

**Laporan
Rencana Strategis
Sekolah Tinggi Hukum Galunggung
Tasikmalaya
Periode 2013 – 2017**



Tim Penyusun

**Sekolah Tinggi Hukum Galunggung
Tasikmalaya
2013**

Daftar Isi

Executive Summary

Bab I.	Pendahuluan	1
Bab II.	Visi, Misi, dan Tujuan Strategis STH Galunggung Tasikmalaya ...	2
Bab III.	Implementasi Tujuan Strategis STH Galunggung Tasikmalaya ...	5
Bab IV.	Arah Kebijakan	9

Executive Summary

Laporan ini berisi suatu catatan yang berisi Rencana Strategis STH Galunggung Tasikmalaya Periode 2013-2017. Di dalamnya tercakup gambaran dari Visi, Misi dan Nilai-nilai Institusi, Tujuan, beserta Arah Kebijakan yang akan diambil STH Galunggung Tasikmalaya untuk mewujudkan semua yang direncanakan ini.

Bab I

Pendahuluan

Setelah perencanaan sesuatu, biasanya ada langkah lain yang dibutuhkan untuk melaksanakan perencanaan tersebut. Hal ini tidak lain daripada strategi untuk melaksanakan apa yang sudah direncanakan itu. Sebab, perencanaan membutuhkan perlakuan khusus untuk mencapai apa yang hendak diraih sebagai konsekuensi langsung dari perencanaan tersebut.

Dalam konteks ini, adalah penting untuk diperhatikan bahwa dalam pemilihan strategi yang akan dipakai bergantung pada sasaran apa yang hendak dicapai. Oleh karenanya, pilihan-pilihan strategis untuk mewujudkan perencanaan ini akan menjadi sangat terbuka. Selain itu, kemungkinan untuk mengubah pilihan strategi yang telah diambil menjadi sangat besar berdasarkan pada hasil evaluasi yang dilaksanakan dalam perencanaan yang telah dibuat.

Namun demikian, strategi yang sesuai untuk terwujudnya pelaksanaan perencanaan cukup sulit untuk diputuskan. Sebab, bukan hanya 1 atau 2 pilihan strategis yang muncul, namun akan ada berbagai macam pilihan strategis yang dapat diambil. Berdasarkan hal ini, kebijakan yang terbaik dalam melaksanakan perencanaan adalah menggunakan pilihan yang fleksibel dalam pengambilan strategi yang dimaksud.

Sekolah Tinggi Hukum Galunggung (STH Galunggung) Tasikmalaya dalam konteks ini secara umum akan menggunakan pilihan yang fleksibel dalam pencapaian perencanaan yang dibuat dalam Rencana Strategis tahun 2013-2017. Pilihan strateginya pun akan bersifat gradual dan adaptif sesuai dengan kapasitas institusi yang dimiliki oleh STH Galunggung Tasikmalaya.

Bab II

Visi, Misi, dan Tujuan STH Galunggung Tasikmalaya

A. Visi STH Galunggung Tasikmalaya

STH Galunggung Tasikmalaya sebagai Pendidikan Tinggi memiliki Visi Jangka Panjang sebagai berikut ini.

“Menjadi lembaga Pendidikan Tinggi Hukum yang Islami 5 (lima) besar terbaik di Indonesia dan Dunia dengan standar kualitas yang unggul dan prima”.

Berdasarkan pada Visi Jangka Panjang tersebut, telah disusun suatu rumusan Visi Turunan yang lebih aplikatif sebagaimana dapat dibaca pada uraian berikut ini.

“Menjadi Pendidikan Tinggi Hukum 5 (lima) besar yang unggul di Jawa Barat pada tahun 2017 dengan menjunjung tinggi nilai-nilai Islami”.

B. Misi dan Nilai-nilai Institusional STH Galunggung Tasikmalaya

Dalam mencapai gambaran ideal yang telah ditetapkan melalui Visi, STH Galunggung Tasikmalaya telah menyusun kerangka dasar normatif dalam bentuk Misi dan Nilai-nilai Institusi yang harus dijunjung tinggi. Adapun Misi STH Galunggung Tasikmalaya yang dimaksud adalah:

“Menyelenggarakan Pendidikan Tinggi Hukum yang Islami berdasarkan nilai-nilai *Ahlussunah wal jamaah* dan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Sedangkan untuk Nilai-nilai Institusi yang dijadikan acuan adalah:

1. Akuntabilitas.
2. Komitmen.
3. Kompetensi.
4. Keterbukaan.
5. Kejujuran.

6. Kebersamaan.

C. Tujuan STH Galunggung Tasikmalaya

Tujuan Umum yang dimiliki oleh STH Galunggung Tasikmalaya sebagai institusi Pendidikan Tinggi adalah:

1. Membentuk lulusan yang Islami sebagai calon pemimpin yang jujur, amanah, dan cerdas sehingga bermanfaat bagi nusa, bangsa, dan agama.
2. Membentuk lulusan yang Islami sebagai calon cendekiawan yang memiliki integritas pada nilai etis dan kebenaran.
3. Membentuk lulusan yang Islami sebagai calon ilmuwan yang unggul dan bermoral, sehingga karyaannya dalam pengajaran, penelitian, serta pengabdian pada masyarakat akan bermanfaat dalam kehidupan.
4. Membentuk lulusan yang Islami sebagai calon pakar yang memiliki keahlian teoretis di bidang hukum Islam dan hukum positif, serta dapat menerapkan keahliannya ini secara praktis dalam permasalahan hukum yang ada secara profesional.

Dalam mendukung tercapainya tujuan umum tersebut di atas, STH Galunggung Tasikmalaya telah menetapkan Tujuan Strategis di empat perspektif pengelolaan institusi. Hal ini akan dapat dibaca di bawah ini.

1. Dalam Perspektif Publik terhadap Pendidikan Tinggi.
Mencapai kualifikasi tertinggi untuk Pendidikan Tinggi dengan Standar Mutu Pendidikan Hukum Nasional dan Internasional sesuai dengan perkembangan masyarakat.
2. Dalam Perspektif Kemandirian Pendidikan Tinggi.
Pengembalian "Investasi" Stakeholders untuk meningkatkan mutu pelayanan pendidikan secara bertingkat dan berkelanjutan.

3. Dalam Perspektif Proses Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
 - a. Menyajikan keunggulan dalam proses pembelajaran dan praktik keahlian hukum sesuai orientasi karir dan profesi mahasiswa.
 - b. Fokus pada riset yang berpengaruh besar pada kehidupan masyarakat (Dengan spesialisasi pada Hukum Pajak, Hukum Ekonomi Syariah, Hukum Agraria, dan Hukum Otonomi Daerah).
 - c. Memberikan layanan pendampingan hukum secara profesional dan upaya-upaya peningkatan kesadaran hukum masyarakat.
4. Dalam Perspektif Pengembangan dan Pertumbuhan Perguruan Tinggi.
 - a. Peningkatan profesionalisme sumber daya manusia.
 - b. Penerapan sistem kepegawaian, karir, dan penggajian berbasis kinerja.
 - c. Keterbukaan terhadap akses informasi.
 - d. Penerapan budaya kerja STH Galunggung Tasikmalaya sebagai Lembaga Pendidikan Tinggi Hukum yang Islami.

Bab III

Implementasi Tujuan Strategis STH Galunggung Tasikmalaya

Memiliki visi, misi, serta tujuan seperti yang telah dijabarkan di muka bukanlah sesuatu yang mudah untuk dilaksanakan. Namun demikian, para pimpinan di STH Galunggung Tasikmalaya sudah dan akan terus bekerja keras dalam usaha untuk mewujudkannya. Hal ini tertuang dalam kebijakan yang dibuat pimpinan tentang pembagian tugas dan distribusi indikator kinerja yang telah dibuat dalam Lokakarya Rencana Strategis STH Galunggung Tasikmalaya pada tanggal 24-26 April 2013. Kemudian, pada tanggal 13 Juli 2013, diadakan rapat kembali untuk menyusun inisiatif strategis untuk target dari masing-masing indikator kinerja beserta desain organisasi institusi. Yang terakhir, berdasarkan inisiatif strategis tersebut, semua jajaran pimpinan beserta staf dan karyawan bersama-sama menyelaraskan diri untuk membuat SOP untuk masing-masing pekerjaan pada tanggal 3 dan 5 Agustus 2013.

Adapun proses pembuatan SOP-nya itu sendiri masih berjalan dikarenakan semua jenis pekerjaan yang ada di STH Galunggung Tasikmalaya perlu diubah, disesuaikan, dan diharmonisasikan sesuai dengan kebutuhan perkembangan saat ini. Terkait dengan pembagian tugas tersebut, berikut ini dapat dikemukakan uraian atas hal yang demikian pada paragraf-paragraf selanjutnya.

A. Tujuan Strategis dalam Perspektif Publik terhadap Pendidikan Tinggi beserta Indikator Kinerja

Seperti yang dapat dibaca pada pembahasan sebelumnya bahwa STH Galunggung Tasikmalaya telah menetapkan “Mencapai kualifikasi tertinggi untuk Pendidikan Tinggi dengan Standar Mutu Pendidikan Hukum Nasional dan Internasional sesuai dengan perkembangan masyarakat” sebagai tujuan strategis bidang pertama. Pada bidang ini telah dipilih dan dibuat indikator kinerja yang sekiranya dapat menunjang terwujudnya tujuan strategis. Adapun indikator kinerja yang dimaksud adalah:

No.	Indikator Kinerja	Distribusi Kinerja	Ukuran	Baseline	Target			
					2014	2015	2016	2017
1	Pangsa Pasar	Ketua	Persentase	10%	12,5%	15%	17,5%	20%
2	Jumlah Keseluruhan Mahasiswa	Ketua	Angka	400 org	440 org	500 org	550 org	600 org
3	Institutional Image	Ketua	Skala	Cukup	Cukup	Baik	Baik	Sangat Baik
4	Kepuasan Mahasiswa	Ketua	Skala	Cukup	Baik	Baik	Sangat Baik	Sangat Baik
5	Akreditasi Prodi	Ketua	Skala	B	B	B	A	A
6	Peringkat PT	Ketua	Nilai Akreditasi	15	15	10	8	5
7	Rata-rata IPK Mahasiswa Lama	Wakil Ketua I	Indeks	3,10	3,15	3,2	3,25	3,3

B. Tujuan Strategis dalam Perspektif Kemandirian Pendidikan Tinggi beserta Indikator Kinerja

Dalam bidang kedua ini, pimpinan STH Galunggung Tasikmalaya telah menetapkan cukup banyak indikator kinerja dibanding dengan bidang yang pertama, terutama indikator kinerja yang bertitik berat di bidang keuangan. Sebab, berbeda dengan Perguruan Tinggi Negeri yang masih mendapatkan bantuan operasional sepenuhnya dari Pemerintah, suatu Perguruan Tinggi Swasta dituntut untuk dapat berjalan sendiri dengan apa yang dimilikinya. Sehingga, tujuan strategis “Pengembalian “Investasi” Stakeholders untuk meningkatkan mutu pelayanan pendidikan secara bertingkat dan berkelanjutan” merupakan sesuatu yang wajib dan menjadi acuan sepenuhnya bagi STH Galunggung Tasikmalaya. Adapun indikator kinerja bidang kedua, hal ini dapat dilihat pada uraian berikut.

No.	Indikator Kinerja	Distribusi Kinerja	Ukuran	Baseline	Target			
					2014	2015	2016	2017
1	Pengembangan Nilai Aset	Ketua	Persentase	2%	5%	10%	15%	20%
2	Kemampuan Memenuhi Kewajiban	Ketua	Rasio	Lancar	Lancar	Lancar	Lancar	Lancar
3	Tingkat Dana Abadi	Ketua	Persentase	5%	10%	15%	20%	25%
4	Aset per Karyawan	Wakil Ketua II	Rasio	4%	10%	12%	15%	20%
5	Penerimaan Meningkatkan	Ketua	Persentase	60%	75%	80%	85%	90%
6	Rasio Hutang	Ketua	Rasio	0%	20%	20%	20%	20%
7	Rasio Beban Tetap	Wakil Ketua II	Rasio	50%	50%	60%	70%	80%
8	Rasio Lancar	Wakil Ketua II	Rasio	0%	20%	50%	70%	100%
9	Efisiensi Anggaran	Wakil Ketua II	Persentase	98%	95%	95%	95%	95%

C. Tujuan Strategis dalam Perspektif Proses Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi beserta Indikator Kinerja

Pada bidang ketiga ini, pimpinan STH Galunggung Tasikmalaya cukup kesulitan dalam menentukan indikator kinerja macam apa yang sesuai dengan tujuannya. Misalnya, untuk memenuhi tujuan strategis pertama, “menyajikan keunggulan dalam proses pembelajaran dan praktik keahlian hukum sesuai orientasi karir dan profesi mahasiswa”, hal ini memerlukan pemikiran yang lebih jauh pada tingkat perumusan kurikulum, pemenuhan dosen ahli, hingga kecukupan sarana prasarana. Begitu pun dengan dua tujuan strategis lainnya, “fokus pada riset yang berpengaruh besar pada kehidupan masyarakat (dengan spesialisasi pada Hukum Pajak, Hukum Ekonomi Syari'ah, Hukum Agraria, dan Hukum Otonomi Daerah)” dan “memberikan layanan pendampingan hukum secara profesional dan upaya-upaya peningkatan kesadaran hukum masyarakat”, hal ini membutuhkan sejumlah sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya. Akhirnya, diputuskan bahwa STHG akan memaksimalkan sumber daya yang ada sekaligus mengembangkan sumber daya yang mungkin pada tahun-tahun yang mendatang. Adapun ringkasan indikator kinerja yang telah disusun dapat dibaca di bawah ini.

No.	Indikator Kinerja	Distribusi Kinerja	Ukuran	Baseline	Target			
					2014	2015	2016	2017
1	Jumlah Sebaran Topik Riset	Wakil Ketua I	Hasil Penelitian	6	8	10	12	14
2	Kecukupan Dosen Ahli	Wakil Ketua I	Kelengkapan (Jabatan Akademik & Gelar)	5	5	10	19	22
3	Kecukupan Karyawan	Wakil Ketua II	Jumlah	13 org	16 org	18 org	20 org	22 org
4	Pengelolaan yang Efektif & Efesien	Wakil Ketua II	Persentase	60%	80%	80%	80%	80%
5	Produktifitas Karyawan	Wakil Ketua II	Persentase	60%	80%	85%	90%	95%
6	Kinerja Karyawan	Wakil Ketua II	Persentase	60%	80%	85%	90%	95%
7	Kecukupan Sarana dan Prasarana	Wakil Ketua II	Nilai berbasis Kebutuhan	Kurang	Cukup	Baik	Baik	Baik
8	Kinerja Dosen	Wakil Ketua I	Tri Dharma (1, 2, 3)	(25%, 10%, 25%)	(30%, 15%, 30%)	(30%, 20%, 30%)	(33%, 25%, 33%)	(33%, 30%, 33%)

Catatan:

Dalam indikator kinerja dosen, digunakan alat ukur berdasarkan pada komponen Tri Dharma Perguruan Tinggi. Angka 1 mengacu bidang Pengajaran, angka 2 mengacu pada bidang Penelitian, dan angka 3 mengacu pada bidang Pengabdian Masyarakat.

D. Tujuan Strategis dalam Perspektif Pengembangan dan Pertumbuhan Perguruan Tinggi beserta Indikator Kinerja

Yang terakhir, pada bidang keempat ini, pimpinan STH Galunggung Tasikmalaya telah menetapkan empat tujuan strategis yang cukup ideal untuk konteks lingkungan civitas academica STH Galunggung Tasikmalaya. Telah dipilih pula oleh pimpinan STH Galunggung Tasikmalaya indikator kinerja yang sekiranya sesuai dengan konteks ini. Walaupun mungkin masih dirasa belum pas, namun diharapkan dengan adanya indikator kinerja tersebut, civitas academica STH Galunggung Tasikmalaya dapat berkembang dan bertumbuh sesuai dengan tujuan-tujuan strategis yang telah disusun. Berikut adalah indikator kinerja yang dimaksud.

No.	Indikator Kinerja	Distribusi Kinerja	Ukuran	Baseline	Target			
					2014	2015	2016	2017
1	Penghargaan Dosen Peneliti	Wakil Ketua I	Jumlah Dosen	0	1	2	3	4
2	Tingkat Suasana Kerja	Wakil Ketua II	Nilai	Cukup	Baik	Baik	Baik	Sangat Baik
3	Studi Lanjutan Dosen	Wakil Ketua I	Jumlah Dosen	1	2	2	2	2
4	Pelatihan Dosen	Wakil Ketua I	Orang/jam	(10/30)	(10/30)	(15/30)	(20/30)	(25/30)
5	Anggaran Pelatihan	Wakil Ketua II	Satuan	20 jt	20 jt.	30 jt.	40 jt.	50 jt.
6	Sistem Penilaian Kinerja	Wakil Ketua II	Satuan	Cukup	Baik	Baik	Sangat Baik	Sangat Baik
7	Pelatihan Karyawan	Wakil Ketua II	Periode	0	2	4	6	8
8	Rasio Komputer Per Karyawan	Wakil Ketua II	Rasio	1:3	1:2	1:1	1:1	1:1

Bab III
Arah Kebijakan

Pada konteks yang terkait dengan kebijakan, secara khusus pimpinan STH Galunggung Tasikmalaya telah menetapkan indikator kinerja pemicu untuk setiap bidang perspektif. Ini digunakan sebagai batu landasan dan fokus pengambilan keputusan sehingga setiap kebijakan haruslah didasarkan pada pemenuhan indikator kinerja pemicu tersebut. Alasan penetapan indikator kinerja pemicu juga disebabkan oleh karena indikator tersebut akan mengakselerasi terpenuhinya indikator kinerja lainnya.

Berdasarkan pada pemikiran yang seperti ini, pada masing-masing perspektif telah dipilih dua indikator kinerja pemicu. Berikut ini adalah rincian arah kebijakan untuk masing-masing perspektif beserta indikator kinerja pemicunya.

A. Arah Kebijakan dalam Perspektif Publik terhadap Pendidikan Tinggi beserta Indikator Kinerja Pemicu.

Berdasarkan pada dua indikator kinerja pemicu, yaitu Kepuasan Mahasiswa dan Akreditasi Prodi, kebijakan STH Galunggung Tasikmalaya untuk perspektif ini adalah:

No.	Indikator Kinerja Pemicu	Kebijakan/Inisiatif Strategis
1	Kepuasan Mahasiswa	Pelayanan Prima di semua lini, baik untuk kegiatan intra kampus, maupun untuk kegiatan ekstra kampus.
2	Akreditasi Prodi	Pemenuhan Mutu Standar Nasional Pendidikan Tinggi berbasis pada standar yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang, Kriteria Penilaian BAN PT, pula Standar ISO 9000.

B. Arah Kebijakan dalam Perspektif Kemandirian Pendidikan Tinggi beserta Indikator Kinerja Pemicu.

Berdasarkan pada dua indikator kinerja pemicu, yaitu Efisiensi Anggaran dan Penerimaan Meningkat, kebijakan STH Galunggung Tasikmalaya untuk perspektif ini adalah:

No.	Indikator Kinerja Pemicu	Kebijakan/Inisiatif Strategis
1	Efisiensi Anggaran	Pengelolaan keuangan secara transparan, terukur, dan disertai pengendalian roda keuangan berbasis Akuntansi Pendidikan Tinggi.
2	Penerimaan Meningkat	Efektivitas penagihan piutang dan pengembangan sumber daya penerimaan alternatif dari kegiatan institusi maupun kerjasama institusi.

C. Arah Kebijakan dalam Perspektif Proses Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi beserta Indikator Kinerja Pemicu.

Berdasarkan pada dua indikator kinerja pemicu, yaitu Kecukupan Sarana dan Prasarana serta Pengelolaan yang Efektif dan Efisien, kebijakan STH Galunggung Tasikmalaya untuk perspektif ini adalah:

No.	Indikator Kinerja Pemicu	Kebijakan/Inisiatif Strategis
1	Kecukupan Sarana dan Prasarana	Peningkatan kapasitas infrastruktur berbasis anggaran dan non-anggaran yang tidak mengikat, serta memaksimalkan pemanfaatan sarana dan prasarana yang ada.
2	Pengelolaan yang Efektif dan Efisien	Pengelolaan Perguruan Tinggi yang amanah berbasis nilai-nilai inti institusi yang menjunjung tinggi tegaknya aturan dan kode etik civitas academica.

D. Arah Kebijakan dalam Perspektif Pengembangan dan Pertumbuhan Perguruan Tinggi beserta Indikator Kinerja Pemicu.

Berdasarkan pada dua indikator kinerja pemicu, yaitu Sistem Penilaian Kinerja dan Tingkat Suasana Kerja, kebijakan STH Galunggung Tasikmalaya untuk perspektif ini adalah:

No.	Indikator Kinerja Pemicu	Kebijakan/Inisiatif Strategis
1	Sistem Penilaian Kinerja	Menetapkan sistem penilaian kinerja berbasis pada nilai dasar institusi secara profesional yang memberikan penghargaan kepada prestasi dan memberikan hukuman atas wanprestasi.
2	Tingkat Suasana Kerja	Menciptakan kondisi yang kondusif untuk suasana kerja dengan memperbaiki fasilitas dan penjenjangan karir beserta pemenuhan jaminan kesehatan dan hari tua.