantara bentuk akuntabilitas di lingkungan IAIN Lhokseumawe yaitu terlihat adanya penyampaian laporan pelaksanaan program kerja yang dilaksanakan secara berkala. Selanjutnya monitoring pelaksanaan program kerja dilaksanakan melalui proses audit baik secara internal yang dilakukan oleh Satuan Pengawas Internal (SPI) maupun yang dilakukan oleh lembaga eksternal yaitu dilakukan oleh tim auditor dari BPK, Irjen dan lain sebagainya. Pimpinan dapat mempertanggung jawabkan secara baik setiap keputusan, tindakan, dan kebijakan yang diambil, hal ini dilakukan berdasarkan pada dokumen Instruksi Kerja (IK) yang telah ditetapkan oleh IAIN Lhokseumawe.

2. Transparan

Setiap pengambilan kebijakan di lingkungan IAIN Lhokseumawe adanya keterbukaan dari pimpinan yang dapat ditunjukkan dengan diusahakan selalu dilaksanakannya proses sosialisasi kepada berbagai pihak terkait melalui rapat koordinasi secara langsung maupun tidak langsung (menggunakan berbagai media yang ada). Keterbukaan dan tanggung jawab yang diciptakan oleh pimpinan di lingkungan IAIN Lhokseumawe terhadap setiap pelaksanaan program kegiatan dalam bentuk berbagai rapat rutin yang dilaksanakan baik mingguan maupun bulanan. Asas transparansi yang seperti inilah yang terdapat dalam sistem tata pamong di lingkungan IAIN Lhokseumawe.



3. Kredibel

Dalam proses pemilihan para pimpinan di lingkungan IAIN Lhokseumawe telah menunjukkan kredibilitas yang baik yang merupakan salah satu asas sistem tata pamong yang diterapkan di lingkungan IAIN Lhokseumawe. Pimpinan yang telah terpilih telah mendapatkan kepercayaan dari dosen di lingkungan IAIN Lhokseumawe dan telah terbukti mampu dalam mengemban amanat yang telah diberikan. Proses pemilihan para pimpinan di lingkungan IAIN Lhokseumawe dilakukan melalui proses penjarangan nama-nama calon berdasarkan prosedur dan semua syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh institusi, seperti: jenjang pendidikan, jenjang kepangkatan akademik, *leadership*, pengalaman, dan prestasi kerja.

4. Adil

Seluruh pimpinan di lingkungan IAIN Lhokseumawe harus mampu bersikap adil dan bijaksana dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Seluruh ketua program studi di lingkungan IAIN Lhokseumawe dilengkapi rambu-rambu dokumen dalam bentuk Instruksi Kerja (IK) yang bisa digunakan oleh seluruh pimpinan dalam menjalankan tugas-tugasnya, hal ini dilakukan untuk menjaga kondisi lingkungan kerja dan keadaan ini dapat berjalan dengan baik dalam menjalankan tugasnya.

Selanjutnya, dalam peningkatan pengembangan, IAIN Lhokseumawe melakukan pembenahan dengan melaksanakan revisi dokumen RIP dan Renstra IAIN Lhokseumawe dengan menyesuaikan pada perkembangan terkini dan terbaharui. Diantaranya adalah dengan menyiapkan rencana pengembangan Fakultas agar menjadi lebih baik kedepannya dengan menaikkan akreditasi setiap prodi di lingkungan Fakultas yang bertujuan untuk pengembangan IAIN secara keseluruhan.

5. Responsible

Dalam proses pengelolaan, dengan mengedepankan prinsip *good governance*, memiliki fokus utama pada mutu pelayanan untuk *stakeholder* internal yang meliputi dosen, karyawan, dan mahasiswa; dan akuntabel terhadap



stakeholder eksternal, hal ini dilakukan oleh IAIN Lhokseumawe sebagai perwujudan tata kelola secara baik dan sehat.

Dalam operasional, semua dokumen yang dibutuhkan harus tersedia lengkap dan dikelola dengan baik, serta tersedia dalam Bahasa Indonesia, juga mudah diakses. Ini merupakan persiapan vital untuk menuju perubahan status menjadi Univeristas. IAIN Lhokseumawe perlu mengimplementasikan sistem penjaminan mutu berbasis ISO, peningkatan APT (Nilai Baik Sekalipada 2021) dan 85 % Prodi yang ada terakreditasi dengan peringkat Baik Sekali sesuai standar BAN PT. Untuk itu, sistem informasi publik perlu ditingkatkan. Targetnya pada 2021 sudah tersedia kelengkapan dokumen dan informasi yang mudah diakses dalam bahasa Indonesia dan sekitar 20 % dari informasi yang ditampilkan, terutama informasi-informasi vital.

C. Mahasiswa dan Alumni

Sistem rekrutmen dan seleksi penerimaan mahasiswa baru jenjang Strata 1 (S-1) dan Strata 2 (S-2) di lingkungan IAIN Lhokseumawe dilakukan dengan bersifat secara terbuka. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi menggunakan sistem ini dapat memberikan hak yang sama bagi seluruh Warga Negara Indonesia (WNI) serta termasuk juga warga asing yang dapat memenuhi segala persyaratan tanpa adanya perbedaan latar belakang suku, rasa tau golongan untuk menjadi bagian dari mahasiswa di IAIN Lhokseumawe. Tujuan dari dilaksanakannya seleksi ini adalah untuk memperoleh bibit unggulan calon mahasiswa baru, baik unggul dari segi akademiknya maupun unggul dari segi non-akademik, hal ini dianggap penting yang bertujuan untuk menghasilkan sarjana yang profesional, unggul, berprestasi baik, serta kompetitif nantinya dalam lingkungan bermasyarakat.

Acuan terkait sistem penerimaan calon mahasiswa baru di lingkungan IAIN Lhokseumawe adalah peraturan perundang-undangan Indonesia yang mengatur tentang penyelenggaraan sistem pendidikan tinggi, baik pendidikan tinggi umum maupun perguruan tinggi agama Islam, yang meliputi:



1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Bagian 4 Pasal 19 Ayat 2);
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Eagian ketujuh pasal 73, pasal 74, dan pasal 75);
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi (Pasal 11 ayat 1);
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesian Nomor 66 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan;
5. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2010 tentang Pola Penerimaan Mahasiswa Baru Program Sarjana pada Perguruan Tinggi yang diselenggarakan oleh pemerintah;
6. Surat Edaran Direktur Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia Nomor SE/DJ.I/PP.00.9/02/2011 tentang pola penerimaan mahasiswa baru Program Sarjana;
7. Peraturan Ketua STAIN IAIN Lhokseumawe Nomor 37 Tahun 2016 Tentang *Standar Operating I rocedure* (SOP) Akademik dan Kemahasiswaan STAIN Malikussaleh Lhokseumawe;
8. Keputusan Rektor IAIN Lhokseumawe Nomor 09 Tahun 2017 tentang SOP IAIN Lhokseumawe.

Selanjutnya, IAIN Lhokseumawe menggunakan tiga jalur dalam pelaksanaan penerimaan mahasiswa baru, yaitu:

1. Seleksi Prestasi Akademik Nasional Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (SPAN-PTKIN). SPAN-PTKIN ini dilaksanakan berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 66 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan, dan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 34 Tahun 2010 tentang pola penerimaan mahasiswa baru Program Sarjana pada Perguruan Tinggi yang diselenggarakan oleh Pemerintah. Pendaftaran dapat dilakukan melalui <http://www.span-ptkin.ac.id>.



2. Penerimaan yang dilaksanakan bersama dengan seluruh PTKIN di Indonesia (UIN/IAIN/STAIN) yang dikelola dan dikoordinasikan oleh Ditjen Pendis Kementerian Agama melalui jalur UM-PTKIN (Ujian Masuk Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri) dengan mekanisme pelaksanaan ujian tertulis.

Pendaftaran dapat dilakukan melalui <http://www.um-pkin.ac.id>.

3. Penerimaan mahasiswa baru dengan jalur mandiri, yaitu proses seleksi penerimaan mahasiswa baru yang dilakukan secara mandiri oleh IAIN Lhokseumawe dengan bentuk ujian tulis. Pendaftaran dapat dilakukan melalui <http://www.iainlhokseumawe.ac.id>. IAIN Lhokseumawe membentuk panitia internal tingkat local di IAIN Lhokseumawe dibawah koordinasi Wakil Rektor I Bidang Akademik pada jalur seleksi mandiri ini.

Penentuan kelulusan dalam seleksi melalui jalur SPAN-PTKIN dan jalur UM-PTKIN dilakukan melalui tahapan sidang kelulusan yang diselenggarakan oleh Ditjen Pendis Kementerian Agama yang dihadiri oleh Rektor atau Wakil Ketua Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri dan pengumumannya dilaksanakan serentak secara nasional dan dapat diakses di website resmi IAIN Lhokseumawe, melalui www.iainlhokseumawe.ac.id. Penentuan kelulusan dalam sidang kelulusan SPAN-PTKIN dan UM-PTKIN ini didasarkan pada seluruh criteria yang telah ditetapkan oleh Ditjen Pendis Kementerian Agama secara nasional dan berlaku bagi seluruh PTKIN yang tergabung dalam SP B-PTKIN tersebut.

Untuk seleksi melalui jalur mandiri, penentuan kelulusannya dilaksanakan juga melalui mekanisme sidang kelulusan yang diselenggarakan oleh panitia penerimaan mahasiswa baru (PMB) pada tingkatan lokal IAIN Lhokseumawe.

Dalam sidang tersebut dihadiri oleh Rektor, Wakil Rektor I, Wakil Rektor II, Wakil Rektor III, Kepala Biro beserta seluruh Dekan dan Ketua Prodi yang ada di lingkungan IAIN Lhokseumawe. Sidang ini bertujuan untuk mengesahkan calon mahasiswa baru yang telah lulus melalui tahapan seleksi administrative dan juga



RENCANA STRATEGIS (RRENSTRA)
IAIN LHOKSEUMAWA



seleksi tertulis. Hasil siding ini selanjutnya diumumkan melalui website IAIN Lhokseumawe; www.iainlhokseumawe.ac.id dan hasil print outnya juga



ditempelkan pada papan pengumuman akademik yang ada di lingkungan IAIN Lhokseumawe.

Dalam proses penerimaan mahasiswa baru ini, dengan ketentuan bahwa semua calon mahasiswa baru IAIN Lhokseumawe harus memenuhi semua syarat- syarat yang telah ditetapkan oleh IAIN Lhokseumawe sebagaimana yang tertulis di dalam buku Panduar Akademik IAIN Lhokseumawe, yaitu: beragama Islam, lulus pendidikan Tingkat Menengah Atas (SMA) yang dapat dibuktikan dengan ijazah, sehat jasmani dan rohani (yang dibuktikan dengan surat keterangan dari dokter), berkelakuan baik dan bebas dari narkoba (dibuktikan dengan Surat Keterangan dari pihak yang berwenang), mengikuti seluruh tahapan seleksi dan lulus ujian seleksi penerimaan mahasiswa baru serta sanggup dan mampu mengikuti seluruh ketentuan yang berlaku bagi mahasiswa di lingkungan IAIN Lhokseumawe.

Selanjutnya untuk jenjang Magister (S-2), penerimaan mahasiswa baru dilaksanakan oleh panitia yang dibentuk oleh IAIN Lhokseumawe dengan beberapa ketentuan yang ditetapkan sendiri oleh Program Pascasarjana yang sedikit berbeda dengan jenjang S-1. Penerimaan mahasiswa tingkat Magister ini dilakukan sesuai dengan SOP di Program Pascasarjana, yaitu calon mahasiswa baru program magister harus memenuhi persyaratan sebagai berikut: telah lulus dari jenjang pendidikan sarjana (S-1), Indeks Prestasi Kumulatif (IP) minimal 3.00, lulus ujian (baik tertulis maupun wawancara) yang diselenggarakan oleh Program Pascasarjana IAIN Lhokseumawe.

Jika calon mahasiswa baru telah memenuhi semua syarat-syarat yang tersebut di atas, baru dapat disebut sebagai mahasiswa baru IAIN Lhokseumawe setelah menyelesaikan semua proses registrasi dengan melalui beberapa tahapan berikut ini, yaitu: mengisi formulir registrasi, legalisir SKCK, menyerahkan surat keterangan bebas narkoba, legalisir ijazah pendidikan sebelumnya, fotokopi Kartu Keluarga (KK), serta melakukan pembayaran. Untuk mahasiswa yang tidak melakukan proses registrasi sesuai jadwal yang telah ditentukan oleh IAIN Lhokseumawe, maka calon mahasiswa yang bersangkutan dinyatakan



mengundurkan diri dan tidak dinyatakan diterima sebagai mahasiswa baru di lingkungan IAIN Lhokseumawe pada periode tersebut.

Mahasiswa IAIN Lhokseumawe pada tahun 2017 berjumlah 998 yang tersebar pada 4 (empat) Fakultas dan Program Pascasarjana. Seluruhnya terdiri dari 22 Program Studi. Empat Fakultas tersebut adalah:

Pertama, Fakultas Syariah (Fasya), mahasiswa Fasya berjumlah 170 mahasiswa yang tersebar pada empat jurusan (program studi); Jurusan Hukum Ekonomi Syariah (HES) berjumlah 74 Mahasiswa yang terdiri dari 54 mahasiswa aktif dan 20 mahasiswa non aktif; Jurusan Hukum Keluarga Islam (Ahwal Al-Syakhshiyah) berjumlah 38 Mahasiswa yang terdiri dari 30 aktif dan 8 mahasiswa non aktif; Jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) 49 Mahasiswa yang terdiri dari 31 mahasiswa aktif dan 18 mahasiswa non aktif; dan Jurusan Ilmu Falaq berjumlah 9 Mahasiswa yang terdiri dari 8 mahasiswa aktif dan 1 mahasiswa non aktif.

Kedua, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK). Mahasiswa FTIK tersebar pada 8 Jurusan (Program Studi), yaitu: Jurusan Pendidikan Agama Islam yang berjumlah 84 mahasiswa yang terdiri dari 70 mahasiswa aktif dan 14 mahasiswa non aktif; Jurusan Tadris Bahasa Inggris yang berjumlah 67 mahasiswa yang terdiri dari 60 mahasiswa aktif dan 7 mahasiswa non aktif; Jurusan Pendidikan Bahasa Arab yang berjumlah 47 mahasiswa yang terdiri dari 34 mahasiswa aktif dan 13 mahasiswa non aktif; Jurusan Tadris Matematika yang berjumlah 41 mahasiswa yang terdiri dari 31 mahasiswa aktif dan 10 mahasiswa non aktif; Pendidikan Islam Anak Usia Dini yang berjumlah 47 mahasiswa yang terdiri dari 33 mahasiswa aktif dan 14 mahasiswa non aktif; Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang berjumlah 65 mahasiswa yang terdiri dari 52 mahasiswa aktif dan 13 mahasiswa non aktif; Jurusan Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyyah (PGMI) yang berjumlah 43 mahasiswa yang terdiri dari 37 mahasiswa aktif dan 6 mahasiswa non aktif; dan Jurusan Tadris Bahasa Indonesia yang berjumlah 58 mahasiswa yang terdiri dari 47 mahasiswa aktif dan 11 mahasiswa non aktif.

Ketiga, Fakultas Ushuluddin, Adab, dan Dakwah (FUAD). Mahasiswa



RENCANA STRATEGIS (RRENSTRA)
IAIN LHOKSEUMAWA



FUAD tersebar di dua Jurusan (Program Studi), yaitu jurusan **Bimbingan**



Konseling Islam (BKI) yang berjumlah 69 Mahasiswa yang terdiri dari 63 mahasiswa aktif dan 6 mahasiswa non aktif; dan Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI) yang berjumlah 68 orang yang terdiri dari 46 mahasiswa aktif dan 22 mahasiswa non aktif.

Keempat, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI). Mahasiswa FEBI berjumlah 239 mahasiswa yang tersebar di tiga jurusan, yaitu Jurusan Akutansi Syariah yang berjumlah 8 mahasiswa dan semuanya mahasiswa aktif; Jurusan Ekonomi Syariah yang berjumlah 208 mahasiswa yang terdiri dari 158 mahasiswa aktif dan 50 mahasiswa non aktif; dan Jurusan Perbankan Syariah yang berjumlah 23 mahasiswa yang terdiri dari 18 mahasiswa aktif dan 5 mahasiswa non aktif.

Kelima, Program Pascasarjana yang terdiri dari 118 mahasiswa aktif yang tersebar pada tiga jurusan, yaitu: Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI) yang berjumlah 15 orang; Jurusan Pendidikan Agama Islam (PAI) yang berjumlah 31 orang; dan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) yang berjumlah 72 orang.

Orientasi pelaksanaan pembelajaran di IAIN Lhokseumawe pada pengembangan kualitas pendidikan bagi mahasiswa berfokus pada pengembangan minat dan bakat mahasiswa dan mampu bersaing pada tingkat nasional dan internasional sesuai dengan *core bussines*-nya. Strategi yang dimiliki oleh IAIN Lhokseumawe dalam pelaksanaan hal tersebut adalah dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Kegiatan kemahasiswaan yang berorientasi pada bakat, minat mahasiswa dan memiliki daya saing pada tingkat nasional maupun internasional ditingkatkan terus menerus kualitas dan intensitasnya. Strategi ini dijabarkan dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh masing-masing unit dan lembaga yang ada di lingkungan IAIN Lhokseumawe.
2. Layanan kemahasiswaan dioptimal dengan cepat, transparan, dan akuntabel. Strategi tersebut dilaksanakan melalui beberapa kebijakan, yaitu: Standarisasi dan integrasi layanan bidang kemahasiswaan secara online; Sumber-sumber dana beasiswa diverifikasi dengan memberdayakan potensi jejaring alumni dan seluruh civitas akademika;



Organisasi kemahasiswaan dilibatkan secara aktif dan nyata dalam proses penerima beasiswa.

3. Tata kelola organisasi kemahasiswaan yang ada di lingkungan IAIN

Lhokseumawe ditingkatkan kualitasnya.

4. Adanya pemberdayaan alumni dan organisasi alumni secara konstruktif

dalam menunjang visi dan misi Perguruan Tinggi. Strategi tersebut ditempuh melalui beberapa kebijakan, yaitu: Fasilitasi media komunikasi

dan interaksi dengan alumni; Update database alumni melalui optimalisasi *tracer study*; dalam mendukung kegiatan kemahasiswaan melibatkan alumni.

Alumni IAIN Lhokseumawe diwadahi dalam ikatan alumni tingkat institut yang sangat berperan dalam menyalurkan kontribusi para alumni dalam pengembangan jejaring, informasi berbagai lowongan kerja dan penyediaan fasilitas secara rinci dapat dijelaskan seperti di bawah ini:

1. Sumbangan Pengembangan Akademik

Para alumni sering di undang untuk mengisi materi seminar atau workshop yang diselenggarakan oleh organisasi mahasiswa atau oleh institut, sebaliknya jika ikatan alumni mengadakan seminar atau *workshop* juga sering mengundang dosen IAIN Lhokseumawe untuk menjadi sebagai pemateri. Alumni juga sering memberikan berbagai macam masukan dalam pengembangan akademik kepada institut baik secara langsung maupun melalui grup di media sosial.

2. Sumbangan Referensi

Para alumni menyumbangkan referensi untuk perpustakaan agar bermanfaat bagi seluruh mahasiswa khususnya mahasiswa tingkat akhir

n

dalam penyusunan skripsi, referensi yang disumbangkan beragam sesuai dengan jurusan mereka masing-masing. Referensi yang dimaksud adalah



berupa buku, jurnal, dan CD pembelajaran.

3. *Job link*

Para alumni memberikan kesempatan bagi lulusan IAIN Lhokseumawe untuk memperoleh prioritas bekerja pada tempat para alumni bekerja atau



paling tidak membantu mencari pekerjaan bagi alumni yang baru lulus kuliah.

D. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia IAIN Lhokseumawe meliputi unsur Tenaga Pendidik (dosen) dan Tenaga Kependidikan (pegawai). Tenaga pendidik atau dosen, terdiri atas dosen PNS dan dosen tetap Non PNS. Adapun Tenaga kependidikan, terdiri atas pegawai PNS, honorer, dan Pegawai kontrak. Jumlah sumber daya manusia yang dimiliki IAIN Lhokseumawe saat ini yaitu tenaga pendidik sejumlah 120 orang dan tenaga kependidikan sejumlah 92 orang.

1. Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik IAIN Lhokseumawe adalah tenaga pengajar dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan non PNS yang bersangkutan diangkat untuk bertugas sesuai dengan keilmuan yang dimiliki. Sistem seleksi atau

perekrutan dan penempatan dosen PNS berdasarkan pedoman yang telah ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Badan Kepegawaian Negara, dan Kementerian Agama RI. Proses

Seleksi atau perekrutan, diawali dengan usulan kebutuhan dosen pada masing-masing program studi, penetapan formasi, pengumuman pendaftaran, seleksi administrasi, pengumuman hasil seleksi administrasi, ujian melalui sistem CAT/CBT, Pengumuman hasil CAT/CBT, ujian wawancara, pengumuman hasil ujian wawancara, pemberkasan, selanjutnya mendapat surat keputusan pengangkatan dari BKN yang ditindaklanjuti surat pelaksanaan tugas dan penempatan oleh pimpinan satuan kerja.

Sedangkan sistem seleksi atau perekrutan dan penempatan dosen Tetap Non PNS berdasarkan pedoman yang telah ditetapkan oleh Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi, Kementerian Agama, dan Rektor IAIN Lhokseumawe. Proses Seleksi atau perekrutan, diawali dengan usulan kebutuhan dosen pada masing-masing program studi, penetapan formasi yang ditujukan ke Kementerian Agama untuk



RENCANA STRATEGIS (RRENSTRA)
IAIN LHOKSEUMAWA



mendapat persetujuan. Setelah mendapat persetujuan,
Satuan Kerja melalui proses tahapan, yaitu: mengeluarkan pengumuman



pendaftaran, seleksi administrasi, pengumuman hasil seleksi administrasi, ujian melalui ujian tertulis, Pengumuman hasil, ujian wawancara, pengumuman hasilujian wawancara, pemberkasan, dan pelaporan ke Kementerian Agama. Selanjutnya, satuan kerja mengeluarkan surat keputusan pengangkatan, surat pelaksanaan tugas dan penempatan.

Dosen IAIN Lhokseumawe, terdiri atas 75 dosen PNS dan 45 Dosen Tetap Non PNS. Dari 120 dosen tersebut, dibagi dalam 4 fakultas dan 22 Program Studi di IAIN Lhokseumawe.

Pemetaan tingkat pendidikan tenaga pendidik IAIN Lhokseumawe sebagaimana pada tabel berikut:

Tingkat Pendidikan Tenaga Pendidik IAIN Lhokseumawe

No	Tingkat Pendidikan	Dosen PNS	Dosen Tetap Non PNS	Jumlah
1	S3	26	0	26
2	S2	49	45	94
Jumlah		75	45	120

Berdasarkan tabel di atas, jumlah dosen yang berpendidikan S3 atau bergelar Doktor berjumlah 26 dari 120 orang. Jadi 25,78% dosen IAIN Lhokseumawe berpendidikan S3 atau bergelar Doktor.

Sedangkan pemetaan unit kerja tenaga pendidik IAIN Lhokseumawe sebagaimana pada tabel berikut:

No	Jabatan Fungsional	Dosen PNS	Dosen Tetap Non PNS	Jumlah
1	Guru Besar	0	0	0
2	Lektor Kepala	7	0	7
3	Lektor	35	5	80
4	Asisten Ahli	33	40	33
Jumlah		75	45	120



2. Tenaga Kependidikan

Tenaga Kependidikan IAIN Lhokseumawe adalah pegawai dengan status Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai Non PNS. Sistem seleksi atau perekrutan, penempatan, pengembangan, retensi dan pemberhentian bagi pegawai PNS dan pegawai Non PNS. Sistem Seleksi atau perekrutan dan penempatan Pegawai PNS berdasarkan pedoman yang telah ditetapkan oleh kementerian Pendayagunaan Apratur Negara dan Reformasi Birokrasi, Badan Kepegawaian Negara, dan Kementerian Agama RI. Proses Seleksi atau perekrutan, diawali dengan usulan kebutuhan dosen pada masing- masing unit kerja, penetapan formasi, pengumuman pendaftaran, seleksi administrasi, pengumuman hasil seleksi administrasi, ujian melalui sistem CAT/CBT, Pengumuman hasil

CAT/CBT, pemberkasan, selanjutnya mendapat surat keputusan pengangkatan dari BKN yang ditindaklanjuti surat pelaksanaan tugas dan penempatan oleh pimpinan satuan kerja.

Adapun pemetaan unit kerja tenaga kependidikan di IAIN Lhokseumawe sebagaimana pada tabel berikut:

No	Unit Kerja	Tenaga	Tenaga	Jumlah
		Kependidikan PNS	Kependidikan Non PNS	
1	Rektorat	40	18	58
2	Tarbiyah dan Ilmu Keguruan	4	6	10
3	Syariah	6	1	7
4	Ekonomi Bisnis Islam	5	2	7
5	Ushuluddin Adab dan Dawah	3	4	7
6	Pascasarjana	3	0	3
Jumlah		61	31	92

Berdasarkan tabel di atas, jumlah tenaga kependidikan yang bekerja di unit kerja rektorat berjumlah 58 orang, bekerja di unit kerja Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan berjumlah 10 orang, bekerja di unit kerja Fakultas Syariah 7



berjumlah orang, mengajar di Fakultas Ekonomi Bisnis Islam berjumlah 7 orang, mengajar di Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah berjumlah 7 orang.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, tenaga pendidik dan kependidikan tidak terlepas dari proses monitoring dan evaluasi. Monitoring dan evaluasi dilakukan oleh atasan, masyarakat (mahasiswa), maupun pihak-pihak yang diberi kewenangan sesuai ketentuan. Monitoring dan evaluasi juga dapat dilakukan melalui administratif. Monitoring dan evaluasi melalui administratif, yaitu: melalui sasaran kinerja pegawai, laporan capaian kinerja harian, dan rekapitulasi kehadiran melalui *finger print*.

Monitoring dan evaluasi juga dilakukan untuk mengetahui tingkat kepuasan pelayanan pegawai dan dosen kepada mahasiswa, maka telah dibuat sistem pengukuran kepuasan pegawai dan dosen yang dilaksanakan dua kali dalam setahun. Pengukuran ini dilakukan setelah mahasiswa menempuh ujian akhir semester ganjil dan genap. Pengukuran ini dilakukan melalui *google form*.

E. Pembelajaran Dan Suasana Akademik

1. Sistem Pembelajaran

Sistem dan pengembangan mutu pembelajaran di IAIN Lhokseumawe selalu mengacu pada pengembangan kurikulum yang diarahkan sesuai dengan kebijakan nasional dan kebutuhan *stakeholders*. Sistem dan pengembangan mutu pembelajaran dilakukan dengan mengikuti tahapan perkembangan kurikulum yang berlaku di Indonesia dengan mengintegrasikan kearifan lokal yang ada untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang unggul dan mampu menginternalisasi nilai-nilai keislaman dalam bermasyarakat.

IAIN Lhokseumawe sebagai lembaga ilmu pengetahuan yang menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat berdasarkan kebebasan akademik, berbasis riset, dan kaidah-kaidah ilmiah. IAIN Lhokseumawe juga memiliki peran sebagai agen perubahan sosial (*agent of social change*). IAIN Lhokseumawe berperan sebagai pilar Islam (*agent of Islamization*), yakni lembaga yang mampu menyebarkan nilai-nilai universal Islam dalam



kerangka penyelenggaraan pendidikan, pengajaran, dan pengabdian kepada masyarakat.

Dalam sistem pembelajaran, IAIN Lhokseumawe juga memiliki peran *religiosity*, *civility*, dan *modernity*. Dimensi pertama *religiosity*, dalam dimensi ini IAIN Lhokseumawe harus tetap berpegang teguh pada prinsip-prinsip agama, baik dalam pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi maupun dalam pandangan hidup sehari-hari. Kedua *civility*, berarti bahwa seluruh penyelenggara pendidikan di IAIN Lhokseumawe harus mengacu pada nilai-nilai keadaban yang diakui secara universal dan menjunjung tinggi nilai kearifan lokal yang akan memperkuat hubungan dengan *stakeholders*. Selanjutnya, dimensi ketiga *modernity*, artinya kedua nilai dimensi di atas harus selalu memperhatikan dimensi-dimensi kemodernan atau pembaharuan, sehingga IAIN Lhokseumawe tetap relevan dengan gerak perubahan zaman dan menjadi lembaga yang bersifat fleksibel terhadap perubahan zaman.

Sistem pembelajaran di IAIN Lhokseumawe selalu dievaluasi secara berkala dan berkesinambungan, sebagai upaya untuk memperbaiki sistem dan mutu pembelajaran sesuai standar kompetensi lulusan yang ingin dicapai. Evaluasi ini dilakukan di semua unit yang bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pembelajaran, baik di tingkat fakultas, pascasarjana, maupun institut. Adapun tahapan evaluasi tersebut adalah (1) mewajibkan dosen untuk RPS dan SAP sesuai mata kuliah yang diampunya (2) Mewajibkan kepada dosen untuk mengisi daftar hadir kuliah lengkap dengan materinya dalam bentuk pokok bahasan dan sub pokok bahasannya (3) Menyebar kuesioner penilaian dosen dengan responden mahasiswa yang diajar oleh dosen yang bersangkutan (4) Melakukan evaluasi terhadap mutu pembelajaran dosen berdasarkan silabi dan SAP, pokok dan sub pokok bahasan yang diberikan setiap kali kuliah, dan hasil kuesioner penilaian dosen.

2. Pengendalian Mutu Proses Pembelajaran

Pada saat ini IAIN Surakarta menerapkan sistem pengendalian mutu pembelajaran secara terpadu di bawah koordinasi Lembaga Penjaminan Mutu



(LPM). Sejalan dengan visi IAIN Lhokseumawe “Menjadi Perguruan Tinggi Islam yang unggul dan berwawasan global dalam pendidikan, penelitian, dan

pengabdian kepada masyarakat”. Untuk meningkatkan mutu proses pembelajaran maka beberapa tahapan yang dilakukan dijabarkan sebagai berikut:

- a. IAIN Lhokseumawe mengimplementasikan sistem penjaminan mutu berbasis ISO
- b. Akreditasi Perguruan Tinggi mendapatkan B pada 2021
- c. 85 % Prodi yang ada terakreditasi dengan peringkat B sesuai standar BAN PT
- d. Pembukaan Konsentrasi Prodi dan Fakultas baru seperti: Prodi S1 Tehnik Industri, Prodi S2 Pendidikan Bahasa Arab, S2 SKI, S2 IIS Konsentrasi Bahasa dan Diplomasi, Prodi S3 PAI, S2 Ilmu Hukum
- e. Penataan Rumpun Prodi berdasarkan kesamaan dan keserasian keilmuan:

Pemindahan ilmu-ilmu kependidikan sains dari Fakultas Saintek ke Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Sistem pengendalian mutu pembelajaran akan selalu berhubungan dengan semua komponen yang terlibat dalam proses pembelajaran, seperti mahasiswa, dosen, sarana dan prasarana, serta pengelola. Untuk melakukan monitoring dan evaluasi terhadap sistem pembelajaran LPM IAIN Lhokseumawe melakukan Audit Mutu Internal (AMI).

Sedangkan sistem pengendalian mutu di tingkat fakultas dan jurusan/program studi dilakukan melalui:

- a. Penempatan dosen pengampu matakuliah sesuai keahliannya;
- b. Mengadakan rapat evaluasi perkuliahan setiap akhir semester.
- c. Mengadakan rapat koordinasi persiapan perkuliahan setiap awal semester.
- d. Kontrak kuliah dan RPS wajib disampaikan kepada mahasiswa pada awal perkuliahan dan *diupload* di Siakad, agar mahasiswa bisa ikut memonitoring apakah pokok dan sub pokok bahasannya sudah sesuai;
- e. Mewajibkan kepada perkuliahan; dosen untuk mengisi



daftar hadir kuliah dan jurnal

- f. Fakultas memonitor kehadiran dosen melalui daftar hadir dan jurnal perkuliahan;



- g. Setelah kuliah selesai (diakhir semester), fakultas/jurusan menyebarkan kuesioner evaluasi dosen yang wajib diisi oleh mahasiswa yang mengikuti matakuliah yang bersangkutan;
- h. Melakukan evaluasi berdasarkan hasil kuesioner;
- i. Memberikan informasi sebagai umpan balik kepada dosen dan pihak-pihak lain yang terlibat proses pembelajaran;
- j. Melakukan perbaikan proses dan sistem pembelajaran berikutnya.

Upaya-upaya menjamin terciptanya suasana akademik yang kondusif di IAIN Lhokseumawe dimulai dengan mengeluarkan kebijakan-kebijakan dan strategi. Kebijakan-kebijakan dan strategi itu direncanakan setiap awal tahun kegiatan. Berbagai kebijakan dan strategi yang berkontribusi untuk mewujudkan suasana akademik yang kondusif di IAIN Lhokseumawe di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Menyediakan layanan perpustakaan yang terus dilengkapi dengan buku-buku, jurnal dan koneksi internet yang memadai, baik di fakultas maupun di institusi
2. Menyediakan area *freehotspot* di seluruh kampus IAIN Lhokseumawe,
3. Menyediakan fasilitas laboratorium yang mendukung keilmuan program studi yang ada di IAIN Lhokseumawe. Menyelenggarakan berbagai kegiatan ilmiah dalam bentuk seminar, loka karya dan *workshop*.
4. Menyediakan jurnal-jurnal yang bisa diakses dan digunakan oleh mahasiswa, dosen dan karyawan.
5. Menyediakan layanan akademik secara *online* menggunakan siacad.
6. Mengintensifkan *pembimbingan* akademik kepada mahasiswa
7. Menyediakan ruang kuliah yang dilengkapi dengan LCD projector, komputer, AC, meja kursi dosen dan mahasiswa, dan *whiteboard*.
8. Menyelenggarakan pertukaran dosen
9. Menyelenggarakan perkuliahan dosen tamu dengan mengundang berbagai pakar keilmuan dari dalam maupun luar negeri.
10. Mendorong perkuliahan berbasis e-learning
11. Menyediakan ruang kantor untuk dosen dan staf



12. Menyediakan ruang tunggu mahasiswa.
 13. Menyediakan masjid di institut dan mushala-mushala di fakultas
 14. Penguatan perkuliahan dengan kegiatan-kegiatan di luar kelas seperti kuliah kerja lapangan, praktik pengalaman lapangan, dan kuliah kerja nyata.
 15. Mengirim dosen untuk mengikuti studi S3.
 16. Melakukan berbagai perjanjian kerja sama untuk memperkuat semangat akademik
 17. Mengirim dosen untuk melakukan penelitian ke luar negeri.
3. Program Implementasi yang Terjadwal

Kebijakan dan strategi untuk menjamin terciptanya suasana akademik yang kondusif di IAIN Lhokseumawe diimplementasikan secara terjadwal, dengan tahap-tahap yang berkelanjutan. Penjadwalan pembenahan suasana akademik dilakukan mengikuti dan terintegrasi dengan kegiatan lain IAIN Lhokseumawe yang terus dibenahi dan dilengkapi dari tahun ke tahun. Untuk memperkuat kapasitas, juga dilakukan kerja sama, saling mendukung dan memperkuat dengan perguruan tinggi dan lembaga lain untuk meningkatkan kualitas suasana akademik.

4. Pengerahan sumber daya

Sumber daya dikerahkan untuk menjamin terciptanya suasana akademik yang kondusif. Sumber daya meliputi Sumber Daya Bukan Manusia (SDBM) dan sumber daya manusia (SDM). SDBM meliputi semua potensi yang dimiliki oleh IAIN Lhokseumawe seperti uang, peralatan, cara kerja, komunikasi, jaringan kerja sama, dan sebagainya. Upaya memaksimalkan SDBM dilakukan dengan memaksimalkan potensi-potensi tersebut sebesar mungkin untuk meningkatkan kualitas suasana akademik di IAIN Lhokseumawe.

SDM meliputi dosen dan karyawan IAIN Lhokseumawe. Mereka terkumpul dalam berbagai organisasi yang dibentuk di IAIN Lhokseumawe untuk meningkatkan efektivitas fungsi mereka di IAIN Lhokseumawe. Beberapa

organisasi terbentuk dalam organisasi resmi yang diamanatkan oleh statuta IAIN



RENCANA STRATEGIS (RRENSTRA)
IAIN LHOKSEUMawe



Lhokseumaweseperti senat institut, pejabat rektorat, senat fakultas, pejabat dekanat, pejabat jurusan, dan sebagainya. Beberapa organisasi dibentuk secara ad



hoc sesuai kebutuhan kegiatan seperti tim, panitia, dan pengurus. Mereka dikelompok-kelompokkan dalam berbagai organisasi di IAIN Lhokseumaweyang dimaksimalkan untuk menjamin terciptanya suasana akademik setinggi mungkin.

5. Monitoring dan Evaluasi

Untuk menjamin implementasi kebijakan dan strategi untuk menjamin terciptanya suasana akademik yang kondusif, maka perlu dilakukan monitoring dan evaluasi (monev). Secara umum monev dapat berupa monev internal dan eksternal. Secara internal monev dilakukan secara berjenjang mulai dari pelaksana program studi hingga institut. Untuk itu, tiap-tiap unit pelaksana akademik mengembangkan sistem pengendalian intern (SPI) untuk memastikan terciptanya suasana akademik yang kondusif. Secara eksternal monev dilakukan oleh lembaga penjamin mutu yang melekat pada berbagai unit kegiatan akademik di IAIN Lhokseumawe. Lembaga-lembaga ini melakukan pengendalian eksternal untuk unit pelaksana akademik sesuai jenjangnya.

6. Tindak lanjut untuk langkah perbaikan secara berkelanjutan

Penjaminan terciptanya suasana akademik yang kondusif merupakan upaya yang terus-menerus dan berkelanjutan. Menyadari hal itu maka IAIN Lhokseumawe menyertakan tindak lanjut perbaikan secara berkelanjutan pada upaya menjamin tercapainya suasana akademik yang kondusif. Adapun tindak lanjut untuk perbaikan secara berkelanjutan untuk menjamin terciptanya suasana akademik di IAIN Lhokseumawe ditempuh dengan menyelenggarakan rapat koordinasi (rakor) dan rapat kerja (raker) yang menjadi penanda berakhirnya sebuah satuan kegiatan dan mengawali sebuah satuan kegiatan baru. Secara umum ada dua hal yang menjadi agenda dalam pembahasan rapat: evaluasi kegiatan tahun sebelumnya dan penyusunan rencana kegiatan tahun berikutnya.

Rakor dilakukan dengan cara mengundang pejabat penanggung jawab unit kegiatan. Rapat ini untuk menampung masukan dari berbagai unit penanggungjawab kegiatan akademik (UPKA) dengan mengidentifikasi masalah-masalah yang dihadapi dalam kegiatan tahun sebelumnya dan menyusun rencana kerja unit kerjanya untuk satuan waktu berikutnya di IAIN Lhokseumawe.



Raker dilakukan dengan mengundang seluruh stakeholder pelaksana kegiatan dalam sebuah satuan unit kegiatan. Raker dilakukan untuk menampung masukan dari berbagai unit penanggung jawab kegiatan dengan mengidentifikasi masalah-masalah yang dihadapi dalam kegiatan tahun sebelumnya dan menyusun rencana kerja unit kerjanya untuk satuan waktu berikutnya di UPKA.

F. Penelitian

Penelitian merupakan satu dari tiga poin Tridarma Perguruan Tinggi yang harus dilaksanakan oleh semua Dosen yang ada di IAIN Lhokseumawe. Penelitian dosen yang ada di IAIN Lhokseumawe dapat diklasifikasi ke dalam beberapa klasifikasi seperti pada tabel di bawah ini:

No	Klasifikasi	Jenis Penelitian
	Sumber Dana	1. Penelitian yang sumber dananya dari BOPTN, 2. Penelitian yang sumber dananya dari PNPB, dan 3. Penelitian yang sumber dananya mandiri dari peneliti
2	Letak Anggaran	1. Penelitian yang anggarannya terletak di Fakultas, 2. Penelitian yang anggarannya terletak di LP2M
3	Jumlah Pelaksanaan	1. Penelitian individu, 2. Penelitian kelompok
4	Cara Memperoleh	1. Penelitian hibah atau bantuan, dan 2. Penelitian kompetitif

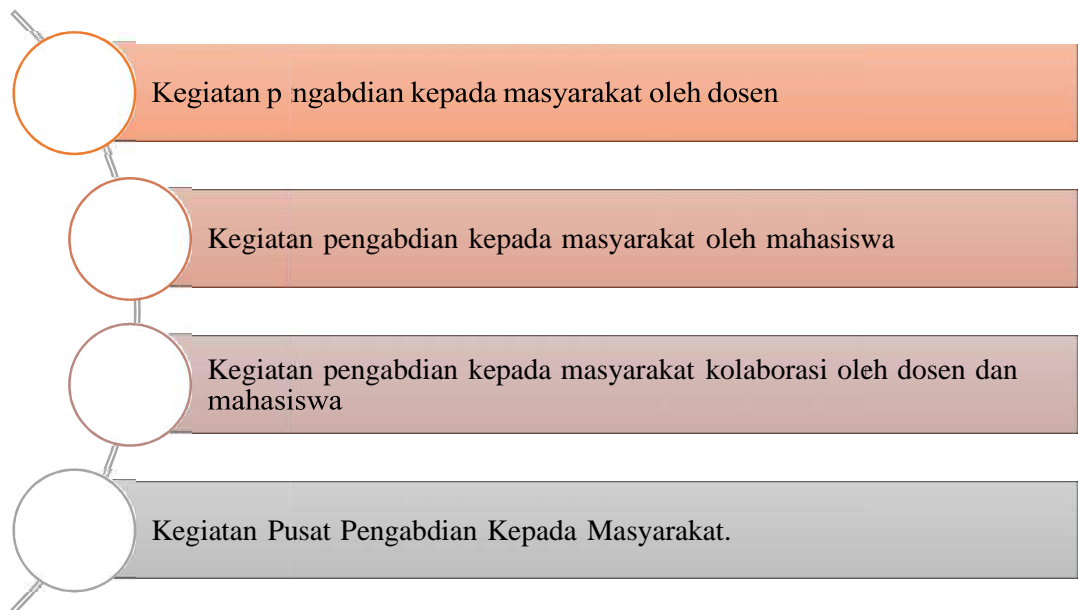
G. Pengabdian kepada Masyarakat

IAIN Lhokseumawe juga melaksanakan pengabdian masyarakat secara rutin setiap tahunnya. Dosen dan mahasiswa terlibat aktif dalam berbagai kegiatan pengabdian masyarakat. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat meliputi beberapa jenis sebagai berikut:

Kegiatan Pengabdian kepada masyarakat oleh dosen terdapat bantuan dana dari Fakultas maupun Institusi. Kegiatan Pengabdian masyarakat oleh dosen dilakukan di Lhokseumawe, Aceh Timur, Aceh Tengah, Bireuen, Aceh Utara dan di berbagai daerah yang ada di wilayah Aceh. Kegiatan Pengabdian masyarakat

oleh dosen juga memiliki tema dan sasaran yang beragam sesuai keilmuan dosen dan kebutuhan masyarakat tempat melakukan pengabdian kepada masyarakat. Dari sisi pendanaan, sampai tahun 2016 jumlah dana pengabdian kepada masyarakat per tahun dibagi jumlah dosen minimal Rp. 3.000.000, baik

pengabdian kolektif maupun individual. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat oleh dosen dilaksanakan dengan beberapa tahapan, yaitu sebagai berikut:



H. Sarana dan Prasarana

Adanya lahan kampus yang memadai untuk penyelenggaraan pendidikan. IAIN Lhokseumawe telah memiliki lahan sendiri di Jalan. Medan-Banda Aceh Km. 275 No. 1 Buket Rata-Alue Awe, Kecamatan Muara Dua–kota Lhokseumawe yang memadai. Lahan untuk kampus berada dalam 2 (dua) lokasi, lokasi utama di Jalan Medan-Banda Aceh Alue Awe Kecamatan Muara Dua, Kota Lhokseumawe. Sedangkan gedung Pascasarjana berada di kota Lhokseumawe. Prasarana lahan ini dimiliki pada saat IAIN Lhokseumawe didirikan, dan IAIN Lhokseumawe adalah pemegang hak atas lahan yang digunakan sebagai kampus bukti kepemilikan lahan dengan bentuk sertifikat. Luas lahan kurang lebih 34 ha yang lokasinya mudah dijangkau oleh masyarakat luas karena letaknya yang strategis di samping jalan lintas Sumatera yang dilalui untuk perjalanan dari



Sumatera Utara ke Banda Aceh dan Banda Aceh ke Sumatera Utara. Gedung Biro Rektorat mudah dijangkau langsung karena berada di tepi jalan raya kurang lebih 50 m. Gedung Fakultas dan Prodi perkuliahan berada disekitar Gedung utama sekitar 0,5 km jaraknya dari jalan raya sehingga suasana kampus kondusif untuk menyelenggarakan pendidikan yang jauh dari keramaian lalu lintas yang padat dan suara bising kendaraan umum.

Di lahan kampus utama ini telah berdiri gedung-gedung untuk penyelenggaraan perkuliahan yang mencakup 4 (empat) fakultas, 1 (satu) pasca sarjana, gedung rektorat, gedung perkantoran, laboratorium, perpustakaan, masjid, GLM (Gedung Layanan Masyarakat), Student Centre, gedung pertemuan dan lahan pertamanan agar perguruan tinggi memiliki lingkungan yang secara ekologis nyaman dan sehat. Di samping lahan kampus utama IAIN Lhokseumawe memiliki lahan yang luasnya kurang lebih 2 ha yang saat ini telah berdiri gedung Mahad (Asrama Mahasiswa).

Adanya prasarana pembelajaran dan penunjang yang lengkap dan mutunya sangat baik untuk proses pembelajaran. IAIN Lhokseumawe memenuhi prasarana untuk melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi yang meliputi; lahan, ruang kelas, ruang perkantoran pimpinan perguruan, ruang dosen, ruang kantor tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang unit, ruang lembaga, ruang kantin, ruang pertemuan dan tempat berolahraga. Semua ruangan telah dilengkapi sarana pembelajaran, sarana perkantoran dan sarana penunjang lainnya yang lengkap dan dalam kondisi yang baik. Prasarana pembelajaran yang tersedia di IAIN Lhokseumawe telah direncanakan sesuai dengan kebutuhan dan ketersediaan anggaran serta memungkinkan untuk penambahan atau peningkatan secara kualitas dan kuantitasnya sehingga memenuhi kebutuhan sevititas akademika secara menyeluruh dalam rangka pencapaian tujuan perguruan tinggi. IAIN Lhokseumawe telah memiliki rencana induk (*master plan*) lengkap dengan spesifikasi teknis. Setiap bangunan sesuai dengan standar rasio luas terhadap pemakai yang telah ditetapkan melalui Keputusan Rektor.

Adanya sarana yang digunakan dalam proses administrasi dan pembelajaran yang lengkap dan mutunya sangat baik untuk proses pembelajaran. IAIN



Lhokseumawe memiliki sarana akademik yang mencakup perabotan dan peralatan yang diperlukan sebagai kelengkapan setiap gedung/ruangan dalam menjalankan fungsinya untuk meningkatkan mutu dan relevansi hasil produk dan layanannya. Berdasarkan jenisnya sarana dibagi dalam 2 (dua) kelompok yaitu: pertama, Sarana pembelajaran, mencakup: sarana untuk melaksanakan proses pembelajaran sebagai kelengkapan di ruang kelas, misal papan tulis, OHP, LCD, mikrophone, alat peraga, bahan habis pakai dan lain-lain; Peralatan laboratorium, sesuai jenis laboratorium masing-masing program studi; Sarana sumber belajar terdiri dari buku teks, jurnal, majalah, lembar informasi, internet, intranet, CD-ROM dan citra satelit. Sumber belajar ini harus diseleksi, dipilah, dan disesuaikan dengan tujuan pembelajaran.

Dalam pemeliharaan bangunan tersedia unit dan SDM pemelihara dan perawatan bangunan gedung atau menggunakan jasa pemeliharaan dan perawatan gedung. Memiliki dokumen tata cara pemeliharaan gedung. Dilakukan pemeriksaan berkala terhadap bangunan dan atau sarana dalam rangka pemeliharaan dan perawatan bangunan gedung. Ada laporan hasil kegiatan pemeliharaan dan perawatan gedung. Standar buku perpustakaan dan sumber belajar lainnya. Dinyatakan dalam jumlah judul dan jenis buku di perpustakaan serta sumber belajar lainnya di setiap satuan pendidikan dan dihitung berdasarkan rasio jumlah buku/ sumber belajar lainnya terhadap peserta didik. Pemeliharaan sarana Tersedia unit dan SDM yang dapat memelihara sarana yang ada di IAIN Lhokseumawe antara lain operator computer, pustakawan, laboran, arsiparis, dan sebagainya. Dengan demikian sarana pembelajaran dimanfaatkan secara efektif dan terjadwal, IAIN Lhokseumawe juga memperhatikan dan menyediakan fasilitas dan aksesibilitas yang mudah, aman dan nyaman. Mempertimbangkan tersedianya hubungan horizontal dan vertikal antar ruang seperti pintu, koridor, dan tangga, di dalam gedung dan akses evakuasi seperti sistem alarm bahaya, dan pintu keluar darurat.

Adanya sistem pengelolaan sarana dan prasarana yang komprehensif dan integratif. IAIN Lhokseumawe menerapkan manajemen sarana dan prasarana yang profesional, dimulai dengan adanya rencana strategik, rencana tahunan,



rencana operasional yang diterjemahkan dalam rencana kerja anggaran tahun yang disepakati bersama yang didukung oleh unit pengelola yang handal yang memiliki program perencanaan, pengadaan pemanfaatan, pemeliharaan serta pengendaliannya. Program yang dilaksanakan memperhatikan konsep integrasi antar unit kerja dalam pemanfaatan dan pemeliharaan aset yang ada. Program pengendalian mencakup kegiatan monev dan perbaikan mutu sarana dan prasarana pembelajaran.

I. Keuangan

Sebagai Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri (PTKIN) yang berada di lingkungan Kementerian Agama, IAIN Lhokseumawe memiliki struktur pembiayaan yang didanai dari dua sumber penerimaan, yaitu APBN dalam bentuk Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) dan penerimaan dari masyarakat dalam bentuk Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP). Mengacu pada konfigurasi anggaran IAIN Lhokseumawe antara kontribusi DIPA APBN dan PNBP terhadap total anggaran masih perlu diupayakan idealitas dan keseimbangannya, meskipun berada pada nilai yang semakin baik. IAIN Lhokseumawe seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara Pasal 68 dan 69, mendorong dan menguatkan pengelolaan keuangan yang mengedepankan kemandirian, fleksibilitas, komitmen, akuntabilitas dan transparan dalam pengelolaan keuangan. Agar supaya penelolaan keuangan dapat berjalan sesuai dengan azas-azas tersebut maka harus ada pedoman pengelolaan dana yang lengkap baik yang bersumber dari DIPA. Akuntabilitas kegiatan IAIN Lhokseumawe dengan cara mempertanggungjawabkan melalui laporan keuangan pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan; mewujudkan transparansi dalam pelaporan keuangan IAIN Lhokseumawe dengan menyediakan informasi keuangan yang terbuka bagi masyarakat.

Selain akuntabilitas dan pertanggung jawaban dalam rangka penggunaan dan pengelolaan dana, maka mekanisme pendapatannya pun juga harus memenuhi



standart kemandirian, fleksibilitas, komitmen, akuntabilitas dan transparan sehingga harus dilandasi pada adanya pedoman dan mekanisme penetapan biaya pendidikan. IAIN Lhokseumawe dalam menetapkan mekanisme pembiayaan pendidikan melalui penarikan Uang Kuliah Tunggal (UKT) yang besaran UKT maksimal 30% dari total pembiayaan Perguruan Tinggi. Pembiayaan pendidikan berbasis prodi mulai dari perencanaan, alokasi dan pengelolaannya. Unsur pembiayaan meliputi biaya investasi, biaya personal (UKT) dan biaya operasional. Agar supaya penggunaan dana keuangan sesuai dengan yang direncanakan dan sesuai dengan peruntukannya maka dikendalikan dengan adanya sistem audit keuangan baik internal (SPI) maupun eksternal.

G. ANALISIS SWOT

		STRENGTHS		WEAKNESS	
SWOT MATRIKS IAIN LHOKSEUMAWE 2017 - 2021	1	Sebagian besar dosen telah memiliki sertifikasi dosen	1	Jumlah dosen yang memiliki kualifikasi pendidikan doktor belum memadai	
	2	Pemerataan jumlah dosen yang ada di setiap Fakultas	2	Belum adanya dosen yang memiliki jabatan guru besar	
	3	Kompetensi personal, profesional dan sosial tenaga pendidik dan kependidikan sudah memadai	3	Sistem pendataan dan output riset publikasi belum optimal	
	4	Peningkatan pulikasi dan riset setiap tahun	4	Belum maksimalnya layanan tenaga kependidikan di bidang kerja masing-masing	
	5	Jumlah prestasi mahasiswa yang terus meningkat	5	Pemanfaatan IT yang masih terbatas oleh civitas akademik	
	6	Alumni yang tersebar di segala bidang profesi dan keilmuan			



			7	Peningkatan fasilitas sarana dan prasarana				
			8	Program kerja sama internasional dalam bidang pendidikan dan riset				
OPPORTUNITY	1	Beasiswa dalam dan luar negeri	SO STRATEGI	1	Meningkatkan mutu mahasiswa dan lulusan dalam menghadapi persaingan (S1O3)	WO STRATEGI	1	Membuka ruang kerja sama dalam beasiswa studi lanjut dosen (W1O1)
	2	Tingginya minat mahasiswa dari dalam dan luar provinsi		2	Mengembangkan sarana dan prasarana yang dibutuhkan (S7O4)		2	Memfasilitasi kenaikan jabatan fungsional (W2O5)
	3	Dana riset kerja sama terus meningkat		3	Kolaborasi dalam bidang tri dharma Perguruan Tinggi (S3O6)		3	Menyediakan sistem pendataan dan output riset yang mudah diakses (W3O4)
	4	Dana anggaran pengembangan lembaga semakin meningkat		4	Meningkatkan wadah dan ruang kreatifitas mahasiswa (S5O6)		4	Memperkuat budaya kerja SDM yang profesional (W4O2)
				5	Peningkatan kinerja layanan akademik dan non akademik (S3O6)		5	Menyediakan fasilitas IT dan pelatihan untuk civitas akademik (W5O4)
				6	Mewujudkan kerja sama dan kemitraan dalam bidang pengabdian masyarakat (S4O4)			



THREATS	1	Perubahan peraturan yang mempengaruhi sistem, pendanaan dan tata kelola	ST STRATEGI	1	Mendorong inovasi dan kreativitas mahasiswa serta jiwa kewirausahaan mahasiswa dan dosen (S5T3)	WT STRATEGI	1	Membuat program percepatan pengembangan fungsional dosen (W2T1)
	2	Kompetisi perguruan tinggi di tingkat nasional		2	Peningkatan budayadan kualitas riset, inovasi dan menghasilkan terobosan baru untuk peningkatan (S7T1)		2	Mengadakan pelatihan IT untuk civitas akademik (W5T2)
				3	Meningkatkan promosi dan sosialisasi lembaga ke berbagai daerah (S6T2)			

BAB V
RENCANA STRATEGIS IAIN LHOKSEUMAWE

NO	BIDANG	PROGRAM	STRATEGI	TUJUAN	INDIKATOR KINERJA/ TARGET LUARAN	Kondisi Existing	Standar Yang Ditetapkan	SASARAN KEGIATAN/ PESERTA	TAHUN PENCAPAIAN					
									2017	2018	2019	2020	2021	
1	2	3	4	5	6			7	8	9	10	11	10	
1	Visi, Misi dan Strategi	Sosialisasi Visi, Misi dan Tujuan	Melaksanakan Sosialisasi Visi, Misi dan Tujuan	Terlaksananya Sosialisasi Visi, Misi dan Tujuan	Pengetahuan dan Pemahaman Visi, Misi dan Tujuan	Rumusan Visi, Misi dan Tujuan	Pengetahuan dan Pemahaman Visi, Misi dan Tujuan	Warga Kampus/Civitas akademika	V					
2	Tata kelola, Tata Pamong Dan Kerjasama	Workshop Penyusunan dan Peninjauan RIP	Melaksanakan Workshop Penyusunan dan Peninjauan RIP	Terlaksananya Workshop Penyusunan dan Peninjauan RIP	RIP IAIN Lhokseumawe	Draf RIP IAIN Lhokseumawe	RIP Tersusun dan Publikasi	Pimpinan IAIN Lhokseumawe	V					
		Workshop Penyusunan dan Peninjauan Renstra	Workshop Penyusunan dan Peninjauan Renstra	Terlaksananya Workshop Penyusunan dan Peninjauan Renstra	RENSTRA IAIN Lhokseumawe	Draf RENSTRA IAIN Lhokseumawe	RENSTRA Tersusun dan Publikasi	Pimpinan IAIN Lhokseumawe	V					
		Workshop Penyusunan dan Peninjauan Renop	Melaksanakan Workshop Penyusunan dan Peninjauan Renop	Terlaksananya Workshop Penyusunan dan Peninjauan Renop	RENOP IAIN Lhokseumawe	Draf RENOP IAIN Lhokseumawe	RENOP Tersusun dan Publikasi	Pimpinan IAIN Lhokseumawe	V					
		Pelatihan Penyusunan Dokumen Akreditasi Penguatan Lembaga	Melaksanakan Pelatihan Penyusunan Dokumen Akreditasi Penguatan Lembaga	Terlaksananya Pelatihan Penyusunan Dokumen Akreditasi Penguatan Lembaga	Sertifikat Akreditasi Lembaga	Instrumen APT	LKPT dan LED Terunggah SAPTO	Pimpinan IAIN Lhokseumawe					V	
		Pelatihan Penyusunan Dokumen Akreditasi APS	Melaksanakan Pelatihan Penyusunan Dokumen APS	Terlaksananya Pelatihan Penyusunan Dokumen APS	Sertifikat Akreditasi Jurusan	Instrumen APS	SAPTO Dan BORANG/LKPS dan LED Teunggah	Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan	V	V	V	V	V	V
		Pelatihan Penyusunan Akreditasi Keperpustakaan IAIN Lhokseumawe	Melaksanakan Penyusunan Akreditasi Keperpustakaan IAIN Lhokseumawe	Terlaksananya Penyusunan Akreditasi Keperpustakaan IAIN Lhokseumawe	Sertifikat Akreditasi Pustaka	Instrumen Akreditasi Pustaka	BORANG PUSTAKA Terunggah	Kepala Pustaka dan Jajarannya					V	

Persiapan Akreditasi Beberapa Jurnal IAIN Lhokseumawe	Melaksanakan Pengajuan Akreditasi Beberapa Jurnal IAIN Lhokseumawe	Terkasannya Pengajuan Akreditasi Beberapa Jurnal IAIN Lhokseumawe	Sertifikat Akreditasi Jurnal	Jurnal OJS	OJS Jurnal Diajukan	Redaktur Jurnal dan Pengurus						V
Menjalin Kerjasama Tingkat Internasional Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat	Melaksanakan Kerjasama Tingkat Internasional Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat	Terlaksananya Kerjasama Tingkat Internasional Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat	MoU dan MOA	MoU	Penanda Tanganan MoU dan MoA	Pimpinan IAIN Lhokseumawe	V	V	V	V	V	V
Menjalin Kerjasama Tingkat Nasional Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat	Melaksanakan Kerjasama Tingkat Nasional Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat	Melaksanakan Kerjasama Tingkat Nasional Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat	MoU dan MoA	MoU	Penanda Tanganan MoU dan MoA	Pimpinan IAIN Lhokseumawe	V	V	V	V	V	V
Menjalin Kerjasama Tingkat Wilayah Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat	Melaksanakan Kerjasama Tingkat Wilayah Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat	Terlaksananya Kerjasama Tingkat Wilayah Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat	MoU dan MOA	MoU	Penanda Tanganan MoU dan MoA	Pimpinan IAIN Lhokseumawe	V	V	V	V	V	V
Penerimaan Mahaasiswa Baru 3 Jalur (SPAN, UM-PTKIN dan SPMB LOKAL)	Melaksanakan Penerimaan Mahaasiswa Baru 3 Jalur (SPAN, UM-PTKIN dan SPMB LOKAL)	Terlaksanakannya Penerimaan Mahaasiswa Baru 3 Jalur (SPAN, UM-PTKIN dan SPMB LOKAL)	Jumlah Peminat SPAN, UM-PTKIN dan Mandiri Meningkat	3250 Mahasiswa	Sistem Penerimaan SPANPTKIN, UM-PTKIN dan Mandiri	Warek 1 dan Bubbag Akademik	V	V	V	V	V	V
Sosialisasi Penerimaan Mahasiswa Baru	Melaksanakan Sosialisasi Penerimaan Mahasiswa Baru	Terlaksanakannya Sosialisasi Penerimaan Mahasiswa Baru	Animo dan Daya tarik Mahasiswa Baru Masuk Ke IAIN Lhokseumawe	Wilayah Kota Lhokseumawe, A.utara, Bireuen, Pidi Jaya, Benermeriah, Takengon, Pidie, A. Timur	Peminat Ketiga jalur Bertambah dari Tahun ketahun	Civitasakademika dan Siswa Sekolah dan Madrasah	V	V	V	V	V	V

3	Mahasiswa	Penerimaan Mahasiswa Asing	Melaksanakan Penerimaan Mahasiswa Asing	Terlaksanakannya Penerimaan Mahasiswa Asing	Jumlah Mahasiswa Asing ada	Belum ada	Mengikuti Prosedur Kementerian	Warek 1, Warek 3, Wadec 3 dan Kabag Akademik dan Kemahasiswaan			V	V	V
		Penguatan Kompetensi Lulusan Mahasiswa	Melaksanakan Kegiatan Untuk Penguatan Kompetensi Mahasiswa	Terlaksananya Kegiatan Untuk Penguatan Kompetensi Mahasiswa	Kegiatan-kegiatan yang mendukung Peningkatan Kompetensi Lulusan Mahasiswa Akademik dan Nonakademik	Sudah Melakukan Berbagai Kegiatan Pendukung	Peningkatan Pretasi Akademik dan Nonakademik	Warek 1, Warek 3, Wadec 3 dan Kabag Akademik dan Kemahasiswaan	V	V	V	V	V
		Penerimaan Mahasiswa Baru Pasacasarjana Secara Online	Melaksanakan Penerimaan Mahasiswa Baru Pasacasarjana Secara Online	Terlaksanakannya Penerimaan Mahasiswa Baru Pasacasarjana Secara Online	Penerimaan Mahasiswa Pascasarjana Tersruktur	Aplikasi SIPASCA	Aplikasi E-Layanan	Direktur Pascasarjana dan Wakil Direktur	V	V	V	V	V
		Penerimaan Dosen PNS dan ASN Non PNS	Melaksanakan Penerimaan Dosen PNS dan ASN Non PNS	Terlaksananya Penerimaan Dosen PNS dan ASN Non PNS	Penambahan Dosen PNS dan ASN Non PNS	120 Dosen PNS dan ASN Non PNS	Magister (S2) Sesuai Dengan Bidang Yang dibutuhkan	Dosen	V	V	V	V	V
		Penerimaan Tenaga Kependidikan PNS dan ASN Non PNS	Melaksanakan Penerimaan Tenaga Kependidikan PNS dan ASN Non PNS	Terlaksananya Penerimaan Tenaga Kependidikan PNS dan ASN Non PNS	Penambahan Tenaga Kependidikan PNS dan ASN Non PNS	20 Tenaga Kependidikan	Sarjana Strata Satu (S1) Sesuai Dengan Keahlian Yang Dibutuhkan	Tenaga Kependidikan	V	V	V	V	V
		Penerimaan Tenaga Keperustakaan PNS dan ASN Non PNS	Melaksanakan Penerimaan Tenaga Keperustakaan PNS dan ASN Non PNS	Terlaksananya Penerimaan Tenaga Keperustakaan PNS dan ASN Non PNS	Penambahan Tenaga Keperustakaan PNS dan ASN Non PNS	5 Tenaga Keperustakaan pertahun	Tenaga Perpustakaan Yang Profesional	Pustakawan	V	V	V	V	V
		Penerimaan Tenaga Laboran PNS dan ASN Non PNS	Melaksanakan Penerimaan Tenaga Laboran PNS dan ASN Non PNS	Terlaksananya Penerimaan Tenaga Laboran PNS dan ASN Non PNS	Penambahan Tenaga Laboran PNS dan ASN Non PNS	2 Tenaga Laboran pertahun	Tenaga Laboran Yang Profesional	Laboran			V	V	V
		Penerimaan Tenaga IT PNS dan ASN Non PNS	Melaksanakan Penerimaan Tenaga IT PNS dan ASN Non PNS	Terlaksananya Penerimaan Tenaga IT PNS dan ASN Non PNS	Penambahan Tenaga IT PNS dan ASN Non PNS	5 Tenaga IT pertahun	Tenaga IT Yang Ahli Bidang Progeremaer dan Teknisi	Progremer dan Teknisi	V	V	V	V	V

4	Sumber Daya Manusia	Peningkatan Tenaga Kependidikan Kualifikasi Pendidikan D4 ke S1 dan S1 Ke S2	Melaksanakan Peningkatan Tenaga Kependidikan Kualifikasi Pendidikan D4 ke S1 dan S1 Ke S2	Terlaksananya Peningkatan Tenaga Kependidikan Kualifikasi Pendidikan D4 ke S1 dan S1 Ke S2	Pendidikan D4 ke S1 dan S1 Ke S2	78 Tenaga Kependidikan	Standar Minimal Kualifikasi dan S1 atau S2	Karyawan IAIN Lhokseumawe	V	V	V	V	V
		Peningkatan Dosen Kualifikasi Pendidikan S2 ke Doktoral (S3)	Melaksanakan Peningkatan Dosen Kualifikasi Pendidikan S2 ke Doktoral (S3)	Terlaksananya Peningkatan Dosen Kualifikasi Pendidikan S2 ke Doktoral (S3)	Pendidikan S2 ke Doktoral (S3)	30% Dosen Doktoral	Kualifikasi Dosen Minimal Doktoral (S3)	Dosen IAIN Yang Magister (S2)	V	V	V	V	V
		Inkubasi LK dan GB	Melaksanakan Inkubasi LK dan GB	Terlaksananya Inkubasi LK dan GB	Guru Besar dan Lektor Kepala DTPT (Dosen Tetap PT)	0.00%	15% Dosen IAIN Lhokseumawe Memiliki Jabatan Akademik Guru Besar	Dosen 4b				V	V
		Percepatan Sertifikasi Dosen Tetap	Melaksanakan Percepatan Sertifikasi Dosen Tetap	Terlaksananya Percepatan Sertifikasi Dosen Tetap	Dosen Tetap PNS dan Non PNS	65%	90 % Dosen Bersertifikat	Dosen Tetap PNS dan Non PNS	V	V	V	V	V
		Peningkatan Dana Penelitian Dosen Pendanaan Internasional	Melaksanakan Peningkatan Dana Penelitian Dosen Pendanaan Internasional	Terlaksananya Peningkatan Dana Penelitian Dosen Pendanaan Internasional	Penelitian Dosen PNS dan Non PNS	0%	10 % Dosen PNS dan Non PNS	Dosen Tetap PNS dan Non PNS				V	V
		Peningkatan Dana Penelitian Dosen Pendanaan Perguruan Tinggi dan Mandiri dalam Luar dan PT Sendiri	Melaksanakan Peningkatan Dana Penelitian Dosen Pendanaan Perguruan Tinggi dan Mandiri dalam Luar dan PT Sendiri	Terlaksananya Peningkatan Dana Penelitian Dosen Pendanaan Perguruan Tinggi dan Mandiri dalam Luar dan PT Sendiri	Penelitian Dosen PNS dan Non PNS	90% Dosen Melakukan Penelitian	Litabdinan dan Mandiri Luar PT	Dosen Tetap PNS dan Non PNS	V	V	V	V	V
		Peningkatan Judul Pkm Dosen Pendanaan Internasional	Melaksanakan Peningkatan Judul Pkm Dosen Pendanaan Internasional	Terlaksananya Peningkatan Judul Pkm Dosen Pendanaan Internasional	Penelitian Dosen PNS dan Non PNS	5 % Dosen PNS dan Non PNS	25 % Dosen PNS dan Non PNS	Dosen Tetap PNS dan Non PNS		V	V	V	V
		Peningkatan Judul Pkm Dosen Pendanaan Perguruan Tinggi dan Mandiri dalam Luar PT Sendiri	Melaksanakan Peningkatan Judul Pkm Dosen Pendanaan Perguruan Tinggi dan Mandiri dalam Luar PT Sendiri	Terlaksananya Peningkatan Judul Pkm Dosen Pendanaan Perguruan Tinggi dan Mandiri dalam Luar PT Sendiri	Penelitian Dosen PNS dan Non PNS	80 % Dosen PNS dan Non PNS	95 % Dosen PNS dan Non PNS	Dosen Tetap PNS dan Non PNS	V	V	V	V	V

5	Keungan, Sarana dan Prasarana	Peningkatan Jumlah Dana BNPB	Melaksanakan Peningkatan Jumlah Dana BNPB	Terlaksananya Peningkatan Jumlah Dana BNPB	Dana PNPB	7 Miliar	1.200.000 Permahasiswa	Mahasiswa	V	V	V	V	V	
		Peningkatan Dana BOPTN	Melaksanakan Peningkatan Dana BOPTN	Terlaksananya Peningkatan Dana BOPTN	Dana BOPTN	8,4 Miliar	Kementerian Keuangan dan Kementertian Agama (PTKIN)	Pimpinan IAIN Lhokseumawe		V	V	V	V	V
		Optimalisasi Pembangunan Dengan Menggunakan SBSN	Melaksanakan Optimalisasi Pembangunan Dengan Menggunakan SBSN	Terlaksananya Optimalisasi Pembangunan Dengan Menggunakan SBSN	Dana SBSN	26,2 Milyar	Kementerian Keuangan dan Kementertian Agama (PTKIN)	Pimpinan IAIN Lhokseumawe		V	V	V	V	V
		Optimalisasi Pembangunan Gedung Mangkrak Dana PUPR	Melaksanakan Optimalisasi Pembangunan Gedung Mangkrak Dana PUPR	Terlaksananya Optimalisasi Pembangunan Gedung Mangkrak Dana PUPR	Bantuan PUPR	0%	Kementerian Keuangan dan Kementertian Agama (PTKIN)	Pimpinan IAIN Lhokseumawe		V	V	V	V	V
		Peningkatan Dana Rupiah Murni	Melaksanakan Peningkatan Dana Rupiah Murni	Terlaksananya Peningkatan Dana Rupiah Murni	Dana Rupiah Murni	20 Milyar	Kementerian Keuangan dan Kementertian Agama (PTKIN)	Pimpinan IAIN Lhokseumawe	V	V	V	V	V	V
		Peningkatan Dana Perguruan Tiggi Melalui Sumber Lain (Pihak Ketiga)	Melaksanakan Melaksanakan Peningkatan Dana Perguruan Tiggi Melalui Sumber Lain (Pihak Ketiga)	Terlaksananya Peningkatan Dana Perguruan Tiggi Melalui Sumber Lain (Pihak Ketiga)	Sumber Lain Tunai dan Non Tunai	16 Milyar	Hibah, Bantuan Barang, dan lain2	Pihak Ketiga (Stakeholder dan Alumni)	V	V	V	V	V	V
		Peningkatan Dana Penelitian Dosen	Melaksanakan Peningkatan Dana Penelitian Dosen	Terlaksananya Peningkatan Dana Penelitian Dosen	Dana Penelitian Dosen	575 Juta Rupiah	Litabdimas Kementerian Agama (PTKIN)	Pimpinan IAIN Lhokseumawe	V	V	V	V	V	V
		Peningkatan Dana Pkm Dosen	Melaksanakan Peningkatan Dana Pkm Dosen	Terlaksananya Peningkatan Dana Pkm Dosen	Dana Pkm Dosen	523 Juta Rupiah	Litabdimas Kementerian Agama / (PTKIN SENDIRI)	Pimpinan IAIN Lhokseumawe	V	V	V	V	V	V
Peningkatan Sistema Pelayanan SIMPT Berbasis IT (Jejaring)	Melaksanakan Peningkatan Sistema Pelayanan SIMPT Berbasis IT (Jejaring)	Terlaksananya Peningkatan Sistema Pelayanan SIMPT Berbasis IT (Jejaring)	Data Terintergrasi Dalam Sistem Jaringan Online	SIAKAD (SIVEMA)	E-Layanan Berbasis IT	Pimpinan IAIN Lhokseumawe			V	V	V	V		

		Penambahan Kapasista Internet (jaringan)	Melaksanakan Penambahan Kapasista Internet (jaringan)	Terlaksananya Penambahan Kapasista Internet (jaringan)	Kapasitas Jaringan Internet	120 MB	Intergasi Pemenuhan Kapasistas	Pimpinan IAIN Lhokseumawe	V	V	V	V	V
		Peningkatan Pelayanan Perpustakaan Melalui Digitalisasi	Melaksanakan Peningkatan Pelayanan Perpustakaan Melalui Digitalisasi	Terlaksananya Peningkatan Pelayanan Perpustakaan Melalui Digitalisasi	Aplikasi Digital Perpustakaan	E-Perpustakaan	Layanan E-Permustakaan	Kepala Pustaka dan Jajarannya	V	V	V	V	V
6	Pendidikan	Workshop Peninjauan Penerapan Kurikulum Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)	Melaksanakan Workshop Peninjauan Penerapan Kurikulum Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)	Terlaksananya Workshop Peninjauan Penerapan Kurikulum Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)	Kurikulum Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)	Kemendikbut dan Direktur PENDIS	Kurikulum Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)	Warek 1	V	V	V	V	V
		Workshop Pengembangan Kurikulum Perguruan Tinggi Mata Kuliah Kelembagaan	Melaksanakan Workshop Pengembangan Kurikulum Perguruan Tinggi Mata Kuliah Kelembagaan	Terlaksananya Workshop Pengembangan Kurikulum Perguruan Tinggi Mata Kuliah Kelembagaan	Kurikulum Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) Mata Kuliah Kelembagaan	Kemendikbut dan Direktur PENDIS dan SATKER	Kurikulum Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)	Warek 1 dan MUTU		V	V	V	V
		Peningkatan Suasana Akadmik dan Mimbar Akademik Melalui Seminar Pendidikan, Model, Strategi, Metode, Pendekatan dan Teknik Pembelajaran	Melaksanakan Peningkatan Suasana Akadmik dan Mimbar Akademik Melalui Seminar Pendidikan, Model, Strategi, Metode, Pendekatan dan Teknik Pembelajaran	Terlaksananya Peningkatan Suasana Akadmik dan Mimbar Akademik Melalui Seminar Pendidikan, Model, Strategi, Metode, Pendekatan dan Teknik Pembelajaran	Seminar, Model, Strategi, Merode dan Pendekatan	Suasana Akademik dan Mimbar Akademik	Pembelajaran Andragigik	Warek 1	V	V	V	V	V
		Pelaksanaan Audit Mutu Internal (AMI) Setiap Akhir Semester	Pelaksanaan Audit Mutu Internal (AMI) Setiap Akhir Semester	Terlaksananya Audit Mutu Internal (AMI) Setiap Akhir Semester	AMI	Tandar SPMI	MONEV Pembelajaran	LPM	V	V	V	V	V
		Peningkatan Judul Penelitian Dosen Pendanaan Internasional	Melaksanakan Peningkatan Dana Penelitian Dosen Pendanaan Internasional	Terlaksananya Peningkatan Dana Penelitian Dosen Pendanaan Internasional	Penelitian Dosen PNS dan Non PNS	0%	10 % Dosen PNS dan Non PNS	Dosen Tetap PNS dan Non PNS				V	V
		Peningkatan Judul Penelitian Dosen Pendanaan Perguruan Tinggi dan Mandiri dalam Luar dan PT Sendiri	Melaksanakan Peningkatan Judul Penelitian Dosen Pendanaan Perguruan Tinggi dan Mandiri dalam dan Luar PT Sendiri	Terlaksananya Peningkatan Judul Penelitian Dosen Pendanaan Perguruan Tinggi dan Mandiri dalam dan Luar PT Sendiri	Penelitian Dosen PNS dan Non PNS	90% Dosen Melakukan Penelitian	Litabdinan dan Mandiri Luar PT	Dosen Tetap PNS dan Non PNS	V	V	V	V	V

7	Penelitian	Klasifikasi Penelitian kelompok dan individu dosen Berbasis Integrasi Keilmuan (matakuliah) Yang Melibatkan Mahasiswa	Melaksanakan Klasifikasi Penelitian kelompok dan individu dosen Berbasis Integrasi Keilmuan (matakuliah) Yang Melibatkan Mahasiswa	Terlaksananya Klasifikasi Penelitian kelompok dan individu dosen Berbasis Integrasi Keilmuan (matakuliah) Yang Melibatkan Mahasiswa	Penelitian Kolaborasi Sesuai Dengan Keilmuan Dosen	10% Dosen Melakukan Kolaborasi Penelitian Yang Melibatkan Mahasiswa	Litabdinan dan Mandiri dalam PT Sendiri	Dosen Tetap PNS dan Non PNS	V	V	V	V	
		Peningkatan Luaran Penelitian (HKI)	Melaksanakan Peningkatan Luaran Penelitian (HKI)	Terlaksananya Peningkatan Luaran Penelitian (HKI)	Sertifikat HKI	35 Dosen Memiliki HKI Hasil Penelitian dan Buku	LPM dan Dosen	Dosen Tetap PNS dan Non PNS	V	V	V	V	V
		Peningkatan Luaran Penelitian (Buku ISBN)	Melaksanakan Peningkatan Luaran Penelitian (Buku ISBN)	Terlaksananya Peningkatan Luaran Penelitian (Buku ISBN)	Buku ISBN	15 Buku BerISBN	Buku BerISBN dan LIPI	Dosen Tetap PNS dan Non PNS	V	V	V	V	V
		Peningkatan Artikel Jurnal Internasional Terindeks	Melaksanakan Peningkatan Artikeln Jurnal Internasional Terindeks	Terlaksananya Peningkatan Artikel Jurnal Internasional Terindeks	Artkel Jurnal	7 Tulisans Artikel terbit Jurnal Internasional	Jurnal OJS	Dosen Tetap PNS dan Non PNS	V	V	V	V	V
		Peningkatan Penelitian Jurnal Internasional Tidak Terindeks	Melaksanakan Peningkatan Penelitian Jurnal Internasional Tidak Terindeks	Terlaksananya Peningkatan Penelitian Jurnal Internasional Tidak Terindeks	Artikel Jurnal	15 Artikel Terbit Pada Jurnal Internasional Tidak Terindeks	Jurnal OJS	Dosen Tetap PNS dan Non PNS	V	V	V	V	V
		Peningkatan Penelitian Jurnal Nasional Terakreditasi	Melaksanakan Peningkatan Penelitian Jurnal Nasional Terakreditasi	Terlaksananya Peningkatan Penelitian Jurnal Nasional Terakreditasi	Artikel Jurnal	12 Tulisan Artikel Terbit Pada Jurnal OJS Terakreditasi	Jurnal OJS	Dosen Tetap PNS dan Non PNS	V	V	V	V	V
		Peningkatan Penelitian Jurnal Nasional Tidak Terakreditasi	Melaksanakan Peningkatan Penelitian Jurnal Nasional Tidak Terakreditasi	Peningkatan Penelitian Jurnal Nasional Tidak Terakreditasi	Artikel Jurnal	78 Tulisan Artikel Terbit Pada Jurnal OJS Tidak Terakreditasi	Jurnal OJS	Dosen Tetap PNS dan Non PNS	V	V	V	V	V
		Penulisan Opini di Media Nasional dan Internasional	Melaksanakan Penulisan Opini di Media Nasional dan Internasional	Terlaksananya Penulisan Opini di Media Nasional dan Internasional	Opini Media Online dan Cetak	10 Opini Terbit pada Media Cetak dan Online	Koran Lokal dan Nasional	Dosen Tetap PNS dan Non PNS	V	V	V	V	V

8	Pengabdian Kepada Masyarakat	Klasifikasi Pkm Kelompok dan Individu sesuai dengan keilmuan yang melibatkan mahasiswa	Melaksanakan Klasifikasi Pkm Kelompok dan Individu sesuai dengan keilmuan yang melibatkan mahasiswa	Terlaksananya Klasifikasi Pkm Kelompok dan Individu sesuai dengan keilmuan yang melibatkan mahasiswa	Luaran Pkm Dosen dan Sertifikat PATEN	10 % Dosen	Luaran Pkm PTKIN	Dosen Tetap PNS dan Non PNS serta Mahasiswa	V	V	V	V
		Peningkatan Pkm Mandiri Dosen Sesuai Dengan Bidang Keilmua masing-masing	Melaksanakan Peningkatan Pkm Mandiri Dosen Sesuai Dengan Bidang Keilmua masing-masing	Terlaksananya Peningkatan Pkm Mandiri Dosen Sesuai Dengan Bidang Keilmua masing-masing	Luaran Pkm Dosen dan Sertifikat PATEN	25 % Dosen	Luaran Pkm PTKIN	Dosen Tetap PNS dan Non PNS serta Mahasiswa	V	V	V	V
		Klasifikasi Pkm Kelompok Dosen sesuai dengan keilmuan Luar Negeri	Melaksanakan Klasifikasi Pkm Kelompok Dosen sesuai dengan keilmuan Luar Negeri	Terlaksananya Klasifikasi Pkm Kelompok Dosen sesuai dengan keilmuan Luar Negeri	Luaran Pkm Dosen dan Sertifikat PATEN	5% Dosen	Luaran Pkm PTKIN	Dosen Tetap PNS dan Non PNS	V	V	V	V
9	Luaran dan Capaian Tridharma	Peningkatan Prestasi Akademik Mahasiswa (tingkat Internasional, Nasional dan Wilayah)	Melaksanakan Peningkatan Prestasi Akademik Mahasiswa (tingkat Internasional, Nasional dan Wilayah)	Terlaksananya Peningkatan Prestasi Akademik Mahasiswa (tingkat Internasional, Nasional dan Wilayah)	Srtifikat Juara/Piagam Penghargaan	42 Sertifikat Mahasiswa	Juara dan Terbaik	Mahasiswa	V	V	V	V
		Peningkatan Prestasi Non Akademik Mahasiswa (tingkat Internasional, Nasional dan Wilayah)	Melaksanakan Peningkatan Prestasi Non Akademik Mahasiswa (tingkat Internasional, Nasional dan Wilayah)	Terlaksananya Prestasi Non Akademik Mahasiswa (tingkat Internasional, Nasional dan Wilayah)	Srtifikat Juara/Piagam Penghargaan	132 Sertifikat Mahasiswa	Juara dan Terbaik	Mahasiswa	V	V	V	V
		Percepatan dan Ketepatan Lama Studi Mahasiswa	Melaksanakan Percepatan dan Ketepatan Lama Studi Mahasiswa	Terlaksananya Percepatan dan Ketepatan Lama Studi Mahasiswa	Lulusan Tepat Waktu	Rata-Rata Mahasiswa Menyelesaikan 4 Tahun 3 Bulan	4 Tahun 5 Bulan	Mahasiswa	V	V	V	V
		Percepatan Lama Tunggu Lulusan Bekerja Sesuai dengan Komptensi Lulusan	Melaksanakan Percepatan Lama Tunggu Lulusan Bekerja Sesuai dengan Komptensi Lulusan	Terlaksananya Percepatan Lama Tunggu Lulusan Bekerja Sesuai dengan Komptensi Lulusan	bekerja Sesuai dengan Kompetensi Jurusannya Masing-masing	Rata-rata Mahasiswa memperoleh Pekerjaan 3 Bulan Setelah Lulus	1 Tahun Masa Tunggu	Mahasiswa	V	V	V	V
		MONEV Kepuasan Penggunaan Alumni	Melaksanakan MONEV Kepuasan Penggunaan Alumni	Terlaksananya MONEV Kepuasan Penggunaan Alumni	Monev Pengguna Alumni	Kepuasan Pengguna Alumni Sangat Baik	Instrumen Kepuasan Pengguna Alumni	Stakholder	V	V	V	V



BAB VI KERANGKA PENDANAAN

A. Sumber Pendanaan IAIN Lhokseumawe

Di dalam kerangka pendanaan IAIN Lhokseumawe Restra pada tahun 2017-2021 merupakan tahapan masa transisi dari STAIN Malikussaleh Lhokseumawe meningkat status menjadi IAIN Lhokseumawe. Sehingga kerangka sistem manajemen pendanaan di dalam pengelolaan keuangan dan pembiayaan masih di dalam proses penyesuaian dan pencarian metode identitas manajemen keuangan terbaik. Disini terlihat dengan difokuskannya pada penyempurnaan sistem keuangan dan peningkatan mutu laporan keuangan. Dan target utama dari rencana ini adalah terbentuknya sistem manajemen keuangan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kerangka pendanaan dalam waktu ini masih bersumber dari PNPB dan BOPTN.

Pelaksanaan program dan kegiatan dalam rangka menghasilkan output yang telah ditetapkan dalam rencana strategis 2017-2021 membutuhkan ketersediaan dana yang cukup dan memadai. Sumber pendanaan yang berasal dari PNPB dan BOPTN tadi perlu dikelola dengan baik dan bijak akibat dari tidak seimbang nya kebutuhan pendanaan dengan sumber dana yang tersedia. Di dalam mengembangkan IAIN Lhokseumawe, ternyata sangat sulit untuk menyesuaikan antara jumlah dana yang disediakan oleh pemerintah pusat dengan tuntutan kebutuhan real yang harus dipenuhi agar IAIN Lhokseumawe mampu berkembang sesuai dengan tuntunan dan harapan masyarakat. Anggaran yang bersumber dari pemerintah pusat melalui APBN selalu terbatas bahkan kurang jumlahnya, sedangkan kebutuhan pengembangan IAIN Lhokseumawe ini selalu menuntut lebih.

Secara umum, sumber pendanaan yang diperlukan berasal dari anggaran pemerintah pusat, pemerintah daerah, lembaga swasta dan dari partisipasi masyarakat. Selain itu adanya peluang yang sangat mungkin untuk dikembangkan oleh IAIN Lhokseumawe di dalam memenuhi kebutuhan pendanaan. Sumber dana yang bisa digali diantaranya : layanan pendidikan



dengan penyelenggaraan program program pelatihan, bantuan luar negeri baik berupa infaq maupun waqaf terutama dari negara negara timur tengah.

Skema pendanaan dikelola sedemikian rupa karena terbatasnya sumber pendanaan dibandingkan kebutuhan pelaksanaan program dan kegiatan yang perlu didanai. Sumber pendanaan khususnya dari pemerintah pusat yang tidak memadai harus didukung dengan sumber pendanaan yang berasal dari pemerintah daerah baik provinsi maupun kabupaten/kota, lembaga swasta (termasuk BUMN/BUMD) dan serta masyarakat baik secara perorangan maupun kelompok organisasi. Untuk menambah keterbatasan sumber pendanaan dari pemerintah, maka diperlukan dukungan dari sumber pendanaan lainnya yang direncanakan melalui skema kerangka pendanaan sebagai berikut :

- a. Meningkatkan sumber pendanaan pendidikan melalui PPP (Public Private Partnership) dan Corporate Social Responsibility(CSR).
- b. Mengoptimalkan peningkatan pendanaan melalui pemanfaatan Surat Berharga Syariah Negara (SBSN).
- c. Mendorong Pemerintah Daerah baik provinsi maupun kabupaten/kota untuk turut serta aktif berpartisipasi dalam pembiayaan pembangunan pendidikan tinggi keagamaan Islam.
- d. Memperbaiki mekanisme dan cakupan penggunaan dana BOPTN.
- e. Memberikan insentif bagi masyarakat yang melakukan kerja sama dengan IAIN Lhokseumawe; dan
- f. Meningkatkan *cost-effectiveness* pendanaan secara sistematis.

B. Pendanaan dari Pemerintah

1. Pendanaan Pemerintah Pusat

Pendanaan pemerintah pusat merupakan sumber utama dari pendanaan terhadap IAIN Lhokseumawe. Pendanaan dari Pemerintah Pusat melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Kementerian Agama terdiri dari dana rupiah murni yang didistribusikan pemerintah pusat untuk IAIN Lhokseumawe, pinjaman/hibah luar negeri, dan pinjaman/hibah dalam negeri. Selain itu, salah satu komponen APBN bersumber dari pengelolaan pendapatan suatu unit



organisasi dan dimanfaatkan kembali oleh unit organisasi yaitu berupa Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP). Rancangan alokasi anggaran terbesar adalah untuk pendidikan agama dan pendidikan keagamaan selaras dengan kewajiban pemenuhan 20% anggaran pendidikan nasional, yaitu rata-rata 85% dari total alokasi yang direncanakan untuk Kementerian Agama.

2. Pendanaan Pemerintah Daerah

Pemerintah daerah provinsi Aceh telah berkontribusi dalam membantu pendanaan dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi keagamaan Islam. Peran pemerintah daerah Provinsi Aceh dan beberapa pemerintahan Kabupaten/Kota di Aceh yang telah berjalan dan diharapkan akan terus berkelanjutan antara lain berupa alokasi dalam bentuk dana bantuan beasiswa bagi mahasiswa IAIN Lhokseumawe yang berasal dari keluarga miskin dan atau berprestasi. Besarnya pengalokasian ini sangat tergantung pada kemampuan keuangan dan komitmen pemerintah daerah. Untuk meningkatkan peran pemerintah daerah dalam menyokong penyelenggaraan pendidikan tinggi keagamaan Islam di IAIN Lhokseumawe, maka diperlukan peran aktif dari Kementerian Agama Pusat, Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi, dan Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota, dan IAIN Lhokseumawe turut mendorong dan bekerja sama dengan pemerintah daerah. Beberapa kerja sama dan kontribusi yang telah dilaksanakan antara IAIN Lhokseumawe dan pemerintah daerah antara lain :

- a. Pemberian alokasi Beasiswa Pendidikan bagi Mahasiswa dari keluarga Miskin dan Berprestasi
- b. Pemberian bantuan atau hibah bagi sarana dan prasarana pendidikan.
- c. Sinergi penyelenggaraan event keagamaan serta event pendidikan tinggi dalam lingkup pendidikan tinggi keagamaan Islam bagi satuan pendidikan umum dengan satuan pendidikan agama dan keagamaan.
- d. Kegiatan pemberdayaan masyarakat, satuan pendidikan umum dan satuan pendidikan agama dan keagamaan melalui kegiatan penelitian, PPL, KKL, dan KKN.



C. Pendanaan dari lembaga Swasta dan BUMN/BUMD

Pendanaan dari lembaga swasta dan termasuk perusahaan BUMN/BUMD telah membantu berkontribusi dalam penyelenggaraan pendidikan di IAIN Lhokseumawe, dan dalam hal ini sudah berlangsung dengan baik dan sejak lama. Perusahaan perusahaan besar yang tumbuh dan berkembang di Provinsi Aceh diharapkan dalam menyalurkan dana CSR-nya untuk membantu meningkatkan penyelenggaraan pendidikan di IAIN Lhokseumawe. Selain itu juga kerja sama dengan lembaga swasta dan perusahaan BUMN/BUMD dapat memberikan insentif bagi perusahaan perusahaan tersebut dengan dukungan penuh daripemerintah.

D. Pendanaan dari Masyarakat

Alokasi pendanaan dari masyarakat, berasal dari perseorangan, kelompok organisasi masyarakat. Kontribusi masyarakat bagi penyelenggaraan pendidikan IAIN Lhokseumawe sudah berlangsung dengan baik sejak lama. Hal ini bisa dilihat dari banyaknya event dan dana yang dilakukan dan didonasikan oleh masyarakat baik secara perseorangan maupun kelembagaan melalui ikatan alumni dan kerja sama. IAIN Lhokseumawe merencanakan untuk meningkatkan kemitraan dengan masyarakat agar dapat terus berperan aktif dalam penyediaan pendanaan kegiatan keagamaan secara mandiri dengan tetap memberikan stimulus secara proporsional. Hal lain yang diharapkan untuk dapat meningkatkan kerangka pendanaan pembangunan bidang pendidikan agama adalah meningkatkan sumber pembiayaan pendidikan melalui Public Private Partnership (PPP).

Selanjutnya kerangka pendanaan IAIN Lhokseumawe yang direncanakan pada tahun 2022-2026, dimana tahap ini IAIN Lhokseumawe menjadi *local and national class university* dalam bidang *Islamic Studies* (Kajian Keislaman) melakukan penyusunan regulasi dalam bidang pengelolaan pendanaan dan keuangan yang memfokuskan untuk menyelesaikan panduan maupun aturan terkait pengelolaan dana PNBPN sekaligus sebagai persiapan awal untuk melangkah pada tahap pengelolaan dana secara BLU. Peraturan-peraturan yang



disusun berkaitan dengan *Standard Operational Procedure* (SOP) manajemen pengelolaan keuangan secara BLU yang mengacu pada peraturan perundang-undangan keuangan pusat. Dalam tahap persiapan ini, IAIN Lhokseumawe menargetkan penyusunan peraturan internal dalam bidang keuangan yang terdiri dari :

1. Pedoman Pengelolaan Dana BLU
2. Pedoman dan SOP Mekanisme Belanja (dengan dana Rupiah Murni maupun BLU);
3. SOP Penerimaan dan Pelaporan Pendapatan
4. SOP Penyusunan Laporan Keuangan
5. Petunjuk Teknis Penyusunan dan Revisi Tarif Layanan.

Pada tahap ini IAIN Lhokseumawe sudah beralih status menjadi UIN Lhokseumawe. Oleh karena itu, pada tahap akhir dari periode ini, IAIN Lhokseumawe menargetkan dapat menjadi Satuan Kerja (Satker) yang menerapkan pengelolaan keuangan dan pendanaan berbentuk Badan layanan Umum (BLU) sehingga dapat mengelola keuangannya secara fleksibel berupa keleluasan untuk menerapkan praktek-praktek bisnis yang sehat dalam rangka meningkatkan pelayanan maupun kesejahteraan umum. Adapun praktek-praktek bisnis yang akan dikembangkan IAIN Lhokseumawe setelah berstatus BLU antara lain: pembangunan Hotel IAIN Lhokseumawe, Penanaman kelapa sawit disekitar kampus, pembangunan toko di jalan utama kampus, memaksimalkan kantin di dalam kampus, produksi air mineral, pemantapan pengelolaan Ma'had Aly, dan juga membuka unit peternakan dan pertanian



BAB VII STRATEGI PEMBIAYAAN

Strategi pembiayaan didasarkan atas rumusan visioner tentang masa depan fakultas sebagai salah satu institusi pendidikan dengan mempertimbangkan faktor-faktor internal dan eksternal yang melingkupinya. Hal ini karena dinamika kehidupan modern menuntut lembaga pendidikan untuk bisa merespon kebutuhan-kebutuhan masyarakat secara cepat. Proses Pelayanan masyarakat di bidang pendidikan kemudian sudah pasti diharapkan bisa memberikan jaminan bagi kerja pendidikan yang efisien, efektif dan jaminan mutu. Di sinilah kemudian upaya-upaya strategis lembaga pendidikan dalam beradaptasi dengan tuntutan lingkungan sosial yang terus berubah sangat diperlukan.

Fleksibilitas, kecepatan dan ketepatan lembaga pendidikan dalam merespon kebutuhan masyarakat akan menjadi ukuran produktivitas lembaga pendidikan dalam menyelenggarakan layanan pendidikan. Strategi pembiayaan ini selanjutnya akan ditindaklanjuti dan dijabarkan dalam penyusunan Fungsi Pembiayaan Pendidikan dan Rencana Pembiayaan, tahapan-tahapan pencapaian tujuan yang dilandasi dengan strategi pembiayaan yang akurat selama kurun waktu lima tahun akan dapat terlihat jelas sehingga dapat menjadi dasar bagi perumusan kegiatan-kegiatan riil di fakultas-fakultas maupun unit-unit kerja.

A. Fungsi Pembiayaan Pendidikan

Dalam melaksanakan fungsinya suatu institusi sangat ditentukan oleh visi, misi dan tujuan institusi tersebut yang didukung secara sungguh-sungguh oleh semua komponen institusi. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe merupakan salah satu institusi pendidikan tinggi yang turut bertanggung jawab dalam pengembangan sumber daya manusia Indonesia senantiasa berusaha menyumbangkan yang terbaik untuk Indonesia.

Melalui Program Pendidikan yang teralokasi dari Kegiatan Pemerintah Pusat dari Rencana Kerja Pemerintah (RKP) dan Kegiatan KL (Kementerian



RENCANA STRATEGIS (RRENSTRA)
IAIN LHOKSEUMAWE



Lembaga) telah berperan aktif mendukung program pembangunan nasional,



terutama dalam bidang pendidikan dan pembinaan moral bangsa dalam rangka menciptakan masyarakat madani (civil society) yang demokratis, egaliter, dan saling menghormati perbedaan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Oleh karena itu, pembinaan dan pengembangan perlu mendapat perhatian yang serius dalam konstelasi pembangunan nasional saat ini.

Seiring dengan besarnya tantangan di masa depan dan meningkatnya harapan masyarakat akan peran serta institusi, maka perlu diperkuat eksistensi kelembagaannya khususnya di bidang keuangan. Penguatan bidang tersebut sangat penting artinya dengan maksud untuk memacu lebih cepat program pengembangannya ke depan. Karena pengalaman selama ini, dengan hanya

mengandalkan keuangan yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) semakin terasa akan ketertinggalan dibandingkan dengan perguruan tinggi lain. Salah satu langkah untuk mempercepat laju perkembangan Fakultas ke depan adalah mengupayakan pemberdayaan seluruh potensi dan aset yang dimiliki sekarang. Pilihan ini dipandang sebagai alternatif yang paling tepat dalam mewujudkan visi dan misinya, demikian juga untuk menjawab tantangan perubahan akibat globalisasi serta menyikapi keinginan stakeholders yang selama ini menaruh harapan besar terhadap masa depan eksistensi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe.

Aspek sumber daya manusia, kelembagaan, peminat, keuangan, kerja sama, pelayanan, teknologi informasi dan fasilitas serta hasil analisis kinerja yang telah dan akan dilakukan sebagai acuan untuk mengukur apakah pembiayaan pendidikan sudah berjalan tepat pada fungsinya dimana masing-masing sumber anggaran dapat saling mendukung kegiatan dalam Program Pendidikan Islam yang ditetapkan pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe.

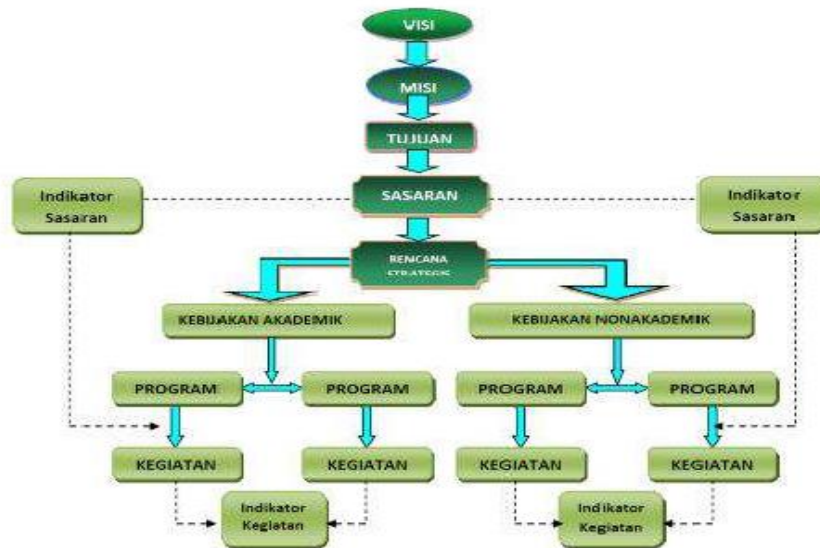
B. Rencana Pembiayaan

Kegiatan-kegiatan yang dikembangkan merupakan kegiatan yang tetap berpedoman pada visi dan misi Institut Agama Islam Negeri (IAIN)

Lhokseumawe dengan tetap memperhatikan kegiatan rutinitas yang telah menjadi kewajiban untuk dibiayai setiap bulan dan tahun.

1. Pembiayaan Pengembangan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe.

Dalam penyusunan rencana pembiayaan ini juga pada dasarnya merupakan penjabaran visi dan misi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe, pengembangan misi yang tertuang di dalamnya dikembangkan ke dalam tujuan, sedangkan tujuan-tujuan tersebut selanjutnya dikembangkan kedalam beberapa sasaran strategis sebagaimana tergambar dalam flowchart dibawah ini.



Penyusunan rencana pembiayaan ini merupakan pengembangan visi dan misi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe. Pengembangan misi yang tertuang di dalamnya selanjutnya dikembangkan ke dalam tujuan, sedangkan tujuan-tujuan tersebut selanjutnya dikembangkan ke dalam beberapa sasaran strategis. Untuk mencapai sasaran dimaksud selanjutnya disusun beberapa program untuk dikembangkan ke dalam implementasi atau kegiatan-kegiatan.

Adapun Rencana Pembiayaan dalam pengembangan yang direncanakan dapat dijabarkan sebagai berikut :

2. Pendapatan atau Penerimaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe

Sebagai lembaga proyeksi pengelolaan pendapatan Institut Agama Islam

Negeri (IAIN) Lhokseumawe terdiri dari penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP), Mitra dan Kerja sama Dalam maupun Luar Negeri, dan Rupiah murni.

a. Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) yang terdiri dari :

- 1) Sumber akademik
- 2) Sumber non akademik

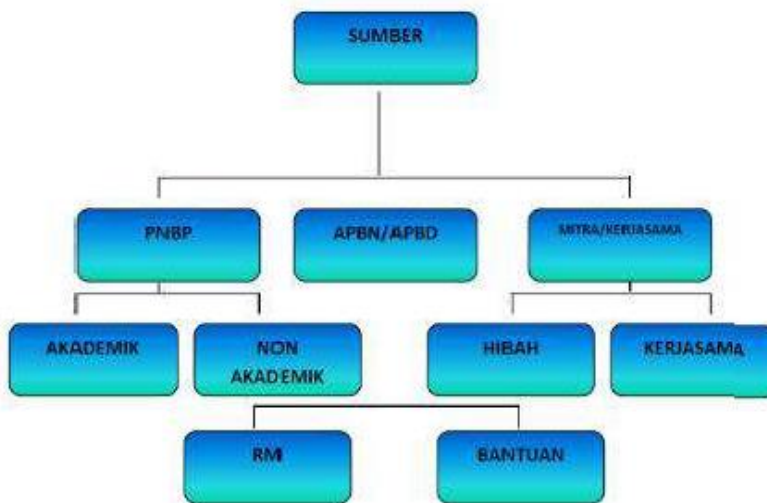
b. Mitra dan kerja sama dalam maupun luar negeri :

- 1) Hibah
- 2) Kerja sama

c. Rupiah Murni yang berasal dari APBN

d. Bantuan berasal dari APBD Prov. Aceh

Berikut disajikan bagan sumber Pendapatan seperti gambar berikut:



Gambar: 3

Bagan Sumber Pendapatan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe



Penerimaan negara bukan pajak (PNBP) yang dikelola terdiri atas dua, yaitu (1) Penerimaan Negara Bukan Pajak yang berkaitan dengan akademik selanjutnya disebut PNBP Akademik, dan penerimaan negara bukan pajak yang sifatnya non akademik dan selanjutnya disebut PNBP non akademik.

1) PNBP Non Akademik

Penerimaan negara bukan pajak yang dikelola terdiri atas dua jenis penerimaan, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan akademik berdasarkan PP. No. 47 Tahun 2004 diantaranya: Ujian Masuk, Sumbangan Pembinaan Pendidikan, Praktikum, Kuliah Kerja Nyata dan Wisuda dan tarif atas jenis PNBP Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe dan berdasarkan Peraturan Menteri Agama Nomor 2 Tahun 2009. tentang Tarif atas Jenis PNBP dari Penyelenggaraan Jasa Pendidikan PTAN.

2) PNBP Non Akademik

Penerimaan yang berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan non akademik (diluar dari ketentuan PP No. 47 tahun 2004), yakni Penerimaan dari Unit Pelaksanaan Teknis dan unit-unit usaha. PBNP tersebut akan dikelola secara profesional sehingga dapat mendorong peningkatan kualitas pelayanan pendidikan tinggi sesuai standar minimum yang telah ditetapkan dengan mengedepankan pengelolaan sumber daya yang ekonomis, efektif dan berdaya guna. Unit-unit usaha adalah sumber PNBP yang ada dan diadakan kemudian untuk menunjang sebagai badan kooperasi yang sah untuk menunjang peningkatan kualitas belajar mengajar.

3) Kerja sama

Salah satu sumber keuangan adalah hasil mitra kerja sama dengan lembaga-lembaga lain yang diperuntukkan bagi pengembangan keilmuan berupa Pengembangan Studi Ilmu Tafsir, pembangunan fisik pondok Tahfidz, serta prasarana dan sarana lainnya. Kerja sama tersebut dibagi menjadi dua bentuk yaitu hibah dan kerja sama. Hibah adalah bantuan khusus yang diberikan oleh instansi atau lembaga diberikan kepada Fakultas.



4) Rupiah Murni

Pendapatan yang berasal dari Rupiah Murni selama lima tahun ke depan diprediksi akan meningkat dari tahun ke tahun. 1) Asumsi mikro seperti tingkat inflasi, kenaikan BBM, nilai kurs rupiah, nilai tingkat suku bunga yang mempengaruhi naiknya pembiayaan ; 2) Pengembangan akademik dan non akademik seperti biaya pemeliharaan sarana dan prasarana, peningkatan jumlah dosen dan pegawai, penambahan fakultas dan program studi baru, dan lain-lain.

3. Pengeluaran atau Belanja IAIN Lhokseumawe

Belanja sesuai dengan bagan akuntansi standar (Peraturan Menteri Keuangan Nomor 91/PMK.06/2007), klasifikasi standar berdasarkan organisasi, fungsi, sub fungsi, program, kegiatan, sub kegiatan, jenis belanja dan pembiayaan dengan penjelasan sebagai berikut :

a. Klasifikasi Berdasarkan Organisasi

Klasifikasi belanja berdasarkan organisasi Kementerian Agama sebagai pengguna anggaran dan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe sebagai Kuasa Pengguna Anggaran. Klasifikasi menurut organisasi ini terinci di dalam bagian anggaran, Eselon I dan satuan kerja.

b. Klasifikasi Berdasarkan Fungsi

Fungsi adalah perwujudan tugas pemerintahan di bidang tertentu yang dilaksanakan dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional. Klasifikasi belanja berdasarkan fungsi diatur dalam penjelasan Pasal 11 ayat (5) UU No.17 Tahun 2003 terdiri dari sebelas fungsi utama yaitu : Pelayanan umum, pertanahan, ketertiban dan keamanan, ekonomi, lingkungan hidup, perumahan dan fasilitas umum, kesehatan, pariwisata, budaya, agama, pendidikan dan perlindungan sosial. Penjelasan atas fungsi-fungsi tersebut mengacu pada Peraturan Pemerintah No.21 Tahun 2004.

c. Klasifikasi Berdasarkan Sub Fungsi

Sub Fungsi merupakan penjabaran lebih lanjut dari fungsi dari 11 fungsi utama dirinci ke dalam 79 sub fungsi. Klasifikasi belanja berdasarkan sub fungsi mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2004.



d. Klasifikasi Berdasarkan Program

Program adalah penjabaran kebijakan Kementerian Agama dalam bentuk upaya yang berisi satu atau beberapa kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang diukur dengan misi Kementerian Agama. Rumusan program jelas menunjukkan keterkaitan dengan kebijakan yang melandasinya dan memiliki sasaran kinerja yang jelas dan terukur untuk mendukung upaya pencapaian tujuan kebijakan yang bersangkutan.

e. Klasifikasi Berdasarkan Kegiatan

Kegiatan terdiri dari sekumpulan tindakan pengesahan sumber daya baik yang bersumber daya manusia, barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana atau kombinasi dari beberapa atau semua jenis sumber daya tersebut sebagai sumber masukan.

f. Klasifikasi Berdasarkan Sub Kegiatan

Kegiatan dirinci ke dalam dua atau lebih sub kegiatan, karena kegiatan tersebut mempunyai dua atau lebih jenis dan satuan keluaran yang berbeda.

Kegiatan/sub kegiatan harus menunjukkan keterkaitan dengan program yang memayungi, memiliki sasaran dan terukur.

g. Klasifikasi Berdasarkan Jenis Belanja

Klasifikasi berdasarkan jenis belanja menurut Pasal 11 UU No. 17 Tahun 2003 terdiri dari belanja pegawai, belanja barang, belanja modal, bunga, subsidi, hibah, bantuan sosial, belanja lain-lain. Proyeksi tersebut disesuaikan dengan kebutuhan pengembangan Fakultas ke depan dengan mengedepankan efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya. Dengan gambaran di atas, dari segi keuangan Fakultas memiliki optimisme yang positif jika pengelolaan keuangannya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Peningkatan kualitas layanan dapat dicapai karena didukung oleh sumber pendanaan yang memadai.

C. Sistem dan Prosedur

Pengelolaan keuangan negara merupakan bagian integral dari pengelolaan keuangan negara secara keseluruhan yang dilakukan dengan taat sesuai dengan



Undang-Undang, Peraturan dan ketentuan yang berlaku dan dalam pelaksanaan keuangan berpedoman pada 6 (enam) prinsip yaitu :

- a. Prinsip Anggaran Berimbang, artinya bahwa anggaran yang diterima Fakultas dikelola secara berimbang (balance) berdasar kinerja dengan kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan sesuai dana yang tersedia.
- b. Prinsip Efisiensi, artinya kegiatan-kegiatan yang dibiayai hanya dibatasi pada kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan pencapaian sasaran dan menghindari pemborosan.
- c. Prinsip Transparansi, artinya perencanaan dan penggunaan dana dapat diketahui oleh berbagai pihak yang terkait, serta mengandung arti keterbukaan dalam prosedur, rincian pembiayaan dan kegiatan yang dibiayai.
- d. Prinsip Skala Prioritas, karena dana terbatas, maka dalam menggunakan dana mengutamakan, mendahulukan dan mementingkan kegiatan-kegiatan yang lebih penting, lebih strategis dan mempunyai manfaat yang lebih besar bagi perkembangan dan kemajuan Fakultas.
- e. Prinsip Terpadu, artinya semua pembiayaan anggaran DIPA dikelola secara terpadu, sehingga tidak terjadi duplikasi (doubleaccounting)
- f. Prinsip Desentralisasi, artinya pelaksanaan anggaran secara otonomi yaitu masing-masing unit kerja dapat merealisasi/melaksanakan alokasi anggarannya secara otonomi.

1. Anggaran dengan Sistem DIPA (Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran)

Dengan pemberlakuan Undang-undang Nomor: 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan Undang-Undang nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara, terjadi perubahan mendasar dalam perencanaan penyusunan dan pelaksanaan anggaran, perubahan tersebut meliputi aspek :

- a) Penerapan pendekatan penyelenggaraan dengan perspektif jangka menengah (Medium Term Expenditure Framework);
- b) Penerapan penyelenggaraan secara terpadu (UnifiedBudget);
- c) Penerapan penyelenggaraan berdasarkan kinerja (Performance Budget)



Penganggaran terpadu dilakukan dengan mengintegrasikan seluruh perencanaan penganggaran sebagai suatu kesatuan yang utuh, menghimpun seluruh kegiatan yang berasal dari anggaran Rutin (DIK), Anggaran Pembangunan (DIP) dan kegiatan yang dibiayai dari PNBP (DIK-S) ke dalam satu dokumen RKA-KL (Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Lembaga). Semula ketiga sumber anggaran tersebut masing-masing dituangkan dalam tiga dokumen. Pada Tahun 2005 ini ketiga sumber anggaran tersebut dituangkan dalam satu dokumen yaitu disebut DIPA (Daftar Isina Pelaksanaan Anggaran).

Sifat-sifat anggaran rutin dan anggaran pembangunan masih tetap ada, tetapi sifatnya masih sangat rigid, realisasinya masih of budget, yaitu anggaran hanya diperuntukan bagi kegiatan sudah dianggarkan. Penganggaran berbasis kinerja memperjelas tujuan dan indikator kinerja sebagai bagian dari pengembangan sistem penganggaran kinerja. Hal ini akan mendukung perbaikan efisiensi dan efektivitas dalam pemanfaatan sumber daya dan memperkuat proses pengambilan keputusan tentang kebijakan dalam jangka menengah.

2. Pelaksanaan Anggaran

Sebagaimana disampaikan sebelumnya, bahwa sumber anggaran Fakultas berasal dari dana APBN dan pendapatan pendidikan PNBPN. Pelaksanaan Anggaran dengan sistem DIPA yang memuat Belanja Pegawai, Belanja Barang, Belanja Modal dan belanja Bantuan sosial adapun secara terperinci alokasi kegiatan Program Pendidikan Islam yang ada pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe sebagai berikut:

NO	KEGIATAN
1	Pendidikan dan Pengajaran
2	Penelitian
3	Pengabdian Kepada Masyarakat
4	Pembinaan Kegiatan Mahasiswa
5	Kesejahteraan Pegawai & Dosen (Gaji & Honor)
6	Pembinaan Kerumahtanggaan Kampus
7	Sarana dan Prasarana



RENCANA STRATEGIS (RRENSTRA)
IAIN LHOKSEUMAWA



Dalam rencana pembiayaan yang sudah dijabarkan diatas baik fungsi, perencanaan maupun sistem dan prosedur, Fakultas sudah menerapkan paradigma baru dalam penggunaan anggaran untuk pembiayaan program yang selalu disesuaikan dengan perkembangan dan peraturan perundangan yang berlaku.

BAB VIII

SISTEM PEMANTAUAN DAN EVALUASI

Pemantauan dan evaluasi pada dasarnya adalah kegiatan untuk melakukan evaluasi terhadap implementasi kebijakan. pemantauan dilakukan ketika sebuah kebijakan sedang diimplementasikan. Sedangkan evaluasi dilakukan untuk melihat tingkat kinerja suatu kebijakan, sejauh mana kebijakan tersebut mencapai sasaran dan tujuannya. pemantauan diperlukan agar kendala dapat segera diketahui sejak dini dan dapat dilakukan tindakan perbaikan, sehingga mengurangi risiko yang lebih besar. Evaluasi berguna untuk memberikan input bagi kebijakan yang akan datang supaya lebih baik

A. Landasan Hukum Pelaksanaan

Landasan hukum pelaksanaan Monitoring dan evaluasi IAIN Lhokseumawe adalah:

1. Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang sistem pendidikan Nasional;
2. Undang – undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Sistem pendidikan;
3. Undang – Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
4. Undang – Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah;
5. Berbagai peraturan perundangan terkait lainnya.

Selain merujuk pada berbagai undang-undang dan peraturan pemerintah yang ada, pelaksanaan pemantauan dan evaluasi juga mempertimbangkan beberapa draf Undang – Undang dan peraturan pemerintah tentang pengelolaan pendidikan Nasional.

B. Prinsip Pelaksanaan

Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip sebagai berikut: 1) kejelasan tujuan dan hasil yang diperoleh dari pemantauan dan evaluasi; 2) pelaksanaan dilakukan secara objektif; 3) dilakukan oleh petugas yang memahami konsep, teori dan proses serta berpengalaman dalam melakukan pemantauan dan evaluasi agar hasilnya valid; 4) pelaksanaan dilakukan secara



terbuka; 5) melibatkan berbagai pihak yang dipandang perlu dan berkepentingan secara proaktif; 6) pelaksanaannya dapat dipertanggungjawabkan secara internal dan eksternal; 7) mencakup seluruh objek agar dapat menggambarkan secara keseluruhan kondisi dan situasi sasaran pemantauan dan evaluasi; 8) pelaksanaan dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan pada saat yang tepat agar tidak kehilangan momentum yang sedang terjadi; 9) Dilaksanakan secara berkala dan berkelanjutan; 10) berbasis indikator kinerja, yaitu kriteria atau indikator yang dikembangkan berdasarkan program strategis IAIN Lhokseumawe; 11) efektif dan efisien.

C. Sistematisasi Pemantauan dan Evaluasi.

Data dan informasi tersebut dapat diperoleh melalui berbagai metode sebagai berikut:

1. Metode dokumentasi, yakni dari berbagai laporan kegiatan, seperti laporan tahunan/semesteran/bulanan yang dikoordinasikan dan dikelola oleh Unit Perencanaan dan Pengembangan.
2. Metode survei tentang implementasi kebijakan. Dalam hal ini seperangkat instrumen pertanyaan dipersiapkan sebelum melakukan survei. Tujuan survei adalah untuk menjangkau data dari stakeholders, terutama kelompok sasaran unit pelaksana kegiatan dari setiap unit kerja di IAIN Lhokseumawe.
3. FGD (Focus Group Discussion), Dengan metode ini, berbagai informasi yang valid dapat diperoleh melalui *cross check* data dan informasi dari berbagai sumber.

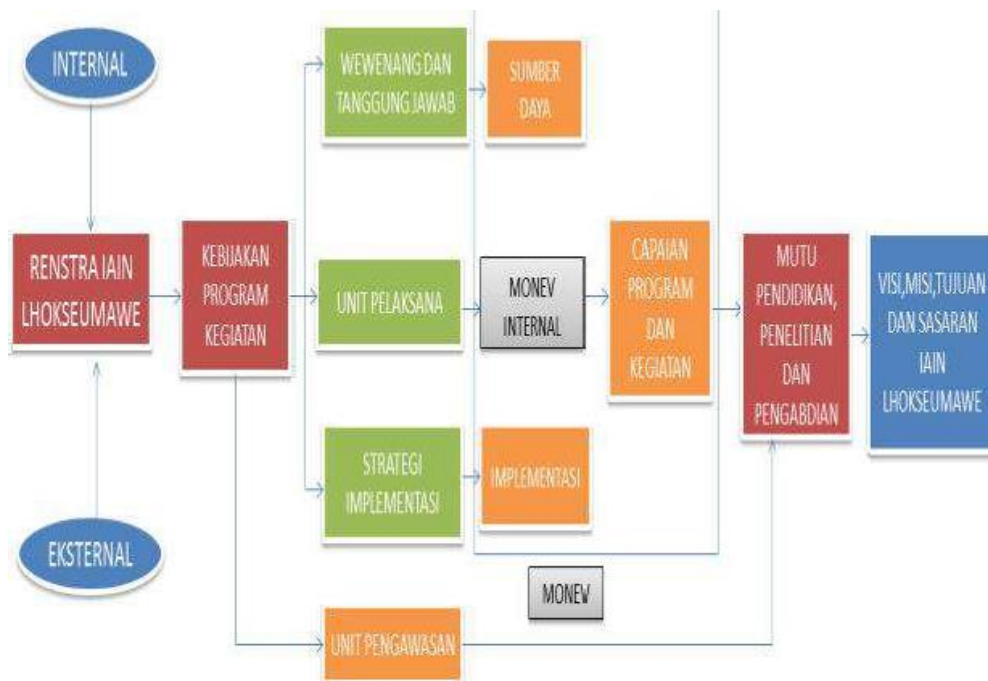
D. Mekanisme Pelaksanaan

Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi mencakup aspek: 1) pemerataan dan perluasan akses; 2) penjaminan mutu, relevansi, dan daya saing; 3) tata kelola, akuntabilitas, dan pencitraan publik. Mekanisme pemantauan dan evaluasi terhadap perencanaan dan implementasi renstra IAIN Lhokseumawe dalam prosesnya melibatkan berbagai komponen baik internal dalam struktur organisasi IAIN Lhokseumawe maupun eksternal dalam hal ini pemerintah. Pimpinan

Institusi memegang fungsi utama dalam melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap unit-unit kerja di bawahnya. Unit pelaksana pemantauan dan evaluasi adalah sebagai berikut:

- a. Komite Audit berfungsi melakukan evaluasi terhadap hasil audit internal dan eksternal atas penyelenggaraan IAIN Lhokseumawe.
- b. Satuan Pengawas Internal (SPI) merupakan bagian integral dari akuntabilitas public perguruan tinggi untuk menjaga agar organisasi berfungsi sepenuhnya sesuai dengan visi dan misi dan beroperasi secara efektif dan efisien serta menjunjung tinggi nilai-nilai inovasi dan kreativitasnya. Pada tingkat Implementasi program pengembangan, SPI diarahkan untuk mengakses kemajuan program dan memberikan masukan agar *output* dan *outcome* sesuai dengan target indikator yang telah dirumuskan.
- c. Satuan Penjaminan Mutu berfungsi melakukan penjaminan atas pemenuhan standar-standar pengelolaan perguruan tinggi.
- d. Komite Pengawas Akademik berfungsi melakukan pengawasan atas penyelenggaraan bidang akademik di IAIN Lhokseumawe.
- e. Unit Perencanaan dan Pengembangan berfungsi melakukan evaluasi terhadap implementasi RKAT melalui monev berbasis web.
- f. Lembaga pengawas eksternal berfungsi melakukan pengawasan terhadap proses dan capain program kegiatan.

Mekanisme Pemantauan dan evaluasi mengikuti alur proses sebagai berikut:



Gambar: Pemantauan dan Evaluasi Renstra IAIN Lhokseumawe



E. Indikator Kinerja IAIN Lhokseumawe

Indikator kinerja yang digunakan sebagai acuan dalam melakukan pemantauan dan evaluasi di IAIN Lhokseumawe yaitu:

1. Indikator masukan, diantaranya mencakup kurikulum, mahasiswa, sarana dan prasarana belajar, kesiapan mahasiswa dalam belajar, kebijakan dan peraturan serta undang-undang yang berlaku.
2. Indikator proses, mencakup masa studi, model pelaksanaan perkuliahan, lama menyelesaikan tugas akhir, jumlah mahasiswa pindah atau drop out, efektivitas perkuliahan, mutu proses perkuliahan dan metode mengajar yang digunakan.
3. Indikator keluaran, terdiri dari jumlah lulusan, IPK lulusan, Kulaitas lulusan, Jumlah lulusan berdasarkan jenis kelamin.
4. Indikator dampak, antara lain berupa masa tunggu lulusan dalam mendapatkan pekerjaan, studi lanjut lulusan, kesesuaian keahlian lulusan dengan bidang pekerjaan, pengaruh lulusan terhadap angkatan kerja.

Indikator kinerja yang diukur dalam pemantauan dan evaluasi terdiri dari sembilan program strategis yaitu:

1. Peningkatan akses dan komitmen masyarakat
2. Peningkatan kualitas program
3. Peningkatan kualitas penelitian dan publikasi
4. Peningkatan kualitas pengabdian kepada masyarakat
5. Peningkatan softskill dan lifeskills mahasiswa
6. Peningkatan sistem informasi manajemen
7. Peningkatan pengelolaan sumber daya manusia
8. Peningkatan otonomi pengelolaan keuangan dan asset.
9. Pencitraan public

Dari Sembilan program strategis tersebut kemudian dijabarkan kedalam Rencana Operasional dan di uraikan menjadi indikator kunci/prioritas untuk mengukur keberhasilan dalam mencapai target Rencana Operasional IAIN Lhokseumawe tahun 2017-2021.



BAB IX

PENUTUP

Renstra Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Lhokseumawe tahun 2017- 2022 merupakan dasar acuan dan arah dalam pengembangan seluruh kegiatan di IAIN Lhokseumawe. Renstra ini diharapkan dapat digunakan oleh segenap Pimpinan dan Civitas Akademika IAIN Lhokseumawe bersama-sama menentukan langkah dalam membuat kebijakan-kebijakan untuk mencapai tujuan sehingga kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan di lingkungan IAIN Lhokseumawe lebih terarah.

Renstra ini disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahunan, dalam pelaksanaannya renstra ini dijabarkan dalam Rencana Operasional (RENOP).

Rencana Operasional (RENOP) selanjutnya dijabarkan kedalam dokumen kerja Sistem Perencanaan Penyusunan Program dan Penganggaran (SP4/SKL). Selain itu, Butir-butir strategi pengembangan yang terdapat dalam RENSTRA ini perlu dijabarkan ke dalam panduan teknis dan disosialisasikan agar implementasinya secara operasional dihayati dan didukung oleh seluruh sivitas akademika.

Berhasilnya implementasi RENSTRA ini sangat tergantung pada pemahaman, kesadaran, keterlibatan dan upaya sungguh-sungguh dari segenap unsur dalam lingkungan IAIN Lhokseumawe dan masyarakat. keberhasilan pelaksanaan RENSTRA ini juga menjadi harapan nyata bagi pembangunan pendidikan dan pembangunan masa depan generasi bangsa di IAIN Lhokseumawe.

**LAPORAN
AUDIT MUTU
INTERNAL TAHUN 2021**



**LEMBAGA PENJAMINAN MUTU
IAIN LHOKSEUMAWE
2021**

**LAPORAN
AUDIT MUTU INTERNAL
TAHUN 2021**



**LEMBAGA PENJAMINAN MUTU
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
LHOKSEUMAWE
2021**

LEMBAR PENGESAHAN
LAPORAN AUDIT MUTU INTERNAL
TAHUN 2021



Kode Dokumen : AMI/001/LPM/11/2021
Revisi : 00
Tanggal Berlaku : 23 November 2021

Disahkan oleh

Dr. Danial, M.Ag

Diperiksa oleh
Ketua LPM

Dr. Zulfikar Ali Buto, MA

Dibuat oleh
Kapus Audit dan
Pegendalian Mutu

Lisa, S.Si., M.Pd

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberi kekuatan, kesehatan dan kemudahan sehingga kegiatan audit mutu internal pada tahun akademik 2020/2021 ini dapat terlaksana dengan baik. Laporan audit ini disiapkan berdasarkan pada hasil wawancara dan pengecekan dokumen di UPPS/program studi/unit yang diaudit.

Laporan audit mutu internal ini merupakan penugasan akhir dari siklus sistem penjaminan mutu internal dan akan dijadikan sebagai baseline data untuk meningkatkan kepatuhan terhadap standar yang ditetapkan. Hasil ini juga akan dijadikan informasi untuk menyusun kebijakan intitusi dalam pencapaian visi misi di program studi dan fakultas.

Demikianlah laporan ini dibuat untuk disajikan sebagai dokumen pelaksanaan audit mutu internal. Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terlaksananya kegiatan ini, semoga memberi manfaat untuk peningkatan mutu di program studi dan fakultas.

Lhokseumawe, 23 November 2021
Ketua Lembaga Penjaminan Mutu



Dr. Zulfikar Ali Buto, MA
NIP. 19750806 200710 1 005

BERITA ACARA

Pada hari ini Rabu tanggal 22 November tahun 2021 pada pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 12.00 WIB, telah dilaksanakan Rapat Tinjauan Manajemen (RTM) yang dihadiri oleh jajaran pimpinan IAIN Lhokseumawe dengan hasil sebagai berikut :

Belum ada dokumen Profil UPPS seperti Kondisi Eksternal, Kondisi Internal dan Sejarah perjalanan UPPS yang dapat diakses

C1. Visi, Misi, Tujuan dan Strategi

1. UPPS belum memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Tambahan (IKT) berdasarkan standar yang ditetapkan IAIN Lhokseumawe
2. Tidak ada SK Rektor/Ketua/Dekan/Direktur tentang Standar/ Kebijakan Visi, Misi, Tujuan dan Strategi Fakultas, Jurusan dan program studi
3. Tidak ada dokumen bukti implementasi visi, misi, tujuan, dan sasaran untuk tahun 2020/2021

C2. Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama

1. Belum dapat menunjukkan SK dekan dan implementasi tentang standar tata pamong, tata kelola dan kerjasama
2. Belum dapat diakses bukti kegiatan praktik baik Good University Government (GUG): kredibilitas, Transparansi, Akuntabilitas, Tangung jawab dan Berkedilan
3. Tidak ada bukti UPPS menganalisis kinerja dirinya (UPPS) mencakup identifikasi akar masalah, faktor pendukung keberhasilan, yang dilaksanakan setiap tahun dan hasilnya dipublikasikan kepada para pemangku kepentingan internal dan eksternal
4. Dokumen belum disusun dan dianalisis terkait kerjasama yang ada serta memenuhi aspek-aspek sebagai berikut: (a) memberikan peningkatan kinerja tridharma dan fasilitas pendukung, (b) memberikan manfaat dan kepuasan kepada mitra, (c) menjamin keberlanjutan kerjasama dan hasilnya.
5. Belum adanya dokumen Survey Kepuasan mahasiswa, dosen, tenaga kependidikan, lulusan, pengguna, dan mitra lainnya dan belum ada Bukti UPPS melakukan pengukuran kepuasan layanan manajemen terhadap seluruh pemangku kepentingan pada tahun 2020/2021. Survey- survey diatas masih dilakukan oleh LPM

6. Dokumen sentralitas dengan institusi namun belum dapat menunjukkan bukti fisik berupa SK tentang jaminan akuntabilitas, kualitas institusi yang dilaksanakan secara konsisten, efektif dan efisien
7. Tidak ada laboran yang cukup terhadap jumlah laboratorium yang digunakan program studi, tidak ada laboran yang kualifikasinya sesuai dengan laboratorium yang menjadi tanggungjawabnya dan tidak ada laboran bersertifikat laboran dan bersertifikat kompetensi tertentu sesuai bidang tugasnya
8. UPPS belum menyediakan dokumen kebijakan SPMI

C3. Mahasiswa

1. Belum ada metode rekrutmen dan system seleksi yang mampu mengidentifikasi kemampuan dan potensi calon mahasiswa dalam menjalankan proses pendidikan dan mencapai capaian pembelajaran yang ditetapkan masih setralisas dengan institusi, namun belum dapat ditunjukkan bukti fisik tentang hal tersebut
2. UPPS belum melaksanakan kegiatan layanan kepada mahasiswa berupa softskill karena pada tingkat institusi juga belum adanya Career Centre Development
3. UPPS belum melaksanakan kegiatan bidang kesejahteraan, yang dapat meliputi bimbingan konseling, beasiswa, dan layanan kesehatan

C4. Sumber Daya Manusia

1. Tidak tercatat upaya pengembangan dosen tetap program studi secara konsisten dan dicantumkan dalam rencana strategis UPPS.
2. Tidak diketahui dosen tetap yang memperoleh pengakuan/rekognisi internasional atas kepakaran/prestasi/kinerja
3. Tidak ada dosen tetap yang melakukan kegiatan penelitian dan PkM internasional yang relevan dengan bidang program studi setiap tahun

C5. Keuangan, Sarana dan Prasarana

1. Belum ada rencana pengembangan keuangan tri dharma PT untuk 3 tahun ke depan

C6. Pendidikan

1. Belum adanya bukti capaian pembelajaran yang didasarkan pada 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 sampai 5 tahun sesuai perkembangan ipteks dan kebutuhan pengguna.

2. Belum adanya konversi bobot kredit mata kuliah ke jam praktikum/ praktik/praktik lapangan dan belum adanya bukti pembelajaran yang dilaksanakan dalam bentuk praktikum, praktik studio, atau praktik lapangan.
3. Belum adanya bukti sah tentang pemenuhan SN Dikti terkait penelitian pada proses pembelajaran terkait 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.
4. Belum adanya bukti sah tentang pemenuhan SN Dikti PkM pada proses pembelajaran terkait PkM: output memenuhi pengembangan IPTEKS, daya saing bangsa. proses PkM mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan. Penilaian PkM memenuhi unsur edukatif, obyektif, akuntabel, dan transparan.
5. Belum adanya bukti sah tentang kesesuaian metode pembelajaran dengan capaian pembelajaran yang telah direncanakan pada mata kuliah.
6. Belum adanya bukti sah yang menunjukkan kesesuaian teknik dan instrumen penilaian (1) observasi, 2) partisipasi, 3) unjuk kerja, 4) test tertulis, 5) test lisan, dan 6) angket) terhadap capaian pembelajaran minimum 75% s.d. 100% dari jumlah matakuliah. Instrumen penilaian terdiri dari: 1) penilaian proses dalam bentuk rubrik, dan/ atau; 2) penilaian hasil dalam bentuk portofolio, atau 3) karya disain.
7. Belum adanya bukti integrasi kegiatan penelitian dan PkM dalam pembelajaran
8. Belum adanya ketersediaan dokumen pemetaan capaian pembelajaran, bahan kajian dan matakuliah (atau dokumen sejenis lainnya);
9. Belum adanya ketersediaan dokumen rencana pembelajaran semester (RPS) dengan kedalaman dan keluasan sesuai dengan capaian pembelajaran lulusan;
10. Belum adanya bukti monitoring dan evaluasi pelaksanaan proses pembelajaran mencakup karakteristik, perencanaan, pelaksanaan, proses pembelajaran dan beban belajar mahasiswa untuk memperoleh capaian pembelajaran lulusan

C7. Penelitian

1. UPPS dan LPPM belum memiliki dokumen sah tentang : (1) Road map yang memayungi tema penelitian dosen dan mahasiswa yang pengembangan keilmuan program studi yang diakreditasi; (2) keterlibatan dosen dan mahasiswa melaksanakan penelitian sesuai dengan roadmap penelitian; (3) menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan relevansi penelitian dan pengembangan keilmuan program studi yang diakreditasi; (4) kegiatan penelitian dosen yang digunakan sebagai rujukan tema skripsi
2. Tidak adanya Strategi Pencapaian yang detail didalam Renstra LPPM dan belum adanya Renop LPPM
3. Tidak Tersedianya Pedoman Pengelolaan Penelitian
4. Belum adanya evaluasi terkait kesesuaian penelitian dosen dengan peta jalan penelitian
5. Belum adanya Monev Penelitian
6. Belum adanya survey kepuasan penelitian

C8. Pengabdian kepada Masyarakat

1. UPPS dan LPPM juga belum memiliki dokumen bukti sah unsur relevansi PKM dosen dan mahasiswa, seperti: Road map yang memayungi tema PKM dosen dan mahasiswa serta penerapan keilmuan PS, Dosen dan mahasiswa melaksanakan PKM sesuai road map tersebut, Melakukan evaluasi kesesuaian PKM dosen dan mahasiswa dengan road map PKM, serta Menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan relevansi PKM dan pengembangan keilmuan PS dengan road map
2. Tidak Tersedianya Pedoman PkM
3. Belum adanya Monev PkM

C9. Luaran dan Capaian Tridharma

1. Masih kurangnya prestasi mahasiswa tingkat international di bidang akademik dan non akademik
2. Belum adanya Tracer study yang mencakup 5 aspek berikut: a. pelaksanaan tracer study terkoordinasi di tingkat PT, b. kegiatan tracer study dilakukan secara reguler setiap tahun dan terdokumentasi, c. isi kuesioner mencakup seluruh pertanyaan inti tracer study DIKTI, d. ditargetkan pada seluruh populasi, dan e. hasilnya disosialisasikan dan digunakan untuk pengembangan kurikulum dan pembelajaran

3. Belum adanya tingkat kepuasan pengguna lulusan pada aspek etika, keahlian pada bidang ilmu, kemampuan berbahasa asing, penggunaan teknologi informasi, kemampuan berkomunikasi, kerjasama tim, dan pengembangan diri
4. Belum adanya publikasi ilmiah yang dihasilkan mahasiswa secara mandiri atau bersama DTSP
5. Belum adanya dosen tetap yang memiliki artikel karya ilmiah yang disitasi pada setiap tahun
6. Masih kurangnya buku ber-ISBN, HAKI, Book Chapter

Demikian, berita acara ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Lhokseumawe 22 November 2021

Rektor



Dr. Dantial, M.Ag

NIP. 19760226 200003 1 002



Dr. Zulfikar Ali Buto, MA

NIP. 19750806 200710 1 005

BAB I

PENDAHULUAN

Audit Mutu Internal (AMI) merupakan audit mutu yang dilakukan secara internal oleh IAIN Lhokseumawe untuk menentukan tingkat kesesuaian terhadap standar mutu yang ada di IAIN Lhokseumawe sehingga dapat di analisis kekuatan, kelemahan, ancaman dan peluang penyempurnaan. Proses pelaksanaan Audit Mutu Internal (AMI) pada 2021 ini dilakukan bertujuan untuk mengaudit 22 (dua puluh dua) jurusan/program studi di semua fakultas (18 jurusan) dan pascasarjana (4 prodi) serta unit Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) dan keuangan di IAIN Lhokseumawe dengan melibatkan 21 (dua puluh satu) auditor bersertifikat yang dimiliki oleh IAIN Lhokseumawe dan 8 (delapan) pendamping auditor.

Dengan demikian, jumlah total program studi yang diaudit pada tahun 2021 ini adalah 5 UPPS dan 22 jurusan/program studi serta unit Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) dan bagian keuangan IAIN Lhokseumawe. Adapun Jurusan/Program studi dan unit di IAIN Lhokseumawe yang telah diaudit yaitu :

Program Sarjana (S1)

- 1 Pendidikan Agama Islam
- 2 Tadris Matematika
- 3 Tadris Bahasa Inggris
- 4 Pendidikan Bahasa Arab
- 5 Pendidikan Anak Usia Dini
- 6 Pendidikan Guru Madrasah Ibtidayah
- 7 Manajemen Pendidikan Islam
- 8 Tadris Bahasa Indonesia
- 9 Hukum Keluarga Islam
- 10 Hukum Ekonomi Syariah
- 11 Hukum Tata Negara
- 12 Ilmu Falak
- 13 Komunikasi dan Penyiaran Islam
- 14 Bimbingan Dan Konseling Islam
- 15 Ilmu Al Quran dan Tafsir
- 16 Ekonomi Syariah

17 Perbankan Syariah

18 Akutansi Syariah

Program Magister (S2) :

- 1 Komunikasi dan Penyiaran Islam
- 2 Pendidikan Agama Islam
- 3 Manajemen Pendidikan Islam
- 4 Hukum Keluarga Islam

Lembaaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)

Bagian Keuangan IAIN Lhokseumawe

Audit Mutu Internal (AMI) bertujuan untuk memetakan kesiapan semua unsur manajemen IAIN Lhokseumawe, Fakultas/Pascasarjana dan Program Studi dalam implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) dan antisipasi pelaksanaan SPME yaitu Akreditasi oleh BAN-PT dan Badan Akreditasi lainnya; memastikan kelancaran pelaksanaan pengelolaan program studi; dan memetakan peluang peningkatan mutu program studi.

Pelaksanaan AMI 2021 menggunakan instrumen baru akreditasi program studi dari BAN-PT yang terdiri dari 9 kriteria. Masing-masing prodi sebagai auditee diwajibkan menyusun Laporan Kinerja Program studi (LKPS) dan menyiapkan dokumen-dokumen yang dibutuhkan untuk pembuktian saat visitasi/ audit.

Sembilan Kriteria instrumen BAN PT tersebut adalah sebagai berikut :

1. Visi, Misi, Tujuan dan Strategi
2. Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama
3. Mahasiswa
4. Sumber Daya Manusia
5. Keuangan, Sarana dan Prasarana
6. Pendidikan
7. Penelitian
8. Pengabdian kepada Masyarakat
9. Luaran dan Capaian Tridharma

Audit Mutu Internal (AMI) dilaksanakan pada tanggal 20-24 September 2021, dengan jadwal sebagai berikut :

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Hari/Tanggal : Senin/20 September 2021

Jam : 08.00 - selesai

KETUA : Dr. Munadi, MA

ANGGOTA : 1. Dr. Rahmy Zulmaulida, M.Pd

2. Dr. Zainuddin Hasibuan, M.S

3. Nurul Hikmah, M.Pd

4. Istiqamah, M.Pd

FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH

Hari/Tanggal : Selasa/21 September 2021

Jam : 08.00 - selesai

KETUA : Dr. Nurlaila, M.Pd

ANGGOTA : 1. Suriana, S.Pd.I., MA

2. Hayatul Muna, M.Pd

3. Elfiadi, M.Pd

4. M.Ihsan, M.H

FAKULTAS SYARIAH

Hari/Tanggal : Rabu/22 September 2021

Jam : 08.00 - selesai

KETUA : Dr. Jumat Barus, SS., MS

ANGGOTA : 1. Samsul Bahri, M.Pd

2. Dwhy Dinda Sari, M.Pd

3. Nurul Akmal, M.Pd

4. Nurul Khansa Fauziyah, S.Sos., M.Si

Bagian Keuangan dan perencanaan

Hari/Tanggal : Rabu/22 September 2021

Jam : 08.00 - selesai

Dr. Zulfikar Ali Buto, MA

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Hari/Tanggal : Kamis/23 September 2021

Jam : 08.00 - selesai

KETUA : Yoesrizal M. Yoesoef, M.Sh

ANGGOTA : 1. Dr. Malahayatie, MA

2. Mutia Rahmah, S.I.PUS

3. Mahzumi, M.Si

4. Iswandi, S.HI.,MA

5. Almira Keumala Ulfa, M.Si., Ak., CA

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)

Hari/Tanggal : Kamis/23 September 2021

Jam : 08.00 - selesai

Lisa, S.Si., M.Pd

Sarah Fazilla, S.Si, M.Pd

BAB II

TEMUAN AUDIT

Temuan Audit Mutu Internal (AMI) tahun 2021 dalam laporan ini disajikan per Fakultas, Pascasarjana, LPPM dan Bagian keuangan IAIN Lhokseumawe. Temuan-temuan tersebut diperoleh dari temuan-temuan audit pada masing-masing jurusan dan program studi (terlampir dalam laporan ini) yang terdapat pada masing-masing Fakultas dan Pascasarjana serta unit Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) dan bagian keuangan IAIN Lhokseumawe.

Berikut adalah temuan-temuan penting audit di masing-masing fakultas, pascasarjana, LPPM dan bagian keuangan :

Temuan Penting di Fakultas Syariah :

1. Tidak ada SK Rektor/Ketua/Dekan/Direktur tentang Standar/ Kebijakan Visi, Misi, Tujuan dan Strategi Fakultas dan Jurusan
2. Tidak ada dokumen bukti implementasi visi, misi, tujuan, dan sasaran untuk tahun 2020/2021
3. Belum ada, namun pada hasil survey belum terlihat penjelasan tentang aspek menjamin keberlanjutan kerjasama dan hasilnya menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun
4. Struktur organisasi fakultas tidak ditetapkan pada SK rektor/Dekan
5. Aspek tentang jaminan keberlanjutan belum tercakup di dalam SK
6. UPPS belum memiliki indikator kinerja tambahan berdasarkan standar yang ditetapkan PT
7. Dokumen belum disusun dan dianalisis terkait kerjasama yang ada serta memenuhi aspek-aspek sebagai berikut: (a) memberikan peningkatan kinerja tridharma dan fasilitas pendukung, (b) memberikan manfaat dan kepuasan kepada mitra, (c) menjamin keberlanjutan kerjasama dan hasilnya.
8. Belum melakukan pengukuran kepuasan masih tersentralisasi di LPM
9. Belum melaksanakan sebagian dari aspek PPEPP dan belum menyusun dokumentasi dengan baik
10. Belum ada bukti ketersediaan bukti sah efektivitas pelaksanaan penjaminan mutu sesuai dengan siklus penetapan, pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, dan perbaikan berkelanjutan (PPEPP).

11. Survey kepuasan mahasiswa, dosen dan tenaga kependidikan, lulusan, pengguna, mitra insudtri dan mitra lainnya belum dilakukan
12. Belum ada Bukti UPPS melakukan pengukuran kepuasan layanan manajemen terhadap seluruh pemangku kepentingan
13. Pelaksanaan bidang kesejahteraan, yang dapat meliputi bimbingan konseling, beasiswa, layanan kesehatan belum dilakukan
14. Tidak ada bukti kegiatan pelaksanaan bidang karir dan bimbingan kewirausahaan
15. Tenaga kependidikan masih kurang
16. Tidak ada laboran tersedia, masih memanfaatkan tendik yang ada, tidak adalaboran yang kualifikasinya sesuai dengan laboratorium yang menjadi tanggungjawabnya dan tidak ada laboran bersertifikat laboran dan bersertifikat kompetensi tertentu sesuai bidang tugasnya.
17. UPPS tidak memiliki peta jalan penelitian dosen dan mahasiswa, karena masih tersentral di LPPM
18. Bukti Dosen dan mahasiswa melaksanakan penelitian sesuai dengan peta jalan penelitian belum terdokumentasi dengan baik
19. Tidak ada bukti UPPS melakukan evaluasi kesesuaian penelitian dosen dan mahasiswa terhadap peta jalan
20. Tidak ada bukti UPPS menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan relevansi penelitian dan pengembangan keilmuan program studi yang diakreditasi
21. Tidak ada bukti Kegiatan penelitian DTSP yang digunakan sebagai rujukan tema skripsi
22. Tidak ada bukti tema skripsi mahasiswa terkait dengan agenda penelitian dosen yang merupakan penjabaran dari peta jalan penelitian
23. Tidak ada bukti Unsur relevansi PkM dosen dan mahasiswa 1) memiliki peta jalan yang memayungi tema PkM dosen dan mahasiswa serta hilirisasi/penerapan keilmuan PS, 2) dosen dan mahasiswa melaksanakan PkM sesuai, 3) melakukan evaluasi kesesuaian PkM dosen dan mahasiswa dengan peta jalan, dan 4) menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan relevansi PkM dan pengembangan keilmuan PS dengan peta jalan PkM
24. Tidak ada bukti pengabdian masyarakat DTSP yang melibatkan mahasiswa program studi
25. Jurusan di Fakultas Syariah sebagian belum memiliki dokumen sah yang tentang pemenuhan SN Dikti terkait penelitian pada proses pembelajaran

26. Jurusan di Fakultas Syariah sebagian belum memiliki dokumen sahih yang tentang tindaklanjut kepuasan mahasiswa dan digunakan untuk perbaikan proses pembelajaran dan menunjukkan peningkatan hasil pembelajaran
27. Jurusan di Fakultas Syariah sebagian belum memiliki dokumen sahih yang tentang pemenuhan SN Dikti PkM pada proses pembelajaran terkait PkM
28. Jurusan di Fakultas Syariah sebagian belum adanya prestasi mahasiswa dalam bidang akademik dan non akademik tingkat internasional
29. Jurusan HTN belum memiliki bukti pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan tindak lanjut dari Strategi pencapaian
30. Belum ada dosen tetap HTN yang memperoleh pengakuan/rekognisi internasional atas kepakaran/prestasi/kinerja.
31. HTN belum memiliki bukti integrasi kegiatan penelitian dan PkM dalam pembelajaran
32. Jurusan di Fakultas Syariah sebagian belum dilaksanakan Tracer Study yang mencakup 5 aspek penting tracer study berikut: a. pelaksanaan tracer study terkoordinasi di tingkat PT, b. kegiatan tracer study dilakukan secara reguler setiap tahun dan terdokumentasi, c. isi kuesioner mencakup seluruh pertanyaan inti tracer study DIKTI, d. ditargetkan pada seluruh populasi, dan e. hasilnya disosialisasikan dan digunakan untuk pengembangan kurikulum dan pembelajaran
33. Belum ada data tingkat kepuasan pengguna lulusan HTN
34. Jurusan di Fakultas Syariah sebagian belum ada publikasi ilmiah yang dihasilkan mahasiswa HTN baik secara mandiri maupun bersama DTSP
35. Belum adanya dosen tetap yang melakukan kegiatan penelitian internasional yang relevan dengan bidang program studi setiap tahun
36. Dosen Hombase di jurusan HES hanya 12.5% yang memperoleh pengakuan internasional
37. Belum adanya bukti keterlibatan semua pemangku kepentingan internal (dosen, mahasiswa dan tenaga kependidikan) dan eksternal
38. Belum adanya dosen tetap yang melakukan kegiatan penelitian dan pengabdian internasional yang relevan dengan bidang program studi
39. Belum ada pemukhtahiran kurikulum yang direview oleh pakar bidang ilmu program studi, industry, asosiasi, serta sesuai perkembangan ipteks dan kebutuhan pengguna

40. Belum ada ketersediaan dokumen pemetaan capaian pembelajaran, bahan kajian dan matakuliah (atau dokumen sejenis lainnya).
41. Belum ada dokumen kepuasan pengguna lulusan pada aspek etika, keahlian pada bidang ilmu, kemampuan berbahasa asing, penggunaan teknologi informasi, kemampuan berkomunikasi, kerjasama tim, dan pengembangan diri

Temuan Penting di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan :

1. Beberapa dokumen tersebar di website FTIK dan belum didokumentasi di dokumen khusus karena masih berlaku kriteria , meskipun begitu sebagian profil sudah dituangkan dalam RIP FTIK
2. Tandatangan pengesahan Dokumen perlu diperbaiki karena seharusnya pengesahan RIP dulu, kemudian RENSTRA baru kemudian RENOP (di RIP FTIK tandatangan pengesahannya 15 juli 2017, sedangkan di renstra 15 maret 2017 dan renop 12 maret 2017)
3. Belum adanya IKU IKT FTIK sehingga masih mengikuti buku SPMI dibagian IKU dan IKT IAIN Lhokseumawe
4. Secara dokumen masih mengadopsi IKT IAIN, meskipun FTIK sudah menjalankan IKT tersendiri melebihi IKT Intitusi seperti kewajiban toafl dan toefl walau belum ada dokumen khusus tentang IKT FTIK.
5. Monev-monev masih terpusat dan dilakukan oleh LPM di tingkat institusi yang mencakup FTIK
6. Belum adanya dokumen Survey Kepuasan mahasiswa, dosen, tenaga kependidikan, lulusan, pengguna, mitra industri, dan mitra lainnya dan belum ada Bukti UPPS melakukan pengukuran kepuasan layanan manajemen terhadap seluruh pemangku kepentingan pada tahun 2020/2021. Survey- survey diatas masih dilakukan oleh LPM
7. Belum adanya laboran beserta sertifikat laboran karena di tingkat institusi saja belum ada laboran
8. Belum ada dokumen bukti sahih UPPS: memiliki peta jalan yang memayungi tema penelitian dosen dan mahasiswa serta pengembangan keilmuan program studi yang diakreditasi.
9. Belum ada bukti keterlibatan dosen dan mahasiswa melaksanakan penelitian sesuai dengan peta jalan penelitian ;

10. Belum ada bukti UPPS menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan relevansi penelitian dan pengembangan keilmuan program studi yang diakreditasi;
11. Belum ada kegiatan penelitian DTSP yang digunakan sebagai rujukan tema skripsi
12. Belum ada bukti tema skripsi mahasiswa terkait dengan agenda penelitian dosen yang merupakan penjabaran dari peta jalan penelitian; hal ini dikarenakan peta jalan penelitian masih terpusat di LPPM secara dokumen, walau belum dilaksanakannya pkm seperti peta jalan tersebut
13. Belum adanya dokumen bukti sah unsur relevansi PkM dosen dan mahasiswa 1) memiliki peta jalan yang memayungi tema PkM dosen dan mahasiswa serta hilirisasi/penerapan keilmuan PS, 2) dosen dan mahasiswa melaksanakan PkM sesuai 3) melakukan evaluasi kesesuaian PkM dosen dan mahasiswa dengan peta jalan, dan 4) menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan relevansi PkM dan pengembangan keilmuan PS).dengan peta jalan PkM, hal ini dikarenakan peta jalan penelitian dan pkm masih terpusat di LPPM secara dokumen, walau belum dilaksanakannya PkM seperti peta jalan tersebut.
14. DTSP belum melakukan PkM international setiap tahun, DTSP belum memiliki publikasi international setiap tahun, sitasi sudah ada tapi belum setiap tahunnya.
15. Belum dilakukan pemutakhiran kurikulum secara berkala tiap 4 tahun sampai 5 tahun yang melibatkan pemangku kepentingan internal dan eksternal
16. Belum ada review kurikulum dari pakar bidang ilmu program studi, industri, asosiasi, serta sesuai perkembangan ipteks dan kebutuhan pengguna
17. Monev masih dilakukan secara manual, monitoring dan evaluasi pelaksanaan proses pembelajaran belum mencakup karakteristik, perencanaan, pelaksanaan, proses pembelajaran dan beban belajar mahasiswa untuk memperoleh capaian pembelajaran lulusan
18. Belum ada bukti integrasi penelitian dan PkM dalam pembelajaran. Monev terhadap mahasiswa sudah ada tapi belum ada tindak lanjut
19. Tidak ada dosen tetap yang memperoleh pengakuan /reknisi internasional atas kepakaran/prestasi/kerja
20. Tidak ada dosen tetap yang melakukan kegiatan pengabdian masyarakat internasional yang relevan dengan bidang program studi setiap tahun
21. Tidak ada dosen tetap melakukan publikasi ilmiah tingkat internasional dengan tema yang relevan dengan bidang program studi setiap tahun

22. Belum adanya bukti sahih tentang pemenuhan SN Dikti terkait penelitian dan PkM pada proses pembelajaran
23. Tidak ada bukti suasana akademik, kegiatan ilmiah yang terjadwal dan dilaksanakan setiap bulan
24. Tidak ada bukti tindaklanjut kepuasan mahasiswa dan digunakan untuk perbaikan proses pembelajaran dan menunjukkan peningkatan hasil pembelajaran
25. Tracer Study tidak mencakup 5 aspek
26. Tidak ada bukti tingkat kepuasan pengguna lulusan pada aspek etika, keahlian pada bidang ilmu, kemampuan berbahasa asing, penggunaan teknologi informasi, kemampuan berkomunikasi, kerjasama tim, dan pengembangan diri
27. Belum adanya bukti pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan tindak lanjut dan strategi pencapaian
28. Belum adanya dosen tetap yang melakukan kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat internasional yang relevan dengan bidang program studi setiap tahun
29. Belum adanya konversi bobot kredit mata kuliah ke jam praktikum/ praktik/praktik lapangan
30. Bukti tindaklanjut kepuasan mahasiswa dan digunakan untuk perbaikan proses pembelajaran dan menunjukkan peningkatan hasil pembelajaran
31. Tingkat kepuasan pengguna lulusan pada aspek etika, keahlian pada bidang ilmu, kemampuan berbahasa asing, penggunaan teknologi informasi, kemampuan berkomunikasi, kerjasama tim, dan pengembangan diri
32. Belum melaksanakan pemutakhiran kurikulum yang direview oleh pakar bidang ilmu program studi, industri, asosiasi, serta sesuai perkembangan ipteks dan kebutuhan pengguna
33. Tidak adanya prestasi mahasiswa tingkat internasional di bidang akademik dan non akademik
34. Belum ada bukti keterlibatan semua pemangku kepentingan internal (dosen, mahasiswa dan tenaga kependidikan) dan eksternal (lulusan, pengguna lulusan dan pakar/mitra/organisasi profesi/pemerintah).
35. Bukti evaluasi terhadap VMTS belum ada
36. Bukti monitoring dan evaluasi pelaksanaan proses pembelajaran mencakup karakteristik, perencanaan, pelaksanaan, proses pembelajaran dan beban belajar mahasiswa untuk memperoleh capaian pembelajaran lulusan masih secara manual
37. Bukti integrasi kegiatan penelitian dan PkM dalam pembelajaran belum ada

38. Bukti tingkat kepuasan mahasiswa terhadap proses pendidikan belum ada
39. Bukti tindaklanjut kepuasan mahasiswa dan digunakan untuk perbaikan proses pembelajaran dan menunjukkan peningkatan hasil pembelajaran belum ada
40. Prestasi mahasiswa tingkat international di bidang akademik dan non akademik belum ada
41. HKI, Buku ber-ISBN, Book Chapter belum ada

Temuan Penting di Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah

4. Dokumen profil UPPS sudah tersebar di website FUAD namun belum didokumentasikan di dokumen khusus FUAD
5. Belum ditemukan evaluasi hasil visi, misi, tujuan dan sasaran, analisis angket serta sosialisasi pelaksanaan SK implementasi visis, misi, tujuan dan sasaran
6. Visi, misi, tujuan dan sasaran sudah mencerminkan visi PT dan memayungi visi keilmuan semua program studi di lingkungan FUAD namun belum ada dalam bentuk narasi
7. Belum dapat menunjukkan SK dekan dan implementasi tentang standar tata pamong, tata kelola dan kerjasama
8. Pelaksanaan sudah dilaksanakan berupa kegiatan epistemology keilmuan, kerjasama dengan Turki namun belum bisa menunjukkan bukti UPPS telah melaksanakan kegiatan yang memenuhi ke tiga aspek tersebut
9. Dokumen sentralitas dengan institusi namun belum dapat menunjukkan bukti fisik berupa SK tentang jaminan akuntabilitas, keberlanjutan, transparansi dan mitigasi potensi resiko
10. Dokumen sentralitas dengan institusi namun belum dapat menunjukkan bukti fisik berupa SK tentang jaminan akuntabilitas, kualitas institusi yang dilaksanakan secara konsisten, efektif dan efisien
11. UPPS belum dapat menunjukkan bukti telah melakukan pengukuran kepuasan layanan manajemen terhadap seluruh pemangku kepentingan untuk TS (2020/2021)
12. UPPS belum menyediakan dokumen kebijakan SPMI
13. UPPS belum dapat menunjukkan dokumen survey kepuasan mahasiswa, dosen, tenaga kependidikan, lulusan, pengguna, mitra industry dan mitra lainnya dan belum ada bukti UPPS melakukan pengukuran kepuasan layanan manajemen terhadap seluruh pemangku kepentingan pada tahun 2020/2021

14. Belum ada metode rekrutmen dan system seleksi yang mampu mengidentifikasi kemampuan dan potensi calon mahasiswa dalam menjalankan proses pendidikan dan mencapai capaian pembelajaran yang ditetapkan masih setralisas dengan institusi, namun belum dapat ditunjukkan bukti fisik tentang hal tersebut
15. UPPS belum melaksanakan kegiatan layanan kepada mahasiswa berupa softskill karena pada tingkat institusi juga belum adanya Career Centre Development
16. UPPS telah melaksanakan kegiatan bidang kesejahteraan, yang dapat meliputi bimbingan konseling, beasiswa, dan layanan kesehatan namun dapat menunjukkan bukti sah pelaksanaan kegiatan dalam bentuk LPJ
17. Laboran masih sentralitas namun bukti adanya laboran beserta sertifikat laboran belum dapat dibuktikan
18. UPPS belum memiliki dokumen sah tentang : (1) Road map yang memayungi tema penelitian dosen dan mahasiswa yang pengembangan keilmuan program studi yang diakreditasi; (2) keterlibatan dosen dan mahasiswa melaksanakan penelitian sesuai dengan roadmap penelitian; (3) menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan relevansi penelitian dan pengembangan keilmuan program studi yang diakreditasi; (4) kegiatan penelitian dosen yang digunakan sebagai rujukan tema skripsi
Catatan: Road map penelitian masih sentralitas dengan institusi namun belum dapat ditunjukkan bukti fisik road map tersebut apakah di tingkat institute benar- benar ada, Melibatkan mahasiswa namun belum dapat ditunjukkan bukti sah yang berkaitan dengan kegiatan tersebut
19. UPPS juga belum memiliki dokumen bukti sah unsur relevansi PKM dosen dan mahasiswa, seperti: Road map yang memayungi tema PKM dosen dan mahasiswa serta penerapan keilmuan PS, Dosen dan mahasiswa melaksanakan PKM sesuai road map tersebut, Melakukan evaluasi kesesuaian PKM dosen dan mahasiswa dengan road map PKM, serta Menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan relevansi PKM dan pengembangan keilmuan PS dengan road map
20. Road map pengabdian masih sentralitas dengan institusi namun belum dapat ditunjukkan bukti fisik road map tersebut apakah ada atau tidak tersedia di tingkat institusi
21. Dokumen evaluasi dan tindak lanjut dari strategi belum disusun dengan baik
22. Belum ada dosen yang memperoleh rekognoisi internasional, melakukan kegiatan penelitian dan kegiatan publikasi ditingkat internasional

23. Bukti sahih pembelajaran belum tersusun dengan baik dan belum ada bukti integrasi kegiatan penelitian dan PkM dalam pembelajaran
24. Belum adanya prestasi mahasiswa tingkat internasional di bidang akademik dan non akademik
25. Belum adanya pengukuran kepuasan pengguna lulusan
26. Belum ada dokumentasi pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dan tindak lanjut dan strategi pencapaian visi misi dalam bentuk analisis angket maupun dokumen lainnya
27. Dalam hasil wawancara diperoleh bahwa ada dosen hombase prodi yang memiliki rekognisi internasional, namun bukti fisiknya belum tersedia di prodi
28. Dalam hasil wawancara ditemukan bahwa tidak ada kegiatan pengabdian internasional yang relevan dengan prodi
29. Ada laporan PkM namun laporan tersebut tidak diteruskan menjadi HAKI
30. Hasil wawancara menunjukkan monitoring dan evaluasi terhadap proses pembelajaran belum dibuktikan dengan dokumentasi
31. Belum ada dokumentasi atau bukti sahih pemenuhan SN Dikti terkait PkM
32. Sistem pelaksanaan monev pembelajaran belum terdokumentasikan
33. Belum ada bukti sahih kesesuaian teknik dan instrument penilaian, observasi, partisipasi, unjuk kerja, tes tertulis, tes lisan dan angket terhadap capaian pembelajaran minimum 75-100% dari jumlah mata kuliah
34. Belum ada bukti kepuasan mahasiswa terhadap proses pendidikan
35. Belum ada bukti tindak lanjut kepuasan mahasiswa dan digunakan untuk perbaikan proses pembelajaran dan menunjukkan peningkatan hasil pembelajaran
36. Belum ada prestasi mahasiswa tingkat internasional non akademik
37. Belum ada publikasi ilmiah yang dihasilkan mahasiswa secara mandiri atau bersama DTSP
38. Belum ada buku ber-ISBN, HAKI, Book Chapter
39. Dosen tetap jurusan IAT belum memiliki luaran terhadap hasil penelitian dan pengabdian kepada masyarakat berupa HKI
40. Belum adanya Laporan Pertanggung Jawaban (LPJ) sebagai bukti evaluasi dan pemutakhiran kurikulum secara berkala tiap 4 sampai 5 tahun yang melibatkan pemangku kepentingan internal dan eksternal di jurusan IAT
41. Jurusan IAT belum memiliki bergabung di organisasi/asosiasi Jurusan IAT seluruh Indonesia, sehingga proses pemutakhiran kurikulum belum direview oleh pakar

bidang ilmu program studi, asosiasi, serta sesuai dengan perkembangan IPTEK dan kebutuhan pengguna

Temuan Penting di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam :

1. Belum ada Dokumen Profil UPPS seperti Kondisi Eksternal, Kondisi Internal dan Sejarah perjalanan UPPS yang dapat diakses
2. Belum ada IKU dan IKT FEBI
3. Belum dapat diakses SK Rektor/Dekan tentang struktur Organisasi
4. Belum dapat diakses SK Rektor/Dekan Tentang TUPOKSI
5. Tidak ada SK Rektor/Dekan tentang Jaminan Akuntabilitas, Keberlanjutan, Transparansi dan Mitigasi Potensi Resiko
6. Tidak ada SK Rektor/Dekan tentang jaminan integritas dan kualitas institusi yang dilaksanakan secara konsisten, efektif, dan efisien
7. Belum dapat diakses Bukti kegiatan praktik baik Good University Government (GUG): kredibilitas yaitu: Belum dapat diakses Bukti Kegiatan Praktik baik GUG Transparansi, Belum dapat diakses Bukti Kegiatan Praktik baik GUG Akuntabilitas, Belum dapat diakses Bukti Kegiatan Praktik baik MGUG Tangung jawab dan Belum dapat diakses Bukti Kegiatan Praktik baik GUG Berkedilan
8. Tidak ada Bukti UPPS menganalisis kinerja dirinya (UPPS) mencakup identifikasi akar masalah, faktor pendukung keberhasilan, yang dilaksanakan setiap tahun dan hasilnya dipublikasikan kepada para pemangku kepentingan internal dan eksternal
9. Belum lengkap bukti UPPS melaksanakan SPMI: 1) Gugus kendali Mutu Fakultas ada; 2) Dokumen SPMI ada; 3) Siklus PPE; 4) dan 5) belum tampak yaitu: 4) bukti sahih efektivitas pelaksanaan penjaminan mutu. 5) memiliki external benchmarking dalam peningkatan mutu.
10. UPPS belum merevisi Bukti keterlaksanaan penjaminan mutu program studi yang sesuai dengan standar pendidikan tinggi yang ditetapkan perguruan tinggi, manual mutu, dan dokumen mutu lainnya
11. Belum dapat diakses Bukti ketersediaan bukti sahih efektivitas pelaksanaan penjaminan mutu sesuai dengan siklus penetapan, pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, dan perbaikan berkelanjutan (PPEPP)
12. Tidak ada Survey Kepuasan mahasiswa, dosen, tenaga kependidikan, lulusan, pengguna, mitra industri, dan mitra lainnya

13. Bukti kegiatan pelaksanaan bidang kesejahteraan, yang dapat meliputi bimbingan konseling, beasiswa, layanan kesehatan; hanya terdapat pada layanan beasiswa, sedangkan untuk bimbingan konseling dan layanan kesehatan belum dapat diakses
14. Tidak tercatat Upaya pengembangan dosen tetap program studi secara konsisten dan dicantumkan dalam rencana strategis UPPS.
15. Tidak ada Laboran yang cukup terhadap jumlah laboratorium yang digunakan program studi.
16. Tidak ada Laboran yang kualifikasinya sesuai dengan laboratorium yang menjadi tanggungjawabnya
17. Tidak ada Laboran bersertifikat laboran dan bersertifikat kompetensi tertentu sesuai bidang tugasnya
18. Belum terakses dengan baik dari UPPS tentang peta jalan yang memayungi tema penelitian dosen dan mahasiswa serta pengembangan keilmuan program studi yang diakreditasi
19. Belum terakses dengan baik Bukti Dosen dan mahasiswa melaksanakan penelitian sesuai dengan peta jalan penelitian
20. Belum terakses dengan baik Bukti UPPS melakukan evaluasi kesesuaian penelitian dosen dan mahasiswa terhadap peta jalan
21. Belum Terakses dengan baik Bukti UPPS menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan relevansi penelitian dan pengembangan keilmuan program studi yang diakreditasi
22. Kurang lengkapnya Bukti kegiatan pelaksanaan layanan mahasiswa bidang penalaran, termasuk softskills
23. Kurang lengkapnya Bukti kegiatan pelaksanaan bidang kesejahteraan, yang dapat meliputi bimbingan konseling, beasiswa, layanan kesehatan
24. Belum ada Bukti kegiatan pelaksanaan bidang karir dan bimbingan kewirausahaan.
25. Belum ada Rekap Dosen tetap yang memperoleh pengakuan/rekognisi internasional atas kepakaran/prestasi/kinerja
26. Belum ada rekap Dosen tetap yang memiliki artikel karya ilmiah yang disitasi pada setiap tahun
27. Belum ada laporan Dosen tetap dengan luaran penelitian dan PkM berupa HKI (Paten, Paten Sederhana, Hak Cipta, Desain Produk Industri, Perlindungan Varietas Tanaman, Desain Tata Letak

28. Belum ada yang terbaru Bukti evaluasi dan pemutakhiran kurikulum secara berkala tiap 4 sampai 5 tahun yang melibatkan pemangku kepentingan internal dan eksternal karena baru saja habis masanya dan tahun ini rencana mau dibuat kembali.
29. Belum ada Bukti pemutakhiran kurikulum yang direview oleh pakar bidang ilmu program studi, industri, asosiasi, serta sesuai perkembangan ipteks dan kebutuhan pengguna.
30. Belum ada Bukti capaian pembelajaran yang didasarkan pada 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 sampai 5 tahun sesuai perkembangan ipteks dan kebutuhan pengguna.
31. Belum ada Bukti sah tentang pemenuhan SN Dikti terkait penelitian pada proses pembelajaran terkait 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.
32. Belum ada Bukti sah tentang pemenuhan SN Dikti PkM pada proses pembelajaran terkait PkM: 1) hasil PkM: harus memenuhi pengembangan IPTEKS, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan daya saing bangsa. 2) isi PkM: memenuhi kedalaman dan keluasan materi PkM sesuai capaian pembelajaran. 3) proses PkM: mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan. 4) penilaian PkM memenuhi unsur edukatif, obyektif, akuntabel, dan transparan).
33. Belum ada Bukti sah tentang kesesuaian metode pembelajaran dengan capaian pembelajaran yang direncanakan pada 75% - 100% mata kuliah. Contoh: Research Base Education (RBE), Insustry Based Education (IBE), Teaching Factory/Teaching Insdustry dll.
34. Belum ada Bukti integrasi kegiatan penelitian dan PkM dalam pembelajaran. Pada hal sangat penting untuk persiapan akreditasi.
35. Belum ada Bukti tindak lanjut kepuasan mahasiswa dan digunakan untuk perbaikan proses pembelajaran dan menunjukkan peningkatan hasil pembelajaran. Mohon dibuatkan karena ini sangat penting untuk persiapan akrediasi

36. Belum ada Bukti UPPS melakukan evaluasi kesesuaian penelitian dosen dan mahasiswa terhadap peta jalan
37. Belum ada Bukti UPPS menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan relevansi penelitian dan pengembangan keilmuan program studi yang diakreditasi
38. Belum ada Bukti keterlibatan mahasiswa pada kegiatan penelitian DTSP yang seharusnya mahasiswa dilibatkan
39. Belum ada Bukti pengabdian masyarakat DTSP yang melibatkan mahasiswa program studi
40. Belum ada Prestasi mahasiswa tingkat internasional di bidang akademik dan non akademik
41. Belum ada Tracer study yang mencakup 5 aspek berikut: a. pelaksanaan tracer study terkoordinasi di tingkat PT, b. kegiatan tracer study dilakukan secara reguler setiap tahun dan terdokumentasi, c. isi kuesioner mencakup seluruh pertanyaan inti tracer study DIKTI, d. ditargetkan pada seluruh populasi, dan e. hasilnya disosialisasikan dan digunakan untuk pengembangan kurikulum dan pembelajaran. Harus dilengkapi untuk persiapan akreditasi
42. Belum ada Publikasi ilmiah yang dihasilkan mahasiswa secara mandiri atau bersama DTSP pada hal sangat penting untuk persiapan akreditasi untuk tahun berikutnya
43. Belum ada rekam HKI, Buku ber-ISBN, Book Chapter pada hal sangat penting untuk persiapan akreditasi (Waktu rekap satu minggu)
44. Belum ada Bukti monitoring dan evaluasi pelaksanaan proses pembelajaran mencakup karakteristik, perencanaan, pelaksanaan, proses pembelajaran dan beban belajar mahasiswa untuk memperoleh capaian pembelajaran lulusan
45. Belum lengkap semua dosen tetap 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
46. Belum lengkap Bukti sahih tentang dipenuhinya 5 prinsip penilaian (1) edukatif, 2) otentik, 3) objektif, 4) akuntabel, dan 5) transparan) yang dilakukan secara terintegrasi dan dilengkapi dengan rubrik/portofolio
47. Belum ada Bukti sahih yang menunjukkan kesesuaian teknik dan instrumen penilaian (1) observasi, 2) partisipasi, 3) unjuk kerja, 4) test tertulis, 5) test lisan, dan 6) angket) terhadap capaian pembelajaran minimum 75% s.d. 100% dari

jumlah matakuliah. Instrumen penilaian terdiri dari: 1) penilaian proses dalam bentuk rubrik, dan/ atau; 2) penilaian hasil dalam bentuk portofolio, atau 3) karya disain.

48. Belum ada laporan Bukti tindaklanjut kepuasan mahasiswa dan digunakan untuk perbaikan proses pembelajaran dan menunjukkan peningkatan hasil pembelajaran.
49. Dosen tetap melaksanakan penelitian dan pengabdiaan internasional belum ada

Temuan Penting di Program Pascasarjana :

1. Tidak ada hard copy profil, hanya ada di dalam RIP
2. Dokumen visi misi, tujuan dan sasaran upps sudah ada, tetapi masih tergabung dalam dokumen dengan judul “penyusunan visi misi prodi
3. Sk ttd tahun 2017. Ada dalam dokumen. Sudah expired tahun 2021
4. Tidak ada IKU IKT
5. Hampir sejumlah 80% dokumen tata pamong tidak ada
6. Tidak ada bukti kegiatan pelaksanaan layanan mahasiswa bidang penalaran, termasuk softskills
7. Tidak ada bukti kegiatan pelaksanaan bidang kesejahteraan, yang dapat meliputi bimbingan konseling, beasiswa, layanan kesehatan
8. Tidak bukti kegiatan pelaksanaan bidang karir dan bimbingan kewirausahaan
9. Tidak ada upaya pengembangan dosen
10. Tidak ada tenaga kependidikan yang memenuhi kualifikasi berdasarkan kebutuhan layanan UPPS dan program studi
11. Tidak ada laboran yang cukup terhadap jumlah laboratorium yang digunakan UPPS dan program studi
12. Tidak ada sk rektor/ketua/dekan/direktur dan bukti implementasi standar/kebijakan penelitian
13. Tidak ada peta jalan yang memayungi tema penelitian dosen dan mahasiswa upps pascasarjana serta pengembangan keilmuan program studi yang diakreditasi
14. Tidak ada mahasiswa pasca yang dilibatkan dalam penelitian
15. Dokumen visi misi, tujuan dan sasaran prodi sudah ada, tetapi masih tergabung dalam dokumen dengan judul “penyusunan visi misi prodi”
16. Sk rektor lama tahun 2015, dekan 2016 (edit)
17. Tidak ada stake holder, tahun 2017

18. Tidak ada PPEPP VTMS, dikarenakan masalah dana, dokumentasi ada untuk kebutuhan akreditasi
19. Tidak ada (tidak diketahui) dosen tetap yang memperoleh pengakuan/rekognisi internasional atas kepakaran/prestasi/kinerja
20. Tidak ada dosen tetap yang melakukan kegiatan penelitian internasional yang relevan dengan bidang program studi setiap tahun
21. Tidak ada dosen tetap yang melakukan kegiatan pengabdian masyarakat international yang relevan dengan bidang program studi setiap tahun
22. Tidak ada dosen tetap dengan luaran penelitian dan PkM berupa HKI
23. Belum pernah ada tindak lanjut dari monev pemebelajaran yang sudah dilaksanakan
24. Belum terpenuhinya 5 prinsip penilaian pada proses pembelajaran
25. Tidak ada CPL untuk semua mata kuliah yang ada di prodi pasca
26. Instrumen penilaian tidak objektif dan professional
27. Tidak ada tindak lanjut terhadap monev kepuasan mahasiswa
28. IPK rata-rata lulusan 3,80 (80% cumlaud)
29. Tidak ada karya ilmiah yang dihasilkan oleh mahasiswa secara mandiri maupun bersama DTSP
30. Belum adanya SK penetapan visi, misi, tujuan dan strategi PS;
31. Belum adanya bukti capaian pembelajaran yang didasarkan pada 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 sampai 5 tahun sesuai perkembangan ipteks dan kebutuhan pengguna.
32. Belum adanya konversi bobot kredit mata kuliah ke jam praktikum/ praktik/praktik lapangan;
33. Belum adanya bukti sah tentang pemenuhan SN Dikti terkait penelitian pada proses pembelajaran terkait 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.

34. Belum adanya bukti sahih tentang pemenuhan SN Dikti PkM pada proses pembelajaran terkait PkM: output memenuhi pengembangan IPTEKS, daya saing bangsa. proses PkM mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan. Penilaian PkM memenuhi unsur edukatif, obyektif, akuntabel, dan transparan.
35. Belum adanya bukti pembelajaran yang dilaksanakan dalam bentuk praktikum, praktik studio, praktik bengkel, atau praktik lapangan.
36. Belum adanya bukti sahih tentang kesesuaian metode pembelajaran dengan capaian pembelajaran yang direncanakan pada 75% - 100% mata kuliah.
37. Belum adanya bukti sahih yang menunjukkan kesesuaian teknik dan instrumen penilaian (1) observasi, 2) partisipasi, 3) unjuk kerja, 4) test tertulis, 5) test lisan, dan 6) angket) terhadap capaian pembelajaran minimum 75% s.d. 100% dari jumlah matakuliah. Instrumen penilaian terdiri dari: 1) penilaian proses dalam bentuk rubrik, dan/ atau; 2) penilaian hasil dalam bentuk portofolio, atau 3) karya disain.
38. Belum adanya bukti integrasi kegiatan penelitian dan PkM dalam pembelajaran
39. Belum adanya prestasi mahasiswa tingkat international di bidang akademik dan non akademik
40. Belum adanya Tracer study yang mencakup 5 aspek berikut: a. pelaksanaan tracer study terkoordinasi di tingkat PT, b. kegiatan tracer study dilakukan secara reguler setiap tahun dan terdokumentasi, c. isi kuesioner mencakup seluruh pertanyaan inti tracer study DIKTI, d. ditargetkan pada seluruh populasi, dan e. hasilnya disosialisasikan dan digunakan untuk pengembangan kurikulum dan pembelajaran
41. Belum adanya tingkat kepuasan pengguna lulusan pada aspek etika, keahlian pada bidang ilmu, kemampuan berbahasa asing, penggunaan teknologi informasi, kemampuan berkomunikasi, kerjasama tim, dan pengembangan diri
42. Belum adanya publikasi ilmiah yang dihasilkan mahasiswa secara mandiri atau bersama DTSP
43. Belum adanya dosen tetap yang memiliki artikel karya ilmiah yang disitasi pada setiap tahun
44. Belum adanya ketersediaan dokumen pemetaan capaian pembelajaran, bahan kajian dan matakuliah (atau dokumen sejenis lainnya);
45. Belum adanya struktur program dan beban belajar mahasiswa untuk mencapai capaian pembelajaran yang direncanakan

46. Belum adanya ketersediaan dokumen rencana pembelajaran semester (RPS) dengan kedalaman dan keluasan sesuai dengan capaian pembelajaran lulusan;
47. Belum adanya bukti monitoring dan evaluasi pelaksanaan proses pembelajaran mencakup karakteristik, perencanaan, pelaksanaan, proses pembelajaran dan beban belajar mahasiswa untuk memperoleh capaian pembelajaran lulusan
48. Belum adanya bukti pembelajaran yang dilaksanakan dalam bentuk praktikum, praktik studio, praktik bengkel, atau praktik lapangan;
49. Belum adanya bukti sahih tentang sistem dan pelaksanaan monitoring dan evaluasi proses pembelajaran mencakup karakteristik, perencanaan, pelaksanaan, proses pembelajaran dan beban belajar mahasiswa dilaksanakan secara konsisten;
50. Belum adanya bukti sahih tentang dipenuhinya 5 prinsip penilaian (1) edukatif, 2) otentik, 3) objektif, 4) akuntabel, dan 5) transparan) yang dilakukan secara terintegrasi
51. Belum adanya bukti integrasi kegiatan penelitian dan PkM dalam pembelajaran;
52. Belum adanya bukti tingkat kepuasan mahasiswa terhadap proses pendidikan;
53. Belum adanya bukti tindaklanjut kepuasan mahasiswa dan digunakan untuk perbaikan proses pembelajaran dan menunjukkan peningkatan hasil pembelajaran;

Temuan Penting di Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)

1. Tidak adanya Strategi Pencapaian yang detail didalam Renstra LPPM
2. Tidak adanya Renop LPPM
3. Tidak Tersedianya Pedoman Pengelolaan Penelitian
4. Tidak Tersedianya Peta Jalan Penelitian untuk Penelitian Dosen yang melibatkan Mahasiswa
5. Belum adanya Penelitian dosen dan mahasiswa yang merujuk pada Peta Jalan Penelitian
6. Belum adanya evaluasi terkait kesesuaian penelitian dosen dengan peta jalan penelitian
7. Belum terdokumentasi dengan baik dokumen keterlibatan mahasiswa dalam penelitian dosen
8. Belum adanya Monev Penelitian
9. Belum adanya survey kepuasan penelitian
10. Belum tersedianya Pedoman PKM
11. Belum adanya peta jalan yang memayungi tema PkM dosen dan mahasiswa

12. Belum adanya kegiatan PkM dosen dan mahasiswa yang sesuai dengan peta jalan PkM
13. Belum adanya proses evaluasi kesesuaian PKM dosen dan mahasiswa dengan peta jalan PKM
14. Belum menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan relevansi PkM dan pengembangan keilmuan PS
15. Belum adanya kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat Dosen yang melibatkan mahasiswa program studi
16. Belum adanya Monev PkM

Temuan Penting di Bagian Keuangan IAIN Lhokseumawe

Belum ada rencana pengembangan keuangan tri dharma PT untuk 3 tahun ke depan

Selain sejumlah temuan pada masing-masing Fakultas dan Pascasarjana, dalam pelaksanaan Audit Mutu Internal (AMI) 2021 terdapat beberapa kelemahan dan kendala dari pihak auditor, auditee dan LPM, di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Auditee

- a. Kurangnya pemahaman auditee terhadap instrumen Audit Mutu Internal (AMI) (instrumen akreditasi 9 Kriteria BAN-PT)
- b. Dokumen masih menggunakan standar 7
- c. Ada beberapa dokumen yang belum lengkap

2. Auditor

- a. Kurangnya pemahaman auditor terhadap instrumen Audit Mutu Internal (AMI) (instrumen akreditasi 9 kriteria BAN-PT)
- b. Kurangnya ketelitian, ketelatenan dan keseriusan dalam mengaudit
- c. Kesulitan dalam melaporkan data hasil audit.
- d. Pelaksanaan audit dan pelaporan hasil audit tidak sesuai jadwal pelaksanaan Audit Mutu Internal (AMI)

3. Lembaga Penjaminan Mutu (LPM)

Kelemahan dan kendala yang dialami oleh auditee dan auditor menyebabkan Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) sebagai koordinator pelaksanaan Audit Mutu Internal (AMI) 2021 mengalami kesulitan untuk melaksanakan Audit Mutu Internal

(AMI) sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Ada dua hal yang belum bisa dilaksanakan oleh LPM pada Audit Mutu Internal (AMI) 2021 ini yaitu :

- a. Sudah melaksanakan audit menggunakan instrumen akreditasi 9 kriteria tetapi masih mengalami terkendala dikarenakan dokumen yang ada di jurusan/prodi masih menggunakan dokumen standar 7, ada beberapa jurusan yang akan divisit sehingga persiapan visit masih menggunakan standar 7.
- b. Jumlah keseluruhan jurusan/prodi yang banyak sehingga membutuhkan koordinasi dan alokasi waktu yang tepat.

BAB III TINDAK LANJUT

Temuan Audit Mutu Internal (AMI) yang sifatnya umum tersebut perlu dilakukan tindakan perbaikan dan strategi di level IAIN Lhokseumawe agar tidak menjadi temuan yang berulang. Temuan umum tersebut dibawa ke rapat tinjauan manajemen pada bulan 22 November 2021. Dalam RTM tersebut sudah diputuskan rencana tindak lanjut yang akan dilakukan di IAIN Lhokseumawe, fakultas dengan PIC yang jelas dan tanggal penyelesaian. Berikut ini adalah rencana tindak lanjut dari temuan Audit Mutu Internal (AMI) bulan September 2021 yang tertulis dalam Notulen RTM tanggal 22 November 2021 :

No.	HASIL AMI	RENCANA TINDAK LANJUT	PIC
1.	Masalah : Belum ada dokumen Profil UPPS seperti Kondisi Eksternal, Kondisi Internal dan Sejarah perjalanan UPPS yang dapat diakses Akar Masalah : Profil UPPS seperti Kondisi Eksternal, Kondisi Internal dan Sejarah perjalanan UPPS belum dikases	Membuat Profil UPPS seperti Kondisi Eksternal, Kondisi Internal dan Sejarah perjalanan UPPS yang dapat diakses	Dekan, Direktur, Kajur/ kaprodi
2.	Masalah : UPPS belum memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Tambahan (IKT) berdasarkan standar yang ditetapkan IAIN Lhokseumawe. Akar Masalah : Belum dibuat Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Tambahan (IKT)	Dibuat Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Tambahan (IKT)	Dekan, Direktur, Kajur/ kaprodi
3.	Masalah : Tidak ada SK Rektor/Ketua/Dekan/Direktur tentang Standar/ Kebijakan Visi, Misi, Tujuan dan Strategi Fakultas, Jurusan dan program studi Akar Masalah : Belum dibuat SK Rektor/Ketua/Dekan/Direktur	Dibuat SK Rektor/Ketua/Dekan/Direktur tentang Standar/ Kebijakan Visi, Misi, Tujuan dan Strategi Fakultas, Jurusan dan program studi	Dekan, Direktur, Kajur/ kaprodi

	tentang Standar/ Kebijakan Visi, Misi, Tujuan dan Strategi Fakultas, Jurusan dan program studi		
4.	Masalah : Tidak ada dokumen bukti implementasi visi, misi, tujuan, dan sasaran untuk tahun 2020/2021 Akar Masalah : Tidak dilakukan implementasi visi, misi, tujuan, dan sasaran untuk tahun 2020/2021	Dilakukan implementasi visi, misi, tujuan, dan sasaran untuk tahun 2020/2021	Dekan, Direktur, Kajur/ kaprodi
5.	Masalah : Belum dapat menunjukkan SK dekan dan implementasi tentang standar tata pamong, tata kelola dan kerjasama Akar Masalah : Tidak dapat menunjukkan SK dekan dan implementasi tentang standar tata pamong, tata kelola dan kerjasama	SK dekan dan implementasi tentang standar tata pamong, tata kelola dan kerjasama dipersiapkan	Dekan, Direktur
6.	Masalah : Belum dapat diakses bukti kegiatan praktik baik Good University Government (GUG): kredibilitas, Transparansi, Akuntabilitas, Tangung jawab dan Berkeadilan Akar Masalah : Belum dapat diakses kegiatan praktik baik Good University Government (GUG): kredibilitas, Transparansi, Akuntabilitas, Tangung jawab dan Berkeadilan	Kegiatan praktik baik Good University Government (GUG): kredibilitas, Transparansi, Akuntabilitas, Tangung jawab dan Berkeadilan dapat diakses	Dekan, Direktur
7.	Masalah : Tidak ada bukti UPPS menganalisis kinerja dirinya (UPPS) mencakup identifikasi akar masalah, faktor pendukung keberhasilan, yang dilaksanakan setiap tahun dan hasilnya dipublikasikan kepada para pemangku kepentingan internal dan eksternal Akar Masalah : tidak dilakukan analisis kinerja dirinya (UPPS) mencakup	Dilakukan analisis kinerja dirinya (UPPS) mencakup identifikasi akar masalah, faktor pendukung keberhasilan, yang dilaksanakan setiap tahun dan hasilnya dipublikasikan kepada para pemangku kepentingan internal dan eksternal	Dekan, Direktur

	identifikasi akar masalah, faktor pendukung keberhasilan, yang dilaksanakan setiap tahun dan hasilnya dipublikasikan kepada para pemangku kepentingan internal dan eksternal		
8.	<p>Masalah : Dokumen belum disusun dan dianalisis terkait kerjasama yang ada serta memenuhi aspek-aspek sebagai berikut: (a) memberikan peningkatan kinerja tridharma dan fasilitas pendukung, (b) memberikan manfaat dan kepuasan kepada mitra, (c) menjamin keberlanjutan kerjasama dan hasilnya.</p> <p>Akar Masalah : Belum disusun dan dianalisis terkait kerjasama yang ada serta memenuhi aspek-aspek sebagai berikut: (a) memberikan peningkatan kinerja tridharma dan fasilitas pendukung, (b) memberikan manfaat dan kepuasan kepada mitra, (c) menjamin keberlanjutan kerjasama dan hasilnya</p>	Disusun dianalisis terkait kerjasama yang ada serta memenuhi aspek-aspek sebagai berikut: (a) memberikan peningkatan kinerja tridharma dan fasilitas pendukung, (b) memberikan manfaat dan kepuasan kepada mitra, (c) menjamin keberlanjutan kerjasama dan hasilnya	Warek 3, Wadek 3, Wadir , Kajur/kaprodi
9.	<p>Masalah : Belum adanya dokumen Survey Kepuasan mahasiswa, dosen, tenaga kependidikan, lulusan, pengguna, dan mitra lainnya dan belum ada Bukti UPPS melakukan pengukuran kepuasan layanan manajemen terhadap seluruh pemangku kepentingan pada tahun 2020/2021. Survey- survey diatas masih dilakukan oleh LPM</p> <p>Akar Masalah : Belum dibuat dokumen Survey Kepuasan mahasiswa, dosen, tenaga kependidikan, lulusan, pengguna, dan mitra lainnya</p>	Dibuat dan dianalisis Survey Kepuasan mahasiswa, dosen, tenaga kependidikan, lulusan, pengguna, dan mitra lainnya dan dilakukan pengukuran kepuasan layanan manajemen terhadap seluruh pemangku kepentingan pada tahun 2020/2021. Survey- survey diatas masih dilakukan oleh LPM	Dekan, Direktur, Wadek 1 dan 3, Wadir, Kajur/kaprodi, GKM fakultas, GKM Prodi, LPM

	dan belum dilakukan pengukuran kepuasan layanan manajemen terhadap seluruh pemangku kepentingan pada tahun 2020/2021.		
10.	Masalah : Dokumen sentralitas dengan institusi namun belum dapat menunjukkan bukti fisik berupa SK tentang jaminan akuntabilitas, kualitas institusi yang dilaksanakan secara konsisten, efektif dan efisien Akar Masalah : SK tentang jaminan akuntabilitas, kualitas institusi yang dilaksanakan secara konsisten, efektif dan efisien belum dapat ditunjukkan	Diperlihatkan dan ditunjukkan SK tentang jaminan akuntabilitas, kualitas institusi yang dilaksanakan secara konsisten, efektif dan efisien	Dekan, Direktur
11.	Masalah : Tidak ada laboran yang cukup terhadap jumlah laboratorium yang digunakan program studi, tidak ada laboran yang kualifikasinya sesuai dengan laboratorium yang menjadi tanggungjawabnya dan tidak ada laboran bersertifikat laboran dan bersertifikat kompetensi tertentu sesuai bidang tugasnya Akar Masalah : Tidak ada perekurtan laboran yang bersertifikat dan sesuai kualifikasinya	Perekutan dan penambahan laboran yang bersertifikat dan kualifikasinya sesuai dengan laboratorium	Warek 1, Dekan, Direktur, Kasubag kepegawaian
12.	Masalah : UPPS belum menyediakan dokumen kebijakan SPMI Akar Masalah : Belum memiliki dan menyusun dokumen kebijakan SPMI	Setiap fakultas dan prodi harus memiliki dokumen kebijakan SPMI	Wadek 1, Kajur/kaprodi, GKM Fakultas, GKM Prodi, LPM
13.	Masalah : Belum ada metode rekrutmen dan systemseleksi yang mampu mengidentifikasi kemampuan	Dibuat dan disusun metode rekrutmen dan systemseleksi calon mahasiswa	Warek 1, Kabag Akademik

	<p>dan potensi calon mahasiswa dalam menjalankan proses pendidikan dan mencapai capaian pembelajaran yang ditetapkan masih setralisas dengan institusi, namun belum dapat ditunjukkan bukti fisik tentang hal tersebut</p> <p>Akar Masalah : metode rekrutmen dan systemseleksi calon mahasiswabelum ada</p>		
14.	<p>Masalah : UPPS belum melaksanakan kegiatan layanan kepada mahasiswa berupa softskill karena pada tingkat institusi juga belum adanya <i>Career Centre Development</i></p> <p>Akar Masalah : belum dibuat kegiatan layanan kepada mahasiswa berupa softskill karena pada tingkat institusi juga belum adanya <i>Career Centre Development</i></p>	<p>Dibuat dan dilaksanakan Kegiatan layanan kepada mahasiswa berupa softskill karena pada tingkat institusi juga belum adanya <i>Career Centre Development</i></p>	<p>Warek 3, Wadek 3, Wadir, Kasubag kemahasiswaan</p>
15.	<p>Masalah : UPPS belum melaksanakan kegiatan bidang kesejahteraan, yang dapat meliputi bimbingan konseling, beasiswa, dan layanan kesehatan</p> <p>Akar Masalah : Delum dibuat kegiatan bidang kesejahteraan, yang dapat meliputi bimbingan konseling, beasiswa, dan layanan kesehatan</p>	<p>Dibuat dan dilaksanakan kegiatan bidang kesejahteraan, yang dapat meliputi bimbingan konseling, beasiswa, dan layanan kesehatan</p>	<p>Warek 3, Wadek 3, Wadir, Kasubag kemahasiswaan</p>
16.	<p>Masalah : Tidak tercatat upaya pengembangan dosen tetap program studi secara konsisten dan dicantumkan dalam rencana strategis UPPS</p> <p>Akar Masalah : Belum dilakukan upaya pengembangan dosen tetap program studi secara konsisten dan dicantumkan dalam rencana strategis UPPS</p>	<p>Dilakukan dan diupayakan pengembangan dosen tetap program studi secara konsisten dan dicantumkan dalam rencana strategis UPPS</p>	<p>Dekan, Direktur</p>
17.	<p>Masalah : Tidak diketahui dosen tetap yang memperoleh</p>	<p>Dosen tetap melaporkan ke prodi perolehan</p>	<p>Warek 1, Dekan,</p>

	<p>pengakuan/rekognisi internasional atas kepakaran/prestasi/kinerja</p> <p>Akar Masalah : Dosen tidak pernah melaporkan ke prodi telah memperoleh pengakuan/rekognisi internasional atas kepakaran/prestasi/kinerja</p>	<p>pengakuan/rekognisi internasional atas kepakaran/prestasi/kinerja</p>	<p>Direktur, Wadek 1, Wadir, Kajur/Kaprodi</p>
18.	<p>Masalah : Tidak ada dosen tetap yang melakukan kegiatan penelitian dan PkM internasional yang relevan dengan bidang program studi setiap tahun</p> <p>Akar Masalah : Dosen belum berani untuk melakukan kegiatan penelitian dan PkM internasional yang relevan dengan bidang program studi setiap tahun</p>	<p>Dosen dimotivasi untuk melakukan kegiatan penelitian dan PkM internasional yang relevan dengan bidang program studi setiap tahun</p>	<p>Warek 1, Dekan, Direktur, Wadek 1, Wadir, Kajur/Kaprodi, LPPM</p>
19.	<p>Masalah : Belum adanya bukti capaian pembelajaran yang didasarkan pada 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 sampai 5 tahun sesuai perkembangan ipteks dan kebutuhan pengguna</p> <p>Akar Masalah : Masih ada capaian pembelajaran yang belum mengacu pada hasil kesepakatan dengan asosiasi penyelenggara program studi sejenis dan organisasi profesi, dan memenuhi level KKNI, serta belum dilakukan pemutakhiran secara berkala tiap 4 sampai 5 tahun sesuai perkembangan ipteks dan kebutuhan pengguna</p>	<p>Capaian pembelajaran yang didasarkan pada profil lulusan, harus mengacu pada hasil kesepakatan dengan asosiasi penyelenggara program studi sejenis dan organisasi profesi, dan memenuhi level KKNI, serta dilakukan pemutakhiran secara berkala tiap 4 sampai 5 tahun sesuai perkembangan ipteks dan kebutuhan pengguna</p>	<p>Warek 1, Dekan, Direktur, Wadek 1, Wadir, Kajur/Kaprodi</p>
20.	<p>Masalah : Belum adanya konversi bobot kredit mata kuliah ke jam praktikum/praktik/praktik lapangan dan belum adanya bukti</p>	<p>Dibuat konversi bobot kredit mata kuliah ke jam praktikum/praktik/praktik lapangan dan diadakan bukti pembelajaran yang</p>	<p>Warek 1, Dekan, Direktur, Wadek 1,</p>

	<p>pembelajaran yang dilaksanakan dalam bentuk praktikum, praktik studio, atau praktik lapangan</p> <p>Akar Masalah : Belum dibuat di kurikulum konversi bobot kredit mata kuliah ke jam praktikum/ praktik/praktik lapangan dan belum ada bukti pembelajaran yang dilaksanakan dalam bentuk praktikum, praktik studio, atau praktik lapangan</p>	<p>dilaksanakan dalam bentuk praktikum, praktik studio, atau praktik lapangan</p>	<p>Wadir, Kajur/ Kaprodi</p>
21.	<p>Masalah : Belum adanya bukti sah tentang pemenuhan SN Dikti terkait penelitian pada proses pembelajaran terkait 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</p> <p>Akar Masalah : Belum dibuat dan dilaksanakan pemenuhan SN Dikti terkait penelitian pada proses pembelajaran terkait 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</p>	<p>Dibuat dan dilaksanakan pemenuhan SN Dikti terkait penelitian pada proses pembelajaran terkait 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</p>	<p>Warek 1, Dekan, Direktur, Wadek 1, Wadir, Kajur/ Kaprodi, LPPM</p>

	memenuhi unsur edukatif, obyektif, akuntabel, dan transparan		
22.	<p>Masalah : Belum adanya bukti sah tentang pemenuhan SN Dikti PkM pada proses pembelajaran terkait PkM: output memenuhi pengembangan IPTEKS, daya saing bangsa. proses PkM mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan. Penilaian PkM memenuhi unsur edukatif, obyektif, akuntabel, dan transparan.</p> <p>Akar Masalah : Belum dibuat dan dilaksanakan pemenuhan SN Dikti PkM pada proses pembelajaran terkait PkM: output memenuhi pengembangan IPTEKS, daya saing bangsa. proses PkM mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan. Penilaian PkM memenuhi unsur edukatif, obyektif, akuntabel, dan transparan</p>	Dibuat dan dilaksanakan pemenuhan SN Dikti PkM pada proses pembelajaran terkait PkM: output memenuhi pengembangan IPTEKS, daya saing bangsa. proses PkM mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan. Penilaian PkM memenuhi unsur edukatif, obyektif, akuntabel, dan transparan	Warek 1, Dekan, Direktur, Wadek 1, Wadir, Kajur/Kaprodi, LPPM
23.	<p>Masalah : Belum adanya bukti sah tentang kesesuaian metode pembelajaran dengan capaian pembelajaran yang direncanakan pada 75% - 100% mata kuliah.</p> <p>Akar Masalah : Belum ada kesesuaian metode pembelajaran dengan capaian pembelajaran yang direncanakan pada 75% - 100% mata kuliah</p>	Disiapkan dokumen kesesuaian metode pembelajaran dengan capaian pembelajaran yang direncanakan pada 75% - 100% mata kuliah	Warek 1, Dekan, Direktur, Wadek 1, Wadir, Kajur
24.	Masalah : Belum adanya bukti sah yang menunjukkan kesesuaian teknik dan instrumen penilaian (1) observasi, 2) partisipasi, 3) unjuk kerja, 4) test tertulis, 5) test lisan, dan 6) angket) terhadap capaian pembelajaran minimum 75% s.d. 100% dari jumlah	Disiapkan dokumen yang menunjukkan kesesuaian teknik dan instrumen penilaian (1) observasi, 2) partisipasi, 3) unjuk kerja, 4) test tertulis, 5) test lisan, dan 6) angket) terhadap capaian pembelajaran minimum 75% s.d. 100% dari jumlah matakuliah. Instrumen	Warek 1, Dekan, Direktur, Wadek 1, Wadir, Kajur/Kaprodi

	<p>matakuliah. Instrumen penilaian terdiri dari: 1) penilaian proses dalam bentuk rubrik, dan/ atau; 2) penilaian hasil dalam bentuk portofolio, atau 3) karyadisain</p> <p>Akar Masalah : Belum menunjukkan kesesuaian teknik dan instrumen penilaian (1) observasi, 2) partisipasi, 3) unjuk kerja, 4) test tertulis, 5) test lisan, dan 6) angket) terhadap capaian pembelajaran minimum 75% s.d. 100% dari jumlah matakuliah. Instrumen penilaian terdiri dari: 1) penilaian proses dalam bentuk rubrik, dan/ atau; 2) penilaian hasil dalam bentuk portofolio, atau 3) karyadisain</p>	<p>penilaian terdiri dari: 1) penilaian proses dalam bentuk rubrik, dan/ atau; 2) penilaian hasil dalam bentuk portofolio, atau 3) karyadisain</p>	
25.	<p>Masalah : Belum adanya bukti integrasi kegiatan penelitian dan PkM dalam pembelajaran</p> <p>Akar Masalah : Belum adanya integrasi kegiatan penelitian dan PkM dalam pembelajaran</p>	<p>Diterapkan integrasi kegiatan penelitian dan PkM dalam pembelajaran</p>	<p>Warek 1, Dekan, Direktur, Wadek 1, Wadir, Kajur/ Kaprodi</p>
26.	<p>Masalah : Belum adanya ketersediaan dokumen pemetaan capaian pembelajaran, bahan kajian dan matakuliah (atau dokumen sejenis lainnya)</p> <p>Akar Masalah : Belum ada ketersediaan dokumen pemetaan capaian pembelajaran, bahan kajian dan matakuliah (atau dokumen sejenis lainnya)</p>	<p>Diadakan ketersediaan dokumen pemetaan capaian pembelajaran, bahan kajian dan matakuliah (atau dokumen sejenis lainnya)</p>	<p>Warek 1, Dekan, Direktur, Wadek 1, Wadir, Kajur/ Kaprodi</p>
27.	<p>Masalah : Belum adanya ketersediaan dokumen rencana pembelajaran semester (RPS) dengan kedalaman dan keluasan sesuai dengan capaian pembelajaran lulusan</p> <p>Akar Masalah : Belum adanya ketersediaan dokumen</p>	<p>Diadakan ketersediaan dokumen rencana pembelajaran semester (RPS) dengan kedalaman dan keluasan sesuai dengan capaian pembelajaran lulusan</p>	<p>Warek 1, Dekan, Direktur, Wadek 1, Wadir, Kajur/ Kaprodi, GKM Fakultas, GKM Prodi</p>

	rencana pembelajaran semester (RPS) dengan kedalaman dan keluasan sesuai dengan capaian pembelajaran lulusan		
28.	<p>Masalah : Belum adanya bukti monitoring dan evaluasi pelaksanaan proses pembelajaran mencakup karakteristik, perencanaan, pelaksanaan, proses pembelajaran dan beban belajar mahasiswa untuk memperoleh capaian pembelajaran lulusan</p> <p>Akar Masalah : Belum dilaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan proses pembelajaran mencakup karakteristik, perencanaan, pelaksanaan, proses pembelajaran dan beban belajar mahasiswa untuk memperoleh capaian pembelajaran lulusan</p>	Dilaksanakan monitoring dan evaluasi pelaksanaan proses pembelajaran mencakup karakteristik, perencanaan, pelaksanaan, proses pembelajaran dan beban belajar mahasiswa untuk memperoleh capaian pembelajaran lulusan	Warek 1, Dekan, Direktur, Wadek 1, Wadir, Kajur/Kaprodi, GKM Fakultas, GKM Prodi. LPM
29.	<p>Masalah : Belum ada rencana pengembangan keuangan tri dharma PT untuk 3 tahun ke depan</p> <p>Akar Masalah : Tidak adanya rencana pengembangan keuangan tri dharma PT untuk 3 tahun ke depan</p>	Dibuat rencana pengembangan keuangan tri dharma PT untuk 3 tahun ke depan	Warek II, Kabag Keuangan
30.	Masalah : UPPS dan LPPM belum memiliki dokumen sah tentang : (1) Road map yang memayungi tema penelitian dosen dan mahasiswa yang pengembangan keilmuan program studi yang diakreditasi; (2) keterlibatan dosen dan mahasiswa melaksanakan penelitian sesuai dengan roadmap penelitian; (3) menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan relevansi penelitian dan pengembangan keilmuan program studi yang	UPPS dan LPPM harus memiliki dokumen sah tentang : (1) Road map yang memayungi tema penelitian dosen dan mahasiswa yang pengembangan keilmuan program studi yang diakreditasi; (2) keterlibatan dosen dan mahasiswa melaksanakan penelitian sesuai dengan roadmap penelitian; (3) menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan relevansi penelitian dan pengembangan keilmuan program studi yang diakreditasi; (4) kegiatan	Warek 1, Dekan, Direktur, Wadek 1, Wadir, Kajur, LPPM,LPM

	<p>diakreditasi; (4) kegiatan penelitian dosen yang digunakan sebagai rujukan tema skripsi</p> <p>Akar Masalah : belum memiliki dokumen : (1) Road map yang memayungi tema penelitian dosen dan mahasiswa yang pengembangan keilmuan program studi yang diakreditasi; (2) keterlibatan dosen dan mahasiswa melaksanakan penelitian sesuai dengan roadmap penelitian; (3) menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan relevansi penelitian dan pengembangan keilmuan program studi yang diakreditasi; (4) kegiatan penelitian dosen yang digunakan sebagai rujukan tema skripsi</p>	<p>penelitian dosen yang digunakan sebagai rujukan tema skripsi</p>	
31.	<p>Masalah : Tidak adanya Strategi Pencapaian yang detail didalam Renstra LPPM dan belum adanya Renop LPPM</p> <p>Akar Masalah : Belum adanya Strategi Pencapaian yang detail didalam Renstra LPPM dan belum adanya Renop LPPM</p>	<p>Disusun Strategi Pencapaian yang detail didalam Renstra LPPM dan belum adanya Renop LPPM</p>	<p>Warek 1, LPPM</p>
32.	<p>Masalah : Tidak Tersedianya Pedoman Pengelolaan Penelitian dan Pedoman PkM</p> <p>Akar Masalah : Belum dibuat Pedoman Pengelolaan Penelitian dan Pedoman PkM</p>	<p>Wajib adanya Pedoman Pengelolaan Penelitian dan Pedoman PkM</p>	<p>Warek 1, LPPM</p>
33.	<p>Masalah : Belum adanya evaluasi terkait kesesuaian penelitian dosen dengan peta jalan penelitian</p> <p>Akar Masalah : Belum dilakukan evaluasi terkait kesesuaian penelitian dosen dengan peta jalan penelitian</p>	<p>Dilakukan evaluasi terkait kesesuaian penelitian dosen dengan peta jalan penelitian</p>	<p>Warek 1, LPPM, LPM</p>
34.	<p>Masalah : Belum adanya Monev Penelitian dan PkM</p>	<p>Dilakukan Monev Penelitian dan PkM</p>	<p>Warek 1, LPPM, LPM</p>

	Akar Masalah : Belum dilakukan Monev Penelitian dan PkM		
35.	Masalah : Belum adanya survey kepuasan penelitian Akar Masalah : Belum dilakukan survey kepuasan penelitian	Dilakukan survey kepuasan penelitian	Warek 1, LPPM, LPM
36.	Masalah : UPPS dan LPPM juga belum memilikidokumen bukti sahih unsur relevansi PKM dosen dan mahasiswa, seperti: Road map yang memayungi temaPKM dosen dan mahasiswa serta penerapan keilmuan PS, Dosen dan mahasiswa melaksanakan PKM sesuai road map tersebut, Melakukan evaluasi kesesuaian PKM dosen dan mahasiswa dengan road map PKM, serta Menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan relevansi PKM dan pengembangan keilmuan PS dengan road map Akar Masalah : belum memiliki dokumen bukti unsur relevansi PKM dosen dan mahasiswa, seperti: Road map yang memayungi tema PKM dosen dan mahasiswa serta penerapan keilmuan PS, Dosen dan mahasiswa melaksanakan PKM sesuai road map tersebut, Melakukan evaluasi kesesuaian PKM dosen dan mahasiswa dengan road map PKM, serta Menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan relevansi PKM dan pengembangan keilmuan PS dengan road map	Adanya dokumen unsur relevansi PKM dosen dan mahasiswa, seperti: Road map yang memayungi tema PKM dosen dan mahasiswa serta penerapan keilmuan PS, Dosen dan mahasiswa melaksanakan PKM sesuai road map tersebut, Melakukan evaluasi kesesuaian PKM dosen dan mahasiswa dengan road map PKM, serta Menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan relevansi PKM dan pengembangan keilmuan PS dengan road map	Warek 1, LPPM, LPM
37.	Masalah : Masih kurangnya prestasi mahasiswa tingkat international di bidang akademik dan non akademik	Ditingkatkan prestasi mahasiswa tingkat international di bidang akademik dan non akademik	Warek 3, Wadek 3, Kasubag Kemahasiswaan

	Akar Masalah : Belum ditingkatkan prestasi mahasiswa tingkat international di bidang akademik dan non akademik		
38.	<p>Masalah : Belum adanya Tracer study yang mencakup 5 aspek berikut: a. pelaksanaan tracer study terkoordinasi di tingkat PT, b. kegiatan tracer study dilakukan secara reguler setiap tahun dan terdokumentasi, c. isi kuesioner mencakup seluruh pertanyaan inti tracer study DIKTI, d. ditargetkan pada seluruh populasi, dan e. hasilnya disosialisasikan dan digunakan untuk pengembangan kurikulum dan pembelajaran</p> <p>Akar Masalah : Belum dilakukan Tracer study yang mencakup 5 aspek berikut: a. pelaksanaan tracer study terkoordinasi di tingkat PT, b. kegiatan tracer study dilakukan secara reguler setiap tahun dan terdokumentasi, c. isi kuesioner mencakup seluruh pertanyaan inti tracer study DIKTI, d. ditargetkan pada seluruh populasi, dan e. hasilnya disosialisasikan dan digunakan untuk pengembangan kurikulum dan pembelajaran</p>	Dilakukan Tracer study yang mencakup 5 aspek berikut: a. pelaksanaan tracer study terkoordinasi di tingkat PT, b. kegiatan tracer study dilakukan secara reguler setiap tahun dan terdokumentasi, c. isi kuesioner mencakup seluruh pertanyaan inti tracer study DIKTI, d. ditargetkan pada seluruh populasi, dan e. hasilnya disosialisasikan dan digunakan untuk pengembangan kurikulum dan pembelajaran	Warek 3, Wadek 3, Wadir, Kasubag Kemahasiswaan
39.	<p>Masalah : Belum adanya tingkat kepuasan pengguna lulusan pada aspek etika, keahlian pada bidang ilmu, kemampuan berbahasa asing, penggunaan teknologi informasi, kemampuan berkomunikasi, kerjasama tim, dan pengembangan diri</p> <p>Akar Masalah : Belum dilakukan tingkat kepuasan</p>	Dilakukan tingkat kepuasan pengguna lulusan pada aspek etika, keahlian pada bidang ilmu, kemampuan berbahasa asing, penggunaan teknologi informasi, kemampuan berkomunikasi, kerjasama tim, dan pengembangan diri	Warek 3, Wadek 3, Wadir, kasubag kemahasiswaan

	<p>pengguna lulusan pada aspek etika, keahlian pada bidang ilmu, kemampuan berbahasa asing, penggunaan teknologi informasi, kemampuan berkomunikasi, kerjasama tim, dan pengembangan diri</p>		
40.	<p>Masalah : Belum adanya publikasi ilmiah yang dihasilkan mahasiswa secara mandiri atau bersama DTPS Akar Masalah : belum dilakukan publikasi ilmiah yang dihasilkan mahasiswa secara mandiri atau bersama DTPS</p>	<p>Dilakukan publikasi ilmiah yang dihasilkan mahasiswa secara mandiri atau bersama DTPS</p>	<p>Warek 3, Wadek 3, Wadir</p>
41.	<p>Masalah : Belum adanya dosen tetap yang memiliki artikel karya ilmiah yang disitasi pada setiap tahun Akar Masalah : Belum maksimalnya dosen tetap yang memiliki artikel karya ilmiah yang disitasi pada setiap tahun</p>	<p>dosen tetap harus memiliki artikel karya ilmiah yang disitasi pada setiap tahun</p>	<p>Warek 1, Wadek 1, Wadir, Kajur/Kaprodi</p>
42.	<p>Masalah : Masih kurangnya buku ber-ISBN, HAKI, Book Chapter Akar Masalah : Belum maksimal dosen dalam membuat buku ber-ISBN, HAKI, Book Chapter</p>	<p>Ditingkatkan membuat buku ber-ISBN, HAKI, Book Chapter</p>	<p>Warek 1, Wadek 1, Wadir, Kajur/Kaprodi, LPPM</p>

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Audit Mutu Internal (AMI) yang dilakukan oleh IAIN Lhokseumawe untuk memetakan kesiapan semua unsur manajemen IAIN Lhokseumawe, Fakultas dan Pascasarjana, serta jurusan/ program studi dalam implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) dan kesiapan dalam pelaksanaan SPME yaitu Akreditasi oleh BAN-PT dan Badan Akreditasi lainnya.
2. Adanya AMI dapat menentukan tingkat kesesuaian terhadap standar mutu IAIN Lhokseumawe dari aspek analisis kekuatan, kelemahan, ancaman dan peluang penyempurnaan dan tindak lanjut kebijakan dan program-program.
3. Pelaksanaan AMI 2021 sudah menggunakan instrumen akreditasi 9 (Sembilan) kriteria standar BAN - PT.
4. Temuan-temuan audit didapatkan berdasarkan hasil audit yang dilakukan oleh auditor dari masing-masing prodi yang terdapat pada fakultas, pascasarjana, LPPM dan bagian keuangan.
5. Temuan-temuan penting AMI tahun 2021 pada fakultas dan pascasarjana sebagian besar terdapat kemiripan.
6. Temuan akan ditindak lanjuti pada AMI tahun 2022
7. Jurusan/Program studi mengalami kesulitan dalam pengisian Sapto karena keterbatasan database terkait data-data yang dibutuhkan.

B. Rekomendasi

1. Dibutuhkan kebijakan yang tepat sasaran dan berkesinambungan pada tingkat institut, fakultas, lembaga, UPT sesuai temuan AMI guna melakukan percepatan peningkatan mutu IAIN Lhokseumawe. Di antara rekomendasi adalah sebagai berikut:
 - a. Penguatan program-program kerja sama yang terintegrasi, terutama kerja sama luar negeri yang relevan dengan kebutuhan Jurusan/Prodi, serta dijamin keberlangsungan dan kebermanfaatannya bagi proses pembelajaran di Jurusan/Prodi

- b. Dibutuhkan adanya pengembangan prestasi dan kreatifitas mahasiswa baik akademik maupun non akademik di tingkat Internasional.
 - c. Adanya mekanisme terkait pengintegrasian hasil penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan dosen dengan mata kuliah Jurusan/Prodi
 - d. Melakukan penguatan kurikulum prodi sesuai tuntutan KKNI level 7 dan profil lulusan yang telah ditetapkan (Rekomendasi khusus untuk Program Pascasarjana)
 - e. Menyiapkan regulasi terkait kesiapan IAIN Lhokseumawe khususnya UPPS dan Prodi dalam menyiapkan akreditasi berbasis 9 kriteria BAN PT.
2. Dibutuhkan berbagai survey kepuasan alumni dan pengguna serta adanya tindak lanjut hasil survey yang dilakukan secara berkala
 3. Dibutuhkan sosialisasi dan pembimbingan terkait instrumen baru akreditasi yaitu instrumen 9 kriteria BAN PT kepada semua sivitas akademika IAIN Lhokseumawe.
 4. Fakultas dan Pascasarjana harus terlibat aktif, melaksanakan, memonitor dan mengontrol keseriusan jurusan/program studi dalam proses penyusunan borang AMI, pelaksanaan visitasi dan tindak lanjut hasil AMI.
 5. Perlu peningkatan keseriusan dan pendalaman para Auditor AMI serta dukungan semua pihak dalam pelaksanaan AMI dengan instrumen 9 kriteria Akreditasi serta program-program terkait.
 6. Perlu adanya penguatan auditor terkait kesiapan dalam pelaksanaan AMI dengan menggunakan instrument baru yaitu akreditasi 9 kriteria BAN PT, baik LKPS, LED dan matriks instrumen 9 kriteria.

LAMPIRAN

TEMUAN AUDIT FAKULTAS SYARIAH

a. Ketidaksesuaian :

Initial Auditor	Referensi (butir mutu)	Pernyataan
JB	C.1. Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Tidak ada SK Rektor/Ketua/Dekan/Direktur tentang Standar/ Kebijakan Visi, Misi, Tujuan dan Strategi Fakultas dan Jurusan
JB	C.1. Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Tidak ada dokumen bukti implementasi visi, misi, tujuan, dan sasaran untuk tahun 2020/2021
JB	C2. Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	Belum ada, namun pada hasil survey belum terlihat penjelasan tentang aspek menjamin keberlanjutan kerjasama dan hasilnya menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun
JB	C2. Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	Struktur organisasi fakultas tidak ditetapkan pada SK rektor/Dekan
JB	C2. Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	Aspek tentang jaminan keberlanjutan belum tercakup di dalam SK
JB	C2. Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	UPPS belum memiliki indicator kinerja tambahan berdasarkan standar yang ditetapkan PT
JB	C2. Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	Dokumen belum disusun dan dianalisis terkait kerjasama yang ada serta memenuhi aspek-aspek sebagai berikut: a. memberikan peningkatan kinerja tridharma dan fasilitas pendukung, b. memberikan manfaat dan kepuasan kepada mitra, c. menjamin keberlanjutan kerjasama dan hasilnya.
JB	C2. Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	Belum melakukan pengukuran kepuasan masih tersentralisasi di LPM
JB	C2. Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	Belum melaksanakan sebagian dari aspek PPEPP dan belum menyusun dokumentasi dengan baik
JB	C2. Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	Belum ada Bukti ketersediaan bukti sah efektivitas pelaksanaan penjaminan mutu sesuai dengan siklus penetapan, pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, dan perbaikan berkelanjutan (PPEPP).
JB	C3. Mahasiswa	Survey kepuasan mahasiswa, dosen dan tenaga kependidikan, lulusan, pengguna, mitra insudtri dan mitra lainnya belum dilakukan

JB	C3. Mahasiswa	Belum ada Bukti UPPS melakukan pengukuran kepuasan layanan manajemen terhadap seluruh pemangku kepentingan
JB	C3. Mahasiswa	pelaksanaan bidang kesejahteraan, yang dapat meliputi bimbingan konseling, beasiswa, layanan kesehatan belum dilakukan
JB	C3. Mahasiswa	Tidak ada bukti kegiatan pelaksanaan bidang karir dan bimbingan kewirausahaan.
JB	C4. Sumber Daya Manusia	Tenaga kependidikan masih kurang
JB	C4. Sumber Daya Manusia	Tidak ada laboran tersedia, masih memanfaatkan tendik yang ada
JB	C4. Sumber Daya Manusia	Tidak ada laboran yang kualifikasinya sesuai dengan laboratorium yang menjadi tanggungjawabnya.
JB	C4. Sumber Daya Manusia	Tidak ada laboran bersertifikat laboran dan bersertifikat kompetensi tertentu sesuai bidang tugasnya.
JB	C7. Penelitian	UPPS tidak memiliki peta jalan penelitian dosen dan mahasiswa, karena masih tersentral di LPPM
JB	C7. Penelitian	Bukti Dosen dan mahasiswa melaksanakan penelitian sesuai dengan peta jalan penelitian belum terdokumentasi dengan baik
JB	C7. Penelitian	Tidak ada bukti UPPS melakukan evaluasi kesesuaian penelitian dosen dan mahasiswa terhadap peta jalan
JB	C7. Penelitian	Tidak ada bukti UPPS menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan relevansi penelitian dan pengembangan keilmuan program studi yang diakreditasi
JB	C7. Penelitian	Tidak ada bukti Kegiatan penelitian DTSP yang digunakan sebagai rujukan tema skripsi
JB	C7. Penelitian	Tidak ada bukti tema skripsi mahasiswa terkait dengan agenda penelitian dosen yang merupakan penjabaran dari peta jalan penelitian
JB	C9. Luaran dan Capaian Tridharma	Tidak ada bukti Unsur relevansi PkM dosen dan mahasiswa (1. memiliki peta jalan yang memayungi tema PkM dosen dan mahasiswa serta hilirisasi/penerapan keilmuan PS, 2. dosen dan mahasiswa melaksanakan PkM sesuai 3. melakukan evaluasi kesesuaian PkM dosen dan mahasiswa dengan peta jalan, dan 4. menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan relevansi PkM dan pengembangan keilmuan PS).dengan peta jalan PkM
JB	C9. Luaran dan Capaian Tridharma	Tidak ada bukti pengabdian masyarakat DTSP yang melibatkan mahasiswa program studi

b. Saran perbaikan/ peluang perbaikan :

No	Bidang	Rekomendasi untuk peluang perbaikan
1	Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Membuat standar/kebijakan visi, misi, tujuan dan strategi fakultas dan jurusan, dan menetapkannya dalam surat keputusan
2	Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Dokumen harus segera dikumpulkan dan dianalisis ketercapiannya
3	Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Menganalisis kembali hasil survey yang ada dan menganalisis lebih komprehensif
4	Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	Menetapkan struktur organisasi dalam sebuah SK Rektor/Dekan
5	Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	Merevisi SK yang ada dengan menambahkan aspek tentang jaminan keberlanjutan
6	Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	Segera melakukan analisis dan menetapkan IKT pada tingkatan UPPS
7	Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	Segera menyusun dokumen, melakukan survey dan menganalisisnya
8	Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	Mengaktifkan GKM Fakultas dan Prodi untuk melaksanakan pengukuran
9	Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	Mengikuti berbagai kegiatan mutu untuk memahami UPPS terkait dengan siklus PPEPP
10	Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	Melaksanakan penjaminan mutu sesuai siklus PPEPP dan menyusun semua dokumen terkait
11	Mahasiswa	Mengaktifkan GKM untuk melakukan survey secara berkala
12	Mahasiswa	UPPS berupaya agar layanan tersebut bisa diadakan
13	Sumber Daya Manusia	Institusi berupaya menambah SDM khususnya tenaga kependidikan

14	Sumber Daya Manusia	Institusi harus merekrut tenaga laboran sesuai kebutuhan di UPPS
15	Sumber Daya Manusia	UPPS harus membuat peta jalan penelitian dosen dan mahasiswa dengan berdasarkan peta jalan yang terdapat pada LPPM
16	Sumber Daya Manusia	UPPS harus melakukan pendokumentasian secara rutin dan perlu dilakukan segera
17	Penelitian	UPPS harus membuat peta jalan dan melakukan evaluasi dan mengumpulkan bukti terkait
18	Penelitian	UPPS harus menghibau mahasiswa untuk merujuk penelitian dosen dalam penelitian skripsi mereka
19	Penelitian	UPPS harus menghimbau mahasiswa mengikuti tema penelitian dosen dalam penelitian skripsi mereka
20	Luaran dan Capaian Tridharma	UPPS dan LPPM harus menjadikan hasil evaluasi PkM sebelumnya sebagai dasar pelaksanaan PkM berikutnya
21	Luaran dan Capaian Tridharma	UPPS harus membuat aturan agar dosen melibatkan mahasiswa dalam melaksanakan PkM

Hukum Keluarga Islam

a. Ketidaksesuaian :

Initial Auditor	Referensi (butir mutu)	Pernyataan
DDS	C6. Pendidikan	HKI belum memiliki dokumen sah yang tentang pemenuhan SN Dikti terkait penelitian pada proses pembelajaran
DDS	C6. Pendidikan	HKI belum memiliki dokumen sah yang tentang tindaklanjut kepuasan mahasiswa dan digunakan untuk perbaikan proses pembelajaran dan menunjukkan peningkatan hasil pembelajaran
DDS	C6. Pendidikan	HKI belum memiliki dokumen sah yang tentang pemenuhan SN Dikti PkM pada proses pembelajaran terkait PkM
DDS	C9. Luaran dan Capaian Tridharma	belum adanya prestasi mahasiswa dalam bidang akademik tingkat internasional
DDS	C9. Luaran dan Capaian Tridharma	belum semuanya alumni yang mengisi tracer study/tidak seluruh populasi.

b. Saran perbaikan/ peluang perbaikan :

No	Bidang	Rekomendasi untuk peluang perbaikan
1	Pendidikan	HKI akan berkoordinasi dengan gugus kendali mutu fakultas dan wakil dekan 1 dalam upaya pemenuhan dokumen tersebut
2	Pendidikan	HKI akan melakukan tindaklanjut dari hasil angket kepuasan mahasiswa dan digunakan dalam perbaikan pembelajaran
3	Pendidikan	HKI akan berkoordinasi dengan gugus kendali mutu fakultas dan wakil dekan 1 dalam upaya pemenuhan dokumen tersebut
4	Luaran dan Capaian Tridharma	HKI akan berkoordinasi ulang dengan fakultas untuk pemisahan tupoksi yang jelas terkait pencatatan prestasi mahasiswa
5	Luaran dan Capaian Tridharma	HKI akan melakukan sosialisasi pentingnya pengisian tracer study untuk alumni dan melakukan pengecekan dan pemantauan secara berkala

Hukum Tata Negara

a. Ketidaksesuaian :

Initial Auditor	Referensi (butir mutu)	Pernyataan
NKF	C1. Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	HTN belum memiliki bukti pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan tindak lanjut dari Strategi pencapaian.
NKF	C4. Sumber Daya Manusia	Belum ada dosen tetap HTN yang memperoleh pengakuan/rekognisi internasional atas kepakaran/prestasi/kinerja.
NKF	C6. Pendidikan	HTN belum memiliki bukti sah tentang pemenuhan SN Dikti terkait penelitian pada proses pembelajaran terkait penelitian.
NKF	C6. Pendidikan	HTN belum memiliki bukti sah tentang pemenuhan SN Dikti PkM pada proses pembelajaran terkait PkM.
NKF	C6. Pendidikan	HTN belum memiliki bukti integrasi kegiatan penelitian dan PkM dalam pembelajaran.
NKF	C9. Luaran dan Capaian Tridharma	Belum ada prestasi mahasiswa HTN di tingkat internasional pada bidang akademik
NKF	C9. Luaran dan Capaian Tridharma	Belum ada prestasi mahasiswa HTN di tingkat internasional pada bidang non-akademik.
NKF	C9. Luaran dan Capaian Tridharma	Belum dilaksanakan Tracer Study alumni HTN yang mencakup 5 aspek penting tracer study.
NKF	C9. Luaran dan Capaian Tridharma	Belum ada data tingkat kepuasan pengguna lulusan HTN.

NKF	C9. Luaran dan Capaian Tridharma	Belum ada publikasi ilmiah yang dihasilkan mahasiswa HTN baik secara mandiri maupun bersama DTSPS.
-----	----------------------------------	--

b. Saran perbaikan/ peluang perbaikan :

No	Bidang	Rekomendasi untuk peluang perbaikan
1	Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	HTN perlu melaksanakan proses PPEPP dengan baik dalam konteks strategi pencapaian Visi dan Misi PS.
2	Sumber Daya Manusia	HTN perlu memperkaya dosen dengan kemampuan, keilmuan, sehingga memiliki dorongan kuat untuk berprestasi. Serta dukungan untuk bisa juga berkiprah di akrifitas luar kampus.
3	Pendidikan	HTN perlu lebih memperhatikan relevansi antara CPL dengan prosesusal penelitian, mulai dari isi hingga hasil penelitian.
4	Pendidikan	HTN perlu lebih memperhatikan relevansi antara CPL dengan prosesusal PkM, mulai dari isi hingga hasilPkM.
5	Pendidikan	Setiap kali ada DTSPS yang memiliki hasil PkM dan penelitian, maka perlu dihimbau untuk mengintegrasikan hasil PkM tersebut dengan materi peekuliahannya, sesuai dengan bidang ilmu.
6	Luaran dan Capaian Tridharma	HTN perlu menjalin hubungan kerjasama internasional dan mengikuti perkembangan akademik negara-negara lain sehingga memiliki informasi yang cukup tentang peluang kompetisi taraf internasional bagi mahasiswa, terutama di bidang akademik.
7	Luaran dan Capaian Tridharma	HTN perlu menjalin hubungan kerjasama internasional dan mengikuti perkembangan akademik negara-negara lain sehingga memiliki informasi yang cukup tentang peluang kompetisi taraf internasional bagi mahasiswa, dalam hal ini, di bidang non-akademik.
8	Luaran dan Capaian Tridharma	Oleh karena HTN belum memiliki banyak lulusan, maka menjadi kesempatan berharga untuk pimpinan HTN saat ini untuk mempersiapkan lulusan yang bermutu dengan memberi pelayanan akademik yang maksimal.
9	Luaran dan Capaian Tridharma	HTN dapat menjalin hubungan baik sejak dini dengan alumni dan instansi tempat mereka bekerja, sehingga memiliki komunikasi yang baik dengan pihak yg akan menjadi responden dalam tracer study.
10	Luaran dan Capaian Tridharma	Oleh karena HTN perlu mengalokasikan sumber dana khusus untuk peneltiah bagi mahasiswa sehingga dapat dipublikasi, atau mengarahkan para dosen untuk mengikutsertakan mahasiswa secara aktif dalam kegiatan penelitian.

Hukum Ekonomi Syariah

a. Ketidaksesuaian :

Initial Auditor	Referensi (butir mutu)	Pernyataan
SB	C4. Sumber Daya Manusia	Belum adanya dosen tetap yang melakukan kegiatan penelitian internasional yang relevan dengan bidang program studi setiap tahun
SB	C4. Sumber Daya Manusia	Dosen Hombase di jurusan HES hanya 12.5% yang memperoleh pengakuan internasional
SB	C6. Pendidikan	Belum adanya bukti sahih tentang pemenuhan SN Dikti terkait penelitian pada proses pembelajaran
SB	C6. Pendidikan	Belum adanya bukti tindak lanjut kepuasan mahasiswa dan digunakan untuk perbaikan proses pembelajaran dan menunjukkan peningkatan hasil pembelajaran
SB	C6. Pendidikan	Belum adanya bukti sahih tentang pemenuhan SN Dikti terkait PkM pada proses pembelajaran terkait PkM
SB	C9. Luaran dan Capaian Tridharma	Belum adanya prestasi mahasiswa dalam bidang akademik tingkat internasional
SB	C9. Luaran dan Capaian Tridharma	Belum semuanya alumni yang mengisi tracer study/tidak seluruh populasi
SB	C9. Luaran dan Capaian Tridharma	Belum publikasi ilmiah yang dihasilkan mahasiswa secara mandiri atau bersama DTPS

b. Saran perbaikan/ peluang perbaikan :

No	Bidang	Rekomendasi untuk peluang perbaikan
1	Sumber Daya Manusia	Jurusan HES akan berkoordinasi dengan pihak pimpinan untuk penetapan dosen HES
2	Sumber Daya Manusia	Jurusan HES akan berkoordinasi dengan GKM fakultas dan wakil dekan 1 dalam upaya pemenuhan dokumen tersebut
3	Pendidikan	Jurusan HES akan melakukan tindak lanjut dari hasil angket kepuasan mahasiswa dan digunakan dalam perbaikan pembelajaran
4	Luaran dan Capaian Tridharma	Jurusan HES akan berkoordinasi ulang dengan fakultas untuk pemisahan tupoksi yang jelas terkait pencatatan prestasi mahasiswa
5	Luaran dan Capaian Tridharma	Jurusan HES akan melakukan sosialisasi pentingnya pengisian tracer study untuk alumni dan melakukan pengecekan dan pemantauan secara berkala
6	Luaran dan Capaian Tridharma	Jurusan HES akan melakukan sosialisasi pentingnya publikasi ilmiah yang dihasilkan mahasiswa untuk akreditasi dan perkembangan kampus

Ilmu Falak

a. Ketidaksesuaian :

Initial Auditor	Referensi (butir mutu)	Pernyataan
NA	C1. Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Belum adanya bukti keterlibatan semua pemangku kepentingan internal(dosen, mahasiswa dan tenaga kependidikan) dan eksternal
NA	C4. Sumber Daya Manusia	Belum adanya dosen tetap yang melakukan kegiatan penelitian internasional yang relevan dengan bidang program studi
NA	C4. Sumber Daya Manusia	Belum ada dosen tetap yang melakukan kegiatan pengabdian internasional yang relevan dengan bidang program studi
NA	C4. Sumber Daya Manusia	Belum ada pemukhtahiran kurikulum yang direview oleh pakar bidang ilmu program studi, industry, asosiasi, serta sesuai perkembangan ipteks dan kebutuhan pengguna
NA	C4. Sumber Daya Manusia	Belum ada ketersediaan dokumen pemetaan capaian pembelajaran, bahan kajian dan matakuliah (atau dokumen sejenis lainnya).
NA	C6. Pendidikan	Belum ada tindaklanjut kepuasan mahasiswa dan digunakan untuk perbaikan proses pembelajaran dan menunjukkan peningkatan hasil pembelajaran
NA	C9. Luaran dan Capaian Tridharma	Belum ada prestasi mahasiswa tingkat internasional di bidang akademik
NA	C9. Luaran dan Capaian Tridharma	Belum ada prestasi mahasiswa tingkat internasional di bidang non akademik
NA	C9. Luaran dan Capaian Tridharma	Belum ada Tracer study yang mencakup 5 aspek berikut: a. pelaksanaan tracer study terkoordinasi di tingkat PT, b. kegiatan tracer study dilakukan secara reguler setiap tahun dan terdokumentasi, c. isi kuesioner mencakup seluruh pertanyaan inti tracer study DIKTI, d. ditargetkan pada seluruh populasi, dan e. hasilnya disosialisasikan dan digunakan untuk pengembangan kurikulum dan pembelajaran
NA	C9. Luaran dan Capaian Tridharma	Belum ada dokumen kepuasan pengguna lulusan pada aspek etika, keahlian pada bidang ilmu, kemampuan berbahasa asing, penggunaan teknologi informasi, kemampuan berkomunikasi, kerjasama tim, dan pengembangan diri
NA	C9. Luaran dan Capaian Tridharma	Belum ada publikasi ilmiah yang dihasilkan mahasiswa secara mandiri atau bersama DTSP

b. Saran perbaikan/ peluang perbaikan :

No	Bidang	Rekomendasi untuk peluang perbaikan
1	Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Koordinasi dengan pimpinan untuk melakukan monev dan kegiatan sebagai bukti keterlibatan pemangku kepentingan internal dan eksternal
2	Sumber Daya Manusia	Perlu dilakukan sosialisasi dan workshop tentang hibah penelitian internasional
3	Sumber Daya Manusia	Perlu dilakukan sosialisasi dan workshop tentang hibah PkM internasional
4	Sumber Daya Manusia	Harus adakoordinasi dengan pimpinan dan pakar di bidang ilmu
5	Sumber Daya Manusia	Akan berkoordinasi dengan pimpinan untuk dibukukan
6	Pendidikan	Akan berkoordinasi untuk dilakukan tindak lanjut dari survey yang sudah ada
7	Luaran dan Capaian Tridarma	Perlu koordinasi dengan pimpinan khususnya Wadek 3 untuk melakukan workshop, pendampingan dan sosialisasi kepada mahasiswa terkait lomba atau kompetisi internasional di bidang akademik
8	Luaran dan Capaian Tridarma	Perlu koordinasi dengan pimpinan khususnya Wadek 3 untuk melakukan workshop, pendampingan dan sosialisasi kepada mahasiswa terkait lomba atau kompetisi internasional di bidang non akademik
9	Luaran dan Capaian Tridarma	Perlu koordinasi dengan pimpinan pada tahap fakultas dan institusi
10	Luaran dan Capaian Tridarma	Perlu koordinasi dengan pimpinan dan stekholder untuk melakukan survey kepuasan pengguna lulusan
11	Luaran dan Capaian Tridarma	Perlu koordinasi dengan pimpinan, sosialisasi kepada mahasiswa untuk melakukan publikasi ilmiah, dan memberikan pelatihan dan workshop untuk meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam menulis KTI

TEMUAN AUDIT FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

a. Ketidaksesuaian :

Initial Auditor	Referensi (butir mutu)	Pernyataan
YZ	profil UPPS	Beberapa dokumen tersebar di website ftik dan belum didokumentasi di dokumen khusus karen masih berlaku kriteri , meskipun begitu sebagian profil sudah dituangkan dalam RIP FTIK
YZ	C1. Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Tandatangan pengesahan Dokumen perlu diperbaiki karena seharusnya pengesahan RIP dulu, kemudian RENSTRA baru kemudian RENOP) (di RIP FTIK tandatangan pengesahannya 15 juli 2017, sedangkan di renstra 15 maret 2017dan renop 12 maret 2017)

YZ	C1. Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Belum adanya IKU IKT FTIK (masih digodok oleh GM) sehingga masih mengikuti buku SPMI dibagian IKU dan IKT IAIN Lhokseumawe.
YZ	C2. Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	Secara dokumen masih mengadopsi IKT IAIN, meskipun FTIK sudah menjalankan IKT tersendiri melebihi IKT Intitusi seperti kewajiban toafl dan toefl walau belum ada dokumen khusus tentang IKT FTIK.
YZ	C2. Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	monev-monev masih terpusat dan dilakukan oleh LPM di tingkat institusi yang mencakup FTIK
YZ	C2. Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	Untuk TS (2020/2019) belum ada Bukti UPPS melakukan pengukuran kepuasan layanan manajemen terhadap seluruh pemangku kepentingan.
YZ	C2. Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	Belum adanya dokumen Survey Kepuasan mahasiswa, dosen, tenaga kependidikan, lulusan, pengguna, mitra industri, dan mitra lainnya dan belum ada Bukti UPPS melakukan pengukuran kepuasan layanan manajemen terhadap seluruh pemangku kepentingan pada tahun 2020/2021. Survey- survey diatas masih dilakukan oleh LPM
YZ	C4. Sumber Daya Manusia	Belum adanya laboran beserta sertifikat laboran karena di tingkat institusi saja belum ada laboran.
YZ	C7. Penelitian	Belum ada dokumen bukti sah UPPS: <ol style="list-style-type: none"> 1. memiliki peta jalan yang memayungi tema penelitian dosen dan mahasiswa serta pengembangan keilmuan program studi yang diakreditasi. 2. Bukti keterlibatan Dosen dan mahasiswa melaksanakan penelitian sesuai dengan peta jalan penelitian ; 3. bukti UPPS menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan relevansi penelitian dan pengembangan keilmuan program studi yang diakreditasi; 4. Kegiatan penelitian DTPS yang digunakan sebagai rujukan tema skripsi 5. Bukti tema skripsi mahasiswa terkait dengan agenda penelitian dosen yang merupakan penjabaran dari peta jalan penelitian; hal ini dikarenakan peta jalan penelitian masih terpusat di LPPM secara dokumen , walau belum dilaksanakannya pkm seperti peta jalan tersebut.
YZ	C8. Pengabdian Kepada Masyarakat	Belum adanya dokumen bukti sah Unsur relevansi PkM dosen dan mahasiswa (1. memiliki peta jalan yang memayungi tema PkM dosen dan mahasiswa serta hilirisasi/penerapan keilmuan PS, 2. dosen dan mahasiswa melaksanakan PkM sesuai 3. melakukan evaluasi kesesuaian PkM dosen dan mahasiswa dengan peta jalan, dan 4. menggunakan hasil evaluasi untuk

		perbaiki relevansi PkM dan pengembangan keilmuan PS).dengan peta jalan PkM, hal ini dikarenakan peta jalan penelitian dan pkm masih terpusat di LPPM secara dokumen , walau belum dilaksanakannya pkm seperti peta jalan tersebut.
--	--	--

b. Saran perbaikan/ peluang perbaikan :

No	Referensi (butir mutu)	Saran perbaikan
1	Profil UPPS	Hendaknya ada dokumen khusus tentang profil FTIK dan, juga memuat tg jmlah dosen, tendik, laboran (jika Ada), analisi SWOD kedudukan FTIK sebagai mana permintaan dari akreditasi kriteria 9.(bisa berpatokan kepada eLampiran-6a-PerBAN-PT-5-2019-tentang-IAPS-Matriks-Penilaian-Program-Sarjana bagian dokumen2 yang diperlukan dari UPPS (Fakultas).
2	Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Tandatangan pengesahan Dokumen perlu diperbaiki karena seharusnya pengesahan RIP dulu, kemudian RENSTRA baru kemudian RENOP) (di RIP FTIK tandatangan pengesahannya 15 juli 2017, sedangkan di renstra 15 maret 2017dan renop 12 maret 2017)
3	Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Pada 2021 UPPS sudah seharusnya ada IKU IKT Fakultas karena juga berkaitan dengan habisnya perodesasi renstra FTIK tahap 1 (2017-2021).
4	Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	Pimpinan FTIK memberi dukungan,arahan dan pengawasan yang lebih kepada GKM FTIK akan segera menyelesaikan IKU IKT Fakultas.juga perlu kerjasama dgn LPM dan rektorat.
5	Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	monev-monev sudah sudah bisa lebih diingkatkan lagi di tingkat GKM Fakultas.
6	Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	Untuk 2021 dan tahun kedepannya, UPPS sudah bisa melakukan pengukuran kepuasan layanan manajemen terhadap seluruh pemangku kepentingan.(bisa dengan berpedoman kepada pedoman monev LPM yg sudah ada)
7	Sumber Daya Manusia	Institusi perlu mengadakan perekrutan dan atau pelatihan bagi beberapa tendik agar bisa menjadi laboran institusi yang bisa di akui oleh semua fakultas ketika adanya audit internal dan eksternal (BAN-PT).
8	Penelitian	Perlu pembuatan format dan pengadaan dokumen2 diatas , yang menjadi turunan dari dokumen-dokumen tingkat institusi.
9	Pengabdian Kepada Masyarakat	Perlu pembuatan format dan pengadaan dokumen2 diatas , yang menjadi turunan dari dokumen-dokumen tingkat institusi.

Pendidikan Agama Islam

a. Ketidaksesuaian :

Initial Auditor	Referensi (butir mutu)	Pernyataan
MU	C4. Sumber Daya Manusia	DTPS belum melakukan PkM international setiap tahun, DTPS belum memiliki publikasi international setiap tahun, sitasi sudah ada tapi belum setiap tahunnya.
MU	C6. Pendidikan	belum dilakukan pemutakhiran kurikulum MBKM skala 4 tahun, belum ada review kurikulum dari pakar bidang ilmu, monev masih dilakukan secara manual, belum ada bukti integrasi penelitian dan PkM dalam pembelajaran. Monev terhadap mahasiswa sudah ada tapi belum ada tindak lanjut

b. Saran perbaikan/ peluang perbaikan :

No	Bidang	Rekomendasi untuk peluang perbaikan
1	Sumber Daya Manusia	Para pimpinan harap memotivasi para DTPS untuk melakukan penelitian dan PkM setiap tahunnya dengan cara memberikan reward
2	Pendidikan	Harap melakukan pemutakhiran kurikulum yang mengarah ke MBKM dan direview oleh pakar

Pendidikan Bahasa Arab

a. Ketidaksesuaian :

Initial Auditor	Referensi (butir mutu)	Pernyataan
AKU	C4. Sumber Daya Manusia	Tidak ada dosen tetap yang memperoleh pengakuan /rekognisi internasional atas kepakaran/prestasi/kerja
AKU	C4. Sumber Daya Manusia	Tidak ada dosen tetap yang melakukan kegiatan pengabdian masyarakat internasional yang relevan dengan bidang program studi setiap tahun
AKU	C4. Sumber Daya Manusia	Tidak ada dosen tetap melakukan publikasi ilmiah tingkat internasional dengan tema yang relevan dengan bidang program studi setiap tahun
AKU	C6. Pendidikan	Tidak ada bukti evaluasi dan pemutakhiran kurikulum secara berkala tiap 4 sampai 5 tahun yang melibatkan pemangku kepentingan internal dan eksternal.
AKU	C6. Pendidikan	Tidak ada bukti pemutakhiran kurikulum yang direview oleh pakar bidang ilmu program studi, industri, asosiasi, serta sesuai perkembangan ipteks dan kebutuhan pengguna.
AKU	C6. Pendidikan	Tidak ada bukti monitoring dan evaluasi pelaksanaan proses pembelajaran mencakup karakteristik, perencanaan, pelaksanaan, proses pembelajaran dan

		beban belajar mahasiswa untuk memperoleh capaian pembelajaran lulusan
AKU	C6. Pendidikan	Belum adanya bukti sahih tentang pemenuhan SN Dikti terkait penelitian pada proses pembelajaran
AKU	C6. Pendidikan	Belum adanya bukti sahih tentang pemenuhan SN Dikti terkait PkM pada proses pembelajaran
AKU	C6. Pendidikan	Tidak ada 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.
AKU	C6. Pendidikan	Tidak ada bukti suasana akademik, kegiatan ilmiah yang terjadwal dan dilaksanakan setiap bulan
AKU	C6. Pendidikan	Tidak ada bukti tindaklanjut kepuasan mahasiswa dan digunakan untuk perbaikan proses pembelajaran dan menunjukkan peningkatan hasil pembelajaran.
AKU	C9. Luaran dan Capaian Tridarma	Tracer Study tidak mencakup 5 aspek
AKU	C9. Luaran dan Capaian Tridarma	Tidak ada bukti tingkat kepuasan pengguna lulusan pada aspek etika, keahlian pada bidang ilmu, kemampuan berbahasa asing, penggunaan teknologi informasi, kemampuan berkomunikasi, kerjasama tim, dan pengembangan diri

b. Saran perbaikan/ peluang perbaikan :

No	Bidang	Rekomendasi untuk peluang perbaikan
1	Sumber Daya Manusia	Dosen tetap diikutkan pada kegiatan-kegiatan terkait rekognisi internasional atas kepakaran/prestasi/kerja
2	Sumber Daya Manusia	Diharapkan dosen tetap melakukan kegiatan pengabdian masyarakat internasional yang relevan dengan bidang program studi setiap tahun
3	Sumber Daya Manusia	Diharapkan dosen tetap melakukan publikasi ilmiah tingkat internasional dengan tema yang relevan dengan bidang program studi setiap tahun
4	Pendidikan	Adanya bukti evaluasi dan pemutakhiran kurikulum secara berkala tiap 4 sampai 5 tahun yang melibatkan pemangku kepentingan internal dan eksternal.
5	Pendidikan	Adanya bukti pemutakhiran kurikulum yang direview oleh pakar bidang ilmu program studi, industri, asosiasi, serta sesuai perkembangan ipteks dan kebutuhan pengguna.
6	Pendidikan	Adanya bukti monitoring dan evaluasi pelaksanaan proses pembelajaran mencakup karakteristik, perencanaan, pelaksanaan, proses pembelajaran dan beban belajar mahasiswa untuk memperoleh capaian pembelajaran lulusan

7	Pendidikan	Adanya bukti sahih tentang pemenuhan SN Dikti terkait penelitian pada proses pembelajaran
8	Pendidikan	Adanya bukti sahih tentang pemenuhan SN Dikti terkait PkM pada proses pembelajaran
9	Pendidikan	Adanya 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.
10	Pendidikan	Adanya bukti suasana akademik, kegiatan ilmiah yang terjadwal dan dilaksanakan setiap bulan
11	Pendidikan	Adanya bukti tindaklanjut kepuasan mahasiswa dan digunakan untuk perbaikan proses pembelajaran dan menunjukkan peningkatan hasil pembelajaran.
12	Luaran dan Capaian Tridarma	Tracer Study mencakup 5 aspek
13	Luaran dan Capaian Tridarma	Adanya tingkat kepuasan pengguna lulusan pada aspek etika, keahlian pada bidang ilmu, kemampuan berbahasa asing, penggunaan teknologi informasi, kemampuan berkomunikasi, kerjasama tim, dan pengembangan diri

Tadris Matematika

a. Ketidaksesuaian :

Initial Auditor	Referensi (butir mutu)	Pernyataan
ML	C1. Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Bukti pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan tindak lanjut dan strategi pencapaian
ML	C4. Sumber daya Manusia	Dosen tetap yang melakukan kegiatan penelitian internasional yang relevan dengan bidang program studi setiap tahun
ML	C4. Sumber daya Manusia	Dosen tetap yang melakukan kegiatan pengabdian masyarakat internasional yang relevan dengan bidang program studi setiap tahun
ML	C6. Pendidikan	Bukti evaluasi dan pemukhtakiran kurikulum secara berkala tiap 4 sampai 5 tahun yang melibatkan pemangku kepentingan internal dan eksternal
ML	C6. Pendidikan	Bukti pemukhtahiran kurikulum yang di review oleh pakar bidang ilmu program studi, industry, asosiasi, serta sesuai perkembangan IPTEKS dan kebutuhan pengguna
ML	C6. Pendidikan	Bukti capaian pembelajaran yang didasarkan pada 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 sampai 5 tahun sesuai perkembangan ipteks dan kebutuhan pengguna.
ML	C6. Pendidikan	Konversi bobot kredit mata kuliah ke jam praktikum/praktik/praktik lapangan
ML	C6. Pendidikan	Bukti sah tentang pemenuhan SN Dikti terkait penelitian pada proses pembelajaran terkait 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.
ML	C6. Pendidikan	Bukti sah tentang pemenuhan SN Dikti PkM pada proses pembelajaran terkait PkM: 1) hasil PkM: harus memenuhi pengembangan IPTEKS, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan daya saing bangsa. 2) isi PkM: memenuhi kedalaman dan keluasan materi PkM sesuai capaian pembelajaran. 3) proses PkM: mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan. 4) penilaian PkM memenuhi unsur edukatif, obyektif, akuntabel, dan transparan).
ML	C9. Luaran dan Capaian Tridarma	Bukti tindak lanjut kepuasan mahasiswa dan digunakan untuk perbaikan proses pembelajaran dan menunjukkan peningkatan hasil pembelajaran
ML	C9. Luaran dan Capaian Tridarma	Tingkat kepuasan pengguna lulusan pada aspek etika, keahlian pada bidang ilmu, kemampuan berbahasa asing, penggunaan teknologi informasi, kemampuan berkomunikasi, kerjasama tim, dan pengembangan diri

b. Saran perbaikan/ peluang perbaikan :

No	Bidang	Rekomendasi untuk peluang perbaikan
1	Pendidikan	Evaluasi dan pemukhtakiran kurikulum segera dapat di laksanakan dengan melibatkan pemangku kepentingan internal dan eksternal
2	Pendidikan	Perlunya kurikulum yang memiliki konversi bobot kredit mata kuliah ke jam pratikum/praktik/praktik lapangan
3	Pendidikan	Sosialisasi tentang pemenuhan SN Dikti pada proses pembelajaran terkait penelitian dan PKM
4	Sumber Daya Manusia	Para dosen di dorong untuk mengikuti penelitian dan pengabdian luar negeri
5	Luaran dan Capaian Tridarma	Survei dari pengguna lulusan harus dilakukan dari berbagai aspek

Tadris Bahasa Inggris

a. Ketidaksesuaian :

Initial Auditor	Referensi (butir mutu)	Pernyataan
ML	C1. Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Bukti pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan tindak lanjut dan strategi pencapaian
ML	C4. Sumber Daya Manusia	Dosen tetap yang melakukan kegiatan penelitian internasional yang relevan dengan bidang program studi setiap tahun
ML	C6. Pendidikan	Belum melaksanakan evaluasi dan pemutakhiran kurikulum secara berkala tiap 4 sampai 5 tahun yang melibatkan pemangku kepentingan internal dan eksternal.
ML	C6. Pendidikan	Belum melaksanakan pemutakhiran kurikulum yang direview oleh pakar bidang ilmu program studi, industri, asosiasi, serta sesuai perkembangan ipteks dan kebutuhan pengguna.
ML	C6. Pendidikan	Belum memiliki Bukti capaian pembelajaran yang didasarkan pada 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 sampai 5 tahun sesuai perkembangan ipteks dan kebutuhan pengguna.
ML	C6. Pendidikan	Belum melakukan Konversi bobot kredit mata kuliah ke jam praktikum/ praktik/praktik lapangan
ML	C6. Pendidikan	Belum melaksanakan dan belum memiliki Bukti tindaklanjut kepuasan mahasiswa dan digunakan untuk perbaikan proses pembelajaran dan menunjukkan peningkatan hasil pembelajaran.
ML	C6. Pendidikan	Belum melaksanakan pemenuhan SN Dikti terkait penelitian dan pengabdian kepada masyarakat pada proses pembelajaran
ML	C9. Luaran dan Capaian Tridarma	Belum melaksanakan tracer study yang mencakup 5 aspek
ML	C9. Luaran dan Capaian Tridarma	Belum memiliki prestasi mahasiswa tingkat internasional di bidang non akademik

b. Saran perbaikan/ peluang perbaikan :

No	Bidang	Rekomendasi untuk peluang perbaikan
1	Pendidikan	Evaluasi dan pemukhtakiran kurikulum segera dapat di laksanakan dengan melibatkan pemangku kepentingan internal dan eksternal
2	Pendidikan	Perlunya kurikulum yang memiliki konversi bobot kredit mata kuliah ke jam pratikum/praktik/praktik lapangan
3	Pendidikan	Sosialisasi tentang pemenuhan SN Dikti pada proses pembelajaran terkait penelitian dan PKM
4	Sumber Daya Manusia	Para dosen di dorong untuk mengikuti penelitian dan pengabdian luar negeri
5	Luaran dan Capaian Tridarma	Survei dari pengguna lulusan harus dilakukan dari berbagai aspek

Pendidikan Islam Anak Usia Dini

a. Ketidaksesuaian :

Initial Auditor	Referensi (butir mutu)	Pernyataan
IS	C1 Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Dokumen belum disusun dengan baik
IS	C4 Sumber daya Manusia	Belum ada dosen yang memperoleh rekognisi internasional, melakukan kegiatan penelitian dan kegiatan pengabdian masyarakat ditingkat internasional
IS	C6 Pendidikan	Bukti Shahih pembelajaran belum tersusun dengan baik
IS	C9 Luaran dan Capaian Tridarma	Tidak adanya prestasi mahasiswa tingkat internasional di bidang akademik dan non akademik
IS	C9 Luaran dan Capaian Tridarma	Belum ada pengukuran kepuasan penggunaan lulusan

b. Saran perbaikan/ peluang perbaikan :

No	Bidang	Rekomendasi untuk peluang perbaikan
1	Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Dokumen perlu disusun dengan baik
2	Sumber daya Manusia	Perlu diadakan refreshment untuk memotivasi dosen
3	Pendidikan	Bukti shahih pembelajaran perlu disusun dengan baik
4	Luaran dan Capaian Tridarma	Perlu diadakan kompetisi untuk meningkatkan SDM mahasiswa
5	Luaran dan Capaian Tridarma	Perlu dilakukan pengukuran secara berkala

Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah

a. Ketidaksesuaian :

Initial Auditor	Referensi (butir mutu)	Pernyataan
IS	C1 Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Dokumen belum disusun dengan baik
IS	C4 Sumber daya Manusia	Belum ada dosen yang memperoleh rekognisi internasional, melakukan kegiatan penelitian dan kegiatan pengabdian masyarakat ditingkat internasional
IS	C9 Luaran dan Capaian Tridarma	Tidak adanya prestasi mahasiswa tingkat internasional di bidang akademik dan non akademik
IS	C9 Luaran dan Capaian Tridarma	Belum ada pengukuran kepuasan pengguna lulusan

b. Saran perbaikan/ peluang perbaikan :

No	Bidang	Rekomendasi untuk peluang perbaikan
1	Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Dokumen perlu disusun dengan baik
2	Sumber daya Manusia	Perlu diadakan refreshment untuk memotivasi dosen
3	Luaran dan Capaian Tridarma	Perlu diadakan kompetisi untuk meningkat SDM mahasiswa
4	Luaran dan Capaian Tridarma	Perlu dilakukan pengukuran secara berkala

Manajemen Pendidikan Islam

a. Ketidaksesuaian :

Initial Auditor	Referensi (butir mutu)	Pernyataan
MU	C1. Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Bukti keterlibatan semua pemangku kepentingan internal (dosen, mahasiswa dan tenaga kependidikan) dan eksternal (lulusan, pengguna lulusan dan pakar/mitra/organisasi profesi/pemerintah).
MU	C1. Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Bukti evaluasi terhadap VMTS belum ada
MU	C4. Sumber Daya Manusia	DTPS belum melakukan PkM international setiap tahun
MU	C4. Sumber Daya Manusia	DTPS belum memiliki publikasi international setiap tahun, sitasi sudah ada tapi belum setiap tahunnya

MU	C4. Sumber Daya Manusia	Dosen tetap yang melakukan kegiatan penelitian internasional yang relevan dengan bidang program studi sudah ada, namun belum setiap tahun
MU	C4. Sumber Daya Manusia	Dosen tetap yang melakukan kegiatan PkM internasional yang relevan dengan bidang program studi sudah ada, namun belum setiap tahun
MU	C6. Pendidikan	Bukti evaluasi dan pemutakhiran kurikulum secara berkala tiap 4 sampai 5 tahun yang melibatkan pemangku kepentingan internal dan eksternal belum ada
MU	C6. Pendidikan	Bukti pemutakhiran kurikulum yang direview oleh pakar bidang ilmu program studi, industri, asosiasi, serta sesuai perkembangan ipteks dan kebutuhan pengguna belum ada
MU	C6. Pendidikan	Konversi bobot kredit mata kuliah ke jam praktikum/praktik/praktik lapangan belum ada
MU	C6. Pendidikan	Bukti monitoring dan evaluasi pelaksanaan proses pembelajaran mencakup karakteristik, perencanaan, pelaksanaan, proses pembelajaran dan beban belajar mahasiswa untuk memperoleh capaian pembelajaran lulusan masih secara manual
MU	C6. Pendidikan	Bukti integrasi kegiatan penelitian dan PkM dalam pembelajaran belum ada
MU	C6. Pendidikan	Bukti tingkat kepuasan mahasiswa terhadap proses pendidikan belum ada
MU	C6. Pendidikan	Bukti tindaklanjut kepuasan mahasiswa dan digunakan untuk perbaikan proses pembelajaran dan menunjukkan peningkatan hasil pembelajaran belum ada
MU	C6. Pendidikan	Prestasi mahasiswa tingkat international di bidang akademik belum ada
MU	C6. Pendidikan	Prestasi mahasiswa tingkat international di bidang non-akademik belum ada
MU	C9. Luaran dan Capaian Tridarma	Tracer study yang mencakup 5 aspek belum ada
MU	C9. Luaran dan Capaian Tridarma	Tingkat kepuasan pengguna lulusan pada aspek etika, keahlian pada bidang ilmu, kemampuan berbahasa asing, penggunaan teknologi informasi, kemampuan berkomunikasi, kerjasama tim, dan pengembangan diri belum ada
MU	C9. Luaran dan Capaian Tridarma	HKI, Buku ber-ISBN, Book Chapter belum ada

b. Saran perbaikan/ peluang perbaikan :

No	Bidang	Rekomendasi untuk peluang perbaikan
1	Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Para pimpinan perlu menyediakan dokumen terkait keterlibatan pemangku kepentingan dalam penyusunan VMTS dan perlu dilakukan money ketercapainnya
4	Sumber Daya Manusia	Para pimpinan harus memotivasi DTSPS untuk melakukan penelitian dan PkM international, dan terintegrasi dalam pembelajaran dengan cara memberikan reward
5	Pendidikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perlu adanya dokumen Bukti evaluasi dan pemutakhiran kurikulum secara berkala tiap 4 sampai 5 tahun yang melibatkan pemangku kepentingan internal dan eksternal 2. Perlu adanya dokumen Bukti pemutakhiran kurikulum yang direview oleh pakar bidang ilmu program studi, industri, asosiasi, serta sesuai perkembangan ipteks dan kebutuhan pengguna 3. Perlu adanya dokumen Konversi bobot kredit mata kuliah ke jam praktikum/ praktik/praktik lapangan 4. Perlu adanya dokumen Bukti monitoring dan evaluasi pelaksanaan proses pembelajaran mencakup karakteristik, perencanaan, pelaksanaan, proses pembelajaran dan beban belajar mahasiswa untuk memperoleh capaian pembelajaran lulusan masih secara manual 5. Perlu adanya dokumen Bukti integrasi kegiatan penelitian dan PkM dalam pembelajaran 6. Perlu adanya dokumen Bukti tingkat kepuasan mahasiswa terhadap proses pendidikan 7. Perlu adanya dokumen Bukti tindak lanjut kepuasan mahasiswa dan digunakan untuk perbaikan proses pembelajaran dan menunjukkan peningkatan hasil pembelajaran 8. Perlu adanya dokumen Prestasi mahasiswa tingkat international di bidang akademik 9. Perlu adanya dokumen Prestasi mahasiswa tingkat international di bidang non-akademik
	Luaran dan Capaian Tridarma	Perlu diadakan Tracer study yang mencakup 5 aspek

Tadris Bahasa Indonesia

a. Ketidaksesuaian :

Initial Auditor	Referensi (butir mutu)	Pernyataan
AKU	C4. Sumber Daya Manusia	Tidak ada dosen tetap yang memperoleh pengakuan /reknognisi internasional atas kepakaran/prestasi/kerja

AKU	C4. Sumber Daya Manusia	Tidak ada dosen tetap yang melakukan kegiatan pengabdian masyarakat internasional yang relevan dengan bidang program studi setiap tahun
AKU	C4. Sumber Daya Manusia	Tidak ada dosen tetap melakukan publikasi ilmiah tingkat internasional dengan tema yang relevan dengan bidang program studi setiap tahun
AKU	C6. Pendidikan	Tidak ada bukti evaluasi dan pemutakhiran kurikulum secara berkala tiap 4 sampai 5 tahun yang melibatkan pemangku kepentingan internal dan eksternal.
AKU	C6. Pendidikan	Tidak ada bukti pemutakhiran kurikulum yang direview oleh pakar bidang ilmu program studi, industri, asosiasi, serta sesuai perkembangan ipteks dan kebutuhan pengguna.
AKU	C6. Pendidikan	Tidak ada bukti monitoring dan evaluasi pelaksanaan proses pembelajaran mencakup karakteristik, perencanaan, pelaksanaan, proses pembelajaran dan beban belajar mahasiswa untuk memperoleh capaian pembelajaran lulusan
AKU	C6. Pendidikan	Belum adanya bukti sahih tentang pemenuhan SN Dikti terkait penelitian pada proses pembelajaran
AKU	C6. Pendidikan	Belum adanya bukti sahih tentang pemenuhan SN Dikti terkait PkM pada proses pembelajaran
AKU	C6. Pendidikan	Tidak ada 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.
AKU	C6. Pendidikan	Tidak ada bukti suasana akademik, kegiatan ilmiah yang terjadwal dan dilaksanakan setiap bulan
AKU	C6. Pendidikan	Tidak ada bukti tindaklanjut kepuasan mahasiswa dan digunakan untuk perbaikan proses pembelajaran dan menunjukkan peningkatan hasil pembelajaran.
AKU	C9. Luaran dan Capaian Tridarma	Tracer Study tidak mencakup 5 aspek
AKU	C9. Luaran dan Capaian Tridarma	Tidak ada bukti tingkat kepuasan pengguna lulusan pada aspek etika, keahlian pada bidang ilmu, kemampuan berbahasa asing, penggunaan teknologi informasi, kemampuan berkomunikasi, kerjasama tim, dan pengembangan diri

b. Saran perbaikan/ peluang perbaikan :

No	Bidang	Rekomendasi untuk peluang perbaikan
1	Sumber Daya Manusia	Dosen tetap diikuti pada kegiatan-kegiatan terkait rekognisi internasional atas kepakaran/prestasi/kerja
2	Sumber Daya Manusia	Diharapkan dosen tetap melakukan kegiatan pengabdian masyarakat internasional yang relevan dengan bidang program studi setiap tahun
3	Sumber Daya Manusia	Diharapkan dosen tetap melakukan publikasi ilmiah tingkat internasional dengan tema yang relevan dengan bidang program studi setiap tahun
4	Pendidikan	Adanya bukti evaluasi dan pemutakhiran kurikulum secara berkala tiap 4 sampai 5 tahun yang melibatkan pemangku kepentingan internal dan eksternal.
5	Pendidikan	Adanya bukti pemutakhiran kurikulum yang direview oleh pakar bidang ilmu program studi, industri, asosiasi, serta sesuai perkembangan ipteks dan kebutuhan pengguna.
6	Pendidikan	Adanya bukti monitoring dan evaluasi pelaksanaan proses pembelajaran mencakup karakteristik, perencanaan, pelaksanaan, proses pembelajaran dan beban belajar mahasiswa untuk memperoleh capaian pembelajaran lulusan
7	Pendidikan	Adanya bukti sahih tentang pemenuhan SN Dikti terkait penelitian pada proses pembelajaran
8	Pendidikan	Adanya bukti sahih tentang pemenuhan SN Dikti terkait PkM pada proses pembelajaran
9	Pendidikan	Adanya 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.
10	Pendidikan	Adanya bukti suasana akademik, kegiatan ilmiah yang terjadwal dan dilaksanakan setiap bulan
11	Pendidikan	Adanya bukti tindaklanjut kepuasan mahasiswa dan digunakan untuk perbaikan proses pembelajaran dan menunjukkan peningkatan hasil pembelajaran.
12	Luaran dan Capaian Tridarma	Tracer Study mencakup 5 aspek
13	Luaran dan Capaian Tridarma	Adanya tingkat kepuasan pengguna lulusan pada aspek etika, keahlian pada bidang ilmu, kemampuan berbahasa asing, penggunaan teknologi informasi, kemampuan berkomunikasi, kerjasama tim, dan pengembangan diri

TEMUAN AUDIT FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH

a. Ketidaksesuaian:

Initial Auditor	Referensi (butir mutu)	Pernyataan
NL	Profil UPPS	Dokumen profil UPPS sudah tersebar di website FUAD namun belum didokumentasikan di dokumen khusus FUAD
NL	C1. Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Belum ditemukan evaluasi hasil visi, misi, tujuan dan sasaran, analisis angket serta sosialisasi pelaksanaan SK implementasi visis, misi, tujuan dan sasaran
NL	C1. Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	visi, misi, tujuan dan sasaran sudah mencerminkan visi PT dan memayungi visi keilmuan semua program studi di lingkungan FUAD namun belum ada dalam bentuk narasi
NL	C2. Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	Belum dapat menunjukkan SK dekan dan implementasi tentang standar tata pamong, tata kelola dan kerjasama
NL	C2. Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	Pelaksanaan sudah dilaksanakan berupa kegiatan epistemology keilmuan, kerjasama dengan Turki namun belum bisa menunjukkan bukti UPPS telah melaksanakan kegiatan yang memenuhi ke tiga aspek tersebut
NL	C2. Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	Dokumen sentralitas dengan institusi namun belum dapat menunjukkan bukti fisik berupa SK tentang jaminan akuntabilitas, keberlanjutan, transparansi dan mitigasi potensi resiko
NL	C2. Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	Dokumen sentralitas dengan institusi namun belum dapat menunjukkan bukti fisik berupa SK tentang jaminan akuntabilitas, kualitas institusi yang dilaksanakan secara konsisten, efektif dan efisien
NL	C2. Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	UPPS belum dapat menunjukkan bukti telah melakukan pengukuran kepuasan layanan manajemen terhadap seluruh pemangku kepentingan untuk TS (2020/2021)
NL	C2. Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	UPPS belum menyediakan dokumen kebijakan SPMI
NL	C2. Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	UPPS belum dapat menunjukkan dokumen survey kepuasan mahasiswa, dosen, tenaga kependidikan, lulusan, pengguna, mitra industry dan mitra lainnya dan belum ada bukti UPPS melakukan pengukuran

	Kelola dan Kerjasama	kepuasan layanan manajemen terhadap seluruh pemangku kepentingan pada tahun 2020/2021
NL	C3. Mahasiswa	Metode rekrutmen dan system seleksi yang mampu mengidentifikasi kemampuan dan potensi calon mahasiswa dalam menjalankan proses pendidikan dan mencapai capaian pembelajaran yang ditetapkan masih setralisas dengan institusi, namun belum dapat ditunjukkan bukti fisik tentang hal tersebut
NL	C3. Mahasiswa	UPPS belum melaksanakan kegiatan layanan kepada mahasiswa berupa softskill karena pada tingkat institusi juga belum adanya Career Centre Development
NL	C3. Mahasiswa	UPPS telah melaksanakan kegiatan bidang kesejahteraan, yang dapat meliputi bimbingan konseling, beasiswa, dan layanan kesehatan namun dapat menunjukkan bukti sah pelaksanaan kegiatan dalam bentuk LPJ
NL	C4. Sumber Daya Manusia	Laboran masih sentralitas namun bukti adanya laboran beserta sertifikat laboran belum dapat dibuktikan
NL	C7. Penelitian	UPPS belum memiliki dokumen sah tentang : (1) Road map yang memayungi tema penelitian dosen dan mahasiswa yang pengembangan keilmuan program studi yang diakreditasi; (2) keterlibatan dosen dan mahasiswa melaksanakan penelitian sesuai dengan roadmap penelitian; (3) menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan relevansi penelitian dan pengembangan keilmuan program studi yang diakreditasi; (4) kegiatan penelitian dosen yang digunakan sebagai rujukan tema skripsi Catatan: Road map penelitian masih sentralitas dengan institusi namun belum dapat ditunjukkan bukti fisik road map tersebut apakah di tingkat institute benar-benar ada
NL	C8. Pengabdian Kepada Masyarakat	UPPS sudah melaksanakan kegiatan PKM yang melibatkan mahasiswa namun belum dapat ditunjukkan bukti sah yang berkaitan dengan kegiatan tersebut: UPPS juga belum memiliki dokumen bukti sah. Unsur relevansi PKM dosen dan mahasiswa, seperti: 1. Road map yang memayungi tema PKM dosen dan mahasiswa serta penerapan keilmuan PS 2. Dosen dan mahasiswa melaksanakan PKM sesuai road map tersebut 3. Melakukan evaluasi kesesuaian PKM dosen dan mahasiswa dengan road map PKM, serta 4. Menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan relevansi PKM dan pengembangan keilmuan PS dengan road map

		Road map pengabdian masih sentralitas dengan institusi namun belum dapat ditunjukkan bukti fisik road map tersebut apakah ada atau tidak tersedia di tingkat institusi
--	--	--

b. Saran perbaikan/ peluang perbaikan :

No	Bidang	Rekomendasi untuk peluang perbaikan
1	Profil UPPS	Sebaiknya ada dokumen khusus tentang profil FUAD lengkap dengan jumlah dosen, jumlah tenaga kependidikan dan juga laboran sesuai dengan permintaan pada akreditasi kriteria 9 (bisa berpatokan kepada lampiran 6a per BAN-PT-5-2019 tentang IAPS matrik penilaian program sarjana bagian dokumen yang diperlukan dari UPPS
2	Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Sebaiknya segera menganalisis evaluasi hasil visi, misi, tujuan dan sasaran, analisis angket serta sosialisasi pelaksanaan SK implementasi visi misi tujuan dan sasaran
3	Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Sebaiknya ada dalam bentuk narasi mengenai bukti visi misi tujuan dan sasaran sudah mencerminkan visi PT dan memayungi visi keilmuan semua program studi di lingkungan FUAD, selain itu visi misi tujuan dan sasaran akan segera akan habis masa waktu dan sudah ada perencanaan pembuatan visi misi tujuan dan sasaran yang baru
4	Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	UPPS memberi motivasi dan penguatan kepada tim GKM fakultas dan prodi untuk melakukan monitoring dan evaluasi pada semua bidang (minimal ada peningkatan jumlah dari sebelumnya)
5	Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	Sebaiknya UPPS memiliki pedoman MONEV agar memudahkan melakukan monitoring dan evaluasi dan melakukan pengukuran kepuasan layanan manajemen terhadap seluruh pemangku kepentingan
6	Mahasiswa	UPPS menyarankan kepada pihak pemangku kepentingan (institut) agar segera membentuk Career Centre Development sehingga kegiatan layanan kepada mahasiswa berupa softkill dapat dilaksanakan segera dengan harapan dapat meningkatkan mutu lulusan dan alumni
7	Sumber Daya Manusia	UPPS mengajukan permohonan kepada institusi agar diberi kewenangan melakukan perekrutan dan atau pelatihan bagi tenaga pendidikan (tendik) agar menjadi laboran. Tingkat UPPS san yang b isa di akui ketika adanya audit internal dan eksternal baik BAN-PT atau LAM
8	Penelitian	Sebaiknya UPPS memiliki road map penelitian tersendiri yang merupakan turunan dan roadmap institusi agar penelitian dosen sesuai dengan harapan dan permintaan akreditasi 9 kriteria

9	Pengabdian Kepada Masyarakat	Sebaiknya UPPS memiliki road map PKM tersendiri yang merupakan turunan dari roadmap institusi agar PKM dosen sesuai dengan harapan dan permintaan akreditasi 9 kriteria
---	------------------------------	---

Komunikasi Penyiaran Islam

a. Ketidaksesuaian :

Initial Auditor	Referensi (butir mutu)	Pernyataan
EL	C1. Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Dokumen evaluasi dan tindak lanjut dari strategi belum disusun dengan baik
EL	C4. Sumber Daya Manusia	Belum ada dosen yang memperoleh rekognosi internasional, melakukan kegiatan penelitian dan kegiatan publikasi ditingkat internasional
EL	C6. Pendidikan	Bukti sahih pembelajaran belum tersusun dengan baik dan belum ada bukti integrasi kegiatan penelitian dan PkM dalam pembelajaran
EL	C9. Luaran dan Capaian Tridarma	Belum adanya prestasi mahasiswa tingkat internasional di bidang akademik dan non akademik
EL	C9. Luaran dan Capaian Tridarma	Belum adanya pengukuran kepuasan pengguna lulusan

b. Saran perbaikan/ peluang perbaikan :

No	Bidang	Rekomendasi untuk peluang perbaikan
1	Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Perlu dilakuakn evaluasi dan tindak lanjut secara berkala terhadap visi dan misi serta perlu disusun dengan baik
2	Sumber Daya Manusia	Perlu diadakan pembinaan dan memotivasi dosen untuk berkompetisi dalam melakukan penelitian dan publikasi di tingkat internasional
3	Pendidikan	Perlu di integrasikan hasil penelitian dan PkM dalam pemebelajaran
4	Luaran dan Capaian Tridarma	Perlu diadakan pembinaan untuk meningkatkan keterlibatan mahasiswa di tingkat internasional
5	Luaran dan Capaian Tridarma	Perlu dilakukan pengukuran secara berkala terkait tingkat kepuasan pengguna lulusan

Bimbingan Konseling

a. Ketidaksesuaian :

Initial Auditor	Referensi (butir mutu)	Pernyataan
MI	C1. Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Belum ada dokumentasi pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dan tindak lanjut dan strategi pencapaian visi misi dalam bentuk analisis angket maupun dokumen lainnya
MI	C4. Sumber Daya Manusia	Dalam hasil wawancara diperoleh bahwa ada dosen hombase prodi yang memiliki rekognisi internasional, namun bukti fisiknya belum tersedia di prosi
MI	C4. Sumber Daya Manusia	Dalam hasil wawancara ditemukan bahwa tidak ada kegiatan pengabdian internasional yang relevan dengan prodi
MI	C4. Sumber Daya Manusia	Ada laporan PkM namun laporan tersebut tidak diteruskan menjadi HAKI
MI	C6. Pendidikan	Hasil wawancara menunjukkan monitoring dan evaluasi terhadap proses pembelajaran belum dibuktikan dengan dokumentasi
MI	C6. Pendidikan	Belum ada dokumentasi atau bukti sah pemenuhan SN Dikti terkait PkM
MI	C6. Pendidikan	Sistem pelaksanaan monev pembelajaran belum terdokumentasikan
MI	C6. Pendidikan	Belum ada bukti sah kesesuaian teknik dan instrument penilaian, observasi, partisipasi, unjuk kerja, tes tertulis, tes lisan dan angket terhadap capaian pembelajaran minimum 75-100% dari jumlah mata kuliah
MI	C6. Pendidikan	Belum ada bukti kepuasan mahasiswa terhadap proses pendidikan
MI	C6. Pendidikan	Belum ada bukti tindak lanjut kepuasan mahasiswa dan digunakan untuk perbaikan proses pembelajaran dan menunjukkan peningkatan hasil pembelajaran
MI	C9. Luaran dan Capaian Tridarma	Belum ada prestasi mahasiswa tingkat internasional non akademik
MI	C9. Luaran dan Capaian Tridarma	Belum ada publikasi ilmiah yang dihasilkan mahasiswa secara mandiri atau bersama DTSP
MI	C9. Luaran dan Capaian Tridarma	Belum ada buku ber-ISBN, HAKI, Book Chapter

b. Saran perbaikan/ peluang perbaikan :

No	Bidang	Rekomendasi untuk peluang perbaikan
1	Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Sebaiknya prodi melakukan evaluasi terhadap pencapaian visi misi dan strategi pencapaiannya

2	Sumber Daya Manusia	Sebaiknya prodi melakukan koordinasi dengan dekanat untuk menyurati dosen homebase agar menyampaikan dokumen rekognisi internasional
3	Sumber Daya Manusia	Prodi kedepannya harus mengusulkan berkaitan PkM yang dilakukan di luar negeri
4	Sumber Daya Manusia	Harus ada keterwakilan prodi atau penunjukkan penanggungjawab khusus berkaitan dengan pengusulan HAKI
5	Pendidikan	Sebaiknya segera melakukan monitoring dan evaluasi terhadap proses pembelajaran
6	Pendidikan	Perlu adanya workshop atau pelatihan atau seminar dalam rangka memberikan pemahaman tentang SN Dikti terkait PkM
7	Pendidikan	Sistem MONEV pembelajaran seharusnya terdokumentasikan dengan baik, baik secara standar pelaksanaannya, angketnya, analisisnya hingga tindak lanjutnya
8	Pendidikan	Segera untuk melakukan penyusunan teknik dan instrumen penilaian, observasi, partisipasi, ujuk kerja, tes tertulis, tes lisan dan angket terhadap capaian pembelajaran minimum 75-100% dari jumlah mata kuliah
9	Pendidikan	Seharusnya kepuasan mahasiswa terhadap proses pendidikan dilaksanakan persemester
10	Pendidikan	Setelah diperoleh hasil sebaran kepuasan mahasiswa terhadap proses pendidikan dilaksanakan persemester, selanjutnya harus ditindak lanjuti guna perbaikan system
11	Luaran dan Capaian Tridarma	Melalui koordinasi dengan WD III, sebaiknya mahasiswa-mahasiswa yang berbakat diseleksi sejak awal ketika PBAK berlangsung, setelah itu dilakukan pembinaan melalui HMJ maupun ORMAWA
12	Luaran dan Capaian Tridarma	Prodi sebaiknya melakukan seleksi terhadap skripsi mahasiswa yang memiliki potensi untuk publikasi, selain itu mahasiswa bisa diberikan kewajiban untuk mengolah skripsi menjadi format artikel jurnal
13	C9. Luaran dan Capaian Tridarma	Perlu adanya dorongan maupun motivasi untuk dosen dalam menulis buku ber-ISBN, HAKI, Book Chapter bisa dilakukan dengan memberikan reward atau kerja sama dengan penerbit

Ilmu Al – Qur'an dan Tafsir

a. Ketidaksesuaian :

Initial Auditor	Referensi (butir mutu)	Pernyataan
SY	C4. Sumber Daya Manusia	Dosen tetap jurusan IAT belum memiliki luaran terhadap hasil penelitian dan pengabdian kepada masyarakat berupa HKI

SY	C6. Pendidikan	Belum adanya Laporan Pertanggung Jawaban (LPJ) sebagai bukti evaluasi dan pemutakhiran kurikulum secara berkala tiap 4 sampai 5 tahun yang melibatkan pemangku kepentingan internal dan eksternal di jurusan IAT
SY	C6. Pendidikan	Jurusan IAT belum memiliki bergabung di organisasi/asosiasi Jurusan IAT seluruh Indonesia, sehingga proses pemutakhiran kurikulum belum direview oleh pakar bidang ilmu program studi, asosiasi, serta sesuai dengan perkembangan IPTEK dan kebutuhan pengguna

b. Saran perbaikan/ peluang perbaikan :

No	Bidang	Rekomendasi untuk peluang perbaikan
1	Sumber Daya Manusia	Jurusan IAT akan membantu mengurus HKI dosen tetap jurusan IAT
2	Pendidikan	Jurusan IAT akan Menyusun LPJ evaluasi dan pemutakhiran kurikulum secara berkala tiap 4 sampai 5 tahun yang melibatkan pemangku kepentingan internal dan eksternal
3	Pendidikan	Jurusan IAT akan bergabung dengan organisasi/asosiasi Jurusan IAT seluruh Indonesia

TEMUAN AUDIT FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

1. Ketidaksesuaian :

Initial Auditor	Referensi (butir mutu)	Pernyataan
M, RZ	Profil UPPS	Belum ada Dokumen Profil UPPS seperti Kondisi Eksternal, Kondisi Internal dan Sejarah perjalanan UPPS yang dapat diakses
M, RZ	C.1. Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Belum ada IKU dan IKT FEBI
M, RZ	C2. Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	Belum dapat diakses SK Rektor/Dekan tentang struktur Organisasi
M, RZ	C2. Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	Belum dapat diakses SK Rektor/Dekan Tentang TUPOKSI Tidak ada SK Rektor/Dekan tentang Jaminan Akuntabilitas, Keberlanjutan, Transparansi dan Mitigasi Potensi Resiko
M, RZ	C2. Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	Tidak ada SK Rektor/Dekan tentang jaminan integritas dan kualitas institusi yang dilaksanakan secara konsisten, efektif, dan efisien

M, RZ	C2. Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Belum dapat diakses Bukti kegiatan praktik baik Good University Government (GUG): kredibilitas 2. Belum dapat diakses Bukti Kegiatan Praktik baik GUG Transparansi 3. Belum dapat diakses Bukti Kegiatan Praktik baik GUG Akuntabilitas 4. Belum dapat diakses Bukti Kegiatan Praktik baik MGUG Tangung jawab 5. Belum dapat diakses Bukti Kegiatan Praktik baik GUG Berkedilan
M, RZ	C2. Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	Tidak ada Bukti UPPS menganalisis kinerjadirinya (UPPS) mencakup identifikasi akar masalah, faktor pendukung keberhasilan, yang dilaksanakan setiap tahun dan hasilnya dipublikasikan kepada para pemangku kepentingan internal dan eksternal
M, RZ	C2. Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	Belum lengkap bukti UPPS melaksanakan SPMI: 1) Gugus kendali Mutu Fakultas ada; 2) Dokumen SPMI ada; 3) Siklus PPE; 4) dan 5) belum tampak yaitu: 4) bukti sahih efektivitas pelaksanaan penjaminan mutu. 5) memiliki external benchmarking dalam peningkatan mutu.
M, RZ	C2. Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	UPPS belum merevisi Bukti keterlaksanaan penjaminan mutu program studi yang sesuai dengan standar pendidikan tinggi yang ditetapkan perguruan tinggi, manual mutu, dan dokumen mutu lainnya.
M, RZ	C2. Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	Belum dapat diakses Bukti ketersediaan bukti sahih efektivitas pelaksanaan penjaminan mutu sesuai dengan siklus penetapan, pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, dan perbaikan berkelanjutan (PPEPP).
M, RZ	C2. Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	Tidak ada Survey Kepuasan mahasiswa, dosen, tenaga kependidikan, lulusan, pengguna, mitra industri, dan mitra lainnya
M, RZ	C2. Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	Bukti UPPS melakukan pengukuran kepuasan layanan manajemen terhadap seluruh pemangku kepentingan
M, RZ	C2. Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	Bukti UPPS melakukan pengukuran kepuasan layanan manajemen terhadap seluruh pemangku kepentingan
M, RZ	C3. Mahasiswa	Bukti kegiatan pelaksanaan bidang kesejahteraan, yang dapat meliputi bimbingan konseling, beasiswa, layanan kesehatan; hanya terdapat pada layanan beasiswa, sedangkan untuk bimbingan

		konseling dan layanan kesehatan belum dapat diakses
M, RZ	C4. Sumber Daya Manusia	Tidak tercatat Upaya pengembangan dosen tetap program studi secara konsisten dan dicantumkan dalam rencana strategis UPPS.
M, RZ	C4. Sumber Daya Manusia	Tidak ada Laboran yang cukup terhadap jumlah laboratorium yang digunakan program studi.
M, RZ	C4. Sumber Daya Manusia	Tidak ada Laboran yang kualifikasinya sesuai dengan laboratorium yang menjadi tanggungjawabnya.
M, RZ	C4. Sumber Daya Manusia	Tidak ada Laboran bersertifikat laboran dan bersertifikat kompetensi tertentu sesuai bidang tugasnya.
M, RZ	C7. Penelitian	Belum teraksesnya dengan baik dari UPPS tentang peta jalan yang memayungi tema penelitian dosen dan mahasiswa serta pengembangan keilmuan program studi yang diakreditasi
M, RZ	C7. Penelitian	Belum terakses dengan baik Bukti Dosen dan mahasiswa melaksanakan penelitian sesuai dengan peta jalan penelitian
M, RZ	C7. Penelitian	Belum terakses dengan baik Bukti UPPS melakukan evaluasi kesesuaian penelitian dosen dan mahasiswa terhadap peta jalan
M, RZ	C7. Penelitian	Belum Terakses dengan baik Bukti UPPS menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan relevansi penelitian dan pengembangan keilmuan program studi yang diakreditasi

Ekonomi Syariah

a. Ketidaksesuaian

Initial Auditor	Referensi (butirmutu)	Pernyataan
ZH	C3. Mahasiswa	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kurang lengkapnya Bukti kegiatan pelaksanaan layanan mahasiswa bidang penalaran, termasuk softskills 2) Kurang lengkapnya Bukti kegiatan pelaksanaan bidang kesejahteraan, yang dapat meliputi bimbingan konseling, beasiswa, layanan kesehatan 3) Belum ada Bukti kegiatan pelaksanaan bidang karir dan bimbingan kewirausahaan.
ZH	C4. Sumber Daya Manusia	<ol style="list-style-type: none"> 1) Belum ada Rekap Dosen tetap yang memperoleh pengakuan/rekognisi internasional atas kepakaran/prestasi/kinerja 2) Belum ada rekap Dosen tetap yang memiliki artikel karya ilmiah yang disitasi pada setiap tahun 3) Belum ada laporan Dosen tetap dengan luaran penelitian dan PkM berupa HKI (Paten, Paten

		Sederhana, Hak Cipta, Desain Produk Industri, Perlindungan Varietas Tanaman, Desain Tata Letak
ZH	C6. Pendidikan	<ol style="list-style-type: none"> 1) Belum ada yang terbaru Bukti evaluasi dan pemutakhiran kurikulum secara berkala tiap 4 sampai 5 tahun yang melibatkan pemangku kepentingan internal dan eksternal karena baru saja habis masanya dan tahun ini rencana mau dibuat kembali. 2) Belum ada Bukti pemutakhiran kurikulum yang direview oleh pakar bidang ilmu program studi, industri, asosiasi, serta sesuai perkembangan ipteks dan kebutuhan pengguna. 3) Belum ada Bukti capaian pembelajaran yang didasarkan pada 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 sampai 5 tahun sesuai perkembangan ipteks dan kebutuhan pengguna. 4) Belum ada Bukti sahih tentang pemenuhan SN Dikti terkait penelitian pada proses pembelajaran terkait 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.
ZH	C6. Pendidikan	<ol style="list-style-type: none"> 1) Belum ada Bukti sahih tentang pemenuhan SN Dikti PkM pada proses pembelajaran terkait PkM: 1) hasil PkM: harus memenuhi pengembangan IPTEKS, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan daya saing bangsa. 2) isi PkM: memenuhi kedalaman dan keluasan materi PkM sesuai capaian pembelajaran. 3) proses PkM: mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan. 4) penilaian PkM memenuhi unsur edukatif, obyektif, akuntabel, dan transparan). 2) Belum ada Bukti sahih tentang kesesuaian metode pembelajaran dengan capaian pembelajaran yang direncanakan pada 75% - 100% mata kuliah. Contoh: Research Base Education (RBE), Insustry Based Education (IBE), Teaching Factory/Teaching Insdustry dll. 3) Belum ada Bukti integrasi kegiatan penelitian dan PkM dalam pembelajaran. Pada hal sangat penting untuk persiapan akreditasi. 4) Belum ada Bukti tindak lanjut kepuasan mahasiswa dan digunakan untuk perbaikan proses pembelajaran dan menunjukkan peningkatan hasil pembelajaran.

		Mohon dibuatkan karena ini sangat penting untuk persiapan akreditasi
ZH	C7. Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1) Belum ada Bukti UPPS melakukan evaluasi kesesuaian penelitian dosen dan mahasiswa terhadap peta jalan 2) Belum ada Bukti UPPS menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan relevansi penelitian dan pengembangan keilmuan program studi yang diakreditasi 3) Belum ada Bukti keterlibatan mahasiswa pada kegiatan penelitian DTPS yang seharusnya mahasiswa dilibatkan
ZH	C8. Pengabdian kepada Masyarakat	Belum ada Bukti pengabdian masyarakat DTPS yang melibatkan mahasiswa program studi
ZH	C9. Luaran dan Capaian Tridharma	<ol style="list-style-type: none"> 1) Belum ada Prestasi mahasiswa tingkat international di bidang akademik 2) Belum ada Prestasi mahasiswa tingkat international di bidang non-akademik 3) Belum ada Tracer study yang mencakup 5 aspek berikut: a. pelaksanaan tracer study terkoordinasi di tingkat PT, b. kegiatan tracer study dilakukan secara reguler setiap tahun dan terdokumentasi, c. isi kuesioner mencakup seluruh pertanyaan inti tracer study DIKTI, d. ditargetkan pada seluruh populasi, dan e. hasilnya disosialisasikan dan digunakan untuk pengembangan kurikulum dan pembelajaran. Harus dilengkapi untuk persiapan akreditasi 4) Belum ada Publikasi ilmiah yang dihasilkan mahasiswa secara mandiri atau bersama DTPS pada hal sangat penting untuk persiapan akreditasi untuk tahun berikutnya 5) Belum ada rekap HKI, Buku ber-ISBN, Book Chapter pada hal sangat penting untuk persiapan akreditasi (Waktu rekap satu minggu)

b. Saran perbaikan/ peluang perbaikan :

No	Bidang	Rekomendasi untuk peluang perbaikan
1	Mahasiswa	Diharapkan prodi bisa bekerja sama dengan Fakultas dan meminta bimbingan dan arahan perbaikan melalui LPM.
2	Sumber Daya Manusia	Diharapkan Prodi dan Fakultas lebih giat lagi meningkatkan mutu sumber daya manusia untuk persiapan akreditasi. Harap bekerja sama dengan LPPM

3	Pendidikan	Diharapkan kerja sama yang baik antara Prodi dan pihak Fakultas dan juga lembaga untuk meningkatkan mutu pendidikan.
4	Penelitian	Penelitian dosen dan mahasiswa masih rendah sehingga perlu diadakan cara yang lebih baik untuk mensupport kegiatan penelitian ini bisa lebih meningkat lagi. Harap bekerja sama dengan LPM dan LPPM
5	Pengabdian kepada Masyarakat	Bukti pengabdian masyarakat DTPS yang melibatkan mahasiswa program studi belum ada. Harap bekerja sama dengan LPPM
6	Luaran dan Capaian Tridharma	Diharapkan kepada prodi agar segera melakukan rekap luaran untuk memastikan jumlah prestasi yang dimiliki dosen dan mahasiswa baik secara lokal, nasional, maupun internasional. Harap bekerja sama dengan LPPM

Perbankan Syariah

a. Ketidaksesuaian :

Initial Auditor	Referensi (butir mutu)	Pernyataan
NH	C4. Sumber Daya Manusia	Belum ada Dosen tetap yang memperoleh pengakuan/rekognisi atas kepakaran/prestasi/kinerja, kegiatan penelitian, kegiatan pengabdian masyarakat internasional dan melakukan publikasi ilmiah tingkat internasional dengan tema yang relevan dengan bidang program studi setiap tahun
NH	C6. Pendidikan	<p>Belum ada Bukti monitoring dan evaluasi pelaksanaan proses pembelajaran mencakup karakteristik, perencanaan, pelaksanaan, proses pembelajaran dan beban belajar mahasiswa untuk memperoleh capaian pembelajaran lulusan</p> <p>Belum ada Bukti sah tentang pemenuhan SN Dikti PkM pada proses pembelajaran terkait PkM: 1) hasil PkM: harus memenuhi pengembangan IPTEKS, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan daya saing bangsa. 2) isi PkM: memenuhi kedalaman dan keluasan materi PkM sesuai capaian pembelajaran. 3) proses PkM: mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan. 4) penilaian PkM memenuhi unsur edukatif, obyektif, akuntabel, dan transparan).</p> <p>Belum lengkap semua dosen tetap memiliki Bukti sah tentang sistem dan pelaksanaan monitoring dan evaluasi proses pembelajaran mencakup karakteristik, perencanaan, pelaksanaan, proses pembelajaran dan</p>

		beban belajar mahasiswa yang dilaksanakan secara konsisten dan ditindak lanjuti.
		Belum lengkap Bukti sahih tentang dipenuhinya 5 prinsip penilaian (1) edukatif, 2) otentik, 3) objektif, 4) akuntabel, dan 5) transparan) yang dilakukan secara terintegrasi dan dilengkapi dengan rubrik/portofolio
		Belum ada Bukti sahih yang menunjukkan kesesuaian teknik dan instrumen penilaian (1) observasi, 2) partisipasi, 3) unjuk kerja, 4) test tertulis, 5) test lisan, dan 6) angket) terhadap capaian pembelajaran minimum 75% s.d. 100% dari jumlah matakuliah. Instrumen penilaian terdiri dari: 1) penilaian proses dalam bentuk rubrik, dan/ atau; 2) penilaian hasil dalam bentuk portofolio, atau 3) karya disain.
		Belum ada laporan Bukti tindaklanjut kepuasan mahasiswa dan digunakan untuk perbaikan proses pembelajaran dan menunjukkan peningkatan hasil pembelajaran.
NH	C9. Luaran & Capaian Tridharma	Belum ada prestasi mahasiswa tingkat international di bidang akademik dan non-akademik

b. Saran perbaikan/ peluang perbaikan :

No	Bidang	Rekomendasi untuk peluang perbaikan
1	Visi misi tujuan dan strategi	Lengkapi laporan tentang Bukti keterlibatan semua pemangku kepentingan internal dalam penyusunan VMTS
2	Visi misi tujuan dan strategi	Melakukan pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dan tindak lanjut dari strategi pencapaian VMTS dan PPEPP dengan mengoptimalkan fungsi gugus kendali mutu UPPS
3	Sumber Daya Manusia	Melakukan sosialisasi dan pembinaan dosen dan mahasiswa agar mampu melakukan recognisi, penelitian pengabdian dan publikasi tingkat internasional
4	Penelitian	Melakukan pembinaan agar tingkat kolaborasi dosen dan mahasiswa meningkat dalam penelitian dan pengabdian

Akutansi Syariah

a. Ketidaksesuaian :

Initial Auditor	Referensi (butir mutu)	Pernyataan
IQ	C6. Penelitian	Dosen tetap melaksanakan penelitian dan pengabdian internasional belum ada

b. Saran perbaikan/ peluang perbaikan :

No	Bidang	Rekomendasi untuk peluang perbaikan
1	Penelitian	Bersama-sama baik dari AKS,maupun tingkat Fakultas dan IAIN untuk mendorong dan memberikan jalan serta mempermudah dosen melaksanakan penelitian internasional.

TEMUAN AUDIT PASCASARJANA

a. Ketidaksesuaian :

Initial Auditor	Referensi (butir mutu)	Pernyataan
YN, NF, AG, RZ	Profil	Tidak ada hard copy profil, hanya ada di dalam RIP
YN, NF, AG, RZ	C1. Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Dokumen visi misi, tujuan dan sasaran upps sudah ada, tetapi masih tergabung dalam dokumen dengan judul “penyusunan visi misi prodi”
YN, NF, AG, RZ	C1. Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Sk ttd tahun 2017. Ada dalam dokumen. Sudah expired tahun 2021
YN, NF, AG, RZ	C1. Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Tidak ada IKU IKT
YN, NF, AG, RZ	C2. Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	Hampir sejumlah 80% dokumen tata pamong tidak ada
YN, NF, AG, RZ	C3. Mahasiswa	Tidak ada bukti kegiatan pelaksanaan layanan mahasiswa bidang penalaran, termasuk softskills.
YN, NF, AG, RZ	C3. Mahasiswa	Tidak ada bukti kegiatan pelaksanaan bidang kesejahteraan, yang dapat meliputi bimbingan konseling, beasiswa, layanan kesehatan
YN, NF, AG, RZ	C3. Mahasiswa	Tidak bukti kegiatan pelaksanaan bidang karir dan bimbingan kewirausahaan
YN, NF, AG, RZ	C4 Sumber Daya manusia	Tidak ada upaya pengembangan dosen
YN, NF, AG, RZ	C4 Sumber Daya manusia	Tidak ada tenaga kependidikan yang memenuhi kualifikasi berdasarkan kebutuhan layanan upps dan program studi
YN, NF, AG, RZ	C4 Sumber Daya manusia	Tidak ada laboran yang cukup terhadap jumlah laboratorium yang digunakan upps dan program studi

YN, NF, AG, RZ	C7. Penelitian	Tidak ada sk rektor/ketua/dekan/direktur dan bukti implementasi standar/kebijakan penelitian
YN, NF, AG, RZ	C7. Penelitian	Tidak ada peta jalan yang memayungi tema penelitian dosen dan mahasiswa upps pascasarjana serta pengembangan keilmuan program studi yang diakreditasi
YN, NF, AG, RZ	C7. Penelitian	Tidak ada mahasiswa pasca yang dilibatkan dalam penelitian

b. Saran perbaikan/ peluang perbaikan :

No	Bidang	Rekomendasi untuk peluang perbaikan
1	Profil	Dibuatkan dokumen terpisah berisikan profil UPPS dan masing-masing Program Studi
2	. Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Visi Misi yang sudah jadi harus dicetak tersendiri, bukan lagi bagian dari penyusunan. Dapat digabung dengan dokumen Profil.
3	. Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Perlu segera disusun dan ditetapkan VMTS yang baru. untuk periode 2021-2025.
4	Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama	UPPS harus segera mengkonsultasikan dengan Institusi mengenai dokumen yang harus disusun sesuai dengan akreditasi kriteria 9.
5	Mahasiswa	Setiap kegiatan pelayanan, perlu direncanakan, disusun secara sistematis (procedural) dan dokumentasinya.
6	Sumber Daya Manusia	Perlu adanya pengembangan dosen dan tendik (pelatihan ataupun <i>shortcourse</i>) untuk meningkatkan kualitas layanan dan akademik.
7	Penelitian	UPPS perlu mengkonsultasikan dengan LPPM mengenai dokumen kebijakan dan peta jalan penelitian dan implementasinya.

Pendidikan Agama Islam

a. Ketidaksesuaian :

Initial Auditor	Referensi (butir mutu)	Pernyataan
YN, NF	C1. Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Dokumen visi misi, tujuan dan sasaran prodi sudah ada, tetapi masih tergabung dalam dokumen dengan judul "penyusunan visi misi prodi"
YN, NF	C1. Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Sk rektor lama tahun 2015, dekan 2016 (edit)
YN, NF	C1. Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Tidak ada stake holder, tahun 2017
YN, NF	C1. Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Tidak ada ppepp vtms, dikarenakan masalah dana, dokumentasi ada untuk kebutuhan akreditasi

YN, NF	C4. Sumber Daya Manusia	Tidak ada (tidak diketahui) dosen tetap yang memperoleh pengakuan/rekognisi internasional atas kepakaran/prestasi/kinerja
YN, NF	C4. Sumber Daya Manusia	Tidak ada dosen tetap yang melakukan kegiatan penelitian internasional yang relevan dengan bidang program studi setiap tahun
YN, NF	C4. Sumber Daya Manusia	Tidak ada dosen tetap yang melakukan kegiatan pengabdian masyarakat international yang relevan dengan bidang program studi setiap tahun
YN, NF	C4. Sumber Daya Manusia	Tidak ada dosen tetap dengan luaran penelitian dan pkm berupa hki
YN, NF	C6. Pendidikan	Tidak ada integrasi pkm pada pembelajaran
YN, NF	C6. Pendidikan	Belum pernah ada tindak lanjut dari monev pemebelajaran yang sudah dilaksanakan
YN, NF	C6. Pendidikan	Belum terpenuhinya 5 prinsip penilaian pada proses pembelajaran
YN, NF	C6. Pendidikan	Tidak ada cpl untuk semua m.k yang ada di prodi pasca
YN, NF	C6. Pendidikan	Instrumen penilaian tidak objektif dan professional
YN, NF	C6. Pendidikan	Tidak ada tindak lanjut terhadap monev kepuasan mahasiswa
YN, NF	C9. Luaran & Capaian Tridharma	Ipk rata-rata lulusan 3,80 (80% cumlaud)
YN, NF	C9. Luaran & Capaian Tridharma	Tidak ada tracer study
YN, NF	C9. Luaran & Capaian Tridharma	Tidak ada karya ilmiah yang dihasilkan oleh mahasiswa secara mandiri maupun bersama dtps

b. Saran perbaikan/ peluang perbaikan :

No	Bidang	Rekomendasi untuk peluang perbaikan
1	Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Visi Misi yang sudah jadi harus dicetak tersendiri, bukan lagi bagian dari penyusunan. Dapat digabung dengan dokumen Profil.
2	Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Perlu segera disusun dan ditetapkan VMTS yang baru. untuk periode 2021-2025.
3	Sumber Daya Manusia	1) Pemindahan dosen homebase harus dikoordinasikan dengan pimpinan prodi 2) Perlu ada sosialisasi mengenai rekognisi dosen yang harus dipahami oleh pimpinan.
4	Luaran & Capaian Tridharma	1) Bobot Nilai perlu dibah, sehingga ada perbedaan signigican utk mahasiswa yang benar-benar layak mendapatkan predikat cumlaud.

		2) Mahasiswa pascasarjana perlu dilibatkan dalam kegiatan penelitian DTSPS dan menghasilkan artikel yang dipublish minimal di jurnal nasional terakreditasi
--	--	---

Komunikasi Penyiaran Islam

a. Ketidaksesuaian :

Initial Auditor	Referensi (butir mutu)	Pernyataan
AG, RZ	C1. Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	SK penetapan visi, misi, tujuan dan strategi PS;
AG, RZ	C4. Sumber Daya Manusia	Dosen tetap yang melakukan kegiatan pengabdian masyarakat internasional yang relevan dengan bidang program studi setiap tahun;
AG, RZ	C4. Sumber Daya Manusia	Dosen tetap dengan luaran penelitian dan PkM berupa HKI (Paten, Paten Sederhana, Hak Cipta, Desain Produk Industri, Perlindungan Varietas Tanaman, Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu, dll.).
AG, RZ	C6. Pendidikan	Bukti capaian pembelajaran yang didasarkan pada 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 sampai 5 tahun sesuai perkembangan ipteks dan kebutuhan pengguna.
AG, RZ	C6. Pendidikan	Konversi bobot kredit mata kuliah ke jam praktikum/praktik/praktik lapangan;
AG, RZ	C6. Pendidikan	Bukti sah tentang pemenuhan SN Dikti terkait penelitian pada proses pembelajaran terkait 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.
AG, RZ	C6. Pendidikan	Bukti sah tentang pemenuhan SN Dikti PkM pada proses pembelajaran terkait PkM: output memenuhi pengembangan IPTEKS, daya saing bangsa. proses PkM mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan. Penilaian PkM memenuhi unsur edukatif, obyektif, akuntabel, dan transparan.
AG, RZ	C6. Pendidikan	Bukti pembelajaran yang dilaksanakan dalam bentuk praktikum, praktik studio, praktik bengkel, atau praktik lapangan.
AG, RZ	C6. Pendidikan	Bukti sah tentang kesesuaian metode pembelajaran dengan capaian pembelajaran yang direncanakan pada 75% - 100% mata kuliah.

AG, RZ	C6. Pendidikan	Bukti sahih yang menunjukkan kesesuaian teknik dan instrumen penilaian (1) observasi, 2) partisipasi, 3) unjuk kerja, 4) test tertulis, 5) test lisan, dan 6) angket) terhadap capaian pembelajaran minimum 75% s.d. 100% dari jumlah matakuliah. Instrumen penilaian terdiri dari: 1) penilaian proses dalam bentuk rubrik, dan/ atau; 2) penilaian hasil dalam bentuk portofolio, atau 3) karya disain.
AG, RZ	C6. Pendidikan	Bukti integrasi kegiatan penelitian dan PkM dalam pembelajaran
AG, RZ	C9. Luaran & Capaian Tridharma	Prestasi mahasiswa tingkat international di bidang akademik
AG, RZ	C9. Luaran & Capaian Tridharma	Prestasi mahasiswa tingkat international di bidang non-akademik
AG, RZ	C9. Luaran & Capaian Tridharma	Tracer study yang mencakup 5 aspek berikut: a. pelaksanaan tracer study terkoordinasi di tingkat PT, b. kegiatan tracer study dilakukan secara reguler setiap tahun dan terdokumentasi, c. isi kuesioner mencakup seluruh pertanyaan inti tracer study DIKTI, d. ditargetkan pada seluruh populasi, dan e. hasilnya disosialisasikan dan digunakan untuk pengembangan kurikulum dan pembelajaran
AG, RZ	C9. Luaran & Capaian Tridharma	Tingkat kepuasan pengguna lulusan pada aspek etika, keahlian pada bidang ilmu, kemampuan berbahasa asing, penggunaan teknologi informasi, kemampuan berkomunikasi, kerjasama tim, dan pengembangan diri
AG, RZ	C9. Luaran & Capaian Tridharma	Publikasi ilmiah yang dihasilkan mahasiswa secara mandiri atau bersama DTSP

b. Saran perbaikan/ peluang perbaikan:

No	Bidang	Rekomendasi untuk peluang perbaikan
1	Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Dokumen diperbaharui sesuai perubahan standar pada kriteria Sembilan sehingga bersifat jangka Panjang bagi pemenuhan akreditasi;
2	Sumber Daya Manusia	Pengelola agar membuat sistem reward dan punishment terkait produktivitas publikasi dosen;
3	Pendidikan	Membuat data base catatan publikasi dosen dalam penyimpanan data digital sejenis drive ataupun cloud;
4	Luaran & Capaian Tridharma	1) Pengelolaa PPS membuat kebijakan publikasi KTI bagi mahasiswa pasca yang bersifat penelitian kolaboratif;

		<p>2) Perbaiki sistem penerimaan mahasiswa untuk dilakukan kategorisasi sesuai latar belakang pendidikan dan umum;</p> <p>3) Bagi mahasiswa <i>fresgraduate</i> agar dibentuk organisasi mahasiswa yang mampu berkompetisi dalam kegiatan akademik maupun ekstrakurikuler.</p>
--	--	--

Manajemen Pendidikan Islam

a. Ketidaksesuaian :

Initial Auditor	Referensi (butir mutu)	Pernyataan
YN, NF	C1. Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Dokumen visi misi, tujuan dan sasaran prodi sudah ada, tetapi masih tergabung dalam dokumen dengan judul "penyusunan visi misi prodi"
YN, NF	C1. Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Sk rektor lama tahun 2015, dekan 2016 (edit)
YN, NF	C1. Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Tidak ada stake holder, tahun 2017
YN, NF	C1. Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Tidak ada ppepp vtms, dikarenakan masalah dana, dokumentasi ada untuk kebutuhan akreditasi
YN, NF	C4. Sumber Daya Manusia	Tidak ada (tidak diketahui) dosen tetap yang memperoleh pengakuan/rekognisi internasional atas kepakaran/prestasi/kinerja
YN, NF	C4. Sumber Daya Manusia	Tidak ada dosen tetap yang melakukan kegiatan penelitian internasional yang relevan dengan bidang program studi setiap tahun
YN, NF	C4. Sumber Daya Manusia	Tidak ada dosen tetap yang melakukan kegiatan pengabdian masyarakat internasional yang relevan dengan bidang program studi setiap tahun
YN, NF	C4. Sumber Daya Manusia	Tidak ada dosen tetap dengan luaran penelitian dan pkm berupa hki
YN, NF	C6. Pendidikan	Tidak ada integrasi pkm pada pembelajaran
YN, NF	C6. Pendidikan	Belum pernah ada tindak lanjut dari monev pembelajaran yang sudah dilaksanakan
YN, NF	C6. Pendidikan	Belum terpenuhinya 5 prinsip penilaian pada proses pembelajaran
YN, NF	C6. Pendidikan	Tidak ada CPL untuk semua m.k yang ada di prodi pasca
YN, NF	C6. Pendidikan	Instrumen penilaian tidak objektif dan profesional
YN, NF	C6. Pendidikan	Tidak ada tindak lanjut terhadap monev kepuasan mahasiswa
YN, NF	C9. Luaran & Capaian Tridharma	IPK rata-rata lulusan 3,80 (80% cumlaud)

YN, NF	C9. Luaran & Capaian Tridharma	Tidak ada tracer study
YN, NF	C9. Luaran & Capaian Tridharma	Tidak ada karya ilmiah yang dihasilkan oleh mahasiswa secara mandiri maupun bersama DTSP

b. Saran perbaikan/ peluang perbaikan :

No	Bidang	Rekomendasi untuk peluang perbaikan
1	. Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Visi Misi yang sudah jadi harus dicetak tersendiri, bukan lagi bagian dari penyusunan. Dapat digabung dengan dokumen Profil.
2	. Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Perlu segera disusun dan ditetapkan VMTS yang baru. untuk periode 2021-2025.
3	Sumber Daya Manusia	1) Pemindehan dosen homebase harus dikoordinasikan dengan pimpinan prodi 2) Perlu ada sosialisasi mengenai rekognisi dosen yang harus dipahami oleh pimpinan.
4	Luaran & Capaian Tridharma	1) Bobot Nilai perlu dibah, sehingga ada perbedaan signigican utk mahasiswa yang benar-benar layak mendapatkan predikat cumlaud. 2) Mahasiswa pascasarjana perlu dilibatkan dlam kegiatan penelitian DTSP dan menghasilkan artikel yang dipulish minimal di jurnal nasional terakreditasi

Hukum Keluarga Islam

a. Ketidaksesuaian :

Initial Auditor	Referensi (butir mutu)	Pernyataan
AG, RZ	C4. Sumber Daya Manusia	Dosen tetap yang memperoleh pengakuan/rekognisi internasional atas kepakaran/prestasi/kinerja
AG, RZ	C4. Sumber Daya Manusia	Dosen tetap yang melakukan kegiatan penelitian internasional yang relevan dengan bidang program studi setiap tahun
AG, RZ	C4. Sumber Daya Manusia	Dosen tetap yang melakukan kegiatan pengabdian masyarakat international yang relevan dengan bidang program studi setiap tahun
AG, RZ	C4. Sumber Daya Manusia	Dosen tetap yang memiliki artikel karya ilmiah yang disitasi pada setiap tahun
AG, RZ	C6. Pendidikan	Bukti pemutakhiran kurikulum yang direview oleh pakar bidang ilmu prodi;
AG, RZ	C6. Pendidikan	Ketersediaan dokumen pemetaan capaian pembelajaran, bahan kajian dan matakuliah (atau dokumen sejenis lainnya);
AG, RZ	C6. Pendidikan	Struktur program dan beban belajar mahasiswa untuk mencapai capaian pembelajaran yang direncanakan;

AG, RZ	C6. Pendidikan	Konversi bobot kredit mata kuliah ke jam praktikum/praktik/praktik lapangan;
AG, RZ	C6. Pendidikan	Ketersediaan dokumen rencana pembelajaran semester (RPS) dengan kedalaman dan keluasan sesuai dengan capaian pembelajaran lulusan;
AG, RZ	C6. Pendidikan	Bukti monitoring dan evaluasi pelaksanaan proses pembelajaran;
AG, RZ	C6. Pendidikan	Bukti monitoring dan evaluasi pelaksanaan proses pembelajaran mencakup karakteristik, perencanaan, pelaksanaan, proses pembelajaran dan beban belajar mahasiswa untuk memperoleh capaian pembelajaran lulusan
AG, RZ	C6. Pendidikan	Bukti sahih tentang pemenuhan SN Dikti terkait penelitian pada proses pembelajaran terkait penelitian;
AG, RZ	C6. Pendidikan	Bukti tentang pemenuhan SN Dikti PkM pada proses pembelajaran terkait PkM;
AG, RZ	C6. Pendidikan	Bukti pembelajaran yang dilaksanakan dalam bentuk praktikum, praktik studio, praktik bengkel, atau praktik lapangan;
AG, RZ	C6. Pendidikan	Bukti sahih tentang sistem dan pelaksanaan monitoring dan evaluasi proses pembelajaran mencakup karakteristik, perencanaan, pelaksanaan, proses pembelajaran dan beban belajar mahasiswa dilaksanakan secara konsisten;
AG, RZ	C6. Pendidikan	Bukti sahih tentang dipenuhinya 5 prinsip penilaian (1) edukatif, 2) otentik, 3) objektif, 4) akuntabel, dan 5) transparan) yang dilakukan secara terintegrasi;
AG, RZ	C6. Pendidikan	Bukti sahih tentang kesesuaian metode pembelajaran dengan capaian pembelajaran yang direncanakan pada 75% - 100% mata kuliah;
AG, RZ	C6. Pendidikan	Bukti sahih yang menunjukkan kesesuaian teknik dan instrumen penilaian (1) observasi, 2) partisipasi, 3) unjuk kerja, 4) test tertulis, 5) test lisan, dan 6) angket) terhadap capaian pembelajaran minimum 75% s.d. 100% dari jumlah matakuliah;
AG, RZ	C6. Pendidikan	Bukti integrasi kegiatan penelitian dan PkM dalam pembelajaran;
AG, RZ	C6. Pendidikan	Bukti tingkat kepuasan mahasiswa terhadap proses pendidikan;
AG, RZ	C6. Pendidikan	Bukti tindak lanjut kepuasan mahasiswa dan digunakan untuk perbaikan proses pembelajaran dan menunjukkan peningkatan hasil pembelajaran;
AG, RZ	C9. Luaran & Capaian Tridharma	Prestasi mahasiswa tingkat international di bidang akademik;
AG, RZ	C9. Luaran & Capaian Tridharma	Prestasi mahasiswa tingkat international di bidang non-akademik;

AG, RZ	C9. Luaran & Capaian Tridharma	Tracer study yang mencakup 5 aspek a, terkoordinasi di tingkat PT, b. dilakukan secara reguler setiap tahun dan terdokumentasi, c. isi kuesioner mencakup pertanyaan inti tracer study DIKTI, d. ditargetkan seluruh populasi, dan e. hasilnya disosialisasikan untuk pengembangan kurikulum dan pembelajaran
AG, RZ	C9. Luaran & Capaian Tridharma	Publikasi ilmiah yang dihasilkan mahasiswa secara mandiri atau bersama DTSP

b. Saran perbaikan/ peluang perbaikan:

No	Bidang	Rekomendasi untuk peluang perbaikan
1	Visi, Misi, Tujuan dan Strategi	Dokumen diperbaharui sesuai perubahan standar pada kriteria Sembilan sehingga bersifat jangka Panjang bagi pemenuhan akreditasi;
2	Sumber Daya Manusia	Pengelola agar membuat sistem reward dan punishment terkait produktivitas publikasi dosen;
3	Pendidikan	Membuat data base catatan publikasi dosen dalam penyimpanan data digital sejenis drive ataupun cloud;
4	Luaran & Capaian Tridharma	<ol style="list-style-type: none"> 1) Pengelola PPS membuat kebijakan publikasi KTI bagi mahasiswa pasca yang bersifat penelitian kolaboratif; 2) Perbaikan sistem penerimaan mahasiswa untuk dilakukan kategorisasi sesuai latar belakang pendidikan dan umum; 3) Bagi mahasiswa <i>fresgraduate</i> agar dibentuk organisasi mahasiswa yang mampu berkompetisi dalam kegiatan akademik maupun ekstrakurikuler.

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat

a. Ketidaksesuaian :

Initial Auditor	Referensi (butir mutu)	Pernyataan
LS, SF	C7. Penelitian	Tidak adanya Strategi Pencapaian yang detail didalam Renstra LPPM
LS, SF	C7. Penelitian	Tidak adanya Renop LPPM
LS, SF	C7. Penelitian	Tidak Tersedianya Pedoman Pengelolaan Penelitian
LS, SF	C7. Penelitian	Tidak Tersedianya Peta Jalan Penelitian untuk Penelitian Dosen yang melibatkan Mahasiswa
LS, SF	C7. Penelitian	Belum adanya Penelitian dosen dan mahasiswa yang merujuk pada Peta Jalan Penelitian
LS, SF	C7. Penelitian	Belum adanya evaluasi terkait kesesuaian penelitian dosen dengan peta jalan penelitian

LS, SF	C7. Penelitian	Belum terdokumentasi dengan baik dokumen keterlibatan mahasiswa dalam penelitian dosen
LS, SF	C7. Penelitian	Belum adanya Monev Penelitian
LS, SF	C7. Penelitian	Belum adanya survey kepuasan penelitian
LS, SF	C8. Pengabdian Kepada Masyarakat	Belum tersedianya Pedoman PKM
LS, SF	C8. Pengabdian Kepada Masyarakat	Belum adanya peta jalan yang memayungi tema PkM dosen dan mahasiswa
LS, SF	C8. Pengabdian Kepada Masyarakat	Belum adanya kegiatan PkM dosen dan mahasiswa yang sesuai dengan peta jalan PkM
LS, SF	C8. Pengabdian Kepada Masyarakat	Belum adanya proses evaluasi kesesuaian PKM dosen dan mahasiswa dengan peta jalan PKM
LS, SF	C8. Pengabdian Kepada Masyarakat	Belum menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan relevansi PkM dan pengembangan keilmuan PS
LS, SF	C8. Pengabdian Kepada Masyarakat	Belum adanya kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat Dosen yang melibatkan mahasiswa program studi
LS, SF	C8. Pengabdian Kepada Masyarakat	Belum adanya Monev PkM

b. Saran perbaikan/ peluang perbaikan :

No	Bidang	Rekomendasi untuk peluang perbaikan
1	Penelitian	LPPM diminta untuk menyesuaikan dengan format Rentra yang ada di IAIN Lhokseumawe
2	Penelitian	LPPM diminta untuk membuat rencana operasional dan dievaluasi ketercapaiannya
3	Penelitian	LPPM diminta untuk membuat pedoman penelitian
4	Penelitian	LPPM diminta untuk membuat peta jalan sebagai payung penelitian dosen dan mahasiswa serta pengembangan keilmuan program studi
5	Penelitian	LPPM diminta untuk membuat Dosen dan mahasiswa melaksanakan penelitian sesuai dengan peta jalan penelitian
6	Penelitian	LPPM diminta untuk melakukan evaluasi kesesuaian penelitian dosen dan mahasiswa terhadap peta jalan
7	Penelitian	LPPM diminta untuk menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan relevansi penelitian dan pengembangan keilmuan program studi yang diakreditasi

8	Penelitian	LPPM diminta untuk melakukan dan sosialisasi keterlibatan mahasiswa pada kegiatan penelitian Dosen
9	Penelitian	LPPM diminta untuk melakukan monev penelitian
10	Pengabdian Kepada Masyarakat	LPPM diminta untuk membuat pedoman Pengabdian Kepada Masyarakat
11	Pengabdian Kepada Masyarakat	LPPM diminta untuk membuat peta jalan yang memayungi tema PkM dosen dan mahasiswa serta hilirisasi/penerapan keilmuan PS dengan peta jalan PkM
12	Pengabdian Kepada Masyarakat	LPPM diminta untuk mensosialisasikan pentingnya pelaksanaan PkM sesuai dengan peta jalan bagi dosen dan mahasiswa yang akan melaksanakan PkM
13	Pengabdian Kepada Masyarakat	LPPM diminta untuk melakukan evaluasi kesesuaian PKM dosen dan mahasiswa dengan peta jalan PKM
14	Pengabdian Kepada Masyarakat	LPPM diminta untuk menggunakan hasil evaluasi untuk perbaikan relevansi PkM dan pengembangan keilmuan PS
15	Pengabdian Kepada Masyarakat	LPPM diminta untuk mengadakan sosialisasi terkait pengabdian masyarakat Dosen yang melibatkan mahasiswa program studi
16	Pengabdian Kepada Masyarakat	LPPM diminta untuk melakukan monev PKM

Keuangan IAIN Lhokseumawe

a. Ketidaksesuaian :

Initial Auditor	Referensi (butir mutu)	Pernyataan
ZA	C6. Keuangan	Belum ada rencana pengembangan keuangan tri dharma PT untuk 3 tahun ke depan

b. Saran perbaikan/ peluang perbaikan :

No	Bidang	Rekomendasi untuk peluang perbaikan
1	Keuangan	Pengembangan keuangan perguruan tinggi baru akan dilaksanakan dalam akhir tahun 2021 untuk 2022,2023 dan 2021 ke depan