

RENCANA STRATEGIS 2014 – 2018



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
PEMATANGSIANTAR
2014**



Rencana Strategis (Renstra) dan
Program Kerja Dekan 2014-2018
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP)
Universitas HKBP Nommensen

Kode dokumen	: RS.FKIP-UHN.2014-2018
Revisi	: -
Tanggal	: 22 Agustus 2014
Diajukan oleh	: Tim Penyusun Renstra FKIP UHN Ketua Tim,  Dr. Binur Banjaitan, M.Pd.
Disetujui oleh	: Dekan/Ketua Senat  Dr. Binur Banjaitan, M.Pd.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Kuasa, Rencana Strategi (Renstra) FKIP Universitas HKBP Nommensen 2014-2018 ini dapat diselesaikan. Renstra ini berisikan Visi, Misi, Tujuan dan Program Pengembangan Fakultas dan Prodi.

Dengan selesainya Renstra ini, maka diharapkan pengelolaan FKIP Universitas HKBP Nommensen untuk Tahun 2014-2018 dapat dilaksanakan secara lebih baik dan terpadu dimana : kebijakan, program, perencanaan, pengorganisaian, pengendalian, dan pengambilan keputusan yang dilakukan selalu berlandaskan kepada visi, misi, mengacu kepada pencapaian tujuan. Demikian juga seluruh sivitas akademika diharapkan dapat mewujudkan visi dan misi tersebut sebagai suatu budaya yang hidup didalam perilaku dan aktivitasnya sehari-hari yang secara kolektif menjadi budaya FKIP yang mewujudkan FKIP sebagai pusat belajar pendidikan bermutu.

Dalam menyelesaikan Renstra ini banyak pihak yang telah berpartisipasi. Pada kesempatan ini kami ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Universitas HKBP Nommensen yang telah mendukung pembuatan Renstra ini baik moril maupun dana.
2. Senat FKIP UHN yang telah memberikan perhatian, waktunya dan masukannya sehingga Renstra ini dapat selesai sesuai dengan waktu yang ditentukan.
3. Para Wakil Dekan, Ketua dan Sekretaris Program Studi, dan para Dosen atas perhatian dan masukannya selama pembuatan Renstra ini.
4. Panitia dan anggota tim pembuatan Renstra ini atas waktu, komitmen, dan kerja kerasnya sehingga Renstra ini dapat selesai sesuai dengan waktunya.
5. Dukungan seluruh civitas akademika yang membantu dengan memberi data seperlunya.

Akhirnya kami mengharapakan kiranya Renstra ini dapat diimplikasikan sebagai mestinya sehingga dapat bermuara kepada semakin jayanya FKIP Universitas HKBP Nommensen ini sehari-hari.

Pematangsiantar, 22 Agustus 2014

FKIP Universitas HKBP Nommensen



Dr. Binur Panjaitan, M.Pd.
NIP : 196606181991032001

DAFTAR ISI

Halaman

BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Rasional Penyusunan Renstra.....	1
1.2. Dasar Hukum.....	2
1.3. Tujuan Renstra.....	2
1.4. Sasaran Renstra.....	3
1.5. Isu Strategis Pengembangan FKIP UHN	3
BAB II. DESAIN STRUKTUR ORGANISASI FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN TAHUN 2013-2033.....	6
2.1. Latar Belakang Pemikiran.....	6
2.2. Struktur Organisasi UHN 2013-2030.....	11
2.3. Struktur Organisasi FKIP UHN.....	14
2.4. Dasar Pertimbangan.....	14
2.5. Tugas Pokok dan Fungsi.....	16
2.5.1. Dekan.....	16
2.5.2. Wakil Dekan.....	17
2.5.3. Kaprodi.....	18
2.5.4. Senat Fakultas	20
BAB III. RENCANA STRATEGIS.....	21
3.1. Visi dan Misi FKIP UHN	21
3.2. Tujuan dan Sasaran.....	21
3.2.1. Sasaran yang akan dicapai pada tahun 2014-2015.....	22
3.2.2. Sasaran yang akan dicapai pada tahun 2015-2016.....	22
3.2.3. Sasaran yang akan dicapai pada tahun 2016-2017.....	23
3.2.4. Sasaran yang akan dicapai pada tahun 2017-2018.....	23
3.3. Analisis Kekuatan, Kelemahan. Peluang dan Ancaman.....	24
3.3.1. Kekuatan	24
3.3.2. Kelemahan.....	26
3.3.3. Peluang	26
3.3.4. Ancaman	27
3.4. Kebijakan Dasar dan Strategi.....	28
3.4.1. Kebijakan Dasar.....	28
3.4.2. Strategi Dasar.....	28
BAB IV. PROSES IMPLEMENTASI DAN KAJI ULANG.....	29
4.1. Implementasi Renstra.....	29
4.2. Proses Kaji Ulang.....	31
BAB V. PENUTUP.....	33
DAFTAR PUSTAKA	34

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Rasional Penyusunan Renstra

Undang-undang RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi dan Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan bahwa setiap Perguruan Tinggi wajib memiliki dokumen Rencana Induk Pengembangan (RIP) dan dokumen Rencana Strategis (Renstra), yang digunakan sebagai landasan penyusunan Rencana Operasional (Renop) pengembangan perguruan tinggi dalam jangka pendek, dan menjadi bagian integral dari proses akreditasi institusi.

Penyusunan Rencana Strategis Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas HKBP Nommensen tahun 2014-2018 (Renstra FKIP UHN 2014-2018) merupakan turunan dari Rencana Induk Pengembangan Universitas HKBP Nommensen Tahun 2013-2033 (RIP UHN 2013-2033) yang telah disahkan Senat UHN, dan dari Rencana Strategis Universitas HKBP Nommensen tahun 2014-2018, yang menjadi landasan dalam kebijakan-kebijakan pengembangan FKIP-UHN demi terwujudnya pengembangan UHN untuk 4 tahun ke depan, yang didasarkan kepada analisis lingkungan internal dan eksternal.

Dokumen Renstra FKIP-UHN 2014-2018 merupakan arahan strategis dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi yang telah ditetapkan dalam RIP UHN 2013-2033 yakni : ***Menjadi Universitas Terkemuka di Asia Tenggara Dalam Pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi Berlandas-kan Kasih untuk Tuhan dan Ibu Pertiwi (Pro Deo et Patria)***, serta Visi dan Misi yang ditetapkan dalam Renstra UHN 2014-2018 yakni : ***Terwujudnya Universitas Bersahabat (Cordial University) Dalam Pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi Berlandas-kan Kasih untuk Tuhan dan Ibu Pertiwi (Pro Deo et Patria)***. Oleh sebab itu, dokumen Renstra ini merupakan respon adaptif terhadap kondisi yang akan datang, berangkat dari apa yang dapat terjadi, bukan apa yang terjadi, sehingga UHN mampu menghadapi persaingan dalam tataran nasional dan internasional melalui penyiapan

kebijakan, program dan aksi dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi tahun 2014-2018.

Renstra FKIP - UHN Tahun 2014-2018 menjadi sangat penting karena RIP UHN 2013-2033 dan Renstra UHN 2014-2018 telah menetapkan tahapan yang harus dicapai UHKBP tahun 2014-2018 adalah Universitas Bersahabat (*Cordial University*) dalam bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Oleh sebab itu, seluruh kebijakan, strategi dan program dalam Renstra ini diarahkan untuk mewujudkan tercapainya tahapan Universitas yang bersahabat dengan Fakultas yang bersahabat tahun 2014-2018.

1.2. Dasar Hukum

Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) Pengembangan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas HKBP Nommensen tahun 2014-2018 secara legal formal didasarkan pada beberapa dokumen penting, yakni:

- 1) Undang-undang RI No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
- 2) Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- 3) Peraturan Pemerintah RI No. 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi.
- 4) Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- 5) Anggaran Dasar Yayasan Universitas HKBP Nommensen No. 17 Tahun 2009.
- 6) Statuta Universitas HKBP Nommensen Tahun 2009.
- 7) Renstra Universitas HKBP Nommensen Tahun 2014-2018 dengan nomor kode dokumen: RS.UHN 2014-2018.02.

1.3. Tujuan Renstra

Dokumen Rencana Strategis (Renstra) Pengembangan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas HKBP Nommensen Tahun 2014-2018 mempunyai tujuan umum yakni: memberikan arahan strategis seluruh kebijakan dalam rangka pengelolaan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas HKBP Nommensen selama 4 tahun ke depan untuk

mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan yang mengacu pada Rencana Strategis Universitas HKBP Nommensen. Sedangkan tujuan khusus adalah: memberikan arahan dalam penyusunan Rencana Operasional (Renop) Pengembangan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas HKBP Nommensen untuk Fakultas dan Program Studi yang ada di lingkungan FKIP - UHN.

1.4. Sasaran Renstra

- 1) Tercapainya Visi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas HKBP Nommensen Tahun 2018 yaitu menjadi Fakultas yang Bersahabat dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi dalam mendukung terwujudnya Visi Universitas tahun 2018.
- 2) Terlaksananya misi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas HKBP Nommensen melalui kebijakan yang komprehensif dan implementasi yang terukur dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi berlandaskan *Pro Deo et Patria*.

1.5. Isu Strategis Pengembangan FKIP - UHN

Berdasarkan analisis lingkungan internal dan eksternal (evaluasi diri) FKIP – UHN saat ini, beberapa isu strategis dalam pengembangan UHN dalam 4 tahun ke depan adalah sebagai berikut :

1. Peringkat Akreditasi Program Studi Belum Memuaskan

Jumlah Program Studi yang dikelola FKIP-UHN adalah sebanyak 8 program studi (Prodi). Dari seluruh prodi yang ada, hanya 4 Prodi (50%) yang memperoleh Nilai Akreditasi B, dan 4 Prodi (50%) bernilai C. Program studi yang mempunyai nilai Akreditasi B adalah : 1. Pendidikan Fisika, 2. Pendidikan Matematika , 3. Pendidikan Agama Kristen, dan 4. Pendidikan Bahasa Jerman.

Kondisi ini merupakan tantangan bagi FKIP – UHN di masa mendatang, karena nilai akreditasi ini berdampak terhadap berbagai aspek, mulai dari bantuan beasiswa bidik misi, PHKI, persaingan dalam dunia kerja,

hingga penerimaan mahasiswa baru. Oleh sebab itu, FKIP – UHN perlu menyusun langkah strategis dalam memenuhi 7 Standar Akreditasi Program Studi dan Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi (AIPT) sehingga nilai akreditasi tersebut dapat meningkat di waktu yang akan datang, dan lulusannya bisa bersaing dalam tingkat global.

2. Jabatan Akademik Dosen Belum Maksimal

Berdasarkan Jabatan Akademik, dari 146 orang jumlah dosen tetap di FKIP – UHN jumlah dosen yang telah memiliki Jabatan Guru Besar sebanyak 1 orang (0,68%) , Lektor Kepala 20 orang (13,69%), Lektor 27 orang (18,49%), dan Asisten Ahli ke bawah sebanyak 98 orang (67,12%).

Berdasarkan data di atas, Jabatan Akademik Dosen Universitas HKBP Nommensen masih dominan pada level Asisten Ahli ke bawah (67,12%). Oleh sebab itu diperlukan program insentif bagi dosen untuk meningkatkan jabatan akademiknya terutama melalui kegiatan penelitian dan publikasi hasil penelitian secara reguler baik di tingkat lokal, nasional maupun internasional.

3. Sumber Pembiayaan Operasional Sangat Terbatas

Untuk membiaya operasional pelaksanaan Tri Dharma PT di FKIP masih mengharapkan dana dari Universitas, sedangkan dana yang diperoleh Universitas masih hanya mengandalkan penerimaan dari uang kuliah mahasiswa. Sumber pendanaan dari luar uang kuliah masih sulit diperoleh secara teratur.

4. Sarana Akademik Belum Memadai

Laboratorium, yang merupakan tempat riset ilmiah, eksperimen, ataupun pelatihan ilmiah yang dilakukan di FKIP – UHN sebagai pendukung utama proses pembelajaran, masih belum memadai bahkan banyak peralatan laboratorium yang sudah rusak atau ketinggalan zaman, dan pergantian alat-alat yang paling mutakhir belum dapat dipenuhi.

5. Pelayanan Akademik Belum Optimal

Pelayanan akademik yang cepat, tepat, berkualitas dan akurat belum dapat dipenuhi. Hal ini sangat terkait dengan kemampuan SDM yang ada belum memadai, dan kurang memiliki etos dan sifat melayani sebagai perwujudan panggilan untuk Tuhan dan Ibu Pertiwi. Disamping itu sarana pendukung administrasi dengan jaringan online belum optimal, sehingga memperlambat proses pelayanan administrasi akademik dan non akademik. Pelayanan yang berkualitas sesuai dengan harapan pengguna merupakan idaman semua pihak.

6. Tatapamong dan Sistem Administratif Belum Optimal

Implementasi tata pamong yang ada saat ini belum optimal berjalan terutama dalam penerapan *Standar Operating Procedure (SOP)*. Demikian juga pemahaman tentang uraian tugas dan pemisahan antara fungsi manajerial dengan fungsi teknis belum tegas, sehingga pimpinan fakultas dan program studi lebih banyak terlibat dalam hal-hal teknis.

7. Rendahnya Pemahaman dan Implementasi Pro Deo et Patria

Kegiatan pengembangan pendidikan karakter dengan menekankan prinsip melayani dan bukan untuk dilayani masih relatif rendah di lingkungan FKIP – UHN. Bahkan program Campus Ministry tidak dapat berkembang sebagaimana mestinya. Oleh sebab itu, kampus adalah sebagai tempat persemaian khususnya bagi warga Batak dalam rangka meningkatkan sumberdaya manusia yang menjadi pelaku pembangunan, sudah saatnya lingkungan kampus meingkatkan pemahaman dan implementasi motto Pro Deo et Patria, sehingga fakultas yang bersahabat dapat terwujud.

BAB II
DESAIN STRUKTUR ORGANISASI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
TAHUN 2013-2033

2.1. Latar Belakang Pemikiran

Suatu struktur organisasi didisain atau dirancang dengan pola tertentu agar setiap orang dapat bekerja dan bekerjasama untuk mencapai efektivitas organisasi (Daft, 2010). Efektivitas organisasi ditandai oleh kemampuan organisasi mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu struktur organisasi selalu disusun berdasarkan tujuan organisasi yang ingin dicapai (Miles dan Snow, 1978). Berbagai kajian akademik menunjukkan bahwa keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh struktur organisasinya. (Chandler, 1962; Jaworski & Kohli, 1993; Dess & Shaw, 2001; Lin & Richard, 2003).

Terkait dengan hal tersebut dalam setiap penyusunan atau disain struktur organisasi harus memperhatikan dua faktor yang saling mempengaruhi yaitu faktor internal dan faktor eksternal yang lazim disebut lingkungan organisasi. Faktor internal berkaitan dengan komponen organisasi yang dapat dikendalikan organisasi seperti; spesialisasi pekerjaan, departementalisasi, rantai komando, rentang kendali, sentralisasi dan desentralisasi, dan formalisasi serta kompleksitas organisasi yang diakibatkan oleh faktor-faktor internal tersebut, yang cenderung bersifat statis atau mempertahankan *status quo*.

Berbeda dengan faktor internal, faktor eksternal (*uncontrolable variables*) berada diluar kendali organisasi dan bersifat dinamis dan secara totalitas mempengaruhi organisasi seperti persaingan, kebijakan pemerintah, dan perubahan sosial dan kebutuhan masyarakat atau bencana alam dan perang.

Lingkungan eksternal organisasi yang selalu dinamis, dengan selalu munculnya peluang dan tantangan, mengharuskan organisasi seperti menyesuaikan diri dengan dinamika tersebut agar dapat bertahan hidup dengan menetralsir setiap acaman dan kelemahan yang dimilikinya dan mengarahkannya menjadi daya saing yang efektif.

Tantangan lingkungan yang paling mendasar terhadap lembaga pendidikan tinggi, dan lembaga pendidikan tinggi pada umumnya bahwa permintaan akan sumber daya manusia yang berpendidikan tinggi akan meningkat terus menerus karena kompleksitas dan kebutuhan pasar dan masyarakat yang semakin meningkat dan kompleks di seluruh dunia.

Tipe organisasi yang ideal atau yang kompetitif adalah organisasi yang mampu mengantisipasi atau *responsive* terhadap perubahan lingkungan dan mengkapitalisasikan perubahan lingkungan tersebut menjadi keunggulan atau daya saing organisasi sehingga dapat mencapai efektivitas organisasi dengan cara yang paling efisien.

Di era globalisasi sekarang, dengan dukungan teknologi informasi, dinamika lingkungan berlangsung dengan cepat dengan menghasilkan persaingan yang bersifat global yang menuntut daya tahan dan daya saing (*competitive advantages*) yang tinggi yang dikapitalisasikan dengan cara yang paling efisien. Regulasi pemerintah yang mengarah kepada liberalisasi pendidikan di semua jenjang telah menghadirkan tantangan lokal dan global tersendiri terhadap lembaga pendidikan di Indonesia.

Sebagai universitas milik gereja, menyebabkan keberadaan Universitas HKBP Nommensen lebih dari sekedar lembaga pendidikan tinggi tetapi mempunyai arti simbolis religius bagi semua warga HKBP sebagai pemilik dan umat Kristen di Sumatera Utara.

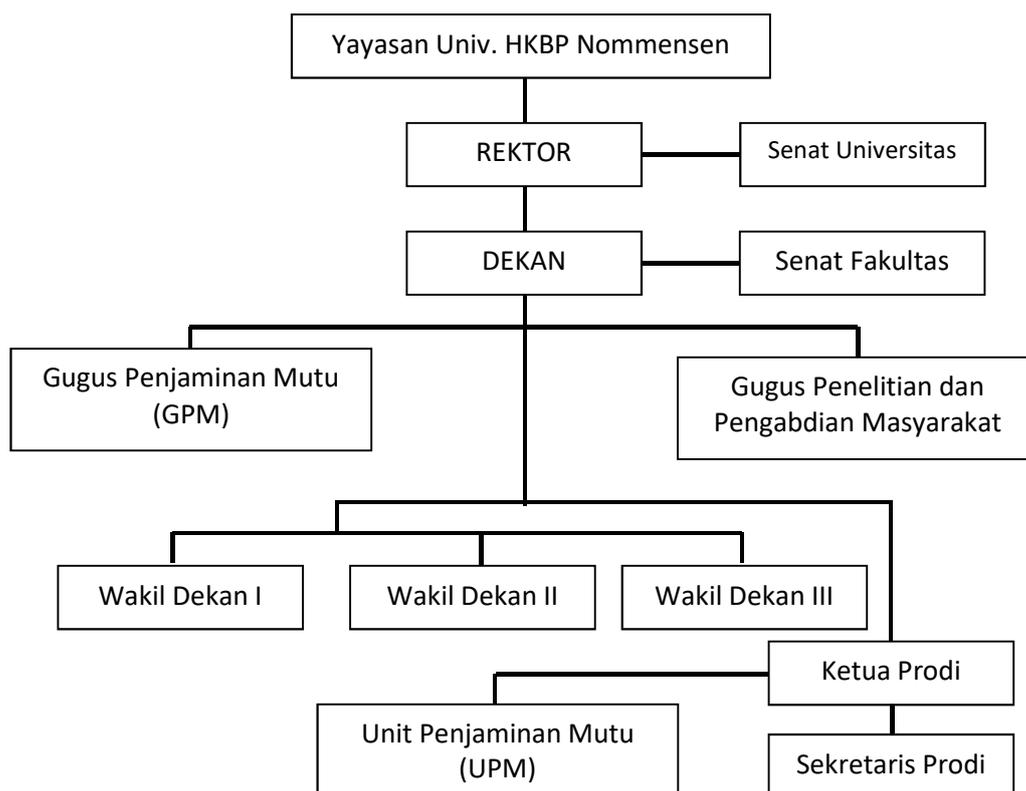
Di sisi yang lain, sebagai suatu organisasi Universitas HKBP Nommensen juga menghadapi dinamika internal seperti pengembangan struktur organisasi seperti penambahan jabatan dan pembagian tugas yang semakin spesifik serta penambahan sumber daya manusia yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi.

Melihat struktur organisasi FKIP – UHN yang dijabarkan dari Struktur organisasi yang ditetapkan oleh UHN pada umumnya mengalami perubahan sejak masa awal pendirian (*Entrepreneurial era*) sampai sekarang, kecuali mengikuti ketentuan dari pemerintah, meskipun FKIP – UHN telah berusia 60 tahun. Para fungsionaris masih mengerjakan pekerjaan yang bersifat teknis dan manajerial secara bersamaan. Dekan terkesan sebagai “*si sia gogo*” atau “super man” dalam arti harus dapat dan melakukan banyak hal karena sentralisasi kegiatan dan pengambilan keputusan yang cukup tinggi dalam pelaksanaan tugas-tugas yang bersifat rutin. Jabatan fungsionaris di tingkat fakultas berkembang sedemikian rupa tanpa hubungan langsung dengan jumlah pendapatan atau peningkatan pelayanan terhadap mahasiswa. Ada lembaga atau unit yang bersifat permanen meskipun hanya mengelola kegiatan yang bersifat *incidental*.

Selain itu pendapatan dosen juga sangat dipengaruhi oleh jabatan struktural sehingga jabatan struktural sering dianggap sebagai puncak karir seorang dosen dan sering menimbulkan “persaingan” internal. Dalam struktur yang demikian kinerja dosen secara kelembagaan sebagai profesional seperti diamanatkan oleh UU RI No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjadi terabaikan karena banyak dosen yang menduduki jabatan struktural. Selain itu dalam beberapa tahun terakhir terdapat penambahan jumlah pegawai administratif atau pendukung kegiatan akademis karena kebutuhan keahlian, sementara pengembangan dan pelatihan terhadap pegawai yang sudah ada khususnya yang mampu mengadopsi kemajuan teknologi informasi sangat kurang.

Sebenarnya sudah ada usaha meningkatkan kapabilitas struktur organisasi Universitas HKBP Nommensen dengan adanya SK Pengurus Yayasan Universitas HKBP Nommensen No.684/SK/DPY/IV/1991 yang disempurnakan dengan SK No. 191/SK/Pn-UHKBP/VI/2012, namun realisasinya belum jelas dan berdasarkan skema struktur organisasi yang diajukan dan uraian tugas pokok dari setiap jabatan fungsional pada dasarnya tidak banyak mengandung perubahan yang signifikan karena

dimana tugas yang bersifat teknis dan manajerial masih tumpang tindih di kalangan fungsionaris mulai dari program studi sampai ke dekanat. Akibatnya adalah dekanat masih terlibat langsung dan dominan pada kegiatan rutin yang bersifat teknis. Disadari atau tidak, sedikit atau banyak struktur yang demikian akan membatasi dekanat melakukan tugas-tugas yang bersifat strategis dan manajerial.



Gambar 1. Struktur Organisasi FKIP – Univ. HKBP Nommensen
(diadaptasi dari SK Pengurus Yayasan Universitas HKBP Nommensen No.684/SK/DPY/IV/1991
yang disempurnakan dengan SK No. 191/SK/Pn-UHKBPN/VI/2012)

Struktur organisasi Universitas HKBP Nommensen yang sekarang merupakan hasil konseptualisasi konvensional tradisional dengan pendekatan yang didasarkan pada efisiensi, efektivitas, dan fleksibilitas, dengan tingkat birokratisasi yang tinggi yang menekankan peranan pimpinan universitas atau rektor yang sangat dominan dan sentralis. Struktur organisasi yang demikian banyak menimbulkan “area abu-abu” dalam pembagian tugas dan pertanggungjawaban dan sering didasarkan pada kebiasaan yang diwarisi

dari masa lalu. Salah satu yang harus diperbaiki dalam struktur organisasi yang demikian kurangnya “*responsiveness*” terhadap kondisi yang sedang terjadi dan yang akan terjadi. Akibatnya adalah adanya penambahan struktur atau unit organisasi yang dimunculkan sebagai reaksi terhadap permasalahan yang sedang dihadapi organisasi dan bukan didasarkan pada kebutuhan organisasi dalam jangka panjang.

Di sisi yang lain, keberadaan BAN PT menuntut adanya struktur organisasi yang memisahkan dengan jelas antara tugas manajerial strategis dengan tugas yang sifatnya rutin dan teknis. Fokus evaluasi BAN PT adalah program studi dimana indikator evaluasi sangat bersifat teknis operasional dan terukur sebagai turunan atau realiasi dari visi dan misi universitas dan fakultas. Hal ini mudah difahami karena prodi merupakan unit organisasi terakhir yang melakukan pelayanan dan kontak langsung (*counter*) dengan mahasiswa, dan kinerja yang dievaluasi BAN PT adalah kinerja program studi.

Terkait dengan penyusunan atau re-strukturisasi di FKIP yang mengacu pada Universitas HKBP Nommensen maka langkah pertama yang dilakukan adalah dengan melihat struktur organisasi dari beberapa universitas di Indonesia dan di luar negeri. Setelah itu membahas dan menganalisis fungsi-fungsi manajerial pimpinan di tingkat fakultas dan prodi dihubungkan dengan proses akreditasi program studi (prodi) yang dilaksanakan oleh Badan Akreditasi Nasional RI oleh Kemendikbud.

Sesuai dengan konsep tersebut di atas dan mempertimbangkan konsep dalam struktur organisasi Universitas HKBP Nommensen 2013-2033 ditekankan pemisahan tugas yang jelas antara tugas manajerial pimpinan fakultas dan prodi dengan tugas operasional teknis dalam setiap level jenjang jabatan baik dalam pelayanan akademis dan pendukung seperti keadministrasian dan perlengkapan. Hal ini berarti adanya pembagian tugas yang jelas dan pejabat penanggungjawab tugas yang jelas sesuai dengan tingkatannya. Dengan demikian tugas bukan lagi ditentukan oleh jabatan tetapi sebaliknya tugas yang menentukan jabatan.

2.2. Struktur Organisasi Universitas HKBP Nommensen 2013-2033

Sebagaimana disebutkan di atas bahwa struktur organisasi merupakan satu pilihan strategis dengan satu indikator utama (Primer) yaitu efektifitas organisasi. Efektivitas organisasi ditandai oleh kemampuan organisasi mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasi dengan cara yang paling efektif.

Sejalan dengan hal tersebut di atas dan dengan membandingkan berbagai struktur organisasi di PTN dan PTS yang mengelola sumber pendapatan sendiri maka struktur organisasi Universitas HKBP Nommensen 2013-2033 seperti berikut ini dengan prinsip, dan ketentuan sebagai berikut.

Meskipun struktur tersebut sangat berbeda secara mendasar dari struktur yang sudah ada, tetapi terdapat beberapa prinsip yang sama dan juga penekanan khusus agar Universitas HKBP Nommensen dapat mewujudkan efektivitasnya di masa depan. Beberapa prinsip utama yang menjadi dasar desain struktur organisasi tersebut di atas adalah;

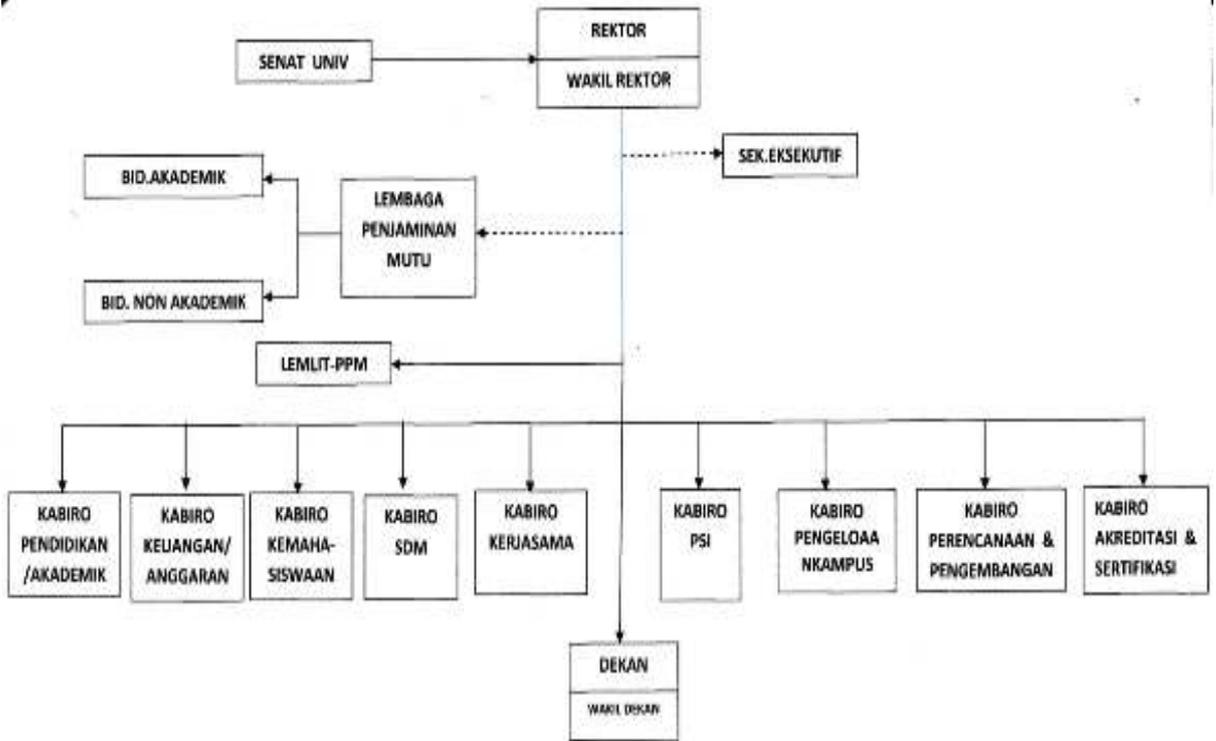
1. Struktur tersebut harus mencerminkan efektivitas organisasi yang terlihat dari skema organisasi yang menggambarkan alur pembagian tugas, pelaporan, pertanggungjawaban, dan akuntabilitas setiap pekerjaan dan pejabat struktural.
2. Struktur organisasi tersebut harus mendorong pencapaian efektivitas organisasi dalam arti memfasilitasi pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.
3. Mempermudah koordinasi lintas unit, antar unit teknis dan unit akademis dengan alur komunikasi vertikal dan horizontal yang jelas.
4. Adanya fleksibilitas organisasi yang memungkinkan pengembangan organisasi dan pelaksanaan tugas baru tanpa harus menambah struktur yang baru.

Prinsip-prinsip di atas hanya dapat dilaksanakan dengan adanya ketentuan yang harus dipatuhi agar struktur organisasi tersebut dapat melaksanakan fungsinya, yaitu ;

1. Harus adanya pemisahan yang tegas antara tugas strategis manajerial dengan tugas teknis operasional di tingkat rektorat, dekanat, dan prodi.

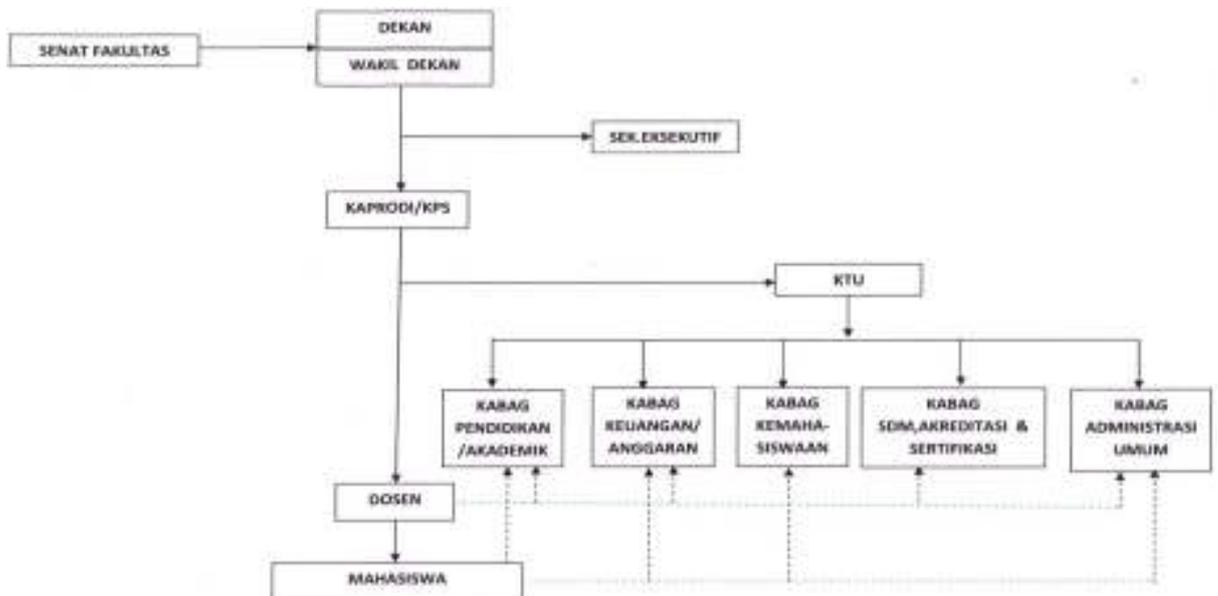
2. Ujung tombak pelayanan kepada mahasiswa adalah prodi sesuai dengan pelaksanaan akreditasi oleh BAN PT yang memfokuskan evaluasi pada aktifitas pelayanan mahasiswa pada tingkat program studi.
3. Program dan penganggaran, administrasi bidang akademik, penelitian dan pengabdian pada masyarakat (Tri Dharma Perguruan Tinggi) adalah aktivitas teknis paling akhir (aktual-realistis) yang harus dikelola unit organisasi yang paling akhir juga yaitu pada Prodi.
4. Perlunya dikurangi jabatan struktural di tingkat rektorat dan dekanat (fakultas) dengan kegiatan yang bersifat insidental atau non rutin.
5. Perlunya jabatan atau pekerjaan yang bersifat teknis dan operasional di tingkat "pegang" oleh pejabat dengan profesionalitas yang tinggi.
6. Harus terlihat dengan jelas alur kewenangan dari unit yang tertinggi sampai pada unit yang terendah yang menjelaskan *scope of organization*, *span of control*, garis komando dan alur pertanggungjawaban dan komunikasi serta akuntabilitas pelaksanaan tugas dan pelaksana tugasnya.

Dengan asumsi yang demikian maka struktur organisasi Universitas HKBP Nommensen 2013-2033 sebagai berikut :



Gambar 2. Struktur Organisasi Biro Rektor Universitas HKBP Nommensen

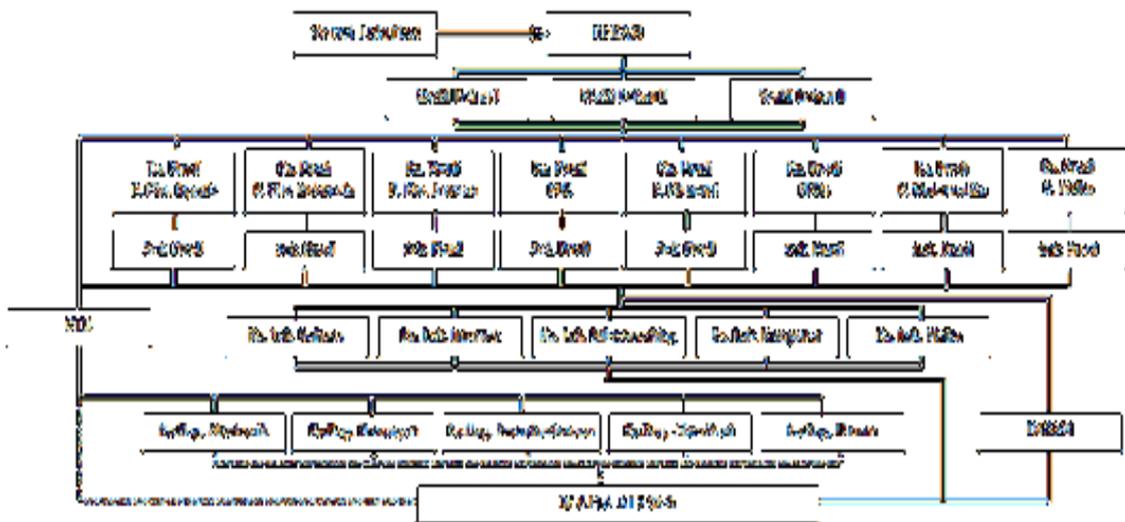
Struktur organisasi di tingkat fakultas di Universitas HKBP Nommensen 2013-2033 sebagai berikut :



Gambar 3. Struktur Organisasi Fakultas

2.3 Struktur Organisasi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Mengacu kepada struktur organisasi yang telah ditetapkan Universitas HKBP Nommensen Tahun 2013 hingga 2033, maka struktur organisasi di FKIP adalah sebagai berikut:



Gambar 4. Struktur Organisasi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

2.4. Dasar Pertimbangan

Mengacu kepada kebutuhan organisasi yang ramping (efisien) dimasa depan dan melihat beberapa struktur organisasi perguruan tinggi dengan kinerja yang diakui pada tingkat nasional maka perlu dijelaskan beberapa alasan atau rasionalitas yang menjadi dasar dari penyusunan struktur organisasi tersebut. Dasar pertimbangan dari struktur tersebut didasarkan pada pendekatan finansial dan pendekatan fungsional sebagai berikut.

1. Sebagaimana diketahui bahwa dalam satu organisasi terdapat dua jenis ketrampilan (*skills*) sesuai dengan tugas setiap orang dalam organisasi tersebut, yaitu *managerial skills* dan *technical skills*. Dekan sebagai pimpinan tertinggi dalam Fakultas maka tugas utamanya adalah pimpinan strategis dengan tingkat *managerial skills* yang tinggi. Tetapi Dekan juga perlu mengetahui dan menguasai teknis operasional

fakultas oleh sebab itu dekan akan "dibantu" oleh wakil dekan yang mengelola aktifitas harian secara teknis.

2. Jumlah wakil dekan disesuaikan berdasarkan kebutuhan sesuai dengan tupoksi dekan, pada prinsipnya dekan adalah pimpinan manajerial tingkat fakultas, kebijakan, pengawasan, dan regulasi serta memfasilitasi prodi.
3. Wakil dekan berfungsi sebagai pelaksana "*day to day operation*" dalam pelaksanaan tupoksi dekan.
4. Bawahan langsung (subordinasi) dekan adalah kaprodi oleh karena itu dekan tidak memiliki fungsi administratif seperti kabag atau sejenisnya. Pada dasarnya tidak ada fungsi administratif seorang dekan tetapi dominan fungsi otoritas.
5. Di tingkat Fakultas, faktor finansial juga perlu mendapat perhatian karena pendapatan Universitas HKBP Nommensen sekarang adalah linier dengan jumlah mahasiswa sehingga pendapatan universitas sangat sensitif terhadap fluktuasi masuknya mahasiswa baru sementara tunjangan jabatan adalah pengeluaran rutin.
6. UU No.14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat 2 menyebutkan "Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan kata lain tugas utama seorang dosen adalah pendidik bukan menjadi pejabat. Dengan struktur organisasi yang diajukan maka hanya sebagian kecil dosen yang akan menduduki jabatan struktural dan para dosen akan fokus pada peningkatan fungsi akademik (profesionalitas kependidikan).
7. Tugas utama dekan adalah bersifat strategis manajerial dalam rangka pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi pada tingkat fakultas:
 - a. *Institutional & system building* tingkat fakultas;
 - b. *Capacity building* tingkat fakultas;
 - c. *Reputation/corporate image building* tingkat fakultas;
 - d. Fasilitator tingkat fakultas;

8. Fungsi utama wakil dekan adalah koordinasi dan pengawasan teknis dan implementasi tingkat fakultas (day to day operation)
9. Tugas utama Kaprodi bersifat operasional dan taktikal atas implementasi strategi secara internal Tri Dharma perguruan tinggi sehingga menjadi fokus/ujung tombak pelayanan Tri Dharma perguruan tinggi baik akademik maupun administratif.
10. Tugas, kabag, adalah teknis operasional dan berkoordinasi secara horizontal dan vertikal.
11. Struktur organisasi ini sudah mengacu pada struktur organisasi yang diamanatkan pada standar-standar evaluasi prodi menurut BAN-PT.

2.5. Tugas Pokok dan Fungsi

2.5.1. Dekan

Tugas Pokok dan Fungsi Dekan adalah sebagai berikut:

1. Memimpin penyelenggaraan seluruh sistem pendidikan tinggi di fakultas agar sesuai dengan standar mutu nasional dan berbasis kasih kristiani;
2. Memimpin pelaksanaan evaluasi diri di tingkat fakultas dan melakukan pembinaannya di tingkat program studi; Memimpin penyusunan Renstra fakultas 4 tahun berdasarkan hasil evaluasi diri dan Rencana Induk Pengembangan;
3. Memimpin penyusunan Rencana Operasional (Renop) tahunan fakultas berdasarkan Renstra; Memimpin penyusunan RAPB tahunan fakultas berdasarkan Renop fakultas dan RAPB fakultas untuk diajukan ke rapat senat fakultas dan selanjutnya diserahkan kepada rektor;
4. Memimpin pelaksanaan program kerja tahunan fakultas berdasarkan Renop dan RAPB fakultas;
5. Mengkoordinasikan, membina, menggerakkan, mengawasi dan evaluasi pelaksanaan program di lingkungan fakultas;
6. Mengkoordinasikan pendokumentasian (sistem kearsipan) semua kegiatan fakultas;
7. Mengkoordinasikan inventarisasi semua asset fakultas;
8. Mengkoordinasikan penyusunan pangkalan data (*data base*) fakultas;
9. Mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian SDM fakultas ke rektor;

10. Memimpin rapat rutin (minimal 4 kali per semester) dan insidental di lingkungan dekanat dan tingkat fakultas;
11. Memfasilitasi pelaksanaan audit mutu internal fakultas;
12. Menginstruksikan tugas-tugas lain kepada wakil dekan bila sangat diperlukan;
13. Mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian pejabat struktural serta memfasilitasi kegiatannya;
14. Menyusun laporan tahunan fakultas untuk dilaporkan ke senat fakultas dan rektor.

2.5.2. Wakil Dekan

Tugas Pokok dan Fungsi Wakil Dekan adalah sebagai berikut:

1. Membantu dekan dalam memimpin pelaksanaan kegiatan di bagian akademik, administrasi umum dan sumber daya, kemahasiswaan, kealumnian, kerja sama, bantuan dan pengembangan bisnis;
2. Melaksanakan evaluasi diri sesuai tupoksi;
3. Menyusun Renstra fakultas 4 tahun sesuai tupoksi wakil dekan;
4. Menyusun Renop fakultas 4 tahun sesuai tupoksi wakil dekan berdasarkan Renstra;
5. Menyusun Rencana Anggaran Pendapatan Belanja tahunan fakultas untuk diajukan ke dekan;
6. Melaksanakan program kerja tahunan fakultas sesuai dengan tupoksi;
7. Melaksanakan, membina dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas di lingkungan wakil dekan;
8. Melaksanakan kegiatan pengelolaan pendidikan, pemantauan proses pembelajaran (monev), perpanjangan izin program studi dan pengelolaan data (PDPT/EPSEB)
9. Melaksanakan kegiatan administrasi keuangan, penganggaran, kasir, pengusulan kenaikan pangkat dan studi lanjut;
10. Melaksanakan kegiatan dan pengembangan administrasi kealumnian, kerja sama dan bantuan dalam dan luar negeri;
11. Melaksanakan kegiatan pengembangan sistem informasi akademik, pertemuan ilmiah, dan pengembangan kurikulum;
12. Melaksanakan kegiatan penyusunan rencana pengadaan, perawatan dan perbaikan sarana pembelajaran;
13. Memimpin kegiatan pengadaan, perawatan, dan perbaikan sarana perkantoran, fakultas, perpustakaan dan laboratorium fakultas;

14. Melaksanakan kegiatan dan organisasi kemahasiswaan, kealumnian, dan mengusulkan kerja sama dan permohonan bantuan sesuai kegiatan dengan lembaga dan perguruan tinggi lain, baik dalam maupun luar negeri;
15. Mengkoordinasikan pendokumentasi (sistem kearsipan) dan penyusunan pangkalan data (data base) di lingkungan wakil dekan;
16. Mengkoordinasikan inventarisasi semua aset di lingkungan wakil dekan;
17. Mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian SDM di lingkungan wakil dekan kepada dekan;
18. Memimpin rapat rutin (minimal 2 kali per semester) dan incidental di lingkungan wakil dekan;
19. Memfasilitasi pelaksanaan audit mutu internal oleh GPM fakultas di lingkungan wakil dekan;
20. Melaksanakan tugas-tugas lain sesuai instruksi dekan;
21. Menyusun laporan tahunan sesuai tupoksi wakil dekan untuk dilaporkan ke dekan;
22. Membantu dekan dalam memimpin pelaksanaan kegiatan di bagian akademik, administrasi umum dan sumber daya, kemahasiswaan, kealumnian, kerja sama, bantuan dan pengembangan bisnis;
23. Melaksanakan evaluasi diri sesuai tupoksi;
24. Menyusun Renstra fakultas 4 tahun sesuai tupoksi wakil dekan;
25. Menyusun Renop fakultas 4 tahun sesuai tupoksi wakil dekan berdasarkan Renstra;
26. Menyusun Rencana Anggaran Pendapatan Belanja tahunan fakultas untuk diajukan ke dekan;
27. Melaksanakan program kerja tahunan fakultas sesuai dengan tupoksi;
28. Melaksanakan, membina dan mengawasi pelaksanaan tugas-tugas di lingkungan wakil dekan;

2.5.3. Ka. Prodi

Tugas Pokok dan Fungsi Ka. Prodi adalah sebagai berikut:

1. Memimpin penyelenggaraan seluruh sistem pendidikan tinggi di program studi agar sesuai dengan standar mutu nasional dan berbasis kasih Kristiani;
2. Memimpin dan memfasilitasi pelaksanaan evaluasi diri di tingkat program studi;

3. Memimpin penyusunan Renstra program studi 4 tahun di semua urusan berdasarkan hasil evaluasi diri dan Renstra fakultas;
4. Memimpin penyusunan Renop tahunan berdasarkan Renstra fakultas;
5. Memimpin penyusunan RAPB tahunan program studi berdasarkan Renop program studi untuk diusulkan ke dekan;
6. Memimpin penyusunan program kerja tahunan program studi berdasarkan Renop dan RAPB program studi;
7. Memimpin pelaksanaan program kerja dan RAPB tahunan program studi;
8. Mengkoordinasikan, membina dan memberikan tugas-tugas kepada KTU, dosen wali (pembimbing akademik), dosen pembimbing tugas akhir, dan dosen;
9. Memimpin dan memfasilitasi kegiatan sistem pendidikan tinggi di program studi;
10. Menandatangani surat keputusan tugas mengajar dosen per semester;
11. Mengkoordinasikan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat melalui ketua LPPM;
12. Mengusulkan untuk mengangkat dan memberhentikan SDM ke rektor melalui Dekan;
13. Menginstruksikan pembuatan konsep surat yang berhubungan dengan administrasi di tingkat program studi;
14. Menyeleksi dan mengesahkan setiap judul skripsi yang diajukan mahasiswa dan menentukan dosen pembimbingnya;
15. Memimpin rapat rutin (minimal 3 kali per semester) dan insidental di tingkat program studi;
16. Memfasilitasi pelaksanaan audit mutu internal oleh unit penjaminan mutu;
17. Menyusun laporan tahunan program studi

2.5.4. Senat Fakultas

1. Merumuskan kebijakan akademik dan pengembangan Fakultas;
2. Merumuskan kebijakan penilaian prestasi akademik dan kecakapan serta kepribadian civitas akademik;
3. Bersama-sama Dekan merumuskan norma penyelenggaraan Fakultas;
4. Memberikan persetujuan atas Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja (RAPB) Fakultas yang diajukan oleh pimpinan Fakultas ;
5. Menilai pertanggungjawaban pimpinan Fakultas atas pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan;
6. Memberikan pertimbangan kepada Badan Penyelenggara berkenaan dengan calon-calon yang diusulkan untuk diangkat menjadi Dekan dan Wakil Dekan;
7. Menegakkan norma-norma yang berlaku di Fakultas;
8. Senat dapat melakukan pengawasan pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja universitas.

BAB III RENCANA STRATEGIS

3.1. Visi dan Misi FKIP

Para pemangku kepentingan khususnya warga jemaat gereja HKBP telah mendirikan Universitas HKBP Nommensen sejak 7 Oktober 1954. Berdasarkan visi UHN yang tertuang dalam Rencana Induk Pengembangan (RIP) 2013-2033 adalah “Menjadi Universitas Terkemuka di Asia Tenggara Dalam Pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi berlandaskan kasih untuk Tuhan dan Ibu Pertiwi (*Pro Deo et Patria*), dan berdasarkan Visi Renstra UHN 2014-2018 adalah “Terwujudnya Universitas Bersahabat (Cordial University) Dalam Pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi Berlandaskan Kasih untuk Tuhan dan Ibu Pertiwi (*Pro Deo et Patria*)”, maka Visi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan adalah **“Terwujudnya Fakultas yang Bersahabat Dalam Pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi Berlandaskan Kasih untuk Tuhan dan Ibu Pertiwi (*Pro Deo et Patria*)”**

Untuk mencapai visi tersebut ditetapkan Misi FKIP – UHN adalah sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran dengan kualitas unggul untuk menghasilkan lulusan dengan kemampuan akademik di bidang pendidikan yang berkualitas, berjiwa *entrepreneur*, dan berbudi pekerti luhur sesuai motto “Pro Deo et Patria”.
2. Melakukan penelitian, pengembangan dan penyebarluasan ilmu pengetahuan dan teknologi.
3. Melakukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat khususnya di bidang pendidikan guna meningkatkan taraf kehidupan masyarakat, bangsa dan umat manusia.
4. Menjalin kerjasama dengan instansi lain baik di dalam maupun luar negeri yang menunjang pengembangan kualitas wujud tri darma perguruan tinggi.

3.2. Tujuan dan Sasaran

Untuk mencapai visi dan misi yang telah disebutkan di atas, maka tujuan utama dari FKIP – UHN adalah :

1. Menghasilkan lulusan di bidang pendidikan dan pengajaran yang unggul, tangguh dengan kemampuan akademik di bidang pendidikan yang berkualitas, berjiwa *entrepreneur*, dan berbudi pekerti luhur sesuai motto "*Pro Deo et Patria*".
2. Memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
3. Memberikan kontribusi nyata dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat di bidang pendidikan, sehingga dapat berperan dalam menentukan arah kebijakan nasional khususnya dalam bidang pendidikan dan pengajaran guna meningkatkan taraf kehidupan masyarakat, bangsa dan umat manusia.
4. Memberikan kontribusi nyata terhadap instansi lain baik di dalam maupun luar negeri yang menunjang pengembangan kualitas wujud tri darma perguruan tinggi.

Untuk memenuhi tujuan utama tersebut, maka sejak tahun 2014 sampai dengan tahun 2018 dibuat tingkat capaian tahun 2014-2018 (empat) tahun sebagai berikut :

3.2.1. Sasaran yang akan dicapai pada tahun 2014-2015

1. Mengutamakan penerapan sistem pembelajaran yang bersahabat serta berorientasi kepada standar nasional (borang akreditasi dengan dimensi tujuh standar);
2. Mengutamakan kualitas proses *pembelajaran* yang bersahabat terhadap pelaksanaan kegiatan Tri Dharma (pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat);
3. Penataan sistem manajemen internal dan penetapan standar mutu akademik yang bersahabat.
4. Pemanfaatan dan pengoptimalan sarana dan parasarana akademik dengan bersahabat.

5. Peningkatan profesionalisme sumber daya manusia (dosen, tenaga pustakawan, pegawai, laboran) dengan suasana yang menyenangkan.
6. Membina hubungan yang bersahabat dengan lingkungan internal dan eksternal.

3.2.2. Sasaran yang akan dicapai periode 2015-2016

1. Menyiapkan dokumen sistem pembelajaran yang berorientasi kepada standar nasional;
2. Menyiapkan dokumen kualitas proses pembelajaran yang bersahabat serta menyenangkan terhadap pelaksanaan kegiatan Tri Dharma (pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat);
3. Penataan sistem manajemen internal dan penetapan standar mutu akademik dengan menyediakan Borang Akreditasi yang bersahabat.
4. Pemanfaatan dan pengoptimalan teknologi informasi dan komunikasi dalam semua kegiatan Tri Dharma dengan bersahabat.
5. Peningkatan profesionalisme sumber daya manusia (dosen, tenaga pustakawan, pegawai dan laboran) dengan bersahabat.
6. Membuat kerjasama yang bersahabat dengan lingkungan internal dan eksternal

3.2.3. Sasaran yang akan dicapai periode 2016-2017

1. Pembuatan dan penerapan sistem pembelajaran yang berorientasi kepada standar nasional;
2. Penjaminan kualitas proses pembelajaran yang bersahabat terhadap pelaksanaan kegiatan Tri Dharma (pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat);
3. Penataan sistem manajemen internal dan penetapan standar mutu akademik administrasi publik yang bersahabat.
4. Pemanfaatan dan pengoptimalan teknologi informasi dan komunikasi dalam semua kegiatan Tri Dharma dengan bersahabat
5. Peningkatan profesionalisme sumber daya manusia (dosen, tenaga pustakawan, pegawai dan laboran) dengan bersahabat.

3.2.4. Sasaran yang akan dicapai periode 2017-2018

1. Pembuatan dan penerapan sistem pembelajaran yang berorientasi kepada standar nasional;
2. Penjaminan kualitas proses pembelajaran yang bersahabat terhadap pelaksanaan kegiatan Tri Dharma (pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat);
3. Penataan sistem manajemen internal dan penetapan standar mutu akademik administrasi publik yang bersahabat.
4. Pemanfaatan dan pengoptimalan teknologi informasi dan komunikasi dalam semua kegiatan Tri Dharma dengan bersahabat
5. Peningkatan profesionalisme sumber daya manusia (dosen, tenaga pustakawan, pegawai dan laboran) dengan bersahabat.

3.3. Analisis Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman

Untuk mewujudkan strategi dan kebijakan terlebih dahulu dirumuskan Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman yang dihadapi FKIP – UHN yaitu:

3.3.1. Kekuatan:

1. FKIP berdiri sudah cukup lama.

Pada tanggal 7 Oktober 1954 oleh tokoh-tokoh gereja HKBP memiliki komitmen untuk mendirikan Universitas HKBP Nommensen dengan gedung milik sendiri, dan merupakan perguruan tinggi nasional tertua di Indonesia. Pada tanggal 1 September 1962 FKIP – UHN berdiri dengan 2 (dua) jurusan umum yakni jurusan Pendidikan Umum dan Jurusan Sastra dan Bahasa Inggris. Melihat perkembangan jaman dan memperhatikan kebutuhan pengguna (stakeholders) maka sampai saat ini FKIP memiliki 8 (delapan) program studi. Dengan bertolak pada cita-cita pendiri UHN yaitu menghasilkan sarjana yang berilmu dan bermoral serta beretika dan juga cita-cita UHN hingga 2030 yaitu pemimpin bangsa lahir dari sini, maka FKIP – UHN optimis akan selalu memperjuangkan cita-cita mulia tersebut.

2. SDM cukup memadai

Jika dibandingkan jumlah mahasiswa yang ada saat ini, Sumber Daya Manusia (dosen, pegawai, tenaga laboran, dan teknisi) sebanyak 146 dosen tetap yang terdiri dari dosen tetap yayasan dan dosen kopertis. Dari seluruh dosen tetap sebanyak 10 orang (6,8%) memiliki S-3, pendidikan S-2 sebanyak 120 orang (82,19%), dan 16 orang (10,95%) pendidikan S-1. Jabatan akademik dosen 85% telah memiliki tenaga pengajar di perguruan tinggi. Jabatan Guru Besar sebanyak 1 orang (0,68%), Lektor Kepala 20 orang (13,69%), Lektor 27 orang (18,49%), dan Asisten Ahli sebanyak 69 orang (67,12%) dan 29 orang sedang proses mem-persiapkan diri melengkapi berkas. Tenaga non kependidikan jumlah pegawai 39 orang yang terdiri dari 25 orang pegawai tetap dan 14 orang pegawai tidak tetap.

3. Lokasi kampus di Pematangsiantar

Kota Pematangsiantar merupakan kota terbesar kedua di Sumatera Utara setelah kota Medan dan iklim kota Pematangsiantar juga sangat sejuk yang membuat kondisi kenyamanan dan ketertiban dalam melaksanakan proses pembelajaran.

4. Memiliki lahan pengembangan kampus yang sangat luas dan Gedung Perkuliahan yang memadai.

Lahan kampus FKIP – UHN cukup luas, berkisar 25 hektar. Gedung perkuliahan di FKIP juga sudah cukup.

5. Penetapan FKIP – UHN sebagai penyelenggara Sertifikasi Guru serta perolehan hibah bersaing Laboratorium Microteaching

Pada tahun 2007 pemerintah melalui Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia menetapkan FKIP UHN sebagai salah satu Perguruan Tinggi Penyelenggara Sertifikasi Guru Dalam Jabatan sesuai SK Nomor 057/O/2007 tanggal 13 Juli 2007. Kemudian pada bulan September 2007 Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi menetapkan FKIP Universitas HKBP Nommensen sebagai salah satu pemenang Hibah Sistem PPL dan Lab Microteaching melalui surat No. 2195/D/T/2007. Penandatanganan kontrak

pengadaan peralatan Lab Microteaching telah dilaksanakan oleh pimpinan universitas dengan pihak Dirjen Dikti pada tanggal 19 September 2007 di Jakarta

3.3.2. Kelemahan:

1. Fasilitas laboratorium belum memadai.

Laboratorium adalah tempat riset ilmiah, eksperimen, pengukuran ataupun pelatihan ilmiah dilakukan. Jika dicermati laboratorium yang ada di FKIP – UHN sebagai pendukung utama proses pembelajaran masih belum memadai bahkan pergantian alat-alat yang paling mutakhir belum dapat dipenuhi.

2. Pelayanan akademik belum optimal.

Pelayanan akademik yang cepat, tepat, berkualitas dan akurat belum dapat dipenuhi. Pelayanan yang berkualitas sesuai dengan harapan pengguna merupakan idaman semua pihak.

3. Sumber pembiayaan masih terbatas.

Untuk membiaya operasional pelaksanaan Tri Dharma PT masih mengharapkan dana dari Universitas yang masih bersumber dari uang kuliah mahasiswa. Sumber pendanaan dari luar uang kuliah masih sulit diperoleh secara teratur.

4. Tatapamong dan sistem administratif belum optimal.

Implementasi tata pamong yang ada saat ini belum optimal berjalan terutama dalam penerapan *Standar Operating Prosedure*, demikian juga pemahaman tentang uraian tugas.

3.3.3. Peluang :

1. Kebijakan pemerintah tentang pendidikan tinggi.

Sejak pemerintah mengeluarkan kebijakan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional dan Undang-Undang Perguruan Tinggi No 12 Tahun 2012, serta komitmen mengalokasikan dana 20% dari APBN merupakan

peluang yang sangat luar biasa untuk memajukan PT seperti alokasi dana sertifikasi, bidikmisi dan biaya penelitian serta pengabdian masyarakat.

2. Kerjasama dengan lembaga pemerintah dan swasta.

Akses kerjasama dengan lembaga pemerintah baik Pemda dan Pemkot serta pihak swasta akan memperkuat posisi FKIP untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Ketiga dimensi ini (PT, Pemerintah dan Swasta) akan mewujudkan tata kelola perguruan tinggi.

3. Kerjasama dengan lembaga gereja.

FKIP- UHN adalah milik gereja tentu memiliki akses yang kuat dengan lembaga-lembaga gereja baik di tingkat lokal maupun global. Seperti lembaga gereja *World Council of Churches (WCC)*.

3.3.4. Ancaman:

1. Meningkatnya jumlah perguruan tinggi baik nasional maupun internasional.

Sejalan dengan dibukanya perdagangan bebas baik jasa dan industri maka akan berdampak kepada perdagangan jasa pendidikan. Negara-negara yang bergabung dengan *World Trade Organisation (WTO)* seperti Indonesia akan menghadapi ancaman yang harus dikelola dengan cermat.

2. Terbukanya tenaga ahli lintas internasional.

Akibat perdagangan bebas menjadi kenyataan yang harus dihadapi oleh setiap negara, tidak terkecuali Indonesia. Proses interaksi dan saling pengaruh-mempengaruhi, bahkan pergesekan kepentingan antar bangsa terjadi dengan sangat cepat dan menyangkut masalah tenaga ahli dari negara asing akan lebih mudah masuk ke Indonesia sehingga tenaga-tenaga asing lintas internasional akan menjadi ancaman dan semakin mempersulit posisi setiap perguruan tinggi di tingkat lokal.

Berdasarkan Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman maka akan dirumuskan kebijakan dasar dan strategi yaitu:

3.4. Kebijakan Dasar dan Strategi

Pendekatan yang digunakan dalam menyusun rencana strategis ini menggunakan pendekatan Tri Dharma Perguruan Tinggi, dengan sasaran tercapainya visi FKIP yakni Fakultas yang bersahabat berlandaskan Kasih untuk Tuhan dan Ibu Pertiwi (*Pro Deo et Patria*) Tahun 2018.

3.4.1. Kebijakan Dasar:

1. Peningkatan Nilai Akreditasi Program Studi
2. Peningkatan Jabatan Akademik Dosen Tetap Prodi
3. Peningkatan Sarana Akademik
4. Peningkatan Pelayanan Akademik
5. Restrukturisasi Tata Pamong Organisasi
6. Peningkatan Pemahaman Nilai-Nilai Pro Deo et Patria
7. Pengembangan Sumber Penerimaan

3.4.2. Strategi Dasar :

- a) Merevitalisasi Gugus Jaminan Mutu (GJM) dan Unit Jaminan Mutu (UJM) untuk mengkoordinasi proses reakreditasi program studi.
- b) Mengoptimalkan tugas pokok dan fungsi setiap ketua prodi dan sekretaris prodi dalam peningkatan akreditasi.
- c) Meningkatkan SDM dosen dan regulasi jabatan fungsional
- d) Meningkatkan sarana dan pasarana akademik
- e) Meningkatkan kapasitas pelayanan profesional dan spritual
- f) Revisi statuta dan penetapan SOP Universitas HKBP Nommensen
- g) Sosialisasi nilai-nilai Pro Deo et Patria secara berkelanjutan
- h) Mengembangkan suasana kampus yang bersahabat di lingkungan internal dan eksternal.
- i) Menciptakan iklim belajar mengajar yang menunjang terlaksananya suasana akademik yang nyaman di lingkungan kampus.
- j) Memantapkan program studi sesuai dengan kebutuhan yang berorientasi pada lapangan kerja.

BAB IV

PROSES IMPLEMENTASI DAN KAJI ULANG

4.1 Implementasi Renstra

Rencana strategis pengembangan FKIP – UHN 2014-2018 merupakan dokumen yang dinamis untuk jangka waktu perencanaan 4 (empat) tahun, dan menjadi bagian integral dalam Rencana Strategis Universitas HKBP Nommensen tahun 2014-2018 dan Rencana Induk Pengembangan Universitas HKBP Nommensen (RIP UHN) Tahun 2013-2033. Strategi dan kebijakan yang tertuang dalam Renstra ini, meliputi strategi peningkatan akreditasi program studi dan institusi, peningkatan jabatan akademik dosen, peningkatan sarana dan prasarana akademik, peningkatan efisiensi dan efektivitas tata pamong, dan strategi implemementasi Pro Deo et Patria untuk mencapai visi Fakultas yang Bersahabat tahun 2018.

Renstra merupakan acuan dalam penyusunan Rencana Operasional (Renop) Pengembangan FKIP – UHN setiap tahun untuk jangka waktu 2014-2018, dan menjadi landasan dalam penyusunan Renstra dan Renop di tingkat program studi di lingkungan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas HKBP Nommensen.

Dalam proses implementasi program, beberapa hal yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut :

1. Proses implementasi dibagi menjadi 4 tahapan waktu : Tahap I (2015), II (2016), III (2017), dan IV (2018)
2. Prioritas implementasi didasarkan atas kepentingan dan manfaat bagi peningkatan akreditasi.
3. Penetapan unsur/lembaga yang bertanggungjawab untuk setiap strategi.
4. Penyusunan tanggungjawab unsur terkait untuk menjamin kejelasan koordinasi dan wewenang.

Dalam penetapan unsur penanggung jawab untuk setiap rencana aksi, harus selalu didasarkan pada tugas pokok dan fungsi yang paling relevan. Demikian halnya unsur/ lembaga pendukung harus ditetapkan

berdasarkan kedekatan fungsi lembaga tersebut dengan setiap implementasi program.

Prioritas pelaksanaan program juga harus bersifat fleksibel dalam kerangka waktu implementasi. Artinya, perubahan yang terjadi di tingkat universitas, kopertis dan Dikti dapat mengubah prioritas implementasi program, sehingga secara dinamis seluruh program yang dilaksanakan Dekan di lapangan benar-benar aktual sesuai dengan kebutuhan pemangku kepentingan.

Matriks Implementasi Renstra UHN 2014-2018

Isu Utama	Kebijakan	Program	Kerangka Waktu	Pelaksana
1. Peringkat Akreditasi Program Studi Belum Memuaskan	Peningkatan Nilai Akreditasi Prodi dan Institusi	• Revitalisasi GJM dan UJM	2015	Dekan
		• Pelatihan Kepemimpinan	2015	WD II
			2015-2018	WD I, II
		• Perekrutan Dosen	2016-2017	Dekan, WD I
		➢ Prodi Pendidikan Bahasa Indonesia, 2 orang Dosen	2015	WD I
		➢ Prodi Pendidikan Bahasa Indonesia, 1 orang Dosen	2018	WD I
		➢ Prodi PPKn, 3 orang Dosen	2016	WD I
		➢ Prodi Matematika, 1 orang Dosen	2018	WD I
		➢ Prodi Matematika, 1 orang Dosen	2018	WD I
		➢ Prodi Bahasa Inggris, 2 orang Dosen	2018	WD I
➢ Prodi Fisika, 2 orang Dosen	2015-2018	WD I		
• Pembukaan Prodi Baru S1, S2				
2. Jabatan Akademik Dosen Belum Maksimal	Peningkatan Jabatan Akademik Dosen Tetap Prodi	• Pembentukan Unit Jafung	2014	WD I
		• Regulasi Jafung	2014	WD I
		• Pemberian Insentif	2015	Dekan, WD I

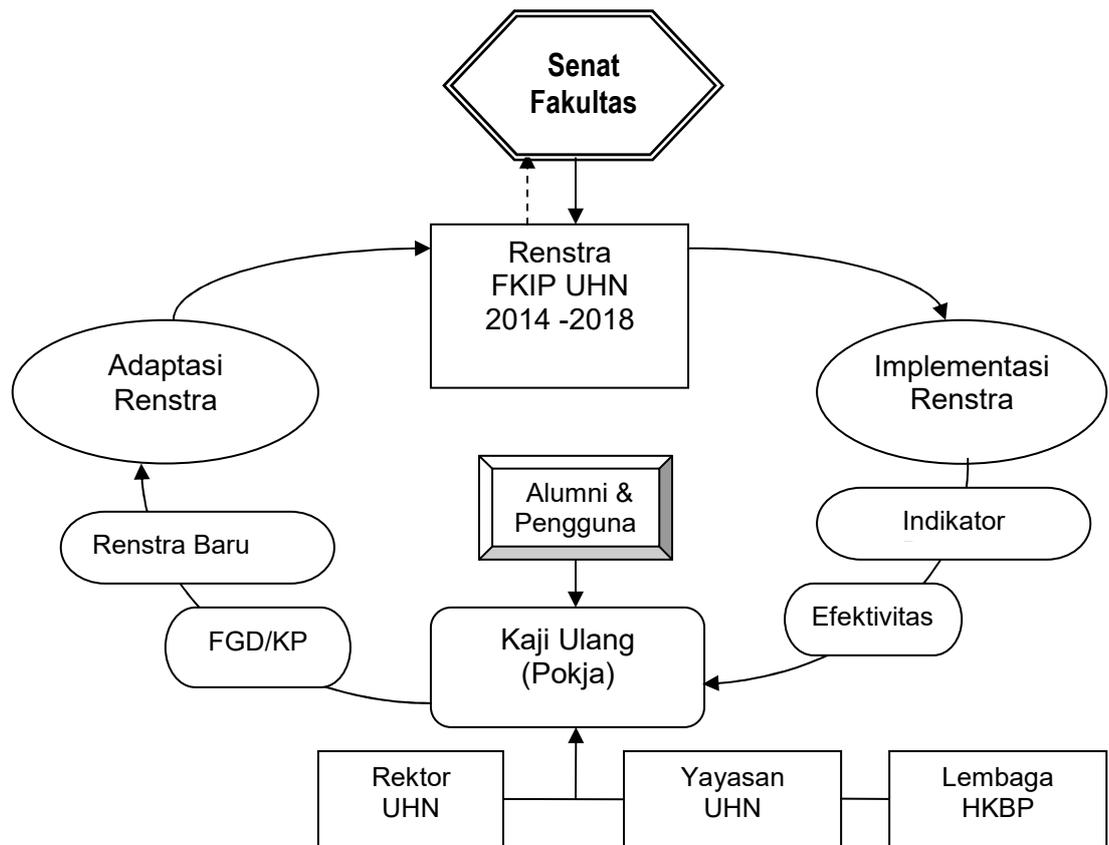
		Jafung		
3. Sumber Pembiayaan Operasional Sangat Terbatas	Pengembangan Sumber Penerimaan Fakultas	• Pembentukan Unit Bisni Tingkat Fakultas	2015	Dekan
		• Pembentukan Unit Bisnis Tingkat Prodi	2015	Dekan, Kaprodi
		• Pengembangan Kerjasama dengan Lembaga Donor	2015-2018	Dekan, WD III
4. Sarana Akademik Belum Memadai	Peningkatan Sarana Akademik	• Revitalisasi Laboratorium	2015 - 2018	Dekan melalui WR II
		• Pengadaan Sarana Perkuliahan	2015 – 2018	Dekan. Kaprodi
		• Meningkatkan Sarana Perpustakaan	2015 - 2018	Kaperpus
5. Pelayanan Akademik Belum Optimal	Peningkatan pelatihan tenaga administrasi dan penyediaan pangkalan data	• Pelatihan Terhadap Tenaga Administrasi Pendidikan	2015-2016	WD II
		• Pembuatan Pangkalan Data FKIP	2015-2016	WD I
6. Tata Pamong dan Sistem Administrasi Belum Optimal	Peningkatan Efektivitas Tata Pamong FKIP UHN	• Penyusunan SOP	2015	Dekan, WD II
7. Rendahnya Pemahaman dan Impelementasi Pro Deo et Patria	Peningkatan Pemahaman tentang Pro Deo et Patria	• Sosialisasi Pro Deo et Patria	2015 - 2018	Dekan dan Kaprodi

4.2 Proses Kaji Ulang

Rencana strategis harus tetap aktual dan dinamis, sehingga diperlukan penyesuaian ataupun modifikasi program sesuai perkembangan isu-isu pengelolaan di FKIP Universitas HKBP Nommensen. Dokumen ini perlu direview secara teratur setiap 2 (dua) tahun, yang mengacu kepada keberhasilan dan hambatan dalam pelaksanaan program pengembangan

UHN dan umpan balik dari pelaksanaan rencana pengelolaan dan rencana aksi.

Pemantauan atas kinerja rencana-rencana yang telah dibuat, merupakan dasar bagi evaluasi pengelolaan fakultas. Dalam proses kaji ulang dan evaluasi strategi-strategi yang diimplementasikan, indikator-indikator keberhasilan program menjadi acuan dasar penilaian. Perubahan ataupun modifikasi program harus tetap memperhatikan potensi dan peluang serta kekuatan dan kelemahan yang dimiliki fakultas.



Proses Kaji Ulang Renstra FKIP Universitas HKBP Nommensen 2014-2018

BAB V PENUTUP

Berdasarkan hasil kajian mendalam, diskusi kelompok terfokus dan konsultasi publik, terdapat 6 (enam) isu penting pengembangan FKIP – UHN yang tertuang dalam Renstra FKIP – UHN 2014 -2018 sebagai berikut :

1. Peringkat Akreditasi Program Studi Belum Memuaskan
2. Jabatan Akademik Dosen Belum Maksimal
3. Sumber Pembiayaan Operasional yang sangat terbatas
4. Sarana Akademik Belum Memadai
5. Pelayanan Akademik Belum Optimal
6. Tatapamong dan Sistem Administrasi Belum Optimal
7. Rendahnya Pemahaman dan Impelementasi Pro Deo et Patria.

Seluruh kebijakan, strategi, program dan kerangka waktu implementasi didasarkan pada ketujuh isu tersebut yang bermuara pada peningkatan nilai akreditasi program studi. Agar Renstra Pengembangan FKIP Tahun 2014-2018 tetap aktual, maka harus dilakukan kaji ulang dan evaluasi berdasarkan monitoring kinerja program atas dasar indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan setelah program berjalan 2 (dua) tahun. Renstra Pengembangan FKIP – UHN 2014-2018 menjadi landasan dalam penyusunan Renstra di tingkat program studi.

DAFTAR PUSTAKA

Daft, Richard L. 2010. *Management; Ninth Edition*. Canada : South-Western, Cengage Learning

Raymond E. Miles. Charles C. Snow. *Organizational Strategy, Structure, and Process*. California : The Academy of Management