

RENCANA STRATEGIS

FAKULTAS PERTANIAN



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUKABUMI

2014



KODE DOKUMEN	R.RS-III.1
REVISI	001
TANGGAL	05 Desember 2014
DIAJUKAN OLEH	Dekan Fakultas Pertanian Ema Hilma Meilani, S.P., M.P.
DIKENDALIKAN OLEH	Ketua Gugus Mutu Amalia Nur Milla, S.P., M.P.
DISETUJUI/DISAHKAN OLEH	Dekan Fakultas Pertanian Ema Hilma Meilani, S.P., M.P.



**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PERTANIAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUKABUMI
Nomor : 001/KEP/III.2/E/2015**

**TENTANG
PENGESAHAN RENCANA STRATEGIS
FAKULTAS PERTANIAN**

-Bismillahirrahmanirrahim-

Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sukabumi setelah :

- Menimbang : a. Bahwa berkenaan dengan landasan dan tujuan kebijakan pengembangan penyelenggaraan pendidikan, pengajaran dan program kerja di lingkungan Fakultas Pertanian, maka dipandang perlu mengesahkan Rencana Strategis (RENSTRA) Fakultas Pertanian 2014 – 2020 sebagai revisi pertama dari Rencana Strategis (RENSTRA) Fakultas Pertanian 2012 – 2020.
- b. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a di atas, maka perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan;
2. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 234/U/2000 tentang Pedoman Pendirian Perguruan Tinggi;
3. Ketentuan Majelis Pendidikan Tinggi Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 178/KET/I.3/D/2012 tanggal 12 Sya'ban 1433 H / 02 Juli 2012 M tentang Penjabaran Pedoman Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 02/PED/I.0/B/2012 tentang Perguruan Tinggi Muhammadiyah;
4. Surat Keputusan Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor 219/KEP/I.0/D/2011 tanggal 19 Dzulhijjah 1432 H / 15 nopember 2011 M tentang Penetapan Rektor Universitas Muhammadiyah Sukabumi Masa Jabatan 2011 – 2013;

5. Surat Keputusan Rektor nomor 632/KEP/I.0/C/2012 tentang Penetapan Dekan Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sukabumi.

Memperhatikan : Keputusan Rapat Senat Fakultas Pertanian tanggal 29 Desember 2014 yang membahas dan mengesahkan Rencana Strategis (RENSTRA) Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sukabumi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
- pertama : Mengesahkan Rencana Strategi (RENSTRA) Fakultas Pertanian Universitas Muhammadiyah Sukabumi sebagaimana terlampir dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keputusan ini.
- Kedua : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini, akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Sukabumi
Pada tanggal : 05 Januari 2015 M
14 Rabiul Awal 1436 H

Dekan,

Ema Hilma Meilani, S.P.,M.P.
NIP. 117103027

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirrahiim

Alhamdulillah rabbilalamin, puji syukur kita panjatkan ke hadirat Illahi Robbi bahwa sampai saat ini kita masih diberi nikmat sehat, nikmat islam dan nikmat iman. Fakultas Pertanian yang telah ada sejak tahun 2009 menjadi bagian yang tak terpisahkan dari Universitas Muhammadiyah Sukabumi. Penyelenggaraan dan pengelolaan Fakultas Pertanian memerlukan arah untuk mencapai tujuan sesuai dengan visi, misi Fakultas Pertanian khususnya visi misi UMMI umumnya.

Pencapaian tujuan tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas Fakultas Pertanian sehingga memiliki daya saing yang tinggi di masa yang akan datang. Oleh karena itu agar arah yang dimaksud dapat diketahui oleh seuruh civitas akademika Fakultas Pertanian, maka disusunlah rencana strategis (renstra) Fakultas Pertanian. Renstra ini merupakan revisi dari renstra sebelumnya dimana pengelolaan Fakultas Pertanian harus seiring sejalan dengan seluruh civitas akademika UMMI. Mudah-mudahan tujuan yang sudah dicanangkan dapat tercapai sesuai dengan tahapan dalam renstra ini.

Nasrun minallah wa fathun qariib

Sukabumi, Desember 2014

Tim Penyusun

DAFTAR ISI

Halaman

Kata Pengantar.....	i
Daftar Isi.....	ii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
BAB II. LANDASAN PENGEMBANGAN.....	2
BAB III. EVALUASI DIRI DAN ANALISIS SITUASI.....	3
BAB IV. ISU STRATEGIS.....	25
BAB V. STRATEGI DAN PENGEMBANGAN.....	26
BAB VI. TONGGAK PENCAPAIAN.....	28
LAMPIRAN.....	39

BAB I PENDAHULUAN

Rencana strategis Fakultas Pertanian UMMI 2014-2020 ini disusun berdasarkan Renstra UMMI yang mengacu pada Strategi Jangka Panjang Pendidikan Tinggi 2010-2020. Renstra UMMI dijadikan dasar kebijakan pengembangan Fakultas Pertanian untuk 7 tahun ke depan yang juga didasari oleh keputusan muktamar ke-46 di Yogyakarta tentang Revitalisasi Pendidikan Muhammadiyah.

Penyusunan rencana strategis (Renstra) Fakultas Pertanian UMMI 2014-2020 dilakukan untuk merevisi renstra sebelumnya yaitu renstra 2007-2011 dan renstra yang sudah disyahkan pada tahun 2013 sehingga penyusunan renstra 2014-2020 adalah revisi pertama dari renstra yang disusun pada tahun 2012 (2012-2020). Pada renstra sebelumnya sebagian program pengembangan dalam bidang akademik pada saat ini telah dilaksanakan. Renstra 2014-2020 diarahkan pada tujuh bidang kerja yang meliputi; 1) Pencapaian visi, misi; 2) Tatapamong, kepemimpinan, dan sistem pengelolaan dan penjaminan mutu; 3) Mahasiswa dan lulusan; 4) Sumberdaya manusia; 5) Kurikulum, pembelajaran, dan suasana akademik; 6) Pendanaan, sarana dan prasarana; dan 7) Pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan kerjasama. Setiap bidang kebijakan dasar tersebut kemudian diterjemahkan melalui penyusunan program kerja selama tujuh tahun ke depan.

BAB II

LANDASAN PENGEMBANGAN FAKULTAS PERTANIAN UMMI

Landasan pengembangan Fakultas Pertanian UMMI mengacu pada visi Fakultas Pertanian UMMI sebagai berikut :

VISI

Terwujudnya Fakultas Pertanian yang unggul dalam pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni (IPTEKS) di bidang pertanian dan keislaman yang berjiwa wirausaha pada tahun 2020.

MISI

1. Membangun sistem dan atmosfer akademik untuk menghasilkan lulusan yang mandiri, berjiwa wirausaha dan bertaqwa kepada Allah SWT.
2. Mengembangkan dan menyebarluaskan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Pertanian melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat.
3. Mengintegrasikan ilmu pertanian berbasis keislaman dan kemuhammadiyahhan melalui catur dharma perguruan tinggi sesuai dengan misi persyarikatan.

TUJUAN

1. Menghasilkan Sarjana yang memiliki keahlian dibidangnya, mandiri dan berkepribadian Islami.
2. Mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni pertanian untuk membangun dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat berlandaskan nilai-nilai keislaman.
3. Meningkatkan kompetensi akademik dan profesionalisme civitas akademika melalui kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dilandasi Al Islam dan kemuhammadiyahhan.
4. Meningkatkan kinerja dosen dan staf administrasi agar kualitas kinerja manajemen dan organisasi serta kualitas pelayanan terhadap mahasiswa dapat meningkat.

BAB III EVALUASI DIRI DAN ANALISIS SITUASI

Komponen A. Visi Misi Tujuan Sasaran serta Strategi Pencapaiannya

Visi

Fakultas Pertanian telah merumuskan visi, misi dan tujuan fakultas pada tahun 2009 yaitu “Terwujudnya Fakultas Pertanian yang unggul dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan sumberdaya manusia dibidang pertanian yang berjiwa wirausaha dengan berlandaskan pada nilai-nilai keislaman pada tahun 2019”. Visi fakultas kemudian ditelaah ulang pada tahun 2012. Visi fakultas versi tahun 2009 merupakan turunan dari visi UMMI namun pada tahun 2012 visi tersebut disempurnakan dengan menambahkan komponen seni dan teknologi dan menghilangkan komponen pembentukan sumberdaya manusia. Pertimbangan yang mendasari perubahan tersebut adalah :

1. Fakultas Pertanian harus mengikuti perkembangan zaman dimana teknologi dan seni juga penting untuk diaplikasikan dalam bidang pertanian. Hal tersebut juga tercantum dalam KKNI 2012, bahwa lulusan harus mampu mengaplikasikan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni pada bidangnya.
2. Visi UMMI yang memunculkan keunggulan dalam keilmuan dan keislaman membuat Fakultas Pertanian harus menyesuaikan visi yang terdahulu dengan visi baru sesuai kebutuhan.

Dengan demikian visi misi baru yang telah di sahkan melalui rapat senat adalah “Terwujudnya Fakultas Pertanian yang unggul dalam pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni (IPTEKS) di bidang pertanian dan keislaman yang berjiwa wirausaha pada tahun 2020”

Misi

Misi Fakultas Pertanian setelah ditelaah ulang pada tahun 2012 tidak mengalami perubahan. Adapun misi fakultas yang telah disyahkan adalah sebagai berikut :

1. Membangun sistem dan atmosfer akademik untuk menghasilkan lulusan yang mandiri, berjiwa wirausaha dan bertaqwa kepada Allah SWT.
2. Mengembangkan dan menyebarluaskan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Pertanian melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat.
3. Mengintegrasikan ilmu pertanian berbasis keislaman dan kemuhammadiyahhan melalui catur dharma perguruan tinggi sesuai dengan misi persyarikatan.

Tujuan

Tujuan Fakultas Pertanian yang ditetapkan pada tahun 2009 telah sejalan dengan tujuan UMMI. Tujuan ini mengalami perubahan setelah ditelaah ulang pada tahun 2012. Tujuan Fakultas Pertanian semula adalah :

1. Menghasilkan sarjana pertanian dan sarjana perikanan yang memiliki keahlian dibidangnya, siap kerja dan menciptakan lapangan kerja serta bertaqwa kepada Allah.
2. Menghasilkan ilmu pengetahuan dan teknologi pertanian untuk membangun dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat berdasarkan nilai-nilai keislaman.
3. Meningkatkan kopetensi akademik dan profesionalisme civitas akademika melalui kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat serta Al Islam dan Kemuhammadiyahhan.
4. Meningkatkan kualitas dosen dan staf administrasi agar kualitas kinerja manajemen dan organisasi serta kualitas pelayanan terhadap mahasiswa dapat meningkat.
5. Tersediannya sarana dan prasarana yang dibutuhkan mahasiswa untuk penguasaan ilmu dan teknologi.

Rumusan tujuan fakultas pada tahun 2012 dibuat lebih ringkas dan *reachable* serta memasukan unsur Al Islam dan Kemuhammadiyahhan sebagai landasan agar mampu mendukung ketercapaian visi. Hasil telaah ulang melahirkan tujuan Fakultas Pertanian yang baru yaitu :

1. Menghasilkan Sarjana yang memiliki keahlian dibidangnya, mandiri dan berkepribadian Islami.
2. Mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni pertanian untuk membangun dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat berlandaskan nilai-nilai keislaman.
3. Meningkatkan kompetensi akademik dan profesionalisme civitas akademika melalui kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dilandasi Al Islam dan Kemuhammadiyah.
4. Meningkatkan kinerja dosen dan staf administrasi agar kualitas kinerja manajemen dan organisasi serta kualitas pelayanan terhadap mahasiswa dapat meningkat.

Analisa SWOT Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran

1. Deskripsi SWOT

Kekuatan (Strength) internal	Visi, misi, tujuan Faperta telah menglingkupi komponen IPTEKS, kewirausahaan, Al Islam dan Kemuhammadiyah (sesuai dengan catur darma PTM)
Kelemahan (Weakness) Internal	Indikator dan instrument untuk mengukur ketercapaian visi, misi dan tujuan belum tersedia
Peluang (Opportunity) Eksternal	Jejaring yang telah dibangun oleh Faperta dapat mendukung visi, misi dan tujuan Faperta
Ancaman (Treatment) Eksternal	Fakultas lain yang sejenis juga mengusung pengembangan IPTEKS dan kewirausahaan sebagai visi, misi dan tujuan

2. Strategi

	Kekuatan	Kelemahan
Peluang	Memanfaatkan jaringan yang telah dibangun untuk mendukung pengembangan IPTEKS dan kewirausahaan	Memanfaatkan hubungan yang telah terjalin dengan <i>stakeholder</i> dan pakar untuk berdiskusi dan ikut memantau indikator pencapaian visi, misi dan tujuan
Ancaman	Menjadikan Al Islam dan Kemuhammadiyah sebagai ciri khas dan digunakan	Segera menyusun instrumen pengukur keberhasilan pencapaian dan selalu

	untuk menarik minat calon mahasiswa yang berasal dari sekolah berbasis islam	mensosialisasikan keberhasilan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan
--	--	---

Komponen B. Tata Pamong, Kepemimpinan, Sistem Pengelolaan dan Penjaminan Mutu

1. Personil beserta fungsi dan tugas pokoknya

Fakultas Pertanian dipimpin oleh seorang Dekan dan dibantu oleh Wakil Dekan. Dekan dan Wakil Dekan dipilih melalui mekanisme pemilihan berdasarkan pedoman pimpinan pusat muhammadiyah Nomor 02/PED/I.0/B/2012 tentang Perguruan Tinggi Muhammadiyah. Etika akademik sudah tersosialisasikan yang di dalamnya mencakup etika dosen dan mahasiswa baik akademik maupun pengabdian masyarakat. Etika akademik tersebut dikeluarkan oleh rektor dengan no. 055/KEP/I.0/C/2011. Penerapan etika akademik harus disertai dengan pengawalan dan pengawasan dari pimpinan Fakultas agar civitas akademika dapat mengimplementasikan etika tersebut dengan baik. Dalam pelaksanaan pelayanan administrasi untuk civitas akademika fakultas memiliki kepala urusan bidang akademik dan kemahasiswaan serta kepala urusan bidang keuangan. Tugas masing-masing personil yang ada di Fakultas Pertanian seluruhnya tercantum dalam SOTK UMMI.

2. Sistem Kepemimpinan, dan pengalihan serta akuntabilitas pelaksanaan tugas

Sistem kepemimpinan di Faperta UMMI telah sesuai dengan pemilihan pemimpin Faperta. Tugas pokok dekan dan tugas pokok wakil dekan dapat dilihat pada SOTK UMMI. Fungsi kepemimpinan dijalankan dengan mengikuti tiga jenis kepemimpinan yaitu kepemimpinan operasional, kepemimpinan organisasi dan kepemimpinan publik. Kepemimpinan operasional di Fakultas Pertanian masih belum maksimal. Hal ini sangat berkaitan dengan sumberdaya manusia yang masih harus belajar lebih banyak lagi dalam menjalankan kepemimpinan operasional. Kepemimpinan organisasi berkaitan dengan pemahaman tata kerja antar unit dalam organisasi perguruan tinggi. Kepemimpinan organisasi di Fakultas Pertanian masih harus ditingkatkan efektivitasnya karena pada saat ini masih kurangnya pemahaman tata kerja antar unit. Sedangkan

kepemimpinan publik berkaitan erat dengan kemampuan menjalin kerjasama dan menjadi rujukan dari publik. Pimpinan fakultas sudah banyak dilibatkan dalam diskusi-diskusi publik yang berkaitan dengan kepentingan *stakeholder* baik tingkat kota maupun tingkat kabupaten. Jika Dekan berhalangan maka wakil dekan mengambil alih tugas dekan. Akuntabilitas pelaksanaan tugas dekan dan wakil dekan dilakukan melalui pembuatan laporan evaluasi diri setiap selesai tahun akademik berjalan.

3. Partisipasi civitas akademika dalam pengembangan kebijakan serta pengelolaan dan partisipasi program.

Civitas akademika Faperta UMMI yang dilibatkan dalam pengembangan kebijakan baru terbatas pada anggota senat fakultas serta dosen tetap saja. Setiap kebijakan yang dibuat akan dibahas dalam rapat fakultas kemudian dokumennya di *review* oleh anggota senat. Setelah sepakat maka kebijakan tersebut akan ditetapkan dalam rapat senat. Sedangkan dalam pengelolaan program kerja dekan seluruh civitas akademika Faperta telah dilibatkan baik dari unsur dosen, staf administrasi, mahasiswa dan alumni. Contoh program kerja dekan yang telah dilaksanakan dan melibatkan mahasiswa adalah kegiatan *Up Grading* keorganisasian, keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan tersebut adalah sebagai peserta dan panitia. Contoh program kerja dekan yang melibatkan alumni adalah pembentukan ikatan alumni yang saat ini sedang dibentuk oleh alumni MSP saudara Bambang Kustiawan, S.Pi.

4. Perencanaan program jangka panjang (renstra) dan monitoring pelaksanaannya sesuai dengan visi, misi, tujuan dan sasaran.

Faperta telah menelaah ulang restra yang ditetapkan pada tahun 2009 dan senat Faperta telah menetapkan renstra baru pada tahun 2013. Namun demikian, restra yang sudah dibuat tersebut masih tetap dapat ditinjau ulang jika dirasa belum sesuai dengan kondisi terkini ataupun harus disesuaikan karena kebutuhan. Faperta yang ditetapkan pada tahun 2009 dan tahun 2012 hingga saat ini belum pernah di monitoring pelaksanaannya.

5. Efisiensi dan efektivitas kepemimpinan

Kepemimpinan di Fakultas Pertanian belum berjalan secara efisien. Hal ini terlihat dari proses monitoring pembelajaran yang seharusnya dapat dilakukan hanya oleh staff masih tetap harus berdasarkan instruksi Dekan atau Wakil Dekan. Beberapa kegiatan sudah dapat berjalan sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan

misalnya UTS, UAS dan Tugas Akhir. Namun, pembuatan laporan dari kegiatan tersebut harus dimonitoring supaya tidak terlalu lama dalam pembuatannya. Efektivitas kepemimpinan di fakultas juga masih belum berjalan dengan baik karena keterbatasan pemahaman staff di fakultas.

6. Evaluasi program dan pelacakan lulusan

Fakultas Pertanian belum secara terstruktur dan terjadwal mengevaluasi program kerja, bentuk evaluasi yang dilakukan hanya dibahas dalam rapat fakultas. Itupun belum meliputi seluruh program hanya terbatas pada program yang bermasalah. Adapun tindak lanjut dari evaluasi pun belum terdokumentasikan dengan baik. Contohnya tindak lanjut dari evaluasi pelaksanaan PKL tidak dicantumkan dalam dokumen PKL hasil perbaikan. Namun demikian revisi yang dilakukan terhadap panduan-panduan penyelenggaraan kegiatan dan SOP PKL dan Tugas Akhir bersumber dari hasil evaluasi program yang setiap tahun dilakukan.

Fakultas Pertanian telah mengadakan pelacakan lulusan, namun belum terjadwal secara teratur. Semula pelacakan lulusan dilakukan oleh masing-masing program studi, namun sejak tahun 2012 fakultas telah menyiapkan instrument pelacakan lulusan yang seragam untuk digunakan kedua program studi. Hasil pelacakan lulusan didokumentasikan dan pengolahan data telah dilakukan namun baru digunakan untuk kepentingan penyusunan borang. Penyusunan kebijakan dan kurikulum belum memanfaatkan hasil pelacakan lulusan secara optimal.

7. Perencanaan program dengan memanfaatkan hasil evaluasi eksternal dan internal

Perencanaan program dilakukan berdasarkan hasil evaluasi eksternal dan evaluasi internal. Evaluasi eksternal di fakultas bersumber dari kegiatan peninjauan kurikulum yang melibatkan *stakeholder*. Beberapa masukan pada saat pelaksanaan peninjauan kurikulum dapat menjadi rujukan evaluasi dari pihak eksternal. Demikian pula hasil evaluasi eksternal dapat berasal dari masukan alumni mengenai program-program yang sudah pernah mereka rasakan. Masukan dari alumni dapat dijadikan referensi untuk perubahan kurikulum maupun perbaikan program di tahun akademik selanjutnya.

8. Dampak hasil evaluasi program terhadap pengalaman dan mutu hasil pembelajaran mahasiswa

Hasil evaluasi program terhadap pengalaman pembelajaran mahasiswa dapat dilihat dalam kuisioner terhadap dosen dari mahasiswa. Kuisioner diberikan kepada mahasiswa setiap akhir semester dan dimasukkan dalam hasil evaluasi laporan ujian baik UTS maupun UAS. Selama proses pembelajaran mahasiswa diberikan tugas-tugas yang dapat membantu dan meningkatkan mutu hasil pembelajaran. Hal ini dilakukan agar mahasiswa memiliki pengalaman aneka ragam pembelajaran sehingga dapat memberikan bekal saat mahasiswa memasuki masyarakat.

9. Pengelolaan mutu secara internal pada tingkat program studi (kajian kurikulum, monitoring, mekanisme balikan bagi mahasiswa, dosen dan penguji)

Pengelolaan mutu secara internal pada tingkat program studi dilakukan melalui kajian kurikulum secara berkala, biasanya melalui pertemuan antara dosen-dosen yang serumpun serta dilakukan perbaikan yang diperlukan dengan kebutuhan *stakeholder*. Jika dianggap penting maka segera dilakukan pembentukan tim peninjauan kurikulum ditingkat progdi untuk dikaji secara keseluruhan kurikulum yang ada di progdi. Setelah itu dilakukan peninjauan ulang kurikulum dengan penyesuaian terhadap kebutuhan pasar sumberdaya. Peninjauan kurikulum maksimal dilakukan 4 tahun sekali untuk menyesuaikan dengan kebutuhan pengguna lulusan Fakultas Pertanian UMMI.

Monitoring dilakukan pada saat kegiatan belajar mengajar dengan melakukan pengecekan terhadap absensi dosen yang mengajar setiap akhir bulan baik dosen tetap maupun dosen tidak tetap. Monitoring juga dapat dilakukan dari masukan mahasiswa mengenai penyelenggaraan pembelajaran dan pelayanan staff di Fakultas untuk ditindaklanjuti lebih jauh.

Mekanisme balikan bagi mahasiswa dapat berupa perbaikan dalam pelayanan staff dan juga perbaikan penyelenggaraan proses kegiatan belajar mengajar. Mekanisme balikan bagi dosen dapat berupa masukan pada saat penyebaran kuisioner hasilnya disampaikan kepada dosen pengampu matakuliah yang bersangkutan. Hasilnya juga dapat menjadi rujukan untuk fakultas dalam mengevaluasi kinerja dosen yang bersangkutan. Mekanisme balikan bagi penguji belum pernah dilakukan.

10. Hubungan dengan penjaminan mutu pada tingkat lembaga

Hubungan fakultas dengan penjaminan mutu pada tingkat lembaga dapat dilihat dari harusnya fakultas melaporkan hasil kuisioner dosen setiap semester. Pihak LPM memberikan format penilaian terhadap kinerja dosen selama satu semester. Selain itu fakultas setiap tahun akademik melaporkan program kerja pada tahun akademik yang akan berjalan kepada LPM. Setiap bulan bagian kepegawaian melaporkan kondisi dan keadaan dosen, staff, tenaga kependidikan dan tenaga kependidikan yang berkaitan dengan kinerja civitas akademika Faperta UMMI. Di tingkat fakultas sudah dibentuk gugus mutu melalui SK Dekan no. 117/KEP/III.2/E/2013. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan penjaminan mutu di tingkat fakultas. Namun demikian, indikator penjaminan mutu tetap mengacu pada standar mutu yang ditetapkan UMMI karena dokumen dan instrumen yang sedianya dibuat tim gugus mutu tingkat fakultas belum tersedia.

11. Dampak proses penjaminan mutu terhadap pengalaman dan mutu hasil pembelajaran mahasiswa

Proses penjaminan mutu yang dilakukan fakultas belum dapat dirasakan hasilnya karena gugus mutu baru dibentuk pada tahun 2013 serta pelaksana belum membuat pedoman yang dapat dijadikan indikator keberhasilan penjaminan mutu. Namun demikian penjaminan mutu secara internal tetap dilakukan oleh fakultas misalnya melalui rekap kehadiran dosen setiap bulan dan juga monitoring kehadiran mahasiswa melalui absensi setiap mata kuliah. Selain itu fakultas melalui DPA melakukan monitoring terhadap hasil akademik dengan mengecek Kartu Hasil Studi setiap semester sebelum mahasiswa melakukan pengisian KRS di semester yang bersangkutan.

12. Evaluasi internal yang berkelanjutan

Evaluasi internal yang berkelanjutan di Fakultas dilakukan melalui pengisian KRS dan pengawasan terhadap KHS yang dikonsultasikan pada DPA. Setiap mahasiswa memiliki DPA untuk berkonsultasi selama proses perkuliahan sampai selesai meliputi perencanaan studi tiap semester, monitoring nilai setiap semester, kemajuan studi dan konseling yang dilakukan dengan DPA jika ada masalah yang sangat spesifik untuk segera diselesaikan. Selain melalui KRS dan KHS monitoring juga dilakukan oleh setiap dosen pengampu matakuliah baik dalam proses pembelajaran, ujian

maupun pemberian tugas sehingga mahasiswa dituntut untuk tetap disiplin dalam penyelesaian matakuliah sampai dengan tugas akhir. Evaluasi juga dilakukan terhadap SAP, RPP dan modul yang dihasilkan melalui pemantauan BKD dosen yang harus masuk setiap bulan ke bagian kepegawaian. Dengan demikian diharapkan monitoring dapat berjalan dengan efektif baik terhadap mahasiswa, dosen maupun staff dan tenaga kependidikan lainnya.

13. Pemanfaatan hasil evaluasi internal dan eksternal dalam perbaikan dan pengembangan program

Hasil evaluasi internal dapat dimanfaatkan untuk merencanakan program kerja di tahun akademik selanjutnya dan hasil evaluasi eksternal untuk merevisi kurikulum. Sejauh ini hasil evaluasi eksternal baru dapat dilakukan pada saat peninjauan kurikulum ataupun masukan dari alumni yang pernah menjadi mahasiswa di Fakultas Pertanian. Fakultas belum melakukan evaluasi eksternal dengan rutin, namun ketika pimpinan fakultas menjadi narasumber dalam pertemuan dengan *stakeholder* kadang muncul masukan yang sifatnya mengevaluasi kondisi dan keadaan Fakultas Pertanian.

14. Kerjasama dan kemitraan instansi terkait dalam pengendalian mutu

Kerjasama dan kemitraan instansi terkait baru dilakukan dengan instansi yang berada di sekitar kota dan Kabupaten Sukabumi diantaranya adalah Gapoktan, pengusaha, dan juga lembaga pendidikan lainnya. Secara institusi Fakultas Pertanian UMMI tergabung dalam Forum Komunikasi Perguruan Tinggi Pertanian Indonesia (FKPTPI) yang sebelumnya disebut forum dekan. FKPTPI bersifat nasional dan ada kelompok yang bersifat regional untuk memudahkan koordinasi di wilayah Jawa Barat. Selain itu juga untuk menjadi anggota FKPTPI harus mengikuti aturan diantaranya melakukan registrasi untuk satu tahun sebesar 750.000. Instansi lain yang terkait dengan profesi adalah AAI (Asosiasi Agribisnis Indonesia) yang hanya dapat mengakomodir program studi agribisnis. AAI berfungsi sebagai regulator dan perumus kurikulum agribisnis se-Indonesia agar kompetensi yang diharapkan dapat benar-benar tercapai oleh mahasiswa. Salah satunya adalah dengan adanya pertemuan tentang bagaimana menyesuaikan kurikulum yang diharapkan oleh KKNI.

Secara pribadi seluruh dosen yang berada di lingkungan Fakultas Pertanian menjadi anggota profesi yang bersifat nasional. Hal ini sangat berkaitan erat dengan keilmuan yang dimiliki sehingga dapat menjadi salah satu referensi pengendalian mutu matakuliah yang diampu dosen yang bersangkutan.

Analisis SWOT Tata Pamong, Kepemimpinan, Sistem Pengelolaan dan Penjaminan Mutu

1. Deskripsi SWOT

Kekuatan (Strength) internal	Fakultas telah memiliki struktur tata pamong yang jelas dilengkapi dengan staf administrasi dan gugus mutu
Kelemahan (Weakness) Internal	Indikator dan instrument mengukur tata kerja belum tersedia Pemahaman dan pelaksanaan terhadap tatapamong belum terjadi secara merata dan optimal. Pengendalian mutu di tingkat prodi belum ditangani oleh lembaga tertentu dan gugus mutu fakultas masih belum berjalan optimal
Peluang (Opportunity) Eksternal	Tergabungnya fakultas dengan asosiasi FKPTPI dan AAI, KKNi yang diterbitkan diikti Permendiknas No 87 tahun 2014 membuka peluang untuk setiap program studi berkembang dengan standar/instrumen yang jelas dan bersaing dengan fair
Ancaman (Treatment) Eksternal	Banyak Fakultas Pertanian dari institusi lain yang memiliki status akreditasi lebih baik Adanya ketentuan beberapa instansi yang mengharuskan akreditasi B sebagai syarat rekrutmen pegawai

2. Strategi

	Kekuatan	Kelemahan
Peluang	Meningkatkan kompetensi mahasiswa berdasarkan KKNi Aktif dalam kegiatan	Memfaatkan jaringan yang sudah terbentuk untuk melihat kebutuhan user terhadap kompetensi

	FKPTPI untuk akses informasi	mahasiswa faperta
Ancaman	Meningkatkan kualitas pelayanan kepada mahasiswa fakultas pertanian sehingga dapat menjadi brand yang baik bagi promosi fakultas kepada masyarakat	Segera menyusun instrument pengukur keberhasilan pencapaian tata pamong, kepemimpinan, sistem kepemimpinan dan penjaminan mutu

Komponen C. Mahasiswa dan Lulusan

1. Sistem rekrutmen dan seleksi calon mahasiswa

Sistem perekrutan calon mahasiswa UMMI disesuaikan dengan aturan yang tercantum dalam buku pedoman akademik UMMI. Sistem penerimaan mahasiswa baru terdiri dari dua jalur yaitu PMB reguler dan PMB dengan cara penelusuran minat dan Bakat (PMDB). PMB dengan cara PMDB merupakan program penerimaan mahasiswa dengan cara memilih calon mahasiswa yang memiliki potensi akademik dan/atau non akademik dengan kemudahan-kemudahan tertentu. Sistem seleksi terbagi menjadi dua kategori yaitu seleksi administrasi dan seleksi tertulis. Seleksi administrasi dilakukan pada saat pendaftaran, jika pada saat pendaftaran masuk dalam kriteria bebas test tulis, maka calon mahasiswa yang bersangkutan dapat langsung registrasi sesuai jadwal. Sistem seleksi yang diberlakukan adalah tes tertulis. Meskipun tes tertulis sebagai salah satu bentuk seleksi, namun sistem keketatan belum diterapkan dalam artian seluruh calon mahasiswa yang mengikuti tes tertulis sudah pasti diterima sebagai mahasiswa pertanian. Kondisi ini menyulitkan dalam menentukan strategi pembelajaran karena “bahan baku” yang beragam. Jumlah mahasiswa yang sedikit ditambah beragamnya kemampuan mahasiswa dalam menyerap materi pembelajar terasa sedikit menghambat dinamika pembelajaran.

2. Profil Mahasiswa : akademik, sosio-ekonomi, pribadi (termasuk kemandirian dan kreativitas)

Berdasarkan kemampuan akademik, mahasiswa yang masuk ke Fakultas Pertanian merupakan mahasiswa yang beragam latar belakang pendidikannya yaitu terdiri dari jurusan SMA IPA dan IPS, SMK baik pertanian maupun non pertanian dan MA/ sederajat. Dengan berbagai ragam pendidikan tersebut maka perlu ada

penyesuaian yang cukup intensif bagi fakultas untuk membuat proses pembelajaran yang dapat diterima oleh seluruh mahasiswa.

Berdasarkan latar belakang sosial ekonomi mahasiswa terdapat beragam kemampuan dari segi biaya dan pembayaran. Sebagian mahasiswa di Fakultas Pertanian berasal dari keluarga yang cukup mampu, sehingga dalam proses pembiayaan dapat dikatakan lancar. Namun, secara keseluruhan kondisi sosial ekonomi mahasiswa Fakultas Pertanian masih dapat dikategorikan kurang mampu. Kondisi ini menyebabkan administrasi keuangan di fakultas masih kurang lancar.

Berdasarkan keadaan pribadi mahasiswa di Fakultas Pertanian memiliki kemampuan mandiri dan kreativitas yang cukup tinggi. Kemandirian terlihat dari sisi pribadi mahasiswa yang dapat mengerjakan tugas perkuliahan baik secara sendiri-sendiri maupun berkelompok. Sedangkan secara kretivitas masih harus ditingkatkan dan masih harus diberi motivasi untuk terus berkreasi.

3. Keterlibatan mahasiswa dalam berbagai kondisi yang relevan

Mahasiswa pertanian memiliki tiga organisasi yang berada dalam lingkup program studi dan fakultas yaitu HIMA agribisnis pada program studi agribisnis, Hima MSP pada program studi MSP dan BEM faperta di tingkat Fakultas. Selain itu mahasiswa pertanian juga telah tergabung dalam berbagai organisasi mahasiswa yang bersifat nasional dan regional. Bahkan mahasiswa pertanian telah menjadi tuan rumah dalam pelaksanaan acara POPMASEPI (Agribisnis), HIMAPIKANI (MSP) dan ISMPI (BEM Faperta). Aktivitas mahasiswa di organisasi kemahasiswaan ini masih sangat membutuhkan dorongan dan motivasi dari seluruh civitas akademika faperta untuk menambah wawasan dan meningkatkan jumlah mahasiswa dalam keterlibatan mereka di organisasi kemahasiswaan tersebut. Hal ini sangat penting mengingat justru ketrampilan berinteraksi dalam suatu kelompok tidak dapat diperoleh dalam matakuliah apapun selain proses yang mematangkan mahasiswa dalam keorganisasian.

4. Kegiatan ekstrakurikuler

Kegiatan ekstrakurikuler (UKM) di UMMI yang diikuti oleh mahasiswa pertanian adalah MAPALU, Simponia, Pentium, UBBU, LDK AI-UMM, Theater Arkamaya, IMM Komisariat UMMI. UKM yang berada di lingkungan UMMI cukup banyak dan dapat menjadi salah satu wadah untuk meningkatkan kemampuan

berorganisasi di luar Hima atau organisasi profesi. Demikian pula pengalaman-pengalaman berinteraksi di organisasi ini dapat menjadi motivasi untuk meningkatkan tingkat partisipasi mahasiswa dalam kegiatan berorganisasi.

5. Keberlanjutan penerimaan mahasiswa (minat calon mahasiswa dan kebutuhan akan lulusan program studi)

Fakultas Pertanian UMMI sampai saat ini masih belum menjadi prioritas pilihan bagi calon mahasiswa. Hal ini menjadi kendala utama bagi masuknya calon mahasiswa. Minat calon mahasiswa belum banyak berubah beberapa tahun terakhir terhadap Fakultas Pertanian.

Sementara itu kebutuhan akan lulusan program studi cukup tinggi, program studi agribisnis memiliki kompetensi yang sangat dibutuhkan oleh pengguna demikian pula kompetensi program studi manajemen sumberdaya pertanian. Lapangan pekerjaan yang membutuhkan bidang pertanian cukup luas di berbagai instansi yang ada baik pemerintah maupun swasta.

6. Pelayanan untuk mahasiswa

Fakultas Pertanian telah berupaya melayani mahasiswa secara maksimal. Dalam bidang akademik pelayan yang diberikan pada mahasiswa adalah pembimbingan akademik yang dilakukan setiap semester. Untuk keperluan hal ini fakultas telah menerbitkan buku pembimbingan akademik dan pedoman serta SOP pembimbingan akademik. Pedoman dan SOP tersebut mengatur jumlah pertemuan pembimbingan minimal tiga kali per semester. Dalam pelaksanaannya hal ini belum dipantau dan dievaluasi sebab perangkat untuk hal tersebut belum disiapkan oleh fakultas. Bantuan tutorial lainnya adalah workshop penyusunan proposal PKL dan workshop penyusunan skripsi yang telah rutin dilakukan setiap tahun. setiap kegiatan workshop tersebut telah dibuatkan.

Layanan yang disediakan fakultas baru sebatas informasi kerja melalui pengumuman dan media jejaring sosial. Sedangkan layanan bimbingan karier belum disediakan. Fakultas Pertanian saat ini belum menyediakan layanan konseling pribadi dan sosial secara resmi dalam artian tidak ada pedoman dan instrument yang disiapkan untuk memfasilitasi hal ini. Namun dosen tidak menolak jika ada mahasiswa yang ingin melakukan konseling seperti ini. Fasilitas yang disediakan oleh fakultas adalah layanan DPA yang diatur dalam pedoman dan SOP kepembimbingan. Dalam pedoman DPA

dinyatakan bahwa pertemuan mahasiswa-DPA minimum tiga kali. Juga disediakan buku bimbingan untuk mendukung hal ini. Namun pelaksanaannya belum optimal terutama dalam hal pengawasan pelaksanaan.

7. Kompetensi dan etika lulusan yang diharapkan

Kompetensi lulusan yang diharapkan dari mahasiswa Fakultas Pertanian adalah meliputi catur darma perguruan tinggi yang terwakili melalui pengetahuan yang dimiliki lulusan, ketrampilan berdasarkan kompetensi dan profil lulusan, serta sikap lulusan yang mengutamakan Al-Islam dan Kemuhammadiyah. Dengan demikian etika lulusan yang diharapkan dapat mencerminkan visi dan misi UMMI secara keseluruhan.

Dari awal didirikan hingga saat ini (2003/2004 – 2013/2014) Faperta telah berhasil meluluskan 106 lulusan yang berasal dari dua program studi. Berdasarkan rata-rata IPK keseluruhan lulusan cukup memadai yaitu diatas 2.75 (Tabel 1).

Tabel 1. Profil lulusan Faperta 2007/2008 – 2013/2014

No	Program Studi	Jumlah Lulusan	Lama Studi	IPK
1	Agribisnis	76	4.9 tahun	3.1
2	MSP	30	3.9 tahun	3.01

IPK terkecil yang tercatat adalah 2.51 untuk prodi MSP dan 2.29 untuk prodi Agribisnis sedangkan IPK terbesar adalah 3.69 untuk prodi MSP dan 3.74 untuk prodi Agribisnis. Adapun sebaran IPK di Faperta berada pada Tabel 2.

Tabel 2. Sebaran IPK lulusan Faperta 2007/2008-2013/2014

IPK	Agribisnis (orang)	MSP (orang)
2,0-2,5	4	2
2,6-3,0	30	12
3,1-3,5	32	13
>3,5	9	3

Analisis SWOT Mahasiswa dan lulusan

1. Deskripsi SWOT

Kekuatan (Strength) internal	Aktivitas mahasiswa dalam berbagai organisasi kreativitas mahasiswa cukup tinggi Rekrutmen mahasiswa berjalan secara berkelanjutan dan mahasiswa yang diterima menunjukkan jumlah yang semakin meningkat Lulusan telah dibekali teori dan ketrampilan dengan kompetensi jelas dan dibutuhkan oleh pasar kerja.
Kelemahan (Weakness) Internal	Berbagai latar belakang asal pendidikan mahasiswa Indikator dan instrument untuk mengukur mahasiswa dan lulusan belum tersedia Belum tersedia layanan bimbingan dan karir bagi mahasiswa Mahasiswa yang mendaftar seluruhnya diterima Tracer studi belum berjalan maksimal
Peluang (Opportunity) Eksternal	Banyaknya sumber calon mahasiswa bagi Fakultas Pertanian Tersedianya lapangan kerja yang sangat membutuhkan lulusan pertanian Berbagai jejaring organisasi profesi mahasiswa Besarnya Lulusan SMA dan meningkatnya kesadaran untuk menempuh pendidikan tinggi Adanya kepuasan dari pengguna terhadap kinerja lulusan Peluang kerjasama dengan pihak lain cukup tinggi
Ancaman (Threat) Eksternal	Persaingan lulusan dari berbagai perguruan tinggi yang memiliki Fakultas Pertanian dengan kompetensi yang berbeda-beda Menurunnya animo generasi muda terhadap sektor pertanian MEA 2015 berpeluang untuk masuknya Tenaga Kerja asing ke dalam negeri

2. Strategi

	Kekuatan	Kelemahan
Peluang	Proses pembelajaran harus sesuai dengan standar nasional Memotivasi mahasiswa	Proses pembelajaran dilakukan dengan berbagai metode

	menambah wawasan organisasi Memotivasi berwirausaha di bidang pertanian	Meningkatkan daya nalar mahasiswa
Ancaman	Memberikan dorongan untuk melakukan kreativitas untuk bekal daya saing	Segera menyusun instrumen yang menyediakan layanan bimbingan dan karir bagi mahasiswa

Komponen D. Sumberdaya Manusia

1. Sistem rekrutmen dan seleksi dosen dan tenaga kependidikan
Sistem rekrutmen tenaga dosen di Faperta sesuai dengan peraturan kepegawaian UMMI. Kebutuhan dosen dan kriteria yang diperlukan berasal dari Prodi untuk kemudian diajukan ke Universitas oleh fakultas. Untuk saat ini perekrutan dosen masih ditentukan kebutuhan prodi sehingga tidak ada sistem rekrutmen secara berkala.
2. Pengelolaan dosen dan tenaga kependidikan
Pengelolaan dan pembinaan dosen tetap maupun tidak tetap berada di bawah koordinasi dekan sedangkan tenaga kependidikan berkoordinasi dan berada di bawah pembinaan Ka Biro.
Jumlah dosen yang ada di Faperta telah mencukupi rasio kebutuhan dosen-mahasiswa. Dari bidang keilmuan, seluruh dosen yang berada di lingkungan Faperta telah sesuai bidang keilmuannya. Dalam hal pengalaman, dosen Faperta umumnya telah 10 tahun berprofesi sebagai dosen dan telah menerima beragam pelatihan yang berkaitan dengan profesi dosen seperti pelatihan pembuatan bahan ajar, pelatihan cara penilaian, pelatihan pembuatan proposal penelitian dan pengabdian masyarakat dan lain-lain. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dosen yang berada di lingkungan Faperta cukup berpengalaman.
3. Karya akademik dosen (hasil penelitian, karya lainnya)
Dosen Faperta cukup aktif dalam melahirkan karya akademik baik yang dipublikasikan maupun tidak. Jika sebelumnya tahun-tahun sebelumnya publikasi didominasi oleh beberapa orang dosen saja, tahun ini dapat dikatakan 90 % dosen Faperta telah mampu melahirkan karya ilmiah.

4. Pengaturan kerja dan kode etik
Pengaturan kerja dan kode etik dosen Faperta masih mengacu pada aturan kepegawaian UMMI dan etika akademik UMMI.
5. Pengembangan staf
Pengembangan staf yang dilakukan di Faperta baru sebatas pengembangan karier dosen terutama dalam hal peningkatan jabatan akademik dan peningkatan kualifikasi dosen.

Analisis SWOT Sumberdaya Manusia

1. Deskripsi SWOT

Kekuatan (Strength) internal	Jumlah rasio dosen mahasiswa mencukupi Dosen memiliki standar pendidikan yaitu S-2 Sebagian besar memiliki jabatan fungsional Sebagian besar sudah tersertifikasi
Kelemahan (Weakness) Internal	Dosen masih ada yang S-1 Dosen masih ada yang belum memiliki jabatan fungsional Staff administrasi masih belum paham tupoksinya Kemampuan mengajar dosen masih belum merata Lemahnya kemampuan dosen dalam mengaitkan kegiatan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat
Peluang (Opportunity) Eksternal	Akses peningkatan standar pendidikan dosen terbuka lebar Tersedia sumber dana dari DIKTI untuk peningkatan kualifikasi SDM dan mutu penelitian dan pengabdian dosen Pengembangan diri dosen diluar kampus sangat terbuka
Ancaman (Treatment) Eksternal	Perguruan tinggi lain yang sejenis dengan kualitas SDM dan kualitas produk pengajaran, penelitian dan pengabdian yang jauh lebih baik Tingkat persaingan SDM semakin ketat seiring dengan pemberlakuan Masyarakat Ekonomi ASEAN pada tahun 2015

2. Strategi

	Kekuatan	Kelemahan
Peluang	Meningkatkan standar pendidikan dosen	Meningkatkan jabatan fungsional dosen
Ancaman	Meningkatkan dosen yang bersertifikasi	Meningkatkan kompetensi dosen dalam pendidikan, pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan Al-Islam dan Kemuhammadiyah

Komponen E. Kurikulum, Pembelajaran dan Suasana Akademik

1. Kesesuaian dengan visi, misi tujuan dan sasaran

Kurikulum yang berlaku di lingkungan Faperta telah disusun berdasar pada KKNi dengan berlandaskan visi, misi tujuan fakultas dan program studi masing-masing, yaitu mengembangkan IPTEKS di bidang pertanian berdasarkan keislaman yang berjiwa kewirausahaan. Dengan demikian fakultas memiliki mata kuliah wajib yang harus ada di setiap program studi yaitu kewirausahaan (2 SKS), BTQ (0 SKS) dan TOEFL (0 SKS). Selain itu program studi pun diberi kebebasan untuk mencapai visi, misi dan tujuan melalui mata kuliah yang menjadi ciri khas, seperti mata kuliah olahraga dan seni di prodi Agribisnis yang mencerminkan pengembangan Seni serta mata kuliah Dasar Pengolahan Data Perikanan, Inderaja untuk pengembangan teknologi di MSP.

2. Relevansi dengan tuntutan dan kebutuhan *stakeholder*

Untuk menjaga relevansi dengan tuntutan kebutuhan *stakeholder* maka Faperta telah menyelenggarakan lokakarya kurikulum dengan mengundang *stakeholder*. Dalam lokakarya yang diselenggarakan setiap dua tahun sekali tersebut, *stakeholder* yang terdiri dari instansi-instansi pemerintah, wirausahawan, kelompok tani dan alumni bersama dengan tim penyusun kurikulum mengkaji kurikulum yang akan digunakan. Masukan-masukan dari *stakeholder* di himpun untuk merevisi kurikulum (jika ada) baru kemudian kurikulum hasil revisi di sahkan Senat Fakultas. Hal tersebut yang dilakukan Faperta untuk menjaga kemutakhiran kurikulum dan

kesesuaiannya dengan perkembangan zaman dan kebutuhan pengguna.

3. Sarana yang disediakan untuk memelihara interaksi mahasiswa dosen

Saat ini Faperta belum menyediakan sarana fisik untuk interaksi dosen dan mahasiswa. Namun program studi masing-masing telah mencoba untuk kreatif dengan mengadakan dialog atau sasehan dengan mahasiswa yang diadakan di laboratorium masing-masing. Namun acara tersebut belum dilakukan secara terjadwal atau masih bersifat insidental.

4. Rancangan mengembangkan susasana akademik (tridarma)

Faperta memiliki kegiatan rutin yang sudah terlaksana sejak awal Faperta didirikan dalam rangka pengembangan suasana akademik. Setiap awal tahun akademik diselenggarakan studium generale Faperta dengan tema-tema yang disesuaikan dengan perkembangan keilmuan dan teknologi pertanian dan perikanan. Faperta secara rutin mengadakan pelatihan penulisan proposal dan laporan karya ilmiah untuk kepentingan PKL dan Skripsi. Mengundang dosen tamu juga telah rutin dilakukan oleh kedua program studi yang berada di lingkungan Faperta, hanya saja kegiatannya belum terstruktur dalam perangkat pembelajaran.

5. Keikutsertaan dalam kegiatan ilmiah

Faperta selalu mendukung mahasiswa yang akan mengikuti kegiatan ilmiah. Bentuk dukungan yang diberikan adalah izin (tidak masuk kuliah) dan bantuan transportasi. Namun untuk bantuan transportasi tidak dapat rutin diberikan tergantung ketersediaan dana kemahasiswaan yang ada di Faperta.

6. Hasil pembelajaran

Kurikulum di Fakultas Pertanian telah memuat matakuliah yang mendukung pencapaian kompetensi lulusan. Pembelajaran yang dilakukan memberikan keleluasaan pada mahasiswa agar dapat memperluas wawasan serta keahliannya. Peninjauan kurikulum dilakukan maksimal 4 tahun sekali untuk menyesuaikan kurikulum setiap program studi dengan kebutuhan pengguna. Kurikulum di Fakultas Pertanian juga memuat muatan lokal yang sama dengan PTM lain yaitu Al-Islam dan Kemuhammadiyah. Muatan ini diberikan dengan harapan dapat membentuk soft skill dari mahasiswa maupun dosen untuk selalu bersikap dan bertindak sesuai dengan tuntunan Islam. Hal ini akan sangat mendukung kompetensi

mahasiswa baik dalam proses pembelajaran maupun dalam kehidupan di masa yang akan datang.

Sistem pembelajaran di Fakultas Pertanian didorong untuk disesuaikan dengan rencana tujuan diantaranya mendorong mahasiswa berfikir kritis, mapu mengeksplorasi atau bereksperimen dari berbagai sumber. Kompetensi pedagogik dan profesionalisme dosen masih perlu dilakukan pembinaan dan pengawasan secara intensif agar dapat dijadikan teladan oleh mahasiswa sebagai *role model* atau *uswatun hasanah*. Hal ini dilakukan antara lain melalui revisi materi silabus dan melalui workshop penyusunan SAP dan RPP yang sesuai dengan standar dikti.

Analisis SWOT Kurikulum, Pembelajaran dan Suasana Akademik

1. Deskripsi SWOT

Kekuatan (Strength) internal	Kurikulum ditinjau maksimal 4 tahun sekali Kurikulum sudah berdasarkan KKNI Memiliki kurikulum yang mengarah kepada pembentukan kompetensi sesuai dengan kebutuhan <i>stakeholder</i>
Kelemahan (Weakness) Internal	Proses pembelajaran yang menuntut kompetensi belum didukung oleh sarana yang memadai Mahasiswa sebagai subyek pembelajaran memiliki kemampuan yang sangat terbatas dan beragam. Belum semua dosen memiliki kelengkapan perangkat pembelajaran dan kemampuan memanfaatkan sistem Informasi berbasis TI.
Peluang (Opportunity) Eksternal	Terdapat keleluasaan Prodi untuk mengembangkan kurikulum lokal sesuai dengan visi- misi Sebagian besar instansi merekrut pekerja yang berpendidikan S1 dan makin kental dengan isu linieritas dalam studi Banyaknya jejaring yang dapat dimanfaatkan untuk proses pembelajaran dalam mencapai kompetensi
Ancaman (Treatment) Eksternal	Perubahan kebutuhan pasar kerja yang relatif cepat, dan tuntutan sertifikasi akreditasi B bagi beberapa institusi pengguna lulus . Adanya sistem pembelajaran yang lebih baik dari perguruan tinggi lain yang bergerak dalam bidang yang sama Perkembangan ilmu dan teknologi yang cepat menuntut penyesuaian kurikulum dengan kebutuhan pengguna lulusan

2. Strategi

	Kekuatan	Kelemahan
Peluang	Peninjauan kurikulum berdasarkan KKNI	Memanfaatkan hubungan yang telah terjalin untuk peninjauan kurikulum
Ancaman	Menjadikan AI Islam dan Kemuhammadiyah sebagai ciri khas dan digunakan untuk menarik minat calon mahasiswa yang berasal dari sekolah berbasis islam	Segera menyusun instrument pengukur keberhasilan pencapaian

Komponen F. Pembiayaan, Sarana dan Prasarana serta Sistem Informasi

Pembiayaan di Fakultas Pertanian seluruhnya berasal dari mahasiswa. Jenis pembayaran yang masuk pada universitas terdiri dari DPP, SPP, Praktikum, dan dana kemahasiswaan. Pembiayaan yang diperoleh Fakultas Pertanian untuk dikelola sepenuhnya berasal dari dana mahasiswa melalui rekening UMMI seperti UTS, UAS, PKL, dan Tugas Akhir. Fakultas mendapatkan dana untuk operasional akademik dari Universitas berasal dari SPP mahasiswa tiap semester terdiri dari dana ATK per bulan, insentif dosen LB per semester dan dana praktikum mahasiswa sebesar 80 % diserahkan ke fakultas untuk dikelola. Seluruh pemasukan melalui satu rekening yang ada di tingkat Universitas.

Dana yang masuk ke Fakultas Pertanian dibagi menjadi 6 pos dengan rincian 50 % masuk menjadi kas Fakultas, 10 % untuk kas mahasiswa, 10 % untuk kas penelitian, 10 % untuk kas pengabdian masyarakat, 10 % untuk kas senat fakultas dan 10 % untuk kas AI-Islam dan Kemuhammadiyah.

Analisis SWOT Pembiayaan, Sarana dan Prasarana serta sistem informasi

1. Deskripsi SWOT

Kekuatan (Strength) internal	Pemasukan biaya melalui satu pintu Sudah memiliki sistem informasi akademik Memiliki website sendiri
------------------------------	--

Kelemahan (Weakness) Internal	Pembiayaan masih sepenuhnya berasal dari SPP Sarana dan Prasarana masih belum mencukupi
Peluang (Opportunity) Eksternal	Kesempatan untuk mengakses dana selain SPP terbuka lebar
Ancaman (Treatment) Eksternal	Persaingan untuk mendapatkan dana dari luar cukup berat

2. Strategi

	Kekuatan	Kelemahan
Peluang	Memfaatkan sistem informasi untuk mengakses dana selain SPP	Mengakses sumber dana yang memungkinkan
Ancaman	Meningkatkan kompetensi fakultas	

Komponen G. Penelitian, Pelayanan/Pengabdian kepada Masyarakat dan Kerjasama

Penelitian dan pengabdian kepada masyarakat di Fakultas Pertanian UMMI belum mendapatkan perhatian yang cukup dari civitas akademika, meskipun hal ini sangat penting untuk menunjukkan kualitas Fakultas Pertanian UMMI. Rendahnya mutu secara keseluruhan dapat dilihat dari rendahnya penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Kegiatan ini belum dilakukan secara terintegrasi dan belum dilaksanakan secara efektif dan efisien. Hal ini berimbas kepada minimnya akses yang dimiliki Fakultas Pertanian UMMI untuk melakukan pelayanan atau pengabdian kepada masyarakat dan membangun kerjasama yang luas secara internal maupun eksternal. Perlu suatu upaya yang terprogram dan berkelanjutan untuk mengoptimalkan sumberdaya untuk meningkatkan dukungan terhadap kegiatan penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan kerjasama.

Analisis SWOT Penelitian, pelayanan/Pengabdian kepada Masyarakat dan Kerjasama

1. Deskripsi SWOT

<p>Kekuatan (Strength) internal</p>	<p>Seluruh dosen Faperta aktif melakukan penelitian dan pengabdian baik kerjasama dengan instansi lain maupun hibah dikti</p> <p>Beberapa penelitian sudah mampu dipublikasikan di tingkat nasional dan disampaikan dalam seminar internasional</p> <p>Tersedianya fasilitas publikasi Jurnal UMMI dan Jurnal Fakultas Pertanian</p> <p>Kuantitas dan kualitas penelitian dosen yang cukup baik Diraihnya cluster madya oleh LPPM UMMI dari Dikti</p>
<p>Kelemahan (Weakness) Internal</p>	<p>Jumlah penelitian dan pengabdian belum merata</p> <p>Belum memiliki HAKI</p> <p>Belum semua penelitian melibatkan mahasiswa</p> <p>Jumlah penelitian dan pengabdian mahasiswa masih minim</p> <p>Kuantitas dan kualitas penelitian dan pengabdian masyarakat masih harus terus ditingkatkan dan dipublikasikan</p> <p>Keterhubungan hasil penelitian dengan bahan pengajaran dan pengabdian masyarakat masih rendah.</p> <p>Proses pembelajaran yang menuntut kompetensi belum didukung oleh sarana yang memadai</p>
<p>Peluang (Opportunity) Eksternal</p>	<p>DIKTI menyediakan dana yang cukup besar untuk penelitian dan pengabdian dosen dan mahasiswa mela</p> <p>Program pemerintah daerah mengenai identifikasi potensi Sukabumi memberikan peluang kerjasama penelitian dan pengabdian masyarakat</p> <p>Banyak kesempatan melakukan kerjasama dengan pihak lain.</p> <p>Adanya kesempatan mendapatkan Hibah Penelitian dan Pengabdian Masyarakat</p> <p>Banyaknya jejaring yang dapat dimanfaatkan untuk proses pembelajaran dalam mencapai kompetensi</p>

Ancaman (treatment) eksternal	Persaingan untuk mendapatkan dana hibah dari dikti maupun sumber dana lain cukup ketat
-------------------------------------	--

2. Strategi

	Kekuatan	Kelemahan
Peluang	Memanfaatkan jaringan kerja untuk mendapatkan dana penelitian dan pengabdian pada masyarakat.	Memanfaatkan dana yang disediakan dikti agar setiap dosen pertahun minimal melakukan 1 penelitian dan pengabdian
Ancaman	Pendampingan dosen yang biasa meneliti pada dosen yang belum biasa meneliti Pendampingan mahasiswa yang melakukan penelitian dan pengabdian	1. Pelatihan penulisan proposal penelitian dan pengabdian bagi mahasiswa 2. Melibatkan mahasiswa dalam setiap penelitian dan pengabdian

Komponen H. Al Islam dan Kemuhammadiyah

Institusi UMMI dilandasi oleh Al Islam dan Kemuhammadiyah yang kental. UMMI adalah satu-satunya Universitas Muhammadiyah yang berdomisili di Sukabumi. Secara Institusi UMMI memiliki Badan Pembina Harian yang merupakan perwakilan organisasi Muhammadiyah dan Pusat Studi AIK. Pada dasarnya tidak terlalu sulit untuk mengembangkan AIK pada Faperta UMMI dikarenakan banyak lini-lini pendukung pengembangan AIK di lembaga UMMI.

Pemahaman mengenai AIK yang belum merata dan belum sama diantara civitas akademika Faperta menjadi persoalan yang harus segera ditangani, terutama dikalangan para dosen sebab dosen harus mampu mengintegrasikan ruh AIK ke dalam pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Analisa SWOT Al Islam dan Kemuhammadiyah

1. Deskripsi SWOT

Kekuatan (Strength)	Faperta memiliki visi yang dibingkai jiwa Al Islam dan Kemuhammadiyah
------------------------	---

internal	
Kelemahan (Weakness) Internal	Belum meratanya pemahaman civitas akademika Faperta mengenai AIK
Peluang (Opportunity) Eksternal	Animo masyarakat mengenai lembaga Muhammadiyah yang identic dengan keintelektualan
Ancaman (treatment) eksternal	Memudarnya nilai-nilai keislaman di masyarakat yang juga tercermin dalam input mahasiswa

2. Strategi

	Kekuatan	Kelemahan
Peluang	Visi Faperta yang dibingkai dengan jiwa Al Islam dan Kemuhammadiyah mencerminkan Faperta UMMI sebagai lembaga intelek	Menyeragamkan pemahaman civitas akademika mengenai AIK melalui pembinaan AIK
Ancaman	Menguatkan nilai keislaman masyarakat melalui semua pengajaran, penelitian dan pengabdian yang berlandaskan AIK	Penguatan pemahaman civitas akademika mengenai AIK agar dapat mengimplementasikannya di masyarakat

BAB IV ISU STRATEGIS

Berdasarkan evaluasi diri dan deskripsi serta analisa SWOT program studi maka ada beberapa isu strategis yang menjadi perhatian bagi Fakultas Pertanian, yaitu:

1. Optimalisasi Tatapamong, Kepemimpinan, Sistem Pengelolaan, Penjaminan Mutu, dan Sistem Informasi
2. Peningkatan Kuantitas dan Kualitas Mahasiswa dan Lulusan
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia
4. Pengembangan Kurikulum, Pembelajaran, dan Suasana Akademik
5. Pemenuhan Pembiayaan, Sarana, dan Prasarana
6. Peningkatan jumlah Penelitian, Pelayanan/Pengabdian kepada Masyarakat, dan Kerjasama
7. Internalisasi Al Islam dan Kemuhammadiyah

BAB V STRATEGI DAN PENGEMBANGAN

Berdasarkan kelemahan dan tantangan yang muncul pada program studi di Fakultas Pertanian maka terdapat beberapa strategi pengembangan yang dapat dilakukan yaitu:

1. Optimalisasi Tatapamong, Kepemimpinan, Sistem Pengelolaan, Penjaminan Mutu, dan Sistem Informasi
 - a. Menyusun instrumen indikator pelaksanaan kerja pejabat struktural berupa pedoman, indikator dan prosedur.
 - b. Menyusun instrumen pengawasan pelaksanaan manual mutu
 - c. Pengembangan kapasitas pimpinan fakultas dan program studi
 - d. Aktif dalam forum-forum yang berkaitan dengan program studi yang berada di lingkungan Faperta
 - e. Melengkapi dokumen induk, pedoman dan SOP di tingkat fakultas
 - f. Re-akreditasi kedua program studi
2. Peningkatan Kuantitas dan Kualitas Mahasiswa dan Lulusan
 - a. Meningkatkan kualitas mahasiswa melalui identifikasi dan peningkatan daya nalar ilmiah, minat dan bakat, kemampuan berorganisasi dan pengetahuan kelembagaan.
 - b. Meningkatkan keaktifan mahasiswa dengan organisasi profesi
 - c. Meningkatkan mutu lulusan terutama dalam mempercepat masa penyelesaian studi dengan pelibatan mahasiswa dalam penelitian dosen
 - d. Meningkatkan *student body* melalui promosi sepanjang tahun
 - e. Meningkatkan peran alumni dalam pembinaan kemahasiswaan, promosi dan perluasan jejaring kerja
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - a. Peningkatan kualifikasi dosen dengan memfasilitasi kebutuhan studi lanjut
 - b. Menyiapkan instrumen pelayanan peningkatan kualifikasi pendidikan dan jabatan fungsional dosen
 - c. Meningkatkan kompetensi dosen melalui peningkatan kemampuan mengajar dan meneliti

- d. Meningkatkan pelayan akademik dan kemahasiswaan melalui penyusunan instrumen pelayanan yang menjamin pelayanan cepat dan efektif.
4. Pengembangan Kurikulum, Pembelajaran, dan Suasana Akademik
 - a. Melakukan evaluasi dan pemutahiran kurikulum paling lama 4 tahun sekali
 - b. Meningkatkan mutu pembelajaran melalui :
 - 1) Pelengkapan bahan pembelajaran semua mata kuliah
 - 2) Melakukan monev kegiatan belajar secara rutin
 - 3) Pengembangan bahan ajar yang mendukung E-learning
 - c. Meningkatkan ketercapaian kopetensi lulusan
 - d. Peningkatan mutu pelaksanaan praktikum
 5. Pemenuhan Pembiayaan, Sarana, dan Prasarana
 - a. Mengakses Hibah Pendanaan Sarana dan Prasarana
 - b. Mengakses Kerjasama Penggunaan Sarana Prasarana Laboratorium
 - c. Menambah fasilitas laboratorium statistik dan audiovisual
 6. Peningkatan jumlah Penelitian, Pelayanan/Pengabdian kepada Masyarakat, dan Kerjasama
 - a. Meningkatkan jumlah penelitian dan pengabdian dosen melalui kebijakan wajib membuat satu proposal penelitian dan penelitian per dosen per tahun
 - b. Peningkatan kualitas penelitian dan pengabdian melalui pembentukan kelompok keilmuan dosen
 - c. Meningkatkan jumlah dan kualitas penelitian dan pengabdian mahasiswa melalui pelibatan mahasiswa dengan penelitian dan pengabdian dosen
 - d. Pendampingan mahasiswa dalam kegiatan penelitian dan pengabdian sejak penyusunan proposal seleksi, hingga penyusunan laporan akhir.
 - e. Meningkatkan dan memperluas jejaring kerja dengan mitra
 - f. Meningkatkan produktivitas publikasi dosen dan mahasiswa baik dalam media nasional maupun internasional
 - g. Mendorong dosen untuk mengajukan HAKI
 7. Internalisasi Al Islam dan Kemuhammadiyahahan
 - a. Tuntas BTQ bagi Dosen dan Mahasiswa

- b. Pembinaan Softskill Dosen, staf dan mahasiswa melalui AIK
- c. Internalisasi AIK dalam setiap mata kuliah dan internalisasi dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

BAB VI
TONGGAK PENCAPAIAN

Isu Strategis	Strategi Pencapaian	Indikator Keberhasilan	Un	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020
1. Optimalisasi Tatapamong, Kepemimpinan, Sistem Pengelolaan, Penjaminan Mutu, dan Sistem Informasi	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menyusun instrumen indikator pelaksanaan kerja pejabat struktural berupa pedoman, indikator dan prosedur. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Selesainya instrumentasi berupa dokumen panduan dan SOP 	%	50	100				
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menyusun instrumen pengawasan pelaksanaan manual mutu 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Selesainya instrumen berupa dokumen 	%	50	100				
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pengembangan kapasitas 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Meningkatnya pemahaman 	%	80	100				

	<p>pimpinan fakultas dan program studi</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Aktif dalam forum-forum yang berkaitan dengan program studi yang berada dilingkungan Faperta ▪ Melengkapi dokumen induk, pedoman dan SOP di tingkat fakultas ▪ Re-akreditasi kedua program studi 	<p>pimpinan mengenai STATUTA, SOTK, Dokumen Induk</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Terlibat secara aktif dalam kegiatan FKPTPI, Forum Dekan ▪ Selesainya dokumen induk, pedoman dan SOP ▪ Kedua program studi terakreditasi 	%	25	50				
			%	50	100				
			%			100			

		minimal B							
2. Peningkatan Kuantitas dan Kualitas Mahasiswa dan Lulusan	▪ Meningkatkan minat dan bakat mahasiswa	▪ Meningkatkan jumlah mahasiswa berprestasi	%	50	100				
	▪ Meningkatkan pemahaman kelembagaan dan keorganisasian mahasiswa	▪ Perbaiki administrasi mahasiswa dalam berorganisasi	%	25	50				
	▪ Meningkatkan keaktifan	▪ Meningkatkan keaktifan jumlah mahasiswa yang tergabung dalam berorganisasi	%	25	50	100			
	▪ Meningkatkan keaktifan	▪ Meningkatkan peran	%	10	25	100			

	<p>mahasiswa dengan organisasi profesi</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pengembangan softskill mahasiswa ▪ Melibatkan mahasiswa dalam setiap kerjasama dengan mitra sebagai salah satu cara untuk memperkenalkan calon sarjana Faperta 	<p>mahasiswa dalam organisasi profesi regional dan nasional</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mahasiswa memiliki keahlian yang diukur dengan kemampuan berwirausaha ▪ Meningkatkan jumlah mahasiswa yang PKL atau yang melakukan penelitian di lokasi mitra 	%	10	20	40	60	80	100
			%	10	20	40	60	80	100

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Meningkatkan <i>student body</i> melalui promosi sepanjang tahun 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Meningkatnya jumlah mahasiswa masing-masing prodi 20% pertahun 	%	10	10	10	10	10	10
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Peningkatan kualitas lulusan 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Meningkatkan IPK minimum lulusan 2,75 	%	10	25	50	75	100	
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mempercepat masa penyelesaian studi maksimum 8 semester 	%	50	100	50	75	100	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Peningkatan peran alumni 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Meningkatnya jumlah anggota aktif himpunan alumni ▪ Meningkatnya sumbangsih 	%	10	20	30	40	50	60

		dari alumni							
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia	▪ Meningkatkan kualifikasi	▪ Meningkatnya kualifikasi pendidikan dosen menjadi S-3	%	10	20	30	40	50	60
		▪ Meningkatnya jabatan fungsional dosen menjadi lektor kepala	%		10	10	20	20	20
	▪ Menyiapkan instrumen pelayanan peningkatan kualifikasi pendidikan dan jabatan fungsional dosen	▪ Tersedianya instrumen	%	50	100				
	▪ Meningkatkan kompetensi	▪ Meningkatnya jumlah bahan	%	50	100				

	dosen melalui peningkatan kemampuan mengajar dan meneliti	ajar hasil penelitian							
		▪ Tertibnya dosen dalam menyiapkan bahan ajar	%	50	100				
		▪ Tertibnya dosen dalam melaporkan hasil pembelajaran	%	100	100				
		▪ Penggunaan E-learning oleh semua dosen	%	25	50	75	100		
	▪ Meningkatkan pelayanan akademik dan kemahasiswaan melalui penyusunan instrumen pelayanan yang	▪ Tersedianya instrumen	%	50	100				

	menjamin pelayanan cepat dan efektif.								
4. Pengembangan Kurikulum, Pembelajaran, dan Suasana Akademik	▪ Peningkatan mutu pembelajaran	▪ Tertibnya pelaksanaan pembelajaran sesuai dengan perangkat pembelajaran	%	50	100				
	▪ Evaluasi kurikulum	▪ Terevaluasinya kurikulum kedua program studi secara rutin paling lama 4 tahun sekali	%	100					
	▪ Peningkatan kualitas praktikum	▪ Terlaksananya setiap praktikum sesuai perangkat pembelajaran	%	50	100				

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Terlaksananya praktikum sesuai modul 	%	50	100				
5. Pemenuhan Pembiayaan, Sarana, dan Prasarana	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mengakses hibah pendanaan sarana dan prasarana ▪ Mengakses kerjasama penggunaan sarana dan prasarana laboratorium ▪ Menambah fasilitas laboratorium statistik dan audiovisual 								
6. Penelitian, Pelayanan/Pengabdian kepada Masyarakat,	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Meningkatkan jumlah penelitian dan pengabdian dosen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Setiap dosen memiliki 1 proposal penelitian atau 	%	50	100				

dan Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Peningkatan kualitas penelitian dan pengabdian melalui pembentukan kelompok keilmuan dosen ▪ Meningkatkan jumlah dan kualitas penelitian dan pengabdian mahasiswa 	<p>pengabdian</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Setiap dosen memiliki masing-masing satu proposal penelitian dan pengabdian ▪ Terbentuk kelompok keilmuan dosen dengan minimal anggota 2 orang dosen ▪ Minimal ada satu mahasiswa yang terlibat dalam semua penelitian dan pengabdian 	%	%	50	100			
---------------	--	---	---	---	----	-----	--	--	--

	<p>melalui pelibatan mahasiswa dengan penelitian dan pengabdian dosen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Pendampingan mahasiswa dalam kegiatan penelitian dan pengabdian sejak penyusunan proposal seleksi, hingga penyusunan laporan akhir. ▪ Meningkatkan dan mempeluas jejaring kerja dengan mitra 	<p>dosen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Minimal setiap mahasiswa memiliki dan mengirimkan 1 proposal penelitian, pengabdian atau kewirausahaan ▪ Memiliki MOU kerjasama dengan seluruh instansi pemerintahan yang terkait 	%	25	50	75	100		
			%	25	50	100			

		bidang pertanian dan perikanan							
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Memiliki MOU dengan <i>stakeholder</i> non pemerintah yang berkaitan dengan pertanian dan perikanan 	%	10	25	50	100		
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Meningkatkan produktivitas publikasi dosen dan mahasiswa baik dalam media nasional maupun internasional 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Minimum setiap dosen memiliki publikasi ilmiah nasional per semester 	%	50	100				
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Minimum setiap dosen memiliki satu publikasi ilmiah internasional 	%	10	25	50	75	100	

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mendorong dosen untuk mengajukan HAKI 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dosen yang memiliki model atau produk hasil penelitan yang memiliki HAKI 	%		10	10	10	10	10
7. Internalisasi Al Islam dan Kemuhammadi yahan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tuntas BTQ bagi dosen dan Mahasiswa ▪ Pembinaan soft skill dosen, staf dan mahasiswa melalui AIK ▪ Internalisasi AIK dalam setiap matakuliah dan internalisasi dalam penelitian dan pengabdian kepada masyarakat 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tuntas BTQ dosen dan mahasiswa ▪ Rutinitas pembinaan sesuai program ▪ Kultum dan BTQ sebelum perkuliahan pada semua mata kuliah dan tercatat dalam perangkat pembelajaran 	%	100					
			%	50	100				
			%	25	50	100			

LAMPIRAN

A. Tatapamong, Kepemimpinan, Sistem Pengelolaan, Penjaminan Mutu, dan Sistem Informasi

Cohort Dokumen Fakultas

Jenis Basis Data	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020
Dokumen induk	V					
Pedoman dan SOP Skripsi	V					
Pedoman dan SOP PKL	V					
Pedoman dan SOP pelayanan administrasi akademik	V	V				
Pedoman dan SOP pelayanan administrasi kemahasiswaan		V				
Pedoman dan SOP penyelenggaraan suasana akademik		V				
Pedoman dan SOP pelayanan dosen	V	V				
Manual mutu	V					
Standar mutu	V					

Cohort Jumlah Prodi Baru

Jumlah Mahasiswa	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Prodi Agrotek				V		
Prodi Ilmu Kelautan					V	
Prodi Pengolahan Pangan						V

B. Mahasiswa dan Lulusan**Cohort Jumlah Mahasiswa**

Jumlah Mahasiswa	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020
Calon mahasiswa yang terjangkau promosi prodi	800	3000	3500	5500	6000	6000
Mahasiswa yang tertarik mendaftar	80	135	135	160	160	250
Jumlah mahasiswa baru	30	60	70	80	90	110
Mahasiswa yang terlibat kegiatan tridarma prodi	5	8	14	24	35	56

Cohort Lulusan

Kriteria Lulusan	Unit	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020
Rata-rata IPK		2.75	2.75	2.75	3	3	3
Masa studi	Smt	8	8	8	8	8	8
Masa tunggu lulusan mendapatkan pekerjaan pertama	bln	6	6	6	6	6	6

C. Sumberdaya Manusia

Cohort Pengembangan Pendidikan Dosen

Pendidikan	Unit	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020
S2	Org	11	10	9	6	4	3
S3	Org	2	3	4	7	9	10

Cohort Pengembangan Jabatan Fungsional Dosen

Jabatan Fungsional	Unit	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020
Tenaga Pengajar	org	3	2				
Asisten Ahli	org	3	2	2	2		
Lektor	org	8	8	9	8	9	8
Lektor Kepala	org		1	2	3	4	5
Guru Besar	org						

D. Pengembangan Kurikulum, Pembelajaran dan Suasana Akademik

Cohort Kurikulum

Media	Unit	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020
Silabus	Σ	127	127	127	127	127	127
RPP	Σ	127	127	127	127	127	127
Materi kuliah	Σ	127	127	127	127	127	127

E. Pembiayaan, Sarana dan Prasarana

Cohort Pembiayaan

Kegiatan	Unit	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020
Pengajaran	Rp (juta)	50	75	100	150	150	175
Penelitian	Rp (juta)	200	300	300	400	400	400
Pengabdian	Rp (juta)	100	200	300	400	500	600
Kerjasama	Rp (juta)	100	200	300	400	500	600

F. Penelitian, Pengabdian kpd Masyarakat dan Kerjasama

Cohort Kegiatan Tridarma PT

Kegiatan	Unit	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020
Penelitian	∑	7	10	14	15	16	20
Pengabdian kpd Masyarakat	∑	3	6	8	10	12	14
Kerjasama	∑	3	3	4	5	5	5

Cohort Publikasi Hasil Penelitian dan Pengabdian kpd Masyarakat

Publikasi	Unit	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020
Proseding ber ISBN	∑	4	4	4	6	6	6
Jurnal ber ISSN	∑	2	2	2	2	2	2
Jurnal Nasional Terakreditasi	∑	4	4	5	6	7	8
Jurnal Internasional Terakreditasi	∑		1	1	3	3	3
Media masa lokal	∑	2	4	6	6	8	8
Media masa nasional	∑			2	2	4	4
Buku	∑		2	4	4	6	6
HAKI	∑		1	1	1	2	2

G. Al Islam dan Kemuhammadiyah

Cohort Pencapaian AIK

Standar	Unit	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020
Penuntasan BTQ bagi dosen dan mahasiswa	%	80	90	100			
Pembinaan softskill dosen, staf dan mahasiswa melalui AIK	%	25	50	75	100		
Internalisasi AIK dalam pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat	%	50	60	70	80	90	100