

RENCANA STRATEGIS

SISTEM PENJAMINAN MUTU INTERNAL DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TAHUN 2023 – 2027

Lembaga Penjaminan Mutu
dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

Jalan KH. Achmad Dahlan No. 76 Mojoroto Kec. Mojoroto Kota Kediri

RENCANA STRATEGIS
SISTEM PENJAMINAN MUTU INTERNAL DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI TAHUN 2023 – 2027

LEMBAGA PENJAMINAN MUTU DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

KATA PENGANTAR

Alhamdulilah, rasa syukur kami panjatkan ke hadirat Allah Tuhan yang Maha Esa, karena atas limpahan rahmat-Nya, Rencana Strategis Sistem Penjaminan Mutu Internal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023-2027 dapat terselesaikan.

Rencana Strategis Sistem Penjaminan Mutu Internal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tahun 2023-2027 disusun dengan mengacu pada Rencana Strategis Universitas Nusantara Tahun 2023-2027. Rencana strategis universitas menjadi dasar arah bagi lembaga penjaminan mutu dan pengembangan sumber daya manusia (LPMPSDM) dalam melaksanakan kegiatan operasional dalam upaya mendukung tercapainya visi dan misi universitas.

Akhir kata, semoga visi universitas "*Menjadi Perguruan Tinggi Dengan Reputasi Regional Asean Yang Unggul, Tangguh Dan Inovatif Dalam Pengembangan Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Seni Berbasis Kearifan Lokal"* dapat terwujud dengan dukungan penuh dari seluruh unit kerja termasuk lembaga penjaminan mutu dan pengembangan sumber daya manusia (LPMPSDM).

Kediri, 15 Februari 2024

Ketua LPMPSDM,



Siti Aizah, S.Kep., Ns., M.Kes.

DAFTAR ISI

SAMPUL ..... **i**
KATA PENGANTAR ..... **ii**
DAFTAR ISI ..... **iii**
BAB I PENDAHULUAN **4**
1.1. Latar Belakang 4
1.2. Tujuan Penyusunan Renstra 4
1.3. Ruang Lingkup Rencana Strategis 5
BAB II LANDASAN KEBIJAKAN **6**
2.1. Kebijakan Nasional 6
2.2. Kebijakan Universitas 6
BAB III KONDISI EKSISTING SPMI DAN PENGEMBANGAN SDM **8**
3.1. Kondisi Eksisting SPMI 8
3.2. Kondisi Eksistensi Pengembangan SDM 8
3.3. Tantangan Pengembangan SPMI dan Pengembangan SDM 8
BAB IV ANALISIS SWOT **11**
4.1. Strengths (Kekuatan) 11
4.2. Weaknesses (Kelemahan) 12
4.3. Opportunities (Peluang) 13
4.4. Threats (Ancaman) 13
BAB V TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS **15**
5.1. Tujuan Strategis 15
5.2. Sasaran Strategis 17
BAB VI PROGRAM STRATEGIS DAN TARGET CAPAIAN **19**
Program Strategis dan Target Capaian 22
BAB VII PENUTUP **23**
Penutup 23

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rencana Strategis (Renstra) Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) dan Pengambangan Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) Universitas Nusantara PGRI Kediri merupakan dokumen perencanaan strategis yang disusun untuk memberikan arah peningkatan mutu kelembagaan melalui sistem penjaminan mutu internal dan pengembangan sumber daya manusia. Renstra ini merupakan turunan dari Renstra Universitas Nusantara PGRI Kediri Tahun 2023–2027 yang menjadi pedoman dalam pengembangan universitas secara menyeluruh.

Dalam menghadapi persaingan global di bidang pendidikan tinggi, universitas dituntut untuk menyelenggarakan pendidikan tinggi yang bermutu, memiliki kinerja yang unggul dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi yang didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan profesional. Oleh karena itu, peningkatan mutu kelembagaan melalui sistem penjaminan mutu internal dan penguatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas strategis universitas. Berdasarkan hal ini, maka di dalam renstra universitas dua kebijakan strategis ini menjadi tugas LPMPSDM dalam merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi pelaksanaan sistem penjaminan mutu internal dan program pengembangan SDM di Universitas Nusantara PGRI Kediri.

1.2 Tujuan Penyusunan Renstra

Tujuan penyusunan renstra sistem penjaminan mutu internal dan pengembangan SDM adalah:

a. Meningkatkan mutu institusi dan program studi melalui akreditasi.
b. Memberikan arah kebijakan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan universitas.
c. Meningkatkan kualitas dosen dan tenaga kependidikan secara berkelanjutan.
d. Meningkatkan mutu institusi dan program studi melalui akreditasi.
e. Mendukung pencapaian visi dan misi Universitas Nusantara PGRI Kediri.

1.3 Ruang Lingkup Renstra

Ruang lingkup renstra sistem penjaminan mutu internal dan pengembangan SDM ini meliputi:

a. Penguatan sistem penjaminan mutu.
b. Peningkatan akreditasi program studi dan institusi.
c. Pengembangan sumber daya manusia dosen.
d. Pengembangan tenaga kependidikan.
e. Peningkatan kualifikasi akademik.
f. Peningkatan jabatan akademik dosen.

BAB II

LANDASAN KEBIJAKAN

2.1 Kebijakan Nasional

Penyusunan renstra sistem penjaminan mutu internal dan pengembangan SDM didasarkan pada berbagai kebijakan nasional yang mengatur penyelenggaraan pendidikan tinggi di Indonesia. Kebijakan tersebut menjadi dasar dalam merumuskan arah pengembangan universitas agar selaras dengan kebijakan pemerintah.

Beberapa regulasi utama yang menjadi landasan renstra sistem penjaminan mutu internal dan pengembangan SDM adalah:

a. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
b. PermenPANRB Nomor 17 Tahun 2013 tentang pengembangan karir dosen.
c. Permendikbudristek Nomor 53 Tahun 2023 tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi.
d. Permendikbudristek Nomor 44 Tahun 2024 tentang profesi, karir, dan penghasilan dosen.

Kebijakan tersebut menekankan pentingnya pengelolaan pendidikan tinggi melalui peningkatan mutu perguruan tinggi dan pengembangan sumber daya manusia.

2.2 Kebijakan Internal Universitas

Selain kebijakan nasional, penyusunan renstra ini juga mengacu pada kebijakan internal universitas, antara lain:

a. Keputusan Yayasan Pembina Lembaga Pendidikan Perguruan Tinggi Persatuan Guru Republik Indonesia Kediri Nomor 025/SK/YPLP PT PGRI/Kd/II/2020 tentang Statuta Universitas Nusantara PGRI Kediri.
b. Keputusan Yayasan Pembina Lembaga Pendidikan Perguruan Tinggi Persatuan Guru Republik Indonesia Kediri Nomor 207/SK/YPLP PT PGRI/Kd/X/2023 tentang Nomenklatur Struktur Organisasi dan Tata Kerja Universitas Nusantara PGRI Kediri Periode 2023-2027.
c. Rencana Strategis (RENSTRA) Universitas Nusantara PGRI Kediri Tahun 2023-2027.
d. Peraturan Rektor Nomor 16/PR/UN PGRI-Kd/VIII/2020 tentang Sistem Penjaminan Mutu Internal Universitas Nusantara PGRI Kediri

Kebijakan internal ini menjadi dasar LPMPSDM dalam menyusun rencana strategis yang relevan dengan kebutuhan dan kondisi universitas.

BAB III

KONDISI EKSISTING SISTEM PENJAMINAN MUTU INTERNAL DAN SUMBER DAYA MANUSIA

3.1 Kondisi Eksisting Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI)

Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) merupakan salah satu komponen penting dalam pengelolaan perguruan tinggi yang bertujuan untuk menjamin dan meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi secara berkelanjutan. Melalui implementasi SPMI, perguruan tinggi diharapkan mampu memastikan bahwa seluruh kegiatan akademik dan nonakademik dilaksanakan sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan.

Di Universitas Nusantara PGRI Kediri, implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal telah dilaksanakan melalui pembentukan lembaga penjaminan mutu yang bertanggung jawab dalam merencanakan, mengoordinasikan, serta mengawasi pelaksanaan penjaminan mutu di tingkat universitas maupun program studi. Pelaksanaan SPMI mengacu pada kebijakan dan standar mutu yang telah ditetapkan oleh universitas serta mengacu pada regulasi nasional mengenai penjaminan mutu pendidikan tinggi.

Secara umum, implementasi SPMI di Universitas Nusantara PGRI Kediri telah berjalan melalui penerapan siklus penjaminan mutu yang dikenal dengan siklus PPEPP, yaitu Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan standar mutu. Siklus ini menjadi dasar dalam memastikan bahwa setiap standar yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan secara konsisten serta dievaluasi secara berkala untuk mendorong peningkatan mutu secara berkelanjutan.

Dalam pelaksanaannya, berbagai kegiatan penjaminan mutu telah dilakukan, antara lain penyusunan dokumen mutu, pelaksanaan audit mutu internal, monitoring dan evaluasi pelaksanaan standar mutu, serta pendampingan program studi dalam penyusunan dokumen akreditasi. Kegiatan-kegiatan tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa setiap unit kerja di lingkungan universitas mampu melaksanakan standar mutu yang telah ditetapkan secara optimal.

Meskipun demikian, dalam implementasi SPMI masih terdapat beberapa tantangan yang perlu terus diperbaiki, antara lain penguatan budaya mutu di seluruh unit kerja, peningkatan pemahaman sivitas akademika terhadap pentingnya sistem penjaminan mutu, serta optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan sistem mutu. Oleh karena itu, penguatan implementasi SPMI menjadi salah satu fokus utama dalam pengembangan mutu institusi pada periode perencanaan strategis ini.

3.2 Kondisi Eksisting Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam mendukung keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tinggi. Kualitas dosen dan tenaga kependidikan sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tridarma perguruan tinggi yang meliputi kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Dosen sebagai tenaga pendidik profesional memiliki peran strategis dalam proses pembelajaran, pengembangan ilmu pengetahuan, serta pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kualitas dosen menjadi salah satu prioritas utama dalam pengembangan sumber daya manusia di Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Upaya pengembangan dosen di universitas diarahkan pada peningkatan kualifikasi akademik, peningkatan jabatan akademik, serta peningkatan kompetensi profesional dan pedagogik. Peningkatan kualifikasi akademik dosen terutama difokuskan pada peningkatan jumlah dosen yang memiliki kualifikasi doktor, sehingga diharapkan mampu meningkatkan kualitas kegiatan akademik dan penelitian di lingkungan universitas. Selain itu, universitas juga mendorong percepatan kenaikan jabatan akademik dosen sebagai bagian dari upaya meningkatkan profesionalisme dan kinerja dosen dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi.

Di sisi lain, tenaga kependidikan juga memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung kelancaran penyelenggaraan kegiatan akademik dan administrasi di perguruan tinggi. Tenaga kependidikan berperan dalam memberikan layanan administrasi, pengelolaan sistem informasi akademik, serta mendukung berbagai kegiatan operasional universitas.

Pengembangan tenaga kependidikan di Universitas Nusantara PGRI Kediri dilakukan melalui berbagai program peningkatan kompetensi, baik dalam bentuk pelatihan teknis, pelatihan manajerial, maupun pengembangan kemampuan dalam pemanfaatan teknologi informasi. Pengembangan kompetensi tenaga kependidikan diharapkan mampu meningkatkan kualitas layanan administrasi akademik serta mendukung terciptanya tata kelola perguruan tinggi yang efektif dan efisien.

Namun demikian, dalam pengembangan sumber daya manusia masih terdapat beberapa tantangan yang perlu mendapatkan perhatian, antara lain masih terbatasnya jumlah dosen yang berkualifikasi doktor, belum meratanya jabatan akademik dosen, serta kebutuhan peningkatan kompetensi tenaga kependidikan dalam menghadapi perkembangan teknologi informasi dan tuntutan layanan pendidikan tinggi yang semakin kompleks.

3.3 Tantangan Pengembangan SPMI dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam upaya meningkatkan kualitas institusi dan daya saing universitas, pengembangan sistem penjaminan mutu internal dan sumber daya manusia menghadapi berbagai tantangan yang perlu diantisipasi secara strategis. Tantangan tersebut tidak hanya berasal dari kondisi internal universitas, tetapi juga dari dinamika perkembangan pendidikan tinggi di tingkat nasional maupun global.

Beberapa tantangan utama yang dihadapi antara lain meningkatnya tuntutan standar mutu pendidikan tinggi, persaingan antar perguruan tinggi yang semakin ketat, serta kebutuhan untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Selain itu, perkembangan teknologi informasi juga menuntut perguruan tinggi untuk terus beradaptasi dalam mengembangkan sistem pengelolaan mutu dan layanan pendidikan yang lebih modern dan efisien.

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, tantangan yang dihadapi antara lain peningkatan kualifikasi akademik dosen, percepatan kenaikan jabatan akademik, peningkatan produktivitas penelitian dan publikasi ilmiah, serta penguatan kompetensi tenaga kependidikan dalam mendukung layanan akademik dan administrasi.

Oleh karena itu, diperlukan perencanaan strategis yang komprehensif dan berkelanjutan dalam pengembangan sistem penjaminan mutu internal dan sumber daya manusia agar universitas mampu meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan tinggi serta memperkuat daya saing institusi di masa yang akan datang.

BAB IV
ANALISIS SWOT

Analisis SWOT merupakan salah satu metode yang digunakan untuk mengidentifikasi kondisi internal dan eksternal organisasi dalam rangka merumuskan strategi pengembangan yang tepat. Analisis ini dilakukan dengan mengkaji faktor kekuatan (Strengths), kelemahan (Weaknesses), peluang (Opportunities), dan ancaman (Threats) yang mempengaruhi pengembangan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) dan sumber daya manusia di Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Melalui analisis SWOT ini diharapkan dapat diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai posisi strategis universitas dalam pengembangan mutu serta sumber daya manusia sehingga dapat dirumuskan kebijakan dan strategi yang tepat dalam mencapai tujuan institusi.

4.1 Strengths (Kekuatan)

Kekuatan merupakan faktor internal yang menjadi modal utama universitas dalam mengembangkan sistem penjaminan mutu internal dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Salah satu kekuatan utama Universitas Nusantara PGRI Kediri adalah adanya komitmen yang kuat dari pimpinan universitas dalam upaya peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi. Komitmen ini tercermin dalam berbagai kebijakan strategis universitas yang mendukung pengembangan sistem penjaminan mutu internal serta peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Selain itu, universitas juga telah memiliki lembaga yang secara khusus bertanggung jawab dalam pengelolaan penjaminan mutu dan pengembangan sumber daya manusia. Keberadaan lembaga ini menjadi faktor penting dalam memastikan bahwa berbagai program peningkatan mutu dapat dilaksanakan secara terencana dan berkelanjutan.

Kekuatan lain yang dimiliki universitas adalah adanya dukungan kebijakan internal yang mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia. Universitas secara aktif memberikan dukungan terhadap peningkatan kualifikasi akademik dosen melalui program

studi lanjut serta mendorong dosen untuk meningkatkan jabatan akademik dan produktivitas penelitian.

Dengan adanya berbagai kekuatan tersebut, universitas memiliki modal yang cukup kuat untuk terus meningkatkan kualitas penyelenggaraan tridarma perguruan tinggi serta memperkuat implementasi sistem penjaminan mutu internal.

4.2 Weaknesses (Kelemahan)

Selain memiliki berbagai kekuatan, universitas juga menghadapi beberapa kelemahan internal yang perlu menjadi perhatian dalam pengembangan sistem penjaminan mutu dan sumber daya manusia.

Salah satu kelemahan yang masih dihadapi adalah jumlah dosen yang memiliki kualifikasi akademik doktor yang masih terbatas. Kondisi ini dapat mempengaruhi kualitas pelaksanaan tridarma perguruan tinggi, terutama dalam bidang penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan.

Di samping itu, distribusi jabatan akademik dosen juga belum merata. Persentase dosen yang memiliki jabatan akademik tinggi seperti Lektor Kepala dan Guru Besar masih perlu ditingkatkan. Peningkatan jabatan akademik dosen menjadi penting karena berkaitan dengan peningkatan kualitas pembelajaran, penelitian, serta reputasi akademik universitas.

Kelemahan lainnya adalah kompetensi tenaga kependidikan yang masih perlu ditingkatkan, terutama dalam menghadapi perkembangan teknologi informasi serta tuntutan pelayanan administrasi akademik yang semakin kompleks. Oleh karena itu, diperlukan berbagai program pelatihan dan pengembangan kompetensi bagi tenaga kependidikan agar mampu memberikan pelayanan yang lebih profesional.

Dengan mengidentifikasi berbagai kelemahan tersebut, universitas dapat merumuskan strategi pengembangan yang tepat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan.

4.3 Opportunities (Peluang)

Selain faktor internal, pengembangan sistem penjaminan mutu dan sumber daya manusia juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal yang dapat menjadi peluang bagi universitas.

Salah satu peluang yang dapat dimanfaatkan adalah adanya dukungan kebijakan pemerintah dalam upaya peningkatan mutu pendidikan tinggi. Pemerintah melalui berbagai regulasi dan program telah mendorong perguruan tinggi untuk terus meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan melalui sistem penjaminan mutu yang efektif.

Selain itu, tersedia berbagai program beasiswa studi lanjut bagi dosen yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kualifikasi akademik. Program-program tersebut memberikan kesempatan bagi dosen untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang doktor baik di dalam maupun di luar negeri.

Perkembangan teknologi informasi juga memberikan peluang besar bagi universitas dalam mengembangkan sistem penjaminan mutu yang lebih efektif dan efisien. Pemanfaatan teknologi informasi dapat mendukung pengelolaan data akademik, pelaksanaan audit mutu internal, serta monitoring dan evaluasi pelaksanaan standar mutu secara lebih sistematis.

Dengan memanfaatkan berbagai peluang tersebut, universitas dapat mempercepat proses peningkatan mutu serta pengembangan sumber daya manusia.

4.4 Threats (Ancaman)

Di samping peluang yang tersedia, universitas juga menghadapi berbagai tantangan eksternal yang dapat menjadi ancaman dalam pengembangan mutu dan sumber daya manusia.

Salah satu ancaman utama adalah meningkatnya persaingan antar perguruan tinggi dalam menarik mahasiswa serta meningkatkan reputasi akademik. Perguruan tinggi dituntut untuk terus meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan agar mampu bersaing di tingkat nasional maupun internasional.

Selain itu, tuntutan standar akreditasi yang semakin tinggi juga menjadi tantangan bagi perguruan tinggi. Lembaga akreditasi seperti Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi

menetapkan berbagai standar mutu yang harus dipenuhi oleh perguruan tinggi dalam rangka memperoleh akreditasi yang baik.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat juga menuntut perguruan tinggi untuk terus melakukan inovasi dalam proses pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Jika tidak mampu beradaptasi dengan perkembangan tersebut, maka perguruan tinggi dapat tertinggal dalam persaingan global.

Oleh karena itu, universitas perlu merumuskan strategi pengembangan yang adaptif dan berkelanjutan agar mampu menghadapi berbagai tantangan tersebut.

BAB V
TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

Tujuan dan sasaran strategis merupakan arah pengembangan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan Rencana Strategis Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas Nusantara PGRI Kediri selama periode tahun 2023–2027. Tujuan strategis disusun berdasarkan hasil analisis kondisi eksisting serta analisis SWOT yang menggambarkan kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan yang dihadapi universitas dalam pengembangan mutu dan sumber daya manusia.

Perumusan tujuan dan sasaran strategis ini juga diselaraskan dengan arah kebijakan dan Rencana Strategis Universitas Nusantara PGRI Kediri Tahun 2023–2027 sehingga pelaksanaan berbagai program yang dirancang dapat mendukung pencapaian visi dan misi universitas secara keseluruhan.

5.1 Tujuan Strategis

1. **Meningkatkan kualitas sumber daya manusia universitas**

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi. Sumber daya manusia yang dimaksud meliputi dosen dan tenaga kependidikan yang memiliki peran strategis dalam pelaksanaan tridarma perguruan tinggi.

Dosen sebagai tenaga pendidik profesional memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan pendidikan dan pembelajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kualitas dosen perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui peningkatan kualifikasi akademik, peningkatan jabatan akademik, serta pengembangan kompetensi profesional.

Selain dosen, tenaga kependidikan juga memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran penyelenggaraan kegiatan akademik dan administrasi universitas. Tenaga kependidikan yang kompeten dan profesional akan mampu memberikan pelayanan akademik yang berkualitas kepada mahasiswa serta mendukung efektivitas pengelolaan institusi.

Dengan demikian, peningkatan kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan kinerja tridarma perguruan tinggi serta memperkuat daya saing universitas di tingkat nasional maupun internasional.

2. **Meningkatkan implementasi sistem penjaminan mutu internal**

Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) merupakan mekanisme pengelolaan mutu yang dirancang untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan penyelenggaraan pendidikan tinggi dilaksanakan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Implementasi sistem penjaminan mutu internal dilakukan melalui siklus penjaminan mutu yang meliputi penetapan standar, pelaksanaan standar, evaluasi pelaksanaan standar, pengendalian standar, dan peningkatan standar secara berkelanjutan.

Melalui implementasi SPMI yang efektif, universitas dapat memastikan bahwa seluruh kegiatan akademik dan non-akademik berjalan sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan. Selain itu, penerapan sistem penjaminan mutu juga diharapkan dapat mendorong terciptanya budaya mutu di lingkungan universitas sehingga seluruh sivitas akademika memiliki komitmen yang sama dalam menjaga dan meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan tinggi.

3. **Meningkatkan akreditasi program studi dan institusi**

Akreditasi merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kualitas penyelenggaraan pendidikan tinggi. Akreditasi dilakukan oleh lembaga akreditasi untuk menilai mutu institusi maupun program studi berdasarkan berbagai standar yang telah ditetapkan.

Peningkatan akreditasi program studi dan institusi menjadi salah satu tujuan strategis dalam pengembangan universitas karena hasil akreditasi tidak hanya mencerminkan kualitas penyelenggaraan pendidikan tinggi, tetapi juga mempengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap perguruan tinggi.

Melalui peningkatan kualitas akreditasi, universitas diharapkan mampu meningkatkan reputasi akademik serta memperkuat daya saing dalam dunia pendidikan tinggi. Upaya peningkatan akreditasi dilakukan melalui penguatan implementasi sistem penjaminan mutu

internal, peningkatan kinerja tridarma perguruan tinggi, serta peningkatan kualitas tata kelola institusi.

5.2 Sasaran Strategis

Untuk mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan, diperlukan sasaran strategis yang lebih spesifik dan terukur sebagai indikator keberhasilan dalam pelaksanaan berbagai program pengembangan mutu dan sumber daya manusia.

1. **Meningkatnya jumlah dosen berkualifikasi doktor**

Peningkatan jumlah dosen yang memiliki kualifikasi akademik doktor merupakan salah satu sasaran penting dalam pengembangan sumber daya manusia di perguruan tinggi. Dosen yang memiliki kualifikasi doktor diharapkan mampu memberikan kontribusi yang lebih besar dalam pengembangan ilmu pengetahuan melalui kegiatan penelitian dan publikasi ilmiah.

Oleh karena itu, universitas terus mendorong dosen untuk melanjutkan studi ke jenjang doktor melalui berbagai program beasiswa serta dukungan kebijakan institusi.

2. **Meningkatnya jabatan akademik dosen**

Jabatan akademik dosen merupakan salah satu indikator profesionalisme dosen dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi. Peningkatan jabatan akademik dosen menjadi penting karena berkaitan dengan kualitas pembelajaran, penelitian, serta pengembangan ilmu pengetahuan.

Universitas mendorong dosen untuk meningkatkan jabatan akademik melalui peningkatan produktivitas penelitian, publikasi ilmiah, serta kegiatan akademik lainnya yang mendukung pengembangan karier dosen.

3. Meningkatnya kompetensi tenaga kependidikan

Tenaga kependidikan memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran penyelenggaraan kegiatan akademik dan administrasi universitas. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi tenaga kependidikan menjadi salah satu sasaran strategis dalam pengembangan sumber daya manusia.

Peningkatan kompetensi tenaga kependidikan dilakukan melalui berbagai program pelatihan, workshop, serta pengembangan keterampilan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab mereka dalam mendukung pelayanan akademik dan administrasi universitas.

4. Terimplementasinya sistem penjaminan mutu internal secara optimal

Implementasi sistem penjaminan mutu internal yang optimal merupakan salah satu sasaran penting dalam peningkatan kualitas penyelenggaraan pendidikan tinggi. Melalui implementasi SPMI yang efektif, universitas dapat memastikan bahwa seluruh kegiatan akademik dan non-akademik berjalan sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan SPMI juga diharapkan mampu mendorong terciptanya budaya mutu di lingkungan universitas sehingga seluruh unit kerja memiliki komitmen yang sama dalam menjaga dan meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan tinggi.

5. Meningkatnya peringkat akreditasi program studi dan institusi

Sasaran strategis lainnya adalah peningkatan peringkat akreditasi program studi dan institusi. Peningkatan akreditasi menjadi indikator penting dalam menunjukkan kualitas penyelenggaraan pendidikan tinggi di universitas.

Upaya peningkatan akreditasi dilakukan melalui penguatan implementasi sistem penjaminan mutu internal, peningkatan kualitas tridarma perguruan tinggi, serta peningkatan tata kelola institusi yang efektif dan akuntabel.

BAB VI
PROGRAM STRATEGIS DAN TARGET CAPAIAN

Program strategis merupakan serangkaian rencana kegiatan yang disusun untuk mencapai tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan dalam Rencana Strategis Sistem Penjaminan Mutu Internal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas Nusantara PGRI Kediri Tahun 2023–2027. Program-program strategis ini dirancang berdasarkan hasil analisis kondisi eksisting, analisis SWOT, serta arah kebijakan pengembangan universitas yang tertuang dalam Rencana Strategis Universitas.

Pelaksanaan program strategis difokuskan pada dua aspek utama, yaitu pengembangan sumber daya manusia dan penguatan sistem penjaminan mutu internal. Pengembangan sumber daya manusia diarahkan pada peningkatan kualifikasi akademik dosen, peningkatan jabatan akademik, serta pengembangan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan. Sementara itu, penguatan sistem penjaminan mutu internal difokuskan pada implementasi siklus penjaminan mutu secara berkelanjutan serta peningkatan kualitas akreditasi program studi dan institusi.

Untuk memastikan bahwa setiap program strategis dapat dilaksanakan secara terukur dan terarah, maka ditetapkan indikator kinerja yang menjadi ukuran keberhasilan dalam pelaksanaan program tersebut. Indikator kinerja ini dilengkapi dengan target capaian yang direncanakan secara bertahap setiap tahun selama periode renstra.

Penetapan target capaian dilakukan dengan mempertimbangkan kondisi awal universitas, potensi sumber daya yang dimiliki, serta peluang dan tantangan yang dihadapi dalam pengembangan mutu dan sumber daya manusia. Dengan adanya target capaian yang jelas dan terukur, diharapkan pelaksanaan berbagai program strategis dapat dilakukan secara lebih efektif, sistematis, dan berkelanjutan.

Adapun program strategis, indikator kinerja, serta target capaian yang direncanakan selama periode tahun 2023–2027 disajikan pada tabel berikut.

No	Program Strategis	Indikator Kinerja	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Target 2026	Target 2027
1	Peningkatan kualifikasi akademik dosen	Persentase dosen berkualifikasi S3	12%	15%	18%	22%	25%
2	Percepatan kenaikan jabatan akademik dosen	Persentase dosen Lektor Kepala ke atas	18%	20%	25%	30%	35%
3	Penguatan kompetensi pedagogik dosen	Jumlah dosen mengikuti pelatihan pedagogik	30	40	50	60	70
4	Peningkatan kompetensi penelitian dosen	Jumlah dosen mengikuti pelatihan penelitian	25	35	45	55	65
5	Peningkatan publikasi ilmiah dosen	Jumlah publikasi ilmiah terindeks	40	50	60	70	80
6	Pengembangan kompetensi tenaga kependidikan	Persentase tenaga kependidikan mengikuti pelatihan	35%	45%	55%	70%	80%
7	Penguatan sistem karier tenaga kependidikan	Jumlah tenaga kependidikan yang memperoleh peningkatan jabatan	5	8	10	12	15
8	Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal	Persentase unit kerja melaksanakan siklus PPEPP	60%	70%	80%	90%	100%
9	Penguatan audit mutu internal	Jumlah program studi yang mengikuti Audit Mutu Internal	70%	80%	90%	100%	100%
10	Pengembangan	Implementasi sistem	50%	65%	75%	90%	100%

No	Program Strategis	Indikator Kinerja	Target 2023	Target 2024	Target 2025	Target 2026	Target 2027
	sistem informasi mutu	informasi penjaminan mutu					
11	Pendampingan penyusunan dokumen akreditasi	Jumlah program studi yang mendapatkan pendampingan akreditasi	6	8	10	12	14
12	Peningkatan peringkat akreditasi program studi	Persentase prodi berakreditasi Baik Sekali/Unggul	35%	40%	50%	60%	70%
13	Peningkatan akreditasi institusi	Status akreditasi institusi	Baik Sekali	Baik Sekali	Baik Sekali	Unggul	Unggul
14	Penguatan budaya mutu	Persentase unit kerja menerapkan standar mutu	65%	75%	85%	95%	100%
15	Monitoring dan evaluasi pelaksanaan SPMI	Jumlah kegiatan monitoring dan evaluasi mutu	2	3	3	4	4

BAB VII
PENUTUP

Rencana Strategis Sistem Penjaminan Mutu Internal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas Nusantara PGRI Kediri Tahun 2023–2027 merupakan dokumen perencanaan strategis yang disusun sebagai pedoman dalam pelaksanaan kebijakan dan program pengembangan mutu institusi serta peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan universitas. Dokumen ini menjadi landasan dalam merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi berbagai kegiatan yang berkaitan dengan implementasi sistem penjaminan mutu internal dan pengembangan sumber daya manusia secara terarah, sistematis, dan berkelanjutan.

Renstra ini juga merupakan bentuk komitmen Universitas Nusantara PGRI Kediri dalam mewujudkan tata kelola perguruan tinggi yang berkualitas, transparan, dan akuntabel. Melalui dokumen ini, universitas menetapkan arah kebijakan strategis yang menjadi dasar dalam pengembangan mutu institusi serta peningkatan kapasitas sumber daya manusia yang meliputi dosen dan tenaga kependidikan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan tridarma perguruan tinggi yang meliputi kegiatan pendidikan dan pembelajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat.

Pelaksanaan renstra ini diharapkan mampu mendorong terwujudnya sistem penjaminan mutu internal yang efektif dan berkelanjutan di seluruh unit kerja universitas. Implementasi sistem penjaminan mutu yang baik akan memastikan bahwa setiap kegiatan akademik dan nonakademik dilaksanakan sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan, serta secara berkelanjutan dilakukan evaluasi dan peningkatan untuk mencapai kualitas yang lebih baik.

Selain itu, pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan kualifikasi akademik dosen, peningkatan jabatan akademik, serta penguatan kompetensi tenaga kependidikan diharapkan mampu meningkatkan kualitas layanan pendidikan dan kinerja tridarma perguruan tinggi secara keseluruhan. Dengan sumber daya manusia yang profesional, kompeten, dan berintegritas, universitas akan mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas serta memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan pembangunan masyarakat.

Keberhasilan implementasi renstra ini sangat bergantung pada komitmen, kerja sama, serta partisipasi aktif seluruh sivitas akademika Universitas Nusantara PGRI Kediri. Oleh karena itu, diperlukan sinergi antarunit kerja dalam melaksanakan berbagai program strategis yang telah dirumuskan dalam dokumen ini, disertai dengan mekanisme monitoring dan evaluasi secara berkala untuk memastikan tercapainya target yang telah ditetapkan.

Melalui pelaksanaan Rencana Strategis Sistem Penjaminan Mutu Internal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini diharapkan Universitas Nusantara PGRI Kediri mampu meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan tinggi, memperkuat reputasi

akademik institusi, serta meningkatkan daya saing universitas di tingkat nasional maupun internasional. Dengan demikian, universitas dapat terus berkontribusi secara nyata dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul, berkarakter, dan mampu menghadapi tantangan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di masa depan.



Lembaga Penjaminan Mutu dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

Jalan KH. Achmad Dahlan No. 76 Mojoroto Kec. Mojoroto Kota Kediri