



RENCANA STRATEGIS

UNIVERSITAS TOMPOTIKA LUWUK

2026-2029



Jl. Dewi Sartika No. 67
Kel. Karaton Kec. Luwuk Kab. Banggai
Sulawesi Tengah, 94711



UNIVERSITAS TOMPOTIKA LUWUK

Kampus Bumi Mutiara, Jl. Dewi Sartika No. 67 Telp. (0461) 324027 Fax (0461) 324027
Kode Pos. 94715 web. www.untika.ac.id email. untikaluwuk67@gmail.com
Luwuk – Sulawesi Tengah

KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS TOMPOTIKA LUWUK Nomor : 15/T.01/HK.00.01/2026

TENTANG RENCANA STRATEGIS UNIVERSITAS TOMPOTIKA LUWUK TAHUN 2026-2029

REKTOR UNIVERSITAS TOMPOTIKA LUWUK

- Menimbang** : a. bahwa berdasarkan Keputusan Rektor Universitas Tompotika Luwuk Nomor : 14/T.01/HK.00.01/2026 tentang Rencana Induk Pengembangan Universitas Tompotika Luwuk, perlu penyusunan dokumen Rencana Strategis Universitas Tompotika Luwuk Tahun 2026-2029 sebagai penjabaran Rencana Induk Pengembangan Universitas Tompotika Luwuk Tahun 2026-2045.
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a di atas, perlu penetapannya dalam Keputusan Rektor tentang Rencana Strategis Universitas Tompotika Luwuk Tahun 2026-2029.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4301);
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5336);
3. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4586);
4. 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 Nomor 5500);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6762);
6. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 47/D/O/2000 tentang Perubahan Bentuk Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STIKIP) menjadi Universitas Tompotika Luwuk.
7. Statuta Universitas Tompotika Luwuk Tahun 2025.

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan : RENCANA STRATEGIS UNIVERSITAS TOMPOTIKA LUWUK TAHUN 2026-2029.
- Kesatu : Rencana Strategis Universitas Tompotika Luwuk Tahun 2026-2029 adalah rencana pengembangan jangka menengah Universitas Tompotika Luwuk Tahun 2026-2029, sebagaimana tercantum dalam lampiran keputusan ini.
- Kedua : Rencana Strategis Universitas Tompotika Luwuk Tahun 2026-2029 menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Universitas Tompotika Luwuk dan penyusunan Rencana Strategis unit kerja di lingkungan Universitas Tompotika Luwuk.
- Ketiga : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dan dipandang perlu untuk disempurnakan, akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya

Ditetapkan di : Luwuk
Pada Tanggal : 11 Februari 2026

 **REKTOR**

TAUFIK BIDULLAH, SE, M.Si
NUPTK. 6960753654130082

Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Ketua Pengurus Yayasan Pendidikan Tompotika di Luwuk sebagai laporan;
2. Ketua Pengawas pendidikan Tompotika di Luwuk;
3. Arsip.



**IDENTITAS TIM PERUMUS
DOKUMEN RENCANA INDUK PENGEMBANGAN (RIP) 2026-2045
DAN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) 2026-2029
UNIVERSITAS TOMPOTIKA LUWUK**

Nama : Taufik Bidullah, SE., M.Si
NUPTK : 6960753654130082
Jabatan : Rektor Universitas Tompotika Luwuk
Selaku Penanggung Jawab

Nama : Dr. Hamdin Husin, S.Sos., M.Si
NUPTK : 1845760661130212
Jabatan : Wakil Rektor I Universitas Tompotika Luwuk
Selaku Pengarah

Nama : Ruslan A. Zaenuddin, SE., M.Si
NUPTK : 2144743644130123
Jabatan : Wakil Rektor II Universitas Tompotika Luwuk
Selaku Pengarah

Nama : Dr. Ramli Bidullah, M.Kes
NUPTK : 1857765666131122
Jabatan : Wakil Rektor III Universitas Tompotika Luwuk
Selaku Pengarah

Nama : Jufri Aziz, ST., MT
NUPTK : 7448749650130073
Jabatan : Ketua LP2M Universitas Tompotika Luwuk
Selaku Pengarah

Nama : Muhlin, S, Sos., M.Si
NUPTK : 9050763664130253
Jabatan : Ketua LP3M Universitas Tompotika Luwuk
Selaku Ketua Tim

Nama : Edy Wibowo, S.Pd., M.Pd
NUPTK : 5838766667130752
Jabatan : Sekretaris Tim

Nama : Dr. Erni Yusnita Lalusu, M.Kes
NUPTK : 6157764665230263
Jabatan : Anggota Tim



Nama : Dr. Mirawati Tongko, M.K.M
NUPTK : 8837763664230572
Jabatan : Anggota Tim

Nama : Heny Ariwijaya, SE., M.Si
NUPTK : 5835748649130162
Jabatan : Anggota Tim

Nama : Dr. Mihwan Sataral, S.Si, M.Si
NUPTK : 6344765666130313
Jabatan : Anggota Tim

Nama : Andi Hartati, S.Sos, M.A
NUPTK : 8740763664230282
Jabatan : Anggota Tim

Nama : Purnomo S. Hadi, ST., MT
NUPTK : 3547756657130132
Jabatan : Anggota Tim

Nama : Muh, Rafi'i, S.S, M.Pd
NUPTK : 4944763664131062
Jabatan : Anggota Tim

Nama : Dr. Mohammad Ilyas, SH, MH
NUPTK : 4038764665130353
Jabatan : Anggota Tim



KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat, rahmat, dan hidayah-Nya, Rencana Strategis (Renstra) Universitas Tompotika (UNTIKA) Luwuk Tahun 2026-2029 dapat disusun dan diselesaikan tepat waktu.

Renstra UNTIKA Luwuk Tahun 2026-2029 memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan untuk 4 (empat) tahun ke depan. Dokumen ini disusun sebagai pedoman arah pengembangan universitas secara terukur, berdasarkan kondisi aktual yang mencakup kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman sebagai pijakan dalam merumuskan langkah strategis menuju kondisi yang diharapkan.

Penyusunan Renstra Universitas Tompotika Luwuk mengacu pada hasil evaluasi diri, rencana induk pengembangan dan IKU Tahun 2026. Proses penyusunannya menggunakan metode dan kerangka berpikir ilmiah untuk menganalisis kondisi objektif dengan mempertimbangkan berbagai skenario pembangunan selama periode perencanaan. Renstra ini menjadi acuan dalam penyusunan rencana operasional tahunan, program kerja, serta penyusunan anggaran tahunan, dan diharapkan dapat mendukung pencapaian visi dan misi Universitas Tompotika Luwuk Tahun 2045.

Akhirnya, saya menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan Renstra ini. Saran, masukan, dan perbaikan pada waktu mendatang sangat diperlukan sebagai bahan penyempurnaan demi kemajuan Universitas Tompotika Luwuk.

REKTOR

TAUFIK BIDULLAH, SE, M.Si
NUPTK : 6960753654130082



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL	
KEPUTUSAN REKTOR	
TIM PERUMUS.....	
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	
DAFTAR TABEL	
DAFTAR GAMBAR	
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Dasar Pemikiran	1
1.2. Landasan Filosofis	3
1.3. Landasan Hukum.....	4
1.4. Tujuan Rencana Strategis.....	5
1.5. Manfaat Rencana Strategis	6
1.6. Arah Kebijakan	6
BAB II VISI, MISI, TUJUAN DAN SASARAN	
2.1. Visi.....	10
2.2. Misi.....	10
2.3. Tujuan.....	11
2.4. Sasaran.....	11
2.5. Strategi	12
BAB III ISU STRATEGIS DAN ANALISIS SWOT	
3.1. Pendidikan dan Pembelajaran	13
3.2. Penelitian dan Inovasi	17
3.3. Pengabdian kepada Masyarakat	20
3.4. Sumber Daya Manusia Akademik	22
3.5. Kemahasiswaan dan Alumni	24
3.6. Tata Kelola Akademik dan Penjaminan Mutu	28
3.7. Kelembagaan	34
3.8. Analisis SWOT	37
BAB IV TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS	
4.1 Pendidikan dan Pembelajaran	66
4.2. Penelitian dan Inovasi	68
4.3. Pengabdian kepada Masyarakat	71
4.4. Sumber Daya Manusia Akademik	72
4.5. Kemahasiswaan dan Alumni	74
4.6. Tata Kelola Akademik dan Penjaminan Mutu	76
4.7. Kelembagaan	77



BAB V PROGRAM KERJA DAN INDIKATOR KINERJA PROGRAM	80
BAB VI MONITORING DAN EVALUASI	
6.1 Tujuan.....	118
6.2 Ruang Lingkup	118
6.3 Penanggungjawab., pengarah dan pelaksana.....	119
6.4 Waktu pelaksanaan.....	120
BAB VII PENUTUP.....	121
DAFTAR PUSTAKA	122



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penjabaran Program Kerja Dan Indikator Kinerja Program Tahunan.....	80
--	----



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Analisis SWOT (Strength, Weakness, Opportunities, dan Treath)	39
Gambar 2. Matriks SWOT.....	51



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Dasar Pemikiran

Perguruan Tinggi sebagai *Human Resource Development Agent* memainkan peran kunci dalam pembangunan, khususnya sumber daya manusia. Perubahan tatanan pergaulan ekonomi dan politik negara kita yang terus berubah dengan cepat, menempatkan posisi perguruan tinggi pada tantangan sekaligus peluang untuk memainkan peran strategisnya dalam menghasilkan lulusan yang memiliki daya saing tinggi. Mengandalkan kekayaan sumberdaya alam ternyata tidak cukup memadai 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 pembangunan komunitas masyarakat bangsa berbasis ilmu pengetahuan memerlukan respon cepat, tepat dan strategis.

Dalam konteks Visi Indonesia Emas 2045 yakni cita-cita Indonesia menjadi negara maju pada 100 tahun kemerdekaan pembangunan nasional menempatkan peningkatan kualitas sumber daya manusia, penguasaan sains dan teknologi, transformasi digital, serta penguatan daya saing dan produktivitas sebagai agenda utama. Perguruan tinggi dituntut tidak hanya menghasilkan lulusan yang adaptif, kreatif, dan berintegritas, tetapi juga menjadi pusat inovasi, riset terapan, serta pengabdian yang berdampak bagi masyarakat dan dunia usaha/industri. Oleh karena itu, penyusunan Rencana Strategis Universitas Tompotika Luwuk tahun 2026-2029 perlu selaras dengan arah pembangunan nasional menuju Indonesia Emas, sekaligus menjawab kebutuhan daerah melalui penguatan Tridarma, tata kelola, dan kemitraan strategis.

Rencana Strategis Universitas Tompotika Luwuk tahun 2026-2029 didasarkan pada beberapa hal yaitu: *pertama*, kondisi Universitas Tompotika Luwuk saat ini dan perkiraan



beberapa waktu kedepan, terkait dengan pengelolaan Tridarma Perguruan Tinggi, baik yang bersifat problematika maupun potensi yang bisa dikembangkan. Kondisi ini meliputi aspek pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, kemahasiswaan, organisasi, kelembagaan dan tata kelola. Pergantian Rektor Universitas Tompotika Luwuk melalui keputusan Ketua Yayasan Pendidikan Tompotika tentang pengangkatan Rektor Universitas Tompotika Luwuk Periode 2026-2029 membawa perubahan tata kelola Universitas Tompotika Luwuk secara menyeluruh, baik dalam aspek utama penyelenggaraan Tridarma Perguruan Tinggi maupun aspek pendukungnya. Kondisi ini diharapkan akan semakin meningkatkan kualitas Universitas Tompotika Luwuk.

Kedua, peluang dan tantangan bagi perguruan tinggi di masa depan untuk dapat berperan aktif di tingkat lokal, regional dan nasional dalam rangka mendukung tujuan pembangunan nasional, khususnya bidang pendidikan. Kuatnya arus globalisasi dan perkembangan ekonomi menuntut bangsa Indonesia memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional dalam segala bidang. Sehingga Universitas Tompotika Luwuk terpanggil untuk berperan aktif menghadapi tantangan global tersebut, antara lain dengan menempatkan diri sebagai kekuatan intelektual yang dilengkapi dengan skill dan keterampilan dalam membangun masyarakat dan bangsa Indonesia yang cerdas, tangguh, berkeadaban, dan memiliki budaya kearifan lokal.

Universitas Tompotika Luwuk memiliki keuntungan berlokasi di ujung timur pulau Sulawesi yang merupakan daerah tujuan wisata dan tujuan investasi bagi wisatawan dan investor dari dalam dan luar negeri. Situasi ini sangat kondusif untuk mengembangkan kerjasama di bidang pendidikan tinggi dengan mitra kerja di tingkat lokal dan nasional, untuk mendorong Universitas Tompotika Luwuk menghasilkan berbagai program unggulan strategis dan SDM yang unggul, mandiri, dan berbudaya. Sudah seharusnya rencana strategis Universitas Tompotika Luwuk menekankan produk unggulannya menuju daya saing nasional dan internasional dengan menciptakan SDM berkualitas yang memiliki



kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta skill dan keterampilan untuk berkompetisi di tengah globalisasi dan inovasi teknologi yang tanpa henti. Dalam meningkatkan daya saing tersebut, keberadaan Universitas Tompotika Luwuk tetap dijadikan peluang yang harus dimanfaatkan secara optimal, dikelola secara efektif dan efisien oleh semua civitas akademika. Semua proses tersebut harus dikelola secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel sebagai jaminan Universitas Tompotika Luwuk dengan sungguh-sungguh menerapkan prinsip-prinsip *Good University Governace* (GUG).

Berdasarkan latar belakang pemikiran diatas, semua unsur pimpinan institusi wajib memanfaatkan Rencana Strategis ini untuk merealisasikan proses transformasi pengelolaan Universitas Tompotika Luwuk menjadi Perguruan Tinggi dengan tatakelola yang lebih baik. Untuk itu, semua pimpinan Universitas Tompotika Luwuk , mulai dari jajaran teratas sampai ke unit kerja yang terbawah diharapkan meningkatkan kinerja unit kerja yang dipimpinnya agar tercapai tujuan yaitu memperoleh peringkat akreditasi Unggul oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN PT) dan Lembaga Akreditasi Mandiri (LAM).

1.2 Landasan Filosofis

Landasan filosofis dan prinsip dasar Rencana Strategis Universitas Tompotika Luwuk 2026-2029 adalah Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, NKRI, dan Bhineka Tunggal Ika. Rencana Strategis Universitas Tompotika Luwuk ini juga sejalan dengan visi pendidikan nasional seperti tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Visi pendidikan nasional adalah terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia berkembang menjadi manusia berkualitas, sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah. Landasan filosofis sistem pendidikan nasional menempatkan peserta didik sebagai makhluk yang diciptakan oleh Tuhan Yang Maha Esa dengan segala fitrahnya dengan tugas memimpin kehidupan yang berharkat dan menjadi manusia yang bermoral, berbudi



luhur dan berakhlak mulia. Pendidikan merupakan upaya memberdayakan peserta didik untuk berkembang menjadi manusia Indonesia seutuhnya, menjunjung tinggi dan memegang teguh norma dan nilai, seperti agama dan kemanusiaan, persatuan bangsa, kerakyatan, demokrasi, dan nilai-nilai keadilan sosial.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara demokratis serta bertanggung jawab. Pada Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang pendidikan tinggi ditegaskan bahwa Pendidikan Tinggi berasaskan kebenaran ilmiah, penalaran, kejujuran, keadilan, manfaat, kebajikan, tanggung jawab, kebhinekaan, dan keterjangkauan. Untuk mewujudkan fungsi dan tujuan tersebut, Rencana Strategis Universitas Tompotika Luwuk 2026-2029 dilandasi filosofi yang memberikan semangat untuk mewujudkan SDM yang unggul, mandiri, dan berbudaya, serta dilandasi prinsip-prinsip *Good University Governace* (GUG).

1.3 Landasan Hukum

- a) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4301);
- b) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5336);



- c) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4586);
- d) 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 Nomor 5500);
- e) Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6762);
- f) Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 47/D/O/2000 tentang Perubahan Bentuk Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STIKIP) menjadi Universitas Tompotika Luwuk.
- g) Statuta Universitas Tompotika Luwuk Tahun 2025.

1.4 Tujuan Rencana Strategis

Secara umum Rencana Strategis Universitas Tompotika Luwuk 2026-2029 disusun dengan maksud sebagai rambu-rambu dalam mewujudkan berbagai rencana yang ingin dicapai Universitas Tompotika Luwuk lima tahun kedepan. Rencana Strategis Universitas Tompotika Luwuk 2026-2029 memiliki tujuan khusus sebagai berikut :

- a) Sebagai acuan resmi bagi seluruh pemangku kebijakan di lingkungan Universitas Tompotika Luwuk dalam menentukan prioritas program kerja dan kegiatan secara terpadu dan terarah dalam kurun waktu 4 (Empat) tahun ke depan.
- b) Sebagai pedoman umum bagi dosen dan tenaga kependidikan Universitas Tompotika Luwuk dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat; sehingga dihasilkan luaran yang unggul, mandiri, dan berdayasaing.



- c) Untuk memudahkan dosen dan tenaga kependidikan di Universitas Tompotika Luwuk dalam menetapkan, melaksanakan, mengevaluasi, mengendalikan serta meningkatkan program dan rencana operasional tahunan yang telah disusun.

1.5. Manfaat Rencana Strategis

Rencana Strategis Universitas Tompotika Luwuk 2026-2029 memberikan manfaat kepada pimpinan dan pengambil keputusan untuk menentukan program yang akan dilaksanakan dalam pengembangan Universitas Tompotika Luwuk sehingga dapat berfungsi sesuai harapan dan berkesinambungan. Renstra ini bermanfaat sebagai acuan dalam menetapkan Standar Penjaminan Mutu Internal (SPMI). Selain itu, Rencana Strategis ini dapat juga digunakan sebagai pedoman/referensi bagi seluruh civitas akademika dan unsur penunjang dalam melaksanakan kegiatan sehingga selaras dengan kebijakan pemerintah. Manfaat yang lain adalah dapat digunakan sebagai tolak ukur dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi di Universitas Tompotika Luwuk. Oleh karena itu, dengan disusunnya Rencana Strategis ini, diharapkan program-program Tridharma Perguruan Tinggi dapat berjalan lebih efektif, efisien, dan optimal. Program tersebut dapat dilaksanakan dengan mengedepankan pemberdayaan segenap potensi yang dimiliki oleh Universitas Tompotika Luwuk sehingga cita-cita Universitas Tompotika Luwuk dapat terwujud sebagai salah institusi yang **Unggul dalam Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Berbasis Wilayah Pesisir dan Kepulauan Yang Profesional serta Berdaya Saing Global Tahun 2045**.

1.6. Arah Kebijakan

Menjadi perguruan tinggi yang **Unggul dalam Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Berbasis Wilayah Pesisir dan Kepulauan Yang Profesional serta Berdaya Saing Global Tahun 2045** memerlukan peningkatan mutu secara berkelanjutan untuk memberikan pelayanan pendidikan yang terbaik bagi masyarakat. Pada periode sebelumnya, Universitas Tompotika Luwuk telah meningkatkan status akreditasi



beberapa program studi yang semula dengan grade C menjadi grade B, ini berarti Universitas Tompotika Luwuk telah memiliki beberapa program studi yang memenuhi standar nasional perguruan tinggi, meliputi standar pendidikan, standar penelitian, dan standar pengabdian kepada masyarakat. Akreditasi ini sangat penting untuk keberlangsungan lembaga itu sendiri. Salah satunya untuk menjamin kualitas dan mutu dari lulusan perguruan tinggi tersebut. Selain itu, pada periode sebelumnya telah dihasilkan sejumlah dosen dengan gelar pendidikan doktor dari berbagai perguruan tinggi ternama di Indonesia.

Pada periodisasi penguatan Rekonstruksi dan Transformasi tahun 2026-2029, Universitas Tompotika Luwuk diharapkan mampu menjadi perguruan tinggi yang mempunyai kelengkapan sebagai berikut :

1) Organisasi dan Manajemen

Pendidikan di Universitas Tompotika Luwuk 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, dibawah kepemimpinan yang memegang teguh amanat sebagai agen pemberdayaan untuk seluruh lapisan masyarakat melalui kegiatan pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan kerjasama. Untuk itu diperlukan :

- a. Perangkat administrasi kelembagaan disemua unit kerja, yang tersusun dan terlaksana secara konsisten. Perangkat administrasi kelembagaan tersebut antara lain : Struktur organisasi dan tata kelo (SOTK), pedoman, panduan dan SOP.
- b. Sistem pengelolaan keuangan dan kepegawaian berbasis digital yang mampu menjamin kelancaran pelaksanaan tridarma perguruan tinggi, sehingga mampu mendukung program pengembangan institusi secara berkelanjutan;



- c. Pelaksanaan siklus sistem penjaminan mutu internal (PPEPP) yaitu penetapan standar mutu, pelaksanaan standar mutu, evaluasi, pengendalian mutu, dan peningkatan mutu internal perguruan tinggi yang dilaksanakan berbasis digital.
- d. Sistem Teknologi Informasi yang handal serta mampu menjamin terpenuhinya kebutuhan pengguna terkait dengan kemudahan akses dan relevansi yang tinggi dari informasi yang dihasilkan dalam pemanfaatannya.

2) Sumberdaya Manusia dan Infrastruktur

Kualitas sumber daya manusia, prasarana dan sarana Universitas Tompotika Luwuk harus mampu mendukung tercapainya visi misi sesuai rencana. Untuk mencapai hal ini mutlak diperlukan :

- a. Sumber daya manusia yang profesional untuk mengemban amanah sebagai pengelola tridarma perguruan tinggi, disertai dengan bekal kemampuan akademik yang tinggi serta handal sesuai bidang tugas dan keahliannya.
- b. Prasarana dan sarana serta fasilitas akademik yang mampu memenuhi bahkan melampaui standar layanan berkualitas, mencakup kenyamanan, keamanan dan keandalan yang baik, sehingga dapat memberikan kepuasan bagi penggunanya.

3) Mahasiswa dan Lulusan

Mahasiswa Universitas Tompotika Luwuk sebagai input dalam proses pendidikan harus memiliki motivasi yang tinggi untuk belajar serta memiliki karakter yang baik selama proses pembelajaran. Setelah mahasiswa menyelesaikan proses pendidikannya, sebagai lulusan Universitas Tompotika Luwuk, alumni seharusnya mampu membangun jejaring (*network*), dan secara berkelanjutan memberikan kontribusi dalam pengembangan almamater. Untuk mencapai hal ini mutlak diperlukan :

- a. Sistem manajemen seleksi mahasiswa baru yang handal dan transparan, sehingga calon mahasiswa merupakan putra-putri terbaik, baik dalam hal



prestasi akademik dan non-akademik maupun hal yang terkait dengan kepribadian.

- b. Peraturan akademik yang jelas dan ketat serta penegakkan etika kehidupan kampus secara konsisten.
- c. Pemberian kesempatan kepada mahasiswa untuk melakukan kegiatan berdampak diluar program studi dan kampus.
- d. Pemberian kesempatan kepada mahasiswa membentuk kepribadian dan karakter melalui kegiatan ekstra-kurikuler sesuai minat dan bakat.
- e. Penyediaan pusat karir (*career centre*), fasilitas fisik maupun non-fisik bagi alumni untuk membangun jejaring satu sama lain.

4) Kurikulum dan Proses Pembelajaran

Kualitas lulusan Universitas Tompotika Luwuk harus mampu bersaing di tingkat nasional dan internasional. Untuk mencapai hal ini mutlak diperlukan :

- a. Kurikulum Berbasis OBE yang terus dikembangkan, dimutakhirkan dan disesuaikan dengan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) serta kondisi sumberdaya internal serta kondisi sosial budaya bangsa Indonesia secara konsisten.
- b. Penerapan kurikulum yang mengakomodir program kampus berdampak sehingga mahasiswa secara aktif dapat meningkatkan pengetahuan dan skill/keterampilan yang mendukung kompetensi keilmuannya.
- c. Proses pembelajaran yang dilaksanakan secara disiplin dan konsisten dengan rencana dan capaian pembelajaran yang terukur.



BAB II

VISI DAN MISI UNIVERSITAS TOMPOTIKA LUWUK

2.1. Visi

Visi Universitas Tompotika Luwuk adalah **“Menjadi Perguruan Tinggi Unggul dalam Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Berbasis Wilayah Pesisir dan Kepulauan Yang Profesional serta Berdaya Saing Global Tahun 2045”**.

Visi ini menggambarkan arah dan cita-cita Universitas Tompotika Luwuk dalam mewujudkan peran strategisnya sebagai pusat pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya yang unggul, profesional, serta memiliki daya saing di tingkat global, dengan kekhasan dan keunggulan yang berakar pada potensi wilayah pesisir dan kepulauan.

2.2. Misi

Misi Universitas Tompotika Luwuk yakni :

1. Penyelenggaraan pendidikan tinggi yang unggul, profesional dan berdaya saing global berbasis pada pengembangan potensi wilayah pesisir dan kepulauan.
2. Pengembangan riset dan inovasi yang berdaya saing global di bidang ilmu pengetahuan, teknologi, seni, dan budaya berbasis pengembangan potensi wilayah pesisir dan kepulauan.
3. Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat sebagai wujud kontribusi nyata dalam peningkatan kesejahteraan dan pelestarian lingkungan pesisir dan kepulauan.
4. Pengembangan tata kelola perguruan tinggi sesuai prinsip *good university governance*.
5. Peningkatan kolaborasi strategis dengan pemerintah, industri, dan lembaga internasional untuk memperkuat kapasitas kelembagaan yang berdaya saing global.



6. Pembentukan karakter unggul yang mencerminkan nilai-nilai agama, nasionalisme, dan patriotisme.

2.3. Tujuan

Tujuan Universitas Tompotika Luwuk adalah:

1. Menghasilkan lulusan yang profesional dan berdaya saing global berbasis wilayah pesisir dan kepulauan.
2. Menghasilkan penelitian dan inovasi berdaya saing global yang berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam pemecahan masalah di wilayah pesisir dan kepulauan.
3. Meningkatkan peran perguruan tinggi dalam pemberdayaan masyarakat berbasis potensi lokal di wilayah pesisir dan kepulauan.
4. Mewujudkan tata kelola perguruan tinggi yang profesional, transparan, dan akuntabel berbasis teknologi informasi.
5. Memperluas jejaring kemitraan nasional dan global untuk memperkuat kapasitas akademik, riset, dan inovasi perguruan tinggi.
6. Meningkatkan citra perguruan tinggi di tingkat nasional dan global.

2.4. Sasaran

Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai, Universitas Tompotika Luwuk menetapkan sasaran sebagai berikut:

1. Tercapainya akreditasi unggul untuk program studi dan institusi.
2. Peningkatan kuantitas dan kualitas penelitian, publikasi, dan inovasi yang bereputasi nasional dan internasional.
3. Meningkatnya jumlah lulusan tepat waktu yang terserap di dunia kerja.
4. Menghasilkan lulusan entrepreneur bertaraf nasional dan global.
5. Terbangunnya ekosistem pembelajaran berbasis teknologi digital yang berkelanjutan.



6. Terjalannya kolaborasi aktif dengan lembaga pemerintah, industri, dan perguruan tinggi dalam negeri maupun luar negeri.
7. Terwujudnya sistem manajemen mutu internal yang konsisten dan berkelanjutan.
8. Terciptanya budaya akademik, berintegritas, dan pelayanan prima di seluruh civitas akademika.

2.5. Strategi

Strategi Universitas Tompotika Luwuk untuk mencapai visi, misi dan tujuan adalah:

- a. Peningkatan mutu pendidikan dan kurikulum yang adaptif berbasis *outcome based education* (OBE)
- b. Penguatan kapasitas dosen dan tenaga kependidikan melalui studi lanjut, kenaikan jabatan fungsional akademik, pelatihan, sertifikasi, dan kolaborasi riset internasional.
- c. Pengembangan pusat unggulan riset dan inovasi di bidang pesisir dan kepulauan.
- d. Optimalisasi teknologi informasi dalam pengelolaan akademik dan non-akademik.
- e. Peningkatan kolaborasi dengan DUDI, pemerintah, dan masyarakat dalam program magang, riset, pengabdian masyarakat, pembangunan sarana dan prasarana serta beasiswa.
- f. Peningkatan promosi dan rebranding institusi melalui ikatan alumni, publikasi ilmiah, event ilmiah nasional dan internasional.
- g. Penguatan tata kelola dan sistem penjaminan mutu internal untuk memastikan keberlanjutan peningkatan mutu.
- h. Penanaman nilai karakter dan etika profesional bagi seluruh sivitas akademika (dosen, tenaga kependidikan dan mahasiswa) melalui kegiatan keagamaan, kokurikuler dan ekstrakurikuler.



BAB III

ISU STRATEGIS DAN ANALISIS SWOT

3.1. Pendidikan dan Pembelajaran

1. Kualitas dan Relevansi Kurikulum terhadap Kebutuhan Dunia Kerja

Masih terdapat kesenjangan antara capaian pembelajaran lulusan dengan kebutuhan lembaga pemerintah, dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Kurikulum pada sebagian program studi belum sepenuhnya adaptif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan tuntutan kompetensi seperti critical thinking, problem solving, kolaborasi, dan literasi digital. Kondisi ini menuntut penguatan kurikulum berbasis *Outcome-Based Education* (OBE) yang terintegrasi dengan kebutuhan dunia kerja melalui kurikulum adaptif, pembelajaran kontekstual, serta penguatan kemitraan strategis dengan DUDI agar lulusan memiliki kompetensi yang relevan, berdaya saing, dan siap berkontribusi dalam dunia kerja maupun kewirausahaan.

2. Implementasi Kampus Berdampak dalam Pendidikan dan Pembelajaran

Implementasi program Kampus Berdampak menjadi isu strategis dalam pengembangan pendidikan dan pembelajaran di universitas. Program ini menekankan pada penyelenggaraan pembelajaran yang tidak hanya berorientasi pada capaian akademik, tetapi juga menghasilkan dampak nyata bagi mahasiswa, masyarakat, dunia usaha dan industri, serta pembangunan daerah dan nasional. Tantangan yang dihadapi saat ini adalah belum optimalnya integrasi pembelajaran dengan kebutuhan riil pemangku kepentingan, serta keterbatasan model pembelajaran yang secara langsung mendorong kontribusi universitas terhadap penyelesaian persoalan sosial, ekonomi, dan lingkungan.

Dalam praktiknya, implementasi Kampus Berdampak memerlukan penyesuaian kurikulum dan metode pembelajaran agar lebih kontekstual, kolaboratif, dan berbasis



proyek nyata (*project-based learning* dan *case-based learning*). Belum seluruh program studi memiliki kesiapan dalam merancang pembelajaran yang melibatkan mitra eksternal secara berkelanjutan, baik dalam bentuk magang tematik, proyek sosial, riset terapan, maupun kegiatan kewirausahaan mahasiswa. Selain itu, mekanisme pengakuan capaian pembelajaran dan sistem evaluasi dampak pembelajaran masih perlu diperkuat agar selaras dengan standar nasional pendidikan tinggi dan indikator kinerja universitas.

Oleh karena itu, penguatan implementasi Kampus Berdampak menjadi isu strategis untuk memastikan bahwa proses pembelajaran mampu menghasilkan lulusan yang berdaya saing, berkarakter, dan memiliki kepedulian sosial, sekaligus meningkatkan peran universitas sebagai agen perubahan (*agent of change*). Implementasi yang efektif diharapkan dapat mendorong peningkatan kualitas lulusan, relevansi pembelajaran, serta kontribusi nyata universitas dalam mendukung pembangunan berkelanjutan dan kesejahteraan masyarakat.

3. Transformasi Digital dalam Proses Pembelajaran

Pemanfaatan teknologi digital dalam pembelajaran masih bervariasi antar program studi dan dosen. Pembelajaran daring dan *blended learning* belum sepenuhnya dirancang secara pedagogis, melainkan masih berfokus pada aspek teknis. Diperlukan transformasi pembelajaran digital yang terencana, terintegrasi, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran, termasuk pemanfaatan *Learning Management System* (LMS) SINOLE, *artificial intelligence*, dan sumber belajar digital.

4. Kompetensi dan Profesionalisme Dosen

Kompetensi dan profesionalisme dosen merupakan faktor kunci dalam menjamin mutu proses dan hasil pembelajaran di perguruan tinggi. Tantangan yang dihadapi saat ini meliputi belum meratanya kompetensi pedagogik, profesional, dan digital dosen dalam menerapkan pembelajaran inovatif, *Outcome-Based Education* (OBE),



serta pemanfaatan teknologi pembelajaran. Untuk itulah, kualitas pembelajaran sangat ditentukan oleh kompetensi pedagogik, profesional, dan digital dosen.

Oleh karena itu, penguatan kompetensi dan profesionalisme dosen perlu diarahkan pada pengembangan kapasitas berkelanjutan melalui pelatihan pedagogik, sertifikasi kompetensi, penguatan jejaring akademik dan industri, serta sistem penilaian kinerja dosen yang berbasis capaian pembelajaran dan dampak, sehingga dosen mampu berperan sebagai fasilitator pembelajaran yang inspiratif, adaptif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas lulusan.

5. Sistem Penjaminan Mutu Pembelajaran

Sistem penjaminan mutu pembelajaran merupakan fondasi utama dalam menjamin kualitas proses dan capaian pendidikan tinggi secara berkelanjutan. Meskipun sistem penjaminan mutu internal (SPMI) telah diimplementasikan, pelaksanaannya pada aspek pembelajaran belum sepenuhnya berjalan secara konsisten, terintegrasi, dan berbasis data. Evaluasi pembelajaran sering kali masih bersifat administratif dan belum secara optimal dimanfaatkan sebagai dasar pengambilan keputusan strategis dalam pengembangan kurikulum, metode pembelajaran, dan peningkatan kompetensi dosen.

Tantangan lainnya adalah keterbatasan integrasi antara siklus PPEPP (Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, dan Peningkatan) dengan sistem pembelajaran berbasis *Outcome-Based Education* (OBE). Indikator capaian pembelajaran lulusan (CPL) dan capaian pembelajaran mata kuliah (CPMK) belum diukur melalui instrumen penilaian yang autentik dan terstandar. Selain itu, pemanfaatan data hasil evaluasi dosen oleh mahasiswa, *tracer study* lulusan, serta umpan balik pengguna lulusan belum sepenuhnya terintegrasi dalam sistem penjaminan mutu pembelajaran secara menyeluruh dan berkelanjutan.



Seiring dengan tuntutan implementasi Kampus Berdampak dan peningkatan daya saing institusi, sistem penjaminan mutu pembelajaran perlu diarahkan pada pendekatan yang lebih adaptif, transparan, dan berbasis teknologi informasi. Penguatan sistem ini mencakup pengembangan *quality assurance dashboard*, pemanfaatan *learning analytics*, serta integrasi sistem penjaminan mutu dengan *Learning Management System* (LMS) dan pangkalan data institusi. Dengan demikian, penjaminan mutu tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendalian, tetapi juga sebagai instrumen strategis untuk mendorong inovasi pembelajaran, peningkatan mutu lulusan, dan pencapaian akreditasi unggul di tingkat nasional maupun internasional.

6. Penguatan Pembelajaran Berbasis Riset, Inovasi, dan Kewirausahaan

Pembelajaran belum sepenuhnya terintegrasi dengan kegiatan riset, inovasi, dan kewirausahaan. Padahal, penguatan pembelajaran berbasis riset dan proyek (*project-based learning*) sangat penting untuk menumbuhkan budaya akademik, kreativitas, dan jiwa kewirausahaan mahasiswa. Isu ini menjadi strategis dalam mendukung visi universitas sebagai pusat pengembangan ilmu pengetahuan dan inovasi.

Pembelajaran di sebagian program studi masih didominasi pendekatan teoritis dan belum sepenuhnya terintegrasi dengan kegiatan riset dosen, pengembangan inovasi, serta kewirausahaan berbasis pengetahuan. Kondisi ini menyebabkan terbatasnya peluang mahasiswa untuk terlibat secara aktif dalam proses penciptaan pengetahuan, pemecahan masalah nyata, dan pengembangan produk atau layanan yang bernilai ekonomi dan sosial. Oleh karena itu, diperlukan penguatan model pembelajaran yang mengintegrasikan riset dan inovasi ke dalam kurikulum melalui *research-based learning*, *project-based learning*, serta inkubasi kewirausahaan mahasiswa agar pembelajaran tidak hanya menghasilkan kompetensi akademik, tetapi juga mendorong lahirnya inovator dan wirausaha muda yang berkontribusi nyata bagi pembangunan dan kesejahteraan masyarakat.



3.2. Penelitian dan Inovasi

3.2.1 Kondisi Eksisting

Penelitian dan inovasi UNTIKA Luwuk diarahkan untuk memperkuat identitas sebagai perguruan tinggi berbasis wilayah pesisir dan kepulauan. Pada awal periode 2026–2029, aktivitas penelitian telah berjalan melalui inisiatif dosen/prodi serta sebagian luaran publikasi dan HKI. Namun, konsistensi tema, mutu proses, dan keterukuran kinerja masih perlu diperkuat agar capaian riset selaras dengan visi “unggul dalam IPTEK berbasis pesisir–kepulauan” dan mampu berkontribusi nyata bagi pembangunan daerah.

3.2.2 Permasalahan dan Kesenjangan

Evaluasi diri menegaskan sejumlah kesenjangan yang perlu ditutup pada periode penguatan 2026–2029, antara lain:

- a. Belum kuatnya tata kelola riset end-to-end (perencanaan – pelaksanaan – pelaporan – monitoring dan evaluasi) sehingga mutu dan ketepatan waktu luaran belum terjamin.
- b. Belum tersedianya sistem terintegrasi untuk pelaporan penelitian, PkM, dan rekognisi dosen; data kinerja masih tersebar dan tidak seragam.
- c. Kelompok riset belum tertata sebagai unit kerja (SK, struktur, roadmap, agenda topik tahunan, logbook, dan target luaran).
- d. Sarana prasarana pendukung riset (laboratorium penelitian, akses referensi/pustaka, dan fasilitas penunjang) masih terbatas sehingga riset terapan dan inovasi sulit dipercepat.
- e. Budaya riset belum merata antar-prodi; kapasitas metodologi, penulisan, dan jejaring kolaborasi perlu penguatan yang lebih sistematis.
- f. Informasi dan pendampingan pengurusan HKI belum optimal sehingga potensi inovasi belum terlindungi dan belum siap dihilirkan.



3.2.3 Isu Strategis Penelitian dan Inovasi 2026–2029

Berangkat dari kondisi dan kesenjangan tersebut, isu strategis Penelitian dan Inovasi 2026–2029 adalah:

- a. Penajaman tema payung dan agenda prioritas riset tahunan berbasis pesisir–kepulauan sebagai identitas keunggulan.
- b. Penguatan tata kelola riset berbasis prinsip *good university governance* dan siklus PPEPP (penetapan–pelaksanaan–evaluasi–pengendalian–peningkatan).
- c. Pembentukan dan penguatan kelompok riset sebagai mesin produksi luaran (proposal, artikel, HKI, prototipe/TTG, *policy brief*).
- d. Peningkatan pendanaan kompetitif (internal dan eksternal) serta kemitraan berbasis luaran (MoA/PKS yang operasional).
- e. Hilirisasi inovasi untuk kebutuhan mitra (Pemda, industri, komunitas) melalui pilot project dan adopsi TTG/inovasi sosial.
- f. Perintisan *Living Laboratory* pesisir–kepulauan sebagai platform integrasi riset–pembelajaran–PkM.

3.2.4 Arah Kebijakan dan Strategi

Arah kebijakan Penelitian dan Inovasi 2026–2029 adalah membangun fondasi ekosistem riset yang tertata, produktif, dan berjejaring, dengan strategi berikut:

- a. Menetapkan tema payung riset universitas dan menurunkannya menjadi agenda prioritas tahunan sebagai rujukan call for proposal, topik tugas akhir, serta kemitraan.
- b. Melengkapi perangkat mutu (pedoman/SOP, rubrik reviewer, etika riset, standar luaran, manajemen data) dan memastikan implementasinya melalui monev berbasis milestone.



- c. Membangun kelompok riset bertahap sesuai kapasitas SDM prodi (2026: 4 kelompok; 2027: 5 kelompok; 2028: 6 kelompok; dan 2029: 7 kelompok) dengan roadmap dan target luaran minimal.
- d. Mengoperasikan sistem informasi penelitian (database proposal – hibah – monev – luaran – HKI – kemitraan) untuk mempercepat pelaporan dan pengambilan keputusan berbasis data.
- e. Meningkatkan kapasitas peneliti melalui klinik metodologi, klinik hibah, bootcamp penulisan artikel, dan program co-authoring lintas prodi.
- f. Mendorong hilirisasi melalui kurasi inovasi, klinik HKI, dan pilot project inovasi/TTG bersama mitra.

3.2.5 Roadmap Kelompok Riset dan Topik Prioritas Tahunan (2026–2029)

Roadmap kelompok riset disusun untuk menjaga fokus tema riset unggulan pesisir–kepulauan dan memastikan pertumbuhan kapasitas secara realistis. Setiap kelompok riset ditetapkan melalui SK, memiliki koordinator, anggota lintas prodi, agenda topik tahunan, serta target luaran minimal.

- a. **Tahun 2026** (4 Kelompok Riset Inti): (1) KR Agromaritim & Ketahanan Pangan Pesisir; (2) KR Kesehatan Masyarakat & Lingkungan Pesisir–Kepulauan (WASH & Disease Control); (3) KR Ekonomi Biru–Hijau & UMKM Maritim. (4). KR Pembelajaran pesisir.
- b. **Tahun 2027** (5 Kelompok Riset): penambahan KR Infrastruktur Pesisir, Tata Ruang & Ketahanan Bencana.
- c. **Tahun 2028** (6 Kelompok Riset): penambahan KR Tata Kelola Pesisir–Kepulauan, Kebijakan Publik & Hukum Lingkungan.
- d. **Tahun 2029** (7 Kelompok Riset): penambahan KR Pendidikan, Literasi Sains, dan Penguatan SDM Pesisir–Kepulauan.



Rincian topik riset tahunan per kelompok riset (2026–2029) dan target luaran minimal dicantumkan pada Lampiran Program Kerja dan Indikator agar mudah diperbarui setiap tahun sesuai kapasitas SDM prodi dan kebutuhan mitra.

3.3. Pengabdian kepada Masyarakat

3.3.1 Kondisi Eksisting

Pengabdian kepada masyarakat (PkM) UNTIKA Luwuk telah berjalan melalui kegiatan dosen/prodi, kerja sama dengan pemangku kepentingan, serta pelaksanaan KKN. Tantangan periode 2026–2029 adalah mentransformasikan PkM agar lebih terencana, terukur dampaknya, terdokumentasi baik, dan terintegrasi dengan riset dan pembelajaran sesuai visi pesisir–kepulauan.

3.3.2 Permasalahan dan Kesenjangan (Evaluasi Diri)

Hasil evaluasi diri menunjukkan bahwa PkM membutuhkan penguatan sistemik, terutama pada:

- a. Belum adanya instruksi dan mekanisme yang konsisten untuk pendokumentasian dan sosialisasi pedoman PkM di lingkungan kampus.
- b. Perubahan/mutasi penanggung jawab bidang PkM yang cepat dan kinerja pelaksana belum stabil; sistem kerja masih bergantung pada individu.
- c. Belum tersedianya staf pendukung LP2M yang memadai untuk mengelola data, monev, dan arsip bukti luaran.
- d. Sistem terintegrasi pelaporan PkM belum tersedia; bukti luaran (modul, video, produk, policy brief) belum terkelola sebagai portofolio institusi.
- e. PkM belum sepenuhnya berbasis outcome dan wilayah binaan multi-tahun, sehingga dampak sulit diukur dan direplikasi.



3.3.3 Isu Strategis PkM 2026–2029

Isu strategis PkM 2026–2029 adalah:

- a. Transformasi PkM berbasis outcome melalui pendekatan wilayah binaan multi-tahun (baseline–target–evidence).
- b. Integrasi PkM dengan pembelajaran (OBE/Berdampak) dan riset kelompok riset melalui KKN tematik, proyek prodi, dan PkM berbasis riset.
- c. Peningkatan pendanaan PkM kompetitif serta kemitraan dan co-funding yang operasional.
- d. Pengembangan TTG dan inovasi sosial yang sesuai kebutuhan masyarakat pesisir–kepulauan dan dapat diadopsi.
- e. Penguatan sistem monev dampak, dokumentasi, dan diseminasi praktik baik.

3.3.4 Arah Kebijakan dan Strategi

Arah kebijakan PkM 2026–2029 adalah membangun ekosistem PkM yang terencana, berbasis data, berdampak, dan berkelanjutan. Strateginya:

- a. Menetapkan wilayah binaan dan menyusun baseline kebutuhan, target dampak, serta rencana keberlanjutan (*exit strategy*).
- b. Menetapkan tema PkM prioritas tahunan yang diturunkan dari tema riset pesisir–kepulauan dan kompetensi prodi.
- c. Memperkuat KKN tematik terintegrasi wilayah binaan; keluaran KKN diarahkan menjadi bagian paket intervensi PkM dosen/prodi.
- d. Mendorong PkM berbasis riset (TTG, *policy brief*, modul, inovasi sosial) agar program *evidence-based* dan mudah direplikasi.
- e. Membangun sistem pelaporan dan repositori bukti PkM (dokumen, foto, video, modul, produk) serta monev dampak minimal semesteran.
- f. Mengembangkan kemitraan dan co-funding multi-tahun (Pemda/industri/CSR) berbasis target dampak.



3.3.5 Roadmap Wilayah Binaan dan Tema PkM (2026–2029)

Roadmap wilayah binaan dirancang bertahap untuk memastikan pengelolaan yang realistis dan terukur:

- a. Tahun 2026: 3 wilayah binaan (pilot) dengan baseline lengkap dan paket intervensi awal.
- b. Tahun 2027: 5 wilayah binaan dengan penguatan kelembagaan lokal dan integrasi KKN tematik.
- c. Tahun 2028: 7 wilayah binaan dengan evaluasi outcome dan replikasi paket intervensi.
- d. Tahun 2029: 10 wilayah binaan dengan model replikasi institusional dan diseminasi praktik baik.

Tema intervensi utama meliputi UMKM maritim & ekonomi biru–hijau, WASH & kesehatan lingkungan pesisir, ketahanan pangan pesisir, mitigasi bencana & permukiman adaptif, tata kelola komunitas, serta pendidikan dan literasi sains kontekstual pesisir.

3.4. Sumber Daya Manusia Akademik

1. Kesenjangan Kualifikasi Akademik dan Kepakaran Inti

Capaian tahun 2025 menunjukkan bahwa proporsi dosen bergelar doktor (S3) masih rendah dan belum merata antar program studi. Program bantuan studi lanjut dosen ke jenjang S3 telah berjalan, namun belum optimal dari sisi jumlah penerima dan keberlanjutan pendanaan. Kondisi ini berdampak langsung pada keterbatasan kesiapan institusi dalam membuka program studi lanjutan serta memperkuat kepakaran unggulan. Selain itu, masih terdapat kekosongan kepakaran strategis yang relevan dengan identitas pesisir-kepulauan, seperti hukum kelautan, ekonomi biru, perencanaan wilayah pesisir, GIS, dan mitigasi bencana pesisir. Isu ini menjadi



krusial pada periode penguatan karena kualitas dan arah pengembangan SDM akademik menentukan keberhasilan rekonstruksi mutu institusi.

2. Produktivitas dan Dukungan Riset Dosen yang Belum Memadai

Produktivitas riset dosen hingga 2025 belum mencapai target Renstra, khususnya pada publikasi jurnal terakreditasi dan bereputasi serta luaran HKI. Dukungan institusional terhadap publikasi ilmiah masih terbatas, ditandai dengan belum tersedianya skema insentif yang berkelanjutan dan sistem pendampingan riset yang terstruktur. Kondisi ini menyebabkan riset dosen belum terfokus pada tema unggulan pesisir-kepulauan dan belum menghasilkan dampak terapan yang signifikan. Pada fase penguatan, isu utama bukan sekadar peningkatan jumlah publikasi, tetapi pembentukan ekosistem riset yang sistematis dan berorientasi mutu.

3. Kompetensi Pedagogik dan Implementasi OBE yang Belum Merata

Evaluasi tahun 2025 menunjukkan bahwa implementasi *Outcome-Based Education* (OBE) dan asesmen autentik belum berjalan konsisten di seluruh program studi. Sebagian dosen masih memerlukan penguatan dalam perancangan CPL-CPMK, penyusunan RPS berbasis OBE, serta penggunaan hasil asesmen sebagai dasar perbaikan pembelajaran. Keterbatasan ini diperkuat oleh belum optimalnya dukungan sarana pembelajaran digital, termasuk laboratorium komputer, repository institusi, dan e-referensi perpustakaan. Kondisi tersebut menjadi isu strategis karena kompetensi pedagogik dosen merupakan fondasi utama transformasi mutu pembelajaran.

4. Sistem Pengembangan Karier dan Retensi Dosen yang Belum Terintegrasi

Pengelolaan pengembangan karier dosen hingga 2025 belum sepenuhnya berbasis perencanaan kebutuhan institusi dan kinerja tridharma. Manpower planning, pembinaan jabatan fungsional, serta sistem retensi dosen unggul belum terbangun secara sistemik dan transparan. Meskipun upaya peningkatan kesejahteraan dosen



telah dilakukan melalui penyesuaian honorarium, pemenuhan UMP, dan kepesertaan BPJS, kebijakan tersebut masih memerlukan penguatan regulasi dan dukungan anggaran berkelanjutan. Tanpa sistem pengembangan karier yang jelas, keberlanjutan kualitas SDM akademik berisiko tidak terjaga.

5. Kesiapan SDM Akademik dalam Mendukung Transformasi dan Internasionalisasi Awal

Transformasi kelembagaan dan rencana perubahan status institusi hingga 2025 belum menunjukkan kemajuan signifikan. Kesiapan SDM akademik dalam mendukung agenda ini masih terbatas, baik dari sisi kapasitas bahasa asing, pengalaman kolaborasi internasional, maupun pemahaman standar akademik global. Kondisi ini berdampak pada lambatnya internasionalisasi dan penguatan reputasi institusi. Pada periode penguatan, kesiapan SDM akademik menjadi prasyarat utama untuk memastikan transformasi institusi berjalan realistis dan berkelanjutan.

3.5 Kemahasiswaan dan Alumni

3.5.1 Kemahasiswaan.

Mahasiswa Universitas Tompotika Luwuk sebagai input dalam proses pendidikan harus memiliki motivasi yang tinggi untuk belajar serta memiliki karakter yang baik selama proses pembelajaran. Setelah mahasiswa menyelesaikan proses pendidikannya, sebagai lulusan Universitas Tompotika Luwuk, mereka seharusnya juga mampu membangun jejaring (*network*) dengan sesama alumni, dan secara berkelanjutan memberikan kontribusi dalam pengembangan almamater. Untuk mencapai hal ini mutlak diperlukan

- a. Sistem manajemen seleksi mahasiswa baru yang handal dan transparan, sehingga calon mahasiswa merupakan putra-putri terbaik, baik dalam hal prestasi akademik dan non-akademik maupun hal yang terkait dengan kepribadian. Kondisi ini membangun *good image* di masyarakat bahwa Universitas Tompotika Luwuk



mempertimbangkan kualitas calon mahasiswa sebagai *input* dalam proses pendidikan. Mahasiswa Universitas Tompotika Luwuk, Dilihat dari asal daerah berdasarkan data tahun akademik 2025/2026, mahasiswa Universitas Tompotika Luwuk sebagian besar berasal dari Kabupaten Banggai, Kabupaten Banggai Kepulauan Kabupaten Banggai Laut, Kabupaten Taliabu , Kabupaten Kepulauan Sula, Kabupaten Morowali Utara, Kabupaten Morowali, Kabupaten Tojo Una-Una, Kabupaten Poso serta dari ibu kota Propinsi Sulawesi Tengah dan Propinsi Gorontalo.

- b. Mendidik mahasiswa agar mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, berjiwa penuh pengabdian dan serta memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap masa depan, dalam rangka pelaksanaan Tri Darma Perguruan Tinggi.
- c. Mahasiswa dapat Mengembangkan tata kehidupan kampus sebagai masyarakat ilmiah yang berbudaya, bermoral pancasila dan berkepribadian Indonesia.
- d. Peraturan akademik yang jelas dan ketat serta penegakkan etika kehidupan kampus secara konsisten.dan tersedianyaa dokumen formal kebijakan yang mencakup: sistem penerimaan mahasiswa baru, layanan mahasiswa (bimbingan dan konseling, pengembangan nalar, minat dan bakat, pengembangan soft skills, layanan beasiswa, bimbingan karir dan kewirausahaan, dan layanan kesehatan
- e. Pemberian kesempatan kepada mahasiswa untuk mendapatkan kemerdekaan belajar dalam program kampus merdeka (kampus berdampak) baik dalam bentuk magang maupun pertukaran mahasiswa ke perguruan tinggi negeri.
- f. Pemberian kesempatan kepada mahasiswa mengembangkan kepribadian melalui kegiatan ekstra-kurikuler dalam wadah unit kegiatan mahasiswa. sebagai komunitas mahasiswa Universitas Tompotika Luwuk menyalurkan bakat dan minat mereka dalan unit aktivitas mahasiswa yang ada di universitas, yaitu berupa:



- 1) Pengembangan Bakat dan Minat terutama dalam bidang seni, olahraga, cinta lingkungan, kepariwisataan, pramuka dan lain-lain.
 - 2) Terwujudnya atmosfir akademik dan budaya kualitas yang baik dalam melaksanakan Tridharma perguruan tinggi dilingkup akademik Universitas Tompotika Luwuk.
- g. Penyediaan fasilitas fisik maupun non-fisik bagi alumni untuk membangun jejaring satu sama lain. Pelayanan Untuk Mahasiswa Universitas Tompotika Luwuk merupakan aset, untuk itu Untika telah menyediakan layanan yang maksimum untuk menunjang kegiatan belajar mengajar. Bentuk-bentuk pelayanan yang diberikan kepada mahasiswa oleh Universitas Tompotika Luwuk adalah sebagai berikut :
- 1) Bantuan tutorial yang bersifat akademik, soft skills dan kewirausahaan
 - 2) Informasi dan bimbingan karir.
 - 3) Konseling pribadi dan sosial dan layanan kesehatan
- h. Pengembangan Kelembagaan dan Kepribadian
- 1) Kebebasan Mimbar (Akademik Ilmiah yang bertanggung jawab)
 - 2) Ikut menumbuhkan perkembangan pendidikan demokrasi.
 - 3) Menunjang terbukanya saluran yang wajar terhadap perkembangan budi pekerti yang luhur, keterampilan dan keinginan mahasiswa.
- Untuk mewujudkan hal-hal diatas dapat ditempuh beberapa kegiatan :
- 1) Mengadakan forum/dialog seminar kesadaran akademik.
 - 2) Melaksanakan latihan kepemimpinan mahasiswa secara berencana dan efisien.

3.5.2. Alumni

Alumni merupakan suatu hasil dari sistem pembelajaran yang berlangsung pada suatu institusi akademik dan sebagai indikator keberhasilan sistem belajar mengajar dan kualitas dari lembaga pendidikan itu sendiri. Universitas Tompotika Luwuk



(UNTIKA) sebagai lembaga penyelenggara pendidikan menghasilkan lulusan dengan profil yang dapat dilihat. Dari data kelulusan mahasiswa pada lima tahun terakhir dapat dilihat bahwa :

Lulusan Universitas Tompotika Luwuk memerlukan waktu rata-rata 4,5 tahun untuk menyelesaikan studinya. Lamanya waktu untuk menyelesaikan studi merupakan hal kurang memuaskan Universitas Tompotika Luwuk.

Data alumni Universitas Tompotika Luwuk atau sistem pelacakan alumni (*tracer study*) belum optimal pelaksanaannya, begitupun dengan wadah para alumni (ikatan alumni) sudah sekian lama tidak aktif, akan tetapi Universitas Tompotika Luwuk tetap mengirimkan kuesioner kepada Pengguna dan *stakeholders* untuk mendapatkan informasi tentang kepuasannya terhadap lulusan Universitas Tompotika Luwuk.

3.5.3 Isu Strategis Kemahasiswaan dan Alumni

Isu Strategis kemahasiswaan dan alumni dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Belum Terintegrasinya Standar dan Mutu Layanan Kemahasiswaan

Layanan kemahasiswaan (beasiswa, konseling, kesehatan, dan organisasi) belum sepenuhnya terstandardisasi dalam satu sistem layanan yang memiliki SOP baku, alur jelas, dan indikator mutu, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakkonsistenan kualitas layanan dan rendahnya kepuasan mahasiswa.

2. Lemahnya Internalisasi Karakter, Integritas Akademik, dan Kepemimpinan Mahasiswa.

Pembinaan karakter, integritas akademik, dan kepemimpinan belum terbangun sebagai budaya mahasiswa yang sistematis dan berkelanjutan, sehingga belum optimal dalam membentuk lulusan yang profesional, beretika, dan berdaya saing.

3. Keterbatasan Sistem Transisi Mahasiswa ke Dunia Kerja

Belum ada layanan *Career Center* Untika Luwuk yang terintegrasi berbasis data (*tracer study*, magang, dan coaching karier) menyebabkan rendahnya keterlacakan



lulusan, kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan dunia kerja, serta kesiapan mahasiswa menghadapi pasar kerja.

4. Minimnya Pembelajaran Kontekstual Berbasis Potensi Wilayah Pesisir-Kepulauan
Keterlibatan mahasiswa dalam pembelajaran berbasis konteks lokal pesisir-kepulauan, seperti *Living Laboratory* Teluk Tolo–Tomini dan KKN tematik masih terbatas, sehingga potensi wilayah pesisir–kepulauan belum dimanfaatkan secara optimal sebagai sumber pembelajaran dan pengabdian yang berdampak.
5. Rendahnya Partisipasi dan Prestasi Mahasiswa dalam Kompetisi Akademik
Pembinaan prestasi mahasiswa belum berjalan secara sistematis dan terstruktur, sehingga partisipasi dan capaian prestasi dalam kompetisi akademik, riset, dan inovasi masih relatif rendah.
6. Belum Terbangunnya Ekosistem Kewirausahaan Mahasiswa Berbasis Maritim
Inkubasi kewirausahaan mahasiswa yang berbasis potensi pesisir–kepulauan masih pada tahap awal, sehingga belum terbentuk ekosistem wirausaha muda maritim yang berkelanjutan dan berdampak pada kemandirian ekonomi mahasiswa.
7. Belum adanya keterlibatan kegiatan mahasiswa kaitan kerjasama dengan pihak Pemerintah daerah dan pihak swasta.
8. Masih kurangnya kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat oleh mahasiswa
9. Kurangnya pembinaan karakter dan etika mahasiswa.

3.6 Tata Kelola Akademik dan Penjaminan Mutu

3.6.1 Kondisi Eksisting

Universitas Tompotika Luwuk telah memiliki struktur tata kelola akademik dan penjaminan mutu yang relatif lengkap, ditandai dengan keberadaan organ tata pamong (Rektorat, Senat, Fakultas), serta lembaga pelaksana akademik dan penunjang seperti Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Penjaminan Mutu (LP3M) dan Lembaga



Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LP2M). Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) telah ditetapkan dalam dokumen kebijakan dan standar. Implementasi SPMI telah mulai dilaksanakan hingga tingkat program studi, namun saat ini masih terfokus pada aspek pendidikan, sementara aspek penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta standar non-akademik belum sepenuhnya terlaksana dan terpantau secara sistematis.

Pada tahun 2024, Universitas Tompotika Luwuk untuk pertama kalinya melaksanakan Audit Mutu Internal (AMI) pada 12 program studi, menyelenggarakan survei kepuasan pemangku kepentingan, serta melakukan pelaporan SPMI melalui platform yang disediakan oleh Kementerian. Selain itu, universitas telah melakukan benchmarking eksternal penjaminan mutu ke Universitas Tadulako dan Universitas Muhammadiyah Palu sebagai upaya awal pembelajaran praktik baik tata kelola mutu. Pemanfaatan sistem digital akademik seperti eCampuz dan SIMALEO telah mulai mendukung layanan akademik dan pengelolaan data, sementara pemanfaatan LMS SINOLE dalam mendukung pembelajaran dan penjaminan mutu masih belum optimal dan menjadi fokus penguatan pada periode berikutnya.

3.6.2 Permasalahan dan Kesenjangan (Evaluasi Diri)

Menunjukkan bahwa meskipun Universitas Tompotika Luwuk telah memiliki kebijakan, standar, dan struktur kelembagaan penjaminan mutu, implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) belum sepenuhnya berjalan secara komprehensif dan berkelanjutan. Pelaksanaan SPMI hingga saat ini masih terfokus pada aspek pendidikan, sementara standar pada aspek penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta standar non-akademik belum sepenuhnya diimplementasikan dan dipantau secara sistematis.

Pelaksanaan siklus PPEPP juga belum berlangsung secara utuh. Audit Mutu Internal (AMI) baru mulai dilaksanakan dan belum mencakup seluruh standar dan unit kerja



secara merata. Selain itu, hasil AMI dan capaian kinerja institusi belum sepenuhnya ditindaklanjuti melalui mekanisme Rapat Tinjauan Manajemen (RTM) di tingkat universitas, karena RTM universitas belum terlaksana secara rutin dan terstruktur sebagai forum pengambilan keputusan strategis berbasis mutu.

Dari aspek tata kelola kelembagaan, integrasi antara perencanaan strategis (RIP dan Renstra), perencanaan tahunan (RKT), pelaksanaan program, serta pelaporan dan evaluasi kinerja belum sepenuhnya sinkron. Kondisi ini menyebabkan sebagian program kelembagaan dan akademik masih berjalan secara sektoral dan belum sepenuhnya berbasis indikator kinerja yang terukur.

Selain itu, kapasitas sumber daya manusia penjaminan mutu masih terbatas, terutama dari sisi jumlah dan kompetensi auditor mutu internal. Keterbatasan ini berdampak pada belum optimalnya pelaksanaan pengendalian dan peningkatan mutu secara berkelanjutan di seluruh unit kerja. Pemanfaatan sistem informasi akademik dan penjaminan mutu juga belum optimal; meskipun beberapa sistem digital telah tersedia, integrasi dan pemanfaatannya seperti LMS SINOLE dalam mendukung pembelajaran dan penjaminan mutu masih memerlukan penguatan.

3.6.3. Isu strategis tata kelola akademik dan penjaminan mutu UNTIKA pada periode 2026–2029 adalah:

1. Belum terbangunnya implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) yang komprehensif, mutakhir, dan berkelanjutan

Implementasi SPMI UNTIKA masih terfokus pada aspek pendidikan dan belum mencakup secara utuh aspek penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta standar non-akademik. Selain itu, dokumen kebijakan, manual, dan standar SPMI yang dimiliki belum sepenuhnya diselaraskan dengan Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi yang terbaru, sehingga diperlukan penyesuaian



regulasi internal agar sistem mutu relevan, patuh regulasi, dan adaptif terhadap kebijakan nasional.

2. Belum optimalnya pelaksanaan siklus PPEPP sebagai mekanisme pengendalian mutu institusi

Pelaksanaan Audit Mutu Internal (AMI) masih terbatas dan hasil evaluasi mutu belum sepenuhnya ditindaklanjuti melalui Rapat Tinjauan Manajemen (RTM) tingkat universitas secara rutin dan terstruktur. Kondisi ini berdampak pada belum optimalnya fungsi evaluasi dan pengendalian mutu sebagai dasar pengambilan keputusan strategis institusi.

3. Belum terintegrasinya tata kelola akademik dengan sistem perencanaan dan kinerja institusi

Keterkaitan antara RIP, Renstra, RKT, pelaksanaan program, serta pelaporan dan evaluasi kinerja belum sepenuhnya sinkron, sehingga sebagian program akademik dan kelembagaan belum sepenuhnya dirancang dan dikendalikan berbasis indikator kinerja dan hasil penjaminan mutu.

4. Keterbatasan kapasitas sumber daya manusia penjaminan mutu

Jumlah dan kompetensi auditor mutu internal masih terbatas, yang berdampak pada belum meratanya pelaksanaan pengendalian dan peningkatan mutu di seluruh unit kerja akademik dan non-akademik.

5. Belum optimalnya pemanfaatan dan integrasi sistem informasi dalam mendukung tata kelola akademik dan penjaminan mutu

Meskipun UNTIKA telah memiliki sistem informasi pendukung layanan akademik, pemanfaatan dan integrasi sistem tersebut khususnya dalam mendukung pembelajaran, pengendalian mutu, dan pengambilan keputusan berbasis data belum berjalan optimal dan memerlukan penguatan berkelanjutan.



- 3.6.4. Regulasi, SOP, dan standar layanan inti dilengkapi agar seluruh unit memiliki pegangan kerja yang seragam dan mudah diaudit.

Terdapat ketidaksamaan cara kerja antar-unit akibat regulasi internal, SOP, dan standar layanan yang belum lengkap atau belum seragam. Dampaknya, layanan inti (akademik, kemahasiswaan, riset, pengabdian, SDM, keuangan, dan lainnya) berpotensi berjalan dengan interpretasi berbeda, sulit diukur mutunya, serta menyulitkan proses audit karena bukti dan proses tidak konsisten. Penguatan pada area ini penting agar seluruh unit memiliki **pegangan kerja yang sama**, alur layanan lebih efisien, risiko kesalahan berkurang, dan proses dapat **mudah diaudit**.

- 3.6.5. SPMI ditata dengan format bukti yang konsisten berbasis digital; repositori bukti mulai dibangun untuk pendidikan, riset, pengabdian, SDM, dan layanan.

Kebutuhan penataan dokumen mutu dan bukti SPMI agar tidak tersebar, tidak ganda, atau mudah ditelusuri. Tanpa format bukti yang konsisten (misalnya: jenis bukti, penamaan file, struktur folder, metadata, dan versi), perguruan tinggi akan kesulitan menunjukkan keterlacakan pemenuhan standar, baik untuk audit internal maupun akreditasi. Karena itu, repositori bukti berbasis digital untuk pendidikan, riset, pengabdian, SDM, dan layanan menjadi fondasi agar bukti mudah dicari, dapat diverifikasi, dan mendukung pengambilan keputusan yang cepat.

- 3.6.6. Budaya mutu diperkuat melalui pelatihan dan pendampingan, sehingga audit dan tindak lanjut tidak sekadar administratif.

SPMI sering dipersepsikan hanya sebagai urusan dokumen sehingga audit dan tindak lanjut menjadi sekadar administratif. Penguatan budaya mutu berarti menggeser fokus dari “melengkapi berkas” menjadi “memperbaiki proses dan



hasil.” Pelatihan dan pendampingan diperlukan untuk menyamakan pemahaman standar, meningkatkan kompetensi penyusunan dokumen dan bukti, serta membangun kebiasaan refleksi kinerja. Dengan demikian, audit internal dan tindak lanjut menjadi sarana pembelajaran organisasi, bukan hanya formalitas.

3.6.7. Konsolidasi data kinerja Tri Dharma dimulai sebagai fondasi pengambilan keputusan berbasis data.

Data kinerja Tri Dharma (pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat) sering berada di banyak sumber, format berbeda, dan sulit diintegrasikan sehingga pimpinan kesulitan mendapatkan gambaran kinerja yang utuh. Konsolidasi data diperlukan untuk membangun satu rujukan (single source of truth): indikator, definisi operasional, sumber data, dan periodisasi pelaporan menjadi jelas. Hasilnya, perguruan tinggi lebih siap menerapkan data-driven decision making: menentukan prioritas, alokasi sumber daya, perbaikan layanan, hingga strategi peningkatan kinerja dan akreditasi.

3.6.8. Disiplin perencanaan dan pelaporan dibangun untuk menyiapkan transisi ke tata kelola yang lebih akuntabel pada periode berikutnya.

Terdapat jarak antara rencana, pelaksanaan, dan pelaporan, sehingga akuntabilitas program belum kuat. Disiplin perencanaan dan pelaporan dibutuhkan agar setiap unit menjalankan siklus manajemen kinerja yang jelas: target ditetapkan, program dijalankan, capaian diukur, dan pelaporan didukung bukti. Langkah ini menyiapkan perguruan tinggi menuju tata kelola periode berikutnya yang lebih akuntabel: lebih mudah menilai efektivitas program, memonitor capaian indikator, serta melakukan koreksi berbasis data dan evaluasi.



- 3.6.9. Siklus PPEPP dijalankan rutin dan dapat diverifikasi: AMI terjadwal, RTM menghasilkan keputusan, dan RTL dipantau sampai tuntas dengan bukti. Memastikan PPEPP tidak berhenti pada tahap evaluasi, tetapi sampai pengendalian dan peningkatan yang terbukti. AMI yang terjadwal memastikan evaluasi rutin dan sistematis; RTM harus menghasilkan keputusan yang operasional (siapa melakukan apa, tenggat, sumber daya); dan RTL harus dipantau sampai tuntas dengan bukti penyelesaian. Fokusnya adalah membangun mekanisme perbaikan berkelanjutan yang dapat diverifikasi: temuan ditangani, akar masalah diperbaiki, dan standar meningkat dari waktu ke waktu.

3.7 Kelembagaan

- 3.7.1. Penataan ulang kerangka kelembagaan: penyelarasan Statuta, SOTK, dan SOP lintas unit agar peran, kewenangan, dan alur keputusan lebih jelas; Belum selarasnya Statuta, struktur organisasi (SOTK), dan SOP operasional sehingga peran, kewenangan, hubungan kerja, dan alur keputusan lintas unit berpotensi tumpang tindih atau tidak tegas. Dampaknya muncul ketidakpastian dalam pengambilan keputusan, duplikasi kerja, serta lemahnya akuntabilitas karena “siapa berwenang apa” tidak selalu jelas. Penataan ulang diperlukan agar organisasi berjalan dengan mandat yang tegas, rantai komando jelas, proses layanan seragam, dan koordinasi lintas unit lebih efektif.
- 3.7.2. Audit kelembagaan dan kepatuhan (legal, aset, keuangan, SDM) dilakukan sebagai baseline rekonstruksi, termasuk pemetaan risiko dan rencana mitigasi; Perlunya baseline kondisi riil kelembagaan dan kepatuhan untuk memastikan tata kelola yang aman, tertib, dan dapat dipertanggungjawabkan. Tanpa audit menyeluruh (legalitas, status aset, kepatuhan keuangan, dan administrasi SDM), perguruan tinggi berisiko menghadapi temuan yang berulang, sengketa



aset/dokumen, kebocoran biaya, serta masalah kepatuhan. Karena itu audit kelembagaan menjadi pintu masuk rekonstruksi: memetakan gap, menyusun prioritas perbaikan, mengidentifikasi risiko, dan menetapkan rencana mitigasi yang terukur

- 3.7.3. Roadmap penguatan badan penyelenggara disusun melalui model kolaborasi multipihak (Yayasan, Pemerintah Daerah, mitra industri strategis, alumni, dan filantropi) sesuai ketentuan yang berlaku;

Kebutuhan memperkuat kapasitas badan penyelenggara agar mampu menjadi penopang keberlanjutan institusi, baik dari sisi tata kelola, jejaring, maupun dukungan sumber daya. Roadmap penguatan diperlukan untuk menata model kolaborasi multipihak—Yayasan, Pemerintah Daerah, mitra industri strategis, alumni, secara sah, transparan, dan sejalan dengan ketentuan yang berlaku. Ini penting untuk menghindari kerja sama yang ad hoc, memastikan kontribusi pemangku kepentingan terarah, serta membangun dukungan jangka panjang terhadap pengembangan UNTIKA.

- 3.7.4. Forum komunikasi dan advisory board pemangku kepentingan dibentuk untuk memperkuat dukungan pengembangan UNTIKA secara bertahap dan inklusif; Masih terbatasnya wadah formal yang menjamin keterlibatan pemangku kepentingan secara rutin dalam memberi masukan strategis dan dukungan nyata. Forum komunikasi dan advisory board dibutuhkan agar perguruan tinggi memiliki mekanisme konsultasi berkala untuk menyelaraskan pengembangan institusi dengan kebutuhan daerah, dunia kerja, dan masyarakat. Dengan pendekatan bertahap dan inklusif, forum ini dapat memperkuat legitimasi keputusan strategis, memperluas jejaring, serta mengakselerasi akses dukungan (program, fasilitas, beasiswa, magang, riset terapan) secara terstruktur.



- 3.7.5. Skema dukungan awal (CSR/co-funding) dirintis untuk prioritas kesejahteraan dosen/tenaga kependidikan serta perbaikan fasilitas dasar (TIK, laboratorium awal, dan perpustakaan);

Kebutuhan intervensi awal yang cepat dan realistis untuk memperbaiki kondisi fundamental: kesejahteraan dosen/tenaga kependidikan dan fasilitas dasar pembelajaran. Jika dua hal ini tidak ditangani, kualitas layanan akademik dan retensi SDM akan tertekan, serta pengalaman belajar mahasiswa menurun. Skema CSR/co-funding diposisikan sebagai solusi transisi yang memungkinkan perbaikan prioritas (TIK, laboratorium awal, perpustakaan) dan penguatan kesejahteraan, dengan tetap mengedepankan transparansi, akuntabilitas, dan keterukuran output.

- 3.7.6. Unit kerja sama, fundraising, dan pengelolaan proposal pendanaan diperkuat untuk menyiapkan dana abadi/hibah dan portofolio kemitraan berkelanjutan.

Kebutuhan membangun mesin pendanaan dan kemitraan yang profesional, bukan bergantung pada inisiatif personal atau momentum sesaat. Penguatan unit kerja sama dan fundraising diperlukan untuk memetakan peluang hibah/dana abadi, menyusun pipeline proposal, menyiapkan dokumen standar (profil institusi, proposal template, MoU/PKS), serta mengelola portofolio kemitraan berkelanjutan. Dengan sistem ini, perguruan tinggi lebih siap mengamankan sumber dana non-rutin, mengurangi ketergantungan pada sumber tunggal dari mahasiswa, dan memastikan kemitraan berdampak langsung pada mutu Tri Dharma dan tata kelola.



3.8. Analisis SWOT

3.8.1 Analisis SWOT Bidang Pendidikan dan Pembelajaran

A. Strengths (Kekuatan)

1. Terbentuknya Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Penjaminan Mutu (LP3M) yang bertanggungjawab dalam mengembangkan kurikulum OBE.
2. Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) telah tersedia dan berjalan.
3. Ketersediaan dosen dengan kualifikasi akademik yang memadai.
4. Infrastruktur dasar pembelajaran digital dan LMS sudah tersedia.

B. Weaknesses (Kelemahan)

1. Kurikulum belum sepenuhnya adaptif terhadap kebutuhan Lembaga Pemerintah dan DUDI.
2. Kurikulum OBE belum diimplementasikan.
3. Pemanfaatan platform digital dalam pembelajaran dosen belum merata.
4. Integrasi pembelajaran dengan mitra eksternal masih terbatas.
5. Infrastruktur jaringan belum optimal dalam mendukung pembelajaran.
6. Evaluasi CPL dan CPMK belum dilakukan.
7. Pemanfaatan hasil tracer study dan umpan balik pengguna lulusan belum optimal.
8. Dukungan institusi terhadap pembelajaran berbasis riset dan inovasi belum optimal.
9. Belum tersedianya laboratorium terpadu yang mendukung kegiatan pembelajaran.
10. Keterbatasan pendanaan untuk pengembangan pembelajaran inovatif.



C. Opportunities (Peluang)

1. Kebijakan nasional yang mendukung Kampus Berdampak dan pembelajaran kontekstual.
2. Kebutuhan dunia kerja terhadap lulusan dengan soft skills dan literasi digital semakin tinggi.
3. Perkembangan teknologi digital, AI, dan *learning analytics*.
4. Peluang kemitraan strategis dengan Perguruan Tinggi Unggul dalam negeri/luar negeri, DUDI, pemerintah daerah, dan komunitas.
5. Tuntutan global terhadap pembelajaran berbasis riset, inovasi, dan kewirausahaan.
6. Peluang peningkatan akreditasi nasional dan internasional.

D. Threats (Ancaman)

1. Perubahan kebutuhan kompetensi dunia kerja yang sangat cepat.
2. Persaingan antar perguruan tinggi dalam kualitas lulusan dan akreditasi.
3. Transformasi digital yang sangat cepat.
4. Tuntutan akuntabilitas publik dan pemangku kepentingan yang semakin tinggi.



Internal	Strength (Kekuatan)		Weakness (Kelemahan)	
	Strategi SO		Strategi WO	
Eksternal				
Opportunities (Peluang)	1. Optimalisasi peran LP3M dan SPMI dalam pengembangan dan implementasi kurikulum OBE berbasis Kampus Berdampak dan pembelajaran kontekstual. 2. Penguatan kompetensi dosen dalam pengembangan pembelajaran berbasis soft skills, literasi digital, dan pemanfaatan AI melalui LMS. 3. Pengembangan pembelajaran berbasis riset, inovasi, dan kewirausahaan untuk mendukung peningkatan akreditasi nasional dan internasional. 4. Pemanfaatan infrastruktur digital untuk memperluas kemitraan pembelajaran dengan DUDI, pemerintah daerah, dan perguruan tinggi unggul.		1. Redesain kurikulum berbasis OBE agar adaptif terhadap kebutuhan dunia kerja, pemerintah daerah, dan DUDI. 2. Peningkatan kapasitas dan pemerataan kompetensi dosen dalam pemanfaatan platform digital, AI, dan learning analytics. 3. Penguatan kemitraan strategis dengan DUDI, pemerintah daerah, dan PT unggul untuk mendukung pembelajaran kolaboratif dan <i>project-based learning</i>. 4. Optimalisasi sistem evaluasi CPL dan CPMK serta pemanfaatan tracer study dan umpan balik pengguna lulusan. 5. Pemanfaatan hibah dan pendanaan eksternal untuk pengembangan laboratorium terpadu dan pembelajaran inovatif.	



Internal	Strength (Kekuatan)	Weakness (Kelemahan)
	Strategi ST	Strategi WT
Eksternal		
Threats (Ancaman)	1. Penguatan peran LP3M dan SPMI untuk memastikan kurikulum dan pembelajaran responsif terhadap perubahan kebutuhan kompetensi dunia kerja. 2. Peningkatan kualitas lulusan melalui penguatan soft skills, literasi digital, dan pembelajaran kontekstual guna menghadapi persaingan antar perguruan tinggi. 3. Optimalisasi LMS dan infrastruktur digital untuk menjaga relevansi pembelajaran di tengah percepatan transformasi digital. 4. Penguatan sistem penjaminan mutu dan pelaporan kinerja untuk memenuhi tuntutan akuntabilitas publik dan pemangku kepentingan.	1. Penyusunan roadmap transformasi kurikulum dan pembelajaran untuk meminimalkan risiko ketertinggalan kompetensi lulusan. 2. Penetapan standar minimum pemanfaatan teknologi pembelajaran bagi seluruh dosen. 3. Penentuan prioritas pengembangan infrastruktur dan laboratorium pembelajaran secara bertahap sesuai keterbatasan pendanaan. 4. Penguatan tata kelola evaluasi pembelajaran, tracer study, dan pelaporan kinerja sebagai mitigasi terhadap persaingan dan tuntutan akuntabilitas eksternal.



3.8.2 Analisis SWOT Bidang Penelitian dan Inovasi

A. Strengths (Kekuatan)

1. Visi UNTIKA berbasis Wilayah pesisir dan kepulauan.
2. Kekhasan wilayah pesisir–kepulauan sebagai identitas keilmuan: tema unggulan yang jelas memberi diferensiasi dan memudahkan penajaman agenda riset tahunan.
3. Keragaman program studi yang dapat membentuk riset lintas disiplin: memungkinkan riset terpadu dari hulu (kajian dasar) sampai hilir (solusi terapan/TTG).
4. Awal capaian luaran sudah ada (hibah, publikasi, dan HKI): menjadi pijakan untuk memperkuat konsistensi produktivitas dan peningkatan mutu luaran.
5. Ketersediaan laboratorium lapangan untuk riset terapan: ketersediaan isu nyata (pangan pesisir, kesehatan, UMKM maritim, bencana) memudahkan riset berbasis kebutuhan mitra.

B. Weaknesses (Kelemahan)

1. Belum adanya Rencana Induk Penelitian, Road Map Penelitian, Renstra Penelitian.
2. Tata kelola riset end-to-end belum kuat: perencanaan – pelaksanaan – pelaporan – monev belum berjalan seragam sehingga mutu proses dan ketepatan waktu luaran belum terjamin.
3. Sistem informasi penelitian belum terintegrasi: data proposal, hibah, monev, luaran, dan rekognisi dosen masih tersebar sehingga pelaporan dan analisis kinerja kurang akurat.



4. Belum adanya kelompok riset sebagai unit kerja: SK, struktur, roadmap, agenda topik tahunan, logbook, serta target luaran minimal belum konsisten dijalankan.
 5. Sarana prasarana pendukung riset terbatas: laboratorium, akses referensi/pustaka, serta fasilitas penunjang riset menghambat percepatan riset terapan dan inovasi.
 6. Budaya riset dan kapasitas metodologi belum merata antar-prodi: kebutuhan penguatan pelatihan, mentoring, co-authoring, dan jejaring kolaborasi masih tinggi.
 7. Ketimpangan kapasitas SDM antar-prodi.
- C. Opportunities (Peluang)
1. Ketersediaan skema pendanaan kompetitif (nasional/daerah): hibah penelitian terapan, inovasi, dan kolaborasi yang dapat diakses melalui peningkatan kualitas proposal.
 2. Potensi kemitraan kuat di wilayah (Pemda, komunitas, dan industri/CSR): membuka peluang *living laboratory*, akses data lapangan, serta dukungan implementasi/*pilot project*.
 3. Dukungan CSR dan kemitraan industri di wilayah: peluang co-funding riset terapan, penguatan sarpras minimum, serta pilot project yang langsung diadopsi.
 4. Kebutuhan data dan rekomendasi kebijakan daerah: peluang menghasilkan policy brief, model layanan, dan rekomendasi berbasis bukti untuk pemda.
 5. Tren riset global terkait pesisir–kepulauan (ketahanan iklim, kesehatan lingkungan, ekonomi biru): membuka ruang kolaborasi dan peningkatan reputasi.



6. Penguatan pembelajaran berbasis proyek dan keterlibatan mahasiswa: peluang memperbanyak output riset (data, artikel, prototipe) melalui integrasi tugas akhir dan penelitian dosen.

D. Threats (Ancaman)

1. Persaingan hibah dan publikasi yang semakin ketat: tanpa sistem mutu, peluang lolos hibah dan publikasi berkualitas akan rendah.
2. Ketidakstabilan pendanaan dan perubahan prioritas program: berpotensi mengganggu keberlanjutan riset bila hanya bergantung pada satu sumber.
3. Risiko bencana dan kendala geografis kepulauan: dapat menghambat pengambilan data lapangan, mobilitas tim, dan implementasi pilot project.
4. Risiko reputasi (etika riset, kualitas luaran, dan pelaporan): bila dokumentasi tidak tertib, kinerja sulit diverifikasi dan dapat berdampak pada akreditasi.
5. Risiko *brain drain*: dapat menurunkan kontinuitas produktivitas riset.

Rumusan Strategi (SO–WO–ST–WT) Bidang Penelitian dan Inovasi

Rumusan strategi berikut disusun untuk mengaitkan kekuatan–kelemahan dengan peluang–ancaman agar langkah 2026–2029 operasional, terukur, dan selaras dengan tema pesisir–kepulauan.

A. Strategi SO (*Strength–Opportunity*)

1. Konsorsium proposal tematik pesisir–kepulauan: membentuk tim lintas prodi per tema prioritas tahunan untuk meningkatkan peluang hibah kompetitif.
2. *Living laboratory* berbasis kemitraan wilayah: memanfaatkan kedekatan lapangan dan jejaring pemda/industri untuk riset terapan dan pilot project.
3. *Co-funding* riset terapan dengan CSR/industri: merancang paket riset–inovasi yang punya rencana adopsi, sehingga pendanaan dan implementasi berjalan bersamaan.



4. Program riset mahasiswa terintegrasi: menghubungkan topik tugas akhir dengan agenda kelompok riset agar data dan luaran bertambah setiap tahun.
5. Portofolio luaran bernilai tambah: mengarahkan riset menghasilkan kombinasi artikel–HKI–TTG/*policy brief* sesuai kebutuhan mitra dan tren global pesisir.

B. Strategi WO (*Weakness–Opportunity*)

1. Finalisasi kebijakan, pedoman & SOP end-to-end: memanfaatkan momentum penguatan kelembagaan untuk menstandarkan proses proposal–review–monev–verifikasi luaran.
2. Pembangunan sistem informasi penelitian: memanfaatkan teknologi digital untuk integrasi database proposal, hibah, monev, luaran, HKI, dan rekognisi dosen.
3. Penguatan kelompok riset bertahap (3→4→5→6): memanfaatkan skema hibah/kolaborasi untuk memperkuat struktur, logbook, roadmap, dan target luaran.
4. Klinik hibah dan bootcamp penulisan: memanfaatkan peluang pendanaan dan tren riset global untuk meningkatkan mutu metodologi dan naskah.
5. Skema penguatan sarpras minimum berbasis kemitraan: memanfaatkan CSR/hibah untuk pengadaan peralatan prioritas dan kerja sama pemanfaatan laboratorium mitra.

C. Strategi ST (*Strength–Threat*)

1. Sistem penjaminan mutu riset berbasis milestone: menjaga ketepatan waktu luaran untuk menghadapi persaingan hibah/publikasi.
2. Mentoring peneliti muda dan co-authoring lintas prodi: memanfaatkan keragaman prodi untuk mengurangi dampak ketimpangan kapasitas SDM.
3. Diversifikasi mitra implementasi: menguatkan lebih dari satu mitra per tema agar program tidak terganggu bila prioritas satu mitra berubah.
4. Manajemen risiko penelitian lapangan: SOP pengambilan data, keselamatan, dan contingency plan menghadapi bencana/akses wilayah.



5. Penguatan etika riset dan verifikasi bukti luaran: menjaga reputasi, kredibilitas, dan kesiapan audit/akreditasi.

D. Strategi WT (*Weakness–Threat*)

1. Prioritisasi target tahunan yang realistis: menetapkan target luaran minimal per kelompok riset untuk menghindari kegagalan akibat keterbatasan sistem/sarpras.
2. Pendanaan campuran dan rencana keberlanjutan: mengurangi ketergantungan pada satu sumber dengan memadukan internal–hibah–CSR.
3. Standarisasi dokumentasi dan repositori luaran: mencegah risiko pelaporan lemah yang berdampak pada reputasi dan akreditasi.
4. Penguatan peran LP2M/LPPM sebagai manajer portofolio riset: memastikan program tidak bergantung pada individu dan tetap berjalan saat terjadi pergantian personel.
5. Kebijakan retensi dan regenerasi peneliti: mendorong jenjang karier, pelatihan, dan insentif yang terukur untuk mengurangi risiko brain drain.

3.8.3 Analisis SWOT Bidang Pengabdian kepada Masyarakat

A. Strengths (Kekuatan)

1. Kegiatan kuliah kerja nyata (KKN) dan jejaring PkM telah berjalan: menjadi modal sosial institusi untuk membangun wilayah binaan secara bertahap.
2. Keragaman prodi memungkinkan intervensi terpadu: PkM dapat dirancang lintas bidang (kesehatan, pangan, UMKM, infrastruktur, pendidikan, tata kelola).
3. Kedekatan kampus dengan komunitas: mempercepat koordinasi, pendampingan, dan monev minimal semesteran.
4. Potensi integrasi PkM dengan pembelajaran (OBE/Kampus Berdampak): proyek mahasiswa dapat dipakai untuk memperluas cakupan program tanpa menambah biaya besar.



B. Weaknesses (Kelemahan)

1. Belum jelas struktur organisasi dan tata kerja yang membidangi PkM.
2. Roadmap PkM dan wilayah binaan belum jelas: program cenderung sporadis sehingga dampak sulit diukur dan direplikasi.
3. SOP monev dampak, dokumentasi luaran, dan diseminasi belum kuat: bukti outcome dan portofolio institusi belum terkelola baik.
4. Sistem terintegrasi pelaporan PkM belum tersedia: data dan bukti luaran (modul, video, TTG, *policy brief*) masih tersebar.
5. Ketergantungan pada individu pelaksana: perubahan penanggung jawab cepat membuat kesinambungan program rawan terputus.
6. Kemitraan dan co-funding multi-tahun belum sistematis: MoU belum selalu turun menjadi MoA/PKS operasional berbasis target dampak.
7. Ketergantungan pada program Hibah: tanpa desain multi-tahun, program berisiko berhenti sebelum outcome terbentuk.

C. Opportunities (Peluang)

1. Program pemberdayaan desa/kelurahan dan layanan publik: peluang sinergi PkM dengan program pemda dan lembaga layanan.
2. Co-funding pemda/industri/CSR untuk program berbasis dampak: peluang memperluas skala wilayah binaan dan keberlanjutan.
3. Skema hibah PkM kompetitif: peluang meningkatkan mutu program melalui pendampingan proposal dan monev.
4. Perkembangan teknologi digital: peluang sistem pelaporan, repositori bukti, dan diseminasi praktik baik secara cepat dan murah.
5. Kebutuhan TTG/inovasi sosial untuk pesisir-kepulauan: peluang produk terapan, modul pelatihan, dan model layanan yang dapat diadopsi.



6. Isu pesisir–kepulauan sangat relevan bagi masyarakat dan pemda: memudahkan sinkronisasi program PkM dengan kebutuhan lapangan.

D. Threats (Ancaman)

1. Semakin banyak kompetitor yang melaksanakan program PkM secara berkelanjutan
2. Dinamika sosial dan perubahan prioritas mitra: dapat mengurangi komitmen kolaborasi bila tidak ada kesepakatan operasional.
3. Risiko rendahnya adopsi TTG tanpa pendampingan: produk/TTG bisa tidak digunakan bila tidak disertai pelatihan dan aftercare.
4. Kejenuhan komunitas dan resistensi perubahan: dapat terjadi bila intervensi tidak partisipatif dan tidak menunjukkan manfaat cepat.
5. Bencana/iklim ekstrim dan keterbatasan akses wilayah: berpotensi mengganggu jadwal pelaksanaan dan monev.

Rumusan Strategi (SO–WO–ST–WT) Bidang Pengabdian kepada Masyarakat

Rumusan strategi PkM disusun agar pengabdian berbasis outcome, berkelanjutan, dan memiliki bukti kinerja yang kuat.

A. Strategi SO (*Strength–Opportunity*)

1. Wilayah binaan multi-tahun berbasis jejaring KKN: memanfaatkan kekuatan KKN untuk memperluas cakupan dan kesinambungan PkM.
2. Paket intervensi tematik pesisir–kepulauan: menggabungkan kompetensi lintas prodi untuk program terpadu (WASH, UMKM maritim, pangan pesisir, mitigasi bencana, literasi pendidikan).
3. Co-funding program dampak bersama Pemda/CSR: merancang MoA/PKS operasional berbasis target outcome dan kontribusi sumber daya.
4. Integrasi OBE/MBKM sebagai pengungkit SDM: menempatkan proyek mahasiswa sebagai bagian dari paket intervensi sehingga intensitas pendampingan meningkat.



5. Diseminasi praktik baik melalui kanal digital: memperluas dampak program dengan modul, video, dan *policy brief* yang mudah direplikasi.

B. Strategi WO (*Weakness–Opportunity*)

1. Penyusunan roadmap wilayah binaan + baseline–endline: menutup kelemahan program sporadis dengan desain multi-tahun dan indikator outcome.
2. Pedoman & SOP PkM (logframe–monev–exit strategy): memastikan standar mutu pelaksanaan dan bukti dampak seragam.
3. Sistem pelaporan PkM dan repositori bukti: memanfaatkan teknologi digital untuk menguatkan akuntabilitas dan portofolio institusi.
4. Klinik proposal PkM dan pendampingan hibah: meningkatkan daya saing memperoleh pendanaan kompetitif.
5. Penguatan kemitraan operasional: menurunkan MoU menjadi MoA/PKS yang memuat target, jadwal monev, dan rencana keberlanjutan.

C. Strategi ST (*Strength–Threat*)

1. Kontrak program multi-tahun dengan milestone outcome: menjaga keberlanjutan meski prioritas mitra berubah.
2. Pendekatan partisipatif dan penguatan kepemilikan komunitas: membangun kader/kelompok lokal agar program tidak berhenti saat tim kampus tidak berada di lokasi.
3. Aftercare TTG dan pendampingan pasca intervensi: meningkatkan peluang adopsi TTG/inovasi sosial.
4. Manajemen risiko pelaksanaan (cuaca, akses, bencana): penjadwalan adaptif dan SOP lapangan agar program tetap berjalan.
5. Komunikasi dampak dan quick wins: menyampaikan manfaat awal untuk mengurangi kejenuhan komunitas dan resistensi perubahan.



D. Strategi WT (*Weakness–Threat*)

1. Penguatan tata kelola PkM agar tidak bergantung individu: pembagian peran, SOP, dan kalender kerja LP2M untuk menjaga kontinuitas.
2. Monev semesteran dan audit bukti luaran: mencegah risiko bukti tidak lengkap yang melemahkan reputasi dan pelaporan.
3. Skema pendanaan campuran dan efisiensi program: memadukan internal–hibah–co-funding serta memanfaatkan integrasi MBKM.
4. Kurasi praktik baik tahunan dan replikasi terencana: menjaga kesinambungan meski program tahunan berubah.
5. Peningkatan kapasitas pelaksana (dosen/mahasiswa/mitra): pelatihan logframe, manajemen program, dan dokumentasi dampak untuk memastikan kualitas program stabil.

3.8.4 Analisis SWOT Sumber Daya Manusia Akademik

A. Strengths (Kekuatan)

1. Tersedianya dosen tetap dengan komitmen kuat terhadap pelaksanaan tridharma perguruan tinggi.
2. Studi lanjut dosen ke jenjang doktor (S3) telah berjalan sebagai fondasi peningkatan kualifikasi akademik.
3. Dukungan pimpinan universitas terhadap penguatan mutu SDM akademik dan pengembangan keunggulan institusi.
4. Kesesuaian bidang keilmuan dosen dengan karakteristik wilayah pesisir-kepulauan sebagai basis pengembangan akademik.
5. Keterlibatan dosen dalam kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang relevan dengan kebutuhan daerah.



B. Weaknesses (Kelemahan)

1. Proporsi dosen bergelar doktor (S3) masih rendah dan belum merata di seluruh program studi.
2. Jabatang fungsional dosen LK dan GB masih rendah
3. Terdapat kesenjangan kepakaran inti pada bidang strategis pesisir-kepulauan.
4. Kurangnya produktivitas riset dan publikasi ilmiah dosen
5. Implementasi Outcome-Based Education (OBE) dan asesmen autentik belum dioptimalkan oleh dosen di seluruh program studi.
6. Sistem perencanaan SDM dan retensi dosen unggul (strategi institusi pendidikan untuk mempertahankan dosen berkualitas melalui faktor pendukung seperti pengembangan diri (pelatihan dan studi lanjut), lingkungan kerja kondusif, sistem insentif, penghargaan), kesejahteraan (BPJS, dana pensiun) dan evaluasi kinerja berkala, belum dilaksanakan secara optimal.
7. Keterbatasan kapasitas anggaran institusi yang dapat menghambat keberlanjutan program pengembangan SDM akademik.

C. Opportunities (Peluang)

1. Kebijakan nasional dan daerah yang mendukung peningkatan kualifikasi dosen melalui beasiswa studi lanjut, Hibah riset dan PkM, dan penguatan mutu pendidikan tinggi.
2. Potensi pengembangan kepakaran dan riset terapan berbasis isu pesisir-kepulauan yang relevan dengan kebutuhan daerah.
3. Perkembangan teknologi digital yang mendukung peningkatan kompetensi pedagogik, riset, dan tata kelola SDM.
4. Peluang kerja sama dengan pemerintah daerah, industri, dan mitra eksternal dalam pengembangan kapasitas dosen.



D. Threats (Ancaman)

1. Persaingan antar perguruan tinggi dalam memperoleh dan mempertahankan dosen berkualitas tinggi.
2. Perubahan standar akreditasi dan tuntutan mutu nasional maupun global yang semakin meningkat
3. Risiko beban kerja dosen yang tidak seimbang dengan dukungan sistem dan fasilitas akademik.
4. Perubahan kebijakan nasional yang begitu cepat.

Strategi SWOT SDM Akademik





Rumusan Strategi (SO–WO–ST–WT) Bidang Sumber Daya Manusia Akademik

A. Strategi SO (*Strength–Opportunities*)

1. Mempercepat peningkatan kualifikasi akademik dosen melalui optimalisasi program studi lanjut S3 yang selaras dengan kebijakan nasional dan kebutuhan pengembangan institusi.
2. Mengarahkan pengembangan kepakaran dosen pada bidang unggulan pesisir-kepulauan sebagai dasar penguatan identitas akademik universitas.
3. Memanfaatkan komitmen dosen dan dukungan pimpinan untuk meningkatkan kualitas riset dan pengabdian berbasis potensi dan kebutuhan daerah.
4. Mendorong keterlibatan aktif dosen dalam program hibah riset dan pengabdian eksternal untuk meningkatkan reputasi akademik institusi.
5. Mengintegrasikan tridharma dosen dengan agenda penguatan mutu dan daya saing universitas secara bertahap dan berkelanjutan.

B. Strategi WO (*Weakness–Opportunities*)

1. Mengurangi kesenjangan kualifikasi dan kepakaran dosen melalui pemetaan kebutuhan SDM dan pemanfaatan program beasiswa studi lanjut serta pelatihan nasional.
2. Meningkatkan kompetensi pedagogik dosen melalui penguatan implementasi Outcome-Based Education (OBE) dan asesmen autentik berbasis teknologi digital.
3. Mengembangkan sistem pendampingan riset dan publikasi ilmiah dosen agar produktivitas dan kualitas luaran tridharma meningkat secara terukur.
4. Memanfaatkan teknologi informasi untuk membangun sistem informasi SDM akademik yang terintegrasi, akurat, dan berbasis data.
5. Mengoptimalkan peluang kerja sama dengan mitra eksternal untuk memperkuat kapasitas dosen dalam bidang akademik, riset, dan pengabdian.

**C. Strategi ST (*Strength–Threats*)**

1. Memperkuat retensi dosen unggul melalui peningkatan kesejahteraan, pengakuan kinerja, dan iklim kerja akademik yang kondusif.
2. Menggunakan komitmen dosen dan dukungan kelembagaan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan standar akreditasi dan tuntutan mutu nasional maupun global.
3. Menata beban kerja dosen secara proporsional agar pelaksanaan tridharma tetap berkualitas dan berkelanjutan.
4. Memperkuat peran dosen sebagai penggerak mutu institusi dalam menghadapi persaingan antar perguruan tinggi.
5. Menjadikan keunggulan lokal pesisir-kepulauan sebagai diferensiasi strategis dalam pengembangan SDM akademik.

D. Strategi WT (*Weakness–Threats*)

1. Menyusun dan menerapkan perencanaan kebutuhan SDM akademik (manpower planning) berbasis analisis gap dan prioritas pengembangan institusi.
2. Membangun sistem pengembangan karier dosen yang terstruktur, transparan, dan berbasis kinerja tridharma.
3. Mengintegrasikan kebijakan pengelolaan SDM akademik dengan sistem penjaminan mutu internal untuk menjaga konsistensi dan keberlanjutan.
4. Mengendalikan risiko keterbatasan anggaran melalui penetapan skala prioritas program pengembangan SDM akademik.
5. Memperkuat tata kelola SDM dosen agar institusi tetap adaptif terhadap perubahan kebijakan nasional dan dinamika eksternal.

3.8.5 Analisis SWOT Tata Kelola Akademik dan Penjaminan Mutu.**A. *Strengths* (Kekuatan)**



1. Struktur tata pamong dan kelembagaan penjaminan mutu telah terbentuk dengan jelas, termasuk keberadaan Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Penjaminan Mutu (LP3M) serta unit penjaminan mutu di tingkat fakultas.
2. Kebijakan, manual, dan standar Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) telah tersedia sebagai dasar penyelenggaraan mutu akademik.
3. Audit Mutu Internal (AMI) telah dilaksanakan sebagai langkah awal penguatan evaluasi mutu institusi.
4. Tersedianya sistem informasi akademik sebagai fondasi awal pengembangan tata kelola dan penjaminan mutu berbasis digital.

B. Weaknesses (Kelemahan)

1. Implementasi SPMI belum berjalan secara komprehensif dan masih terfokus pada aspek pendidikan, sementara aspek penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan standar non-akademik belum dilaksanakan.
2. Dokumen SPMI belum sepenuhnya disesuaikan dengan Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi Nomor 39 Tahun 2025 tentang Sistem Penjaminan Mutu.
3. Pelaksanaan siklus PPEPP belum optimal, khususnya pada tahap evaluasi dan pengendalian melalui Rapat Tinjauan Manajemen (RTM) tingkat universitas dan Fakultas yang belum dilaksanakan secara rutin.
4. Penguatan tata kelola akademik dan penjaminan mutu belum optimal.
5. Jumlah auditor mutu internal masih kurang.
6. Tatakelola SPMI dilaksanakan secara manual, belum berbasis digital (e-SPMI).
7. Integrasi digital sistem informasi pendukung pembelajaran dan penjaminan mutu, seperti LMS SINOLE, belum berjalan maksimal.
8. Belum terintegrasi perencanaan strategis (RIP dan Renstra), perencanaan tahunan (RKT), pelaksanaan program, dan evaluasi kinerja.

**C. Opportunities (Peluang)**

1. Adanya platform digital (e-SPMI) yang dapat dimanfaatkan oleh Perguruan Tinggi.
2. Adanya lembaga pelatihan Auditor Mutu Internal.
3. Tersedianya kesempatan benchmarking dan jejaring kerja sama dengan perguruan tinggi lain dalam pengembangan tata kelola akademik dan penjaminan mutu.
4. Dukungan kebijakan nasional yang mendorong penguatan SPMI, akuntabilitas tata kelola perguruan tinggi, dan peningkatan mutu berkelanjutan.
5. Dukungan pemangku kepentingan eksternal dan mitra institusi dalam penguatan tata kelola akademik dan kelembagaan.

D. Threats (Ancaman)

1. Dinamika perubahan regulasi dan kebijakan pendidikan tinggi yang menuntut penyesuaian cepat terhadap sistem dan dokumen mutu institusi.
2. Persaingan antar perguruan tinggi dalam peningkatan mutu akademik, reputasi, dan kepercayaan masyarakat.

Rumusan Strategi (SO–WO–ST–WT) Tata Kelola Akademik dan Penjaminan Mutu**A. Strategi SO (*Strength–Opportunity*)**

1. Mengoptimalkan struktur LP3M, UPM, komitmen pimpinan, serta ketersediaan kebijakan SPMI yang dapat di implementasikan ke e-SPMI sebagai sistem pendukung pelaksanaan, pemantauan, dan pengendalian mutu institusi secara terintegrasi.
2. Memanfaatkan pengalaman awal pelaksanaan AMI dan survei kepuasan sebagai dasar penguatan siklus PPEPP di seluruh unit akademik dan non-akademik.
3. Memanfaatkan kebijakan nasional dan jejaring eksternal untuk melaksanakan benchmarking tata kelola akademik dan penjaminan mutu dengan perguruan tinggi rujukan.

**B. Strategi WO (*Weakness–Opportunity*)**

1. Melakukan reviu dan penyelarasan kebijakan, manual, standar, dan SOP SPMI agar sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi terbaru, dengan mengacu pada praktik baik hasil *benchmarking*.
2. Mengatasi pelaksanaan SPMI yang masih manual melalui penerapan e-SPMI untuk pendokumentasian, pemantauan, dan tindak lanjut mutu secara sistematis.
3. Memanfaatkan peluang kerja sama dan benchmarking untuk menyelenggarakan pelatihan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) dan Audit Mutu Internal (AMI) yang terstruktur dan berkelanjutan, guna menghasilkan auditor mutu internal di lingkungan Universitas Tompotika Luwuk.
4. Mengintegrasikan RIP, Renstra, dan RKT dengan sistem penjaminan mutu berbasis hasil AMI dan evaluasi kinerja.

C. Strategi ST (*Strength–Threat*)

1. Memanfaatkan komitmen pimpinan dan struktur tata pamong untuk memastikan penyesuaian dokumen dan sistem SPMI terhadap dinamika perubahan regulasi pendidikan tinggi.
2. Mengoptimalkan kebijakan dan standar SPMI yang telah ada untuk meningkatkan mutu akademik dan reputasi institusi di tengah persaingan antar perguruan tinggi.
3. Memanfaatkan sistem informasi yang tersedia untuk mendukung pengambilan keputusan berbasis data dan efisiensi pengelolaan mutu di tengah keterbatasan sumber daya.

D. Strategi WT (*Weakness–Threat*)**(*Program pengendalian risiko dan pengurangan kelemahan*)**

1. Meningkatkan literasi digital dan kesiapan sivitas akademika dalam menghadapi transisi menuju penerapan e-SPMI melalui pelatihan dan pendampingan berkelanjutan.



2. Mengoptimalkan perencanaan dan pengelolaan anggaran untuk menjamin keberlanjutan pengembangan sistem penjaminan mutu.
3. Memperkuat keterkaitan antara perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan mutu melalui pelaksanaan AMI dan RTM secara terstruktur dan berkelanjutan.

3.8.6 Analisis SWOT Kelembagaan

A. *Strengths* (Kekuatan)

1. Perguruan Tinggi didirikan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Banggai.
2. Komitmen pimpinan dan yayasan UNTIKA terhadap pembenahan tata kelola kelembagaan, tercermin dari agenda penataan Statuta, RIP, Renstra, AMI, dan penguatan unit strategis
3. Peran strategis UNTIKA sebagai perguruan tinggi swasta unggulan di Kabupaten Banggai dan kawasan sekitarnya, dengan kedekatan langsung pada kebutuhan daerah dan masyarakat pesisir-kepulauan.
4. Struktur kelembagaan dasar telah tersedia, termasuk badan penyelenggara, unit kerja sama, dan jaringan internal yang memungkinkan reformasi dilakukan tanpa membangun dari nol.
5. Modal sosial dan kedekatan dengan Pemerintah Daerah, dunia usaha lokal, dan masyarakat, yang memudahkan inisiasi kolaborasi dan dukungan multipihak.

B. *Weaknesses* (Kelemahan)

1. Belum sepenuhnya selaras antara Statuta, SOTK, dan SOP UNTIKA, sehingga masih terdapat tumpang tindih kewenangan dan ketidakjelasan alur pengambilan keputusan lintas unit.
2. Sistem tata kelola dan kepatuhan belum terintegrasi secara digital dalam pengelolaan aset, keuangan, dan administrasi SDM.



3. Kapasitas unit pendukung strategis (kerja sama, fundraising, pengelolaan proposal) masih terbatas, baik dari sisi SDM maupun sistem.
4. Ketergantungan relatif tinggi pada sumber pendanaan rutin dari mahasiswa, dengan ruang fiskal terbatas untuk investasi jangka panjang.
5. Fasilitas dasar pembelajaran (TIK, laboratorium, perpustakaan) masih perlu penguatan untuk mendukung mutu layanan akademik.

C. Opportunities (Peluang)

1. Dukungan Pemerintah Daerah Kabupaten Banggai dan Provinsi Sulawesi Tengah terhadap pengembangan SDM dan pendidikan tinggi daerah.
2. Potensi kerja sama dengan industri strategis di kawasan Kab. Banggai (energi, migas, perikanan, kelautan, jasa, dan UMKM) melalui skema CSR dan co-funding.
3. Jejaring alumni UNTIKA yang tersebar di pemerintahan, industri, dan masyarakat, yang dapat menjadi pengungkit dukungan dan reputasi institusi.
4. Akses terhadap skema hibah nasional, pendanaan kompetitif pemerintah daerah maupun swasta, yang dapat dikelola secara profesional dan terencana.
5. Kebutuhan daerah kepulauan terhadap perguruan tinggi yang kontekstual, berorientasi pada pembangunan lokal, ekonomi biru, dan kesejahteraan masyarakat.

D. Threats (Ancaman)

1. Persaingan dengan perguruan tinggi lain di Sulawesi Tengah dan nasional dalam menarik mahasiswa, mitra, dan sumber pendanaan.
2. Kompetitor telah meningkatkan sistem digitalisasi dalam pengelolaan perguruan tinggi
3. Ketidakpastian keberlanjutan dukungan eksternal (CSR, hibah, filantropi) yang bergantung pada kondisi ekonomi dan kebijakan mitra.
4. Risiko resistensi internal terhadap perubahan tata kelola dan pola kerja baru, yang diakibatkan oleh perubahan kebijakan.



Rumusan Strategi (SO–WO–ST–WT) Tata Kelola Akademik dan Penjaminan Mutu

A. Strategi SO (*Strength–Opportunity*)

1. Memperkuat peran UNTIKA sebagai mitra strategis Pemerintah Daerah dalam pengembangan SDM pesisir–kepulauan, dengan memanfaatkan legitimasi sebagai perguruan tinggi yang didirikan Pemda dan kedekatan pada kebutuhan daerah.
2. Mengembangkan kolaborasi multipihak berbasis potensi daerah (energi, migas, perikanan, kelautan, UMKM) melalui skema CSR, co-funding, riset terapan, dan pembelajaran kontekstual.
3. Mengoptimalkan modal sosial dan jejaring alumni UNTIKA untuk memperluas dukungan pendanaan, magang, beasiswa, dan kemitraan strategis.
4. Mengarahkan pengembangan akademik UNTIKA pada keunggulan lokal, seperti ekonomi biru, pembangunan wilayah pesisir, dan kesejahteraan masyarakat kepulauan.
5. Memperkuat posisi UNTIKA sebagai pusat rujukan pendidikan tinggi daerah, dengan dukungan kebijakan dan pendanaan kompetitif dari pemerintah pusat dan daerah.

B. Strategi WO (*Weakness–Opportunity*)

Melakukan penataan dan harmonisasi Statuta dengan SOTK, dan SOP UNTIKA, dengan memanfaatkan dukungan Pemda dan kebijakan nasional sebagai momentum reformasi tata kelola.

1. Mendorong digitalisasi tata kelola kelembagaan (aset, keuangan, dan SDM) melalui kerjasama pemerintah daerah.
2. Memperkuat kapasitas unit kerja sama dan fundraising, agar mampu mengakses hibah nasional dan pendanaan kompetitif.



3. Mengurangi ketergantungan pada pendanaan yang bersumber dari mahasiswa, dengan mengembangkan sumber dana alternatif dari CSR, hibah, dan kemitraan strategis.
5. Memprioritaskan penguatan fasilitas dasar pembelajaran, melalui skema co-funding dengan Pemda, industri, dan mitra strategis.

C. Strategi ST (*Strength–Threat*)

1. Memperkuat diferensiasi UNTIKA melalui positioning dan kontekstual sebagai perguruan tinggi berbasis wilayah pesisir–kepulauan, untuk menghadapi persaingan dengan perguruan tinggi lain.
2. Memanfaatkan jejaring dengan Pemda dan DUDI untuk menjaga keberlanjutan dukungan penguatan tatakelola kelembagaan.
3. Mempercepat transformasi tatakelola dan penguatan unit strategis, guna meningkatkan kepercayaan mitra dan daya saing institusi.
4. Mengembangkan kerja sama jangka menengah dan jangka panjang yang berbasis kelembagaan, guna mengurangi risiko ketidakpastian dukungan eksternal.
5. Membangun komunikasi yang inklusif pada sivitas akademika terhadap perubahan kelembagaan, agar resistensi internal terhadap kebijakan baru dapat diminimalkan.

D. Strategi WT (*Weakness–Threat*)

(Program pengendalian risiko dan pengurangan kelemahan)

1. Menetapkan prioritas transformasi kelembagaan secara bertahap dan realistis, agar keterbatasan sumber daya tidak menghambat implementasi perubahan.
2. Membangun sistem tata kelola dan kepatuhan yang terstandar dan terdigitalisasi, untuk mengurangi risiko ketertinggalan dari kompetitor.
3. Menyusun strategi pendanaan jangka menengah, termasuk dana abadi dan portofolio kemitraan, untuk mengurangi dampak ketidakpastian dukungan eksternal.



4. Meningkatkan literasi tata kelola dan budaya mutu internal, guna menekan resistensi perubahan, dan meningkatkan kepatuhan organisasi.
5. Mengelola ekspektasi sivitas akademika secara transparan, agar proses transformasi tidak menimbulkan konflik internal yang mengganggu stabilitas institusi.

3.8.7 Analisis SWOT Kemahasiswaan dan Alumni

A. *Strengths* (Kekuatan)

1. Tersedianya alokasi anggaran pada lembaga-lembaga kemahasiswaan.
2. Komitmen pimpinan perguruan tinggi untuk meningkatkan mutu layanan kemahasiswaan sebagai bagian dari peningkatan kualitas lulusan.
3. Layanan beasiswa, organisasi mahasiswa, konseling, dan kegiatan kemahasiswaan telah tersedia meskipun belum terintegrasi secara sistem bagi seluruh mahasiswa.
4. Potensi dosen dan tenaga kependidikan sebagai pembina karakter dan prestasi mahasiswa.
5. Lingkungan geografis pesisir–kepulauan dan kawasan Teluk Tolo–Tomini merupakan keunggulan kontekstual sebagai laboratorium pembelajaran dan pengabdian mahasiswa.
6. Eksistensi aktivitas kemahasiswaan dan minat mahasiswa untuk berprestasi dan berwirausaha.
7. Mahasiswa menunjukkan minat dalam kegiatan organisasi, kompetisi, dan kewirausahaan meskipun belum difasilitasi secara optimal.

B. *Weaknesses* (Kelemahan)

1. Layanan kemahasiswaan (layanan kesehatan, bimbingan karir/career centre, layanan konseling) belum terbentuk.
2. Belum terbentuknya ikatan alumni Untika Luwuk.
3. Belum ada SOP layanan kemahasiswaan.
4. Pembinaan karakter dan integritas akademik belum terprogram secara sistematis.



5. Kegiatan pembinaan masih bersifat sporadis dan belum terinternalisasi sebagai budaya mahasiswa.
6. Tracer study belum terlaksana secara digital dan belum dilakukan secara rutin
7. Program magang belum dikelola secara tersistem.
8. Pengembangan kompetensi mahasiswa belum memenuhi kompetensi Abad 21 (berfikir kritis, kreativitas, komunikasi efektif, kolaborasi, dan literasi digital)
9. Pembelajaran kontekstual berbasis wilayah pesisir-kepulauan belum optimal
10. Program Living Laboratory dan KKN tematik belum terintegrasi penuh ke dalam kurikulum dan aktivitas pembelajaran mahasiswa.
11. Sistem pembinaan prestasi mahasiswa belum berkelanjutan
12. Kegiatan mahasiswa dalam bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat masih rendah

C. *Opportunities* (Peluang)

1. Kebijakan nasional kampus berdampak dan IKU Perguruan Tinggi
2. Program kampus berdampak membuka peluang besar untuk penguatan pembelajaran kontekstual, magang, kewirausahaan, dan pengembangan *soft skills* mahasiswa.
3. Tersedianya hibah kompetitif untuk penguatan kegiatan kemahasiswaan, prestasi, kewirausahaan, dan pengabdian berbasis potensi wilayah.
4. Potensi kemitraan dengan industri, pemerintah daerah, dan komunitas pesisir
5. Peluang kolaborasi untuk magang, living laboratory, KKN tematik, dan inkubasi wirausaha maritim.
6. Perkembangan teknologi informasi yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kompetensi dan peluang kerja
7. Tersedianya layanan digital layanan kemahasiswaan, tracer study, dan kreativitas mahasiswa yang mempermudah aksesibilitas.



D. Threats (Ancaman)

1. Persaingan antar perguruan tinggi dalam menarik dan mempertahankan mahasiswa
2. Perguruan tinggi dengan layanan kemahasiswaan dan *Career Center* yang lebih baik menjadi pesaing kuat.
3. Kegagalan memenuhi IKU dan standar akreditasi berpotensi menurunkan daya saing institusi.
4. Ketidaksesuaian kompetensi lulusan dengan kebutuhan pasar kerja dapat meningkatkan lulusan yang tidak terserap di dunia kerja.
5. Perubahan cepat kebutuhan dunia kerja yang menuntut peningkatan kompetensi yang berdaya saing

Rumusan Strategi (SO–WO–ST–WT) Kemahasiswaan dan Alumni

A. Strategi SO (*Strength–Opportunities*)

Memanfaatkan kekuatan internal untuk menangkap peluang eksternal

1. Pengembangan layanan kemahasiswaan berbasis digital dengan dukungan anggaran lembaga kemahasiswaan dan kebijakan Kampus Berdampak.
2. Integrasi kegiatan kemahasiswaan (organisasi, kewirausahaan, prestasi, pengabdian) dengan program magang, KKN tematik, dan living laboratory berbasis potensi Teluk Tolo–Tomini melalui kemitraan industri dan pemerintah daerah.
3. Optimalisasi peran dosen dan tenaga kependidikan sebagai mentor karakter, prestasi, dan kewirausahaan mahasiswa untuk memperkuat capaian IKU dan daya saing lulusan.
4. Penguatan Kompetensi lulusan sesuai keunggulan penciri institusi.
5. Peningkatan minat wirausaha mahasiswa.
6. Mewujudkan budaya akademik, berintegritas, dan pelayanan Prima Mahasiswa seluruh Universitas Tompotika Luwuk

**B. Strategi WO (*Weakness–Opportunities*)**

1. Pembentukan dan penguatan Ikatan Alumni Untika Luwuk sebagai mitra tracer study, pengembangan karier, dan jejaring kerja mahasiswa.
2. Pembentukan dan digitalisasi sistem layanan kemahasiswaan terintegrasi (kesehatan, konseling, *career center*, *tracer study*) dengan memanfaatkan teknologi informasi dan dukungan kebijakan nasional.
3. Penyusunan SOP layanan kemahasiswaan berbasis IKU dan akreditasi sebagai fondasi mutu layanan yang konsisten dan berkelanjutan.
4. Pengembangan sistem magang Alumni terstruktur dan berkelanjutan melalui kemitraan dengan industri, pemerintah daerah, dan komunitas pesisir.
5. Implementasi program pembinaan karakter dan integritas akademik secara sistematis melalui integrasi kurikulum, organisasi intra mahasiswa, dan aktivitas ko-kurikuler.
6. Penguatan kompetensi abad 21 mahasiswa (berpikir kritis, kreativitas, kolaborasi, komunikasi, literasi digital) melalui pengembangan penalaran, minat, dan bakat (organisasi, kompetisi).
7. Pelibatan Mahasiswa dalam kegiatan Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat

C. Strategi ST (*Strength–Threats*)

1. Penguatan karakter, prestasi, dan kewirausahaan mahasiswa untuk meningkatkan daya saing lulusan dan mengurangi risiko ketidaksesuaian dengan kebutuhan pasar kerja.
2. Optimalisasi anggaran dan komitmen pimpinan untuk memastikan capaian IKU, akreditasi, dan standar mutu layanan kemahasiswaan.
3. Penguatan aktivitas kemahasiswaan sebagai branding institusi dalam menarik dan mempertahankan mahasiswa di tengah persaingan antar perguruan tinggi.
4. Pemanfaatan potensi dosen sebagai pembina dan mentor prestasi guna meningkatkan rekam jejak kompetisi nasional dan internasional mahasiswa.

**D. Strategi WT (*Weakness–Threats*)**

1. Restrukturisasi tata kelola layanan kemahasiswaan secara menyeluruh untuk mencegah penurunan mutu layanan dan daya saing institusi.
2. Percepatan pembentukan *Career Center* dan *tracer study* digital untuk menekan risiko lulusan tidak terserap dunia kerja.
3. Integrasi magang, KKN tematik, dan living laboratory ke dalam kurikulum guna meningkatkan relevansi pembelajaran dan kesiapan lulusan.
4. Penguatan sistem penjaminan mutu layanan kemahasiswaan sebagai langkah mitigasi terhadap risiko kegagalan memenuhi IKU dan standar akreditasi.
5. Pengembangan penalaran, minat, dan bakat (organisasi, kompetisi).
6. Penguatan Kegiatan Kemahasiswaan dalam Kompetisi akademik



BAB IV

TUJUAN DAN SASARAN STRATEGIS

Berdasarkan analisis situasi lingkungan internal dan eksternal serta strategi, maka strategi yang dapat dilakukan pada masing-masing bidang untuk mencapai Visi Universitas Tompotika Luwuk adalah sebagai berikut :

4.1. Pendidikan dan Pembelajaran

A. Tujuan Strategis

Meningkatkan kualitas, relevansi, dan daya saing pendidikan dan pembelajaran melalui penguatan kurikulum berbasis *Outcome-Based Education* (OBE), implementasi Kampus Berdampak, transformasi digital pembelajaran, peningkatan kompetensi dan profesionalisme dosen, penguatan sistem penjaminan mutu pembelajaran, serta integrasi pembelajaran berbasis riset, inovasi, dan kewirausahaan guna menghasilkan lulusan yang unggul, adaptif, berkarakter, dan berkontribusi nyata bagi pembangunan masyarakat, dunia kerja, dan kewirausahaan.

B. Sasaran Strategis

Untuk mencapai tujuan strategis tersebut, ditetapkan sasaran strategis bidang pendidikan dan pembelajaran sebagai berikut:

1. Meningkatnya kualitas dan relevansi pembelajaran terhadap kebutuhan dunia kerja

Terwujudnya proses pembelajaran yang relevan dengan kebutuhan dunia usaha, dunia industri dan dunia kerja (DUDI) melalui penerapan kurikulum adaptif berbasis OBE, pembelajaran kontekstual, serta penguatan kemitraan strategis, sehingga lulusan memiliki kompetensi yang sesuai, berdaya saing, dan siap bekerja maupun berwirausaha.



2. Terimplementasikannya Kampus Berdampak secara efektif dan berkelanjutan
Meningkatnya implementasi Kampus Berdampak dalam proses pembelajaran melalui penguatan model pembelajaran berbasis proyek nyata, kolaborasi dengan mitra eksternal, serta mekanisme pengakuan capaian pembelajaran dan evaluasi dampak, sehingga pembelajaran mampu memberikan kontribusi nyata bagi mahasiswa, masyarakat, dan pembangunan daerah maupun nasional.
3. Terwujudnya transformasi digital pembelajaran yang berkualitas dan terintegrasi
Meningkatnya kualitas pembelajaran berbasis digital melalui pemanfaatan Learning Management System (LMS), pembelajaran daring dan *blended learning* yang dirancang secara pedagogis, serta pemanfaatan teknologi digital dan kecerdasan buatan untuk mendukung efektivitas, aksesibilitas, dan mutu pembelajaran.
4. Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme dosen
Terwujudnya dosen yang profesional, adaptif, dan inovatif melalui penguatan kompetensi pedagogik, profesional, dan digital, peningkatan kapasitas berkelanjutan, sertifikasi kompetensi, serta sistem penilaian kinerja dosen yang berbasis capaian pembelajaran dan dampak, guna mendukung peningkatan mutu pembelajaran dan kualitas lulusan.
5. Menguatnya sistem penjaminan mutu pembelajaran yang terintegrasi dan berbasis data
Terimplementasikannya sistem penjaminan mutu pembelajaran yang konsisten, terintegrasi, dan berbasis data melalui penguatan siklus PPEPP, integrasi OBE dalam pengukuran CPL dan CPMK, pemanfaatan *learning analytics*, serta sistem penjaminan mutu digital untuk mendukung peningkatan mutu berkelanjutan dan pencapaian akreditasi unggul.



6. Menguatnya pembelajaran berbasis riset, inovasi, dan kewirausahaan

Meningkatnya integrasi pembelajaran dengan kegiatan riset, inovasi, dan kewirausahaan melalui penerapan *research-based learning*, *project-based learning*, serta pengembangan ekosistem kewirausahaan mahasiswa, sehingga pembelajaran mampu melahirkan inovator dan wirausaha muda yang berkontribusi bagi pembangunan dan kesejahteraan masyarakat.

4.2. Penelitian dan Inovasi

4.2.1 Tujuan Strategis

Mengacu pada RIP UNTIKA Periode 1 (penguatan) dan hasil evaluasi diri, tujuan strategis Penelitian & Inovasi 2026–2029 adalah:

1. Menegaskan identitas keunggulan riset pesisir–kepulauan melalui tema payung, agenda riset prioritas tahunan, dan peta jalan (roadmap) yang menjadi rujukan riset dosen, riset mahasiswa, serta kemitraan.
2. Memperkuat tata kelola riset end-to-end (perencanaan – pelaksanaan – pelaporan – monev) berbasis PPEPP dan prinsip akuntabilitas (good university governance) agar mutu proses dan ketepatan waktu luaran terjamin.
3. Membangun Kelompok Riset sebagai unit kerja produktif yang memiliki SK, struktur, roadmap, agenda topik tahunan, logbook, target luaran minimal, serta mekanisme kolaborasi lintas prodi.
4. Meningkatkan produktivitas dan kualitas luaran (proposal, artikel ilmiah, HKI, prototipe/TTG, *policy brief*) yang relevan bagi kebutuhan wilayah dan dapat diverifikasi.
5. Mendorong hilirisasi dan adopsi inovasi melalui pilot project bersama mitra (Pemda/industri/komunitas) dan penguatan layanan HKI.



6. Merintis *Living Laboratory* pesisir–kepulauan sebagai platform integrasi riset–pembelajaran–PkM yang berbasis data lapangan dan program multi-tahun.

4.2.2 Sasaran Strategis

Sasaran strategis dirumuskan untuk menutup gap evaluasi diri (tata kelola, sistem pelaporan, dokumentasi, budaya riset) dan memenuhi arah RIP periode penguatan:

1. SS-PI1. Tema payung dan agenda prioritas riset tahunan ditetapkan dan diadopsi. Fokus implementasi: SK tema payung; agenda riset tahunan; integrasi ke topik TA/MBKM dan *call for proposal*.
2. SS-PI2. Tata kelola riset end-to-end berjalan standar dan terdokumentasi. Fokus implementasi: pedoman/SOP lengkap; rubrik reviewer; etika riset; monev berbasis milestone; standar luaran dan manajemen data.
3. SS-PI3. Kelompok riset aktif tumbuh bertahap (3→4→5→6) dan menghasilkan luaran. Fokus implementasi: SK Kelompok Riset (KR); roadmap; logbook; agenda topik; target luaran minimal per KR.
4. SS-PI4. Sistem pelaporan dan database penelitian terintegrasi beroperasi. Fokus implementasi: sistem informasi proposal – review – kontrak – monev – luaran – HKI – kemitraan; dashboard untuk keputusan berbasis data.
5. SS-PI5. Pendanaan kompetitif dan kemitraan riset berbasis luaran meningkat. Fokus implementasi: hibah internal berjenjang; klinik hibah eksternal; MoA/PKS operasional dengan target luaran dan rencana pemanfaatan.
6. SS-PI6. Luaran penelitian dan inovasi meningkat serta siap dihilirkan. Fokus implementasi: akselerasi publikasi; klinik penulisan; pendampingan HKI; pengembangan prototipe/TTG; *policy brief*.

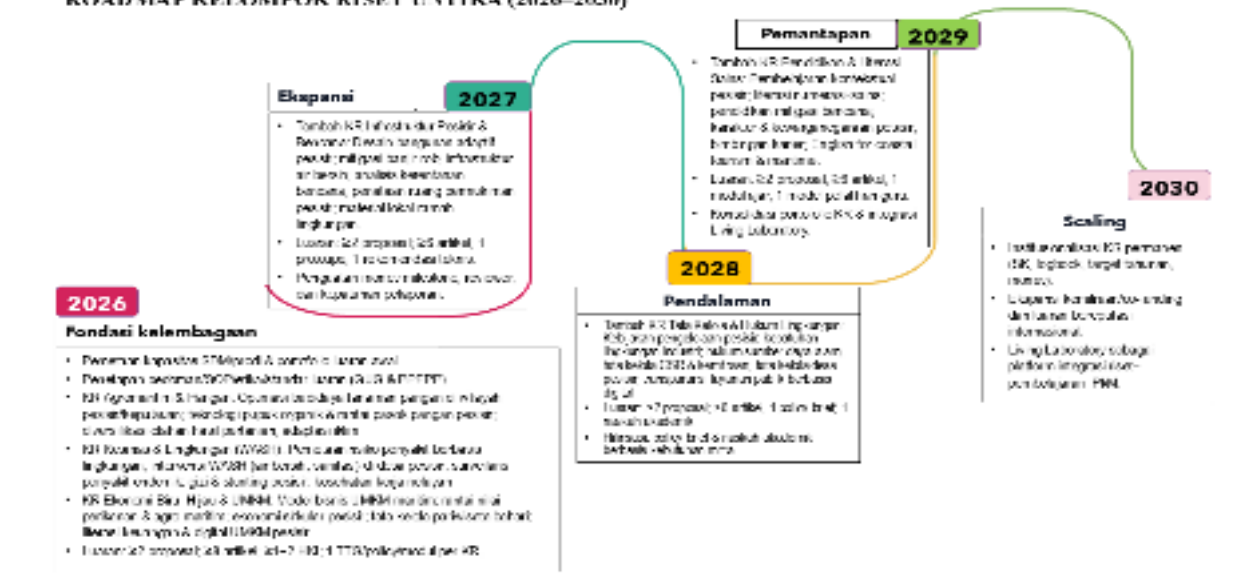


7. SS-PI7. Living Laboratory dirintis dan dimanfaatkan lintas tridarma. Fokus implementasi: penetapan lokasi pilot; baseline data; kalender tema; paket program tahunan; evaluasi dan perbaikan.

4.2.3 Kerangka Target Tahunan (arah)

1. Tahun 2026: konsolidasi fondasi (tema payung, SOP inti, 3 Kelompok Riset, sistem pelaporan pilot, hibah internal terarah).
2. Tahun 2027: ekspansi terukur (Kelompok Riset ke-4, kemitraan operasional meningkat, living lab mulai aktif, luaran naik).
3. Tahun 2028: akselerasi kualitas (Kelompok Riset ke-5, HKI/prototipe meningkat, publikasi tematik bertambah).
4. Tahun 2029: konsolidasi & kesiapan scaling (Kelompok Riset ke-6, sistem data matang, portofolio hilirisasi kuat).

ROADMAP KELOMPOK RISET UNTIKA (2026–2030)





4.3. Pengabdian kepada Masyarakat

4.3.1 Tujuan Strategis

Mengacu pada RIP dan evaluasi diri (ketergantungan individu, dokumentasi lemah, sistem pelaporan belum terintegrasi), tujuan strategis PkM 2026–2029 adalah:

1. Mentransformasi PkM berbasis outcome melalui wilayah binaan multi-tahun (*baseline–target–evidence–exit strategy*) agar dampak terukur dan dapat direplikasi.
2. Mengintegrasikan PkM dengan pembelajaran OBE/MBKM dan riset kelompok riset melalui KKN tematik, proyek prodi, dan PkM berbasis riset.
3. Memperkuat tata kelola PkM dan stabilitas organisasi (pedoman/SOP, mekanisme kerja, serah-terima jabatan, dukungan sekretariat LP2M) agar tidak bergantung pada individu.
4. Meningkatkan pendanaan kompetitif dan co-funding (Pemda/industri/CSR) berbasis target dampak dan MoA/PKS operasional.
5. Membangun sistem pelaporan, repositori bukti, dan monev dampak minimal semesteran untuk akuntabilitas, akreditasi, dan pembelajaran kelembagaan.

4.3.2 Sasaran Strategis

1. SS-PkM1. Pedoman/SOP PkM diterapkan dan pendokumentasian menjadi budaya kerja. Fokus implementasi: SOP proposal–pelaksanaan–monev–pelaporan; format bukti; sosialisasi dan klinik implementasi.
2. SS-PkM2. Wilayah binaan multi-tahun tumbuh bertahap dan memiliki baseline–target. Fokus implementasi: penetapan wilayah binaan; baseline; paket intervensi; rencana keberlanjutan.



3. SS-PkM3. Integrasi PkM–pembelajaran–riset berjalan konsisten. Fokus implementasi: KKN tematik di wilayah binaan; proyek prodi; PkM berbasis riset dari KR; rubrik luaran.
4. SS-PkM4. Luaran PkM (TTG/inovasi sosial/modul/video/*policy brief*) meningkat dan diadopsi. Fokus implementasi: kurasi luaran; pendampingan adopsi; aftercare dan pelatihan pengguna.
5. SS-PkM5. Sistem pelaporan, repositori bukti, dan monev dampak beroperasi. Fokus implementasi: database PkM; repositori; monev semesteran; dashboard ringkas.
6. SS-PkM6. Pendanaan kompetitif dan kemitraan/co-funding multi-tahun meningkat. Fokus implementasi: klinik hibah PkM; paket kerja sama berbasis outcome; MoA/PKS operasional.

4.3.3 Kerangka Target Tahunan (arah)

1. Tahun 2026: 3 wilayah binaan pilot + baseline lengkap; SOP PkM berjalan; repositori bukti pilot; KKN tematik terarah.
2. Tahun 2027: 5 wilayah binaan; penguatan kelembagaan lokal; co-funding meningkat; PkM berbasis riset makin dominan.
3. Tahun 2028: 7 wilayah binaan; evaluasi outcome & replikasi paket intervensi; sistem pelaporan makin matang.
4. Tahun 2029: 10 wilayah binaan; model replikasi institusional; diseminasi praktik baik skala luas.

4.4. Sumber Daya Manusia Akademik

A. Tujuan Strategis

Membangun fondasi sumber daya manusia akademik yang berkualifikasi, kompeten, produktif, dan sejahtera melalui penguatan sistem pengembangan SDM secara



terencana dan berkelanjutan guna mendukung rekonstruksi mutu tridharma, identitas unggulan pesisir-kepulauan, serta kesiapan transformasi institusi pada periode 2026–2029.

B. Sasaran Strategis

1. Meningkatnya kualifikasi akademik dosen, khususnya dosen bergelar doktor (S3)
Sasaran ini diarahkan pada optimalisasi program studi lanjut S3 melalui perluasan jumlah penerima, penjaminan keberlanjutan pendanaan, serta penataan bidang studi doktoral yang selaras dengan kebutuhan program studi dan agenda unggulan institusi. Pada periode penguatan, peningkatan kualifikasi dosen diposisikan sebagai prasyarat utama pembukaan program studi lanjutan dan penguatan mutu akademik secara menyeluruh.
2. Meningkatnya kompetensi pedagogik dosen dalam penerapan OBE dan asesmen autentik
Sasaran ini menekankan pemerataan kompetensi dosen dalam merancang dan mengimplementasikan pembelajaran berbasis OBE secara utuh. Fokus diarahkan pada penguatan kapasitas perancangan CPL-CPMK, RPS berbasis OBE, serta asesmen autentik yang terdokumentasi dan terintegrasi dengan siklus PPEPP. Pada fase penguatan, OBE diposisikan sebagai instrumen transformasi mutu pembelajaran, bukan sekadar kepatuhan administratif.
3. Meningkatnya produktivitas dan kapasitas riset dosen
Produktivitas riset dosen ditingkatkan melalui penguatan pendampingan metodologi riset, penulisan publikasi bereputasi, pengembangan HKI, serta penyusunan proposal hibah kompetitif. Sasaran ini diarahkan untuk membangun budaya riset yang fokus pada isu pesisir-kepulauan, relevan dengan kebutuhan daerah, dan berdampak nyata. Riset diposisikan sebagai penggerak utama identitas akademik institusi.



4. Terpetakannya dan tertanganinya gap kepakaran inti pesisir-kepulauan
 Sasaran ini difokuskan pada pemetaan kepakaran dosen secara sistematis sebagai dasar kebijakan studi lanjut, rekrutmen, penugasan, dan kolaborasi. Penanganan gap kepakaran dilakukan secara bertahap dan terukur untuk memastikan setiap program studi memiliki dukungan keahlian yang relevan dengan tema unggulan pesisir-kepulauan.
5. Terbangunnya sistem perencanaan dan pengembangan karier dosen yang terstruktur dan transparan
 Sasaran ini menitikberatkan pada pembangunan sistem pengembangan karier dosen berbasis kinerja tridharma, kebutuhan institusi, dan prinsip keadilan. Sistem mencakup manpower planning, pembinaan jabatan fungsional, skema insentif, serta penguatan kesejahteraan dosen. Pada periode penguatan, fokus utama adalah membangun kerangka sistemik yang menjamin retensi dosen unggul dan keberlanjutan mutu SDM akademi

4.5. Kemahasiswaan dan Alumni

A. Tujuan Strategis

1. Menghasilkan lulusan yang profesional dan berdaya saing global berbasis wilayah pesisir dan kepulauan
2. Terciptanya budaya akademik, berintegritas, dan pelayanan Prima Mahasiswa seluruh Universitas Tompotika Luwuk
3. Penanaman nilai karakter dan etika profesional bagi seluruh mahasiswa melalui kegiatan keagamaan, kokurikuler dan ekstrakurikuler

B. Sasaran Strategis

1. Meningkatnya jumlah lulusan tepat waktu yang terserap di dunia kerja.
2. Menghasilkan lulusan entrepreneur bertaraf nasional dan global.



3. Meningkatkan citra akademik-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.
4. Meningkatkan keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan kemahasiswaan sangat penting untuk membantu tercapainya keseimbangan antara perkembangan intelektual-akademik dengan perkembangan sosial, emosional, dan spiritual agar dapat dihasilkan lulusan yang mandiri.
5. Implementasi program pembinaan karakter dan integritas akademik secara sistematis melalui integrasi kurikulum, organisasi intra mahasiswa, dan aktivitas ko-kurikuler.
6. Pengembangan dan Penguatan Mahasiswa dibidang kompetensi kewirausahaan agar tumbuh menjadi insan yang kreatif, inovatif, kolaboratif, dan mandiri dalam menyongsong trend masa depan
7. Penguatan kegiatan kemahasiswaan harus bermuara pada perolehan prestasi mahasiswa dalam berbagai even kompetisi.
8. Penyaluran bakat-minat secara positif serta mengantar mahasiswa ke arah dunia kerja, berdampak pada pengembangan citra lembaga dan bermanfaat untuk masyarakat.
9. Memperkuat kegiatan kemahasiswaan ke luar kampus untuk melatih mahasiswa membantu menyelesaikan permasalahan masyarakat. Kegiatan ini harus dirancang secara komprehensif agar sekaligus bisa menjadi bagian dari citra Universitas Tompotika Luwuk di masyarakat. Membangun desa binaan, daerah wisata binaan, dan gerakan Untika mengajar dengan konsep yang komprehensif.



4.6. Tata Kelola Akademik dan Penjaminan Mutu

A. Tujuan Strategis

Mewujudkan tata kelola akademik yang efektif, transparan, akuntabel, dan adaptif melalui penguatan sistem penjaminan mutu internal yang berkelanjutan, berbasis data dan teknologi, guna menjamin ketercapaian standar pendidikan tinggi, peningkatan mutu tridarma, serta daya saing lulusan Universitas Tompotika Luwuk.

B. Sasaran Strategis

1. Terimplementasikannya sistem tata kelola akademik yang selaras dengan kebijakan nasional pendidikan tinggi dan RIP UNTIKA Periode I.
2. Berfungsinya Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) secara konsisten melalui siklus PPEPP yang terdokumentasi dan terverifikasi.
3. Meningkatnya budaya mutu di seluruh unit akademik dan non-akademik.
4. Tersedianya data akademik yang valid, terintegrasi, dan dimanfaatkan dalam pengambilan keputusan.
5. Meningkatnya mutu proses pembelajaran, penilaian, dan lulusan sesuai standar akreditasi dan kebutuhan pemangku kepentingan.
6. Meningkatnya kapasitas dan ketersediaan sumber daya penjaminan mutu melalui penambahan auditor mutu internal yang tersertifikasi SPMI dan AMI serta pelaksanaan benchmarking eksternal penjaminan mutu sebagai rujukan penerapan praktik baik (best practices) tata kelola akademik dan penjaminan mutu di Universitas Tompotika Luwuk.

C. Kerangka Target Tahunan (Arah)

1. Tahun 2026 (Penguatan Fondasi Tata Kelola & Mutu) Penataan dan harmonisasi regulasi akademik dan Revisi dokumen SPMI (kebijakan, manual, standar, SOP, dan formulir), Pelaksanaan pelatihan SPMI dan Audit Mutu Internal (AMI) bagi dosen dan tenaga kependidikan sebagai upaya penambahan auditor mutu internal



di lingkungan UNTIKA, Penguatan kelembagaan LP3M serta jejaring UPM di fakultas, pelaksanaan benchmarking eksternal penjaminan mutu ke perguruan tinggi rujukan yang memiliki praktik baik SPMI dan tata kelola akademik, dan Pelaksanaan AMI dengan cakupan minimal 80% unit kerja akademik dan non-akademik

2. Tahun 2027 (Konsolidasi Sistem & Budaya Mutu) Implementasi PPEPP secara konsisten di seluruh program studi, Digitalisasi dokumen mutu dan pelaporan akademik, Tindak lanjut hasil AMI terdokumentasi $\geq 75\%$,
3. Tahun 2028 (Integrasi Data & Pengambilan Keputusan Berbasis Mutu) Benchmarking Sistem Tata Kelola Akademik dan Penjaminan Mutu Terintegrasi untuk Akreditasi Unggul dan Budaya Mutu, Integrasi sistem akademik, SPMI, dan pelaporan kinerja, Pemanfaatan data mutu dalam RTM dan kebijakan akademik, Penyelarasan OBE, CPL–OP–CPL Prodi, Kesiapan reakreditasi program studi
4. Tahun 2029 (Peningkatan Mutu dan Daya Saing Akademik) Peningkatan peringkat akreditasi institusi/prodi, Penguatan evaluasi pembelajaran dan asesmen lulusan.
5. Tahun 2030 (Institusionalisasi Tata Kelola Mutu Berkelanjutan) Tata kelola akademik berbasis mutu menjadi budaya institusi, SPMI berjalan mandiri dan berkelanjutan, Pemanfaatan teknologi mutu (dashboard kinerja), Pengakuan eksternal terhadap tata kelola dan mutu UNTIKA

4.7. Kelembagaan

A. Tujuan Strategis

Mewujudkan kelembagaan Universitas Tompotika Luwuk yang kokoh, efektif, dan adaptif melalui penguatan struktur organisasi, kejelasan kewenangan, sistem



pengambilan keputusan yang akuntabel, serta sinergi antar unsur kelembagaan guna mendukung tata kelola akademik dan penjaminan mutu yang berkelanjutan.

B. Sasaran Strategis

1. Terbangunnya struktur kelembagaan universitas yang proporsional, fungsional, dan selaras dengan visi serta RIP UNTIKA Periode I.
2. Terlaksananya tata pamong dan tata kelola kelembagaan yang menjunjung prinsip *good university governance* (transparansi, akuntabilitas, responsibilitas, independensi, dan kewajaran).
3. Menguatnya peran dan fungsi organ kelembagaan (Senat, Rektorat, LP3M, LP2M, fakultas, dan unit pendukung) secara sinergis.
4. Tersedianya regulasi, kebijakan, dan mekanisme kerja kelembagaan yang terdokumentasi, dipahami, dan dijalankan secara konsisten.
5. Terintegrasinya sistem kelembagaan dengan sistem penjaminan mutu dan pengambilan keputusan berbasis data.

B. Kerangkah Target Tahunan (Arah)

1. Tahun 2026 (Penguatan Fondasi Kelembagaan) Penataan dan penegasan struktur organisasi dan tata kerja universitas, Review peraturan rektor, dan kebijakan kelembagaan, Penguatan fungsi Senat Universitas dan organ tata pamong, penegasan peran LP3M, LP2M, dan unit pendukung dalam sistem institusi, Integrasi awal kelembagaan dengan sistem SPMI
2. Tahun 2027 (Konsolidasi Tata Pamong dan Tata Kelola) Penyempurnaan mekanisme koordinasi antar organ kelembagaan, Standarisasi SOP kelembagaan dan layanan institusi, Penguatan peran unit pengawasan dan pengendalian internal, Penataan alur pengambilan keputusan kelembagaan berbasis regulasi.
3. Tahun 2028 (Integrasi Sistem dan Kinerja Kelembagaan) Integrasi sistem kelembagaan dengan sistem akademik dan penjaminan mutu, Pemanfaatan data



kinerja kelembagaan dalam perencanaan dan evaluasi, Peningkatan efektivitas layanan kelembagaan, Sinkronisasi program kelembagaan dengan Renstra dan RKT

4. Tahun 2029 (Peningkatan Efektivitas dan Akuntabilitas Kelembagaan) Benchmarking eksternal tata kelola kelembagaan dan good university governance, Penguatan tata kelola berbasis praktik baik nasional, Evaluasi kinerja kelembagaan berbasis hasil dan dampak, Penyempurnaan regulasi kelembagaan berbasis hasil evaluasi
5. Tahun 2030 (Institusionalisasi Kelembagaan Berkelanjutan) Kelembagaan berfungsi stabil dan adaptif terhadap perubahan kebijakan nasional, Tata pamong menjadi budaya institusi, Sistem pengambilan keputusan kelembagaan berbasis data dan mutu, Kesiapan kelembagaan mendukung peningkatan akreditasi institusi



BAB V.
PROGRAM KERJA DAN INDIKATOR KINERJA PROGRAM
TAHUN 2026-2029

Tabel 1. Penjabaran Program Kerja Dan Indikator Kinerja Program Tahunan

No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM				
				2025	2026	2027	2028	2029	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Pendidikan dan Pembelajaran									
1	Meningkatnya Kualitas dan Relevansi Pembelajaran terhadap Kebutuhan Dunia Kerja	Pengembangan dan Penyesuaian Kurikulum Berbasis OBE dan DUDI	1. Ketersediaan Dokumen Panduan Penyusunan Kurikulum dan Pedoman Kurikulum	Belum tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia	
			2. Persentase kurikulum program studi yang disusun dan/atau direviu dengan melibatkan Stakeholder dan DUDI.	50%	100%	100%	100%	100%	



No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM				
				2025	2026	2027	2028	2029	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
			3. Ketersediaan dokumen Kurikulum berbasis OBE yang selaras dengan kebutuhan dunia kerja.	Belum tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia	
			4. Ketersediaan Dokumen RPS berbasis OBE	Belum tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia	
			5. Persentase program studi yang menerapkan kurikulum berbasis OBE.	0%	100%	100%	100%	100%	
			6. Jumlah program studi yang melakukan evaluasi kurikulum secara berkala	0	17	17	17	17	
			7. Jumlah Prodi yang melakukan pengukuran Capaian Pembelajaran	0	5	10	15	17	



No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM				
				2025	2026	2027	2028	2029	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
			Lulusan						
		Implementasi <i>case-based learning, project-based learning</i> dan STEAM yang relevan dengan permasalahan industri dan masyarakat.	1. Persentase mata kuliah yang menerapkan metode CBL/PBL dan STEAM yang tertuang dalam RPS	0%	100%	100%	100%	100%	
			2. Jumlah program studi yang mata kuliahnya menggunakan kasus/proyek nyata dari industri atau masyarakat. > 30%	5	12	17	17	17	
			3. Jumlah Prodi yang persentase mahasiswa terlibat dalam pembelajaran berbasis proyek nyata >20%	0	2	3	4	5	



No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM				
				2025	2026	2027	2028	2029	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
			4. Jumlah Prodi denganTingkat kepuasan mahasiswa terhadap pelaksanaan pembelajaran berbasis proyek (PjBL), CBL dan STEAM >85 %	0	0	17	17	17	
		Pengembangan kerja sama dengan dunia kerja dalam bentuk dosen praktisi, kuliah tamu.	1. Jumlah Prodi yang aktif bekerja sama dengan Pemerintah, Perguruan Tinggi dan DUDI dalam bidang pembelajaran.	9	17	17	17	17	
			2. Jumlah prodi yang melibatkan praktisi dalam pembelajaran sebanyak ≥1 kali setiap semester	1	5	10	15	17	
			3. Jumlah Prodi yang melaksanakan proyek	0	0	2	3	5	



No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM				
				2025	2026	2027	2028	2029	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
			pembelajaran bersama mitra. 4. Persentase mahasiswa yang terlibat dalam pembelajaran kolaboratif dengan mitra.	0%	25%	50%	75%	100%	
		Pemanfaatan hasil tracer study dan survei pengguna lulusan dalam perbaikan kurikulum dan pembelajaran	Jumlah program studi yang memanfaatkan hasil tracer study dan survei pengguna lulusan dalam perbaikan kurikulum dan pembelajaran	0	15	17	17	17	
2.	Program Kampus Berdampak yang dilaksanakan secara Efektif dan Berkelanjutan	Penyusunan Pedoman Pelaksanaan Program Kampus Berdampak	1. Ketersediaan Dokumen Pedoman Pelaksanaan Program Kampus Berdampak 2. Jumlah Program studi yang melaksanakan rekognisi program kampus berdampak	Belum tersedia 0	Tersedia 0	Tersedia 15	Tersedia 15	Tersedia 15	



No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM				
				2025	2026	2027	2028	2029	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
			3. Jumlah Prodi yang memiliki mahasiswa peserta program kampus berdampak minimal 10%	0	0	15	15	15	
			4. Program studi yang memiliki Tingkat kepuasan mitra/pemangku kepentingan terhadap pelaksanaan program kampus berdampak > 70%	0	0	15	15	15	
		Pengembangan Sistem Rekognisi dan Evaluasi 8 program BKP	1. Ketersediaan pedoman sistem rekognisi capaian pembelajaran berbasis dampak.	Belum tersedia	4 BKP	6 BKP	8 BKP	9 BKP	
			2. Jumlah Bentuk Kegiatan Pembelajaran (BKP) yang	1 BKP	4 BKP	6 BKP	8 BKP	9 BKP	



No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM				
				2025	2026	2027	2028	2029	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
			direkognisi dalam sistem akademik. 3. Ketersediaan instrumen evaluasi kegiatan pembelajaran 9 BKP	Belum tersedia	4 BKP	6 BKP	8 BKP	9 BKP	
		Integrasi kegiatan penelitian pada kegiatan pembelajaran	1. Jumlah Prodi yang mengintegrasikan hasil penelitian dosen dengan pembelajaran sebesar ≥50% mata kuliah	0	5	10	15	17	
3	Terwujudnya Transformasi Digital Pembelajaran yang Berkualitas dan Terintegrasi	Pengembangan LMS sebagai platform utama pembelajaran daring dan <i>blended learning</i> .	1. Jumlah Prodi yang mata kuliahnya menggunakan LMS sebesar ≥50% 2. Persentase dosen yang aktif menggunakan LMS dalam	0 0%	17 25%	17 50%	17 75%	17 100%	



No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM				
				2025	2026	2027	2028	2029	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
			pembelajaran.						
			3. Jumlah prodi dengan Tingkat kepuasan dosen dan mahasiswa terhadap layanan LMS $\geq 80\%$.	0	5	10	15	17	
		Peningkatan Literasi teknologi Digital dan AI Dosen (Pelatihan dan pendampingan pemanfaatan teknologi digital dan AI) dalam pembelajaran	1. Jumlah prodi yang memiliki dosen yang telah mengikuti pelatihan literasi digital pembelajaran $\geq 50\%$.	0	5	10	15	17	
			2. Jumlah kegiatan pelatihan dan pendampingan literasi digital yang dilaksanakan ditingkat Universitas.	0 kali	1 kali	1 kali	1 kali	1 kali	
			3. Tingkat pemanfaatan teknologi digital (LMS dan eCampuz) dalam	10%	30%	50%	100%	100%	



No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM				
				2025	2026	2027	2028	2029	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
			proses pembelajaran oleh dosen.						
4	Meningkatnya Kompetensi dan Profesionalisme Dosen	Pelatihan berkelanjutan terkait OBE, penilaian autentik, dan pembelajaran inovatif.	1. Persentase dosen yang mengikuti pelatihan OBE dan pembelajaran inovatif. 2. Persentase RPS yang disusun atau direvisi sesuai prinsip OBE.	20% 10%	50% 100%	100% 100%	100% 100%	100% 100%	
		Penyempurnaan sistem evaluasi kinerja dosen yang berorientasi pada mutu pembelajaran	1. Ketersediaan instrumen evaluasi kinerja dosen yang berorientasi mutu 2. Persentase dosen yang dievaluasi menggunakan instrumen evaluasi kinerja berbasis digital.	0 0%	100% 0%	100% 100%	100% 100%	100% 100%	



No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM				
				2025	2026	2027	2028	2029	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		Kolaborasi akademik terhadap pengembangan karier dosen.	1. Persentase jumlah dosen yang terlibat dalam kolaborasi akademik di tingkat nasional.	0%	5%	10%	15%	20%	
			2. Persentase jumlah dosen yang terlibat dalam kolaborasi akademik di tingkat internasional.	0%	0,5%	0,75%	1%	1,5%	
			3. Persentase jumlah dosen yang terlibat dalam kolaborasi akademik penulisan buku ajar	10%	30%	50%	60%	70%	
5	Menguatnya Sistem Penjaminan Mutu	Penerapan siklus PPEPP secara konsisten pada seluruh program	1. Persentase program studi yang menerapkan siklus PPEPP	0%	50%	75%	100%	100%	



No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM				
				2025	2026	2027	2028	2029	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
	Pembelajaran yang Terintegrasi dan Berbasis Data	studi dalam bidang pembelajaran.	secara lengkap dan terdokumentasi dalam bidang pembelajaran.						
6	Menguatnya Pembelajaran Berbasis Riset, Inovasi, berbasis wilayah pesisir dan kepulauan	Integrasi Riset dan Inovasi dalam Kurikulum dan Pembelajaran. (Penerapan <i>research-based learning</i> dan <i>project-based learning</i> pada mata kuliah)	1. Persentase prodi dengan jumlah mata kuliah yang menerapkan <i>research-based learning</i> dan/atau <i>project-based learning</i> berbasis wilayah pesisir dan kepulauan sebesar 80%. 2. Jumlah luaran pembelajaran berbasis riset dan inovasi (prototipe, laporan, publikasi).	10% 10%	30% 30%	60% 60%	80% 80%	100% 100%	



No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM			
				2025	2026	2027	2028	2029
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Penelitian dan Inovasi								
7	Tema payung & agenda riset prioritas pesisir-kepulauan ditetapkan dan diimplementasikan	Penyusunan-penetapan Tema Payung Riset (Road Map) UNTIKA berbasis pesisir-kepulauan dan agenda topik prioritas tahunan (Renstra-renop)	Tersedianya Dokumen Road Map Penelitian, Renstra dan Renop yang disahkan (SK Rektor)	Road Map Penelitian, Renstra dan Renop yang disahkan (SK Rektor)	Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia
8	Tema payung & agenda riset prioritas pesisir-kepulauan ditetapkan dan diimplementasikan	Integrasi topik riset prioritas ke kurikulum OBE: RPS, tugas akhir, proyek MBKM, dan proyek studio/lab.	Jumlah prodi yang memasukkan minimal 1 topik prioritas riset pesisir-kepulauan dalam RPS/TA/proyek/BKP.	Belum terukur (baseline disusun awal 2026)	17	17	17	17
9	Tata kelola riset end-to-end berbasis <i>Good University Governance</i> (GUG) & siklus Penetapan-Pelaksanaan-Evaluasi-Pengendalian-Peningkatan (PP EPP) berjalan konsisten	Penyusunan & implementasi pedoman/SOP penelitian (PPEPP), rubrik reviewer, etika riset, standar luaran, manajemen data, dan monev berbasis	ketersediaan perangkat mutu penelitian (SOP/pedoman) Pedoman Penelitian, SOP Perencanaan dan Pengusulan Penelitian, SOP Pelaksanaan Penelitian, SOP Monitoring dan Evaluasi (Monev) Penelitian, SOP Pelaporan	Perangkat belum lengkap; kepatuhan belum terukur	Tersedia (Lengkap)	Tersedia (Lengkap)	Tersedia (Lengkap)	Tersedia (Lengkap)



No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM				
				2025	2026	2027	2028	2029	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		milestone.	Penelitian, SOP Luaran dan Diseminasi Penelitian, dan tingkat kepatuhan pelaporan tepat waktu.						
10	Tata kelola riset end-to-end berbasis GUG & siklus PPEPP berjalan konsisten	Digitalisasi layanan riset: pengembangan Sistem Informasi Penelitian (proposal–hibah–monev–luaran–HKI–kemitraan) terintegrasi.	Sistem informasi penelitian aktif dan persentase kegiatan penelitian yang tercatat lengkap dalam sistem.	Belum tersedia sistem terintegrasi	tersedia sistem terintegrasi	tersedia sistem terintegrasi	tersedia sistem terintegrasi	tersedia sistem terintegrasi	
11	Arah riset unggulan pesisir–kepulauan terbentuk dan kelembagaan riset menguat.	Pembentukan & penguatan Kelompok Riset (SK, koordinator, anggota, rencana kerja) beserta roadmap tahunan. Tahun 2026: Kelompok Riset I: Agro-Maritim & Ketahanan Pangan; Kelompok Riset II:	Jumlah Kelompok Riset aktif (memiliki SK, roadmap, logbook, dan laporan kinerja).	0 (belum terbentuk)	3	4	5	6	



No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM				
				2025	2026	2027	2028	2029	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		Masyarakat & Lingkungan; Kelompok Riset III: Tata Kelola, Hukum & Ekonomi Biru-Hijau. Tahun 2027: tambah Kelompok Riset IV: Infrastruktur, Arsitektur & Mitigasi. Tahun 2028: tambah Kelompok Riset V: Pendidikan, Literasi Sains & Bahasa. Tahun 2029: tambah Kelompok Riset VI: Kewirausahaan, Manajemen & Ekonomi.							



No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM				
				2025	2026	2027	2028	2029	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		2. Penguatan sekretariat riset (LP2M) & mekanisme rapat kerja klaster per semester.							
12	Produktivitas riset dan kualitas luaran (publikasi, sitasi, policy brief) meningkat.	Program akselerasi produktivitas riset: a. Klinik metodologi/pr oposal & bootcamp penulisan (jadwal tetap). b. Skema pendampingan publikasi (Sinta/Scopus) , termasuk proofreading & klinik etik sitasi. c. Program riset mahasiswa (assistantship/ skripsi berbasis	1. Jumlah artikel terbit (Scopus) dan jumlah sesi pendampingan (klinik/bootcamp) per tahun. 2. Jumlah artikel terbit (Sinta) dan jumlah sesi pendampingan (klinik/bootcamp) per tahun.	Artikel: 13; Klinik/bootcamp: 0 Artikel: 29; Klinik/bootcamp: 0	Artikel: 17; Klinik/bootcam p: ≥6 sesi; ≥17 peserta Artikel: 34 Klinik/bootcam p: ≥6 sesi; ≥17 peserta	Artikel: 34; Klinik/bootcam p: ≥8 sesi; ≥34 peserta Artikel: 68 Klinik/bootcam p: ≥6 sesi; ≥34 peserta	Artikel: 51; Klinik/bootcam p: ≥10 sesi; ≥51 peserta Artikel: 102; Klinik/bootcam p: ≥10 sesi; ≥51 peserta	Artikel: 68; Klinik/bootcamp: ≥12 sesi; ≥68 peserta Artikel: 136; Klinik/bootcamp: ≥12 sesi; ≥68 peserta	



No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM				
				2025	2026	2027	2028	2029	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		klaster) untuk memperkuat budaya riset.							
13	Pendanaan riset eksternal meningkat serta inovasi/hilirisasi terwujud melalui kemitraan.	1. Akselerasi hibah eksternal (nasional/daerah/industri) melalui klinik hibah, review proposal, dan skema matching fund. 2. Penguatan inovasi & hilirisasi: klinik HKI; kurasi inovasi; riset terapan & prototipe (pilot project) berbasis kebutuhan mitra. 3. Perluasan kemitraan riset (MoU/MoA/PKS) dan	Jumlah dosen penerima hibah riset eksternal; jumlah HKI terdaftar; dan jumlah prototipe/pilot project yang diuji coba.	Hibah: 21; HKI: 25; Prototipe/pilot: 0	Hibah: 25; HKI: 30; Prototipe/pilot: 2	Hibah: 28; HKI: 35; Prototipe/pilot: 3	Hibah: 32; HKI: 40; Prototipe/pilot: 4	Hibah: 36; HKI: 45; Prototipe/pilot: 5	



No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM				
				2025	2026	2027	2028	2029	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		perintisan Living Laboratory Teluk Tolo–Tomini sebagai lokasi uji coba tematik.							
14	Ekosistem jurnal internal menguat	Penguatan OJS, tim pengelola jurnal, dan peningkatan akreditasi/indeksi jurnal	Jumlah jurnal terakreditasi nasional; jumlah jurnal aktif terbit tepat waktu	6 jurnal terakreditasi	7	8	9	10	
15	Living Laboratory berjalan sebagai testbed riset–inovasi	Perintisan Living Laboratory Teluk Tolo–Tomini: SOP lapangan, logbook, kalender tematik, dan pilot project	Jumlah pilot project/uji coba lapangan berbasis Living Laboratory per tahun	0 (belum terdokumentasi)	3	4	5	6	
16	Kemitraan riset berbasis luaran tumbuh	Pengembangan portofolio kerja sama riset (MoU/MoA) dengan pemda/industri/P T (co-funding, riset terapan)	Jumlah kerja sama riset aktif per tahun	2	4	6	8	10	



No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM			
				2025	2026	2027	2028	2029
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Pengabdian kepada Masyarakat								
17	Tata kelola PkM berbasis outcome dan dokumentasi bukti luaran berjalan konsisten	Penyusunan, pengesahan, dan sosialisasi pedoman/SOP PkM (instruksi pendokumentasian, standar luaran, alur monev, repositori bukti).	1. Tersedianya Dokumen Road Map PkM, Renstra dan Renop yang disahkan (SK Rektor) 2. Ketersedian Dokumen pedoman/SOP PkM, Dan ketersediaan SOP Perencanaan dan Pengusulan PkM, SOP Pelaksanaan PkM, SOP Monitoring dan Evaluasi (Monev) PkM, SOP Pelaporan PkM, Luaran dan Diseminasi PkM, SOP tersebut disahkan dan minimal 2 kali sosialisasi/klinik implementasi per tahun	Pedoman dan SOP belum tersosialisasi konsisten	Dokumen tersedia dan tersosialisasi	Dokumen tersedia dan tersosialisasi	Dokumen tersedia dan tersosialisasi	Dokumen tersedia dan tersosialisasi



No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM				
				2025	2026	2027	2028	2029	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
18	Wilayah binaan multi-tahun terbentuk dan bertambah bertahap	Penetapan wilayah binaan multi-tahun beserta baseline kebutuhan, target dampak, dan exit strategy (pilot 2026).	Jumlah wilayah/Desa binaan dengan baseline lengkap	0	3	5	7	10	
19	Pendanaan & kemitraan PkM kompetitif meningkat	Akselerasi hibah PkM internal/eksternal dan kemitraan co-funding multi-tahun (Pemda/CSR/industri).	Jumlah dosen penerima hibah PkM per tahun dan jumlah skema co-funding operasional.	6	10	15	20	25	
20	Sistem pelaporan, dan repositori	Pengembangan sistem pelaporan dan repositori bukti PkM (dokumen, foto, video, modul, produk) serta monev dampak minimal semesteran.	Ketersediaan dokumen pelaporan PkM dan Integrasi dengan Sistem repositori aktif	Dokumen tersedia namun Belum terintegrasi	Dokumen tersedia dan terintegrasi	Dokumen tersedia dan terintegrasi	Dokumen tersedia dan terintegrasi	Dokumen tersedia dan terintegrasi	



No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM				
				2025	2026	2027	2028	2029	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
21	Diseminasi praktik baik dan rekognisi PkM meningkat	Publikasi dan diseminasi PkM: jurnal pengabdian, seminar/temu karya, media sosial institusi, dan kemasan modul pelatihan masyarakat.	Jumlah artikel PkM/publikasi praktik baik dan jumlah kegiatan diseminasi (temu karya/semnas).	5	10	15	20	25	
22	Kemitraan daerah dan lembaga untuk PkM berkelanjutan diperkuat	Penguatan kerja sama masyarakat dan lembaga daerah: PKS operasional per wilayah binaan, termasuk dukungan data, fasilitator, dan pembiayaan.	Jumlah kerja sama masyarakat & lembaga daerah yang aktif dan mendukung wilayah binaan.	2	4	6	8	10	



No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM				
				2025	2026	2027	2028	2029	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Sumber Daya Manusia Akademik									
23	Meningkatnya kualifikasi akademik dosen	Program Beasiswa & Tugas Belajar S3	1. Jumlah dosen yang sedang studi lanjut S3	19 orang	28 orang	38 orang	48 orang	58 orang	
			2. Jumlah Dosen yang menyelesaikan S3	3 orang	6 orang	5 orang	5 orang	5 orang	
				-					
		1. Rekrutmen Dosen Berkualifikasi S3	Jumlah dosen tetap baru bergelar S3 yang direkrut	1 orang	1 orang	1 orang	1 orang	1 orang	
		2. Penyusunan Peta Kebutuhan & Gap Analysis SDM	Dokumen Peta Jalan dan Analisis Kesenjangan (Gap Analysis) SDM per Prodi	0 (Tidak ada)	tersedia	tersedia	tersedia	tersedia	
24	Meningkatnya kompetensi pedagogik dosen dalam OBE	1. Pelatihan dan Workshop Kurikulum OBE	Persentase Bidang Akademik dan Program Studi yang telah mengikuti pelatihan Kurikulum OBE	30%	100%	100%	100%	100%	
		2. Bimtek Penyusunan RPS berbasis OBE	Persentase mata kuliah yang telah memiliki RPS OBE terdokumentasi	40%	100%	100%	100%	100%	



No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM				
				2025	2026	2027	2028	2029	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		3. Bimtek Pengukuran CPL	Jumlah sesi Bimtek yang dilaksanakan per tahun	0 sesi	1 sesi	1 sesi	1 sesi	1 sesi	
25	Penanganan gap kepakaran pesisir-kepulauan	1. Pelatihan/Sertifikasi Kompetensi Tambahan bagi Dosen Existing	Jumlah dosen yang mengikuti pelatihan/sertifikasi kompetensi pendukung sesuai kepakaran.	5 orang	10 orang	15 orang	20 orang	25 orang	
26	Terbangunnya sistem pengembangan karier	1. Pembentukan Dokumen kebijakan peningkatan Jabatan Fungsional (PJF)	Ketersediaan Dokumen Roadmap dan SOP percepatan kenaikan jabatan fungsional	0 (Tidak ada)	tersedia	tersedia	tersedia	tersedia	
		2. Pelaksanaan Klinik Portofolio & Pendampingan Kenaikan Jabatan Fungsional Akademik	1. Jumlah dosen yang mengikuti pendampingan jabatan Asisten Ahli (22 Orang) 2. Jumlah dosen yang mengikuti pendampingan kenaikan jabatan Asisten Ahli ke Lektor	0 0	6 10 orang	7 15 orang	9 17 orang	0 12 orang	



No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM				
				2025	2026	2027	2028	2029	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
			(54 Orang)						
			3. Jumlah dosen yang mengikuti pendampingan kenaikan jabatan Lektor ke Lektor kepala (77 orang)	0	20 orang	20 orang	20 orang	17 orang	
			4. Jumlah dosen yang mengikuti pendampingan kenaikan jabatan Lektor Kepala ke Guru Besar (8 orang)	0	4 orang	2 orang	1 orang	1 orang	
		3. Pengembangan Sistem Informasi Kepegawaian Terintegrasi	Tingkat integrasi data kepegawaian (kualifikasi, beban, kinerja) dalam satu sistem	Sistem karier dan Sistem Informasi kepegawaian belum terintegrasi	Modul dasar online	Integrasi data kinerja tridharma	Dashboard kinerja SDM aktif	Sistem fully integrated & analytical	
Kemahasiswaan ,Alumni dan Kerjasama									
27	Ketersediaan dokumen tata kelola kemahasiswaan, alumni dan kerjasama	1. Penyusunan pedoman, panduan dan SOP kegiatan kemahasiswaan 2. Penyusunan pedoman, panduan dan SOP kegiatan	1. Ketersediaan dokumen pedoman, panduan dan SOP Kegiatan kemahasiswaan 2. Ketersediaan pedoman, panduan dan SOP kegiatan alumni	Belum tersedia Belum tersedia	Tersedia Tersedia	Tersedia Tersedia	Tersedia Tersedia	Tersedia Tersedia	



No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM				
				2025	2026	2027	2028	2029	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		alumni 3. Penyusunan pedoman, panduan dan SOP kegiatan Kerjasama	3. Ketersediaan pedoman, panduan dan SOP kegiatan Kerjasama	Belum tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia	
28	Meningkatnya jumlah lulusan tepat waktu yang terserap di dunia kerja	1. Program pendampingan akademik dan monitoring studi mahasiswa	- Persentase lulusan tepat waktu setiap Prodi	50%	65%	68%	68%	70%	
		2. Penguatan pusat karier (career center) dan tracer study terintegrasi	- Persentase lulusan terserap dunia kerja ≤ 6 bulan	10%	30%	50%	60%	70%	
		3. coaching karier	- Jumlah mitra dunia kerja aktif.	0	3	5	7	9	



No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM				
				2025	2026	2027	2028	2029	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		4. Pelatihan kesiapan kerja (CV, wawancara, soft skills)	- Jumlah kegiatan pelatihan kesiapan kerja yang di laksanakan oleh Universitas	0	1	2	2	2	
29	Meningkatkan citra akademik– intelektual mahasiswa	1. Pelatihan kegiatan Program Kreativitas Mahasiswa (PKM) 2. Forum diskusi ilmiah, seminar, dan debat mahasiswa	- Jumlah Usulan proposal kegiatan PKM - Jumlah forum ilmiah mahasiswa	0 1	10 5	20 10	30 15	40 20	
		3. Penguatan pembinaan organisasi kemahasiswaan	Jumlah Prestasi akademik tingkat Provinsi dan Nasional	0	5	10	15	20	



No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM				
				2025	2026	2027	2028	2029	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
			Jumlah Prestasi Non akademik Provinsi dan Nasional	3	15	20	25	30	
		4. Penyelenggaraan Kompetisi karya tulis, gagasan, dan inovasi mahasiswa	- Jumlah Penyelenggaraan Kompetisi karya tulis, gagasan, dan inovasi mahasiswa	0	1	7	7	7	
30	Meningkatkan keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan kemahasiswaan	1.Revitalisasi UKM dan organisasi kemahasiswaan	1. Persentase mahasiswa aktif dalam kegiatan kemahasiswaan	20%	25%	30%	30%	30%	
		2. Kegiatan keagamaan, dan pengembangan karakter	2. Jumlah kegiatan keagamaan, dan pengembangan karakter	0	7	7	7	7	
		3. Rekognisi aktivitas kemahasiswaan dalam SKPI	Tersedia Pedoman dan Kebijakan Rekognisi aktivitas kemahasiswaan dalam SKPI	0	100%	100%	100%	100%	



No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM				
				2025	2026	2027	2028	2029	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
31	Pengembangan dan penguatan kompetensi kewirausahaan mahasiswa	1. Pelatihan kewirausahaan berbasis inovasi dan digital	1. Jumlah kegiatan pelatihan kewirausahaan berbasis inovasi dan digital	0	1	2	2	2	
32	Penguatan prestasi mahasiswa dalam berbagai kompetisi	1. Pendampingan dosen pembina prestasi	1. Jumlah dosen pembina prestasi	0	7	7	7	7	
		2. Apresiasi dan penghargaan prestasi mahasiswa	1. Kegiatan Pemberian penghargaan terhadap prestasi terhadap citra institusi	0	1	1	1	1	
33	Penyaluranminat dan bakat mahasiswa	1. Pemetaan minat dan minat mahasiswa	Terlaksana pemetaan minat dan bakat	Belum terlaksana	Terlaksana	Terlaksana	Terlaksana	Terlaksana	



No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM				
				2025	2026	2027	2028	2029	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		2. Pengembangan UKM sesuai minat dan bakat	1. Persentase mahasiswa yang menyalurkan minat dan bakat mahasiswa dimasing-masing UKM	25%	50%	75%	100%	100%	
34	Meningkatnya layanan Kerjasama, kemahasiswaan dan alumni berbasis digital	Digitalisasi layanan kerjasama, kemahasiswaan dan alumni	Tersedianya platform layanan digital kerjasama, kemahasiswaan dan alumni	Belum tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia	
Tata Kelola Akademik dan Penjaminan Mutu									
35	Terimplementasinya sistem tata kelola akademik dan Penjaminan Mutu yang selaras dengan kebijakan nasional pendidikan	Program Penataan dan Harmonisasi Tata Kelola Akademik dan Penjaminan Mutu	1. Dokumen Revisi Peraturan Akademik yang selaras dengan Statuta 2025 dan Permendiktisaintek No 39 Tahun 2025 dengan memperhatikan kondisi, karakteristik, dan kebutuhan	Belum tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia	



No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM				
				2025	2026	2027	2028	2029	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
	tinggi		Universitas Tompotika Luwuk. 2. Terlaksananya Peraturan Akademik yang selaras dengan Statuta 2025 dan Permendiktisaintek No 39 Tahun 2025 dengan memperhatikan kondisi, karakteristik, dan kebutuhan Universitas Tompotika Luwuk.	Belum Terlaksana	Terlaksana	Terlaksana	Terlaksana	Terlaksana	
			3. Ketersediaan Dokumen Pemuktahiran Standar Mutu SPMI Universitas Tompotika Luwuk berdasarkan Permendiktisaintek No 39 Tahun 2025 dan Penyusunan Standar Tambahan dengan memperhatikan	Belum Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia	



No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM				
				2025	2026	2027	2028	2029	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
			karakteristik Lembaga Akreditasi (BAN PT dan LAM)						
			4. Ketersediaan Dokumen Pemutakhiran SOP Tata Kelola Akademik (SOP Perencanaan Akademik, SOP Pelaksanaan Pembelajaran, SOP Penilaian dan Evaluasi Pembelajaran, SOP Pengelolaan Program Studi, dan SOP Pengelolaan Layanan Akademik Mahasiswa)	Belum Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia	
			5. Ketersediaan Dokumen Pemutakhiran SOP Penjaminan Mutu Internal (SOP Penyusunan dan Penetapan Standar Mutu , SOP Pelaksanaan Standar	Belum Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia	



No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM				
				2025	2026	2027	2028	2029	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
			Mutu, SOP Evaluasi Standar Mutu, SOP Pengendalian Standar Mutu dan SOP Peningkatan Standar Mutu)						
			6. Ketersediaan instrumen Evaluasi kinerja dan Kepuasan diseluruh unit kerja yang baru (ternutakhir)	Belum Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia	
			7. Terselenggaranya Sosialisasi Regulasi, Peraturan, Standar Mutu Serta SOP dilingkungan Universitas Tompotika Luwuk	Belum Terlaksana	Terlaksana	Terlaksana	Terlaksana	Terlaksana	
			8. Terdokumentasinya Regulasi, Peraturan, Standar Mutu dan SOP di website resmi Untika Luwuk dan LP3M Untika	Belum Terdokumentasi	Terdokumentasi	Terdokumentasi	Terdokumentasi	Terdokumentasi	



No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM				
				2025	2026	2027	2028	2029	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
36	Berfungsinya Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) secara konsisten melalui siklus PPEPP yang terdokumenta si dan terverifikasi	Operasionalisasi Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) melalui Siklus PPEPP Terintegrasi	1. Tersedianya Dokumentasi PPEPP melalui e-SPMI	Belum tersedia	Belum tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia	
			2. Terselenggaranya Pelaksanaan RTM ditingkat Fakultas dan Universitas	Belum Terlaksana	Terlaksana	Terlaksana	Terlaksana	Terlaksana	
			3. Terselenggaranya Pelaksanaan Audit Mutu Internal terhadap semua standar mutu yang telah ditetapkan pada semua unit kerja	Belum Terlaksana	Terlaksana	Terlaksana	Terlaksana	Terlaksana	
37	Meningkatnya budaya mutu di seluruh unit akademik dan non-akademik.	Program Penguatan Budaya Mutu di Seluruh Unit Akademik dan Non-Akademik	Terselenggaranya Upgrading tentang SPMI	Belum Terselenggara	1 kegiatan upgrading SPMI/tahun	1 kegiatan upgrading SPMI/tahun	1 kegiatan upgrading SPMI/tahun	1 kegiatan upgrading SPMI/tahun	
			tersedianya Reward dan Insentif Kinerja Mutu Unit Keria	Belum Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia	



No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM				
				2025	2026	2027	2028	2029	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
38	Tersedianya data akademik yang valid, terintegrasi, dan dimanfaatkan dalam pengambilan keputusan.	Program Pengelolaan dan Pemanfaatan Data Akademik dan penjaminan mutu terintegrasi, untuk Pengambilan Keputusan	Ketersediannya Laporan AMI, RTM, dan evaluasi pengukuran kinerja dan kepuasan di website resmi Universitas (LP3M Untika), Fakultas dan Unit kerja yang ada dilingkungan Universitas yang mudah diakses	Belum Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia	Tersedia	
39	Penambahan auditor mutu internal yang tersertifikasi SPMI dan AMI serta pelaksanaan benchmarking eksternal penjaminan mutu sebagai rujukan penerapan praktik baik (best practices) tata kelola akademik dan	Pelaksanaan pelatihan auditor internal yang tersertifikasi	1. Terselenggaranya Pelatihan Auditor Mutu yang dilaksanakan oleh Universitas Tompotika Luwuk dengan menargetkan tersedianya 2 auditor dimasing-masing program studi	Belum Terselenggara	Terselenggara	Terselenggara	Terselenggara	Terselenggara	
		Pelaksanaan benchmarking eksternal	2. Terselenggaranya Pelaksanaan <i>Eksternal Benchmarking</i> Penjaminan Mutu pada Universitas Swasta yang telah	Belum Terselenggara	Terselenggara	Terselenggara	Terselenggara	Terselenggara	



No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM			
				2025	2026	2027	2028	2029
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	penjaminan mutu di Universitas Tompotika Luwuk		terakreditasi Unggul dan internasional					
Kelembagaan								
40	Terbangunnya struktur kelembagaan universitas yang proporsional, fungsional, dan selaras dengan visi serta RIP UNTIKA Periode I	Penataan & penegasan Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) universitas dan unit kerja (rektorat– fakultas– lembaga–UPT).	1. Tercapainya pembaruan penetapan(SK) dan publikasi dokumen SOTK serta uraian tugas/fungsi tiap unit.	Belum tercapai	Tercapai	Tercapai	Tercapai	Tercapai
			2. Terpenuhinya peta proses bisnis dan matriks koordinasi lintas unit sebagai acuan kerja organisasi.	Belum terpenuhi	Terpenuhi	Terpenuhi	Terpenuhi	Terpenuhi
		Harmonisasi Statuta–SOTK– SOP lintas unit untuk memperjelas kewenangan, rantai komando, dan alur keputusan.	1. Tercapainya harmonisasi paket dokumen Statuta–SOTK–SOP yang terdokumentasi dan ditetapkan.	Belum tercapai	Tercapai	Tercapai	Tercapai	Tercapai
			2. Terpenuhinya	Belum terpenuhi	Terpenuhi	Terpenuhi	Terpenuhi	Terpenuhi



No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM				
				2025	2026	2027	2028	2029	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
			kejelasan kewenangan dan alur keputusan melalui matriks delegasi/workflow yang digunakan unit kerja						
41	Terlaksananya tata pamong dan tata kelola kelembagaan yang menjunjung prinsip <i>Good University Governance</i> (GUG)	Penguatan mekanisme pengambilan keputusan akuntabel (rapat pimpinan, senat, notulen, keputusan, tindak lanjut).	1. Tercapainya dokumentasi keputusan strategis yang lengkap (agenda-notulen-SK/keputusan-RTL) dan tersimpan rapi. 2. Terpenuhiya tindak lanjut keputusan strategis tepat waktu sesuai jadwal monitoring (persentase RTL selesai).	Belum tercapai Belum terpenuhi	Tercapai Terpenuhi	Tercapai Terpenuhi	Tercapai Terpenuhi	Tercapai Terpenuhi	
		Audit kelembagaan & kepatuhan (legal, aset, keuangan,	1. Tercapainya audit kelembagaan menyeluruh beserta risk	Belum tercapai	Belum tercapai	Tercapai	Tercapai	Tercapai	



No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM			
				2025	2026	2027	2028	2029
1	2	3	4	5	6	7	8	9
		SDM) sebagai baseline rekonstruksi + register risiko.	register dan rencana mitigasi yang disahkan. 2. Terpenuhi implementasi mitigasi risiko prioritas berdasarkan capaian penutupan temuan/audit.	Belum terpenuhi	Belum terpenuhi	Terpenuhi	Terpenuhi	Terpenuhi
42	Menguatnya peran dan fungsi organ kelembagaan	Revitalisasi peran Senat, LP3M, LP2M, Fakultas, dan unit pendukung (SK, rencana kerja, koordinasi lintas unit).	1. Tersusunnya rencana kerja tahunan dan laporan kinerja pada organ/unit strategis. 2. Terpenuhi sinergi program lintas unit melalui jumlah program kolaboratif yang berjalan dan terdokumentasi.	Belum sepenuhnya tersusun	Tersusun	Tersusun	Tersusun	Tersusun
				Belum terpenuhi	Terpenuhi	Terpenuhi	Terpenuhi	Terpenuhi
		Penguatan unit pengawasan/penge ndalian internal (fungsi SPI/QA	1. Tercapainya pelaksanaan audit/monev tahunan beserta laporan	Belum tercapai	Tercapai	Tercapai	Tercapai	Tercapai



No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM				
				2025	2026	2027	2028	2029	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		compliance) dan monev tata kelola.	rekomendasi yang diterbitkan. 2. Terpenuhinya tindak lanjut rekomendasi audit/monev melalui persentase rekomendasi yang diterapkan.	Belum terpenuhi	Terpenuhi	Terpenuhi	Terpenuhi	Terpenuhi	
43	Tersedianya regulasi, kebijakan, dan mekanisme kerja kelembagaan yang terdokumentasi, dipahami, dan dijalankan konsisten	Review dan penertiban regulasi internal (Statuta/Peraturan Rektor/SK/Pedoman/SOP) + repositori dokumen.	1. Terpenuhinya repositori regulasi/SOP yang terpusat, mudah diakses, dan lengkap sesuai daftar induk dokumen. 2. Tercapainya pemahaman dan penerapan regulasi melalui capaian sosialisasi serta hasil uji pemahaman/audit penerapan.	Belum terpenuhi	Terpenuhi	Terpenuhi	Terpenuhi	Terpenuhi	
				Belum tercapai	Belum tercapai	Tercapai	Tercapai	Tercapai	
44	Terintegrasinya sistem kelembagaan	Digitalisasi tata kelola kelembagaan	1. Tercapainya penerbitan SOP prioritas yang terstandar standar	Belum tercapai	Tercapai	Tercapai	Tercapai	Tercapai	



No.	SASARAN STRATEGI	PROGRAM KERJA	INDIKATOR KINERJA PROGRAM	BASELINE	INDIKATOR KERJA PROGRAM				
				2025	2026	2027	2028	2029	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
	dengan sistem penjaminan mutu dan pengambilan keputusan berbasis data	(aset, keuangan, SDM) dan integrasi awal dengan SPMI (dashboard kinerja).	dan diberlakukan di unit kerja. 2. Terpenuhiya kepatuhan pelaksanaan SOP layanan melalui hasil audit kepatuhan dan perbaikan berkelanjutan.	Belum terpenuhi	Belum terpenuhi	Terpenuhi	Terpenuhi	Terpenuhi	
45	Terintegrasinya a sistem kelembagaan dengan sistem penjaminan mutu dan pengambilan keputusan berbasis data.	Roadmap penguatan badan penyelenggara & kolaborasi multipihak (Pemda–DUDI–alumni–filantropi) termasuk rintisan CSR/co-funding, beasiswa, dan dana abadi.	1. Tercapainya penetapan roadmap dan forum/board kemitraan kelembagaan untuk penguatan dukungan multipihak. 2. Terpenuhiya kemitraan pendanaan aktif dan peningkatan kontribusi pendanaan non-SPP (CSR/beasiswa/co-funding/dana abadi) yang terdokumentasi.	Belum tercapai	Tercapai	Tercapai	Tercapai	Tercapai	
				Belum terpenuhi	Belum terpenuhi	Belum terpenuhi	Terpenuhi	Terpenuhi	



BAB VI

MONITORING DAN EVALUASI

6.1. Tujuan

Monitoring dan evaluasi terhadap rencana strategis merupakan bagian dari siklus penjaminan mutu internal. Secara umum monitoring dan evaluasi renstra bertujuan untuk mengevaluasi kinerja rencana strategis dalam menunjang pencapaian kinerja Universitas Tompotika Luwuk sesuai dengan yang direncanakan. Secara khusus monitoring dan evaluasi bertujuan untuk:

1. Mengevaluasi pencapaian indikator kinerja program kerja Universitas Tompotika Luwuk ;
2. Mengevaluasi pencapaian indikator sasaran strategis Universitas Tompotika Luwuk ;
3. Menjadi acuan dalam kendali mutu Universitas Tompotika Luwuk ;
4. Menjadi dasar Tindakan koreksi dalam penetapan standar mutu dan rencana strategis selanjutnya.
5. Mengevaluasi relevansi rencana strategis terhadap tuntutan kinerja Universitas Tompotika Luwuk ;

6.2 Ruang Lingkup

Monitoring dan evaluasi didasarkan pada empat kriteria yaitu: kesesuaian, keunggulan, konsistensi dan kelayakan. Kesesuaian dan keunggulan didasarkan pada penilaian terhadap lingkungan eksternal, sedangkan konsistensi dan kelayakan didasarkan pada penilaian



terhadap internal. Ruang lingkup kegiatan monitoring dan evaluasi terdiri dari tiga aktivitas dasar, yaitu:

1. Evaluasi terhadap capaian kinerja setiap program berdasarkan analisis lingkungan eksternal dan analisis lingkungan internal;
2. Membandingkan capaian kinerja setiap program yang diharapkan dengan indikator capaian yang ditentukan dalam rencana strategis yang ditetapkan;
3. Mengambil tindakan korektif untuk memastikan bahwa kinerja Universitas Tompotika Luwuk sesuai dengan rencana.

6.3 Penanggungjawab, Pengarah dan Pelaksana

Penanggungjawab kegiatan monitoring dan evaluasi

1. Rektor Universitas Tompotika Luwuk
2. Para dekan di lingkungan Universitas Tompotika Luwuk

Pengarah kegiatan monitoring dan evaluasi

1. Wakil Rektor I,
2. Wakil Rektor II,
3. Wakil Rektor III.
4. Ketua Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Penjaminan Mutu (LP3M)
5. Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LP2M)
6. Para wakil dekan di lingkungan Universitas Tompotika Luwuk

Pelaksana kegiatan monitoring dan evaluasi:

1. Kepala bidang penjaminan mutu



2. Kepala bidang monitoring dan audit mutu.
3. Kepala bidang Pengembangan Pendidikan
4. Unsur program studi dan jurusan
5. Unit penjaminan mutu ditingkat fakultas

6.4. Waktu Pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan monitoring dan evaluasi dilakukan secara periodik dan berkesinambungan. Kegiatan monitoring dan evaluasi dilakukan setiap tahun pada akhir pelaksanaan program dan kegiatan tahunan. Kegiatan monitoring dan evaluasi juga dapat dilakukan sewaktu-waktu berdasarkan inisiatif dari Rektor beserta jajaran pimpinan Universitas Tompotika Luwuk .



BAB VII

P E N U T U P

Rencana Strategis tahun 2026-2029 merupakan dasar penyusunan Rencana Operasional (RENOP), Rencana Kerja dan Rencana Anggaran Kegiatan Tahunan Universitas Tompotika Luwuk. Semua rencana universitas yang belum sesuai dengan rencana strategis ini perlu diselaraskan. Apabila terjadi perubahan lingkungan strategis yang mengakibatkan lahirnya kendala besar dalam implementasi, maka Renstra ini sewaktu-waktu dapat diubah atas persetujuan Rektor Universitas Tompotika Luwuk dan ketua Yayasan Pendidikan Tompotika Luwuk.



DAFTAR PUSTAKA

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi;
3. Dokumen Evaluasi Diri Universitas Tompotika Luwuk Tahun 2025.
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan;
5. Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2025 tentang Penjaminan Mutu;
6. Rencana Strategis Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Tahun 2020-2024.
7. Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2025 Tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, Dan Teknologi Tahun 2025-2029.
8. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 47/D/O/2000 Tanggal 25 April 2000 Tentang Perubahan Bentuk Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STIKIP);
9. Statuta Universitas Tompotika Luwuk Tahun 2025.