

# USN BISA

2025-2044

# RENCANA INDUK PENGEMBANGAN (RIP) USN KOLAKA



Prepared By:

**TIM PENYUSUN**



Visit Our Website  
[usn.ac.id](http://usn.ac.id)

## TIM PENYUSUN

- Pengarah : **Dr. H. Nur Ihsan HI, M.Hum. (REKTOR)**
- Penanggung Jawab : Ir. Rina Rembah, S.T., M.T. (Wakil Rektor Bidang Akademik)  
Agus Nasir, S.Pd., M.Pd. (Wakil Rektor Bidang Perencanaan, Keuangan, dan Umum)  
Qamaddin, S.Kom., M.Kom., (Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan, Kerja Sama, dan Sistem Informasi)
- Ketua : I Gede Purwana Edi Saputra, S.Pd., M.Pd.
- Sekretaris : Hanif Kurniadi
- Anggota : 1. Dr. Abdul Sabaruddin, S. Sos. M. Si  
2. Dr. Sarmadan, M.Pd.  
3. Dr. Retno Wahyuningrum, M.Sc., Apt.  
4. Yolanda Fitria Syahri, S.P., M.Si.  
5. Hariadi Syam, S.Pd., M.Pd.  
6. Ilham Tahir, S.Kom., M.Kom.  
7. Muhdar, S.ST., M.Kes.  
8. Muh. Yuliaddin, S.T., M.T.  
9. Helmy ZA, S.Sos.  
10. A. Nurul Iffah Amaliah, S.H.  
11. La Ode Muhammad Iqbal, S.AP.  
12. Andrita Purnamasari, S.Pd.  
13. Yodang, S.Kep., Ns., M.Pall.Care.

## **SAMBUTAN REKTOR USN KOLAKA**

Universitas Sembilanbelas November Kolaka (USN Kolaka) merupakan perguruan tinggi negeri yang mempunyai tugas utama dalam bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Orientasinya adalah merealisasikan mandat USN Kolaka dalam mencetak sarjana yang professional dan berkarakter.

Tuntutan perubahan yang sangat cepat dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, tuntutan masyarakat dan kebijakan pemerintah dalam Pendidikan nasional yang demikian tinggi, serta tantangan global yang semakin kompetitif, mengharuskan USN Kolaka untuk mempersiapkan diri, adaptif serta cermat dalam merancang dan menetapkan arah kebijakan untuk menghadapi berbagai perubahan tersebut. Oleh karena itu disusun dan ditetapkan Rencana Induk Pengembangan (RIP) USN Kolaka tahun 2025-2044 yang akan mendukung pencapaian Visi USN Kolaka Tahun 2040.

RIP USN Kolaka tahun 2025-2044 disusun atas dasar evaluasi diri yakni analisis kondisi nyata tentang kelembagaan, sumber daya manusia, finansial, infrastruktur, sistem informasi serta daya pendukung lainnya. Dari hasil analisis tersebut ditetapkan arah dan fokus pengembangan, strategi pengembangan, program dan tahap- tahap pengembangan serta indicator keberhasilan.

USN Kolaka menyadari bahwa strategi utama untuk pencapaian daya saing di tingkat nasional dan internasional adalah melalui peningkatan kualitas atau mutu institusi. Peningkatan mutu secara komprehensif pada berbagai aspek secara bertahap akan menaikkan daya saing dan memperbaiki citra USN Kolaka menuju unggul di kawasan Asean. Sangat disadari bahwa untuk mencapai daya saing yang tinggi di tingkat nasional dan internasional, USN Kolaka memerlukan kerja keras, kerja cerdas, kerja tuntas, dan kerja ikhlas dari seluruh komponen sivitas akademika.

Pembenahan- pembenahan terhadap kelemahan yang ada harus terus menerus dilakukan dengan menggunakan kekuatan yang dimiliki dan memanfaatkan semua peluang yang ada. Segala ancaman yang ada akan dikelola, dan jika memungkinkan ancaman tersebut ditransformasi sebagai peluang. Oleh karena itu ada empat isu strategis untuk segera mencapai daya saing sampai tahun 2040 mendatang yaitu peningkatan kualitas pendidikan, peningkatan

kualitas penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, peningkatan kualitas kemahasiswaan dan alumni, peningkatan kualitas sumberdaya manusia, serta peningkatan kualitas kelembagaan dan kerjasama.

Oleh karena itu, dengan RIP USN Kolaka ini diharapkan dapat digunakan sebagai pedoman dan acuan bagi seluruh pimpinan baik di tingkat Wakil Rektor, Kepala Biro, Dekan, Kepala lembaga, Kepala Unit dan Kepala Bagian di USN Kolaka dalam merencanakan dan menetapkan serta mengimplementasikan tujuan dan program tersebut secara cermat dan terukur.

Kolaka, 22 Februari 2024

**REKTOR**

**DR. H. Nur Ihsan HI, M.Hum**

## **BAB I. PENDAHULUAN**

### **A. Sejarah Institusi**

Universitas Sembilanbelas November (USN) Kolaka merupakan transformasi dari Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) 19 November Kolaka yang berdiri pada tanggal 16 April 1984 di bawah pengelolaan Yayasan Pembangunan Pendidikan Indonesia Kolaka (YAPPIKA) . Sejak tanggal 8 Juni 2005 STKIP 19 November Kolaka berubah status dari sekolah tinggi menjadi universitas dibawah Yayasan Pembaharuan Pembangunan Pendidikan Indonesia Kolaka (YAPPIKA), dengan nama Universitas 19 November Kolaka atau disingkat USN Kolaka. Dengan perubahan status ini, USN Kolaka menambah tiga fakultas, yaitu Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Fakultas Pertanian, dan Fakultas Teknik dan pengelolaannya masih di bawah yayasan yang sama. Selanjutnya, perubahan USN Kolaka dari perguruan tinggi milik masyarakat (yayasan) atau PTS menjadi perguruan tinggi milik pemerintah atau PTN terjadi pada tanggal 1 April 2014 berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2014 tentang Pendirian Universitas Sembilanbelas November Kolaka (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 62).

Nama universitas berubah dari aspek penulisannya, yaitu kata “19 November” menjadi “Sembilanbelas November”, sehingga secara lengkap menjadi “Universitas Sembilanbelas November Kolaka” dan dengan akronim “USN Kolaka”. Penamaan Sembilanbelas November menunjukkan penghormatan kepada pahlawan Indonesia yang ada di Kolaka dalam upaya mempertahankan Kabupaten Kolaka dari kedatangan sekutu yang diboncengi NICA (Belanda). Pahlawan tersebut diantaranya bernama H. Wahid, Abu Baidah Umar, dan Bunyamin Guluh. Setelah pengakuan Belanda secara de jure terhadap kedaulatan Indonesia, pihak sekutu memberikan penghargaan kepada pejuang Kolaka karena penyerahan Letnan Boom tersebut tepat di tanggal 19 November. USN Kolaka terus mengalami perkembangan dan peningkatan dari masa ke masa. Di awal penegerian pada Tahun 2014, USN Kolaka hanya memiliki 12 (dua belas) program studi pogram sarjana dengan 6 (enam) Fakultas. Saat ini, selama kurun waktu 10 tahun terakhir telah mengalami peningkatan jumlah program studi menjadi 30 program studi yang seluruhnya telah

terakreditasi. Selain itu terjadi perubahan nama berdasarkan nomenklatur OTK Terbaru Tahun 2023 USN Kolaka yakni diantaranya FISIP menjadi FISIE (Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Ekonomi).

Lebih dari 3 (tiga) dekade eksistensi lembaga ini menyelenggarakan pendidikan tinggi sejak berstatus yayasan membuktikan bahwa perannya sangat dibutuhkan. Hal tersebut dibuktikan dengan jumlah alumni sejak STKIP hingga berubah status menjadi PTN telah mencapai lebih dari 8000 orang. Alumni tersebut telah terserap di berbagai instansi pemerintah dan swasta yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia maupun luar negeri. Untuk dapat mewujudkan alumni yang memiliki kompetensi akademik, USN Kolaka dikelola berdasarkan visi yang dijabarkan ke dalam misi, tujuan, sasaran, program, kegiatan, dan nilai agar bisa berkompetisi dengan perguruan tinggi lain. Penyelenggaraan pendidikan tinggi diupayakan sejalan dengan pilar dan prinsip-prinsip *good governance* yang didukung oleh sumber daya, sistem informasi yang canggih, dan nilai-nilai positif, dimana Rencana Induk Pengembangan (RIP) USN Kolaka menjadi acuan jangka panjang dalam pengembangan institusi. Dengan demikian, USN Kolaka diharapkan tetap memiliki nilai kompetitif karena pengelolaannya senantiasa disesuaikan dengan harapan dan kebutuhan masyarakat.

Proses kepemimpinan di USN Kolaka telah terkelola dengan prinsip keterbukaan dan akuntabilitas sesuai standar kepatuhan dalam proses pemilihan kepemimpinan di jenjang Perguruan Tinggi Negeri. Sejak penegerian tahun 2014, USN Kolaka telah menyelenggarakan 3 (tiga) kali pemilihan Rektor. Pemilihan pertama periode 2014-2018, pemilihan kedua periode 2018-2022 dengan terpilihnya **Dr. Azhari, S.STP., M.Si** sebagai Rektor dua periode. Selanjutnya pemilihan ketiga sebagai penanda era 1 (satu) dekade penegerian USN Kolaka, dilaksanakan pada tahun 2022 dengan terpilihnya **Dr. H. Nur Ihsan HI, M.Hum** sebagai **Rektor USN Kolaka Periode 2022-2026**. Rencana Induk Pengembangan ini juga disusun sebagai transisi awal yang menandai 1 dekade perjalanan USN Kolaka yang saat ini dinahkodai **Dr. H. Nur Ihsan HI, M.Hum** dengan mengusung semangat **USN "BISA"** (Bersinergi, Inovatif, Santun, dan Adaptif) sebagai perwujudan nilai kearifan lokal Tolaki Mekongga "**Kalosara**" yang berarti kebersamaan, gotong royong, kepedulian dan tanggung jawab, serta falsafah budaya mekongga yakni "**Sangga-Sanggai Olutumu Pekiikii Ine Samba**"

yang bermakna kemandirian, menjadi dasar dan prinsip utama dalam menjalankan kepemimpinan dan proses kinerja di USN Kolaka. Diharapkan pada tahun yang akan datang USN Kolaka akan menjadi Perguruan Tinggi Negeri unggul yang mandiri untuk memberi sumbangsih besar bagi kemajuan bangsa dengan tetap menjunjung tinggi nilai-nilai kearifan lokal.

## **B. Visi, Misi, Tujuan, dan Nilai-nilai**

Pengelolaan pendidikan di USN Kolaka sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dan Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN-Dikti), sebagaimana diubah menjadi Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 50 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas SN-Dikti Tahun 2015. Dalam rangka melaksanakan tridharma perguruan tinggi, USN Kolaka menetapkan visi **“MENJADI PERGURUAN TINGGI UNGGUL DI KAWASAN ASEAN DALAM BIDANG LINGKUNGAN PERTAMBANGAN TAHUN 2040”** Adapun makna dan rasionalisasi dari visi yang ditetapkan yakni sebagai berikut :

### **Unggul:**

merupakan predikat yang melekat pada USN Kolaka atas pencapaian mutu akademik, penelitian dan inovasi, pengabdian kepada masyarakat, koneksi dan jejaring kerja sama nasional maupun internasional, kapasitas kelembagaan, sarana dan prasarana, sumber daya manusia, lulusan yang berdaya saing global, berjiwa *entrepreneurship*, dan adaptif dalam bidang lingkungan pertambangan. Atas pencapaian tersebut, USN Kolaka mendapatkan apresiasi, pengakuan, dan reputasi yang kuat dari stakeholder yang dibuktikan melalui penghargaan dan peringkat yang dicapai oleh perguruan tinggi (Badan Akreditasi Nasional – Perguruan Tinggi/BAN-PT, Lembaga Akreditasi Mandiri/LAM, Akreditasi Internasional, QS World University Rankings/WUR, Asian University Ranking/AUR, Webometrics, Green campus, klasterisasi riset dan PkM Dikti, SINTA, dan lainnya).

**Kawasan ASEAN:**

merujuk pada konteks kawasan Asia Tenggara sebagai target USN Kolaka menempati predikat unggul dalam bidang lingkungan pertambangan. Target kawasan ASEAN dipilih agar USN Kolaka dapat lebih fokus dan terarah dalam upaya memperkuat kerja sama regional, meningkatkan mutu pendidikan, penelitian dan inovasi, serta memberikan kontribusi nyata melalui hilirisasi IPTEKS dan pengabdian kepada masyarakat guna mendukung pembangunan berkelanjutan di sektor lingkungan pertambangan. Dengan mengidentifikasi Kawasan ASEAN sebagai fokus utama, USN Kolaka berkomitmen untuk menjadi agen perubahan positif dalam pengelolaan lingkungan pertambangan di tingkat regional, sambil memperkuat reputasi sebagai institusi pendidikan tinggi yang terkemuka dalam skala global.

**Lingkungan Pertambangan:**

merupakan kesatuan ruang yang kompleks mencakup aspek fisik, biologis, dan sosiokultural yang dipengaruhi oleh aktivitas pertambangan atau yang saling mempengaruhi. Kompleksitas lingkungan pertambangan menuntut pengelolaannya perlu melibatkan kolaborasi lintas disiplin ilmu yang holistik untuk memahami dampaknya secara menyeluruh, baik dengan pendekatan multidisipliner, interdisipliner, maupun transdisipliner. Melalui tridharma perguruan tinggi, USN Kolaka mengupayakan kolaborasi lintas disiplin ilmu, seperti pelibatan ilmu ekonomi, hukum, politik, sosial, budaya, humaniora, pendidikan, biosains, dan teknologi dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan terkait lingkungan pertambangan.

**Tahun 2040:**

merujuk pada waktu atau periode di masa depan yang menjadi target, titik fokus, atau batas waktu di mana USN Kolaka sudah mampu mencapai visi yang telah ditetapkan, yaitu menjadi

perguruan tinggi unggul di kawasan ASEAN dalam bidang lingkungan pertambangan tahun 2040.

Adapun **Misi** dari USN Kolaka yakni:

1. Menyelenggarakan pendidikan tinggi yang berkualitas, berwawasan kebangsaan, unggul dan berkelanjutan dalam bidang lingkungan Pertambangan berbasis kearifan lokal dan *entrepreneurship*.
2. Melaksanakan penelitian kolaboratif, inovatif dan berdaya saing global untuk menunjang pembangunan, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, ekonomi, sosial, dan budaya.
3. Menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat yang unggul dengan memprioritaskan pengembangan lingkungan Pertambangan berbasis kearifan lokal dan *entrepreneurship*.
4. Menerapkan tata kelola perguruan tinggi "BISA" (Bersinergi, Inovatif, Santun, dan Adaptif).
5. Mengembangkan jaringan kerja sama yang produktif, bermanfaat dan berkelanjutan dengan pemerintah, lembaga, dan dunia usaha, dunia industri, dan dunia kerja (DUDIKA) di tingkat global yang dapat menunjang pengembangan potensi bidang lingkungan Pertambangan.
6. Menyelenggarakan pendidikan vokasi, akademik, dan profesi.

**Tujuan:**

1. Menghasilkan lulusan yang berkualitas, berwawasan kebangsaan, unggul dan berkelanjutan di bidang lingkungan Pertambangan berbasis kearifan lokal dan *entrepreneurship* melalui pendidikan dan pengajaran yang bermutu.
2. Menghasilkan ilmu pengetahuan dan karya inovasi teknologi, seni, ekonomi, sosial, dan budaya di bidang lingkungan Pertambangan melalui penelitian kolaboratif dalam

menunjang pembangunan berdasarkan nilai-nilai kearifan lokal dan *entrepreneurship*, serta unggul di tingkat global.

3. Terselenggaranya pengabdian kepada masyarakat yang unggul dalam bidang lingkungan Pertambangan berbasis kearifan lokal dan *entrepreneurship* yang bermanfaat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
4. Terwujudnya tata kelola perguruan tinggi yang profesional, akuntabel, transparan, kredibel, adaptif, akseleratif, dan berintegritas untuk mencapai kepercayaan seluruh pemangku kepentingan.
5. Terwujudnya kerja sama yang produktif, bermanfaat dan berkelanjutan dengan pemerintah, lembaga, dan DUDIKA di tingkat global yang menunjang pengembangan potensi lingkungan Pertambangan.
6. Terselenggaranya pendidikan program diploma, sarjana, pascasarjana dan profesi.

**Tata Nilai:**

Nilai-nilai yang dianut oleh USN Kolaka terwujud dalam semangat USN “**B I S A**” :

**BERSINERGI** : Merupakan keterbukaan, manusiawi, berwawasan kebangsaan, dan berdaya saing global.

**INOVATIF** : Mewakili keunggulan, kreativitas, inovatif, dinamis, dan efisien.

**SANTUN** : Manifestasi nilai ketuhanan, Integritas, etika moral, keadilan, kejujuran, kearifan, dan pengabdian kepada masyarakat.

**ADAPTIF** : Mencakup kepeloporan, kemandirian, dan tanggung jawab.

## **BAB II. PENYELENGGARAAN BIDANG AKADEMIK**

### **A. Program Kegiatan Pendidikan**

Program kegiatan akademik pendidikan yang harus ditempuh mahasiswa Universitas Sembilan belas November Kolaka, mencakup:

1. Seleksi calon mahasiswa dan penerimaan mahasiswa melalui berbagai jalur;
2. Registrasi administrasi, yaitu pembayaran biaya pendidikan atau UKT melalui bank yang ditunjuk oleh universitas setiap semester;
3. Penetapan Nomor Induk Mahasiswa (NIM);
4. Rencana studi akademik mahasiswa yang meliputi perwalian dan bimbingan akademik oleh masing-masing dosen penasehat/pembimbing akademik (PA) kepada mahasiswa;
5. Pelaksanaan penawaran mata kuliah oleh mahasiswa yang dilaksanakan secara online dan atau manual di Biro AKPK dan atau program studi
6. Cuti akademik dan skorsing;
7. Pembatalan status aktif;
8. Status akademik mahasiswa;
9. Perkuliahan;
10. Penyelenggaraan ujian;
11. Penilaian akademik;
12. Penyelenggaraan tugas akhir;
13. Penyelesaian studi dan yudisium;
14. Ijazah, transkrip akademik, skpi (surat keterangan pendamping ijazah) dan sertifikat profesi; dan
15. Wisuda

Metode atau bentuk pembelajaran yang dilaksanakan di USN Kolaka terdiri atas 4 jenis, yaitu: perkuliahan di dalam/luar kelas dan atau kuliah online berbasis multimedia; praktikum di laboratorium, workshop, studio, dan atau lapangan; Program Pengalaman Lapangan (PPL), yang mencakup sebutan praktek kerja/internship/magang/praktek industri; dan Kuliah Kerja Nyata (KKN), dan Rekoognisi Pembelajaran Lampau.

Frekuensi perkuliahan dalam 1 semester minimal berjumlah 16 kali pertemuan, termasuk ujian tengah semester dan ujian akhir semester. Pelaksanaan praktikum diatur oleh dosen pengampu, dengan berpegang pada bobot sks mata kuliah. Mahasiswa melaksanakan kegiatan praktikum dengan bimbingan dosen atau asisten praktikum dari mahasiswa yang ditetapkan oleh dekan atas usul koordinator matakuliah melalui ketua program studi atau ketua jurusan. Setiap dosen pengampu matakuliah dan atau asisten praktikum serta peserta praktikum harus mematuhi Prosedur Operasional Baku Laboratorium (POBL) yang telah ditetapkan. Mahasiswa yang telah menyelesaikan praktikum berhak mendapatkan surat keterangan lulus praktikum dari dosen atau kepala laboratorium yang bersangkutan.

Selanjutnya Kuliah Kerja Nyata (KKN) adalah mata kuliah institusional untuk menunjang elemen kompetensi pemahaman kaidah berkehidupan bermasyarakat yang dikelola oleh universitas atau fakultas dengan bobot 4 sks. Seorang mahasiswa diperkenankan untuk mengikuti KKN bila telah mengambil dan menyelesaikan matakuliah minimal 100 sks. Mahasiswa dapat memilih bentuk KKN seperti magang/praktek lapangan ke instansi/lembaga lain selama  $\geq 3$  (tiga) bulan yang diketahui oleh ketua program studi atau ketua jurusan dan atau dekan dengan persetujuan rektor yang dibuktikan dengan surat tugas atau bentuk lain sesuai dengan ketentuan yang dipersyaratkan oleh universitas.

Setiap semester beban kredit mahasiswa yakni 18 SKS sampai dengan 24 SKS. Pada semester pertama, mahasiswa baru program diploma dan sarjana dapat mengambil seluruh SKS yang ditawarkan untuk semester tersebut. Sementara bebandan masa studi pendidikan akademik di USN Kolaka adalah program studi D1 minimal 36 SKS dengan masa tempuh kurikulum 2 (dua) semester, program studi D2 minimal 72 SKS dengan masa tempuh kurikulum 4 (empat) semester, Program D3, minimal 108 SKS dengan masa tempuh kurikulum 6 (enam) semester, dan program sarjana atau sarjana terapan, beban belajar minimal 144 (seratus empat puluh empat) maksimal 160 (seratus enam puluh) SKS dengan masa tempuh kurikulum 8 (delapan) semester.

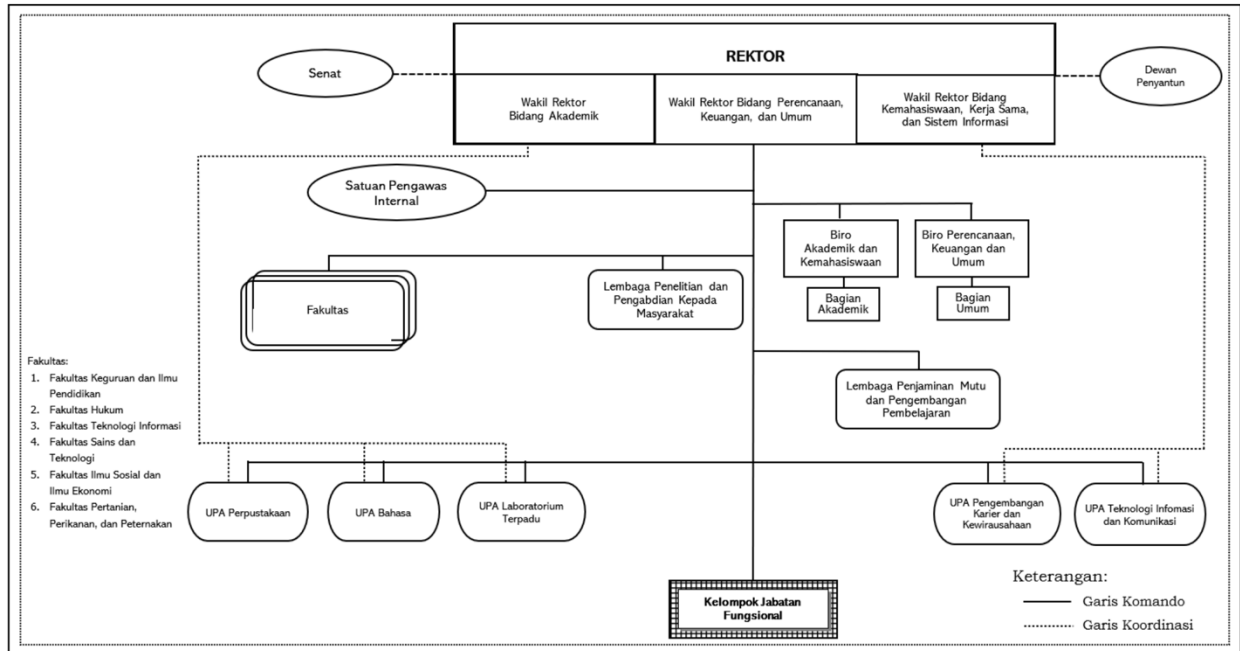
Setelah mahasiswa melaksanakan KKN, mahasiswa dapat menyusun tugas akhir, mengikuti seminar proposal dan hasil penelitian, serta ujian tugas akhir dan yudisium. Tugas

akhir adalah mata kuliah dalam bentuk karya ilmiah calon lulusan program pendidikan yang merupakan hasil penelitian dalam bentuk karya tulis ilmiah berbentuk makalah ilmiah, skripsi, atau bentuk lain yang ditetapkan oleh universitas. Waktu penyusunan tugas akhir mahasiswa dapat dimulai sejak semester 2 (dua) untuk mahasiswa program D1, semester 3 (tiga) untuk mahasiswa D2, semester 5 (lima) untuk mahasiswa D3, dan mahasiswa program sarjana dapat mulai menyusun tugas akhir/skripsi sejak semester 7 (tujuh). Mahasiswa dapat mengikuti ujian tugas akhir apabila tidak memiliki nilai E, memiliki nilai D maksimal 5% dari jumlah SKS yang ditetapkan atau syaratkan, dan IPK minimal 2,76 untuk mahasiswa program Diploma dan S1. Mahasiswa dinyatakan lulus ujian tugas akhir diploma dan skripsi apabila telah mencapai minimal nilai rata-rata B (76,00 - 80,99). Mahasiswa yang telah dinyatakan lulus dalam program diploma dan sarjana kemudian diyudisium, diwisuda dan diberikan ijazah.

Satuan kegiatan yang berdasarkan peraturan perundangan atau peraturan perguruan tinggi memiliki kewenangan dan tanggungjawab yang mandiri untuk merancang, menyelenggarakan dan melaksanakan kegiatan fungsional pendidikan tinggi dan/ atau disiplin ilmu yang dituangkan dalam kegiatan proses pembelajaran yang mengacu pada perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta keperluan pembangunan masyarakat; Berdasarkan penjelasan tersebut pada bagian ini dapat dijelaskan tentang program-program kegiatan PT, yaitu tentang Tri Dharma, model-model pembelajaran termasuk teknik dan metode penyampaian, dan jumlah sks yang harus diambil oleh mahasiswa.

## **B. Organisasi Penyelenggaraan**

Berdasarkan Organisasi dan Tata Kerja (OTK) USN Kolaka yang ditetapkan melalui Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2024 (Gambar 1).



Gambar 1. Struktur Organisasi USN Kolaka

Organisasi USN Kolaka terdiri atas: (I) Senat; (II) pemimpin Unsur Organisasi di Bawah Pemimpin; (III) Satuan Pengawas Internal; dan (IV) Dewan Penyantun. Deskripsi tugas dan fungsi setiap organ di USN Kolaka sebagai berikut:

I. Senat

Senat merupakan unsur penyusun kebijakan yang menjalankan fungsi penetapan dan pertimbangan pelaksanaan kebijakan akademik.

II. Pemimpin dan Unsur Organisasi di Bawah Pemimpin

1. Rektor merupakan pemimpin USN Kolaka, yang bertugas memimpin penyelenggaraan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, serta membina pendidik, Tenaga Kependidikan, Mahasiswa, dan hubungan Sivitas Akademika dengan lingkungan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Rektor menyelenggarakan fungsi:

- (a) pelaksanaan dan pengembangan pendidikan tinggi;
- (b) pelaksanaan penelitian untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan/ atau teknologi;
- (c) pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat;

- (d) pembinaan pendidik, Tenaga Kependidikan, Mahasiswa, dan hubungan Sivitas Akademika dengan lingkungan; dan
  - (e) pelaksanaan layanan administrasi.
2. Wakil Rektor, dalam melaksanakan tugas bertanggung jawab kepada Rektor.
- a. Wakil Rektor Bidang Akademik bertugas membantu Rektor dalam memimpin penyelenggaraan kegiatan di bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
  - b. Wakil Rektor Bidang Perencanaan, Keuangan, dan Umum bertugas membantu Rektor dalam memimpin penyelenggaraan kegiatan di bidang perencanaan, keuangan, dan umum.
  - c. Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan, Kerja Sama, dan Sistem Informasi bertugas membantu Rektor dalam memimpin penyelenggaraan kegiatan di bidang kemahasiswaan, alumni, kerja sarna, hubungan masyarakat, dan sistem informasi.
3. Unsur Organisasi di Bawah Pemimpin
- a. Pelaksana akademik, terdiri dari:
    - (i) Fakultas di lingkungan USN Kolaka yaitu
      - 1) Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan;
      - 2) Fakultas Hukum;
      - 3) Fakultas Teknologi Informasi;
      - 4) Fakultas Sains dan Teknologi;
      - 5) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Ekonomi; dan
      - 6) Fakultas Pertanian, Perikanan, dan Peternakan.
- Susunan organisasi fakultas tersebut terdiri atas:
- (a) dekan dan wakil dekan;
  - (b) senat fakultas;
  - (c) bagian;
  - (d) laboratorium/bengkel/studio;
  - (e) bagian umum; dan
  - (f) kelompok jabatan fungsional.

Fakultas dipimpin oleh Dekan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Rektor. Dekan dibantu wakil dekan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada dekan. Wakil Dekan di lingkungan USN Kolaka ada 3 (tiga), yaitu:

- (a) Wakil Dekan Bidang Akademik;
- (b) Wakil Dekan Bidang Keuangan dan Umum; dan
- (c) Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama.

Akan tetapi, wakil dekan di Fakultas Pertanian, Perikanan, dan Peternakan hanya 2 (dua) yang meliputi:

- (a) Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan; dan
- (b) Wakil Dekan Bidang Keuangan dan Umum.

Wakil Dekan Bidang Keuangan dan Umum bertugas membantu dekan dalam memimpin penyelenggaraan kegiatan di bidang perencanaan, keuangan, dan umum. Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama bertugas membantu dekan dalam memimpin penyelenggaraan kegiatan di bidang kemahasiswaan, alumni, dan kerja sama. Sementara, Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan tugas membantu dekan dalam memimpin penyelenggaraan kegiatan di bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat serta kemahasiswaan, alumni, dan kerja sama.

Senat Fakultas berfungsi penetapan dan pertimbangan pelaksanaan akademik di lingkungan fakultas. Jurusan (dipimpin oleh ketua jurusan) merupakan himpunan sumber daya pendukung yang menyelenggarakan dan mengelola pendidikan akademik, vokasi, dan/atau profesi dalam 1 (satu) atau beberapa cabang ilmu pengetahuan dan/atau teknologi. Tugasnya menyelenggarakan dan mengelola pendidikan akademik, vokasi, dan/atau profesi dalam 1 (satu) atau beberapa cabang ilmu pengetahuan dan/atau teknologi serta pengelolaan sumber daya pendukung Program Studi. Jurusan terdiri atas:

- (a) ketua jurusan;
- (b) sekretaris jurusan;
- (c) Program Studi; dan (d) kelompok jabatan fungsional.

Ketua jurusan bertanggung jawab kepada dekan dan mempunyai tugas memimpin dan melaksanakan tugas penyelenggaraan jurusan berdasarkan kebijakan dekan. Sekretaris jurusan bertugas membantu ketua jurusan dalam bidang administrasi umum, keuangan, kepegawaian, dan pelaporan di lingkungan jurusan. Dalam penyelenggaraan Program Studi pada jurusan, Rektor dapat menunjuk seorang Dosen sebagai Koordinator Program Studi yang bertanggung jawab kepada ketua jurusan. Bagian (dipimpin oleh ketua bagian) merupakan himpunan sumber daya pendukung yang menyelenggarakan dan mengelola pendidikan akademik dan/atau profesi dalam 1 (satu) cabang ilmu pengetahuan dan/atau teknologi. Tugasnya menyelenggarakan dan mengelola pendidikan akademik dan/atau profesi dalam 1 (satu) cabang ilmu pengetahuan dan/atau teknologi serta pengelolaan sumber daya pendukung Program Studi. Bagian terdiri atas:

- (a) ketua bagian;
- (b) Program Studi; dan (c) Kelompok jabatan fungsional.

Ketua bagian bertanggung jawab kepada dekan, serta bertugas memimpin dan melaksanakan tugas penyelenggaraan bagian berdasarkan kebijakan dekan.

Laboratorium/bengkel/studio/kebun percobaan merupakan perangkat penunjang pelaksanaan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat di lingkungan fakultas, yang dipimpin oleh pejabat fungsional yang keahliannya telah memenuhi persyaratan sesuai dengan cabang ilmu pengetahuan dan/atau teknologi, bertanggung jawab kepada dekan. Tugas Laboratorium/bengkel/studio/kebun percobaan melakukan kegiatan dalam cabang ilmu pengetahuan dan/atau teknologi sebagai penunjang pelaksanaan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat di lingkungan fakultas.

Bagian Umum merupakan unit pelaksana administrasi di lingkungan fakultas, dipimpin oleh Kepala Bagian Umum yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada dekan, dalam pelaksanaan tugas dikoordinasikan oleh

wakil dekan sesuai dengan bidang tugas. Bagian Umum bertugas melaksanakan layanan teknis dan administrasi di bidang akademik, kemahasiswaan, dan alumni serta urusan perencanaan, keuangan, kepegawaian, ketatalaksanaan, ketatausahaan, kerumahtanggaan, pengelolaan barang milik negara, penyiapan bahan kerjasama dan hubungan masyarakat, dan pelaporan di lingkungan fakultas. Fungsi Bagian Umum:

- (a) pelaksanaan layanan teknis dan administrasi di bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat di lingkungan fakultas;
  - (b) pelaksanaan layanan administrasi kemahasiswaan dan alumni di lingkungan fakultas;
  - (c) pelaksanaan urusan perencanaan di lingkungan fakultas;
  - (d) pelaksanaan urusan keuangan di lingkungan fakultas;
  - (e) pelaksanaan urusan kepegawaian di lingkungan fakultas;
  - (f) pelaksanaan urusan ketatalaksanaan di lingkungan fakultas;
  - (g) pelaksanaan urusan ketatausahaan di lingkungan fakultas;
  - (h) pelaksanaan urusan kerumahtanggaan di lingkungan fakultas;
  - (i) pengelolaan barang milik negara di lingkungan fakultas;
  - (j) pelaksanaan penyiapan bahan kerjasama dan hubungan masyarakat di lingkungan fakultas; dan
  - (k) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan fakultas.
- (ii) Lembaga yang melaksanakan fungsi penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat mempunyai tugas melaksanakan koordinasi, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
- b. Pelaksana administrasi, yaitu dilaksanakan oleh biro.

Biro merupakan unsur pelaksana administrasi yang menyelenggarakan pelayanan teknis dan administrasi kepada seluruh unsur di lingkungan USN Kolaka. Biro sebagaimana dimaksud terdiri atas:

- (i) Biro Akademik dan Kemahasiswaan;

Biro Akademik dan Kemahasiswaan mempunyai tugas melaksanakan pelayanan di bidang akademik, kemahasiswaan, alumni, kerja sama, dan hubungan masyarakat.

(ii) Biro Perencanaan, Keuangan, dan Umum.

Biro Perencanaan, Keuangan, dan Umum mempunyai tugas melaksanakan urusan perencanaan, keuangan, dan umum.

c. Lembaga Penjaminan mutu yang dilaksanakan oleh Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan dan Pengembangan Pembelajaran.

Lembaga Penjaminan Mutu dan Pengembangan Pembelajaran mempunyai tugas melaksanakan koordinasi, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi kegiatan penjaminan mutu dan pengembangan pembelajaran.

d. Penunjang akademik yang dilaksanakan oleh Unit Penunjang Akademik

Unit penunjang akademik terdiri atas:

(i). Perpustakaan;

(ii). Teknologi Informasi dan Komunikasi;

(iii). Bahasa;

(iv). Laboratorium Terpadu; dan

(v). Pengembangan Karier dan Kewirausahaan.

III. Satuan Pengawas Internal

Satuan Pengawas Internal merupakan unsur pengawas yang menjalankan fungsi pengawasan nonakademik untuk dan atas nama Rektor.

IV. Dewan Penyantun

Dewan Penyantun merupakan organ yang menjalankan fungsi memberikan pertimbangan nonakademik dan fungsi lain yang ditetapkan dalam statuta USN Kolaka.

Adapun daftar Program studi yang tersebar di enam fakultas yaitu:

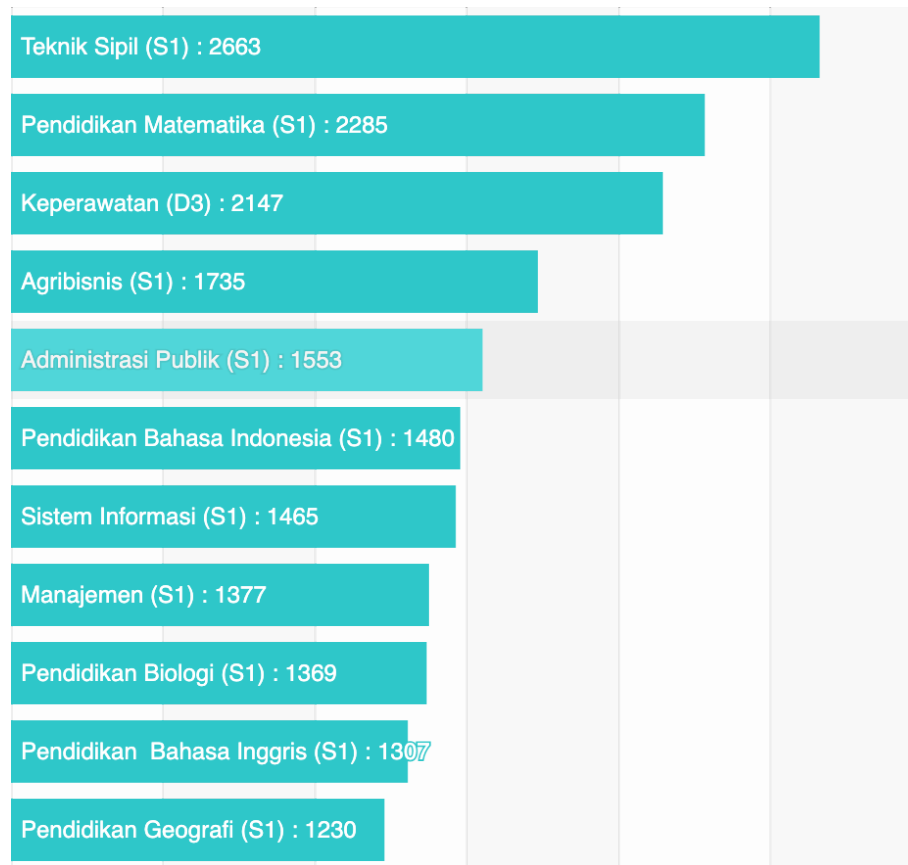
1. Pendidikan Bahasa Indonesia;
2. Pendidikan Bahasa Inggris;
3. Pendidikan Biologi;
4. Pendidikan Fisika;

5. Pendidikan Geografi;
6. Pendidikan Jasmani;
7. Pendidikan Kimia;
8. Pendidikan Matematika;
9. Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan;
10. Administrasi Publik;
11. Akuntansi;
12. Ekonomi Pembangunan;
13. Manajemen;
14. Keperawatan;
15. Farmasi;
16. Kimia;
17. Matematika;
18. Teknik Mesin;
19. Teknik Perkapalan;
20. Teknik Pertambangan;
21. Teknik Sipil;
22. Hukum;
23. Agribisnis;
24. Agroteknologi;
25. Ilmu Kelautan;
26. Ilmu Perikanan;
27. Peternakan;
28. Teknologi Hasil Pertanian;
29. Ilmu Komputer;
30. Sistem Informasi.

Seluruh prodi yang ada di USN Kolaka aktif melakukan tridharma dengan capaian kinerja pada database SINTA dapat dilihat pada gambar berikut.

## Top Department

Top Department in This University by SINTA Score 3Yr



Gambar 2. Top Departmen/Prodi lingkup USN Kolaka Periode 2023 (Sumber data :

<https://sinta.kemdikbud.go.id/affiliations/departments/518/001055> )

### C. Sumber Daya Manusia

#### 1. Landasan Hukum

Landasan hukum pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) antara lain adalah sebagai berikut ini:

- Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
- Undang-Undang RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010 Tentang Pengelolaan Dan Penyelenggaraan Pendidikan

- e) Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi

## 2. Sumber Daya Manusia (SDM) USN Kolaka

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pada Universitas Sembilanbelas November Kolaka (USN Kolaka) pada prinsipnya dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku di Indonesia. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, setiap lembaga pendidikan membutuhkan personil, yaitu dosen dan tenaga kependidikan yang profesional dengan kompetensi dan jumlah yang memadai.

Dosen adalah sebutan untuk tenaga pendidik profesional pada perguruan tinggi yang memiliki kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Tugas utama dosen adalah mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Tenaga kependidikan adalah tenaga penunjang pendidikan yang mengabdikan dengan tugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan di lingkungan sebuah institusi. Untuk itu dosen dan tenaga kependidikan berkewajiban:

- a) Memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan institusi, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional
- b) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis
- c) Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan
- d) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Mengacu pada prinsip manajemen secara umum yang meliputi merencanakan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), menggerakkan (*actuating*), dan memastikan (*controlling*), pengelolaan SDM perguruan tinggi dapat didefinisikan sebagai usaha merencanakan, mengorganisasikan, dan menggerakkan dan menilai SDM perguruan tinggi

sehingga mampu memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi pengembangan perguruan tinggi dan pencapaian program maupun rencana kerja.

Ringkasnya, pengelolaan SDM perguruan tinggi minimal mencakup pada hal-hal yang meliputi perencanaan seleksi/rekrutan, penempatan, pengembangan, retensi dan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan untuk menjamin mutu penyelenggaraan program akademik, serta remunerasi, penghargaan dan sanksi, termasuk informasi tentang ketersediaan pedoman tertulis dan konsistensi pelaksanaannya.

Mengingat peran utama sumber daya manusia ini, pimpinan perguruan tinggi berkewajiban mengelola SDM untuk mengimplementasikan sistem manajemen agar dapat efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pimpinan perguruan tinggi bertanggung jawab terhadap pengelolaan SDM karena merupakan pelaku utama dalam meningkatkan kualitas di pendidikan tinggi.

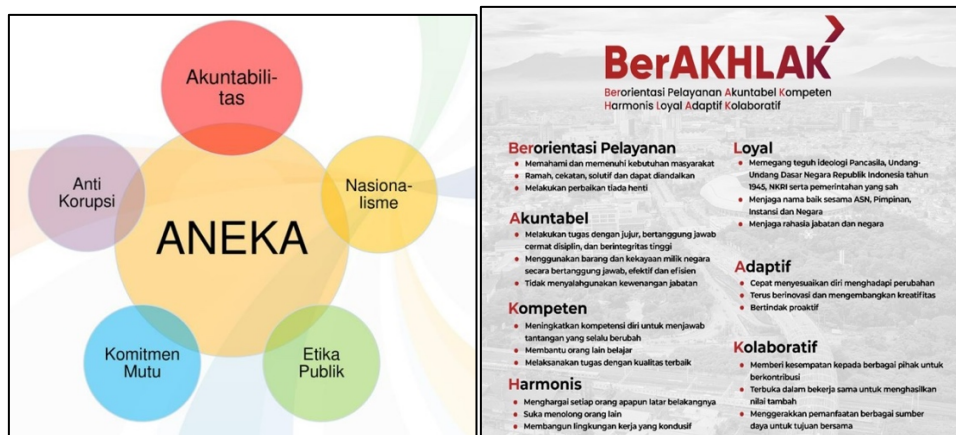
Status kepegawaian pegawai di USN Kolaka terdiri dari ASN yaitu PNS dan PPPK dan non ASN yaitu pegawai tetap dan kontrak sesuai dengan Peraturan Rektor Nomor 3 Tahun 2018 tentang Manajemen ASN di Lingkup USN Kolaka. Perubahan status USN Kolaka menjadi Perguruan Tinggi Negeri (PTN) pada tahun 2014 menjadikan status kepegawaian SDM USN Kolaka bervariasi karena terdapat beberapa pegawai eks yayasan yang masih aktif hingga sekarang.

Perubahan status menjadi PTN membuka kesempatan penambahan SDM melalui jalur PNS yang telah dilaksanakan penerimaannya sebanyak 6 (enam) kali dalam kurun waktu 2014 – 2024. Saat ini USN Kolaka memiliki jumlah dosen sebanyak total 339 Dosen dengan status dosen ASN dan dosen tetap non ASN dan 79 tenaga kependidikan (Tendik) dengan status tendik ASN dan tendik non ASN. USN Kolaka memiliki dosen dengan kualifikasi akademik Doktor (S3) sebanyak 23 dosen dan 316 dosen dengan kualifikasi akademik Magister (S2), Dosen USN Kolaka dengan jabatan fungsional Guru Besar sebanyak 2 orang, Lektor Kepala sebanyak 5 orang, Lektor 86 orang, Asisten Ahli 188 orang, non Jafung 58 orang. Dari total 339 dosen USN Kolaka sebanyak 137 dosen tersertifikasi dan 202 dosen belum tersertifikasi.

### 3. Peningkatan kualitas SDM USN Kolaka

Peningkatan kualitas SDM USN Kolaka tertuang dalam Peraturan Rektor USN Kolaka nomor 1 tahun 2007 pasal 39 ayat 10 berisi hak dosen dan pasal 44 ayat 5 tentang hak tenaga kependidikan. USN Kolaka memberikan fasilitas berupa studi lanjut (S2 bagi tenaga kependidikan dan S3 bagi dosen). Kebijakan pembinaan dan pengembangan melalui pendidikan studi lanjut diarahkan kepada perguruan tinggi baik di dalam maupun di luar negeri. Salah satu bentuk dukungan yang diberikan oleh institusi adalah pemberian dana bantuan awal studi untuk program doktor baik dalam maupun luar negeri yang ditetapkan oleh SK Rektor. Selain itu, pihak universitas senantiasa mengundang pihak Ditjen Belmawa Kemenristekdikti untuk menyosialisasikan mengenai beasiswa bagi dosen atau tendik yang akan melanjutkan studi. Sosialisasi ini tentu saja diharapkan dapat menambah pengetahuan dosen atau tendik mengenai beasiswa apa saja yang dapat didapatkan ketika akan lanjut studi.

Kegiatan dan pelatihan dan penataran yang terkait langsung dengan aspek Tridharma Perguruan Tinggi dilaksanakan langsung oleh USN Kolaka secara rutin dan terjadwal setiap tahun. Kegiatan-kegiatan tersebut meliputi pelatihan proses belajar mengajar (seperti e-learning, Penulisan Buku Ajar, dan Problem Base Learning), pelatihan penelitian (seperti Metodologi Penelitian, Penyusunan Proposal Berbasis Hibah Penelitian, dan Penulisan Karya Ilmiah), Pembinaan Kemahasiswaan dan lain-lain. Pelatihan dasar CPNS Kemenristek Dikti untuk internalisasi nilai dasar **ANEKA** dan **BerAkhlaK** peran ASN di NKRI.



Gambar 3. Core Value ASN lingkup USN Kolaka

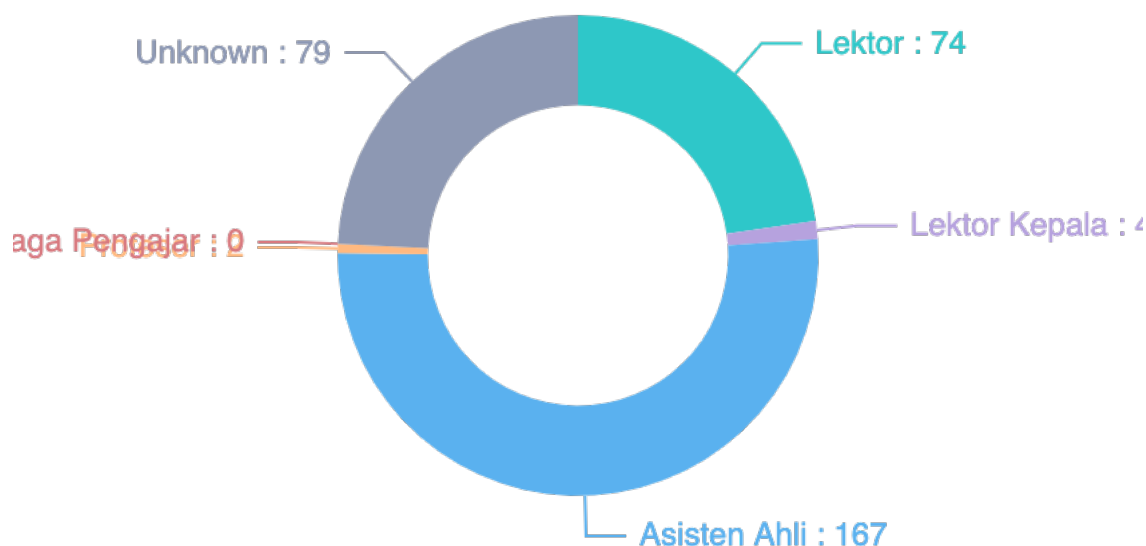
Kebijakan pembinaan dan pengembangan juga diberikan kepada dosen yang mengikuti berbagai kegiatan ilmiah; seperti seminar, simposium, lokakarya, workshop dan lain-lain. Selain pengarahan dan supporting, dukungan juga diberikan dalam bentuk bantuan dana terutama kepada dosen yang menjadi narasumber, penyaji makalah, serta *key person* dalam kegiatan-kegiatan tersebut. Pemberian dukungan berupa penganggaran untuk pembayaran honorarium pengelola jurnal pada setiap program studi yang telah berhasil menerbitkan jurnalnya secara berkala. Dalam rangka mengapresiasi dosen yang berhasil mempublikasikan hasil penelitiannya ke dalam jurnal internasional bereputasi atau jurnal nasional terakreditasi maka pihak USN Kolaka memberikan reward berupa bantuan dana publikasi yang nominalnya disesuaikan dengan kualitas jurnal tempat publikasi.

#### **4. Rencana Pengembangan SDM USN Kolaka**

Suatu hal yang menjadi dasar dalam penyusunan Rencana Induk Pengembangan adalah bahwa Rencana Induk Pengembangan ini haruslah realistis yaitu dapat diwujudkan dengan mempertimbangkan potensi yang dimiliki. Untuk itu pengenalan akan segala potensi dan limitasinya perlu dimiliki USN Kolaka. Hal ini dapat ditempuh dengan menginventarisir segala potensi yang ada tersebut. Dengan pengenalan potensi dan limitasi tersebut akan dapat menentukan RIP secara tepat sasaran, kurun waktu pencapaian sasaran, penyusunan langkah- langkah pencapaian dan sebagainya. Potensi yang dimiliki tersebut akan menjadi dasar pertimbangan dalam rencana yang meliputi:

##### **a) Rencana Pengembangan Tenaga Pendidik (Dosen)**

Sebagai gambaran awal sebaran data sumberdaya Dosen di USN Kolaka per tahun 2024 dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4. Jumlah Dosen dan kualifikasi akademik jabatan fungsional per tahun 2024

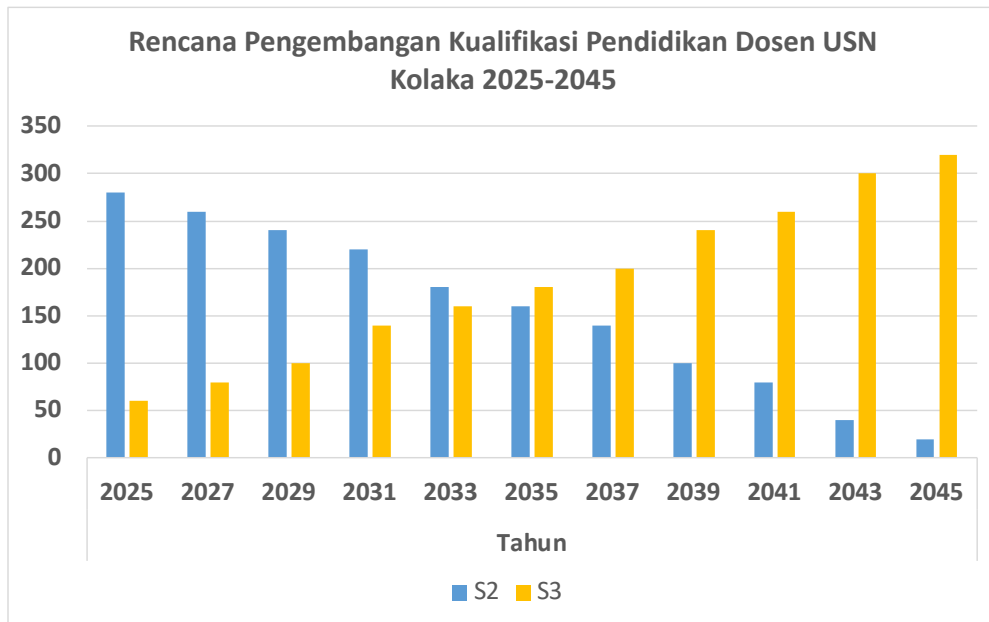
(Sumber data : <https://sinta.kemdikbud.go.id/affiliations/authors/518?page=2> )

Dari gambar 4 terlihat jika persentase terbesar kualifikasi jabatan fungsional dosen di USN Kolaka masih di dominasi Asisten Ahli dan tidak memiliki jabatan fungsional yakni sebesar 74,6%, Lektor 23,2%, sedangkan Lektor Kepala hanya 1,57% dan Professor 0,63%. Kualifikasi ini tentu sangat tidak optimal dalam mendukung ketercapaian Visi USN Kolaka menuju unggul. Oleh karena itu strategi pembinaan dan percepatan kualifikasi dosen baik kualifikasi akademik (menuju doctoral) dan jabatan fungsional akan terus ditingkatkan dan menjadi fokus perencanaan Universitas di 5 Tahun pertama rencana pengembangan.

Tenaga pendidik di USN Kolaka saat ini pada tahun 2024 berjumlah 339 dosen dengan status dosen ASN dan dosen tetap non ASN dengan kualifikasi akademik Doktor (S3) sebanyak 23 dosen dan 316 dosen dengan kualifikasi akademik Magister (S2). Oleh karena itu, perlu dilakukan pengembangan kualifikasi dan kompetensi tenaga pendidik/dosen di USN Kolaka tahun 2025-2045 dituangkan dalam tabel dan grafik berikut:

Tabel 1. Tabel Tenaga Pendidik/Dosen Tahun 2025 s/d 2044

No	Tingkat Pendidikan	2025	2027	2029	2031	2033	2035	2037	2039	2041	2043	2045
1	S2	280	260	240	220	180	160	140	100	80	40	20
2	S3	60	80	100	140	160	180	200	240	260	300	320



Gambar 5. Grafik rencana Pengembangan Kualifikasi Pendidikan Dosen USN Kolaka 2025-2045

Grafik ini menunjukkan **Rencana Pengembangan Kualifikasi Pendidikan Dosen USN Kolaka** dari tahun 2025 hingga 2045. Grafik ini menggambarkan proyeksi jumlah dosen yang akan memperoleh gelar S2 dan S3 selama periode tersebut.

#### 1. Tahun 2025-2029:

- Pada tahun 2025, terdapat sekitar 250 dosen yang diproyeksikan akan memiliki kualifikasi S2, dan sekitar 50 dosen dengan kualifikasi S3.
- Pada tahun 2027 dan 2029, jumlah dosen dengan kualifikasi S2 mengalami sedikit penurunan, dengan masing-masing sekitar 225 dan 225 dosen. Sementara jumlah dosen S3 bertambah secara bertahap menjadi sekitar 75 dosen pada tahun 2027 dan tetap pada angka yang sama di tahun 2029.

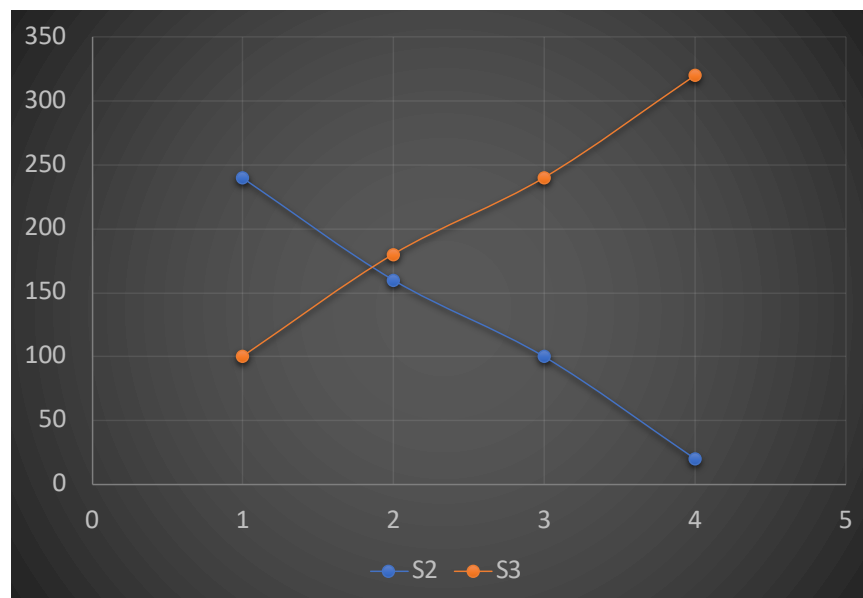
#### 2. Tahun 2031-2035:

- Pada periode ini, ada penurunan jumlah dosen yang memiliki kualifikasi S2. Pada tahun 2031, jumlahnya sekitar 225 dosen, turun menjadi sekitar 200 dosen pada tahun 2033 dan 175 dosen pada tahun 2035.
- Sementara itu, jumlah dosen dengan kualifikasi S3 menunjukkan peningkatan yang signifikan, dari 100 dosen pada tahun 2031, menjadi sekitar 150 dosen pada tahun 2033 dan 175 dosen pada tahun 2035.

### 3. Tahun 2037-2045:

- Pada tahun 2037, jumlah dosen dengan kualifikasi S2 menurun hingga sekitar 150 dosen, dan jumlah dosen S3 terus meningkat menjadi 200 dosen.
- Tren ini berlanjut dengan jumlah dosen S3 yang mencapai sekitar 225 pada tahun 2039 dan tetap pada angka yang tinggi hingga tahun 2041.
- Pada tahun 2043, jumlah dosen S2 menurun drastis hingga sekitar 25 dosen, sementara dosen dengan kualifikasi S3 meningkat tajam mencapai lebih dari 275 dosen.
- Pada tahun 2045, jumlah dosen S2 hampir tidak ada, dengan sekitar 25 dosen, sementara dosen S3 mencapai puncak dengan lebih dari 300 dosen.

Rencana pengembangan ini mencerminkan strategi jangka panjang Universitas Sembilanbelas November Kolaka untuk meningkatkan kualifikasi akademik dosen mereka. Fokus utama adalah pada peningkatan jumlah dosen yang memiliki gelar S3, terutama setelah tahun 2037, dengan tujuan mencapai tingkat dosen berkualifikasi S3 yang dominan pada tahun 2045. Hal ini menunjukkan komitmen universitas untuk meningkatkan kualitas akademik dan memperkuat kapasitas riset dan pengajaran di lingkungan perguruan tinggi.



Gambar 6. Grafik Analisis Peningkatan Kualifikasi Akademik Dosen USN dalam 4 Periode pencapaian (tahun 2025-2045)

Grafik ini menunjukkan tren perubahan jumlah dosen dengan kualifikasi S2 dan S3 dari waktu ke waktu.

**1. Periode 1:**

- Pada tahap awal (1), jumlah dosen dengan kualifikasi S2 sangat tinggi, mencapai sekitar 250 orang, sementara jumlah dosen dengan kualifikasi S3 relatif rendah, berada di bawah 100 orang.
- Ini mencerminkan dominasi kualifikasi S2 di antara para dosen pada tahap ini.

**2. Periode 2:**

- Pada tahap ini, terlihat bahwa jumlah dosen S2 mulai menurun, sementara jumlah dosen S3 meningkat signifikan.
- Terjadi persilangan di antara kedua garis, yang menandakan bahwa pada titik ini jumlah dosen S2 dan S3 hampir sama.

**3. Periode 3:**

- Pada tahap ini, tren semakin jelas. Jumlah dosen S3 terus meningkat hingga mendekati angka 250, sementara jumlah dosen S2 terus menurun dengan tajam, mencapai sekitar 100.
- Ini menunjukkan bahwa pada tahap ini, dosen dengan kualifikasi S3 mulai mendominasi.

**4. Periode 4:**

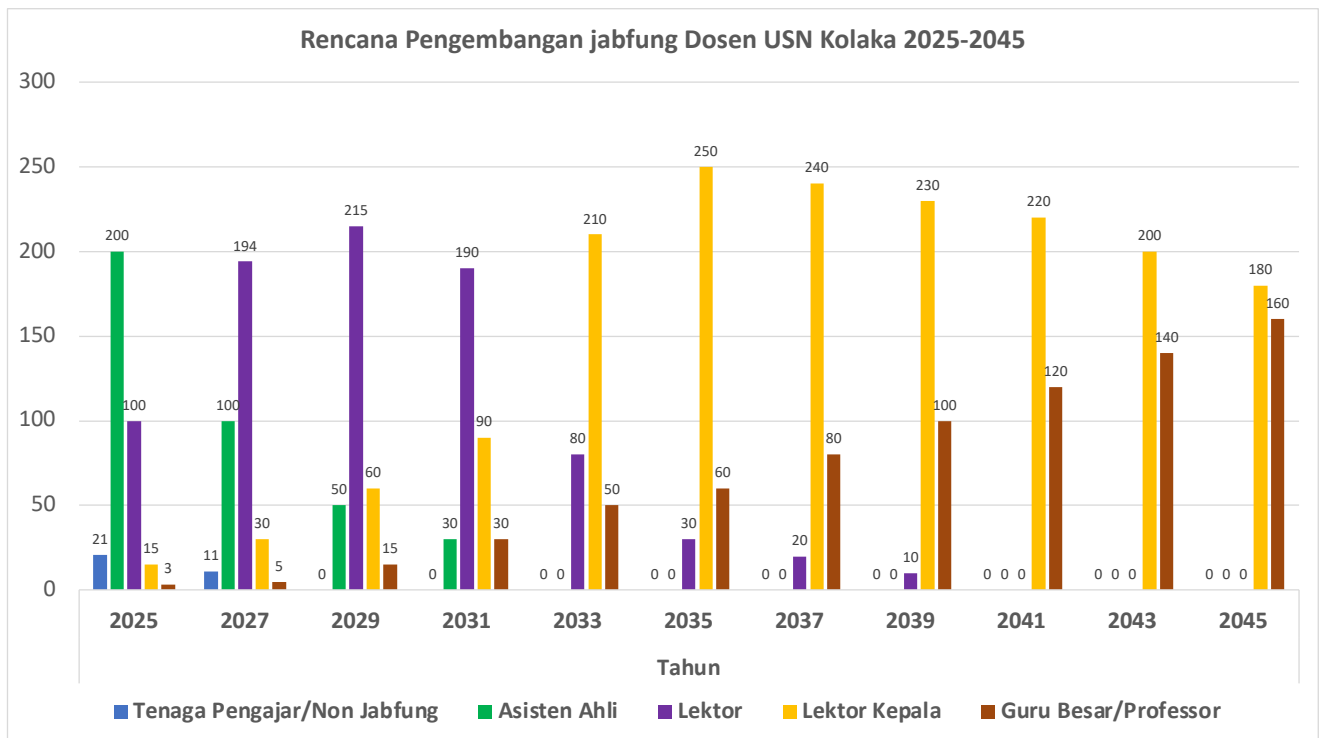
- Pada tahap akhir (4), tren ini menjadi lebih jelas dengan jumlah dosen S3 yang meningkat tajam hingga mencapai lebih dari 300 dosen.
- Sebaliknya, jumlah dosen S2 terus menurun drastis hingga mendekati 0.

Grafik ini merefleksikan strategi atau perkembangan yang signifikan dalam peningkatan kualifikasi dosen di suatu institusi. Institusi tampaknya berfokus pada pengembangan dosen dengan kualifikasi S3, yang pada akhirnya akan menggantikan dosen dengan kualifikasi S2. Ini bisa menjadi bagian dari upaya institusi untuk meningkatkan kualitas pengajaran, penelitian, dan daya saing akademik secara keseluruhan. Pergeseran ini menunjukkan adanya komitmen yang kuat untuk meningkatkan standar akademik melalui peningkatan kualifikasi dosen ke jenjang yang lebih tinggi.

Perbandingan optimal antara dosen berkualifikasi S2 dan S3 akan dicapai pada periode kedua yakni 2030-3034 dengan asumsi persentase 50%. Dengan strategi percepatan dan terus konsisten dalam peningkatan kualifikasi akademik dosen, periode keempat yakni 2040-2045 jumlah dosen kualifikasi S3 akan lebih besar dibandingkan kualifikasi S2. Hal ini tentu akan berdampak pada peningkatan kualifikasi jabatan fungsional dosen. Untuk target pengembangan kualifikasi jabatan fungsional dosen periode 2025-2045 dapat dilihat pada table dan grafik berikut.

Tabel 2. Tabel Jabatan Akademik Tenaga Pendidik/Dosen Tahun 2025 s/d 2044

No	Tingkat Jabatan Fungsional	2025	2027	2029	2031	2033	2035	2037	2039	2041	2043	2045
1	Tenaga Pengajar/Non Jabfung	21	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	Asisten Ahli	200	100	50	30	0	0	0	0	0	0	0
3	Lektor	100	194	215	190	80	30	20	10	0	0	0
4	Lektor Kepala	15	30	60	90	210	250	240	230	220	200	180
5	Guru Besar/Professor	3	5	15	30	50	60	80	100	120	140	160



Gambar 7. Rencana pengembangan jabatan fungsional dosen periode 2025-2045

Grafik pada gambar 7 menunjukkan rencana pengembangan jabatan fungsional (jabfung) dosen di Universitas Sembilanbelas November (USN) Kolaka dari tahun 2025 hingga 2045. Grafik ini menguraikan perkembangan jumlah dosen berdasarkan jabatan fungsional mereka, yaitu Tenaga Pengajar/Non Jabfung, Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala, dan Guru Besar/Profesor.

**1. Tahun 2025:**

- Pada tahun 2025, jumlah terbesar diisi oleh Asisten Ahli dengan 200 orang, diikuti oleh Lektor dengan 100 orang.
- Jumlah Tenaga Pengajar/Non Jabfung berada di angka 21, Lektor Kepala sebanyak 15 orang, dan Guru Besar/Profesor hanya 3 orang.

**2. Tahun 2027:**

- Terdapat penurunan jumlah Asisten Ahli menjadi 194 orang.
- Peningkatan terjadi pada jumlah Lektor menjadi 100 orang dan Lektor Kepala menjadi 30 orang.
- Jumlah Tenaga Pengajar/Non Jabfung dan Guru Besar/Profesor sedikit mengalami penurunan atau tetap stabil.

**3. Tahun 2029:**

- Pada tahun ini, jumlah Lektor meningkat signifikan menjadi 215 orang, sementara Asisten Ahli turun drastis menjadi 50 orang.
- Jumlah Lektor Kepala bertambah menjadi 60 orang, sedangkan jumlah Tenaga Pengajar/Non Jabfung dan Guru Besar/Profesor tetap stabil atau menurun.

**4. Tahun 2031 hingga 2037:**

- Lektor tetap menjadi jabatan fungsional yang dominan, meskipun mengalami penurunan secara bertahap.
- Lektor Kepala dan Guru Besar/Profesor mulai menunjukkan peningkatan signifikan, terutama pada tahun 2033 dan seterusnya.
- Tenaga Pengajar/Non Jabfung dan Asisten Ahli secara bertahap mulai menghilang dari grafik, menunjukkan adanya pengurangan jumlah pada posisi-posisi ini.

## 5. Tahun 2039 hingga 2045:

- o Jumlah Lektor Kepala dan Guru Besar/Profesor meningkat secara konsisten. Pada tahun 2045, jumlah Guru Besar/Profesor mencapai 160 orang, mendekati jumlah Lektor yang masih mendominasi dengan 180 orang.
- o Tenaga Pengajar/Non Jabfung dan Asisten Ahli tidak lagi muncul pada tahun-tahun ini, yang menandakan fokus pada pengembangan jabatan yang lebih tinggi (Lektor Kepala dan Guru Besar/Profesor).

Grafik ini menunjukkan strategi pengembangan sumber daya manusia di USN Kolaka yang berfokus pada peningkatan kualifikasi jabatan dosen ke posisi yang lebih tinggi. Penekanan ini terlihat dari peningkatan jumlah Lektor, Lektor Kepala, dan Guru Besar/Profesor sepanjang periode 2025-2045. Hal ini mencerminkan komitmen USN Kolaka untuk meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan jabatan fungsional dosen, dengan fokus utama pada pengembangan dosen menjadi Lektor Kepala dan Guru Besar/Profesor.

### b). Rencana Pengembangan Tenaga Kependidikan

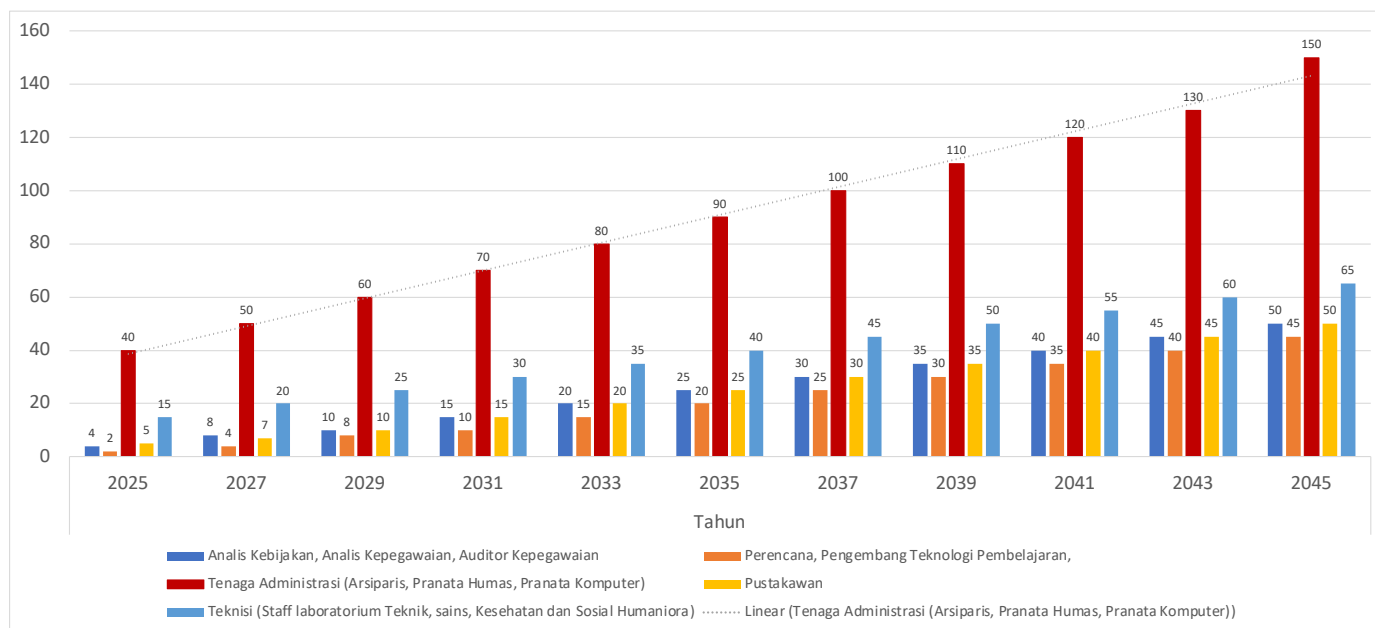
USN Kolaka memiliki 79 tenaga kependidikan (Tendik) dengan status tendik ASN dan tendik non ASN. Pengembangan tenaga kependidikan di USN Kolaka tahun 2025-2045 berdasarkan Permenristekdikti No. 49 Tahun 2015 dituangkan dalam tabel berikut.

Tabel 3. Tabel Tenaga Kependidikan Tahun 2025-2045

No	Jenis Jabatan	2025	2027	2029	2031	2033	2035	2037	2039	2041	2043	2045
1	Analisis Kebijakan, Analisis Kepegawaian, Auditor Kepegawaian	4	8	10	15	20	25	30	35	40	45	50
2	Perencana, Pengembang Teknologi Pembelajaran,	2	4	8	10	15	20	25	30	35	40	45
3	Tenaga Administrasi (Arsiparis, Pranata	40	50	60	70	80	90	100	110	120	130	150

	Humas, Pranata Komputer)											
4	Pustakawan	5	7	10	15	20	25	30	35	40	45	50
5	Teknisi (Staff laboratorium Teknik, sains, Kesehatan dan Sosial Humaniora)	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Total		66	89	113	140	170	200	230	260	290	320	360

Tenaga kependidikan di USN Kolaka juga diwajibkan mengikuti pelatihan/seminar yang dapat menunjang keahlian dan kompetensinya.



Gambar 8. Grafik rencana pengembangan Tenik USN Kolaka Periode 2025-2045

### 5. Strategi Perencanaan dan Pengembangan Mutu Kepegawaian

1. Peningkatan Kompetensi Kepegawaian									
1. Peningkatan Kompetensi Dosen									
No	Proses	Parameter	Target	Strategi	Penanggung jawab	Pengambilan Data	Frekwensi pengukuran	Waktu pelaporan	Metode perhitungan
1	Peningkatan Kompetensi	Jumlah Dosen yang studi lanjut dan yang mengikuti pelatihan sesuai hasil	Minimal 3 orang per tahun/fakultas	1. Melakukan identifikasi kompetensi tenaga pengajar 2. Melakukan seleksi terhadap dosen yang layak melanjutkan studi ke jenjang lebih tinggi.	Dekan /Wakil rektor/Rektor	Data dosen dan Gap Analysis	Awal tahun ajaran baru	Awal Tahun Ajaran Baru	Jumlah Dosen yang studi lanjut dan yang mengikuti pelatihan sesuai hasil

		gap analysis		<p>3. Mengidentifikasi data training/kegiatan peningkatan kompetensi yang sesuai dengan kompetensi tenaga pengajar.</p> <p>4. Memberikan dukungan baik finansial maupun moril bagi dosen yang studi lanjut dan atau mengikuti pelatihan</p>					gap analysis
<b>2. Peningkatan Kompetensi Tenaga Kependidikan</b>									
1	Peningkatan Kompetensi	Jumlah Karyawan yang studi lanjut dan yang mengikuti pelatihan sesuai hasil gap analysis	<b>Minimal 2 orang per tahun/fakultas</b>	<p>1. Melakukan pemetaan kompetensi karyawan.</p> <p>2. Memberikan dukungan baik finansial dan moril bagi karyawan yang mengikuti pelatihan.</p>	Kepegawaian /Wakil rektor/Rektor	Data dosen dan Gap Analysis	Awal tahun ajaran baru	Awal Tahun Ajaran Baru	Jumlah karyawan yang studi lanjut dan yang mengikuti pelatihan sesuai hasil gap analysis
<b>3. Indeks Kinerja Dosen</b>									
1	Kinerja Dosen	Indeks Kinerja Dosen	Baik/baik sekali	<p>1. Peningkatan Kualitas Pelaksanaan Tridharma PT</p> <p>2. Peningkatan jabatan fungsional</p>	Kepegawaian	Data kinerja dosen	Setiap tahun	Setiap tahun	Angka kredit

Tenaga pendidik atau kependidikan dan tenaga penunjang pendidikan pada perguruan tinggi yang menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian; Dari penjelasan diatas dapat dijelaskan tentang SDM PT (Profil dosen dan karyawan), dan kebijakan tentang peningkatan kompetensi SDM (tugas belajar atau pelatihan). Pada bagian ini dapat juga ditambahkan dengan penjelasan tentang kemahasiswaan (Program-program dikemahasiswaan, keterlibatan mahasiswa, dan pelayanan untuk mahasiswa di PT yang akan kita didirikan).

## 6. Sarana Akademik

Sesuai dengan visi USN Kolaka yang berambisi untuk menjadi unggul dalam lingkungan pertambangan pada tahun 2040, maka USN Kolaka harus mengembangkan

sarana pembelajaran dan kurikulum yang terfokus pada pendekatan Outcomes-Based Education (OBE) dan Model-Based Curriculum (MBKM). Melalui OBE, kurikulum harus diformulasikan untuk memastikan bahwa mahasiswa memperoleh pemahaman yang menyeluruh tentang prinsip-prinsip dan praktik terbaru dalam bidang lingkungan pertambangan, serta keterampilan yang diperlukan dalam mengatasi tantangan di lapangan.

Pentingnya pengembangan wawasan lingkungan pertambangan yang luas juga menjadi perhatian utama bagi USN Kolaka. Hal ini melibatkan pemahaman mendalam mengenai isu-isu global dan regional dalam industri pertambangan, teknologi inovatif yang relevan, serta pemahaman terkini mengenai regulasi dalam bidang lingkungan dan pertambangan. Penerapan berbagai metode pembelajaran, seperti seminar, lokakarya, dan kunjungan lapangan, akan membantu mahasiswa mendapatkan wawasan yang komprehensif dan relevan terkait dengan bidang studi mahasiswa itu sendiri.

Keterlibatan berbagai pihak terkait, termasuk perusahaan pertambangan, pemerintah, organisasi lingkungan, dan akademisi, juga merupakan faktor kunci dalam pengembangan kurikulum dan sarana pembelajaran di USN Kolaka. Melalui kolaborasi aktif dengan stakeholder tersebut, perguruan tinggi dapat memastikan bahwa pendekatan pembelajaran yang diadopsi mencerminkan kebutuhan industri serta tren terbaru dalam bidang lingkungan pertambangan. Dengan demikian, lulusan dari USN Kolaka akan siap untuk memberikan kontribusi yang signifikan dalam mengatasi tantangan lingkungan di masa depan.

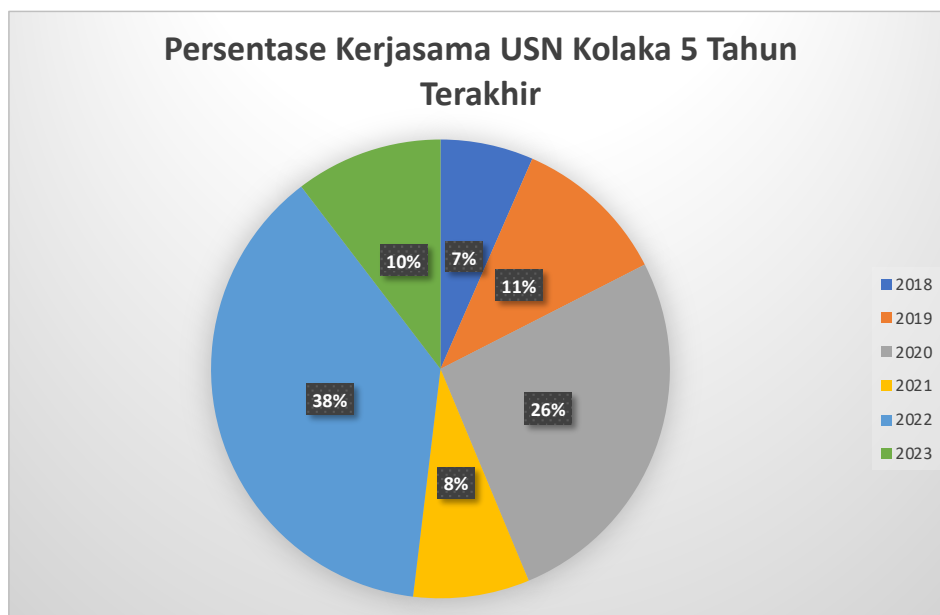
Dengan **fokus pada OBE berorientasi MBKM** dan pengembangan wawasan lingkungan pertambangan sesuai dengan visi menjadi perguruan tinggi unggul di kawasan ASEAN dalam bidang lingkungan pertambangan pada tahun 2040, USN Kolaka dapat melatih lulusan yang memiliki pemahaman yang mendalam tentang industri pertambangan dan siap untuk menghadapi tantangan masa depan.

#### **D. Kerjasama**

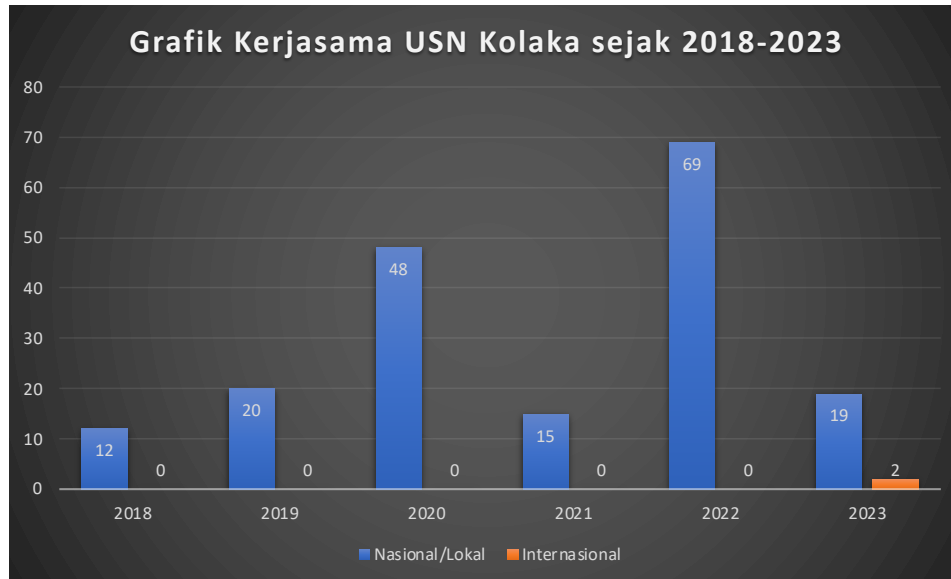
USN Kolaka telah melakukan berbagai bentuk kerjasama sebagai upaya dalam memperkuat kinerja dalam mendukung pencapaian Visi. Kerjasama yang dilakukan oleh USN

Kolaka berdampak positif dalam berbagai aspek pengembangan institusi. USN Kolaka, sebagai sebuah perguruan tinggi negeri (PTN) satu-satunya di Kabupaten Kolaka telah menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam membangun kemitraan yang berkelanjutan. USN Kolaka telah berhasil menjalin kerjasama yang erat dengan berbagai pihak, termasuk pemerintah, organisasi non-pemerintah, dan sektor swasta atau DUDIKA. Kolaborasi ini membawa manfaat nyata dalam pengembangan IPTEK yang bersifat inovatif dan berdampak sosial positif bagi masyarakat sekitar dan internal institusi.

Selain itu, kerjasama yang dilakukan oleh USN Kolaka juga mencerminkan komitmen terhadap pembangunan berkelanjutan dan pemberdayaan masyarakat. Melalui kegiatan Tridharma, USN Kolaka telah memberikan pelatihan, pendidikan, dan sumber daya lainnya kepada masyarakat. Kerjasama yang dilakukan USN Kolaka juga menjadi contoh bagaimana kolaborasi lintas sektor dapat menghasilkan solusi yang holistik terhadap tantangan kompleks. Dengan menggabungkan keahlian dan sumber daya dari berbagai pihak, USN Kolaka telah berhasil menciptakan solusi-solusi inovatif untuk masalah-masalah seperti perlindungan lingkungan, kesehatan masyarakat, dan pengembangan ekonomi local, khususnya di wilayah sekitar kabupaten kolaka sebagai salah satu titik sentral pertambangan Nikel di Indonesia. Secara keseluruhan, kerjasama yang dilakukan oleh USN Kolaka sejak tahun 2018-2023 apat dilihat dari grafik berikut.



Gambar 9. Persentase Kerjasama USN Kolaka dalam 5 Tahun Terakhir



Gambar 10. Jumlah Kerjasama nasional dan internasional USN Kolaka

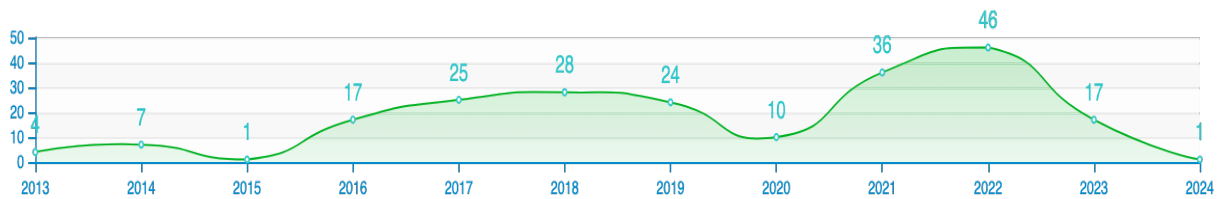
Perguruan tinggi dapat menjalin kerjasama dengan perguruan tinggi dan/atau lembaga lain baik di dalam maupun di luar negeri yang bertujuan untuk saling meningkatkan dan mengembangkan kinerja pendidikan tinggi yang bekerjasama dalam rangka memelihara, membina, memberdayakan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian; Disini dapat dijelaskan tentang kerjasama kedepan yang akan dibangun oleh PT, misalnya kerjasama dengan industri dan pemerintah, kerjasama dengan PT lain (dibidang tri dharma) baik dalam maupun dari luar negeri.

#### E. Program Penelitian, Pengabdian Kepada Masyarakat (PkM), dan Capaian Publikasi

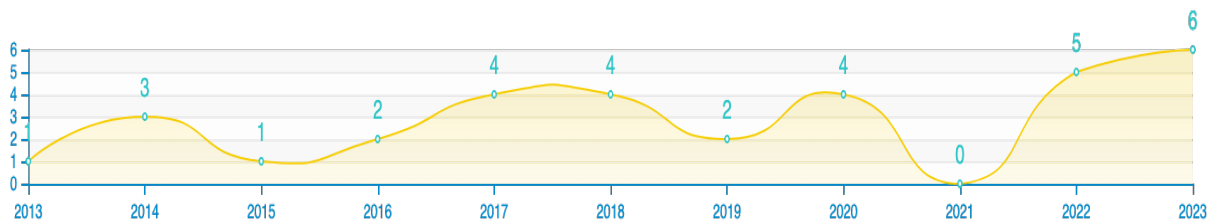
Sesuai dengan keunggulan USN Kolaka, kegiatan riset di USN Kolaka sebagai upaya melestarikan (*to preserve*), mengembangkan, menemukan, dan menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi, seni dan budaya, diharapkan menjadi landasan dalam penguatan Lingkungan Pertambangan berbasis kearifan lokal dan entrepreneurship. Rumusan ini bermakna agar USN Kolaka menekankan aktivitas Penelitian yang mengarah pada upaya pelestarian kearifan lokal dan peningkatan entrepreneurship baik dalam bentuk pembelajaran kepada peserta didik (pembelajaran berbasis riset) maupun publikasi (buku dan jurnal) kepada masyarakat luas.

Hal ini dilandasi dengan Konstitusi Undang Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi merupakan salah satu rujukan yang harus diikuti oleh institusi pendidikan

tinggi. Pasal 5 UU Nomor 12, 2012 tersebut menyatakan dengan tegas bahwa tujuan pendidikan tinggi adalah untuk menghasilkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Penelitian yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora agar bermanfaat bagi kemajuan bangsa, serta kemajuan peradaban dan kesejahteraan umat manusia. Selain itu Pendidikan Tinggi bertujuan untuk mewujudkan Pengabdian kepada Masyarakat berbasis penalaran dan karya Penelitian yang bermanfaat dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini berarti pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat merupakan ciri khas sebuah perguruan tinggi. Data terkait penelitian dan pengabdian yang telah dilakukan civitas akademik USN Kolaka 10 tahun terakhir sejak tahun 2013-2023 dapat dilihat berdasarkan data sinta pada gambar berikut.



Gambar 11. Grafik jumlah penelitian USN Kolaka 2013-2023 (Sumber data : <https://sinta.kemdikbud.go.id/affiliations/profile/518/?view=researches> )



Gambar 12. Grafik jumlah PkM USN Kolaka 2013-2023 (Sumber data: <https://sinta.kemdikbud.go.id/affiliations/profile/518/?view=services> )

Sebagai PTNB, pada tahun 2024 USN Kolaka masuk dalam klasterisasi kelompok PT Madya dalam hal pengelolaan riset dan PkM berdasarkan indikator yang disusun oleh DRTPM Kemendikbudristek RI. Oleh karena itu, USN Kolaka harus terus berupaya meningkatkan dan mengembangkan kegiatan risetnya, mulai dari roadmap penelitian dan PkM, aspek perencanaan program kegiatan penelitian dan PkM, aspek pengelolaan kegiatan

dan pertanggungjawaban hasil atau capaian luaran, agar dapat mencapai klasterisasi PT utama menuju PT Unggul berdasarkan kinerja riset dan pengabdian masyarakat. Salah satu Langkah untuk meningkatkan peringkat USN Kolaka adalah menggerakkan sumberdaya manusianya yang andal dengan menyediakan dana yang optimal untuk melaksanakan skim penelitian internal dan fasilitas yang memadai untuk menghasilkan produk riset yang dapat diandalkan dan menjadi prioritas atau fokus utama PT.

Untuk mendukung kegiatan penelitian dan pengabdian pada masyarakat dalam rangka meningkatkan sumbangsih USN Kolaka untuk pengembangan IPTEK, maka alokasi dana untuk penelitian semakin signifikan dari tahun ke tahun. Walaupun demikian, output hasil penelitian belum mencapai kinerja sebagaimana diharapkan. Hal ini antara lain dapat dilihat dari jumlah publikasi internasional dan keikutsertaan dosen dalam seminar internasional serta perolehan HaKI/paten hingga Desember 2023 yang relatif masih kurang, yakni Paten sebanyak 0, Hak Cipta sebanyak 126, Merek sebanyak 0, dan Desain Produk Industri sebanyak 0. Masih minimnya jumlah hasil penelitian yang benar-benar diadopsi oleh dunia industri, dan rendahnya jumlah kerjasama penelitian internasional, serta kapasitas riset yang masih terbatas pada tingkat individual, belum institusional.

Untuk lebih menggairahkan kegiatan riset dan meningkatkan reputasi Universitas, maka pimpinan Universitas Sembilanbelas November Kolaka memfasilitasi penyediaan anggaran riset dengan menggunakan dana pendapatan USN Kolaka maupun Bantuan Operasional Perguruan Tinggi Negeri (BOPTN). Penggunaan dana ini dilakukan dengan pertimbangan agar USN Kolaka dapat memberikan kontribusi nyata terhadap kemajuan pengembangan, penguasaan dan penerapan teknologi untuk kesejahteraan masyarakat. Selain itu, juga diharapkan dengan adanya dana riset, dapat mempercepat pencapaian USN Kolaka sebagai universitas yang unggul di bidang Lingkungan Pertambangan di Kawasan ASEAN.

Dana Penelitian dari BOPTN ini diharapkan lebih diarahkan untuk mendukung penelitian sesuai bidang fokus setiap bidang kajian, program studi, pengembangan riset nasional, pengembangan kapasitas dan kompetensi dosen, serta memperluas kontribusi USN Kolaka terhadap pembangunan daerah, pembangunan nasional, dan internasional.

Dengan demikian, dapat diperoleh hasil-hasil riset berkualitas tinggi berdasarkan standar nasional dan meningkatkan reputasi internasional, serta dapat memacu peneliti untuk lebih produktif, meningkatkan kualitas penelitiannya dan membangun program riset Kelompok Keahlian dan Bidang Kajian. Selain itu, program ini juga direncanakan untuk mendorong dosen yang berpotensi untuk memulai dan meningkatkan riset di kelompoknya.

Program Riset USN Kolaka ini sejalan dengan tujuan pengembangan riset USN Kolaka yang tercantum pada Rencana Strategi (Renstra) USN Kolaka periode 2021-2025 dan Rancangan Pengembangan Jangka Panjang USN Kolaka 2030. Hal ini juga berhubungan dengan agenda 2030 untuk Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals* atau SDGs). SDGs adalah kesepakatan pembangunan baru yang mendorong perubahan-perubahan yang bergeser ke arah pembangunan berkelanjutan yang berdasarkan hak asasi manusia dan kesetaraan untuk mendorong pembangunan sosial, ekonomi dan lingkungan hidup. Adapun tujuan yang tercantum dalam SDGs adalah sebagai berikut:

1. Mengakhiri kemiskinan dalam segala bentuk dimanapun
2. Mengakhiri kelaparan, mencapai ketahanan pangan dan nutrisi yang lebih baik dan mendukung pertanian berkelanjutan
3. Memastikan kehidupan yang sehat dan mendukung kesejahteraan bagi semua untuk semua usia
4. Memastikan pendidikan yang inklusif dan berkualitas setara, juga mendukung kesempatan belajar seumur hidup bagi semua
5. Mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan semua perempuan dan anak perempuan
6. Memastikan ketersediaan dan manajemen air bersih yang berkelanjutan dan sanitasi bagi semua
7. Memastikan akses terhadap energi yang terjangkau, dapat diandalkan, berkelanjutan dan modern bagi semua
8. Mendukung pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, tenaga kerja penuh dan produktif dan pekerjaan yang layak bagi semua

9. Membangun infrastruktur yang tangguh, mendukung industrialisasi yang inklusif dan berkelanjutan dan membantu perkembangan inovasi
10. Mengurangi ketimpangan didalam dan antar negara
11. Membangun kota dan pemukiman yang inklusif, aman, tangguh dan berkelanjutan
12. Memastikan pola konsumsi dan produksi yang berkelanjutan
13. Mengambil aksi segera untuk memerangi perubahan iklim dan dampaknya
14. Mengkonservasi dan memanfaatkan secara berkelanjutan sumber daya laut, samudra dan maritim untuk pembangunan yang berkelanjutan
15. Melindungi, memulihkan dan mendukung penggunaan yang berkelanjutan terhadap ekosistem daratan, mengelola hutan secara berkelanjutan, memerangi desertifikasi (penggurunan), dan menghambat dan membalikkan degradasi tanah dan menghambat hilangnya keanekaragaman hayati
16. Mendukung masyarakat yang damai dan inklusif untuk pembangunan berkelanjutan, menyediakan akses terhadap keadilan bagi semua dan membangun institusi-institusi yang efektif, akuntabel dan inklusif di semua level
17. Memperkuat ukuran implementasi dan merevitalisasi kemitraan global untuk pembangunan yang berkelanjutan

Berdasarkan butir-butir SDGs yang telah disebutkan diatas, maka LPPM-PMP USN Kolaka menyusun Pedoman penulisan Usulan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat ini untuk menjadi acuan bagi seluruh dosen USN Kolaka dalam mempersiapkan proposal yang memenuhi kualitas riset sebagaimana yang diharapkan dalam Sistem Penjaminan Mutu Penelitian Perguruan Tinggi (SPMPPT) oleh Dirjen Pendidikan Tinggi pada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan sejalan dengan agenda 2030 untuk Pembangunan Berkelanjutan (Sustainable Development Goals atau SDGs).

Adapun kebijakan tentang bidang unggulan Universitas Sembilanbelas November Kolaka yang ditetapkan adalah merupakan roadmap penelitian Universitas Sembilanbelas November Kolaka meliputi tiga kelompok, yaitu (1) Roadmap Program Studi yang berasal seluruh Fakultas di lingkungan Universitas Sembilanbelas November Kolaka, (2). Roadmap program Pusat Penelitian LPPM-PMP dan (3). Roadmap Universitas Sembilanbelas

November Kolaka berasal dari empat kelompok Rumpun bidang ilmu, yaitu: (1) Rumpun Tekno-Sain, (2) Rumpun Kesehatan, (3) Rumpun Agrokompleks dan (4) Rumpun Ekosobudhum (Ilmu-ilmu Sosial dan Humaniora). Pengelompokan penelitian ke dalam ilmu-ilmu serumpun ini dimaksudkan untuk memudahkan membuat suatu kebijakan dan prioritas penelitian yang dapat didukung secara multidisiplin.

Sedang untuk Tema Unggulan Universitas Sembilanbelas November Kolaka adalah sebagai berikut:

1. Material maju
2. Sumber daya alam dan agro kompleks
3. Teknologi, rekayasa sipil dan energi terbarukan
4. Lingkungan hidup, kebencanaan, dan majemen hazard
5. Kebijakan public, hukum dan humaniora
6. Pendidikan, kesetaraan gender dan disabilitas
7. Teluk bone
8. Bahan alam dan Kesehatan
9. Perencanaan pembangunan dan pengembangan wilayah

Untuk mendorong percepatan pencapaian visi-misi baik di level universitas maupun di tingkat program studi melalui bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, maka beberapa rencana strategies yang dilakukan adalah tersedianya program hibah kompetitif internal untuk bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat melalui skim sebagai berikut:

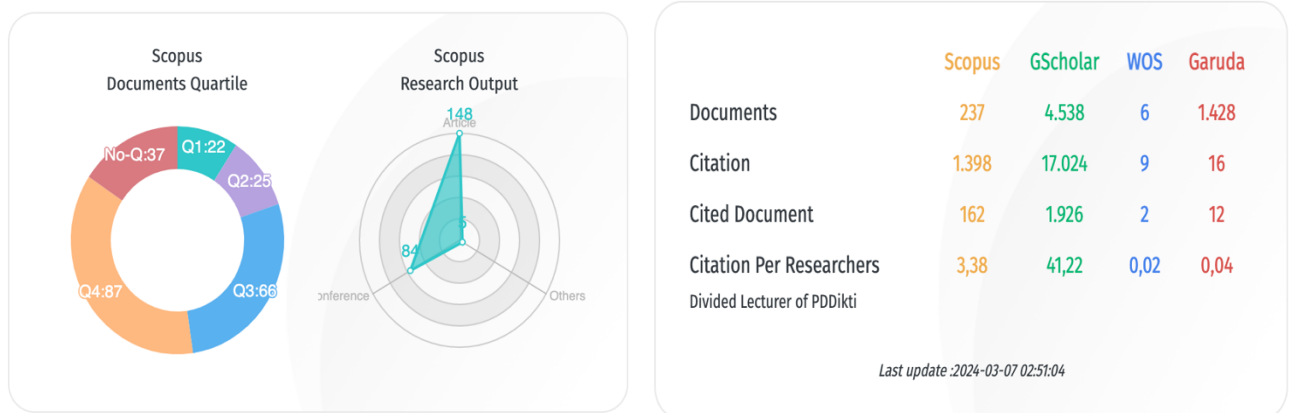
A Penelitian terbagi atas 3 (tiga) skim, yaitu:

1. Penelitian Dosen Penasehat Akademik (PDPA)
2. Penelitian Unggulan Perguruan Tinggi (PUPT)
3. Penelitian Unggulan Program Studi (PUPS)

B. Pengabdian Kepada Masyarakat USN Kolaka terdapat 2 (dua) skim yaitu:

1. Program Pengabdian Kepada Masyarakat Unggulan Perguruan Tinggi Program Kemitraan (PKM-UPTPK).
2. Program Pengabdian Kepada Masyarakat Unggulan Program Studi (PKM-UPS)

Seluruh kegiatan penelitian dan PkM baik eksternal maupun internal berorientasi pada luaran berupa publikasi artikel pada jurnal ilmiah nasional terakreditasi dan internasional bereputasi, HKI, dan Buku. Adapun Capaian publikasi artikel ilmiah USN Kolaka per tahun 2023 berdasarkan produktivitas riset dan PkM dapat dilihat pada gambar berikut.

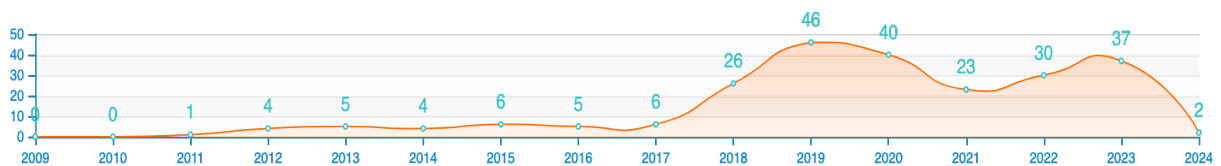


Gambar 13. Publikasi ilmiah USN Kolaka periode 2023 (Sumber data :

<https://sinta.kemdikbud.go.id/affiliations/profile/518/?view=scopus> )

Secara lebih rinci kategori publikasi dapat dilihat pada gambar berikut.

### Terindeks Scopus



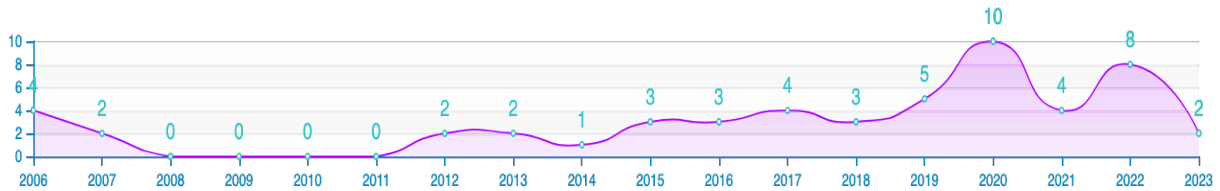
Gambar 14. Publikasi scopus USN Kolaka periode 2009-2024 (Sumber data :

<https://sinta.kemdikbud.go.id/affiliations/profile/518/?view=scopus> )



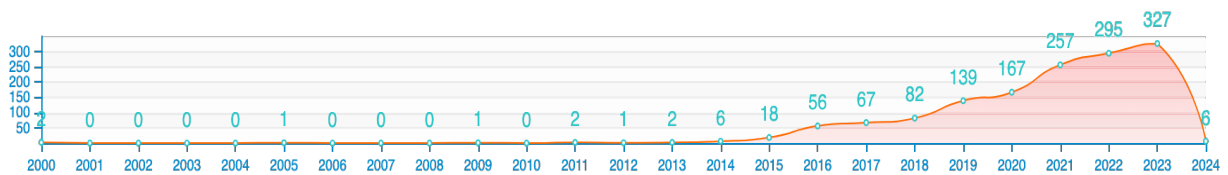
dengan info grafis pada gambar 15, dimana jumlah single outhor dalam publikasi scopus masih sangat rendah. Hal ini akan berdampak negative pada point klasterisasi yang akan dicapai. Oleh karena itu strategi peningkatan kualitas publikasi akan difokuskan juga pada jumlah single outhor USN Kolaka dalam jurnal terindeks scopus dengan indicator rencana pengembangan >50%.

### Terindeks Web Of Science (WOS)



Gambar 15. Publikasi terindeks WOS USN Kolaka periode 2009-2024 (Sumber data : <https://sinta.kemdikbud.go.id/affiliations/profile/518/?view=wos> )

### Terindeks Garuda/Google Schoolar



Gambar 15. Publikasi terindeks Garuda USN Kolaka periode 2009-2024 (Sumber data : <https://sinta.kemdikbud.go.id/affiliations/profile/518/?view=garuda> )

### **BAB III. ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN**

#### **A. Sistem rekrutmen dan seleksi Dosen dan Tenaga Kependidikan**

Sumber daya manusia Universitas Sembilanbelas November Kolaka terdiri atas Dosen dan Tenaga Kependidikan. Pegawai USN Kolaka tersebut terbagi menjadi pegawai negeri sipil (PNS), pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK), dan non ASN. Rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan yang berstatus PNS dan PPPK dilaksanakan oleh pemerintah pusat berdasarkan usulan USN Kolaka yang dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Rekrutmen pegawai USN yang berstatus non ASN masih dilakukan terakhir kali di tahun 2021 berdasarkan analisis kebutuhan, analisis jabatan, dan analisis beban kerja dalam suatu rencana pengembangan sumber daya manusia dan dilaksanakan Universitas Sembilanbelas November Kolaka sesuai dengan Peraturan Rektor. Oleh karena itu, sistem rekrutmen penerimaan pegawai Universitas Sembilanbelas November Kolaka sejak tahun 2022 hanya dilakukan melalui jalur ASN yakni PNS dan PPPK yang didasarkan pada:

1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 14 Tahun 2023 Tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional

Sistem rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan di USN Kolaka dilaksanakan dengan menjunjung tinggi prinsip-prinsip transparansi, keadilan, dan obyektivitas berbasis pada merit sistem yang memungkinkan diperolehnya sumber daya unggul. Kualifikasi dosen yang mensyaratkan memiliki pendidikan formal minimal S2 dan tenaga kependidikan minimal D3 diharapkan mampu meningkatkan kualitas USN Kolaka. Pemenuhan kebutuhan SDM tersebut dilaksanakan melalui rekrutmen PNS dan PPPK.

Pelaksanaan rekrutmen pegawai dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu Rekrutmen aparatur sipil Negara (PNS dan PPPK) dan Rekrutmen Pegawai non PNS. Mekanisme rekrutment pegawai melalui jalur penerimaan PNS dan PPPK baik penerimaan Dosen maupun tenaga kependidikan dilaksanakan secara serentak di seluruh Indonesia sesuai waktu yang telah ditentukan dari pusat dan dilanjutkan di Universitas Sembilanbelas November Kolaka untuk proses berikutnya. Adapun Persyaratan untuk rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan mengacu pada:

1. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 56 tahun 2012 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah No. 48 tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon PNS.
2. Keputusan Menpan-RB No. 59 tahun 2018 tentang Formasi PNS Kemenristek Dikti tahun 2018
3. Peraturan Kepala BKN No.14 tahun 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengadaan Calon PNS.

Rekrutmen sumber daya manusia melalui mekanisme seleksi penerimaan dosen dan tenaga kependidikan ASN dilaksanakan berdasarkan pengelolaan PNS dan diatur dalam UU No. 5 Tahun 2014 dan PP nomor 11 Tahun 2017. Pengumuman, informasi panduan/petunjuk seleksi dan pendaftaran dilakukan serentak secara online di seluruh Indonesia. Tes seleksi dilaksanakan melalui seleksi administrasi, psikotes, tes kompetensi secara tertulis untuk kemampuan akademik dan tes wawancara dilakukan berikutnya untuk menguji sikap dan atitude dari masing-masing calon pegawai.

Prosedur rekrutmen dan seleksi dosen dan kependidikan juga mengacu pada sistem seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dan PPPK di lingkungan Universitas Sembilanbelas November Kolaka, dengan tahapan sebagai berikut:

1. Tahap analisis kebutuhan SDM Dosen dan Tenaga Kependidikan di lingkup USN Kolaka pada tiap unit dan satuan kerja (Prodi, UPT, Lembaga, dan Fakultas)
2. Penetapan kebutuhan SDM di tingkat unit kerja (Fakultas, Lembaga, dan UPT)
3. Penetapan kebutuhan SDM di tingkat SENAT Universitas
4. Pengajuan hasil penetapan kebutuhan kepada Biro Umum dan Kepegawaian

5. Pengajuan hasil penetapan dari Biro Umum dan Kepegawaian ke Kementerian
6. Sosialisasi rekrutmen dan seleksi secara terbuka, hasil dari persetujuan kementerian
7. Pembukaan tahapan rekrutmen dan seleksi.

## **B. Pengelolaan Dosen dan Tenaga Kependidikan**

Dalam pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan perlu dilakukan secara cermat dengan memperhatikan aspek kebutuhan untuk menjamin perkembangan kualitas penyelenggaraan pendidikan. Sistem pengelolaan sumber daya manusia di Universitas Sembilanbelas November Kolaka mengacu pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.

Sistem pengelolaan SDM meliputi perencanaan, seleksi/perekrutan, penempatan, pengembangan, retensi, dan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan untuk menjamin mutu penyelenggaraan kegiatan akademik, serta remunerasi, penghargaan, dan sanksi.

Perencanaan kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan dibuat untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang dirinci per satu (1) tahun sesuai prioritas sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Birokrasi (Menpan-RB) Nomor KEP/75/M.PAN/2004 tentang Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja.

Perencanaan kebutuhan dosen di USN Kolaka berpedoman pada sistem perencanaan SDM yang didasarkan pada analisis kebutuhan pada tingkat Program studi. Berikut ini parameter-parameter yang menjadi dasar penyusunan perencanaan kebutuhan dosen tersebut adalah:

1. Rasio jumlah dosen dan mahasiswa yang ideal.
2. Keseimbangan dalam proporsi beban mengajar dosen.
3. Jumlah Satuan Kredit Semester (SKS) kelulusan.

Berdasarkan analisis kebutuhan dosen, program studi mengusulkan ke Universitas melalui fakultas masing-masing untuk dimasukkan ke dalam perencanaan kebutuhan dosen. Sementara perencanaan tenaga kependidikan, didasarkan pada hasil analisis jabatan dan

beban kerja pegawai. Analisis ini dilakukan setiap tahun dan berdasarkan hasil analisis tersebut, dibuat perencanaan tenaga kependidikan.

Penempatan Dosen dan Tenaga Kependidikan berdasarkan kualifikasi pendidikan dan kompetensi sesuai pengumuman seleksi atau formasi penerimaan pegawai. Penempatan dosen dan tenaga kependidikan mengalami perbedaan. Pada dosen, orientasi dan penempatan memiliki dua bentuk yaitu pertama penempatan yang bersifat fungsional dan penempatan yang bersifat struktural. Orientasi dan penempatan yang bersifat fungsional adalah kaitan dengan tugas utama dosen yaitu melakukan pendidikan, penelitian dan pengabdian.

Program Studi berwenang dalam penempatan dalam bidang pendidikan berkaitan dengan penempatan sebagai pengampu mata kuliah. Dalam penempatan dosen sebagai pengampu mata kuliah, Program Studi akan memperhatikan latar belakang kualifikasi pendidikan, jabatan fungsional, minat dan pengalaman sebagai pengampu mata kuliah. Penugasan dosen dalam mengampu mata kuliah juga dilakukan dengan memperhatikan kepakaran yang akan dicapai dosen itu di masa yang akan datang. Kepakaran itu akan diperkuat dengan penelitian-penelitian yang dilakukannya.

Orientasi dan penempatan yang bersifat struktural adalah penempatan pada posisi jabatan-jabatan yang bersifat struktural seperti Jabatan Wakil Rektor, Dekan, Wakil Dekan, Ketua Program Studi, Ketua Jurusan, dan Gugus Penjamin Mutu (GPM), dan lain-lain. yang dalam pelaksanaannya diatur dalam Statuta USN Kolaka. Penempatan dosen pada jabatan struktural tertentu ada yang dilakukan melalui proses pemilihan dan ada pula yang diangkat langsung oleh Rektor.

Orientasi dan penempatan pada tenaga kependidikan lebih ditekankan pada penempatan yang bersifat struktural yang tersedia seperti pimpinan tinggi pratama/kepala biro, administrator/kepala bagian, dan pengawas/kepala subbagian. Penempatan jabatan pada tenaga kependidikan ini merupakan bagian dari orientasi pengembangan karir bagi pegawai. Hal utama yang diperhatikan dalam penempatan tenaga akademik pada jabatan tertentu adalah rekam jejak kerja (*track record*) dari pegawai tersebut, seperti masa kerja, latar belakang pendidikan dan pelatihan, prestasi yang dicapai, penghargaan yang diperoleh,

serta kompetensi kepemimpinan dan komunikasi antar personal. Orientasi dan penempatan yang bersifat non struktural dilakukan melalui pembekalan umum yang diberikan oleh Biro Kepegawaian.

Pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan ASN (PNS dan PPPK) mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sementara pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan Non ASN (Pegawai Tetap) dilakukan berdasarkan keputusan Rektor. Pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan dilakukan secara hormat dan tidak hormat. Pemberhentian terhormat disebabkan oleh adanya dosen atau tenaga kependidikan tersebut sudah memasuki pensiun. Pemberhentian tidak terhormat disebabkan dosen dan tenaga kependidikan melakukan pelanggaran sebagai ASN.

Pemberhentian Pegawai ASN dilakukan berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, disebabkan karena:

1. meninggal dunia;
2. atas permintaan sendiri;
3. mencapai batas usia pensiun;
4. perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau
5. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban

Sedangkan pemberhentian tidak hormat, dapat disebabkan karena:

1. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
3. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
4. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

Sedang pegawai yang bukan Non ASN dapat diberhentikan secara tidak terhormat oleh Rektor dengan kriteria:

1. tidak dapat mencapai prestasi sesuai dengan perjanjian kerja (wanprestasi);
2. dijatuhi hukuman karena melakukan tindak pidana berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Secara khusus kebijakan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan merupakan kewenangan Wakil Rektor Bidang Umum dan Keuangan, yang melibatkan secara prosedur mulai dari ketua Program Studi, Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan, Dekan, hingga bagian kepegawaian.

### **C. Peraturan Kerja dan Kode Etik Dosen/Tenaga Kependidikan**

USN Kolaka memiliki standar peraturan kerja atau SOP yang dituangkan dalam dokumen mutu SPMI USN Kolaka bagi Dosen dan SOP kerja dari Biro Umum dan Kepegawaian bagi Tenaga Kependidikan. Adapun Kode etik Dosen/Tenaga kependidikan tertuang dalam Peraturan Rektor, yakni sebagai berikut.

1. Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta taat kepada negara dan Pemerintah Indonesia yang berdasarkan kepada Pancasila dan UUD 1945
2. Menjunjung tinggi kehormatan bangsa dan negara, disamping kewibawaan dan nama baik Universitas
3. Memegang teguh rahasia negara dan rahasia jabatan baik untuk kepentingan organisasi/golongan tertentu
4. Menolak dan tidak menerima suatu pemberian yang nyata diketahui dan patut diduga langsung atau tidak langsung berhubungan secara tidak sah dengan profesinya
5. Mematuhi dan mentaati semua tata tertib dan peraturan yang berlaku di USN Kolaka, Khususnya yang tercantum dalam Statuta Universitas
6. Berfikir, bersikap dan berperilaku sebagai anggota masyarakat ilmiah berdasarkan Panca Moral dan menghindari perbuatan yang tercela, antara lain pertauran plagiat dan sebagainya
7. Bersikap terbuka, rendah hati, peka dan teliti, hati – hati dan menghargai pendapat orang lain, khususnya dalam menjalankan profesinya

8. Menghormati sesama dosen dan sesama pegawai lainnya dan berusaha meluruskan perbuatan tercela dari teman sejawat serta tidak melangkahi wewenang keahliannya maupun teman sejawat
9. Bersikap dan bertidak adil kepada mahasiswa, serta membimbing dan membentuk mahasiswa kearah pembentukan kepribadian insan terpelajar yang mandiri dan bertanggung jawab
10. Mengikuti, mengembangkan dan mengamalkan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian sesuai dengan bidangnya serta selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian tugasnya
11. Ikut memelihara sarana dan prasarana, kebersihan, ketertiban dan keamanan di unit kerjanya masing – masing di Lingkungan Universitas
12. Melaksanakan semua peraturan yang berlaku di Lingkungan USN Kolaka
13. Melaksanakan tugas yang diperintahkan oleh pimpinan masing – masing dengan penuh tanggung jawab

#### **D. Pembinaan dan Pengembangan Dosen dan Tenaga Kependidikan**

Universitas Sembilanbelas November Kolaka terus menerus berupaya meningkatkan kualifikasi dan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan. Kebijakan peningkatan kompetensi menjadi salah satu investasi penting untuk menunjang ketersediaan SDM yang profesional, pelaksanaan tri dharma yang bermutu. Pengembangan karier dosen dan tenaga pendidik USN Kolaka mengikuti peraturan atau ketentuan yang berlaku, baik jabatan, golongan dan penghitungan angka kredit.

Pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia di USN Kolaka dilakukan oleh Biro Umum dan Kepegawaian. Secara administratif, BUK Universitas Sembilanbelas November Kolaka melakukan pembinaan, baik dosen maupun tenaga kependidikan melalui sistem pembinaan karier pegawai negeri sipil meliputi jenjang pendidikan dosen dan tenaga kependidikan melalui tugas belajar dan izin belajar, jenjang kepangkatan dan jabatan dosen serta tenaga pendidikan, khusus bagi dosen, kenaikan jabatan fungsional dosen dilakukan melalui tahapan pengusulan dari program studi ke fakultas dan senat fakultas, kemudian

fakultas mengusulkan ke universitas melalui Bagian Kepegawaian dan diteruskan ke Tim Validasi.

Dalam pengembangan karir dosen dan tenaga kependidikan memiliki perbedaan. Pada dosen, pengembangan dilakukan lebih banyak diarahkan pada pengembangan yang profesional sebagai dosen yaitu sebagai akademisi. Program Studi dengan dukungan Fakultas juga mendorong kelancaran kenaikan pangkat dosen dari tenaga pengajar, asisten ahli, lektor, dan lektor kepala. Universitas sangat mendorong dosen untuk mengembangkan diri, baik melalui studi lanjut ke Pascasarjana khususnya ke jenjang S3 maupun jenis pembinaan lainnya. Bagi dosen yang belum S3 didorong untuk melanjutkan studi ke jenjang S3. Dosen yang berusia di bawah 40 tahun, harus melanjutkan studi di dalam atau luar negeri. Selain itu, para dosen juga dibantu dalam proses pemerolehan NIDN, sertifikasi dosen, dan layanan kenaikan pangkat dan golongannya sesuai Pedoman Kenaikan Pangkat yang berlaku.

Sebagai upaya menuju peningkatan kualitas SDM Dosen di USN Kolaka juga telah dilajukan beberapa kegiatan pelatihan dan penataran yang terkait langsung dengan aspek Tridharma Perguruan Tinggi dilaksanakan langsung internal USN maupun eksternal. Kegiatan ini diikuti oleh dosen sebagai perwakilan fakultas/prodi dan bersifat wajib bagi yang belum berkesempatan. Kegiatan-kegiatan tersebut meliputi pelatihan proses belajar mengajar (seperti Penataran Pengembangan Kerampilan Dasar Teknik Instruksional/ Pekerti, Applied Approach/ AA, e-learning, Penulisan Buku Ajar, dan Problem Base Learning), pelatihan penelitian (seperti Metodologi Penelitian, Penyusunan Proposal Berbasis Hibah Penelitian, Pelatihan bahasa Asing, Pengolahan Data dan Statistika, dan Penulisan Karya Ilmiah), serta pelatihan-pelatihan penunjang (seperti Bahasa Inggris, *Information and Communication Technology* (ICT), Manajemen dan Kepemimpinan, dan Pembinaan Kemahasiswaan dan lain-lain.

Pengembangan juga diberikan kepada dosen yang mengikuti berbagai kegiatan ilmiah; seperti seminar, simposium, lokakarya, workshop, perluasan kepakaran dosen dalam kegiatan studi banding atau benchmarking ke PT lain dan lain-lain. Selain pengarahannya dan supporting, dukungan juga diberikan dalam bentuk bantuan dana terutama kepada dosen yang menjadi narasumber, penyaji makalah, serta keyperson dalam kegiatan-kegiatan

tersebut. USN Kolaka juga memberi dukungan yang sangat besar dengan memberikan reward kepada dosen yang menerbitkan jurnal ilmiah nasional terakreditasi dan jurnal internasional terindeks serta dosen yang menerbitkan buku sebagai karya puncak dari karya-karya ilmiah dan atau hasil-hasil pemikiran yang telah dikontribusikan untuk kepentingan nasional.

Sementara peningkatan kompetensi untuk tenaga kependidikan dilakukan melalui pelatihan-pelatihan untuk menunjang keahliannya. Tenaga kependidikan diupayakan naik pangkat secara reguler sesuai ketentuan dengan mendorong mereka memenuhi semua persyaratan yang ditetapkan. Pengembangan tenaga kependidikan lebih banyak mengarah pada pengembangan yang berkaitan dengan tugas-tugas administrasi dan manajerial.

Secara umum pembinaan dan pengembangan SDM di USN Kolaka meliputi:

1. Penugasan kepada dosen disesuaikan dengan kualifikasi pendidikan dan kompetensi pendidik. Sedangkan untuk tenaga kependidikan, penugasan yang diberikan berdasarkan kualifikasi pendidikan dan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kependidikan.
2. Pembinaan; dalam hal pembinaan dosen dan tenaga kependidikan, USN Kolaka merencanakan kegiatan dalam bentuk peningkatan kompetensi kerja dosen dan tenaga kependidikan. Kegiatan tersebut berbentuk pembinaan soft-skill (kemampuan berbahasa, pembinaan karakter, dan lain-lain) dan hard-skill (kemampuan penggunaan alat berupa teknologi informasi).
3. Pengembangan; dalam mengembangkan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan, USN Kolaka memfasilitasi kesempatan untuk meningkatkan kualifikasi akademik berupa kesempatan studi lanjut bagi dosen dan tenaga kependidikan. Di samping itu, USN Kolaka juga memberikan penghargaan kepada dosen dan tenaga kependidikan yang berprestasi dalam bidang akademik maupun non-akademik.

#### **E. Keberlanjutan Sumberdaya Manusia**

Untuk keberlanjutan pengelolaan, pembinaan dan pengembangan Dosen dan Tenaga Kependidikan di USN Kolaka maka selalu dilakukan monitoring dan evaluasi serta rekam kinerja dosen dan tenaga kependidikan. USN Kolaka memiliki pedoman tentang sistem monitoring dan evaluasi serta rekam jejak kinerja dosen dan tenaga kependidikan yang

dilaksanakan secara konsisten. Sistem monitoring dan evaluasi (monev) serta rekam jejak kinerja dosen dan tenaga kependidikan didasarkan pada pedoman tertulis yang sangat lengkap dan dilaksanakan secara konsisten.

Mengenai Sistem monitoring dan evaluasi, serta rekam jejak kinerja akademik dosen dilakukan melalui beberapa cara seperti berikut:

1. Evaluasi Proses Belajar Mengajar (PBM)

Evaluasi terhadap proses belajar mengajar dosen dilakukan dengan melakukan survey yakni menyebarkan angket kepada mahasiswa di setiap mata kuliah yang diselenggarakan tiap akhir semester. Kuesioner ini bersifat kuantitatif dan kualitatif sehingga dapat memberikan penilaian dengan komprehensif. Hal-hal yang dinilai dalam angket diantaranya materi kuliah, cara mengajar dosen, dan sistem penilaian yang diberikan oleh dosen. Hasil angket yang dilakukan mahasiswa ini dijadikan bahan evaluasi terhadap kinerja dosen dalam bidang PBM pada semester mendatang.

2. Absen jari (*finger print*)

Kehadiran akan dimonitor berdasarkan rekap melalui sistem absen jari (*finger print*). Sistem ini berlaku di seluruh fakultas untuk seluruh dosen baik yang memiliki jam mengajar pada hari tersebut ataupun bagi dosen yang hanya melakukan kegiatan tridharma lainnya, seperti penelitian dan pengabdian, atau proses bimbingan dengan mahasiswa. Kedua, kehadiran dosen akan terekap melalui Sistem Informasi Kegiatan perekapan ini dilakukan setiap hari dan direkap per bulan. Hasil rekap ini kemudian disampaikan kepada Bagian Kepegawaian dijadikan dasar dalam penyesuaian pemberian uang lauk pauk (LP).

3. Beban Kinerja Dosen (BKD)

Laporan Beban Kerja Dosen merupakan kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi yang dilakukan oleh dosen yang meliputi bidang : Pendidikan dan Pengajaran, Penelitian, Pengabdian kepada Masyarakat, dan Penunjang Kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi. Oleh karena itu, beban kerja dosen harus terdistribusi secara proposional dan terukur pada semua bidang kegiatan tridharma perguruan tinggi. Bagi dosen yang sudah sertifikasi harus mengisi beban kerja dosen (BKD) secara on line di bidang pendidikan

dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dan Manajemen/penunjang lainnya. BKD ini menjadi salah satu penilaian / sistem monitoring kinerja dosen.

Tugas utama dosen tersebut adalah melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) sks dan paling banyak 16 (enam belas) sks pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tugas melakukan pendidikan dan penelitian paling sedikit sepadan dengan 9 (sembilan) sks yang dilaksanakan di perguruan tinggi yang bersangkutan;
2. Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dapat dilaksanakan melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi yang bersangkutan atau melalui lembaga lain sesuai dengan peraturan perundang - undangan;
3. Tugas penunjang tridharma perguruan tinggi dapat diperhitungkan sks nya sesuai dengan peraturan perundang undangan
4. Tugas melakukan pengabdian kepada masyarakat dan tugas penunjang paling sedikit sepadan dengan 3 (tiga) SKS
5. Tugas melaksanakan kewajiban khusus bagi profesor sekurang-kurangnya sepadan dengan 3 sks setiap tahun.
6. Pemimpin perguruan tinggi berkewajiban memberikan kesempatan kepada dosen untuk melaksanakan tridharma perguruan tinggi.
7. Dosen yang mendapat penugasan sebagai pimpinan perguruan tinggi sampai dengan tingkat program studi diwajibkan melaksanakan dharma pendidikan paling sedikit sepadan dengan 3 (tiga) sks.

Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pendidikan, penelitian, pelayanan/pengabdian kepada masyarakat dilakukan setiap enam bulan sekali dosen harus mengisi beban kerja dosen dan laporan kinerja dosen.

1. Tugas Utama dalam Bidang Pendidikan

- a) melaksanakan perkuliahan atau tutorial dan menguji serta menyelenggarakan kegiatan Pendidikan di laboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel/studio/kebun.
- b) percobaan/teknologi pengajaran;
- c) membimbing seminar Mahasiswa;
- d) membimbing kuliah kerja nyata (KKN), praktik kerja nyata (PKN), praktik kerja lapangan (PKL);
- e) membimbing tugas akhir penelitian mahasiswa termasuk membimbing, pembuatan
- f) laporan hasil penelitian tugas akhir;
- g) penguji pada ujian akhir;
- h) membina kegiatan mahasiswa di bidang akademik ;
- i) membina kegiatan mahasiswa di bidang kemahasiswaan;
- j) mengembangkan program perkuliahan;
- k) mengembangkan bahan pengajaran;
- l) menyampaikan orasi ilmiah;
- m) membimbing dosen yang lebih rendah jabatannya;
- n) melaksanakan kegiatan detasering dan pencangkakan dosen.

2. Tugas Utama dalam Bidang Penelitian

- a) menghasilkan karya penelitian;
- b) menerjemahkan/menyadur buku ilmiah;
- c) mengedit/menyunting karya ilmiah;
- d) membuat rancangan dan karya teknologi;
- e) membuat rancangan karya seni.

3. Tugas Utama dalam Bidang Pengabdian Pada Masyarakat

- a) menduduki jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintahan/ pejabat negara sehingga harus dibebaskan dari jabatan organiknya;
- b) melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat;
- c) memberi latihan/penyuluhan/penataran pada masyarakat;

- d) memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan;
- e) membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat.

#### 4. Tugas Penunjang Tridarma Dosen

- a) menjadi anggota dalam suatu panitia/badan pada perguruan tinggi;
- b) menjadi anggota panitia/badan pada lembaga pemerintah;
- c) menjadi anggota organisasi profesi;
- d) mewakili perguruan tinggi/lembaga pemerintah duduk dalam panitia antar lembaga;
- e) menjadi anggota delegasi nasional ke pertemuan internasional;
- f) berperan serta aktif dalam pertemuan ilmiah;
- g) mendapat tanda jasa/penghargaan;
- h) menulis buku pelajaran SLTA kebawah;
- i) mempunyai prestasi di bidang olahraga/kesenian/sosial.

Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan dilakukan dengan monitoring kehadiran tenaga kependidikan melalui daftar hadir elektronik. Penilaian secara administratif dilakukan oleh masing-masing pimpinan dan pengawasan pelaksanaan TUPOKSI dalam bentuk SKP. Monitoring dan evaluasi untuk tenaga kependidikan meliputi: monitoring kehadiran tenaga kependidikan pada setiap hari kerja dengan menggunakan sistem daftar hadir sidik jari dan laporan kinerja bulanan.

Untuk penilaian tahunan Kinerja Tenaga Kependidikan dinilai dengan prosedur sebagai berikut: Untuk setiap penilaian kinerja yang dilakukan, unsur-unsur yang dinilai meliputi: a). aspek kesetiaan; b) aspek prestasi kerja; c) aspek tanggung jawab; d) aspek ketaatan; e) aspek kejujuran; f) aspek kerja sama; g) aspek prakarsa; dan h) aspek kepemimpinan. Setiap unsur yang dinilai diberi angka penilaian dengan sebutan berikut:

- 1) nilai 91-99 : sangat baik
- 2) nilai 80-90 : baik
- 3) nilai 70-79 : cukup

4) nilai 60-69 : kurang

#### **F. Perencanaan Kebutuhan Dosen USN Kolaka**

1. Perencanaan kebutuhan dosen di USN Kolaka berpedoman pada sistem perencanaan SDM yang didasarkan pada analisis kebutuhan pada tingkat Program studi. Berikut ini parameter-parameter yang menjadi dasar penyusunan perencanaan kebutuhan dosen tersebut adalah:
  - Rasio jumlah dosen dan mahasiswa yang ideal.
  - Keseimbangan dalam proporsi beban mengajar dosen.
  - Jumlah Satuan Kredit Semester (SKS) kelulusan. Berdasarkan analisis kebutuhan dosen, program studi mengusulkan ke Universitas melalui fakultas masing-masing untuk dimasukkan ke dalam perencanaan kebutuhan dosen Universitas
2. Perencanaan Tenaga Kependidikan, didasarkan pada hasil analisis jabatan dan beban kerja pegawai. Analisis ini dilakukan setiap tahun dan berdasarkan hasil analisis tersebut, dibuat perencanaan tenaga kependidikan. Kegiatan analisis menjadi kewenangan fakultas yang diteruskan ke Biro Umum dan Keuangan USN Kolaka.
3. Perekrutan dosen dan pegawai USN Kolaka, didasarkan pada perencanaan kebutuhan dosen dan pegawai dari unit terbawah yaitu Program Studi. Pola perekrutan yang diterapkan oleh USN Kolaka ada 2 yaitu :
  - a) Sistem perekrutan ASN jalur PNS
  - b) Sistem perekrutan ASN jalur PPPPK

#### **F. Pembinaan dan Pengembangan SDM**

Pengembangan Karir Untuk mewujudkan visi USN Kolaka, maka seluruh SDM didorong untuk meningkatkan kompetensinya (pedagogik, profesional dan sosial) melalui program pengembangan karir khususnya untuk dosen maupun untuk tenaga kependidikan.

##### **1. Dosen**

Sistem karir dosen yang dilaksanakan di USN Kolaka adalah mengacu kepada sistem karir tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya. Jenjang karir dimaksud terdiri dari: Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala dan Guru Besar. Dalam upaya

mendorong pencapaian jenjang karier bagi dosen, USN Kolaka melaksanakan kebijakan pengembangan karir dosen antara lain:

- a) Fasilitasi studi lanjut bagi dosen.
- b) Bantuan pelaksanaan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
- c) Bantuan bagi dosen yang melakukan presentasi dalam pertemuan ilmiah baik tingkat nasional maupun internasional.
- d) Insentif bagi dosen yang menerbitkan publikasi ilmiah pada Jurnal Nasional terakreditasi maupun Jurnal Internasional.
- e) Fasilitasi dosen dalam pengembangan kompetensi melalui pelatihan/kursus, pemagangan, workshop/seminar dan bimbingan teknis.

Selain pengembangan karir sebagai dosen melalui jabatan fungsional, setiap dosen tetap USN Kolaka diberikan kesempatan yang sama dalam jabatan struktural sesuai dengan aturan/ketentuan yang diatur dalam Statuta.

## 2. Tenaga Kependidikan

Untuk menunjang pengembangan karir tenaga kependidikan dilakukan pembinaan melalui bagian kepegawaian Biro Umum dan Keuangan. Kebijakan Universitas untuk pengembangan karir tenaga kependidikan, antara lain:

- a) Fasilitasi studi lanjut untuk bidang pekerjaan tenaga kependidikan.
- b) Fasilitasi tenaga kependidikan dalam pengembangan kompetensi bidang pekerjaan melalui pelatihan/kursus dan bimbingan teknis (laboran, arsiparis, teknisi, operator sistem informasi dan bendaharawan).
- c) *Benchmarking* ke universitas terkemuka di dalam negeri.

## BAB IV. PRASARANA KAMPUS

Universitas Sembilanbelas November Kolaka (USN Kolaka) telah berupaya maksimal dalam melaksanakan kegiatan proses pembelajaran, namun masih ada ruang untuk peningkatan agar keberhasilan proses tersebut dapat berjalan dengan baik dan efektif. Kegiatan akademik di USN Kolaka hampir seluruhnya masih dilakukan di lokasi kampus lama dengan menggunakan prasarana gedung yang dibangun ketika masih berstatus swasta. Kampus USN Kolaka yang masih aktif digunakan yang berada di Kelurahan Tahoa Kecamatan Kolaka Kabupaten Kolaka memiliki berbagai fasilitas dan peralatan Proses Belajar Mengajar (PBM) yang sangat memadai, serta mendukung kegiatan Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM). Sementara ini tersisa dua fakultas yang masih melakukan kegiatan akademik di lokasi kampus USN Kolaka yang lama, yakni Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) dan Fakultas Hukum (FH).

Selain itu juga, kegiatan yang sifatnya berkaitan dengan administrasi keuangan universitas, kemahasiswaan dan perencanaan juga masih berfokus di kampus lama. Bukan hanya itu, perpustakaan Induk (Perpustakaan Pusat) USN Kolaka serta Koperasi USN Kolaka juga masih beroperasi di Kampus USN yang lama. Sedangkan untuk kegiatan akademik di kampus USN Kolaka yang baru, bertempat di Desa Popalia Kecamatan Tanggetada Kabupaten Kolaka sudah terdapat 4 (empat) fakultas yang melakukan kegiatan akademik. Fakultas tersebut yakni Fakultas Sains dan Teknologi (FST) dan Fakultas Pertanian, Perikanan, dan Peternakan (FPPP), Fakultas Teknologi Informasi (FTI), dan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP). Seluruh Fakultas tersebut telah memiliki fasilitas yang dapat menunjang proses kegiatan PBM, Penelitian dan kegiatan PKM yang sangat memadai. Adapun gedung USN Kolaka yang terdapat pada kampus lama dan kampus baru bisa dilihat di tabel berikut.

No	Gedung	Lokasi	Lokasi (m <sup>2</sup> )
1	Gedung Rektorat 2 Lantai	Kampus Lama	9.185
2	Gedung perkuliahan FKIP IV 2 Lantai (eks Gedung FST)	Kampus Lama	900
3	Gedung perkuliahan FKIP I 2 Lantai	Kampus Lama	934
4	Gedung Dekanat FKIP II 1 Lantai (eks. Gedung Perkuliahan FPPP)	Kampus Lama	172
5	Gedung Perkuliahan FKIP III 2 Lantai (eks Gedung FISIP)	Kampus Lama	1.300
6	Gedung Perkuliahan Fakultas Hukum 2 Lantai	Kampus Lama	1.300
7	Gedung Perpustakaan 2 lantai	Kampus Lama	840
8	Gedung Dekan FKIP 1 Lantai (eks. Gedung LP2M-PMP)	Kampus Lama	131
9	Gedung Auditorium 1 Lantai	Kampus Lama	500

10	Gedung Koperasi	Kampus Lama	115
11	Gedung Pusat Teknologi Informasi	Kampus Baru	573
12	Gedung Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Ekonomi (FISIE)	Kampus Baru	3.624
13	Gedung Laboratorium Dasar	Kampus Baru	2.083
14	Gedung FKIP B	Kampus Baru	2.094
15	Gedung Rektorat	Kampus Baru	3.514
16	Gedung FKIP A	Kampus Baru	3.624
17	Gedung Sainstek A	Kampus Baru	3.624

Rincian dari masing-masing gedung existing seperti pada Tabel di atas difungsikan sebagai berikut.

1. Gedung Rektorat, dimana pada lantai 2 terdiri dari ruangan rektor, staf rektor dan ruang rapat sedangkan pada lantai 1 terdiri dari ruangan para wakil rektor, SPI, Biro Umum dan Keuangan, dan Biro Akademik, Kemahasiswaan, Perencanaan dan Kerjasama (BAKPK) beserta jajarannya serta Unit Layanan Pengadaan (ULP). Selain itu, juga terdapat ruangan yang disediakan untuk Bank BTN guna melayani mahasiswa dalam proses transaksi terkait pembayaran SPP dan layanan untuk sivitas akademika USN Kolaka.
2. Gedung Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) IV lantai 2 (eks Gedung Fakultas Teknologi dan Sains), dimana lantai 1 terdiri dari ruang Ketua Program Studi Pendidikan Geografi, ruang ketua Program studi Pendidikan Biologi, ruang ketua Program Studi Pendidikan Kimia, ruang ketua Program Studi Pendidikan Kewarganegaraan, dan ruang ketua Program Studi Pendidikan Jasmani. Selain ruang ketua program studi juga terdapat ruang dosen dari masing-masing program studi yang telah disebutkan dan dilengkapi dengan fasilitas umum yang memadai.
3. Gedung perkuliahan FKIP I, dimana lantai 1 terdiri dari 6 ruang, salah satu ruangnya digunakan sebagai Laboratorium terpadu. Pada lantai 2 terdiri dari 5 ruang kelas yang digunakan untuk proses pembelajaran setiap harinya dan 1 ruangan digunakan untuk laboratorium bahasa.
4. Gedung FKIP II (eks Gedung perkuliahan Fakultas Petanian, Perikanan, dan Peternakan), dimana digunakan sebagai ruang Dosen untuk Program Studi Pendidikan Bahasa Indonesia, ruang Dosen Pendidikan Bahasa Inggris, Ruang Ketua Prodi Bahasa Indonesia, dan Ruang

Ketua Program studi pendidikan bahasa Inggris. Setiap ruangan tersebut dilengkapi fasilitas umum seperti kamar kecil/kamar mandi, ruang tunggu untuk mahasiswa dan fasilitas internet yang sangat memadai.

5. Gedung Perkuliahan FKIP III 2 lantai (eks Gedung FISIP), lantai pertama gedung ini terdiri dari 3 ruang kelas dan 1 ruangan digunakan oleh dosen program studi pendidikan matematika dan ketua program studi pendidikan matematika. Lantai dua terdiri dari 4 ruang kelas yang digunakan untuk proses pembelajaran.
6. Gedung Perkuliahan Fakultas Hukum (FH) 2 Lantai, dimana lantai pertama terdapat 2 ruang kelas yang digunakan proses belajar mengajar. Lantai dua terdiri dari ruang Dekan fakultas Hukum, Ruang WD 1 dan WD 2 FH, ruang ketua program studi dan ruang Dosen FH. Selain itu, juga terdapat satu ruangan yang digunakan sebagai Laboratorium Komputer Dasar yang digunakan sebagai tempat praktik untuk mata kuliah komputer sebagai mata kuliah umum di FKIP dan FH.
7. Gedung Perpustakaan 2 Lantai, perpustakaan USN Kolaka dijadikan sebagai media baca oleh mahasiswa USN Kolaka yang memiliki fasilitas baca yang memadai dan jaringan internet cukup baik. Hal ini ditandai dengan perolehan Akreditasi B pada akhir tahun 2019. Lantai pertama dijadikan dilengkapi dengan ruang baca, ruang diskusi bagi mahasiswa semester akhir, kumpulan buku referensi dan kumpulan laporan Tugas Akhir (TA) bagi mahasiswa yang telah selesai dan sarana umum lainnya seperti kamar kecil/toilet dll. Sedangkan di lantai dua terdapat ruangan kepala perpustakaan dan ruang diskusi untuk mahasiswa dan tamu perpustakaan.
8. Gedung Dekanat FKIP (eks Gedung LP2M-PMP USN Kolaka), dimana gedung ini digunakan sebagai ruang Dekan, Wakil Dekan I dan Wakil Dekan II FKIP USN Kolaka. Selain itu, gedung ini juga digunakan oleh seluruh staf tata usaha dan kepala tata usaha lingkup FKIP USN Kolaka. fasilitas umum seperti kamar kecil/toilet dan jaringan internet.
9. Gedung Auditorium, pada umumnya digunakan pada kegiatan seminar, pelatihan/workshop dan juga pertemuan ilmiah seperti kuliah umum. Gedung ini juga berfungsi sebagai tempat kegiatan pelatihan untuk Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) yang sifatnya kegiatan indoor

seperti UKM Silat, UKM Tapak Suci, UKM Taekondow dan sebagainya. Gedung auditorium ini memiliki kapasitas maksimal 200 orang.

10. Gedung Koperasi, gedung koperasi yang terletak di sisi utara laboratorium USN Kolaka yang keadaan gedung tersebut telah dilakukan penghapusan/pembongkaran. Koperasi saat ini untuk sementara dipindahkan disisi timur gedung perpustakaan pusat yang sampai saat ini melayani sivitas akademika USN Kolaka.
11. Gedung Pusat Teknologi Informasi, gedung ini digunakan sebagai pusat kegiatan internal dan eksternal kampus guna peningkatan kualitas sumber daya yang ada dilingkungan kampus USN Kolaka.
12. Gedung FISIP A, gedung ini terdiri dari 3 lantai dimana lantai satu memiliki 8 ruang perkuliahan dan 6 kamar kecil/toilet yang masing-masing 3 berada di sisi timur dan 3 lainnya berada di sisi utara gedung tersebut. Lantai kedua dan lantai tiga juga memiliki karakteristik keadaan seperti pada lantai satu. Gedung ini juga dilengkapi fasilitas umum lainnya seperti ruang tunggu mahasiswa dan jaringan internet yang memadai.
13. Gedung Laboratorium Dasar, gedung ini terdiri dari 3 lantai dimana masing-masing ruangan dilengkapi dengan Ruang Ka. Lab/ Ruang Asisten sebanyak 2 orang. Ruang lab sebanyak 5 ruangan, Koridor, tangga, dan Toilet di setiap lantai. Secara keseluruhan luas Laboratorium dasar ini adalah 2083m<sup>2</sup>. Laboratorium dilakukan untuk kegiatan-kegiatan riset ilmiah, eksperimen, pengukuran ataupun pelatihan ilmiah yang dilakukan oleh dosen dan mahasiswa.
14. Gedung FKIP B, gedung ini terdiri dari 3 lantai dimana setiap lantai memiliki 7 ruang yang terdiri dari 6 ruang perkuliahan dan 2 ruangan dosen pada masing-masing lantai. Selain itu juga, gedung ini untuk sementara waktu digunakan oleh Fakultas Teknologi Informasi dan Fakultas Pertanian, Peternakan dan Ilmu Perikanan. Terkait fasilitas umum yang ada pada gedung ini, dilengkapi dengan fasilitas umum lainnya seperti ruang tunggu mahasiswa, kamar kecil/toilet masing-masing lantai terdapat 6 kamar kecil/toilet, dan jaringan internet yang sudah memadai.

15. Gedung Rektorat, gedung ini terdiri dari 2 lantai dimana masing-masing lantai terdapat fasilitas umum yang sangat memadai. Dalam ruangan rektorat ini juga didukung sarana dan prasarana yang sesuai dengan SN-Dikti.
16. Gedung FKIP A, gedung ini terdiri atas 2 lantai dari 3 lantai yang telah direncanakan. Sedangkan 1 lantai berikutnya sementara proses pembangunan. yang rencana akan diselesaikan selesai terdimana setiap lantai memiliki 7 ruang yang terdiri dari 6 ruang perkuliahan dan 2 ruangan dosen pada masing-masing lantai. Selain itu juga, gedung ini untuk sementara waktu digunakan oleh Fakultas Teknologi Informasi dan Fakultas Pertanian, Peternakan dan Ilmu Perikanan. Terkait fasilitas umum yang ada pada gedung ini, dilengkapi dengan fasilitas umum lainnya seperti ruang tunggu mahasiswa, kamar kecil/toilet masing-masing lantai terdapat 6 kamar kecil/toilet, dan jaringan internet yang sudah memadai. Gedung Fakultas Sains dan Teknologi (FST) A, gedung ini terdiri dari 3 lantai yang direncanakan namun yang terselesaikan hingga saat ini baru 1 lantai yang digunakan sebagai ruang kuliah dan ruang dosen. Sementara lantai dua dan lantai tiga masih sementara proses pengerjaan. Proses pengerjaan ini direncanakan akan selesai hingga bulan Mei 2020.

Selain jumlah gedung yang sudah ada, perlu dilakukan penambahan baik dalam jumlah gedung maupun ruang kelas di USN Kolaka. Mengingat statusnya sebagai kampus negeri yang terletak di antara tiga kabupaten yang berpotensi menarik ribuan mahasiswa tambahan, peningkatan infrastruktur ini menjadi sangat penting. Dengan demikian, perlu perhatian serius untuk memastikan ketersediaan fasilitas sarana dan prasarana yang memadai demi mendukung proses pembelajaran yang efektif dan berkualitas. Dengan meningkatnya jumlah ruang kelas yang tersedia, perguruan tinggi dapat menciptakan lingkungan belajar yang nyaman bagi mahasiswa, sehingga memastikan pengalaman pembelajaran yang optimal dan menarik.

Untuk mencapai tujuan ini, dibutuhkan strategi dasar yang terencana dan berkelanjutan dalam pengembangan bidang sarana dan prasarana. Tiga pendekatan terkait pengembangan sarana dan prasarana yang akan USN Kolaka terapkan adalah interaktif, integrasi, dan inovasi.

## 1. Interaktif

Pendekatan interaktif dalam konteks sarana dan prasarana universitas melibatkan pengembangan ruang belajar yang mendukung interaksi antara mahasiswa, dosen, dan materi pembelajaran. Ini mencakup ruang kuliah yang dirancang untuk interaksi aktif, fasilitas laboratorium yang memungkinkan eksperimen dan kolaborasi antar mahasiswa, serta ruang diskusi yang mendorong dialog. Selain itu, fasilitas teknologi informasi dan komunikasi yang memungkinkan akses mudah dan interaksi antar komunitas akademik juga menjadi bagian dari pendekatan interaktif dalam lingkungan universitas. Untuk memastikan tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pendekatan interaktif, evaluasi menyeluruh terhadap kebutuhan infrastruktur pendidikan diperlukan. Hal ini akan membantu USN Kolaka dalam mengidentifikasi kebutuhan yang diperlukan untuk mendukung pendekatan interaktif dalam pembelajaran.

### a. Strategi

- 1) Melengkapi fasilitas untuk memenuhi standar sebuah universitas yang maju.
- 2) Mengintegrasikan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan interaksi antar komunitas akademik.
- 3) Membangun ruang belajar yang mendukung interaksi aktif antara mahasiswa, dosen, dan materi pembelajaran.

### b. Kebijakan

- 1) Pengadaan fasilitas baru
  - a) Merencanakan dan membangun ruang kuliah yang dirancang untuk interaksi aktif.
  - b) Memperbarui fasilitas laboratorium untuk mendukung eksperimen dan kolaborasi antar mahasiswa.
  - c) Memperluas ruang diskusi yang mendorong dialog.
  - d) Memperbarui dan meningkatkan fasilitas teknologi informasi dan komunikasi.
- 2) Pemeliharaan dan optimalisasi pemanfaatan fasilitas yang telah ada
  - a) Melakukan perawatan rutin dan perbaikan fasilitas yang ada.
  - b) Meningkatkan penggunaan fasilitas teknologi informasi dan komunikasi yang sudah ada.

c. Indikator Kinerja

- a) Persentase ruang kuliah yang dirancang untuk interaksi aktif.
- b) Tingkat keterlibatan mahasiswa dalam eksperimen dan kolaborasi di laboratorium.
- c) Frekuensi penggunaan ruang diskusi untuk kegiatan akademik.
- d) Ketersediaan dan aksesibilitas fasilitas teknologi informasi dan komunikasi.
- e) Tingkat kepuasan dan efektivitas penggunaan fasilitas oleh komunitas akademik.

## 2. Integrasi

Integrasi sarana dan prasarana universitas mengacu pada penggabungan berbagai komponen pendukung kegiatan akademik dan penelitian agar dapat berfungsi secara sinergis. Misalnya, integrasi sistem informasi akademik, perpustakaan digital, dan laboratorium riset dapat meningkatkan efisiensi dalam mendukung kegiatan belajar-mengajar dan penelitian. Selain itu, integrasi antara ruang belajar, fasilitas olahraga, pusat kegiatan mahasiswa, dan sarana penunjang lainnya juga dapat menciptakan lingkungan kampus yang holistik dan mendukung perkembangan mahasiswa secara menyeluruh.

Perencanaan yang matang dalam memperbaharui atau memperluas infrastruktur yang sudah ada akan memungkinkan integrasi sarana dan prasarana yang mendukung penggunaan teknologi terbaru dalam pembelajaran, seperti penggunaan laboratorium yang dilengkapi dengan perangkat lunak dan perangkat keras terkini. Ini akan memberikan kemampuan bagi universitas untuk menyediakan lingkungan pembelajaran yang terkini dan relevan dengan tuntutan zaman, sehingga memberikan pengalaman pembelajaran yang optimal bagi mahasiswa serta mendukung penelitian yang inovatif dan berkualitas bagi dosen dan peneliti.

a. Strategi

- 1) Pengembangan Infrastruktur: Memperbaharui dan memperluas infrastruktur universitas untuk mendukung integrasi sarana dan prasarana, termasuk pembangunan ruang belajar modern, laboratorium riset terkini, dan fasilitas olahraga yang memadai.

- 2) Integrasi Sistem: Mengintegrasikan sistem informasi akademik, perpustakaan digital, dan sarana penunjang lainnya untuk menciptakan ekosistem yang terhubung dan mendukung kegiatan akademik dan penelitian.
- 3) Pelatihan dan Pengembangan: Melakukan pelatihan terkait penggunaan teknologi terbaru kepada dosen, staf administrasi, dan mahasiswa untuk memastikan efektivitas penggunaan infrastruktur yang telah diperbaharui.

b. Kebijakan

- 1) Kebijakan Pengembangan Infrastruktur: Menetapkan rencana jangka panjang untuk memperbaharui dan memperluas infrastruktur universitas, termasuk alokasi anggaran yang memadai.
- 2) Kebijakan Integrasi Sistem: Menerapkan standar integrasi sistem yang jelas dan memastikan kompatibilitas antara berbagai sistem yang digunakan di universitas.
- 3) Kebijakan Pelatihan dan Pengembangan: Menetapkan program pelatihan reguler untuk dosen, staf, dan mahasiswa dalam penggunaan teknologi terbaru serta integrasi sarana dan prasarana.

c. Indikator Kinerja:

- 1) Persentase infrastruktur yang diperbaharui atau diperluas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
- 2) Tingkat kepuasan pengguna terhadap integrasi sistem, diukur melalui survei kepuasan pengguna.
- 3) Tingkat partisipasi dalam program pelatihan terkait teknologi terbaru dan integrasi sarana dan prasarana, diukur melalui jumlah peserta yang hadir dan lulus dari program tersebut.
- 4) Peningkatan efisiensi dalam kegiatan belajar-mengajar dan penelitian, diukur melalui evaluasi kinerja akademik dan penelitian yang ditingkatkan.

### 3. Inovasi

Inovasi dalam konteks sarana dan prasarana universitas mencakup pengembangan solusi kreatif untuk memenuhi kebutuhan belajar, riset, dan kehidupan mahasiswa yang terus berkembang. Penerapan teknologi canggih dalam ruang kuliah, pengembangan

fasilitas penelitian yang terkini, atau desain ramah lingkungan dalam pembangunan infrastruktur kampus adalah contoh konkret dari inovasi ini.

Selain itu, inovasi juga meliputi pengembangan ruang publik yang inspiratif untuk meningkatkan kreativitas dan interaksi antar mahasiswa, serta fasilitas penunjang kesehatan dan kesejahteraan mahasiswa seperti pusat kebugaran, ruang konseling, dan klinik kesehatan mental. Adopsi konsep bangunan hijau dan penerapan konsep ramah disabilitas dalam desain lingkungan kampus juga merupakan bagian penting dari inovasi ini. Investasi dalam teknologi pendidikan terbaru juga akan menciptakan suasana inovatif yang memungkinkan pengembangan metode pembelajaran yang baru dan efektif. Dengan demikian, inovasi dalam pengelolaan sarana dan prasarana universitas bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang mendukung, inspiratif, dan inklusif bagi seluruh komunitas akademik.

a. Strategi

- 1) Pengembangan Solusi Kreatif: Mendorong pengembangan solusi kreatif untuk memenuhi kebutuhan belajar, riset, dan kehidupan mahasiswa dengan memanfaatkan teknologi canggih dalam ruang kuliah dan fasilitas penelitian yang terkini.
- 2) Desain Ramah Lingkungan: Memperhatikan desain ramah lingkungan dalam pembangunan infrastruktur kampus untuk mendukung keberlanjutan lingkungan.
- 3) Pengembangan Fasilitas Publik: Mengembangkan ruang publik yang inspiratif untuk meningkatkan kreativitas dan interaksi antar mahasiswa, serta fasilitas penunjang kesehatan dan kesejahteraan mahasiswa.

b. Kebijakan:

- 1) Standar Inovasi: Menetapkan standar inovasi dalam pengelolaan sarana dan prasarana universitas untuk mendorong pengembangan solusi kreatif dan penggunaan teknologi terbaru.
- 2) Desain Ramah Lingkungan: Menetapkan kebijakan untuk memastikan bahwa pembangunan infrastruktur kampus memperhatikan desain ramah lingkungan dan keberlanjutan lingkungan.

- 3) Kesejahteraan Mahasiswa: Menetapkan kebijakan untuk pengembangan fasilitas penunjang kesehatan dan kesejahteraan mahasiswa, serta penerapan konsep ramah disabilitas dalam desain lingkungan kampus.

c. Indikator Kinerja:

- 1) Tingkat Adopsi Teknologi: Persentase ruang kuliah dan fasilitas penelitian yang menggunakan teknologi canggih dalam pembelajaran dan penelitian.
- 2) Evaluasi Desain Lingkungan: Evaluasi keberlanjutan lingkungan infrastruktur kampus berdasarkan indikator seperti penggunaan energi dan manajemen limbah.
- 3) Kepuasan Mahasiswa: Survei kepuasan mahasiswa terhadap fasilitas publik dan kesehatan serta kesejahteraan yang disediakan.
- 4) Efektivitas Metode Pembelajaran: Peningkatan dalam hasil akademik dan efektivitas metode pembelajaran berdasarkan investasi dalam teknologi pendidikan terbaru.

Bagian Atas Formulir

Dengan menggabungkan pendekatan interaktif, integrasi, dan inovasi dalam pengelolaan sarana dan prasarana, USN Kolaka dapat menciptakan lingkungan belajar yang mendukung, inklusif, dan responsif terhadap perkembangan kebutuhan akademik dan non-akademik mahasiswa serta staf pengajar.

## BAB V. PEMBIAYAAN

### A. Latar Belakang

USN Kolaka memiliki dokumen tentang pengelolaan anggaran yang meliputi perencanaan penerimaan dan pengalokasian dana, pelaporan, audit, monitoring dan evaluasi serta pertanggungjawaban kepada stakeholders. Untuk menjalankan semua aspek program dan menjawab tantangan USN Kolaka juga masih akan diperhadapkan pada persoalan pendanaan akibat minimnya penggalian sumber-sumber Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) yang telah ada yang merupakan wujud strategi pendanaan dan pembiayaan berbasis kinerja (*active-based*). Tujuan penyusunan anggaran dilakukan sebagai alat untuk merumuskan rencana USN Kolaka baik rencana jangka panjang, menengah maupun rencana jangka pendek. Selain itu, penyusunan anggaran juga sangat berperan dalam perencanaan terkait perolehan dan penggunaan anggaran pada tahun berjalan.

Anggaran disusun secara terpadu dan teralokasikan yang bersifat rasional berdasarkan kegiatan yang mempunyai tolok ukur input, proses, output, outcome, dan impact yang jelas, teramati, dan terukur. Proses di atas akan sulit teratasi manakala kita melakukan perubahan tanpa memaknai pondasi yang telah diletakkan. Sehingga mekanisme penetapan standar pengelolaan keuangan untuk universitas harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berkaitan dengan beralihnya perubahan status USN Kolaka menjadi PTN maka dalam proses pengelolaan anggaran mulai Tahun Akademik 2014/2015 berbasis Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) dengan Surat keputusan tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Keuangan Berbasis DIPA dilingkup USN Kolaka Tahun Anggaran 2014.

Penetapan sistem pengelolaan anggaran dan pengalokasian dana USN Kolaka direncanakan mulai dari tingkat unit kerja dan usulan unit kerja akan dibahas dengan tim perencanaan tingkat Universitas sampai ditetapkannya usulan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Lembaga (RKA-KL)/DIPA universitas tahun berikutnya untuk diajukan ke Kementerian. Alokasi dana terdiri dari Operasional Pendidikan, penelitian, pengabdian pada masyarakat, investasi prasarana dan sarana, investasi SDM serta kegiatan kemahasiswaan. Sumber pendanaan USN Kolaka diperoleh dari APBN (Rupiah Murni, BOPTN dan PNBP), SBSN,

kementerian ataupun lembaga lain yang bekerja sama dengan USN Kolaka. Dari aspek hubungan perencanaan dan penganggaran untuk mendukung pengelolaan program di tingkat Universitas maupun Fakultas dilakukan melalui mekanisme rapat kerja setahun sebelum pelaksanaan dengan melibatkan pimpinan Universitas dan Fakultas serta unit kerja yang ada di tingkat Universitas.

Perencanaan mulai mengacu kepada kebutuhan riil, namun jumlah anggaran yang diberikan oleh Kemenristekdikti masih didasarkan kepada PAGU indikatif yang ditetapkan oleh Kementerian. Berdasarkan PAGU indikatif maka disusun perencanaan anggaran yang datanya diambil dari setiap unit kerja kemudian mengimplementasikan setiap program kerja sesuai kebutuhan. Laporan Realisasi Anggaran menggambarkan perbandingan antara Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) Tahun Anggaran berjalan dengan realisasinya, yang mencakup unsur-unsur pendapatan, belanja, selama periode pelaksanaan tahun anggaran.

Kebijakan tentang pengoalaan dana pada USN Kolaka dituangkan dalam Renstra tentang pengelolaan dana USN Kolaka memiliki ruang lingkup yang mencakup keuangan dan pengelolaan keuangan USN Kolaka. Audit keuangan USN Kolaka terdiri dari audit internal dan eksternal kampus. Audit Internal tingkat universitas dilakukan oleh Satuan Pengawasan Internal (SPI), Inspektorat Jendral (Itjen) Kemenristekdikti, dan tim Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) serta oleh badan Pengawasan Keuangan (BPK). Perbaikan pengelolaan keuangan dalam pelaksanaan penggunaan anggaran dilakukan berdasarkan hasil audit internal dan eksternal yang telah dilakukan setiap tahunnya oleh tim audit.

## **B. Kebijakan**

Dalam pelaksanaan pengelolaan anggaran USN Kolaka telah diatur dalam Peraturan Menteri Ristek Dikti Nomor 18 tahun 2017 tentang Statuta USN Kolaka BAB X pasal 90 point (1) sampai (6) yang disusun sesuai peraturan perundang-undangan. Terkait hal tahapan dalam pengelolaan anggaran serta sarana dan prasarana di USN Kolaka, juga telah ditetapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) mengenai tahapan-tahapan pengelolaan anggaran serta sarana dan prasarana yang harus dilaksanakan.

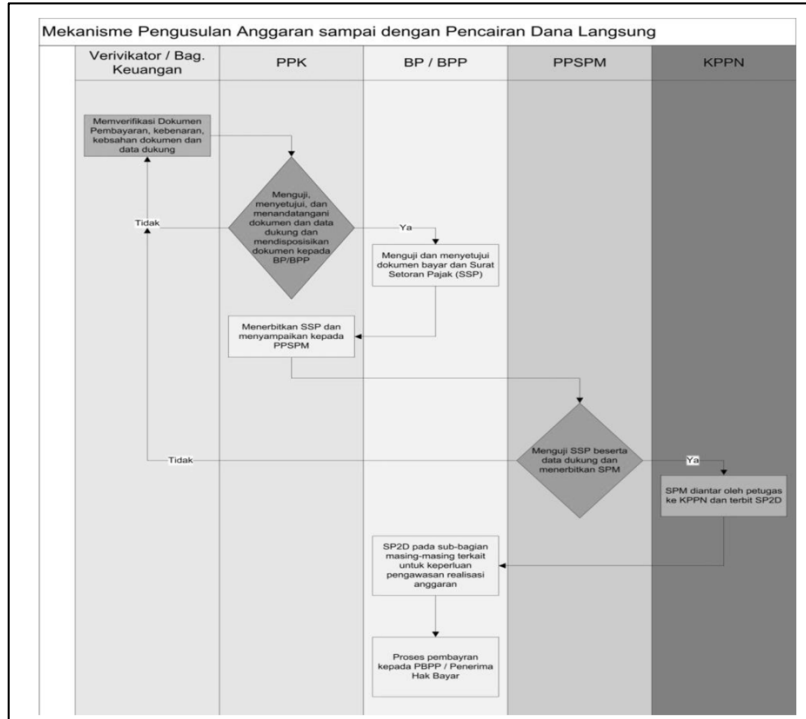
### **a) Kebijakan Pengelolaan Keuangan**

#### **1) Rencana**

Rencana pengelolaan keuangan USN Kolaka termuat dalam rencana kerja dan rencana anggaran USN Kolaka. Rencana kerja dan anggaran tersebut merupakan perwujudan dan penjabaran dari Renstra yang disusun dalam dokumen Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Lembaga (RKA-KL). Dokumen RKA-KL sebelum di tuangkan dalam bentuk dokumen Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) yang sebelumnya telah dilakukan pembahasan dengan Direktorat Jendral Anggaran yang selanjutnya ditetapkan sebagai DIPA USN Kolaka. Adapun mekanisme dalam proses pencairan anggaran pada masing-masing fakultas dan unit kerja berdasarkan pada SOP yang telah ditetapkan dengan beberapa tahapan yang harus dilakukan yaitu sebagai berikut.

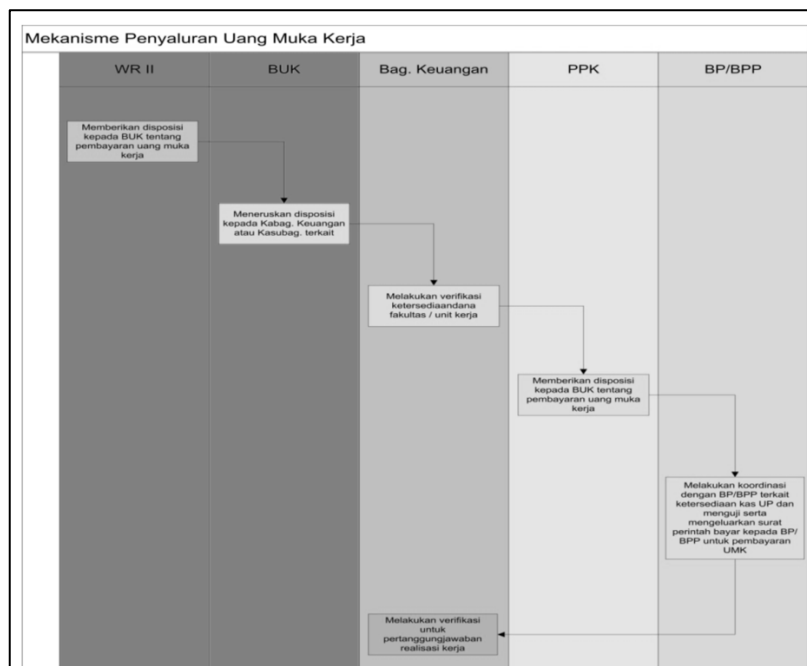
- (1) Masing-masing fakultas dan unit kerja mengeluarkan usulan berupa Surat Permintaan Pembayaran (SPP) kegiatan sesuai dengan program kerja di fakultas masing-masing yang dilengkapi dengan dokumen pencairan ke Universitas;
- (2) Dokumen usulan tersebut diverifikasi oleh tim verifikator Universitas dengan mempertimbangkan hal-hal yang berkaitan dengan keadaan sebenarnya;
- (3) Dokumen yang telah memenuhi syarat pencairan selanjutnya diproses lebih lanjut untuk mendapat persetujuan pejabat pembuat komitmen (PPK).
- (4) Dokumen yang telah memenuhi syarat pencairan selanjutnya diproses lebih lanjut untuk penerbitan Surat Perintah Membayar (SPM);
- (5) Surat perintah membayar yang telah disahkan atau ditandatangani oleh pejabat penandatanganan oleh SPM kemudian disampaikan ke Bendahara Pengeluaran untuk proses pencairan anggaran melalui transfer dan tunia sesuai dengan jumlah/nilai yang tertera dalam Surat Perintah Membayar;
- (6) Pihak yang terkait dapat secara langsung melakukan transaksi keuangan yang menandakan bahwa pihak pengelola keuangan telah bekerja dengan baik.

Secara umum, adapun SOP yang terkait dengan mekanisme pengusulan anggaran sampai dengan tahap pencairan disajikan pada Gambar berikut.



Gambar 15. Mekanisme pengusulan sampai tahap pencairan dana

Sedangkan mekanisme penyaluran uang muka kerja di USN Kolaka, telah diatur dalam SOP yang diperlihatkan pada Gambar berikut.



Gambar 16. Mekanisme Penyaluran Uang Muka Kerja

### C. Sumber Keuangan

Sumber-sumber keuangan USN Kolaka dikelola dengan baik yang mengacu pada SOP yang telah ditetapkan. Mulai dari tahun 2019-2024 anggaran universitas yang bersumber dari Rupiah Murni (RM) dan Pendapatan Negara Bukan Pajak (PNBP). Secara umum, pada statuta USN Kolaka Bab XIV Pasal 95 ayat 1 menyebutkan bahwa USN Kolaka memperoleh dana untuk pembiayaan kegiatan dari sumber:

- (1) Pemerintah;
- (2) Pemerintah daerah;
- (3) Masyarakat; dan/atau
- (4) Sumber lain yang sah dan tidak mengikat.

Adapun dana yang bersumber dari selain pemerintah terdiri atas:

- (1) Sumbangan pembinaan pendidikan;
- (2) Sumbangan untuk pengembangan universitas/fakultas dan unit lain diseluruh lingkungan USN Kolaka;
- (3) Biaya seleksi ujian masuk perguruan tinggi;
- (4) Hasil kerja sama;
- (5) Hasil penjualan produk yang diperoleh dari penyelenggaraan pendidikan tinggi;
- (6) Sumbangan dan/ atau hibah dari perseorangan dan/ atau lembaga yang sah dan tidak mengikat; dan
- (7) Penerimaan lain yang sah dan tidak mengikat.

Sesuai dengan kebutuhan penggunaan anggaran, secara rinci USN Kolaka memiliki sumber keuangan yang berasal dari:

- (1) Dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN);
- (2) Biaya Penyelenggaraan Pendidikan (BPP)/Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP);
- (3) Bantuan dana dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), baik dalam bentuk bantuan dana maupun barang. Hal ini dilakukan oleh pemerintah daerah Kabupaten Bombana dan Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka Utara;
- (4) Dana dari pinjaman, hibah dan/atau penyertaan modal dari negara untuk investasi dan pengembangan USN Kolaka (SBSN);

- (5) Dana dari perusahaan yang di kelola oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN) seperti PT Antam Tbk, PT. Vale, PT. Ceria, dan PT.IPIP;
- (6) Dana program riset yang berasal dari pihak lain sebagai hibah atas dasar kerja sama dengan USN Kolaka. Hal ini dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Kolaka dan Kolaka Utara.

#### **D. Alokasi Dana**

Terkait tentang pengalokasian dana yang dimiliki oleh USN Kolaka, dana tersebut akan dialokasikan berdasarkan rencana kegiatan dan program-program yang telah disepakati oleh Rektor dengan pemerintah pusat untuk APBN. Sedangkan terkait tentang dana atau anggaran non-APBN dialokasikan berdasarkan kesepakatan Rektor USN Kolaka dengan Dekan pada masing-masing Fakultas. Secara umum, dana USN Kolaka dialokasikan berdasarkan pada beberapa hal yakni sebagai berikut.

- (1) Penganggaran belanja yang tefokus pada kegiatan-kegiatan pokok yang berkaitan langsung dengan Tridharma Perguruan tinggi sangat diprioritaskan berdasarkan keunggulannya, terkhusus pada kegiatan penelitian dan pengabdian, hasil penelitian dan pengabdian, serta luaran yang bersifat akademik lainnya;
- (2) Pengelolaan anggaran USN Kolaka dan pemanfaatan sumber daya dilakukan secara terpadu untuk dapat meningkatkan efisiensi penyelenggaraan terkait biaya operasional kegiatan pengelolaan anggaran organisasi;
- (3) Dana yang dialokasikan untuk peningkatan atau penyediaan sarana dan prasarana yang cukup memadai dan bersifat investasi USN Kolaka, bersumber dari dana yang diperoleh dari pihak kerja sama;
- (4) Dana untuk pemeliharaan dan operasional sarana dan prasarana kampus bersumber dari kegiatan pembelajaran dan riset;
- (5) Pengalokasian dana pelaksanaan kegiatan penelitian dan pengabdian pada masyarakat serta menciptakan teknologi tepat guna.

## **Bab VI. TAHAPAN PENETAPAN SASARAN DAN KUANTITATIF DALAM BIDANG AKADEMIK, ORGANISASI DAN KETALAKSANAAN SERTA PENGEMBANGAN KAMPUS.**

### **A. Analisis Lingkungan Internal dan Eksternal**

#### **1. Analisis Lingkungan Internal**

USN Kolaka memiliki Visi, misi, tujuan, sasaran yang sangat jelas, realistis, dan berciri potensi geografis wilayah menunjukkan bahwa USN Kolaka memiliki landasan yang kuat untuk pengembangan dan pencapaian tujuan. Dengan visi dan misi yang terkait erat dengan potensi geografis wilayah, universitas dapat mengoptimalkan sumber daya yang ada untuk mendukung pertumbuhan dan kemajuan. Integrasi visi dan misi universitas ke dalam visi dan misi program studi menunjukkan konsistensi dan keselarasan dalam pencapaian tujuan. Hal ini memungkinkan untuk pencapaian visi dan misi secara holistik, baik di tingkat institusi maupun di tingkat program studi.

Lokasi strategis USN Kolaka pada jalur Trans Sulawesi memberikan keuntungan kompetitif yang signifikan. Dengan demikian, universitas memiliki akses yang baik untuk berkolaborasi dengan berbagai pihak dan memperluas jaringan kerjasama. Selain itu, Letak geografis yang strategis di wilayah dengan potensi sektor pertambangan nikel dan Kawasan Pesisir Teluk Bone memberikan peluang untuk mengembangkan program-program akademik dan penelitian yang relevan dengan kebutuhan lokal dan regional.

Ketersediaan SDM muda (dosen) yang handal dengan proporsi >60% dan berpotensi dengan pengalaman di tingkat nasional dan internasional akan mendukung terciptanya lingkungan akademik yang dinamis dan inovatif di USN Kolaka. Hal ini dapat memperkuat reputasi universitas dan meningkatkan kualitas pendidikan yang diselenggarakan. Implementasi tata nilai Bersinergi, Inovatif, Santun, dan Adaptif (BISA) menunjukkan komitmen USN Kolaka untuk menciptakan budaya organisasi yang progresif dan adaptif terhadap perubahan.

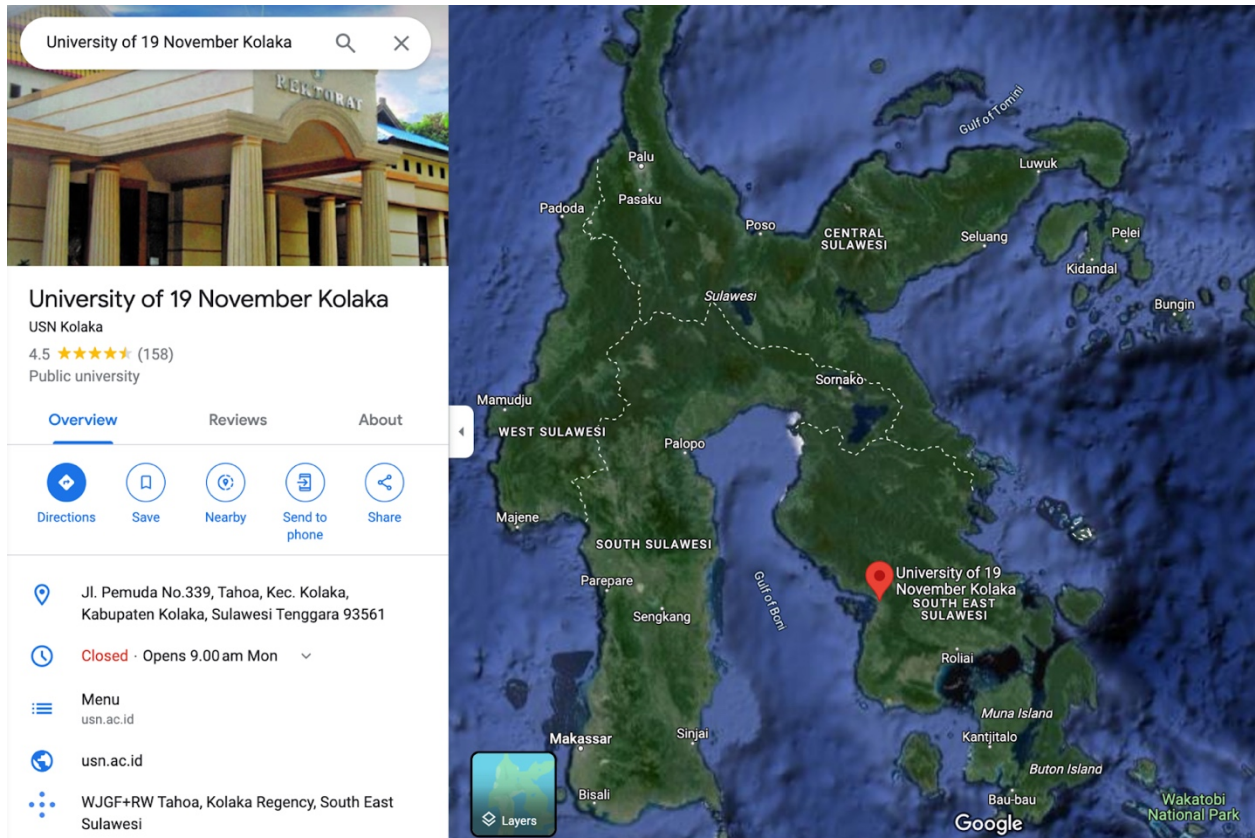
Namun, USN Kolaka juga memiliki Keterbatasan sarana dan prasarana yang dapat menjadi hambatan dalam penyelenggaraan kegiatan akademik dan penelitian yang optimal. Hal ini dapat membatasi kemampuan universitas untuk bersaing dan

menghasilkan kualitas lulusan yang diinginkan. Keterbatasan SDM dengan kualifikasi pendidikan doktor dan jabatan fungsional guru besar/profesor dapat menghambat pengembangan kurikulum dan penelitian yang berkualitas serta mempengaruhi reputasi dan daya tarik universitas bagi calon mahasiswa dan tenaga akademik. Keberadaan USN Kolaka sebagai Perguruan Tinggi Negeri (PTN) yang belum dikenal luas dalam bidang IPTEKS Lingkungan Pertambangan menunjukkan adanya potensi untuk meningkatkan visibilitas dan reputasi universitas dalam bidang ini.

Dalam keseluruhan, USN Kolaka memiliki kekuatan yang signifikan yang dapat dimanfaatkan untuk mengatasi beberapa kelemahan yang ada. Dengan strategi yang tepat, universitas dapat meningkatkan daya saingnya dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi pengembangan wilayah dan masyarakat.

## 2. Analisis Lingkungan Eksternal

Kondisi eksternal USN Kolaka dapat dianalisis dari dua aspek utama yaitu lingkungan Makro dan lingkungan Mikro. Lingkungan Makro ini meliputi kondisi geografis, politik, ekonomi, sosial-budaya, dan perkembangan IPTEK di Sulawesi Tenggara dan Kabupaten Kolaka sebagai wilayah tata letak USN Kolaka, sedangkan lingkungan Mikro meliputi aspek pesaing, sumber peserta didik, pengguna lulusan, sumber dosen, sumber tenaga kependidikan dan beberapa hal lainnya yang mendukung ke arah pengembangan kualitas perguruan tinggi. Lingkungan Makro dapat dianalisis dari aspek wilayah tempat USN Kolaka berada yakni Kabupaten Kolaka yang terletak di jazirah Tenggara Pulau Sulawesi. Kabupaten Kolaka merupakan sentral lalu lintas antara kabupaten dan provinsi, sebab posisinya yang dikelilingi kabupaten dan provinsi lain, yakni sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Kolaka Utara, sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Bombana, sebelah timur berbatasan Kabupaten Kolaka Timur dan sebelah barat berbatasan Provinsi Sulawesi Selatan di Teluk Bone (Gambar 2).



Gambar 17. Letak USN Kolaka berdasarkan wilayah jazirah pulau sulawesi

Sumber: Citra Satelit Google Map

(<https://www.google.co.id/maps/place/Universitas+Sembilanbelas+November=id>)

Keberadaan USN Kolaka di Kabupaten Kolaka membawa keuntungan tersendiri, sebab menjadi satu-satunya Universitas negeri yang berkedudukan di daerah kabupaten yang menjadi sentral lalu lintas antara kota dan kabupaten lainnya. Hal ini menjadikan USN Kolaka mudah diakses oleh masyarakat di luar dari kabupaten Kolaka sehingga berpotensi menjadi universitas rujukan atau tujuan bagi pelajar yang akan melanjutkan studi ke jenjang sarjana.

USN Kolaka sebagai sebuah perguruan tinggi pada dasarnya tidak lepas dari aspek politik yang melatar belakangi kelahiran, perkembangan dan eksistensinya. Sehingga kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan pemerintah baik secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak terhadap perkembangan USN Kolaka. Secara umum, penyelenggaraan pendidikan di USN Kolaka adalah bentuk implementasi kebijakan pemerintah pusat dalam hal ini Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan

Tinggi, dan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Perguruan tinggi. Kebijakan yang terkait dengan standar penyelenggaraan pendidikan di USN Kolaka mengacu pada Permenristekdikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang SN-Dikti sebagaimana diubah menjadi Permenristekdikti Nomor 50 Tahun 2018. Selanjutnya, ketentuan mengenai pelaksanaan pendidikan di USN Kolaka diatur dalam beberapa kebijakan. Sehingga kebijakan yang dikeluarkan pemerintah pusat berpengaruh atau berdampak terhadap, 1) anggaran pendidikan, 2) sumberdaya pendidikan, baik tenaga pendidik, tenaga kependidikan, maupun tenaga fungsional umum, dan 3) kurikulum.

Dampak kebijakan di bidang anggaran pendidikan terhadap USN Kolaka terlihat dari bantuan dana untuk sektor pendidikan (APBN) yang telah dikucurkan oleh pemerintah pusat kepada USN Kolaka dalam upaya pengembangan universitas, khususnya bantuan pembangunan sarana prasarana fisik maupun non fisik. Semenjak penegeriannya pada 2 April 2014 hingga saat ini tahun 2019, sudah banyak kemajuan yang ditorehkan oleh USN Kolaka atas stimulus anggaran dari pemerintah pusat, yang sebelumnya tidak dirasakan saat kampus ini masih berstatus PTS.

Sumberdaya pendidikan, yakni tenaga pendidik (fungsional/dosen), tenaga kependidikan, maupun fungsional umum (pejabat struktural dan staf), seiring berjalannya waktu juga mengalami kemajuan yang signifikan. Terhitung semenjak menjadi PTN, USN Kolaka telah melaksanakan 3 angkatan penerimaan CPNS sebagai bentuk realisasi kebijakan politik yang dicanangkan di tingkat pusat, di bawah komando Kementerian Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) yang secara teknis dijalankan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) Pusat di Jakarta. Adapun peningkatan personil dosen yang berstatus sebagai ASN sudah berada di angka lebih dari 100 orang.

Adapun aspek kebijakan yang berdampak pada kurikulum pendidikan tinggi di USN Kolaka dapat dilihat dari penyesuaian kurikulum yang diberlakukan di kampus ini. Beberapa program studi yang diselenggarakan secara bertahap telah mengacu pada Kurikulum Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI). Diharapkan dengan penerapan KKNI, maka akan berdampak pada kualitas proses dan hasil tridharma perguruan tinggi.

Kebijakan yang dikeluarkan pemerintah pusat dan daerah, maupun BUMN membantu dalam menyediakan sumber-sumber beasiswa mahasiswa, sehingga mahasiswa dapat terpacu untuk lebih berprestasi. Kebijakan pemerintah pusat seperti Bidikmisi, dan PPA. Kebijakan pemerintah daerah misalnya dari Pemerintah Kabupaten Bombana berupa program Gembira Cerdas, PPA, dan Bidikmisi-Pemda Bombana. Kebijakan dari BUMN diantaranya beasiswa dari Bank Indonesia, dan beasiswa dari PT Antam Tbk.

## B. Analisis SWOT

	STRENGTH (S)	WEAKNESS (W)
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Visi, misi, tujuan, sasaran sangat jelas, realistis, dan berciri potensi geografis wilayah.</li> <li>2. Visi dan misi universitas dijabarkan ke dalam visi misi program studi dan masing-masing saling terkait.</li> <li>3. Perguruan tinggi terletak pada wilayah strategis jalur Trans Sulawesi.</li> <li>4. Perguruan tinggi secara geografis terletak pada wilayah strategis dengan potensi sektor pertambangan nikel dan potensi Kawasan Pesisir Teluk Bone.</li> <li>5. Ketersediaan SDM muda yang handal dan potensial dengan pengalaman level nasional dan internasional.</li> <li>6. Perguruan tinggi menjalankan tata nilai Bersinergi, Inovatif, Santun dan Adaptif "BISA".</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterbatasan sarana dan prasarana.</li> <li>2. Keterbatasan SDM dengan kualifikasi pendidikan doktor dan jabatan fungsional guru besar/profesor.</li> <li>3. Keberadaan USN Kolaka sebagai Perguruan Tinggi Negeri (PTN) berciri IPTEKS Lingkungan Pertambangan belum dikenal secara luas.</li> </ol>
OPPORTUNITY (O)	Strategi SO	Strategi WO
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komitmen perguruan tinggi untuk mewujudkan visi misi bersama.</li> <li>2. Indonesia Emas 2045 mendukung 4 pilar utama yang 2 diantaranya, yakni 1) pembangunan SDM dan penguasaan IPTEK, 2) Pembangunan ekonomi berkelanjutan.</li> <li>3. Peralihan energi menuju energi bersih dan terjangkau (<i>green energy</i>) sesuai tujuan SDGs dan terciptanya pendidikan yang berkualitas.</li> <li>4. Peluang kerja sama level nasional dan internasional terbuka bagi perguruan tinggi.</li> <li>5. Kesempatan tridharma di kawasan pesisir masih sangat terbuka (Institusi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penyelerasan visi keilmuan pada setiap program studi.</li> <li>2. Penguatan SDM sivitas akademika bidang lingkungan Pertambangan dalam pemanfaatan, pengelolaan, kelestarian dan keberlanjutan IPTEKS.</li> <li>3. Penguatan jejaring kerja sama dengan pemerintah, lembaga, dunia usaha, dunia industri, dan dunia kerja (DUDIKA) dalam tridharma perguruan tinggi bidang Lingkungan Pertambangan.</li> <li>4. Pembentukan Bidang Kajian (bahan alam dan kesehatan; lingkungan hidup, kebencanaan dan manajemen <i>hazard</i>; pendidikan dan budaya; hukum, sosial dan humaniora; material maju dan <i>green energy</i>; sumber</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengembangan Infrastruktur Riset dan Laboratorium: Investasi dalam infrastruktur penelitian yang mutakhir dan laboratorium yang lengkap untuk mendukung penelitian kolaboratif dan inovatif dalam bidang lingkungan Pertambangan.</li> <li>2. Mendorong SDM dalam peningkatan kualifikasi pendidikan doktor melalui jalur beasiswa dan kelas kerja sama.</li> <li>3. Percepatan jabatan fungsional lektor kepala dan guru besar/profesor melalui klinik jurnal, insentif publikasi, serta pengaktifan jurnal program studi.</li> <li>4. Peningkatan sosialisasi dan promosi perguruan tinggi melalui <i>website</i> universitas, media sosial, elektronik dan media cetak dalam rangka mengenalkan keberadaan</li> </ol>

<p>Kemendikbudristek, kementerian terkait).</p> <p>6. Meningkatnya kepercayaan pemerintah, lembaga, dunia usaha, dunia industri, dan dunia kerja (DUDIKA) terkait tridharma perguruan tinggi.</p> <p>7. Keberadaan beberapa Proyek strategis Nasional (PSN): PT VALE, PT ANTAM Tbk, PT CERIA dan PT IPIP.</p> <p>8. Kebijakan pemerintah tentang perubahan status pengelolaan Perguruan Tinggi dari Satker ke Badan Layanan Umum (BLU) dan/atau PTNBH.</p>	<p>daya alam dan agro kompleks) dengan mengintegrasikan kearifan lokal.</p> <p>5. Pembentukan Inkubator Bisnis di lingkup universitas untuk membentuk jiwa <i>entrepreneurship</i> mahasiswa dan lulusan dalam setiap aspek tridharma perguruan tinggi.</p> <p>6. Peningkatan komitmen stakeholder dalam layanan jasa IPTEKS dan penerimaan lulusan.</p> <p>7. Reformasi dalam kebijakan anggaran berbasis kinerja untuk meningkatkan daya saing perguruan tinggi.</p>	<p>USN Kolaka sebagai perguruan tinggi berciri IPTEKS Lingkungan Pertambangan.</p> <p>5. Penguatan kerja sama dengan DUDIKA kawasan ASEAN untuk mendukung tridharma perguruan tinggi dan lulusan.</p> <p>6. Penguatan program pengembangan luaran tridharma perguruan tinggi yang efektif, efisien dan "<i>applicable</i>" pada masing-masing unit/program studi.</p> <p>7. Peningkatan "<i>link and match</i>" tridharma perguruan tinggi dengan kebutuhan industri lingkungan Pertambangan</p>
<p><b>THREATS (T)</b></p>	<p><b>Strategi ST</b></p>	<p><b>Srategi WT</b></p>
<p>1. Dinamika kebijakan perguruan tinggi.</p> <p>2. Dinamika daya saing PTN/PTS lokal, nasional, dan luar negeri.</p> <p>3. Dinamika ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang dibutuhkan masyarakat semakin kompleks.</p> <p>4. Peralihan status USN Kolaka dari PTN Satker menuju PTN BLU.</p>	<p>1. Menyelenggarakan program pendidikan vokasi, akademik, dan profesi yang holistik dan terpadu, dengan fokus pada pengembangan keterampilan praktis, keilmuan, dan profesionalisme dalam mendukung keberhasilan karier dan kontribusi positif terhadap pembangunan berkelanjutan.</p> <p>2. Pengembangan dan adaptasi pengelolaan perguruan tinggi yang mengadopsi kurikulum yang responsif terhadap perkembangan terkini dalam industri Lingkungan Pertambangan, termasuk teknologi baru, kebijakan regulasi, dan tuntutan pasar global.</p> <p>3. Penguatan responsif terhadap perubahan peraturan dalam memantapkan tata kelola perguruan tinggi.</p> <p>4. Peningkatkan mutu lulusan yang mampu bersaing dengan lulusan PTN/PTS maupun kompetitor lainnya.</p> <p>5. Penguatan kerja sama dengan pemerintah, lembaga, dan</p>	<p>1. Menerapkan tata kelola perguruan tinggi yang BISA (Bersinergi, Inovatif, Santun, dan Adaptif) guna menciptakan lingkungan akademik yang inklusif, berorientasi pada keunggulan, dan responsif terhadap perubahan dinamika global.</p> <p>2. Pemberdayaan sivitas akademika dalam kegiatan dan luaran tridharma perguruan tinggi dengan optimalisasi skema pendanaan internal dan sertifikasi tenaga pendidik.</p> <p>3. Peningkatan sarana prasarana penunjang dan pelengkap melalui kerja sama dengan pemerintah, lembaga, dan DUDIKA.</p> <p>4. Penguatan kelembagaan terkait pengakuan hasil /luaran tridharma perguruan tinggi untuk mendukung jumlah publikasi ilmiah, sitasi, hak atas kekayaan intelektual (HKI/paten), dan kemanfaatan hasil terhadap pewujudan visi dan misi perguruan tinggi.</p> <p>5. Pembentukan Pusat Layanan (kesehatan, konseling, <i>gallery</i></p>

	DUDIKA nasional maupun internasional.	investasi BEI, komisi etik penelitian, dan advokasi). 6. Pembentukan layanan pendidikan profesi dan uji kompetensi.
--	---------------------------------------	--

### C. Tahapan penetapan sasaran dan pengembangan

#### Tahap 1: Pembenahan Sarana dan Prasarana

1. Melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kebutuhan sarana dan prasarana universitas.
2. Merencanakan dan mengalokasikan anggaran untuk perbaikan dan peningkatan infrastruktur pendukung pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
3. Memastikan bahwa semua fasilitas pendukung (kelas, laboratorium, perpustakaan, dll.) memenuhi standar yang diperlukan untuk mendukung kegiatan akademik dan non-akademik.

#### Tahap 2: Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Mengidentifikasi kebutuhan SDM universitas dalam hal kualifikasi pendidikan dan pengalaman.
2. Merencanakan program pelatihan dan pengembangan bagi staf akademik dan non-akademik untuk meningkatkan kualitas pengajaran, penelitian, dan pengelolaan.
3. Membuat program insentif untuk mendorong staf untuk memperoleh kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi dan meningkatkan keterampilan mereka.

#### Tahap 3: Sosialisasi dan Promosi IPTEKS Lingkungan Pertambangan di Level Nasional

1. Mengorganisir acara penyuluhan dan seminar tentang IPTEKS Lingkungan Pertambangan untuk meningkatkan pemahaman masyarakat luas, termasuk stakeholder lokal, industri, dan pemerintah.
2. Membuat kampanye promosi yang kreatif dan efektif untuk memperkenalkan program-program universitas yang terkait dengan IPTEKS Lingkungan Pertambangan.
3. Membangun kemitraan strategis dengan industri pertambangan dan lembaga terkait untuk meningkatkan kesadaran dan penerimaan terhadap program-program universitas.

#### Tahap 4: Implementasi Nilai BISA dalam Seluruh Aspek Kehidupan Kampus

1. Membangun kesadaran dan mempromosikan nilai-nilai Bersinergi, Inovatif, Santun, dan Adaptif (BISA) di antara seluruh komunitas kampus.
2. Mengintegrasikan nilai-nilai BISA ke dalam kurikulum, kegiatan ekstrakurikuler, dan budaya organisasi.
3. Mengadakan acara dan kegiatan yang memperkuat dan mendorong praktik nilai-nilai BISA di seluruh aspek kehidupan kampus.

**Tahap 5: Evaluasi dan Penyempurnaan Berkelanjutan**

1. Melakukan evaluasi rutin terhadap progres dan pencapaian rencana pengembangan.
2. Mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan atau penyempurnaan tambahan.
3. Mengadaptasi dan menyesuaikan rencana pengembangan sesuai dengan perkembangan dan perubahan yang terjadi dalam lingkungan internal dan eksternal universitas.

**D. Kebijakan, Strategi Pengembangan, dan Indikator Kinerja Perguruan Tinggi**

**1. Bidang Pembelajaran:**

Kebijakan: Meningkatkan kualitas dan relevansi kurikulum serta metode pengajaran yang responsif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kebutuhan pasar kerja di level global.

Strategi Pengembangan :

- Memperbarui kurikulum secara berkala dengan mempertimbangkan perkembangan terbaru di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi.
- Mendorong penggunaan metode pembelajaran inovatif yang melibatkan teknologi informasi dan komunikasi.
- Meningkatkan kualitas dosen melalui pelatihan dan pengembangan profesional secara terus-menerus.

Indikator Kinerja PT :

- Tingkat kepuasan mahasiswa terhadap kurikulum dan metode pembelajaran > 60%.
- Tingkat kelulusan tepat waktu >60% dan prestasi akademik mahasiswa kategori Pujian >40%.

- Tingkat keterlibatan dosen dalam pengembangan kurikulum dan metode pembelajaran > 60%.

## **2. Bidang Penelitian:**

Kebijakan: Mendorong penelitian berkualitas tinggi yang berkontribusi pada peningkatan pengetahuan dan inovasi dalam berbagai bidang ilmu pengetahuan dan teknologi.

Strategi Pengembangan:

- Memberikan dukungan finansial dan infrastruktur yang memadai untuk mendukung kegiatan penelitian.
- Mendorong kolaborasi antarpemilisi, baik di dalam maupun di luar perguruan tinggi.
- Mengidentifikasi dan memprioritaskan area penelitian yang strategis dan memiliki dampak sosial dan ekonomi yang signifikan.

Indikator Kinerja PT:

- Jumlah dan kualitas publikasi ilmiah yang dihasilkan bereputasi internasional >40%.
- Peningkatan jumlah proyek penelitian yang dibiayai oleh lembaga eksternal >60%.
- Kontribusi penelitian terhadap solusi untuk masalah-masalah lokal, nasional, atau global > 30%.

## **3. Bidang Pengabdian Kepada Masyarakat:**

Kebijakan: Mengintegrasikan pengabdian kepada masyarakat sebagai bagian integral dari misi perguruan tinggi untuk menyebarkan pengetahuan dan teknologi serta memberikan manfaat langsung kepada masyarakat.

Strategi Pengembangan:

- Mendorong mahasiswa dan dosen untuk terlibat dalam proyek pengabdian kepada masyarakat yang relevan dengan kebutuhan dan potensi lokal.
- Membangun kemitraan strategis dengan berbagai pihak, termasuk pemerintah, industri, dan organisasi non-pemerintah, untuk melaksanakan program pengabdian kepada masyarakat.
- Menyediakan insentif dan pengakuan bagi kontribusi pengabdian kepada masyarakat.

Indikator Kinerja:

- Jumlah dan variasi kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan > 80%

- Dampak sosial dan ekonomi dari program pengabdian kepada masyarakat >60%
- Tingkat keterlibatan mahasiswa dan dosen dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat >80%

#### **4. Bidang Kemahasiswaan:**

Kebijakan: Menciptakan lingkungan belajar dan pengembangan pribadi yang inklusif, mendukung, dan berorientasi pada prestasi dan kesejahteraan mahasiswa.

Strategi Pengembangan:

- Menyediakan fasilitas dan layanan pendukung untuk mendukung keberhasilan akademik dan kesejahteraan mahasiswa.
- Mengembangkan program pembinaan kepemimpinan, kewirausahaan, dan soft skills bagi mahasiswa.
- Mendorong partisipasi mahasiswa dalam kegiatan ekstrakurikuler, organisasi, dan komunitas.

Indikator Kinerja:

- Tingkat kepuasan mahasiswa terhadap fasilitas dan layanan pendukung >60%.
- Tingkat partisipasi mahasiswa dalam kegiatan ekstrakurikuler dan organisasi >70%.
- Tingkat prestasi akademik dan kesejahteraan mahasiswa >60%.

#### **5. Bidang Sumber Daya Manusia:**

Kebijakan: Meningkatkan kualitas dan kesejahteraan sumber daya manusia (dosen, tenaga kependidikan, dan staf) sebagai aset utama dalam mencapai visi dan misi perguruan tinggi.

Strategi Pengembangan:

- Memberikan kesempatan untuk pengembangan profesional dan peningkatan kualifikasi bagi dosen dan tenaga kependidikan.
- Meningkatkan sistem penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang unggul.
- Mendorong promosi kesejahteraan dan lingkungan kerja yang sehat dan inklusif bagi seluruh anggota perguruan tinggi.

Indikator Kinerja:

- Tingkat kepuasan dan loyalitas sumber daya manusia terhadap kebijakan dan lingkungan kerja >60%
- Tingkat partisipasi dalam program pelatihan dan pengembangan profesional >80%
- Peningkatan jumlah dan kualitas dosen serta staf yang memperoleh penghargaan atau prestasi level nasional dan internasional >50%.

#### **6. Bidang Penjamin Mutu (*Quality Assurance*):**

Kebijakan: Memastikan mutu dan keunggulan dalam semua aspek kegiatan akademik dan non-akademik melalui implementasi sistem penjaminan mutu yang efektif dan berkelanjutan dengan model PPEPP.

Strategi Pengembangan:

- Melaksanakan evaluasi rutin terhadap kurikulum, metode pengajaran, dan layanan akademik lainnya untuk menjamin kualitasnya.
- Mengembangkan mekanisme umpan balik dari mahasiswa, dosen, dan pemangku kepentingan lainnya untuk terus meningkatkan kualitas layanan.
- Menyusun dan menerapkan kebijakan dan prosedur untuk memastikan kepatuhan terhadap standar mutu akademik dan administratif.

Indikator Kinerja:

- Hasil evaluasi internal dan eksternal terhadap mutu akademik dan non-akademik.
- Tingkat kepatuhan terhadap standar mutu yang ditetapkan oleh lembaga akreditasi atau otoritas pendidikan terkait.
- Tingkat perbaikan atau peningkatan yang diterapkan berdasarkan hasil evaluasi dan umpan balik.

## E. Peta Jalan Pengembangan 2025-2044



**Periode I (2025-2029):** Penguatan Kelembagaan (*Good University Governance*)

### Tujuan:

1. Meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi dalam pengelolaan universitas.
2. Memperkuat struktur organisasi dan mekanisme pengambilan keputusan yang partisipatif.
3. Peningkatan kualitas SDM dan sarana prasarana pendidikan

### Strategi:

1. Penyelerasan visi keilmuan pada setiap program studi.
2. Penguatan SDM sivitas akademika bidang lingkungan Pertambangan dalam pemanfaatan, pengelolaan, kelestarian dan keberlanjutan IPTEKS.

3. Pengembangan Infrastruktur Riset dan Laboratorium: Investasi dalam infrastruktur penelitian yang mutakhir dan laboratorium yang lengkap untuk mendukung penelitian kolaboratif dan inovatif dalam bidang lingkungan Pertambangan.
4. Mendorong SDM dalam peningkatan kualifikasi pendidikan doktor melalui jalur beasiswa dan kelas kerja sama.
5. Percepatan jabatan fungsional lektor kepala dan guru besar/profesor melalui klinik jurnal, insentif publikasi, serta pengaktifan jurnal program studi.
6. Menyusun dan menerapkan kebijakan dan prosedur yang jelas untuk meningkatkan tata kelola universitas.
7. Melakukan audit internal secara berkala untuk memastikan kepatuhan terhadap standar dan regulasi yang berlaku.
8. Mengadakan pelatihan dan pembinaan bagi staf dan dosen dalam praktik-praktik tata kelola yang baik.
9. Mendorong partisipasi aktif seluruh anggota komunitas universitas dalam proses pengambilan keputusan.
10. Menyusun dan menerapkan kebijakan tata kelola yang jelas dan terukur, termasuk kode etik untuk dosen dan staf.
11. Melakukan audit internal secara berkala untuk memastikan kepatuhan terhadap standar keuangan dan administratif.
12. Memberdayakan komite-komite pengawas independen untuk mengawasi proses pengelolaan universitas.
13. Melakukan pelatihan reguler untuk meningkatkan pemahaman tentang praktik tata kelola yang baik di antara staf dan dosen.
14. Pembentukan Bidang Kajian (bahan alam dan kesehatan; lingkungan hidup, kebencanaan dan manajemen hazard; pendidikan dan budaya; hukum, sosial dan humaniora; material maju dan green energy; sumber daya alam dan agro kompleks) dengan mengintegrasikan kearifan lokal.
15. Pembentukan Inkubator Bisnis di lingkup universitas untuk membentuk jiwa entrepreneurship mahasiswa dan lulusan dalam setiap aspek tridharma perguruan tinggi.

### **Indikator Pencapaian :**

1. Peningkatan status pengelolaan USN Kolaka dari SATKER menjadi BLU dan PTNBH
2. Tersedianya SDM USN Kolaka yang berintegritas dan kompeten yakni minimal 29% kualifikasi S3 dengan jabatan Lektor dan Lektor Kepala;
2. Peningkatan kesejahteraan pegawai (Tendik dan Dosen) sebesar 50-70%
3. Berjalannya tata kelola universitas yang baik (GUG);
4. Adanya dokumen utama universitas (Statuta, SOTK, Tata Nilai-Nilai, RIP, Renstra, Renop dan Program Kerja USN Kolaka & Rencana Induk Penelitian dan Pengabdian);
5. Tersedianya sistem informasi berbasis online atau website USN Kolaka yang terintegrasi satu pintu dan informatif, serta mudah diakses.
6. Tersedianya dokumen mutu USN Kolaka dari tingkat Universitas sampai Program Studi dan seluruh dokumen turunan yang diperlukan untuk pengelolaan manajemen mutu USN Kolaka;
7. Tersedianya struktur organisasi baru USN Kolaka menuju BLU beserta Tupoksi lengkap untuk setiap PIC di setiap unit kerja;
8. Adanya upaya mengupgrade bentuk Lembaga Penjaminan Mutu; Lembaga Penelitian dan Pengabdian Universitas dan bertambahnya unit kerja lain yang dibutuhkan untuk pencapaian Visi USN Kolaka 2040;
9. Adanya upaya peningkatan dalam mengimplementasikan system penjaminan mutu internal yang sesuai SN DIKTI dan berbasis ICT;
10. Adanya Pengembangan dan penguatan program IT USN Kolaka (system informasi terpadu) untuk mewujudkan paperless office;
11. Akreditasi Institusi (APT), akreditasi program studi baru dengan target minimal Peringkat Baik Sekali dan re-akreditasi program studi peringkat Baik dan B dengan target akreditasi Unggul di tahun 2024-2029;
12. Tersedianya dokumen rencana induk yang terintegrasi, dimana dokumen RIP USN Kolaka 2025-2044 yang diimplementasikan di setiap lini Universitas, Fakultas, Prodi dan Unit Kerja melalui integrasi jadwal kegiatan dan program lintas Prodi dan Unit.

13. Tersedianya dokumen Rencana Induk Penelitian dan PkM yang jelas dan terukur sesuai rencana dan target pencapaian.
14. Terbentuknya Naskah akademik dan analisis kebutuhan Pembukaan Fakultas Kedokteran
15. Adanya Tata nilai-nilai yang dianut USN Kolaka dalam tata laku, tata kelola dan kurikulum akademik USN Kolaka;
16. Kerja sama akademik dan non akademik baik tingkat nasional dan internasional dengan jumlah mitra 5 Universitas top 200 di Asean, Mitra Industri skala Internasional, dan Lembaga Pemerintah.
17. Terbentuknya kelompok riset/bidang kajian lingkup USN Kolaka
18. Terbentuknya Inkubator Bisnis lingkup USN Kolaka
19. Terbentuknya Program Profesi seperti PPG

**Periode II (2030-2034):** Peningkatan Mutu Internal dan Kerjasama Internasional

**Tujuan:**

1. Meningkatkan kualitas pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat secara berkelanjutan.
2. Membangun jaringan kerjasama internasional yang kuat untuk pertukaran pengetahuan dan pengalaman.
3. Optimalisasi kelompok riset dan incubator bisnis internal universitas

**Strategi:**

1. Penguatan jejaring kerja sama dengan pemerintah, lembaga, dunia usaha, dunia industri, dan dunia kerja (DUDIKA) dalam tridharma perguruan tinggi bidang Lingkungan Pertambangan.
2. Peningkatan komitmen stakeholder dalam layanan jasa IPTEKS dan penerimaan lulusan.
3. Reformasi dalam kebijakan anggaran berbasis kinerja untuk meningkatkan daya saing perguruan tinggi.
4. Mengembangkan dan menerapkan standar mutu internal yang lebih tinggi untuk program-program pendidikan dan penelitian.
5. Mendorong pengembangan kurikulum yang relevan dengan tuntutan industri dan perkembangan teknologi.

6. Memperluas jaringan kerjasama dengan perguruan tinggi dan lembaga riset internasional melalui pertukaran mahasiswa, dosen, dan proyek bersama.
7. Menumbuhkan budaya riset yang kolaboratif dan inovatif di antara staf dan mahasiswa.
8. Mengimplementasikan sistem penjaminan mutu internal yang ketat untuk memantau dan mengevaluasi program-program akademik secara berkala.
9. Melakukan reviu program secara periodik untuk memperbaiki kurikulum sesuai dengan perkembangan terkini di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi.
10. Membangun kemitraan dengan universitas dan lembaga riset terkemuka di seluruh dunia untuk pertukaran mahasiswa, dosen, dan peneliti.
11. Mendorong staf dan mahasiswa untuk berpartisipasi dalam kegiatan akademik internasional, seperti konferensi dan pertukaran ilmiah.
12. Peningkatan sosialisasi dan promosi perguruan tinggi melalui website universitas, media sosial, elektronik dan media cetak dalam rangka mengenalkan keberadaan USN Kolaka sebagai perguruan tinggi berciri IPTEKS Lingkungan Pertambangan.
13. Penguatan kerja sama dengan DUDIKA kawasan ASEAN untuk mendukung tridharma perguruan tinggi dan lulusan.
14. Penguatan program pengembangan luaran tridharma perguruan tinggi yang efektif, efisien dan “applicable” pada masing-masing unit/program studi.
15. Peningkatan “link and match” tridharma perguruan tinggi dengan kebutuhan industri lingkungan Pertambangan

**Indikator :**

1. Kampus yang bersih dan asri dengan penambahan sarana dan prasarana pendukung yang memadai.
2. Jumlah kualifikasi dosen S3 minimal 50% dengan jabatan fungsional Lektor dan Lektor Kepala.
3. Suasana akademik yang kuat;
4. Kerja sama akademik dan non akademik baik tingkat nasional dan internasional dengan jumlah mitra 20 Universitas top 100 di Asean

5. Adanya Pusat Unggulan Universitas di bidang Innovation in Teaching and learning, Technology and Information, Environmental Sustainability, Kajian Budaya dan Kearifan Lokal dengan membentuk Pusat Unggulan IPTEK berbasis lingkungan pertambangan.
6. Penyelenggaraan program pasca sarjana Magister dan Doktoral sesuai dengan kekhasan USN Kolaka di bidang kajian pertambangan;
7. Adanya Pengakuan dan berbagai penghargaan local dan nasional di bidang pengembangan IPTEK berbasis lingkungan pertambangan.
8. Peningkatan jumlah penelitian dan PkM sebesar 60%
9. Bertambahnya Fakultas pendukung unggulan seperti Kedokteran.

**Periode III (2035-2039): Unggul di Tingkat Nasional Bidang Lingkungan Pertambangan**

Tujuan:

1. Menjadi pusat keunggulan di tingkat nasional dalam bidang riset dan pengembangan Lingkungan Pertambangan.
2. Meningkatkan kontribusi universitas terhadap pembangunan berkelanjutan di sektor pertambangan.

Strategi:

1. Mengalokasikan sumber daya untuk mendukung riset dan pengembangan teknologi terkait lingkungan pertambangan.
2. Mendirikan pusat riset dan laboratorium yang terkait dengan masalah lingkungan pertambangan.
3. Mengintensifkan kolaborasi dengan industri pertambangan, pemerintah, dan LSM untuk mengidentifikasi solusi inovatif bagi tantangan lingkungan yang dihadapi.
4. Mendorong publikasi dan diseminasi hasil riset kepada masyarakat dan pemangku kepentingan terkait.
5. Membangun pusat riset terkait lingkungan pertambangan untuk mengkoordinasikan kegiatan riset dan pengabdian kepada masyarakat.
6. Mengalokasikan dana penelitian yang cukup untuk mendukung proyek-proyek riset yang berfokus pada masalah lingkungan pertambangan.

7. Berkolaborasi dengan pemerintah, industri pertambangan, dan LSM untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan tantangan lingkungan yang dihadapi.
8. Mengintegrasikan isu lingkungan dalam kurikulum pendidikan, sehingga mahasiswa dapat memahami dan menghadapi tantangan lingkungan di masa depan.
9. Peningkatan jumlah dan kuantitas dan kualitas penelitian dan pengabdian dosen dan mahasiswa serta integrasinya dalam proses pembelajaran > 70%;
10. Memperkuat kualitas budaya akademik melalui implementasi SPMI secara berkelanjutan;
11. Mengembangkan kemandirian pendanaan melalui pembentukan unit bisnis USN Kolaka;

**Indikator :**

1. Adanya pencapaian akademik (kuantitas dan kualitas mahasiswa, lulusan, dosen dan tendik);
2. Pengelolaan akademik dan non akademik berbasis teknologi;
3. Peningkatan kemampuan SDM dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi;
4. Kemitraan yang kuat dengan leading university, pemerintah dan industry dengan angka kepuasan pengguna dan stakeholder > 80
5. Menghasilkan >70% inovasi pembelajaran berbasis IT melalui kegiatan R&D;
6. Terbentuknya Laboratorium Pusat Kajian Pertambangan skala Nasional.
7. Menjadi pusat rujukan kajian peneliti bidang pertambangan di Kawasan timur Indonesia khususnya dan Indonesia secara
8. Masuk dalam 100 besar PT Terbaik di Indonesia
9. Akreditasi APT unggul dan 80% Prodi terakreditasi unggul.
10. Masuk dalam WCU Analysis baik dari segi riset dan publikasi.

**Periode IV (2040-2044):** Unggul di Kawasan ASEAN Bidang Lingkungan Pertambangan

**Tujuan:**

1. Meningkatkan reputasi dan pengakuan internasional universitas sebagai pemimpin dalam pengelolaan lingkungan pertambangan di kawasan ASEAN.
2. Memperluas jaringan kerjasama dengan lembaga-lembaga akademik dan industri di negara-negara ASEAN.

**Strategi:**

1. Mengembangkan program-program pendidikan dan pelatihan bagi praktisi lingkungan pertambangan di negara-negara ASEAN.
2. Menjadi tuan rumah konferensi dan seminar internasional tentang isu-isu lingkungan pertambangan di kawasan ASEAN.
3. Mengirimkan delegasi mahasiswa, dosen, dan peneliti untuk berpartisipasi dalam program pertukaran dan konferensi di negara-negara ASEAN.
4. Mendorong kolaborasi penelitian bersama dengan lembaga-lembaga akademik dan industri di kawasan ASEAN untuk mengatasi masalah lingkungan yang bersifat regional.
5. Dengan mengimplementasikan rencana pengembangan ini dalam periode yang terencana, USN Kolaka diharapkan dapat memperkuat posisinya sebagai lembaga pendidikan dan penelitian yang berpengaruh tidak hanya di tingkat nasional, tetapi juga di tingkat regional.
6. Mengadakan konferensi dan seminar internasional tentang isu-isu lingkungan pertambangan yang melibatkan para ahli dan praktisi dari negara-negara ASEAN.
7. Membangun kemitraan strategis dengan universitas dan lembaga riset di negara-negara ASEAN untuk proyek riset bersama.
8. Menjadi tuan rumah program pertukaran mahasiswa, dosen, dan peneliti dengan universitas di negara-negara ASEAN.
9. Membangun jejaring kerjasama dengan industri pertambangan di kawasan ASEAN untuk menerapkan praktik berkelanjutan dan ramah lingkungan.

**Indikator :**

1. Adanya Peningkatan hasil penelitian dan pengabdian masyarakat dibidang pertambangan berskala internasional yang berkontribusi pada penciptaan pengetahuan baru berdampak social dan bernilai ekonomi;
2. Adanya pengembangan pusat-pusat riset skala Asean dengan SDM yang mumpuni;
3. Adanya peningkatan kemampuan dosen sebagai periset berskala internasional;
4. Meningkatnya jumlah dan jenis income generating unit bisnis USN Kolaka;

5. Status USN Kolaka sebagai Universitas Riset unggulan bidang pertambangan di Kawasan Asean;
6. Adanya kerjasama dengan mitra skala internasional yang terpercaya dalam bidang tridarma;
7. Adanya jaringan alumni yang kuat di level Asean;
8. Menembus 50 Besar Universitas Terbaik di Indonesia.
9. Universitas sudah tersertifikasi ISO Perguruan Tinggi atau sejenisnya.