



UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA  
**SEKOLAH**  
**PASCASARJANA**

School of  
Postgraduate



**DIKTISAINTEK**  
**BERDAMPAK**

# LAPORAN KINERJA

2025

**SEKOLAH**  
**PASCASARJANA**



## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	3
IKHTISAR EKSEKUTIF	4
BAB I PENDAHULUAN	11
BAB II PERENCANAAN KINERJA	26
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	30
KINERJA ANGGARAN	111
BAB IV PENUTUP	115
LAMPIRAN	118

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'laikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh*

Laporan Kinerja Akhir Tahun Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Tahun 2025 berisi informasi mengenai upaya, strategi, dan komitmen dalam mencapai seluruh target kinerja yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja. Laporan ini menyajikan informasi kinerja atas pencapaian progres/capaian kegiatan beserta indikator kerjanya sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kinerja antara pimpinan unit kerja dengan rektor.

Laporan kinerja ini memberikan gambaran objektif tentang kinerja implementasi program dan kegiatan yang dihasilkan pada Akhir Tahun Tahun 2025 Selain itu, tantangan dan permasalahan dalam pencapaian kinerja juga dijabarkan, yang kemudian menjadi acuan dalam menetapkan strategi/inovasi kerja kedepannya.

Demikian laporan ini kami sampaikan sebagai tanggungjawab kami atas komitmen dari Perjanjian Kinerja kami dengan rektor. Laporan ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas dan terukur tentang upaya, strategi, dan komitmen kami dalam mencapai seluruh target kinerja yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja. Selanjutnya ke depan kami dapat membantu UPI secara kelembagaan dalam memberikan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja dan capaian. Kami yakin dengan sinergitas dan kerja sama yang baik dapat mencapai cita-cita bersama untuk meningkatkan kualitas kinerja dan capaian serta berkontribusi pada peningkatan daya saing UPI.

*Wassalaamu'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.*



**Bandung, 22 Januari 2026**

  
**Prof. Dr. Juntika Nurihsan, M.Pd**

## IKHTISAR EKSEKUTIF

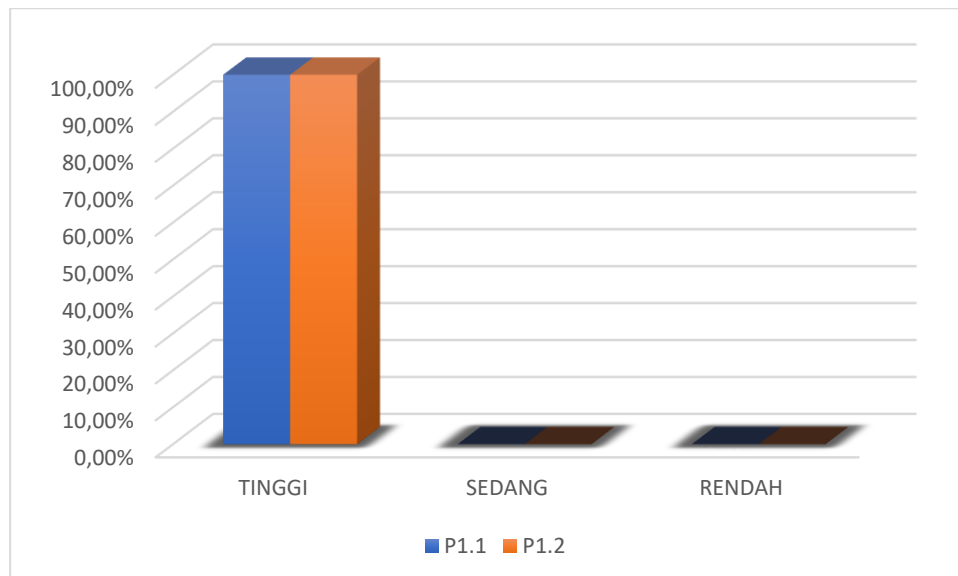
Laporan kinerja Sekolah Pascasarjana Akhir Tahun/Tahun 2025 menyajikan progres/capaian seluruh indikator kinerja dalam Perjanjian Kinerja dan program serta kegiatan lain yang mendukung pencapaian kinerja. Tingkat ketercapaian indikator kinerja lebih rinci diuraikan pada BAB III Laporan ini.

Secara umum, progres/capaian kinerja Akhir Tahun/Tahun 2025 adalah sebagai berikut:

### 1. Kebijakan 1 (K1): Penyelenggaraan dan Pengembangan Pendidikan yang Berorientasi Keunggulan, Berkeadilan (*Equitable*), dan Menjunjung Tinggi Keberagaman

Indikator kinerja pada kebijakan 1 yang dilaksanakan oleh Sekolah Pascasarjana terdiri dari 3 indikator. Indikator tersebut di antaranya adalah: persentase mahasiswa asing, persentase mahasiswa yang mengikuti student mobility, dan persentase dosen asing.

Gambar 1. Evaluasi Capaian Kinerja Penyelenggaraan dan Pengembangan Pendidikan yang Berorientasi Keunggulan, Berkeadilan (*Equitable*), dan Menjunjung Tinggi Keberagaman

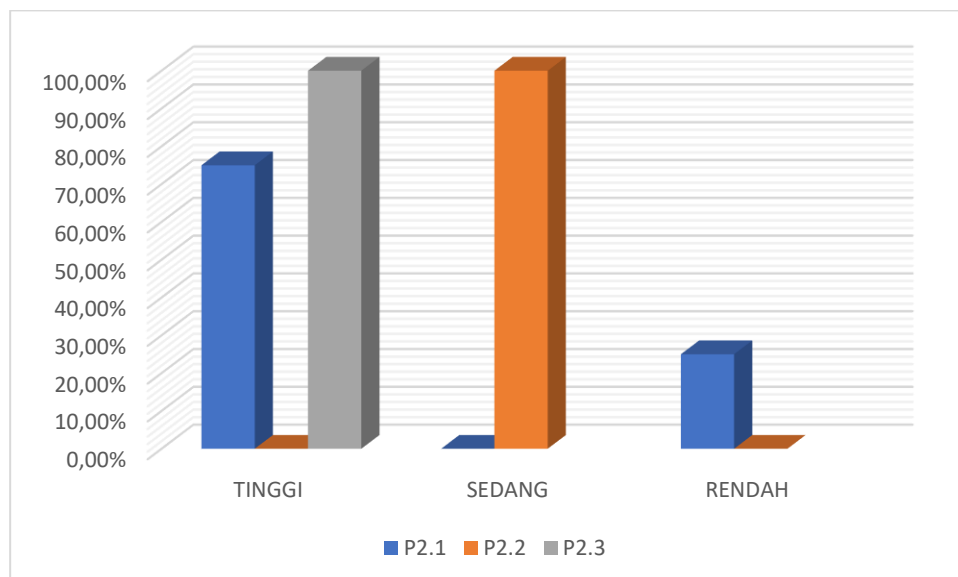


Berdasarkan gambar 1 dapat terlihat bahwa evaluasi capaian kinerja pada program P1.1 penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan unggul dan inovatif dengan menerapkan sistem penjaminan mutu akademik untuk menghasilkan lulusan

yang berdaya saing pada tataran nasional, regional dan internasional pada umumnya sudah berada pada kategori evaluasi capaian kinerja tinggi sebesar (100%). Program P1.2 Penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan unggul dan inovatif melalui ketersediaan tenaga pendidik yang berdaya saing global berada pada kategori evaluasi capaian kinerja tinggi (100%).

## 2. Kebijakan 2 (K2): Pengembangan dan Penyebarluasan Hasil Riset Unggulan Bidang Keilmuan, Kebijakan Pendidikan, dan Penyelesaian Isu Strategis pada Tataran Nasional, Regional, dan Internasional

Indikator kinerja pada kebijakan 2 yang dilaksanakan oleh Sekolah Pascasarjana terdiri dari 6 indikator yaitu: jumlah jurnal UPI yang terindeks oleh lembaga bereputasi; jumlah penelitian yang didanai pihak luar; jumlah luaran penelitian yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen; jumlah sitasi dari publikasi ilmiah dosen di jurnal internasional; jumlah hilirisasi hasil penelitian dan pengembangan (R&D) yang menghasilkan produk inovasi dan siap dimanfaatkan masyarakat dan/atau bernilai ekonomi; dan jumlah Hak Kekayaan Intelektual di luar Hak Cipta.



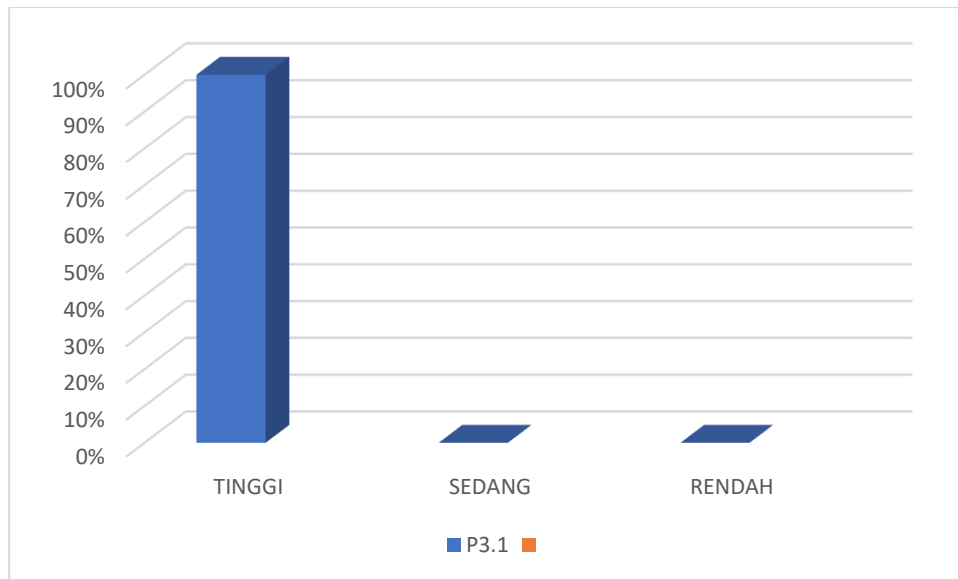
Gambar 2. Evaluasi Capaian Pengembangan dan Penyebarluasan Hasil Riset Unggulan Bidang Keilmuan, Kebijakan Pendidikan, dan Penyelesaian Isu Strategis pada Tataran Nasional, Regional, dan Internasional.

Berdasarkan gambar 2, evaluasi capaian kinerja program P2.1 yaitu: peningkatan daya dukung pendanaan; jejaring kerja sama; dan produktivitas penyelenggaraan riset yang berdampak pada bertambahnya jumlah jurnal UPI yang terindeks oleh lembaga bereputasi pada umumnya masih dalam kategori rendah 25%, sedangkan 75% sudah berada pada kategori tinggi. Indikator yang masuk ke dalam kategori tinggi adalah jumlah penelitian yang didanai pihak luar; jumlah luaran penelitian yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen; dan jumlah sitasi dari publikasi ilmiah dosen di jurnal internasional.

Pada program P2.2 yaitu peningkatan inovasi bidang pendidikan dan non pendidikan yang dihasilkan dari riset unggulan berskala nasional, regional dan internasional seluruh indikator ini evaluasi capaian kinerjanya masih berada dalam kategori sedang. Pada program P2.3 yaitu pengembangan produk riset dalam bentuk hak kekayaan intelektual sudah berada pada kriteria tinggi.

### **3. Kebijakan 3 (K3): Penyelenggaraan dan pengembangan pengabdian kepada masyarakat melalui penyebaran dan pendayagunaan inovasi dalam bidang ilmu pendidikan, pendidikan disiplin ilmu, dan disiplin ilmu lainnya untuk memberdayakan masyarakat**

Indikator kinerja pada kebijakan 3 yang dilaksanakan oleh Sekolah Pascasarjana terdiri dari 2 Indikator yaitu: jumlah luaran pengabdian kepada masyarakat yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen dan jumlah hilirisasi hasil pengabdian kepada masyarakat yang menghasilkan produk inovasi dan dimanfaatkan masyarakat atau yang bernilai ekonomi.



Gambar 3. Evaluasi Capaian Penyelenggaraan dan pengembangan pengabdian kepada masyarakat melalui penyebarluasan dan pendayagunaan inovasi dalam bidang ilmu pendidikan, pendidikan disiplin ilmu, dan disiplin ilmu lainnya untuk memberdayakan masyarakat.

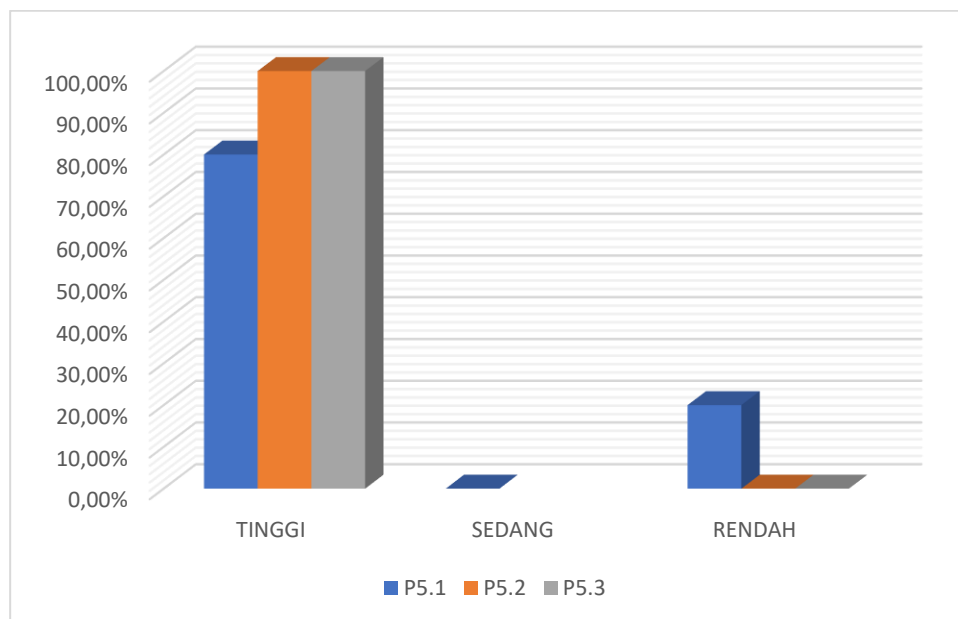
Berdasarkan gambar 3. Evaluasi capaian kinerja untuk program P3.1 yaitu Penyebarluasan dan pendayagunaan inovasi dalam bidang ilmu pendidikan, pendidikan disiplin ilmu, dan disiplin ilmu lainnya untuk memberdayakan masyarakat berada pada kategori tinggi.

#### **4. Kebijakan 4 (K4): Penyelenggaraan dan Pengembangan Pembinaan Kemahasiswaan untuk Meningkatkan Mutu Lulusan Serta Meningkatkan Jejaring dan Pemberdayaan Peran Alumni yang Memperkuat Kemajemukan dan Keberagaman**

Berdasarkan Target, Realisasi, dan Persentase Capaian Kinerja K4 Capaian Akhir Tahun, Sekolah Pascasarjana tidak memiliki Indikator kinerja pada kebijakan 4 yang di laksanakan oleh Sekolah Pascasarjana yang terdiri dari 2 indikator. Pada kebijakan empat Sekolah Pascasarjana tidak memprioritaskan indikator capaian dalam kebijakan tersebut karena kebijakan ini lebih menekankan pada penciptaan suasana akademik pada level S1.

#### **5. Kebijakan 5 (K5): Pengembangan Kapasitas Sumber Daya (SDM, Sarana dan Prasarana, dan Keuangan), dan Usaha Universitas dalam Mendukung Penyelenggaraan Tridharma untuk Peningkatan Kesejahteraan dan Keunggulan Universitas**

Indikator kinerja pada kebijakan 5 yang dilaksanakan oleh Sekolah Pasca Sarjana terdiri dari 8 indikator yaitu: Persentase dosen tetap yang berkualifikasi S3, Persentase dosen dengan jabatan Profesor, Persentase dosen tetap yang memiliki sertifikat kompetensi/profesi yang diakui oleh industri dan dunia kerja, Persentase dosen tetap yang berasal dari kalangan praktisi profesional, dunia industri, atau dunia kerja, Jumlah dosen dan/atau tenaga kependidikan yang memperoleh penghargaan/award, Jumlah laboratorium microteaching, Jumlah IGU dan Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).



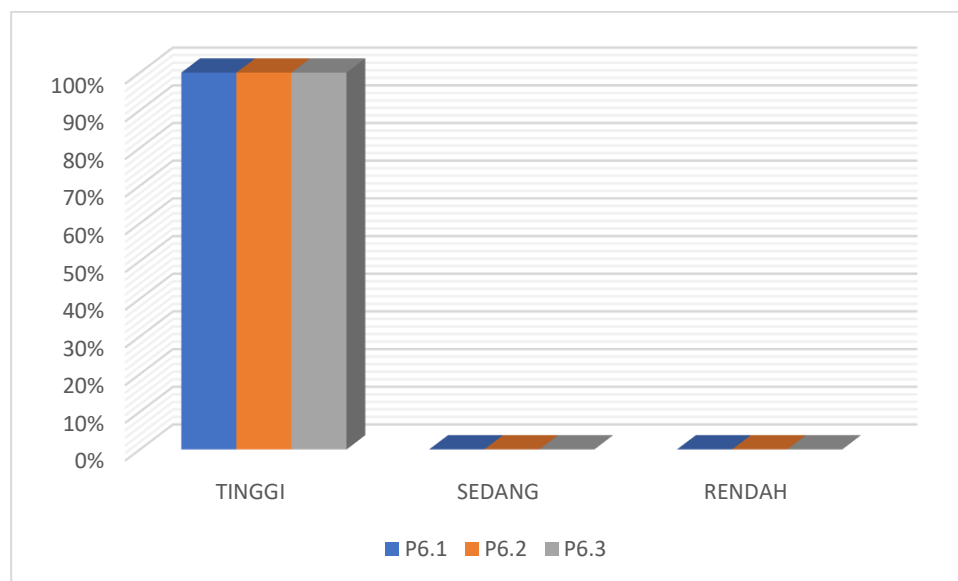
Gambar 5. Pengembangan Kapasitas Sumber Daya (SDM, Sarana dan Prasarana, dan Keuangan), dan Usaha Universitas dalam Mendukung Penyelenggaraan Tridharma untuk Peningkatan Kesejahteraan dan Keunggulan Universitas.

Berdasarkan gambar 5 evaluasi capaian kinerja pada program P5.1, pengembangan kapasitas sumber daya manusia untuk meningkatkan daya saing lebih dari seluruh indikator (80%) berada pada kategori tinggi, yaitu: pada persentase dosen tetap yang berkualifikasi S3; persentase dosen tetap yang memiliki sertifikat kompetensi/profesi yang diakui oleh industri dan dunia kerja; persentase dosen tetap yang berasal dari kalangan praktisi profesional, dunia industri, atau dunia kerja, dan Jumlah dosen dan/atau tenaga kependidikan yang memperoleh penghargaan/award. Indikator persentase dosen dengan jabatan Profesor masih berada pada kategori sedang (20%).

Pada program P5.2 dan P5.3 berada pada capaian tinggi yaitu Jumlah laboratorium microteaching, indikator Jumlah IGU, dan Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).

## 6. Kebijakan 6 (K6): Pengembangan Tata Kelola Universitas yang Sehat dan Akuntabel Sebagai Perguruan Tinggi Otonom Berbasis Sistem Informasi yang Terintegrasi

Indikator kinerja pada kebijakan 6 yang di laksanakan oleh Sekolah Pasca Sarjana terdiri dari: Persentase Program Studi yang melaksanakan kerja sama dengan mitra, Persentase prodi terakreditasi unggul/setara unggul pada level nasional, Persentase Program Studi yang memiliki akreditasi atau sertifikat internasional yang diakui pemerintah, Jumlah Unit yang melakukan pembangunan ZI dan lolos verifikasi TIM penilai Mandiri dan Jumlah Pusat Unggulan (*Center of Excellence*)



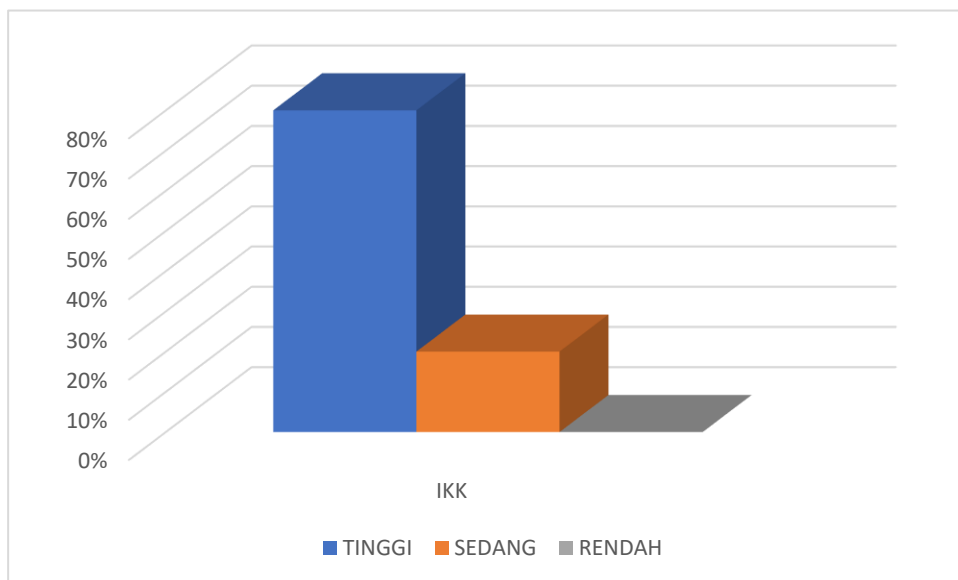
Gambar 6. Pengembangan Tata Kelola Universitas yang Sehat dan Akuntabel Sebagai Perguruan Tinggi Otonom Berbasis Sistem Informasi yang Terintegrasi

Berdasarkan Gambar 6. Evaluasi capaian kinerja pada program, P6.1 yaitu mengenai penerapan prinsip Good University Governance dalam pengelolaan universitas untuk mendorong peningkatan kinerja universitas dengan efektivitas mencapai maksimal berada pada kategori tinggi. Pada program P6.2 Penerapan tata

kelola universitas yang unggul dan kompetitif melalui sistem penjaminan mutu berstandar nasional dan internasional untuk memperoleh rekognisi nasional dan internasional dari lembaga bereputasi) berada pada kategori tinggi (100%). Pada program P6.3 berada pada kategori tinggi.

## 7. Indikator Kinerja Khusus

Indikator kinerja khusus yang di laksanakan oleh Sekolah Pasca Sarjana terdiri dari: Jumlah Kolaborasi Riset dan Publikasi Internasional, Jumlah Artikel Terindeks Scopus yang Dibiayai RKAT Unit Kerja, Jumlah Artikel Internasional yang Diselenggarakan dan Dibiayai RKAT Unit Kerja, Program Dukungan terhadap Pencapaian GreenMetric dan Jumlah Akademisi yang melakukan Kerja Sama dalam Bidang Tridarma



Gambar 7. Indikator Kinerja Khusus

Kinerja IKK menunjukkan capaian sangat baik, dengan 4 dari 5 indikator melampaui atau memenuhi target. Persentase capaian berada pada rentang 100%–450%, menandakan efektivitas pelaksanaan program dan kegiatan pada sebagian besar indikator. Kinerja IKK secara umum efektif dan melampaui target, dengan satu indikator yang memerlukan tindak lanjut khusus, yaitu publikasi terindeks Scopus yang dibiayai RKAT. Disarankan dilakukan evaluasi pada mekanisme pendanaan, pendampingan penulisan, serta penjadwalan publikasi agar capaian indikator tersebut dapat ditingkatkan pada periode berikutnya.

# BAB I

## Pendahuluan

### A. Gambaran Umum

Sekolah Pascasarjana (SPs) Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) merupakan salah satu lembaga tertua di Indonesia yang memiliki komitmen kuat terhadap kualitas tinggi. Dimulai pada tahun 1968 dengan Lembaga Pendidikan Pasca Doktoral (LPPD) yang kemudian berubah menjadi Sekolah Pasca Sarjana (1977-1982), Fakultas Pascasarjana (1983 -1990), Program Pascasarjana (1991-2005), dan kembali menjadi Sekolah Pascasarjana pada tahun 2006 sampai sekarang. SPs UPI menyelenggarakan Program Magister dan Program Doktor (S3) Ilmu Pendidikan dan Non Pendidikan.

Setelah lebih dari tiga setengah dekade mengabdikan kepada komunitas sains, Sekolah Pascasarjana (SPs) telah memantapkan diri sebagai salah satu kebanggaan Universitas Pendidikan Indonesia (UPI), baik sebagai *center of excellence* maupun sebagai bendera bendera dari kualitas universitas. SPs UPI terus mendorong diri untuk tetap menjadi salah satu yang terbaik dalam ilmu pendidikan, pendidikan disiplin, dan ilmu lainnya.

Berbeda dengan sekolah pascasarjana lainnya yang tersebar di berbagai tempat di Indonesia, SPs UPI menghadirkan keunikan yang tidak dimiliki oleh institusi lain, yaitu kekokohan pijakannya pada disiplin ilmu pendidikan dan disiplin ilmu pendidikan lainnya. Namun sesuai dengan amanatnya, Universitas juga mengembangkan program studi yang tidak hanya berorientasi pada pengembangan ilmu pendidikan, tetapi juga diarahkan pada pengembangan disiplin ilmu lainnya. Hal ini merupakan wujud komitmen yang tinggi dari SPs dan Universitas untuk tetap hadir melayani masyarakat ilmiah secara lebih luas.

SPs UPI berpegang pada misi awalnya untuk menjadi lembaga terkemuka dalam pengembangan dan pelestarian ilmu pendidikan dan pendidikan khusus mata pelajaran dan disiplin ilmu lainnya. Untuk meningkatkan kualitas dan perluasan pengakuan internasional, SPs UPI juga melakukan kegiatan benchmarking dengan universitas kelas dunia. Pengakuan internasional telah diraih, misalnya dengan memperoleh sertifikasi internasional dari AQAS German untuk Program Studi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan S2 dan S3, Pendidikan Olahraga S2 dan S3 dan

ACQUIN German untuk Program Studi Linguistik S2 dan S3, Program studi Psikologi Pendidikan S2, Program Studi Pariwisata S2, Program Studi Pendidikan Bahasa Indonesia Bagi Penutur Asing (BIPA) serta Program Studi Pendidikan Umum dan Karakter S2 dan S3.

Sekolah Pascasarjana (SPs) sebagai gerbang mutu Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) memainkan peranan strategis dan memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian kinerja dan visi UPI. Dalam kurun waktu 2021- 2025, SPs telah mengembangkan sejumlah aspek yang diperlukan sebagai sarana untuk memperoleh pengakuan internasional.

Beberapa langkah konkret yang telah ditempuh antara lain melakukan kerjasama dengan masyarakat akademik dan/atau lembaga pendidikan nasional dan internasional, pelaksanaan program-program internasional bersama dengan universitas mitra di luar negeri, dan perancangan program-program pendidikan yang dapat ditawarkan kepada masyarakat internasional.

Sekolah Pascasarjana dipimpin oleh (Prof. Dr. Juntika Nurihsan, M.Pd.) sebagai Dekan, yang didampingi Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Kemahasiswaan, dan penjaminan Mutu. (Prof. Dr. Ade Gaffar Abdullah, M.Si.), dan (Dr. Tina Hayati Dahlan, M.Pd., Psikolog.) sebagai Wakil Dekan Bidang Sumber Daya dan Kemitraan.

Secara kuantitas, jumlah tenaga kependidikan di SPs telah mampu mengakomodasi kebutuhan pelayanan akademik mahasiswa dan dosen. Sebanyak 39 tenaga administratif yang ada (yang terbanyak dari bagian akademik) melayani 1085 mahasiswa (1 orang tenaga administratif melayani 27 orang mahasiswa). Sementara dalam memberikan layanan kepada dosen yang berjumlah 94 dosen, maka 1 orang tenaga administratif melayani 2 orang dosen. Layanan pada program studi, 1 orang tenaga administratif melayani satu program studi. Dengan jumlah tenaga kependidikan sudah sangat memadai untuk mendukung pelaksanaan akademik di SPs UPI. Dengan jumlah tenaga kependidikan 39 masih kurang memadai karena sebanyak 13 staff tendik berlatar belakang SMA dan 4 orang staff berlatar belakang Pendidikan D3 sementara melayani mahasiswa S2 dan S3 serta dosen yang berlatar belakang pendidikan S3 (dokter) dan Prof untuk mendukung pelaksanaan akademik di SPs UPI.

Dewasa ini Sekolah Pascasarjana mengalami perkembangan yang sangat signifikan seiring dengan diintegrasikannya sejumlah program studi yang linier ke fakultas. Integrasi ini didasarkan atas Peraturan Rektor UPI Nomor 041 Tahun 2020 tentang Pedoman Integrasi Program Studi Program Sarjana, Magister, dan Doktor di lingkungan Universitas Pendidikan Indonesia. Di antara dampak integrasi ialah berkurangnya jumlah program studi yang dikelola SPs, berkurangnya anggaran tahunan, dan berkurangnya sumber daya manusia. Pada saat ini, program studi yang dikelola SPs adalah program studi yang bersifat interdisipliner. Karena itu, ke depan struktur organisasi SPs perlu dibenahi dan dikuatkan dengan surat keputusan rektor tentang program studi apa saja yang dikelola oleh SPs.

## **B. Dasar Hukum**

### **1. Dasar kebijakan penyusunan laporan kinerja akhir tahun**

Untuk mencapai target kinerja UPI Tahun 2025 secara operasional yang disusun dalam laporan kinerja akhir tahunan dalam dituangkan dalam bentuk laporan kinerja akhir tahunan 2025 yang dirumuskan melalui program aksi yang implementatif, efektif, efisien, dan realistis, dengan mengacu kepada:

- a. Rencana Strategis Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, Dan Teknologi Tahun 2025-2029;
- b. Perjanjian Kinerja antara Rektor UPI dan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi, Sains dan Teknologi, Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi (Kemdiktisaintek).; dan
- c. Rencana Strategis UPI Tahun 2021-2025

### **2. Dasar hukum penyusunan laporan tengah tahunan**

- 1) Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
- 2) Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara;
- 3) Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
- 4) Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
- 5) Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Perubahan Atas Peraturan
- 7) Pemerintah 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
- 8) Peraturan Pemerintah Nomor 04 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;

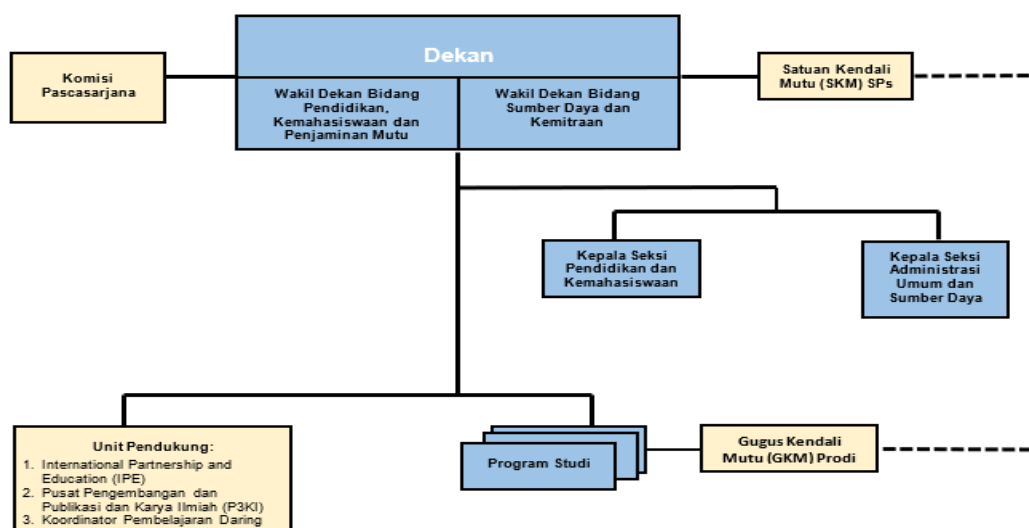
- 9) Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2014 tentang Statuta Universitas Pendidikan Indonesia;
- 10) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2020 tentang Bentuk dan Mekanisme Pendanaan Perguruan Tinggi Badan Hukum;
- 11) Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah;
- 12) Peraturan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2020 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2020-2024;
- 13) Peraturan Kementerian Keuangan Nomor 60/PMK.02/2021 tentang Standar Biaya Masukan Anggaran Tahun Anggaran 2022;
- 14) Peraturan Kementerian Keuangan Nomor 100/PMK.02/2020 tentang Tata Cara Penyediaan, Pencairan, dan Pertanggungjawaban Pemberian Bantuan Pendanaan Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum;
- 15) Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2025 Tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, Dan Teknologi Tahun 2025-2029
- 16) Peraturan Majelis Wali Amanat Nomor 03/PER/MWA UPI/2015 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2014 tentang Statuta UPI sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Majelis Wali Amanat Nomor 04/PER/MWA UPI/2019 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Majelis Wali Amanat Nomor 03/PER/MWA UPI/2015 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2014 tentang Statuta Universitas Pendidikan Indonesia;
- 17) Keputusan Majelis Wali Amanat Nomor 13/UN40.MWA/KP/2020 tentang Pemberhentian Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Antar Waktu Masa Bakti 2015-2020, dan Pengangkatan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Masa Bakti 2020-2025;
- 18) Peraturan Majelis Wali Amanat Nomor 01/PER/MWA UPI/2018 tentang Pengelolaan Keuangan;
- 19) Peraturan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 30 tahun 2025 tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Universitas Pendidikan Indonesia; dan

20) Peraturan Rektor Nomor 51 Tahun 2021 tentang Standar Biaya Umum UPI Tahun 2022.

### C. Landasan Filosofis

Laporan Kinerja ini merujuk pada landasan filosofis dalam mewujudkan visi UPI dilandasi oleh motto kehidupan kampus yang ilmiah, edukatif, dan religius. Ilmiah, berarti bahwa pendidikan harus membangun sikap, pengetahuan, keterampilan yang berlandaskan pada prinsip dan etika ilmiah, berupa kejujuran, kemandirian, kebebasan ilmiah, dan integritas akademis. Edukatif, berarti bahwa pendidikan berlandaskan pada keyakinan bahwa tujuan yang ingin dicapai adalah diraihnya keberhasilan dan berkembangnya potensi setiap peserta didik. Pengembangan potensi peserta didik didasarkan pada keutuhan dalam proses pendidikan yang tujuannya mencakup keutuhan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang dilandasi oleh akhlak mulia dan nilai-nilai kearifan lokal yang melekat pada falsafah hidup peserta didik. Religius, bermakna bahwa pendidikan pada hakikatnya bertujuan membangun pribadi manusia seutuhnya (fully functioning person) yang memiliki keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang menjadi landasan moral, etika, dan kepribadian peserta didik.

### D. Tugas dan Fungsi Serta Struktur Organisasi



Berdasarkan gambar tersebut, setiap unsur organ SPs memiliki fungsi dan tugas berikut.

### **Dekan**

- 1) Fungsi Sekolah Pascasarjana sebagai penyelenggara pendidikan akademik program magister dan doctor bidang lintas disiplin ilmu serta pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat di tingkat Sekolah Pascasarjana.
- 2) Tugas Sekolah Pascasarjana meliputi:
  - a. merencanakan, melaksanakan, dan mengoordinasikan kegiatan pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, kerja sama Nasional maupun Internasional;
  - b. merencanakan, melaksanakan, dan mengoordinasikan pengelolaan keuangan, sumber daya manusia, pemberdayaan usaha berbasis kepakaran dan usaha penunjang, serta fasilitas pendidikan;
  - c. merencanakan, melaksanakan, dan mengoordinasikan pembinaan kemahasiswaan, hubungan alumni, kehidupan beragama, sosial budaya, dan komunikasi;
  - d. mengembangkan keunggulan bidang akademik dan/atau non akademik yang sesuai dengan potensi dan karakteristik fakultas serta sejalan dengan program strategis Universitas;
  - e. merencanakan, melaksanakan, dan mengoordinasikan penilaian kelayakan dan pengecekan plagiarisim pada disertasi dan pengecekan indeks kelayakan publikasi jurnal untuk doktor;
  - f. melaksanakan manajemen risiko, penjaminan mutu, dan evaluasi kegiatan akademik dan nonakademik;
  - g. mengerahkan semua sumber daya dan upaya yang dimiliki agar THE Impact Rankings, QS WUR, QS AUR, QS Ranking by Subjects dan UI GreenMetric berada pada posisi 10 besar di Indonesia dan QS WUR minimal masuk dalam 800 besar dunia;
  - h. menyusun laporan pelaksanaan kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat kepada Rektor secara berkala; dan
  - i. Memenuhi kontrak kinerja yang ditandatangani dengan Dekan.
- 3) Wewenang dan Sekolah Pascasarjana meliputi

- a. membuat dan melakukan pemantauan kontrak kinerja yang ditandatangani dengan pimpinan di bawah koordinasinya;
  - b. membentuk tim kerja internal dalam rangka pelaksanaan fungsi dan tugasnya;
  - c. mengambil keputusan dan membuat kebijakan sesuai fungsi, tugas, dan wilayah kerjanya; dan
  - d. mengimplementasikan kebijakan Rektor ke dalam program kerja.
- 4) Hubungan kerja Sekolah Pascasarjana meliputi
- a. melaksanakan perintah dari Rektor dan Wakil Rektor;
  - b. memberi perintah kepada Wakil Dekan, Ketua Program Studi, Kepala Satuan Kendali Mutu, Kepala Laboratorium/ Workshop/Studio, Kepala Pusat Kajian, dan Seksi; dan
  - c. berkoordinasi dengan unit kerja lain sesuai tugas dan fungsinya.

#### **Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Kemahasiswaan dan Penjaminan Mutu**

- 1) Fungsi Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Kemahasiswaan dan Penjaminan Mutu sebagai pembantu Dekan dalam melaksanakan kegiatan bidang pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, kerja sama, pembinaan kemahasiswaan, hubungan alumni, kehidupan beragama, sosial budaya, dan komunikasi serta penjaminan mutu di tingkat Sekolah Pascasarjana.
- 2) Tugas Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Kemahasiswaan dan Penjaminan Mutu meliputi:
  - a. menyusun rencana dan program kerja Sekolah Pascasarjana pada bidang pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, publikasi ilmiah, pembinaan kemahasiswaan, hubungan alumni, kehidupan beragama, sosial budaya, dan komunikasi serta penjaminan mutu;
  - b. mengoordinasikan pelaksanaan kegiatan bidang pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, publikasi ilmiah, pembinaan kemahasiswaan, hubungan alumni, kehidupan beragama, sosial budaya, dan komunikasi serta penjaminan mutu;
  - c. mengoordinasikan kegiatan manajemen risiko dan penjaminan mutu bidang pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, publikasi ilmiah, pembinaan kemahasiswaan, hubungan alumni, kehidupan beragama, sosial budaya, dan komunikasi;

- d. melaksanakan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan bidang pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, publikasi ilmiah, pembinaan kemahasiswaan, hubungan alumni, kehidupan beragama, sosial budaya, dan komunikasi serta penjaminan mutu;
  - e. melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi bersertifikat bagi mahasiswa;
  - f. menyampaikan laporan kegiatan kepada Dekan secara berkala;
  - g. mengembangkan program-program studi multi trans;
  - h. mengerahkan semua sumber daya dan upaya yang dimiliki agar THE Impact Rankings, QS WUR, QS AUR, QS Ranking by Subjects dan UI GreenMetric berada pada posisi 10 besar di Indonesia dan QS WUR minimal masuk dalam 800 besar dunia;
  - i. mendukung riset unggulan berkualitas; dan
  - j. memenuhi kontrak kinerja yang ditandatangani dengan Dekan.
- 3) Wewenang Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Kemahasiswaan dan Penjaminan Mutu meliputi:
- a. membuat dan melakukan pemantauan kontrak kinerja yang ditandatangani dengan pimpinan di bawah koordinasinya;
  - b. mewakili Dekan di dalam dan di luar Sekolah Pascasarjana dalam rangka pelaksanaan fungsi dan tugasnya; dan
  - c. mengambil keputusan teknis dalam bidang pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, publikasi ilmiah, kerja sama, pembinaan kemahasiswaan, hubungan alumni, kehidupan beragama, sosial budaya, dan komunikasi.
- 4) Hubungan kerja Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Kemahasiswaan dan Penjaminan Mutu meliputi
- a. melaksanakan perintah dari Dekan dalam lingkup tugasnya;
  - b. memberi perintah atas nama Dekan kepada Ketua Program Studi, Kepala Satuan Kendali Mutu, Kepala Laboratorium/ Workshop/Studio, Kepala Pusat Kajian, dan Seksi; dan
  - c. berkoordinasi dengan unit kerja lain yang relevan sesuai tugas dan fungsinya sepengetahuan Dekan.

## **Wakil Dekan Bidang Sumber Daya dan Kemitraan**

- 1) Fungsi Wakil Dekan Bidang Sumber Daya dan Kemitraan sebagai pembantu Dekan dalam melaksanakan kegiatan pengelolaan sumber daya, keuangan, usaha berbasis kepakaran, usaha penunjang, layanan umum, dan kemitraan di Sekolah Pascasarjana.
- 2) Tugas Wakil Dekan Bidang Sumber Daya dan Kemitraan meliputi:
  - a. menyusun rencana dan program kerja Sekolah Pascasarjana di bidang sumber daya, keuangan, usaha berbasis kepakaran, usaha penunjang, layanan umum, dan kemitraan, serta pengelolaan fasilitas pendidikan;
  - b. melaksanakan kegiatan pengembangan kapasitas di bidang sumber daya pendukung Tridharma;
  - c. melaksanakan kegiatan pengembangan dan pemberdayaan usaha berbasis kepakaran dan usaha penunjang;
  - d. melaksanakan kegiatan pengembangan kompetensi bersertifikat bagi dosen dan tenaga kependidikan;
  - e. melaksanakan kemitraan nasional maupun internasional;
  - f. mengoordinasikan kegiatan manajemen risiko dan penjaminan mutu di bidang sumber daya, layanan umum, dan kemitraan;
  - g. melaksanakan pemantauan dan evaluasi kegiatan bidang sumber daya, layanan umum, dan kemitraan;
  - h. mengerahkan semua sumber daya dan upaya yang dimiliki agar THE Impact Rankings, QS WUR, QS AUR, QS Ranking by Subjects dan UI GreenMetric berada pada posisi 10 besar di Indonesia dan QS WUR minimal masuk dalam 800 besar dunia; menyampaikan laporan kegiatan kepada Dekan secara berkala; dan
  - i. memenuhi kontrak kinerja yang ditandatangani dengan Dekan.
- 3) Wewenang Wakil Dekan Bidang Sumber Daya dan Kemitraan meliputi
  - a. membuat dan melakukan pemantauan kontrak kinerja yang ditandatangani dengan pimpinan di bawah koordinasinya;
  - b. mewakili Dekan di dalam dan di luar Sekolah Pascasarjana dalam rangka pelaksanaan fungsi dan tugasnya; dan

- c. mengambil keputusan teknis dalam bidang sumber daya, keuangan, usaha, umum, dan kemitraan.
- 4) Hubungan kerja Wakil Dekan Bidang Sumber Daya dan Kemitraan meliputi:
  - a. melaksanakan perintah dari Dekan dalam lingkup tugasnya;
  - b. memberi perintah atas nama Dekan kepada Program Studi, Kepala Satuan Kendali Mutu, Kepala Laboratorium/ Workshop/ Studio, Kepala Pusat Kajian, dan Seksi; dan
  - c. berkoordinasi dengan unit kerja lain sesuai tugas dan fungsinya sepengetahuan Dekan.

### **Ketua Program Studi**

- 1) Fungsi Program Studi sebagai pelaksana program pendidikan dan/atau kegiatan Tridharma perguruan tinggi pada tingkat program studi.
- 2) Tugas Program Studi meliputi:
  - a. menyusun rencana dan program kerja pada bidang pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, publikasi ilmiah, pelaksanaan kemitraan, dan pembinaan kemahasiswaan;
  - b. meningkatkan mutu pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, publikasi ilmiah, pelaksanaan kerja sama internasional,
  - b. dan pembinaan kemahasiswaan;
  - c. melaksanakan pembinaan kelompok bidang ilmu dan kompetensi;
  - d. melaksanakan manajemen risiko dan penjaminan mutu akademik;
  - e. mengerahkan semua sumber daya dan upaya yang dimiliki agar THE Impact Rankings, QS WUR, QS AUR, QS Ranking by Subjects dan UI GreenMetric berada pada posisi 10 besar di Indonesia dan QS WUR minimal masuk dalam 800 besar dunia;
  - f. melaksanakan pemantauan dan evaluasi kegiatan Tridharma dan kemahasiswaan;
  - g. menyusun laporan kegiatan Tridharma dan kemahasiswaan kepada Dekan secara berkala; dan
  - h. memenuhi kontrak kinerja yang ditandatangani dengan Dekan.
- 3) Wewenang Program Studi meliputi:
  - a. mengambil keputusan teknis dalam penyelenggaraan kegiatan Tridharma perguruan tinggi di tingkat program studi; dan

- b. melaksanakan kebijakan akademik yang ditetapkan oleh Sekolah Pascasarjana dan UPI.
- 4) Hubungan kerja Program Studi meliputi:
- a. melaksanakan perintah dan Dekan dan Wakil Dekan dalam lingkup tugasnya;
  - b. memberi perintah kepada Sekretaris Program Studi, Ketua Laboratorium, Workshop, Studio, serta Gugus Kendali Mutu, dan SDM di program studi; dan
  - c. berkoordinasi dengan unit kerja lain yang relevan sesuai tugas dan fungsinya sepengetahuan Dekan.

### **Satuan Kendali Mutu**

- 1) Fungsi Satuan Kendali Mutu (SKM) Sekolah Pascasarjana sebagai pelaksana penjaminan mutu internal di tingkat Sekolah Pascasarjana.
- 2) Tugas SKM meliputi:
- a. menyusun rencana dan program kerja SKM Sekolah Pascasarjana berbasis manajemen risiko;
  - b. mengoordinasikan pelaksanaan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) di Sekolah Pascasarjana;
  - c. mengoordinasikan pelaksanaan akreditasi program studi;
  - d. melakukan pemutakhiran data penjaminan mutu secara berkelanjutan;
  - e. mengoordinasikan peningkatan pemenuhan standar mutu;
  - f. menyusun laporan kegiatan penjaminan mutu Sekolah Pascasarjana secara berkala;
  - g. melakukan pemantauan capaian Tridharma di setiap program studi secara berkala paling sedikit satu kali dalam satu semester; dan
  - h. memenuhi kontrak kinerja yang ditandatangani dengan Dekan.
- 3) Wewenang SKM meliputi
- a. mengambil keputusan sesuai tugas, fungsi, dan wilayah kerja; dan
  - b. melaksanakan kebijakan pimpinan ke dalam program SKM.
- 4) Hubungan kerja SKM meliputi:
- a. melaksanakan perintah dari Dekan dan Wakil Dekan dalam lingkup tugasnya; dan
  - b. berkoordinasi dengan Ketua Program Studi dan pimpinan unit lain yang terkait dengan tugas dan fungsi SKM sepengetahuan Dekan.

## **International Partnership and Education (IPE)**

International Partnership and Education (IPE) merupakan bagian dari koordinasi dengan DIA UPI. Kantor ini dibentuk untuk memperkuat upaya penerimaan mahasiswa internasional dari seluruh dunia serta membangun kemitraan dan kolaborasi timbal balik dengan lembaga atau universitas internasional lainnya. IPE juga berperan untuk menjaring kerja sama dengan berbagai pihak baik natar perguruan tinggi, lembaga, maupun dunia industri dalam bidang Tri Dharma Perguruan Tinggi.

## **Pusat Publikasi dan Karya Ilmiah (P3KI)**

Pusat Publikasi dan Karya Ilmiah (P3KI) memiliki tugas sebagai berikut:

- a. memastikan terpenuhinya persyaratan publikasi bagi mahasiswa magister dan doktor;
- b. mengelola jurnal ilmiah, termasuk:
- c. menyusun artikel yang layak dipublikasikan di jurnal nasional terakreditasi dan/atau jurnal internasional bereputasi.
- d. melaksanakan proses penerbitan jurnal ilmiah nasional secara berkala.
- e. memelihara data publikasi sesuai ketentuan kearsipan yang berlaku
- f. menyiapkan proses akreditasi jurnal berkala ilmiah nasional/internasional yang dikelola;
- g. menyelenggarakan kegiatan yang dapat mengembangkan dan/atau mendorong peningkatan kapasitas dosen dan mahasiswa dalam karya ilmiah serta publikasi di jurnal nasional dan internasional;
- h. membina unit pengelola penerbitan jurnal di lingkungan SPs melalui kegiatan yang bersifat pengembangan dan pemberdayaan;
- i. mengembangkan jaringan kerja sama untuk memperluas akses publikasi artikel ilmiah bagi dosen dan mahasiswa.

## **Koordinator Pembelajaran Daring**

Koordinator Pembelajaran Daring memiliki tugas untuk memfasilitasi pembelajaran daring agar dapat terlaksana dengan baik, dengan standar fasilitasi yang dapat menjamin proses pembelajaran bermutu.

### **Seksi Pendidikan dan Kemahasiswaan**

- 1) Fungsi Seksi Pendidikan dan Kemahasiswaan Sekolah Pascasarjana sebagai pelaksana teknis layanan administrasi akademik dan kemahasiswaan di Sekolah Pascasarjana.
- 2) Tugas Seksi Pendidikan dan Kemahasiswaan meliputi:
  - a. menyusun rencana dan program kerja Seksi Pendidikan dan Kemahasiswaan;
  - b. melaksanakan layanan administrasi akademik di Sekolah Pascasarjana;
  - c. melaksanakan layanan administrasi kemahasiswaan di Sekolah Pascasarjana;
  - d. melaksanakan pemantauan dan evaluasi kinerja seksi;
  - e. melaksanakan manajemen risiko dan penjaminan mutu program kerja Seksi Pendidikan dan Kemahasiswaan;
  - f. melaporkan kegiatan kepada pimpinan Sekolah Pascasarjana secara berkala; dan
  - g. memenuhi kontrak kinerja yang ditandatangani dengan pimpinan Sekolah Pascasarjana.
- 3) Wewenang Seksi Pendidikan dan Kemahasiswaan mengambil keputusan teknis dalam layanan administrasi akademik dan kemahasiswaan di Sekolah Pascasarjana.
- 4) Hubungan kerja Seksi Pendidikan dan Kemahasiswaan meliputi:
  - a. melaksanakan perintah dan Dekan dan Wakil Dekan dalam lingkup tugasnya;
  - b. memberi perintah kepada SDM di lingkungannya; dan
  - c. berkoordinasi dengan unit kerja lain sesuai fungsi dan tugas sepengetahuan pimpinan Sekolah Pascasarjana.

### **Seksi Administrasi Umum dan Sumber Daya**

- 1) Fungsi Seksi Administrasi Umum dan Sumber Daya Sekolah Pascasarjana sebagai pelaksana teknis dalam memberikan layanan administrasi.
- 2) Tugas Seksi Administrasi Umum dan Sumber Daya Sekolah Pascasarjana meliputi:
  - a. menyusun rencana dan program kerja Seksi Administrasi Umum dan Sumber Daya Sekolah Pascasarjana;
  - b. melaksanakan layanan administrasi kesekretariatan dan kearsipan;
  - c. melaksanakan layanan kerumahtanggaan;
  - d. melaksanakan layanan administrasi kepegawaian;

- e. melaksanakan layanan administrasi keuangan;
  - f. melaksanakan layanan administrasi pemeliharaan sarana dan prasarana;
  - g. melaksanakan manajemen risiko dan penjaminan mutu internal;
  - h. melaporkan kegiatan administrasi umum kepada pimpinan Sekolah Pascasarjana secara berkala; dan
  - i. memenuhi kontrak kinerja yang ditandatangani dengan pimpinan Sekolah Pascasarjana.
- 3) Wewenang Seksi Administrasi Umum dan Sumber Daya Sekolah Pascasarjana meliputi:
- a. mengambil keputusan dan kebijakan sesuai dengan fungsi, tugas, wewenang dan wilayah kerjanya; dan
  - b. melakukan pengendalian, koordinasi, dan pembinaan SDM di lingkungannya.
- 4) Hubungan kerja Seksi Administrasi Umum dan Sumber Daya Sekolah Pascasarjana meliputi:
- a. melaksanakan perintah dari Dekan dan Wakil Dekan dalam lingkup tugasnya;
  - b. melaksanakan koordinasi jabatan fungsional dengan unit terkait; dan
  - c. berkoordinasi dengan unit kerja lain terkait dengan fungsi dan tugasnya sepengetahuan pimpinan Sekolah Pascasarjana.

### **E. Isu-Isu Strategis dan Peran Strategis Organisasi**

Momentum dalam rangka penguatan dan peningkatan kinerja bermuara pada pemecahan masalah atau issue strategis yang akan diselesaikan. Fokus pada pencapaian target, konsistensi pada tujuan yang akan dicapai serta akuntabilitas dalam proses dan pelaporan menjadi prasyarat tercapainya tatakelola organisasi yang baik. Didalam menunjang pencapaian target kinerja, Penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Tambahan (IKT) yang diturunkan dari Renstra UPI 2021-2025 dan Perjanjian Kinerja UPI dengan Kemendikisaintek merupakan upaya sistematis dan strategis dalam melakukan pengendalian capaian kinerja.

Isu strategis yang dihadapi Sekolah Pascasarjana pada saat ini diantaranya adalah:

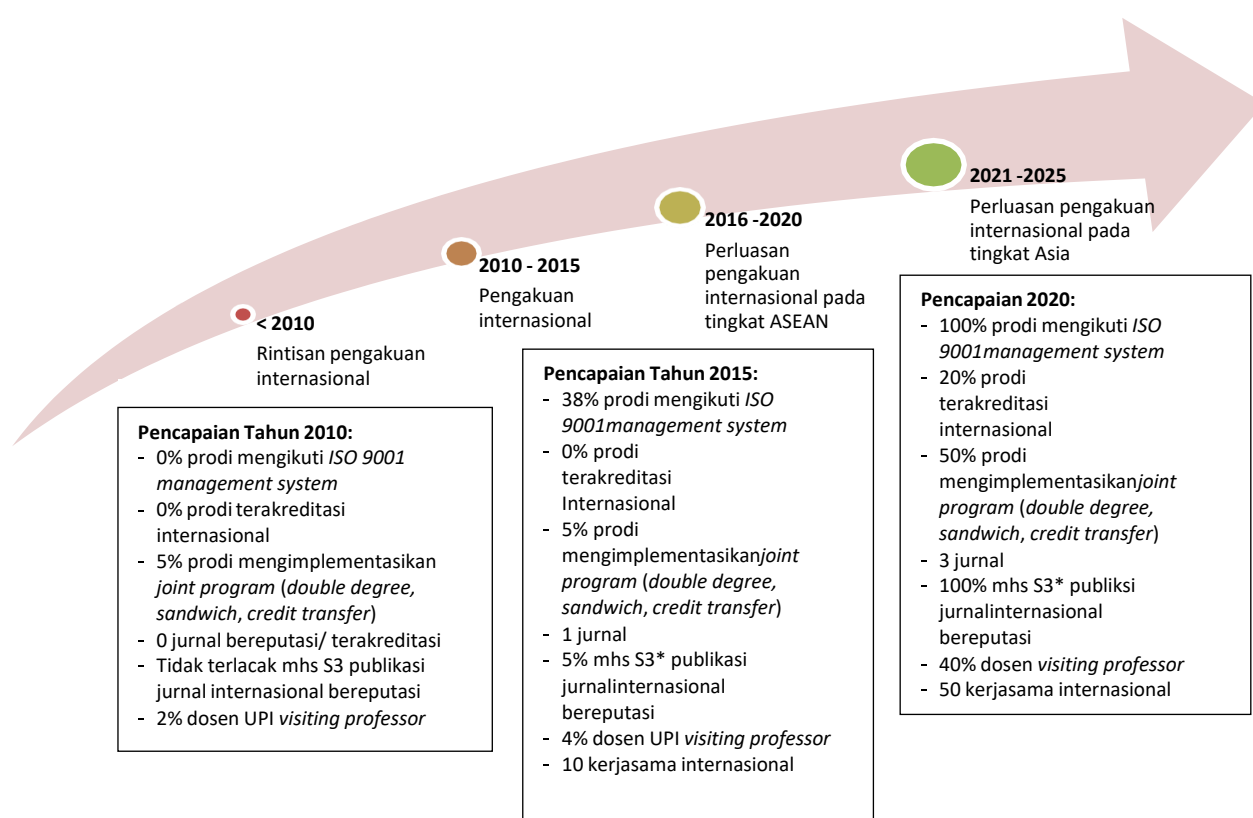
1. Akreditasi prodi baik akreditasi internasional maupun akreditasi nasional oleh BAN-PT dan LAM.
2. Penurunan rata-rata masa studi untuk rata-rata IPK.

3. Capaian publikasi mahasiswa bersama dosen pada jurnal bereputasi untuk pemenuhan syarat kelulusan dan status judusium.
4. Peningkatan kerjasama internasional terutama *in bound* dan *outbound* mahasiswa dan dosen.
5. Efektivitas pelaksanaan tracer studi (kecukupan dan kelengkapan data lulusan).
6. Pengembangan prodi- prodi multidisiplin pasca kebijakan integrasi prodi linier ke fakultas.

## BAB II

### Perencanaan Kinerja

Rumusan visi, misi, tujuan dan sasaran Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia (SPs UPI) disusun berdasarkan beberapa aturan formal di lingkungan UPI antara lain: Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2014 tentang Statuta UPI, Peraturan Majelis Wali Amanat (MWA) Nomor 06/PER/MWA UPI/2015 tentang Peraturan Pelaksanaan Statuta UPI, Renstra UPI tahun 2021-2025, dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) UPI 2016-2040. RPJP ini melahirkan *milestone* capaian UPI yang direncanakan dalam beberapa tahap. Tahap pertama, merupakan tahap upaya persiapan menuju pengakuan internasional (2006-2010). Tahap berikutnya adalah tahap memperoleh pengakuan internasional (2011-2015). Saat ini SPs UPI telah sampai pada tahap perluasan pengakuan internasional pada tingkat Asia (2021-2025). *Milestone* visi, misi, tujuan dan sasaran SPs UPI (VMTS SPs UPI) serta capaian terhadap target sasaran ditunjukkan pada **Gambar 2.a**.



**Gambar 2.a.** Milestone Visi, Misi, Tujuan, Sasaran Serta Capaian Target SPs UPI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan SPs tersebut maka ditetapkan rumusan Visi SPs UPI sebagai berikut:

### **Visi**

“Memperoleh Pengakuan Internasional dalam Penyelenggaraan Pendidikan Pascasarjana Bidang Ilmu Pendidikan, Pendidikan Disiplin Ilmu dan Pendidikan Profesi di Tingkat Asia pada Tahun 2025”.

### **Misi**

Misi yang diemban oleh Sekolah Pascasarjana UPI adalah:

- 1) Menyelenggarakan pendidikan program magister bagi lulusan program sarjana atau sederajat untuk menghasilkan lulusan yang mampu mengamalkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan/atau teknologi melalui penalaran dan penelitian ilmiah;
- 2) Menyelenggarakan program Doktor bagi lulusan magister atau sederajat untuk menghasilkan lulusan yang mampu menemukan, menciptakan, dan/atau memberikan kontribusi kepada pengembangan serta pengamalan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui penalaran dan penelitian ilmiah;
- 3) Menyelenggarakan pendidikan profesi bagi lulusan program sarjana atau sederajat untuk menghasilkan lulusan menjadi guru profesional;
- 4) Menyelenggarakan penelitian yang bermutu dan produktif yang berorientasi pada publikasi ilmiah nasional dan internasional;
- 5) Menyelenggarakan pengabdian kepada masyarakat berbasis penelitian yang dapat memberikan kontribusi nyata bagi kemajuan masyarakat;
- 6) Memperluas jejaring dengan masyarakat ilmiah nasional dan internasional;
- 7) Menyelenggarakan manajemen yang mendukung terciptanya lingkungan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang bermutu dan bertaraf regional dan global.

**Indikator Kinerja Utama Perjanjian Kinerja :**  
Tabel IKU Unit Kerja

**Tabel 3.1.1. Target Indikator Kinerja Perjanjian Kinerja  
Sekolah Pascasarjana UPI  
Tahun 2025**

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target UPI	Target Unit Kerja*
1.	Persentase mahasiswa asing	%	1,6	1,84
2.	Persentase mahasiswa yang mengikuti <i>student mobility</i>	%	2,25	2,25
3.	Persentase dosen asing	%	7,5	7,5
4.	Jumlah jurnal UPI yang terindeks oleh lembaga bereputasi	Jurnal	6	2
4.	Jumlah Penelitian yang didanai pihak luar	Judul	200	10
6.	Jumlah luaran penelitian yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen.	Rasio	0,9	2
7.	Jumlah sitasi dari publikasi ilmiah dosen di jurnal internasional	Sitasi	32494	5810
8.	Jumlah hilirisasi hasil penelitian dan pengembangan (R&D) yang menghasilkan produk inovasi dan siap dimanfaatkan masyarakat dan/atau bernilai ekonomi.	Produk	70	6
9.	Jumlah Hak Kekayaan Intelektual di luar Hak Cipta	HKI	50	2
10.	Jumlah luaran pengabdian kepada masyarakat yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen	Rasio	0,1	0,1
11.	Jumlah hilirisasi hasil pengabdian kepada masyarakat yang menghasilkan produk inovasi yang dimanfaatkan masyarakat atau yang bernilai ekonomi	Produk	15	1
12.	Persentase dosen tetap yang berkualifikasi S3	%	51	100
13.	Persentase dosen dengan jabatan Profesor	%	10,2	43,4
14.	Persentase dosen tetap yang memiliki sertifikat kompetensi/profesi yang diakui oleh industri dan dunia kerja	%	48	15
15.	Persentase dosen tetap yang berasal dari kalangan praktisi profesional, dunia industri, atau dunia kerja	%	5,5	6
16.	Jumlah dosen dan/atau tenaga kependidikan yang memperoleh penghargaan/award	Orang	95	4
17.	Jumlah laboratorium <i>microteaching</i>	Laboratorium	30	1
18.	Jumlah IGU	Rp (M)	50.000.000.000	5.000.000.000
19.	Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)	Predikat	A	AA

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target UPI	Target Unit Kerja*
20.	Persentase Program Studi yang melaksanakan kerja sama dengan mitra	%	100	100
21.	Persentase prodi terakreditasi unggul/setara unggul pada level nasional	%	75	78
22.	Persentase Program Studi yang memiliki akreditasi atau sertifikat internasional yang diakui pemerintah	%	40	50
23.	Jumlah Unit yang melakukan pembangunan ZI dan lolos verifikasi TIM penilai Mandiri	Unit	3	1
24.	Jumlah Pusat Unggulan ( <i>Center of Excellence</i> )	Unit	20	1
25.	Jumlah Kolaborasi Riset dan Publikasi Internasional	Judul		2
26.	Jumlah Artikel Terindeks Scopus yang Dibiayai RKAT Unit Kerja	Rasio		1
27.	Jumlah Artikel Internasional yang Diselenggarakan dan Dibiayai RKAT Unit Kerja	Keg		1
28.	Program Dukungan terhadap Pencapaian GreenMetric	Program		6
29.	Jumlah Akademisi yang melakukan Kerja Sama dalam Bidang Tridarma	Orang		20

# BAB III

## Akuntabilitas Kinerja

### CAPAIAN KINERJA

Sesuai target kinerja atas Perjanjian Kinerja antara Rektor dengan pimpinan unit kerja Dekan Tahun 2025, Sekolah Pascasarjana memiliki target indikator kinerja dengan tingkat ketercapaian sebagai berikut:

**Tabel 3.1.2. Target dan Capaian Indikator Kinerja Perjanjian Kinerja Sekolah Pascasarjana Tahun 2025**

Kebijakan 1 (K1): Penyelenggaraan dan Pengembangan Pendidikan yang Berorientasi Keunggulan, Berkeadilan (Equitable), dan Menjunjung Tinggi Keberagaman									
Kode Prog	Program	Indikator	Satuan	Target*	Capaian	% Capaian	Evaluasi Capaian**	Periode	
P1.1	Penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan unggul dan inovatif dengan menerapkan sistem penjaminan mutu akademik untuk menghasilkan lulusan yang berdaya saing pada tataran nasional, regional, dan internasional	1	Persentase mahasiswa asing	%	1,84	2,396	130,23	T	K
		2	Persentase mahasiswa yang mengikuti <i>student mobility</i>	%	2,25	6,728	299,02	T	K
P1.2	Penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan unggul dan inovatif melalui ketersediaan tenaga pendidik yang berdaya saing global	1	Persentase dosen asing	%	7,5	19,15	255,31	T	K

Berdasarkan tabel Tabel 3.1.2. mengenai Target, Realisasi, dan Persentase Capaian Kinerja K1 Capaian Akhir Tahun, Sekolah Pascasarjana memiliki Indikator kinerja pada kebijakan 1 yang di laksanakan oleh Sekolah Pascasarjana terdiri dari 3 indikator. Dari tiga indikator tersebut semua sudah terrealisasikan dengan capaian tinggi. Indikator dengan evaluasi capaian tinggi adalah jumlah mahasiswa asing, Persentase dosen asing dan persentase mahasiswa yang mengikuti student mobility dan Persentase dosen asing.

**Kebijakan 2 (K2): Pengembangan dan Penyebarluasan Hasil Riset Unggulan Bidang Keilmuan, Kebijakan Pendidikan, dan Penyelesaian Isu Strategis pada Tataran Nasional, Regional, dan Internasional**

Kode Prog	Program	Indikator	Satuan	Target*	Capaian	% Capaian	Evaluasi Capaian**	Periode	
<b>P2.1</b>	Peningkatan daya dukung pendanaan, jejaring kerja sama, dan produktivitas penyelenggaraan riset yang berdampak pada bertambahnya jumlah publikasi ilmiah pada jurnal bereputasi nasional, regional, dan internasional.	1	Jumlah jurnal UPI yang terindeks oleh lembaga bereputasi	Jurnal	2	1	50	R	K
		2	Jumlah penelitian yang didanai pihak luar	Judul	10	35	350	T	T
		3	Jumlah luaran penelitian yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen	Rasio	2	2,80	140,42	T	T
		4	Jumlah sitasi dari publikasi ilmiah dosen di jurnal internasional	Sitasi	5810	26504	456,17	T	K
<b>P2.2</b>	Peningkatan inovasi bidang pendidikan dan nonpendidikan yang dihasilkan dari riset unggulan berskala nasional, regional, dan internasional	1	Jumlah hilirisasi hasil penelitian dan pengembangan (R&D) yang menghasilkan produk inovasi dan siap dimanfaatkan masyarakat dan/atau bernilai ekonomi.	Produk	6	5	83,33	S	T
<b>P2.3</b>	Pengembangan produk riset dalam bentuk Hak Kekayaan Intelektual	1	Jumlah Hak Kekayaan Intelektual di luar Hak Cipta	HKI	2	23	1150	T	K

Berdasarkan Target, Realisasi, dan Persentase Capaian Kinerja K2 Capaian Akhir Tahun, Sekolah Pascasarjana memiliki Indikator kinerja pada kebijakan 2 yang di laksanakan oleh Sekolah Pascasarjana yang terdiri dari 6 indikator. Dari enam indikator tersebut hampir semua sudah terealisasi. Indikator dengan evaluasi capaian tinggi adalah, Jumlah penelitian yang didanai pihak luar, Jumlah

luaran penelitian yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen, jumlah sitasi dari publikasi ilmiah dosen di jurnal internasional dan Jumlah Hak Kekayaan Intelektual di luar Hak Cipta. Indikator Jumlah hilirisasi hasil penelitian dan pengembangan (R&D) yang menghasilkan produk inovasi dan siap dimanfaatkan masyarakat dan/atau bernilai ekonomi masih berada pada kategori sedang. Sedangkan indikator yang masih berada pada capaian evaluasi rendah adalah Jumlah jurnal UPI yang terindeks oleh lembaga bereputasi.

Kebijakan 3 (K3): Penyelenggaraan dan pengembangan pengabdian kepada masyarakat melalui penyebarluasan dan pendayagunaan inovasi dalam bidang ilmu pendidikan, pendidikan disiplin ilmu, dan disiplin ilmu lainnya untuk memberdayakan Masyarakat									
Kode Prog	Program	Indikator	Satuan	Target*	Capaian	% Capaian	Evaluasi Capaian**	Periode	
P3.1	Penyebarluasan dan pendayagunaan inovasi dalam bidang ilmu pendidikan, pendidikan disiplin ilmu, dan disiplin ilmu lainnya untuk memberdayakan masyarakat	1	Jumlah luaran pengabdian kepada masyarakat yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen	Rasio	0,1	0,085	85,1	T	T
		2	Jumlah hilirisasi hasil pengabdian kepada masyarakat yang menghasilkan produk inovasi yang dimanfaatkan masyarakat atau yang bernilai ekonomi	Produk	1	3	300	T	T

Berdasarkan Target, Realisasi, dan Persentase Capaian Kinerja K3 Capaian Akhir Tahun, Sekolah Pascasarjana memiliki Indikator kinerja pada kebijakan 3 yang di laksanakan oleh Sekolah Pascasarjana yang terdiri dari 2 indikator. Pada kebijakan tiga Sekolah Pascasarjana berada pada capaian evaluasi tinggi.

Kebijakan 4 (K4): Penyelenggaraan dan Pengembangan Pembinaan Kemahasiswaan untuk Meningkatkan Mutu Lulusan Serta Meningkatkan Jejaring dan Pemberdayaan Peran Alumni yang Memperkuat Kemajemukan dan Keberagaman									
Kode Prog	Program	Indikator	Satuan	Target*	Capaian	% Capaian	Evaluasi Capaian**	Periode	
P4.1	Pembinaan kesejahteraan dan kegiatan kemahasiswaan bidang bakat, minat, penalaran,	1	Persentase mahasiswa yang meraih prestasi minimal tingkat nasional	%	0	-	-	-	T

**Kebijakan 4 (K4): Penyelenggaraan dan Pengembangan Pembinaan Kemahasiswaan untuk Meningkatkan Mutu Lulusan Serta Meningkatkan Jejaring dan Pemberdayaan Peran Alumni yang Memperkuat Kemajemukan dan Keberagaman**

Kode Prog	Program	Indikator	Satuan	Target*	Capaian	% Capaian	Evaluasi Capaian**	Periode
	dan kewirausahaan dalam upaya mengembangkan potensi dan prestasi mahasiswa							
<b>P4.2</b>	Pembinaan Organisasi Kemahasiswaan (Ormawa) dan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM)	1 Persentase dosen yang membina mahasiswa yang berhasil meraih prestasi paling rendah tingkat nasional	%	0	-	-	-	T

Berdasarkan Target, Realisasi, dan Persentase Capaian Kinerja K4 Capaian Akhir Tahun, Sekolah Pascasarjana tidak memiliki Indikator kinerja pada kebijakan 4. Pada kebijakan empat Sekolah Pascasarjana tidak memprioritaskan indikator capaian dalam kebijakan tersebut, hal ini dikarenakan pada kebijakan empat lebih menekankan pada penciptaan suasana akademik pada level S1.

**Kebijakan 5 (K5): Pengembangan Kapasitas Sumber Daya (SDM, Sarana dan Prasarana, dan Keuangan), dan Usaha Universitas dalam Mendukung Penyelenggaraan Tridharma untuk Peningkatan Kesejahteraan dan Keunggulan Universitas**

Kode Prog	Program	Indikator	Satuan	Target*	Capaian	% Capaian	Evaluasi Capaian**	Periode
<b>P5.1</b>	Pengembangan kapasitas sumber daya manusia untuk meningkatkan daya saing	1 Persentase dosen tetap yang berkualifikasi S3	%	100	100	100	T	K
		2 Persentase dosen dengan jabatan Profesor	%	43,4	36,17	83,34	S	K
		3 Persentase dosen tetap yang memiliki sertifikat kompetensi/profesi yang diakui oleh industri dan dunia kerja	%	15	14,89	99,2	T	T
		4 Persentase dosen tetap yang berasal dari kalangan praktisi profesional, dunia industri, atau dunia kerja	%	6	13,82	230,33	T	T
		5 Jumlah dosen dan/atau tenaga kependidikan yang memperoleh penghargaan/award	Orang	4	5	125	T	T

Kebijakan 5 (K5): Pengembangan Kapasitas Sumber Daya (SDM, Sarana dan Prasarana, dan Keuangan), dan Usaha Universitas dalam Mendukung Penyelenggaraan Tridharma untuk Peningkatan Kesejahteraan dan Keunggulan Universitas								
Kode Prog	Program	Indikator	Satuan	Target*	Capaian	% Capaian	Evaluasi Capaian**	Periode
P5.2		1 Jumlah laboratorium microteaching	Laboratorium	1	3	300	T	K
P5.3		1 Jumlah IGU	Rp (M)	5M	19,6M	392,97	T	T
		2 Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)	Predikat	AA	A	89,44	T	T

Berdasarkan Target, Realisasi, dan Persentase Capaian Kinerja K5 Capaian Akhir Tahun, Sekolah Pascasarjana memiliki Indikator kinerja pada kebijakan 5 yang di laksanakan oleh Sekolah Pascasarjana yang terdiri dari 8 indikator. Dari delapan indikator tersebut hampir semua sudah terealisasi, tetapi beberapa hasil masih menunjukkan capaian evaluasi sedang, yaitu Persentase dosen dengan jabatan Profesor.

Baru tujuh indikator yang berada pada evaluasi capaian tinggi yaitu, Persentase dosen tetap yang berkualifikasi S3, Persentase dosen tetap yang memiliki sertifikat kompetensi/profesi yang diakui oleh industri dan dunia kerja, Persentase dosen tetap yang berasal dari kalangan praktisi profesional, dunia industri, atau dunia kerja, Jumlah dosen dan/atau tenaga kependidikan yang memperoleh penghargaan/award, Jumlah laboratorium microteaching, Jumlah IGU dan Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)

Kebijakan 6 (K6): Pengembangan Tata Kelola Universitas yang Sehat dan Akuntabel Sebagai Perguruan Tinggi Otonom Berbasis Sistem Informasi yang Terintegrasi								
Kode Prog	Program	Indikator	Satuan	Target*	Capaian	% Capaian	Evaluasi Capaian**	Periode
P6.1	Penerapan prinsip Good University Governance (GUG) dalam pengelolaan universitas untuk mendorong peningkatan kinerja universitas dengan efektivitas mencapai maksimal	1 Persentase Program Studi yang melaksanakan kerja sama dengan mitra	%	100	100	100	T	T
P6.2	Penerapan tata kelola universitas	1 Persentase prodi terakreditasi	%	78	68,75	88,14	T	K

**Kebijakan 6 (K6): Pengembangan Tata Kelola Universitas yang Sehat dan Akuntabel Sebagai Perguruan Tinggi Otonom Berbasis Sistem Informasi yang Terintegrasi**

Kode Prog	Program	Indikator	Satuan	Target*	Capaian	% Capaian	Evaluasi Capaian**	Periode
	yang unggul dan kompetitif melalui sistem penjaminan mutu berstandar nasional dan internasional untuk memperoleh rekognisi nasional dan internasional dari lembaga bereputasi)	unggul/setara unggul pada level nasional						
		2 Persentase Program Studi yang memiliki akreditasi atau sertifikat internasional yang diakui pemerintah	%	50	68,75	137,5	T	K
		3 Jumlah Unit yang melakukan pembangunan ZI dan lolos verifikasi TIM penilai Mandiri	Unit	1	1	100	T	K
<b>P6.3</b>		1 Jumlah Pusat Unggulan (Center of Excellence)	Unit	1	1	100	T	K

Berdasarkan Target, Realisasi, dan Persentase Capaian Kinerja K6 Capaian Akhir Tahun, Sekolah Pascasarjana memiliki Indikator kinerja pada kebijakan 6 yang di laksanakan oleh Sekolah Pascasarjana yang terdiri dari 5 indikator. Dari lima indikator tersebut hampir semua sudah terealisasikan dan semua indikator dengan evaluasi capaian tinggi.

**Indikator Kinerja Khusus**

Indikator Kinerja Khusus								
Kode Prog	Program	Indikator	Satuan	Target*	Capaian	% Capaian	Evaluasi Capaian**	Periode
		1 Jumlah Kolaborasi Riset dan Publikasi Internasional	Judul	2	9	450	T	K
		2 Jumlah Artikel Terindeks Scopus yang Dibiayai RKAT Unit Kerja	Rasio	1	0,46	46,8	R	T
		3 Jumlah Seminar Internasional	Keg	1	3	300	T	T

Indikator Kinerja Khusus								
Kode Prog	Program	Indikator	Satuan	Target*	Capaian	% Capaian	Evaluasi Capaian**	Periode
		yang Diselenggarakan dan Dibiayai RKAT Unit Kerja						
		Program Dukungan terhadap Pencapaian GreenMetric	Program	6	6	100	T	T
		Jumlah Akademisi yang melakukan Kerja Sama dalam Bidang Tridarma	Orang	20	21	105	T	T

Berdasarkan Target, Realisasi, dan Persentase Capaian Kinerja Indikator Kinerja Khusus Capaian Akhir Tahun, Sekolah Pascasarjana memiliki Indikator kinerja pada IKK yang di laksanakan oleh Sekolah Pascasarjana yang terdiri dari 5 indikator. Dari lima indikator tersebut hampir semua sudah terealisasi, tetapi beberapa hasil masih menunjukkan capaian evaluasi rendah, yaitu Jumlah Artikel Terindeks Scopus yang Dibiayai RKAT Unit Kerja

Capaian Jumlah Kolaborasi Riset dan Publikasi Internasional sebesar 9 judul (450%) dari target 2 menunjukkan kinerja sangat optimal yang mencerminkan penguatan jejaring internasional dan produktivitas riset yang melampaui ekspektasi, sementara Jumlah Artikel Terindeks Scopus yang Dibiayai RKAT Unit Kerja dengan capaian 0 (0%) dari target 1 menandakan indikator belum tercapai sehingga mengindikasikan adanya kendala pada aspek pendanaan, proses publikasi, maupun timing indeksasi yang perlu menjadi fokus perbaikan; selanjutnya, Jumlah Seminar Internasional yang Diselenggarakan dan Dibiayai RKAT Unit Kerja mencapai 3 kegiatan (300%) dari target 1 yang menunjukkan kinerja sangat baik dan kapasitas unit kerja dalam menyelenggarakan kegiatan akademik berskala internasional, Program Dukungan terhadap Pencapaian GreenMetric mencapai target secara penuh dengan realisasi 6 program (100%) yang mencerminkan konsistensi pelaksanaan agenda keberlanjutan, serta Jumlah Akademisi yang Melakukan Kerja Sama dalam Bidang Tridarma mencapai 21 orang (105%) dari target 20 yang menunjukkan kinerja melampaui target dan meningkatnya partisipasi sivitas akademika dalam kolaborasi Tridarma.

**Kebijakan 1 (K1): Penyelenggaraan dan Pengembangan Pendidikan yang Berorientasi Keunggulan, Berkeadilan (Equitable), dan Menjunjung Tinggi Keberagaman**

- a. Penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan unggul dan inovatif dengan menerapkan sistem penjaminan mutu akademik untuk menghasilkan lulusan yang berdaya saing pada tataran nasional, regional, dan internasional (P1.1)

**1) Persentase mahasiswa asing**

**Tabel 3.1.3. Perbandingan Capaian dan Target Kinerja**

Indikator Renstra UPI 2021 – 2025					
2025					
Indikator	Satuan	Target	Capaian	% Capaian	Periode
Persentase mahasiswa asing	%	1,84	2,396	130,23	K

Berdasarkan tabel 3.1.10 Target SPs dalam mencapai indikator persentase Mahasiswa asing adalah 1,84%. Capaian target pada indikator ini hingga laporan akhir tahun mencapai 2,396%. jika dilihat persentase capaian telah mencapai 130,23% hal ini termasuk dalam kategori capaian tinggi.

**Tabel 3.1.4. Data Mahasiswa Asing**

No	Prodi*	Nama Mahasiswa	Negara
1	Pendidikan Olahraga - S2	WANG QINGXIN	China
2	Pendidikan Olahraga - S2	WANG WEIYI	China
3	Pendidikan Olahraga - S2	XIAO ZHENQIU	China
4	Pendidikan Olahraga - S3	GAO CHAO	China
5	Pendidikan Olahraga - S3	HAN TINGTIN	China
6	Pendidikan Olahraga - S3	JIN LEI	China
7	Pendidikan Olahraga - S3	TIAN XINRUI	China
8	Pendidikan Olahraga - S3	ZHANG HAIYANG	China
9	Pendidikan Olahraga - S3	SHI SHUJIAN	China
10	Pendidikan Seni - S2	ZHU LEZHI	China
11	Pendidikan Seni - S2	TIAN KUNKUN	China
12	Pendidikan Seni - S2	DAEMIN KIM	China

No	Prodi*	Nama Mahasiswa	Negara
13	Pendidikan Seni - S3	GUO JIAXIN	China
14	Pendidikan Seni - S3	HU YAWEN	China
15	Pendidikan Seni - S3	LI ANG	China
16	Pendidikan Seni - S3	LIANG XU	China
17	Pendidikan Seni - S3	LUO WANGQIN	China
18	Pendidikan Seni - S3	MENG LI	China
19	Pendidikan Seni - S3	WANG JINGJIAO	China
20	Psikologi Pendidikan - S2	TOYLY ASHYEV	Turkmenistan
21	Linguistik - S2	AKHMEDOV SIYOVUSH VALIJON UGLI	Uzbekistan
22	Linguistik - S2	ESHONKULOV KANDILJON JURA UGLI	Uzbekistan
23	Linguistik - S2	SATTAROV JAMOLIDDIN CHORSHANBIEVICH	Uzbekistan
24	Linguistik - S2	TOSHPULATOV SHUKRULLO MELIBOEVICH	Uzbekistan
25	Manajemen Perkantoran - S2	AMARTEIFIO ESTHER NAA AHINEY	Ghana
26	Pendidikan BIPA - S2	ABDUNHAKIM HAYIYAMA	Thailand

Sampai akhir tahun 2025 jumlah mahasiswa asing mencapai 26 orang yang terdiri dari mahasiswa China dengan jumlah 19 orang, Uzbekistan dengan jumlah 4 orang, Turkmenistas dengan jumlah 1 orang, Ghana dengan jumlah 1 orang, dan satu orang mahasiswa berasal dari negara Thailand.

**Tabel 3.1.5. Persentase Mahasiswa Asing**

No	Prodi *	Jumlah Mahasiswa per Prodi **	Jumlah Mahasiswa Asing	%
1	Pendidikan Olahraga (S3)	97	0	0
2	Pendidikan Seni (S3)	77	19	24,67
3	Pendidikan Umum dan Karakter (S3)	75	0	0
4	Linguistik (S3)	81	0	0
5	Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (S3)	63	0	0
6	Pendidikan Olahraga (S2)	184	0	0
7	Pendidikan Seni (S2)	117	0	0

No	Prodi *	Jumlah Mahasiswa per Prodi **	Jumlah Mahasiswa Asing	%
8	Pendidikan Umum dan Karakter (S2)	22	0	0
9	Linguistik (S2)	41	4	9,75
10	Pendidikan Teknologi Kejuruan (S2)	43	0	0
11	Psikologi Pendidikan (S2)	105	1	0,95
12	Manajemen Perkantoran (S2)	20	1	5
13	Pariwisata (S2)	85	0	0
14	Bahasa Indonesia bagi Penutur Asing (S2)	48	1	2,08
15	Pendidikan Guru	27	0	0
16	PPG	-	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>1085</b>	<b>26</b>	<b>2,39</b>

**Tabel 3.1.6. Perbandingan Capaian Tahun 2023 – 2025**

Indikator	Satuan	Capaian			Ket.
		2023	2024	2025	
Persentase mahasiswa asing	%	3,19	3,55	2,39	

Target SPs dalam mahasiswa asing pada tahun 2025 adalah 1,84%. Hingga akhir tahun 2025 capaian untuk mahasiswa asing adalah 2,39%. Jika dibandingkan dengan capaian tahun 2024 dan 2023 jumlah mahasiswa asing hingga akhir tahun 2025 belum melebihi pencapaian di tahun sebelumnya. Capaian hingga akhir tahun 2025 sudah pada angka 130,23% dan berada pada kategori capaian tinggi.

Capaian pada target mahasiswa asing ini tidak terlepas dari berbagai program yang telah dilakukan oleh pihak SPs dalam mempromosikan program studi yang ada di SPs sehingga dapat mendatangkan mahasiswa asing untuk belajar di SPs. Adanya unit pendukung yang berfungsi untuk menangani urusan kerjasama internasional memberikan kontribusi terhadap pencapaian jumlah mahasiswa asing di SPs.

Hambatan yang dirasakan dalam pencapaian target jumlah mahasiswa asing di SPs diantaranya adalah sedikitnya jumlah beasiswa yang ditawarkan oleh pihak universitas bagi siswa asing yang melamar ke UPI. Informasi tersebut didapatkan dari

beberapa Program studi yang telah mendapatkan mahasiswa asing namun gagal untuk memproses lebih lanjut.

Langkah antisipatif yang dilakukan oleh pihak SPs dalam mempertahankan dan menambah jumlah mahasiswa asing diantaranya dengan terus menjalin hubungan yang baik serta memfasilitasi seluruh mahasiswa asing untuk dapat menyelesaikan studinya di SPs. salah satu program nya yaitu dengan memberikan bantuan biaya konferensi kepada setiap mahasiswa dan juga melibatkan para mahasiswa asing pada setiap kegiatan akademik maupun non akademik seperti pada acara Mahasiswa dan pelaksanaan akreditasi.

Strategi yang dilakukan dalam mencapai target mahasiswa asing yang dilakukan oleh SPs diantaranya adalah dengan mempromosikan SPs lewat berbagai media baik itu website, media sosial, melalui acara-acara seminar dan kunjungan langsung ke beberapa negara untuk mensosialisasikan program studi yang ada di SPs.

## 2) Persentase mahasiswa yang mengikuti *student mobility*

**Tabel 3.1.7. Perbandingan Capaian dan Target Kinerja**

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					
2025					
Indikator	Satuan	Target	Capaian	% Capaian	Periode
Persentase Mahasiswa yang Mengikuti <i>Student Mobility</i>	%	2,25	6,728	299,02	K

Berdasarkan tabel 3.1.14 Target SPs dalam mencapai indikator persentase Mahasiswa yang mengikuti *student mobility* adalah 2,25%. Capaian target pada indikator ini hingga laporan akhir tahun sudah dalam capaian tinggi.

**Tabel 3.1.8. Persentase Mahasiswa yang Mengikuti  
Student Mobility**

No	Prodi*	Jumlah Mahasiswa**	Jumlah Mahasiswa Mengikuti Student Mobility	Competition	Conference	Credit Transfer/ Joint Degree	Double Degree	IISMA	PPL	Short Course	Lain nya	%
1	Pendidikan Olahraga (S3)	97	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Pendidikan Seni (S3)	77	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Pendidikan Umum dan Karakter (S3)	75	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Linguistik (S3)	81	25	1	19	-	-	-	-	5	-	30,86
5	Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (S3)	63	3	-	3	-	-	-	-	-	-	4,76
6	Pendidikan Olahraga (S2)	184	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	Pendidikan Seni (S2)	117	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	Pendidikan Umum dan Karakter (S2)	22	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	Linguistik (S2)	41	2	-	2	-	-	-	-	-	-	4,87
10	Pendidikan Teknologi Kejuruan (S2)	43	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11	Psikologi Pendidikan (S2)	105	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
12	Manajemen Perkantoran (S2)	20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13	Pariwisata (S2)	85	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14	Bahasa Indonesia bagi Penutur Asing (S2)	48	43	-	9	-	-	-	1	33	-	89,58
15	Pendidikan Guru	27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16	PPG	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>1085</b>	<b>73</b>	<b>1</b>	<b>33</b>				<b>1</b>	<b>38</b>		<b>6,728</b>

**Tabel 3.1.9. Perbandingan Capaian Tahun 2023 – 2025**

Indikator	Satuan	Capaian			Ket.
		2023	2024	2025	
Persentase Mahasiswa yang Mengikuti <i>Student Mobility</i>	%	0	0,78	6,728	

Target capaian mahasiswa yang mengikuti student mobility sampai akhir tahun 2025 di SPs adalah 2,25%. Pada akhir tahun 2025 SPs sudah mencapai target capaian (6,728%). Jika dibandingkan dengan tahun 2023 dan 2024 ini merupakan capaian tertinggi mahasiswa SPs yang mengikuti student mobility.

Hambatan atau permasalahan yang dihadapi dalam mencapai indikator tersebut diantaranya kemungkinan dari sisi mahasiswa. pada umumnya mahasiswa S2 dan S3 yang berkuliah di SPs merupakan mahasiswa yang sudah bekerja sehingga untuk mengikuti kegiatan student Mobility kemungkinan sangat rendah apalagi jika pelaksanaannya dilakukan di luar kampus. hal ini karena mereka harus berbagai waktu antara bekerja dan berkuliah. Kemungkinan hambatan lainnya adalah dari sisi program studi yang belum dapat mensinkronisasi mata kuliah yang ada di program studi dengan mata kuliah yang ditawarkan oleh pihak Universitas lain sehingga program tersebut belum dapat berjalan dengan baik.

Langkah antisipatif yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut diantaranya adalah memberikan kesempatan seluas mungkin bagi program studi dan mahasiswa dalam mengikuti kegiatan-kegiatan yang dapat di rekognisi sebagai kegiatan student mobility. Langkah lainnya adalah dengan memberikan bantuan dana kepada mahasiswa yang akan melaksanakan kegiatan student mobility. Jika kendalanya berkaitan dengan penyiapan sarana dan prasarana, SPs berupaya untuk membantu penyediaan sarana dan prasarana seperti penggunaan aplikasi Zoom Meeting dan ruangan.

Strategi yang dilakukan dalam rangka pencapaian target kinerja diantaranya adalah dengan terus meningkatkan kerjasama dan jejaring kemitraan dengan universitas yang memiliki program studi serupa, baik di level nasional maupun di level internasional.

## 1) Persentase dosen asing

**Tabel 3.1.10. Perbandingan Target dan Capaian**

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					
2025					
Indikator	Satuan	Target	Capaian	% Capaian	Periode
Persentase dosen asing	%	7,5	19,15	255,31	K

Berdasarkan tabel 3.1.26 Target SPs dalam mencapai indikator persentase Dosen asing adalah 7,5%. Capaian target pada indikator ini hingga laporan akhir tahun telah mencapai 19,15%, jika dilihat dari persentase capaian telah mencapai 255,31% hal ini termasuk dalam kategori capaian tinggi.

**Tabel 3.1.11. Data Dosen Asing**

No	Prodi *	Nama Dosen Asing	Negara
1	Pendidikan Olahraga - S2	Cem Tinaz, Ph.D.	Netherlands
2	Pendidikan Teknologi dan Kejuruan - S2	Prof. Dr. Phil. Astrid Seltrecht	Germany
3	Linguistik - S3	Prof. Rachelle Lintao	Philippines
4	Psikologi Pendidikan - S2	Dr. Rozita Wahab	Malaysia
5	Pendidikan Teknologi dan Kejuruan - S3	Dr. Muhammad Aziz	Japan
6	Pariwisata - S2	Kudratbek Makhmudov, Ph.D.	Turkey
7	Linguistik - S3	Dr. Farhana Muslim Mohd Jalis	Malaysia
8	Pendidikan Teknologi dan Kejuruan - S2	Prof. Dr. Frank Bunning	Germany
9	Linguistik - S2	Ikmal Trianto	Malaysia
10	Psikologi Pendidikan - S2	Prof. Edward Ronald Howe	Canada
11	Pendidikan Profesi Guru - Pr	Dr. Yoshimasa Ito	Japan
12	Linguistik - S2	Ikmal Trianto	Malaysia
13	Linguistik - S3	Dr. Farhana Muslim Mohd Jalis	Malaysia
14	Linguistik - S3	Prof. Rachelle Lintao	Philippines
15	Pariwisata - S2	Kudratbek Makhmudov, Ph.D.	Turkey
16	Pariwisata - S2	Pipatpong Fakfare	Thailand
17	Pariwisata - S2	Tingzhen Chen, Ph.D.	Australia
18	Pendidikan Bahasa Indonesia Bagi Penutur Asing - S2	Marina Frolova, Ph.D.	Russia Federation

Target SPs pada akhir tahun 2025 dalam menghadirkan dosen asing adalah 7,5%. Beberapa prodi sudah menghadirkan dosen asing, yang dimana diantaranya prodi Linguistik S3 sejumlah 4 orang dosen asing, prodi Linguistik S2 sejumlah 2 orang dosen asing, Pariwisata dengan 4 orang dosen asing, BIPA satu orang dosen asing,

POR S2 sejumlah satu orang dosen asing, PPG satu orang dosen asing, Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (S2 dan S3) masing- masing satu orang dosen asing, dan prodi Psikologi Pendidikan dengan 2 orang dosen asing.

**Tabel 3.1.12. Persentase Dosen Asing**

No	Prodi *	Jumlah Dosen per Prodi **	Jumlah Dosen Asing	%
1	Pendidikan Olahraga (S3)	5	-	-
2	Pendidikan Seni (S3)	7	-	-
3	Pendidikan Umum dan Karakter (S3)	5	-	-
4	Linguistik (S3)	7	4	57,14
5	Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (S3)	6	1	16,66
6	Pendidikan Olahraga (S2)	5	1	20
7	Pendidikan Seni (S2)	5	-	-
8	Pendidikan Umum dan Karakter (S2)	4	-	-
9	Linguistik (S2)	6	2	33,33
10	Pendidikan Teknologi Kejuruan (S2)	7	1	14,28
11	Psikologi Pendidikan (S2)	9	2	22,22
12	Manajemen Perkantoran (S2)	5	-	-
13	Pariwisata (S2)	5	4	80
14	Bahasa Indonesia bagi Penutur Asing (S2)	5	1	20
15	Pendidikan Guru	7	-	-
16	PPG	6	1	16,66
<b>Jumlah</b>		<b>94</b>	<b>18</b>	<b>19,15</b>

Berdasarkan tabel 3.1.28 mengenai persentase dosen asing menunjukkan bahwa terdapat 16 prodi dengan jumlah keseluruhannya adalah 94 dosen. Prodi dengan jumlah dosen asing paling tinggi adalah Prodi Pariwisata dan prodi Linguistik S3 dengan jumlah 4 Dosen asing . Sedangkan Prodi lain dengan jumlah dosen asing masih rendah.

**Tabel 3.1.13. Perbandingan Capaian Tahun 2023 – 2025**

Indikator	Satuan	Capaian			Ket.
		2023	2024	2025	
Persentase dosen asing	%	55.16	109.89	255,31	

Target SPs pada akhir tahun 2025 dalam menghadirkan dosen asing adalah 7,5%. Capaian hingga akhir tahun 2025 adalah 19,15% sehingga % capaian keseluruhan mencapai 255,31, lebih besar dibandingkan tahun sebelumnya.

Beberapa program dan kegiatan yang mendukung perealisasi target kinerja dosen asing di SPs diantaranya adalah Perkuliahan dari dosen tamu luar negeri dan

program Adjunct Profesor. kegiatan dosen tamu dari luar negeri ini ada yang dilakukan khusus untuk program studi tertentu atau merupakan program perkuliahan umum atau stadium general yang dapat di ikuti oleh seluruh mahasiswa pasca program magister mauun doktor.

Strategi yang dilakukan untuk dapat terus meningkatkan capaian peningkatan jumlah dosen asing di SPs adalah melalui kerjasama yang dilakukan oleh setiap program studi. selain itu SPs juga berupaya untuk menindaklanjuti berbagai kerjasama yang telah dilakukan oleh pihak universitas dengan berbagai universitas di luar negeri.

**Kebijakan 2 (K2): Pengembangan dan Penyebarluasan Hasil Riset Unggulan Bidang Keilmuan, Kebijakan Pendidikan, dan Penyelesaian Isu Strategis pada Tataran Nasional, Regional, dan Internasional**

- a. **Peningkatan daya dukung pendanaan, jejaring kerja sama, dan produktifitas penyelenggaraan riset yang berdampak pada bertambahnya jumlah publikasi pada jurnal bereputasi nasional, regional, dan internasional (P2.1)**

**1) Jumlah jurnal UPI yang terindeks oleh lembaga bereputasi**

**Tabel 3.2.1. Perbandingan Target dan Capaian**

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025						
2025						
Indikator	Satuan	Target	Capaian	% Capaian	Periode	
Jurnal UPI yang terindeks oleh lembaga bereputasi	Jurnal	2	1	50	K	

Berdasarkan tabel 3.2.1 Target SPs dalam mencapai indikator Jurnal UPI yang terindeks oleh lembaga bereputasi adalah 2 jurnal. Capaian target pada indikator ini hingga laporan akhir tahun 2025 masih 50% karena baru tercapai 1 jurnal yang terindeks oleh lembaga bereputasi..

**Tabel 3.2.2. Jumlah Jurnal yang Terindeks  
oleh Lembaga Bereputasi**

No	Nama Jurnal	Prodi/Unit Pengelola	Link	ISSN/eISSN	Akreditasi Scopus/SINTA
1	<i>The ASEAN Journal of Science and Engineering (AJSE)</i>	Sekolah Pascasarjana	<a href="https://ejournal.upi.edu/index.php/AJSE">https://ejournal.upi.edu/index.php/AJSE</a>	2776-5938 2776-6098	Accredited SINTA 1 by DGHE (Ministry of Research, Technology and Higher Education, Republic of Indonesia) no 79/E/KPT/2023 on 11/05/2023

**Tabel 3.1.14. Perbandingan Capaian Tahun 2023 – 2025**

Indikator	Satuan	Capaian			Ket.
		2023	2024	2025	
Jurnal UPI yang terindeks oleh lembaga bereputasi	Jurnal	0	0	1	

Target SPs di tahun 2025 berkaitan dengan Jurnal yang terindeks oleh lembaga bereputasi adalah 2 jurnal. hingga akhir tahun 2025, SPs baru berhasil mencapai target 50%. Dibandingkan dengan tahun 2024 dan 2023 pun SPs belum mampu mencapai target sasarnya.

Program dan kegiatan yang mendukung perealisasi target kinerja jurnal terindeks oleh lembaga bereputasi di SPs diantaranya adalah adanya honorarium untuk pengelola jurnal yang ada di SPs dan bantuan penerjemahan untuk manuskrip jurnal. Belum adanya jurnal tingkat SPs yang berhasil terindeks oleh lembaga bereputasi kemungkinan disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya adalah faktor sumber daya manusia. dalam pengelolaan jurnal diperlukan sumber daya manusia yang perlu mencurahkan seluruh pikiran. selain itu diperlukan para reviewer lintas universitas yang sesuai dengan bidang keilmuan dari jurnal. Faktor lainnya adalah artikel yang di terbitkan di jurnal wajib berasal dari luar universitas jika ingin terindeks

internasional. sehingga kemungkinan ini juga merupakan salah satu hambatan jurnal di SPs belum dapat terindeks oleh lembaga bereputasi.

Langkah antisipasi yang dilakukan oleh SPs dalam mencapai target adalah dengan memfasilitasi pengelola jurnal untuk dapat meningkatkan kualitas jurnal yang dikelola. Strategi yang dilakukan oleh SPs adalah dengan meningkatkan jejaring internasional untuk dijadikan reviewer maupun editor pada jurnal yang dikelola oleh SPs.

## 2) Jumlah penelitian yang didanai pihak luar

**Tabel 3.2.3. Perbandingan Target dan Capaian**

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					
2025					
Indikator	Satuan	Target	Capaian	% Capaian	Periode
Jumlah penelitian yang didanai pihak luar	Judul	10	35	350	T

Berdasarkan tabel 3.2.3 Target SPs dalam mencapai indikator penelitian yang didanai pihak luar adalah 3 judul . Capaian target pada indikator ini hingga laporan akhir tahun telah mencapai 35 judul, jika dilihat dari persentase capaian telah mencapai 350% dari target yang di rencanakan, hal ini termasuk dalam kategori capaian tinggi.

**Tabel 3.2.4. Jumlah dan Alokasi Penelitian yang Didanai Pihak Luar**

No	Prodi*	Total Judul Proposal	DRTPM	BRIN	PKN	Lainnya
1.	Pendidikan Olahraga - S2	2	0	0	0	2
2.	Pendidikan Olahraga - S3	3	0	1	0	2
3.	Pendidikan Seni - S3	1	0	0	0	1
4.	Pendidikan Seni – S2	3	0	0	0	3

No	Prodi*	Total Judul Proposal	DRTPM	BRIN	PKN	Lainnya
5.	Pendidikan Teknologi dan Kejuruan - S3	17	0	0	0	17
6.	Pendidikan Guru - S2	3	0	0	0	3
7.	Linguistik - S2	4	0	1	0	
8.	Pariwisata - S2	2	0	0	0	2
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>33</b>

Pada akhir tahun 2025 capaian jumlah penelitian yang didanai oleh pihak di luar UPI mencapai 35 judul yang didominasi pendanaan diluar DRTPM, BRIN dan PKN.

**Tabel 3.2.5. Perbandingan Capaian Tahun 2023 – 2025**

Indikator	Satuan	Capaian			Ket.
		2023	2024	2025	
Jumlah penelitian yang didanai pihak luar	Judul	25	40	35	

Target Jumlah penelitian yang didanai pihak luar yang ditetapkan oleh SPs pada akhir tahun 2025 adalah 10 judul. Pada akhir tahun 2025 capaian jumlah penelitian yang didanai oleh pihak luar sejumlah 35 judul. Jika di dibandingkan dengan tahun 2024, maka jumlah judul penelitian yang didanai pihak luar hampir mencapai capaian tahun 2024.

Keberhasilan capaian jumlah penelitian yang didanai pihak luar tidak terlepas dari program dan kegiatan yang dilakukan oleh SPs. meskipun tidak berdampak langsung terhadap perolehan dana penelitian yang didanai pihak luar. beberapa program yang berkontribusi terhadap peningkatan kapasitas menulis proposal penelitian dosen merupakan salah satu program yang digulirkan SPs sebagai upaya mendapatkan pendanaan riset dari pihak luar.

Strategi yang dilakukan oleh pihak SPs dalam rangka terus meningkatkan capaian riset yang didanai pihak luar adalah dengan meningkatkan kerjasama dan

kolaborasi dengan pihak universitas dari luar. Selain itu memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada para dosen untuk berkegiatan di luar kampus yang terkait Tri Dharma perguruan tinggi.

**3) Jumlah luaran penelitian yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen**

**Tabel 3.2.6. Perbandingan Target dan Capaian**

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					
2025					
Indikator	Satuan	Target	Capaian	% Capaian	Periode
Jumlah luaran penelitian yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen	Rasio	2	2,80	140,42	T

Berdasarkan tabel 3.2.6 Target SPs dalam mencapai indikator luaran penelitian yang berhasil mendapat rekognisi Internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah Dosen adalah 2 (rasio). Capaian target pada indikator ini hingga laporan akhir tahun telah mencapai 2,80, jika dilihat dari persentase capaian mencapai 140,42% hal ini melampaui target capaian yang di rencanakan.

**Tabel 3.2.7. Jumlah keluaran penelitian yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat**

No	Prodi*	Jumlah Dosen**	Jumlah luaran Penelitian
1	Pendidikan Olahraga (S3)	5	15
2	Pendidikan Seni (S3)	7	16
3	Pendidikan Umum dan Karakter (S3)	5	23
4	Linguistik (S3)	7	12
6	Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (S3)	6	15
7	Pendidikan Olahraga (S2)	5	16
8	Pendidikan Seni (S2)	5	11
9	Pendidikan Umum dan Karakter (S2)	4	-
10	Linguistik (S2)	6	27
12	Pendidikan Teknologi Kejuruan (S2)	7	29
13	Psikologi Pendidikan (S2)	9	26
14	Manajemen Perkantoran (S2)	5	14
15	Pariwisata (S2)	5	20

No	Prodi*	Jumlah Dosen**	Jumlah luaran Penelitian
16	Bahasa Indonesia bagi Penutur Asing (S2)	5	22
17	Pendidikan Guru	7	-
18	PPG	6	18
<b>Jumlah</b>		<b>94</b>	<b>264</b>

Pada akhir tahun 2025 capaian jumlah keluaran penelitian yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat mencapai 264 judul penelitian prodi yang paling banyak capaian jumlah keluaran penelitian yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat yaitu, Prodi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan S2 dengan jumlah 29 Penelitian sehingga rasio capaiannya adalah 2,80 dengan persentase capaian 140,42%.

**Tabel 3.2.8. Perbandingan Capaian Tahun 2023 – 2025**

Indikator	Satuan	Capaian			Ket.
		2023	2024	2025	
Jumlah luaran penelitian yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen	Rasio	<b>2.33</b>	<b>6.6</b>	<b>2,80</b>	

Target SPs dalam jumlah luaran penelitian yang mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen adalah 2. pada akhir tahun 2025 capaian indikator tersebut adalah 2,80. jika dibandingkan dengan capaian tahun 2024 yang mencapai 6,6 maka capaian tahun 2025 ini masih rendah.

Program dan kegiatan yang mendukung perealisasi terget kinerja indikator ini diantaranya adalah Pelaksanaan riset oleh dosen dan tenaga kependidikan dengan jabatan fungsional tertentu. Melalui program ini para dosen yang memiliki penelitian wajib memiliki luaran penelitian yang nantinya dapat diimplementasikan oleh masyarakat luas.

Keberhasilan capaian indikator ini tidak terlepas dari kerja sama berbagai pihak mulai dari pimpinan SPs, pimpinan program studi dan juga yang tidak kalah penting adalah kontribusi para dosen SPs yang dapat menyebarkan luaran penelitian yang telah dilaksanakan kepada para stakeholder dan masyarakat luas.

Meskipun capaian pada indikator ini masih dibawah target 2024, langkah antisipasi yang dapat dilakukan dalam rangka mengatasi hambatan perelalisasian target kinerja diataranya terus melakukan kordinasi dengan pihak program studi dan dosen dan juga melalui pemberitahuan bahwa setiap luaran penelitian yang telah dilakukan wajib untuk di sebarluaskan guna kebermanfaatan bagi masyarakat luas.

#### 4) Jumlah sitasi dari publikasi ilmiah dosen di jurnal internasional

**Tabel 3.2.9. Perbandingan Target dan Capaian**

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					
2025					
Indikator	Satuan	Target	Capaian	% Capaian	Periode
Jumlah sitasi dari publikasi ilmiah dosen di jurnal internasional	Sitasi	5810	26504	456,17	K

Berdasarkan tabel 3.2.9 Target SPs dalam mencapai indikator jumlah sitasi dari publikasi ilmiah dosen di jurnal internasional adalah 5810 sitasi. Capaian target pada indikator ini hingga laporan akhir tahun sudah mencapai 26504 sitasi, jika dilihat dari persentase capaian telah mencapai 456,17% dari target yang di rencanakan, hal ini termasuk dalam kategori capaian tinggi.

**Tabel 3.2.10. Jumlah sitasi dari publikasi ilmiah dosen di jurnal internasional**

No	Prodi*	Jumlah Indeks Sitasi	Jumlah Dokumen Scopus	Jumlah Dokumen GS	Jumlah Dokumen WOS	Persentase
1.	Pendidikan Guru - S2	1334	56	752	14	
2.	Linguistik - S2	1414	143	692	10	20200.00
3.	Linguistik - S3	1307	73	670	6	26140.00
4.	Manajemen Perkantoran - S2	803	101	310	12	16060.00
5.	Pariwisata - S2	1365	58	858	48	27300.00

No	Prodi*	Jumlah Indeks Sitasi	Jumlah Dokumen Scopus	Jumlah Dokumen GS	Jumlah Dokumen WOS	Persentase
6.	Pendidikan Bahasa Indonesia Bagi Penutur Asing - S2	1064	6	588	0	21280.00
7.	Pendidikan Olahraga - S2	1924	223	836	20	32066.67
8.	Pendidikan Olahraga - S3	3272	356	1746	80	81800.00
9.	Pendidikan Profesi Guru - Pr	1468	103	616	34	24466.67
10.	Pendidikan Seni - S2	448	9	262	0	8960.00
11.	Pendidikan Seni - S3	1694	60	830	44	24200.00
12.	Pendidikan Teknologi dan Kejuruan - S2	2244	437	864	174	44880.00
13.	Pendidikan Teknologi dan Kejuruan - S3	4021	827	1384	404	80420.00
14.	Pendidikan Umum dan Karakter - S2	591	26	302	0	11820.00
15.	Pendidikan Umum dan Karakter - S3	973	34	422	0	16216.67
16.	Psikologi Pendidikan - S2	2582	170	1132	40	43033.33
<b>Jumlah</b>		26504	2682	12264	886	

Berdasarkan Tabel 3.2.10 terdapat 16 prodi beserta jumlah sitasi dari publikasi ilmiah dosen di jurnal Internasional. Dalam tabel tersebut menggambarkan bahwa prodi yang telah menghasilkan sitasi paling tinggi adalah prodi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan - S3 sebanyak 4021 sitasi, dan prodi yang menghasilkan sitasi paling sedikit adalah prodi Pendidikan Seni (S2) sebanyak 448 sitasi.

**Tabel 3.2.11. Perbandingan Capaian Tahun 2023 – 2025**

Indikator	Satuan	Capaian			Ket.
		2023	2024	2025	
Jumlah sitasi dari publikasi ilmiah dosen di jurnal internasional	Rasio	2432	61552	26504	

Pada tahun 2025 SPs menargetkan jumlah sitasi dari publikasi ilmiah dosen di Jurnal Internasional adalah 5810 Hingga akhir tahun 2025 jumlah sitasi dosen SPs mencapai 26504. Jumlah sitasi ini melebihi yang ditargetkan.

Program dan kegiatan yang mendukung perealisasi target kinerja untuk indikator ini diantaranya adalah Keikutsertaan seminar internasional atau bantuan penyiapan jurnal. dengan program ini dosen diberikan stimulus untuk dapat menulis pada jurnal internasional yang nantinya dapat berdampak pada jumlah sitasi dosen SPs yang terus meningkat.

Langkah antisipasi yang dapat dilakukan dalam rangka mengatasi hambatan dan permasalahan dalam perealisasi target kinerja ini adalah dengan berkorespondensi pada kolega yang berada diluar kampus untuk dapat saling mensitasi artikel yang telah di publikasi.

Strategi yang dapat dilakukan dalam rangka peningkatan pencapaian target kinerja ini adalah terus membangun kolaborasi dengan mitra dari universitas lain. selain itu strategi yang dapat dilakukan adalah dengan selalu menginformasikan baik itu pada website program studi dan SPs terkait karya-karya jurnal dosen untuk dapat disitasi.

- b. Peningkatan inovasi bidang pendidikan dan nonpendidikan yang dihasilkan dari riset unggulan berskala nasional, regional, dan internasional (P2.2)
- 1) Jumlah hilirisasi hasil penelitian dan pengembangan (R&D) yang menghasilkan produk inovasi dan siap dimanfaatkan masyarakat dan/atau bernilai ekonomi

**Tabel 3.2.12. Perbandingan Target dan Capaian**

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					
2025					
Indikator	Satuan	Target	Capaian	% Capaian	Periode
Jumlah hilirisasi hasil penelitian dan pengembangan (R&D) yang menghasilkan produk inovasi dan siap dimanfaatkan masyarakat dan/atau bernilai ekonomi	Produk	6	5	83,330	T

Berdasarkan tabel 3.2.12 Target SPs dalam mencapai indikator Jumlah hilirisasi hasil penelitian dan pengembangan (R&D) yang menghasilkan produk inovasi dan siap dimanfaatkan masyarakat dan/atau bernilai ekonomi adalah 6 produk. Capaian target pada indikator ini hingga laporan akhir tahun memiliki proses capaian sebanyak 5 produk

**Tabel 3.2.13. Jumlah hilirisasi hasil penelitian dan pengembangan (R&D) yang menghasilkan produk inovasi dan siap dimanfaatkan masyarakat dan/atau bernilai ekonomi**

No	Prodi*	Jumlah Dosen**	Jumlah Paten	Jumlah Hak Cipta	Jumlah Merek	Jumlah Desain Industri
1	Pendidikan Olahraga (S3)	5	-	-	-	-
2	Pendidikan Seni (S3)	7	1	-	1	-
3	Pendidikan Umum dan Karakter (S3)	5	-	-	-	-
4	Linguistik (S3)	7	-	-	-	-
6	Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (S3)	6	-	-	-	-

No	Prodi*	Jumlah Dosen**	Jumlah Paten	Jumlah Hak Cipta	Jumlah Merek	Jumlah Desain Industri
7	Pendidikan Olahraga (S2)	5	-	1	-	-
8	Pendidikan Seni (S2)	5	-	-	-	-
9	Pendidikan Umum dan Karakter (S2)	4	-	-	-	-
10	Linguistik (S2)	6	-	-	-	-
12	Pendidikan Teknologi Kejuruan (S2)	7	-	-	-	-
13	Psikologi Pendidikan (S2)	9	-	-	-	-
14	Manajemen Perkantoran (S2)	5	-	-	-	-
15	Pariwisata (S2)	5	-	-	-	-
16	Bahasa Indonesia bagi Penutur Asing (S2)	5	-	2	-	-
17	Pendidikan Guru	7	-	-	-	-
18	PPG	6	-	-	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>94</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>-</b>

**Tabel 3.2.14. Perbandingan Capaian Tahun 2023 - 2025**

Indikator	Satuan	Capaian			Ket.
		2023	2024	2025	
Jumlah hilirisasi hasil penelitian dan pengembangan (R&D) yang menghasilkan produk inovasi dan siap dimanfaatkan masyarakat dan/atau bernilai ekonomi	Produk	0	7	5	

Target capaian SPs terkait indikator jumlah hilirisasi hasil penelitian dan pengembangan (R&D) yang menghasilkan produk inovasi dan siap dimanfaatkan masyarakat dan atau bernilai ekonomi di tahun 2025 adalah 6 produk. Hingga akhir tahun 2025 SPs sudah mencapai 5 produk sehingga capaian 83,33%.

Program kegiatan SPs yang mendukung perealisasi target kinerja indikator ini diantaranya adalah Insentif Publikasi Karya Ilmiah/ Penulisan Buku/HAKI. Melalui

program ini para dosen diberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan produk inovatif nya hingga dapat di hilirisasi dan siap dimanfaatkan masyarakat.

Hambatan atau permasalahan yang dihadapi dalam pencapaian target ini dapat diidentifikasi diantara adalah masih terbatasnya jumlah penelitian dosen yang mendapatkan pendanaan dari luar SPs. hal ini kemungkinan menjadi kendala para dosen dalam melakukan hilirisasi penelitian yang telah dilakukan. kemungkinan yang lain nya adalah jenis luaran penelitian yang dilakukan oleh para dosen yang tidak memungkinkan dilakukan hilirisasi.

Strategi yang dapat dilakukan dalam rangka pencapaian target kinerja tersebut adalah dengan mengirimkan para dosen SPs untuk mengikuti pelatihan Paten. dengan strategi ini diharapkan para dosen dapat memiliki wawasan yang luas tentang hilirisasi produk inovatif yang dimiliki sebagai luaran penelitian masing-masing.

**c. Pengembangan produk riset dalam bentuk Hak Kekayaan Intelektual (P2.3)**

**1) Jumlah Hak Kekayaan Intelektual di luar Hak Cipta**

**Tabel 3.2.15. Perbandingan Target dan Capaian**

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					
2025					
Indikator	Satuan	Target	Capaian	% Capaian	Periode
<i>Jumlah Hak Kekayaan Intelektual di luar Hak Cipta</i>	HKI	2	23	1150	K

Berdasarkan tabel 3.2.15 Target SPs dalam mencapai indikator jumlah Hak Kekayaan Intelektual di luar Hak Cipta adalah 2 HKI. Capaian target pada indikator ini hingga laporan akhir tahun masih sudah melampaui target capaian HKI.

**Tabel 3.2.16. Jumlah Hak Kekayaan Intelektual di Luar Hak Cipta**

No	Prodi	Judul	Bidang	Nama HKI di Luar Hak Cipta	Jenis HKI *
1	Pendidikan Profesi Guru - Pr	Instrumen Self-Assessment...	Pendidikan		Hak Cipta
2	Psikologi Pendidikan - S2	Game Edukasi: Sukses Pemb...	Pendidikan		Hak Cipta
3	Pendidikan Umum dan Karakter - S2	Pengaruh Model Lead Answe...	Pendidikan		Hak Cipta
4	Pendidikan Profesi Guru - Pr	Dasar-Dasar Ilmu Gizi Kes...	Pendidikan		Hak Cipta
5	Pendidikan Seni - S2	Rindu yang ternoda...	Pendidikan		Hak Cipta
6	Psikologi Pendidikan - S2	Instrumen Skala Daya Lent...	Pendidikan		Hak Cipta
7	Psikologi Pendidikan - S2	Strategi Bimbingan Karier...	Pendidikan		Hak Cipta
8	Psikologi Pendidikan - S2	Instrumen Perencanaan Ink...	Pendidikan		Hak Cipta
9	Pendidikan Profesi Guru - Pr	Kamishibai Cerita Bergamb...	Pendidikan		Hak Cipta
10	Pendidikan Umum dan Karakter - S3	Panduan Praktikum Cryptog...	Pendidikan		Hak Cipta
11	Pendidikan Seni - S3	Bangun Pagi...	Pendidikan		Hak Cipta
12	Pendidikan Umum dan Karakter - S2	Efektivitas Pembelajaran ...	Pendidikan		Hak Cipta
13	Pendidikan Seni - S2	Rencana Pembelajaran Dala...	Pendidikan		Hak Cipta
14	Pendidikan Umum dan Karakter - S2	Pengaruh School Well Bein...	Pendidikan		Hak Cipta
15	Pendidikan Profesi Guru - Pr	Gizi, Asi Eksklusif : Tan...	Pendidikan		Hak Cipta
16	Pendidikan Seni - S2	Seni Lukis...	Pendidikan		Hak Cipta
17	Pendidikan Bahasa Indonesia Bagi Penutur Asing - S2	Menafsirkan Sastra Perjua...	Pendidikan		Hak Cipta
18	Psikologi Pendidikan - S2	Kuesioner data ...	Pendidikan		Hak Cipta
19	Pendidikan Profesi Guru - Pr	Kuliner dan Pariwisata: P...	Pendidikan		Hak Cipta
20	Pendidikan Profesi Guru - Pr	Booklet "Pembuatan R...	Pendidikan		Hak Cipta
21	Pendidikan Seni - S2	Perencanaan Pembelajaran ...	Pendidikan		Hak Cipta
22	Pendidikan Umum dan Karakter - S3	PEMBELAJARAN FISILOGI SE...	Pendidikan		Hak Cipta
23	Psikologi Pendidikan - S2	Modul Bimbingan Sufistik ...	Pendidikan		Hak Cipta
<b>Jumlah</b>	<b>23</b>				

**Tabel 3.2.16. Perbandingan Capaian Tahun 2023 - 2025**

Indikator	Satuan	Capaian			Ket.
		2023	2024	2025	
<i>Jumlah Hak Kekayaan Intelektual di luar Hak Cipta</i>	HKI	0	0	23	

Berdasarkan tabel 3.2.16 Target SPs dalam jumlah Hak Kekayaan Intelektual di luar Hak Cipta pada tahun 2025 2 HKI. Hingga akhir tahun 2025 SPs sudah memiliki capaian proses HKI sejumlah 23 HKI. SPs menargetkan jumlah hak kekayaan intelektual diluar hak cipta sebanyak 2 pada tahun 2025. Hingga akhir tahun 2025 target tersebut sudah dapat melampaui target.

Program kegiatan SPs yang mendukung perealisasiian target kinerja indikator ini diantaranya adalah Insentif Publikasi Karya Ilmiah/Penulisan Buku/HAKI. Melalui program ini para dosen diberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan produk inovatif nya hingga dapat memperoleh hak kekayaan intelektual selain hak cipta seperti paten sederhana atau paten.

Hambatan dan permasalahan yang dihadapi dalam mencapai Indikator Kinerja ini diantaranya adalah masih terbatasnya jumlah penelitian dosen yang mendapatkan pendanaan dari luar SPs. hal ini kemungkinan menjadi kendala para dosen dalam mendapatkan luaran penelitian berupa hak kekayaan intelektual seperti paten dan paten sederhana.

Strategi yang dapat dilakukan dalam rangka pencapaian target kinerja tersebut adalah dengan mengirimkan para dosen SPs untuk mengikuti pelatihan Paten. dengan strategi ini diharapkan para dosen dapat memiliki wawasan yang luas tentang hilirisasi produk inovatif yang dimiliki sebagai luaran penelitian masing-masing.

**Kebijakan 3 (K3): Penyelenggaraan dan pengembangan pengabdian kepada masyarakat melalui penyebarluasan dan pendayagunaan inovasi dalam bidang ilmu pendidikan, pendidikan disiplin ilmu, dan disiplin ilmu lainnya untuk memberdayakan masyarakat**

a. **Penyebarluasan dan pendayagunaan inovasi dalam bidang ilmu pendidikan, pendidikan disiplin ilmu, dan disiplin ilmu lainnya untuk memberdayakan masyarakat (P3.2)**

1) **Jumlah luaran hasil PkM yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen**

**Tabel 3.3.15. Perbandingan Target dan Capaian**

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					
2025					
Indikator	Satuan	Target	Capaian	% Capaian	Periode
<i>Jumlah luaran hasil PkM yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen</i>	Rasio	0,1	0,085	85,1	T

Berdasarkan tabel 3.3.15 Target SPs dalam mencapai indikator Jumlah luaran hasil PkM yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen adalah 0,1 (rasio). Capaian target pada indikator ini hingga laporan akhir tahun belum melampaui target karena baru mencapai 0,085.

**Tabel 3.3.16. Jumlah luaran hasil PkM yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen**

No	Prodi*	Jumlah
1	Pendidikan Olahraga (S3)	-
2	Pendidikan Seni (S3)	-
3	Pendidikan Umum dan Karakter (S3)	-
4	Linguistik (S3)	2
6	Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (S3)	-

No	Prodi*	Jumlah
7	Pendidikan Olahraga (S2)	-
8	Pendidikan Seni (S2)	-
9	Pendidikan Umum dan Karakter (S2)	-
10	Linguistik (S2)	2
12	Pendidikan Teknologi Kejuruan (S2)	-
13	Psikologi Pendidikan (S2)	3
14	Manajemen Perkantoran (S2)	-
15	Pariwisata (S2)	-
16	Bahasa Indonesia bagi Penutur Asing (S2)	-
17	Pendidikan Guru	-
18	PPG	1
<b>Jumlah</b>		<b>8</b>

Berdasarkan tabel 3.3.16 jumlah luaran hasil PKM yang berhasil mendapat rekognisi Internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen berjumlah 8 luaran.

**Tabel 3.3.17. Perbandingan Capaian Tahun 2023 - 2025**

Indikator	Satuan	Capaian			Ket.
		2023	2024	2025	
<i>Jumlah luaran hasil PkM yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen</i>	Rasio	<b>0</b>	<b>0.03</b>	<b>0,085</b>	

Target SPs pada tahun 2025 dalam pencapaian jumlah luaran hasil PKM yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen adalah 0,1. Hingga akhir tahun 2025 target tersebut baru tercapai 0,085 atau 85,1% dari target capaian.

Program yang menunjang dalam perealisasi target indikator ini diantaranya adalah SPs memiliki Hibah Pengabdian Kepada Masyarakat. Melalui hibah ini para dosen dapat berkompetisi untuk mendapatkan pendanaan PKM. Salah satu luaran

yang harus dicapai dalam Program ini adalah dengan adanya luaran pengabdian yang dapat berupa produk, model, dan lainnya.

Penyebab kegagalan pencapaian target indikator ini kemungkinan karena para dosen baru dapat melaksanakan pengabdian pada bulan Mei setelah penandatanganan kontrak. sehingga luaran pengabdian belum dapat tercapai karena program masih berjalan.

Hambatan dan permasalahan yang dihadapi dalam mencapai Indikator Kinerja ini diantaranya adalah masih terbatasnya jumlah pengabdian dosen yang mendapatkan pendanaan dari luar SPs. hal ini kemungkinan menjadi kendala para dosen dalam mendapatkan rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen.

Langkah antisipasi yang dilakukan dalam mengatasi hambatan dan permasalahan yang dihadapi diantaranya pihak SPs secara berkelanjutan memberikan pemberitahuan supaya kegiatan-kegiatan di program studi dapat juga memfasilitasi dosen untuk dapat mempromosikan luaran-luaran pengabdian di dunia internasional.

Strategi yang dilakukan dalam rangka pencapaian target kinerja pada indikator ini adalah dengan memfasilitasi dosen yang memiliki luaran PKM untuk berkegiatan di luar kampus baik itu di dalam negeri maupun di luar negeri.

**2) Jumlah hilirisasi hasil pengabdian kepada masyarakat yang menghasilkan produk inovasi yang dimanfaatkan masyarakat atau yang bernilai ekonomi**

**Tabel 3.3.18. Perbandingan Target dan Capaian**

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					
2025					
Indikator	Satuan	Target	Capaian	% Capaian	Periode
<i>Jumlah hilirisasi hasil pengabdian kepada masyarakat yang menghasilkan produk inovasi yang dimanfaatkan masyarakat atau yang bernilai ekonomi</i>	Produk	1	3	300	T

Berdasarkan tabel 3.3.18 Target SPs dalam mencapai indikator Jumlah hilirisasi hasil pengabdian kepada masyarakat yang menghasilkan produk inovasi yang dimanfaatkan masyarakat atau yang bernilai ekonomi sudah ada 3 produk yang dihasilkan atau 300% capaian. Capaian target pada indikator ini hingga laporan akhir tahun termasuk dalam kategori capaian tinggi.

**Tabel 3.3.19. Jumlah hilirisasi hasil pengabdian kepada masyarakat yang menghasilkan produk inovasi yang dimanfaatkan masyarakat atau yang bernilai ekonomi**

No	Prodi*	Jumlah Produk	Paten	Hak Cipta	Merek	Desain Industri
1	Pendidikan Olahraga (S3)	-	-	-	-	-
2	Pendidikan Seni (S3)	-	-	-	-	-
3	Pendidikan Umum dan Karakter (S3)	-	-	-	-	-
4	Linguistik (S3)	-	-	-	-	-
6	Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (S3)	-	-	-	-	-
7	Pendidikan Olahraga (S2)	-	-	-	-	-
8	Pendidikan Seni (S2)	-	-	-	-	-
9	Pendidikan Umum dan Karakter (S2)	-	-	-	-	-
10	Linguistik (S2)	-	-	-	-	-
12	Pendidikan Teknologi Kejuruan (S2)	-	-	-	-	-
13	Psikologi Pendidikan (S2)	3	-	√	-	-
14	Manajemen Perkantoran (S2)	-	-	-	-	-
15	Pariwisata (S2)	-	-	-	-	-
16	Bahasa Indonesia bagi Penutur Asing (S2)	-	-	-	-	-
17	Pendidikan Guru	-	-	-	-	-
18	PPG	-	-	-	-	-

Berdasarkan tabel 3.3.19 jumlah ljumlah hilirisasi pengabdian kepada masyarakat yang menghasilkan produk inovasi yang dimanfaatkan masyarakat atau yang bernilai ekonomi ada 3 produk yang dihasilkan.

No	Prodi*	Dosen	Nama Produk Inovasi	Bentuk Hilirisasi **
1	Psikologi Pendidikan - S2	Hani Yulindrasari, M.Gendst., Ph.D.	Modul Penguatan Kapasitas Fasilitator Rumah Anak SIGAP (Modul Advance)	Hak Cipta
2	Psikologi Pendidikan - S2	Prof. Dr. H. Mubiar Agustin, M.Pd.	Modul Penguatan Kapasitas Fasilitator Rumah Anak SIGAP	Hak Cipta
3	Psikologi Pendidikan - S2	Dr. Tina Hayati Dahlan, S.Psi., M.Pd.Psi.	Modul Penguatan Kapasitas Fasilitator Rumah Anak SIGAP (Modul Intermediate)	Hak Cipta
<b>Jumlah</b>				

**Tabel 3.3.20. Perbandingan Capaian Tahun 2023 - 2025**

Indikator	Satuan	Capaian			Ket.
		2023	2024	2025	
<i>Jumlah hilirisasi hasil pengabdian kepada masyarakat yang menghasilkan produk inovasi yang dimanfaatkan masyarakat atau yang bernilai ekonomi</i>	<b>Produk</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	

Target SPs pada indikator jumlah hilirisasi hasil pengabdian kepada masyarakat yang menghasilkan produk inovasi yang dimanfaatkan masyarakat atau yang bernilai ekonomi pada tahun 2025 sejumlah 1 produk. Hingga akhir tahun 2025, target tersebut sudah tercapai.

Program yang menunjang dalam perealisasi target indikator ini diantaranya adalah SPs memiliki Hibah Pengabdian Kepada Masyarakat. Melalui hibah ini para dosen dapat berkompetisi untuk mendapatkan pendanaan PKM. Salah satu luaran yang harus dicapai dalam Program ini adalah dengan adanya luaran pengabdian yang dapat berupa produk, model, dan lainnya.

Hambatan dan permasalahan yang dihadapi dalam mencapai Indikator Kinerja ini diantaranya adalah masih terbatasnya jumlah pengabdian dosen yang mendapatkan pendanaan dari luar SPs. hal ini kemungkinan menjadi kendala para dosen dalam hilirisasi hasil pengabdian kepada masyarakat yang menghasilkan produk inovasi yang dimanfaatkan masyarakat atau yang bernilai ekonomi

Strategi yang dilakukan dalam rangka meningkatkan jumlah hilirisasi hasil pengabdian kepada masyarakat yang menghasilkan produk inovasi yang

dimanfaatkan masyarakat atau yang bernilai ekonomi adalah melalui kolaborasi SPs dengan pihak mitra yang sudah memiliki kerja sama maupun yang sedang merintis kerjasama.

1. **Kebijakan 5 (K5): Pengembangan Kapasitas Sumber Daya (SDM, Sarana dan Prasarana, dan Keuangan), dan Usaha Universitas dalam Mendukung Penyelenggaraan Tridharma untuk Peningkatan Kesejahteraan dan Keunggulan Universitas**
  - a. **Pengembangan kapasitas SDM untuk penguatan mutu layanan akademik dan manajemen universitas (P5.1)**
    - 1) **Persentase dosen tetap yang berkualifikasi S3**

**Tabel 3.5.1. Perbandingan Target dan Capaian**

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					
2025					
Indikator	Satuan	Target	Capaian	% Capaian	Periode
<i>Persentase dosen tetap yang berkualifikasi S3</i>	%	100	100		K

Berdasarkan tabel 3.5.1 Target SPs dalam mencapai indikator persentase dosen tetap yang berkualifikasi S3 adalah 100%. Capaian target pada indikator ini hingga laporan akhir tahun sudah mencapai 100%, jika dilihat dari persentase capaian telah mencapai 100% yang dimana telah mencapai target yang di rencanakan.

**Tabel 3.5.2. Persentase Dosen berkualifikasi Doktor**

No	Prodi*	Jumlah Dosen**	Jumlah
1	Pendidikan Olahraga (S3)	5	5
2	Pendidikan Seni (S3)	7	7
3	Pendidikan Umum dan Karakter (S3)	5	5
4	Linguistik (S3)	7	7
6	Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (S3)	6	6
7	Pendidikan Olahraga (S2)	5	5
8	Pendidikan Seni (S2)	5	5
9	Pendidikan Umum dan Karakter (S2)	4	4
10	Linguistik (S2)	6	6

12	Pendidikan Teknologi Kejuruan (S2)	7	7
13	Psikologi Pendidikan (S2)	9	9
14	Manajemen Perkantoran (S2)	5	5
15	Pariwisata (S2)	5	5
16	Bahasa Indonesia bagi Penutur Asing (S2)	5	5
17	Pendidikan Guru	7	7
18	PPG	6	6
<b>Jumlah</b>		<b>94</b>	<b>94</b>

No	Prodi *	Jumlah Dosen per Prodi **	Jumlah Dosen S3			%
			PNS	Non-PNS	Jumlah	
1	Pendidikan Olahraga (S3)	5	5	-	5	100
2	Pendidikan Seni (S3)	7	6	1	7	100
3	Pendidikan Umum dan Karakter (S3)	5	5	-	5	100
4	Linguistik (S3)	7	6	1	7	100
5	Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (S3)	6	6	-	6	100
6	Pendidikan Olahraga (S2)	5	4	1	5	100
7	Pendidikan Seni (S2)	5	5	-	5	100
8	Pendidikan Umum dan Karakter (S2)	4	2	2	4	100
9	Linguistik (S2)	6	5	1	6	100
10	Pendidikan Teknologi Kejuruan (S2)	7	6	1	7	100
11	Psikologi Pendidikan (S2)	9	8	1	9	100
12	Manajemen Perkantoran (S2)	5	4	1	5	100
13	Pariwisata (S2)	5	5	-	5	100
14	Bahasa Indonesia bagi Penutur Asing (S2)	5	3	2	5	100
15	Pendidikan Guru	7	5	2	7	100

16	PPG	6	4	2	6	100
<b>Jumlah</b>		<b>94</b>	<b>79</b>	<b>15</b>	<b>94</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 3.5.2 menunjukkan bahwa persentase dosen tetap yang berkualifikasi S3 sudah mencapai 100% yang dimana hampir seluruh prodi dengan jumlah 16 prodi dan total 94 dosen sudah bersertifikasi S3.

**Tabel 3.5.3. Perbandingan Capaian Tahun 2023 – 2025**

Indikator	Satuan	Capaian			Ket.
		2023	2024	2025	
<i>Persentase dosen tetap yang berkualifikasi S3</i>	%	100	100	100	

Target capaian SPs dalam persentase dosen tetap yang berkualifikasi S3 pada tahun 2025 adalah 100%. Hingga capaian tahun 2025, dosen berkualifikasi S3 di SPs mencapai 100%. Dalam pencapaian indikator dosen tetap berkualifikasi S3, SPs tidak memiliki masalah dikarenakan SPs memiliki pedoman dalam penerimaan pegawai yang salah satu syaratnya adalah memiliki kualifikasi pendidikan S3. Strategi yang dilakukan dalam rangka tetap menjaga kualitas dosen yang memiliki kualifikasi S3, pihak SPs selalu melakukan pemeriksaan secara berkala terhadap data dosen yang ada pada PDDIKTI.

## 2) Persentase dosen dengan jabatan Profesor

**Tabel 3.5.4. Perbandingan Target dan Capaian**

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					
2025					
Indikator	Satuan	Target	Capaian	% Capaian	Periode
<i>Persentase dosen dengan jabatan Profesor</i>	%	43,4	36,17	83,34	K

Berdasarkan tabel 3.5.4 Target SPs dalam mencapai indikator persentase dosen dengan jabatan profesor adalah 43,4%. Capaian target pada indikator ini hingga laporan akhir tahun telah menghasilkan 36,17%, jika dilihat dari persentase capaian baru mencapai 83,34%.

**Tabel 3.5.5. Persentase Dosen dengan jabatan Profesor**

No	Prodi*	Jumlah Dosen**	Jumlah
1	Pendidikan Olahraga (S3)	5	5
2	Pendidikan Seni (S3)	7	3
3	Pendidikan Umum dan Karakter (S3)	5	4
4	Linguistik (S3)	7	3
5	Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (S3)	6	4
6	Pendidikan Olahraga (S2)	5	1
7	Pendidikan Seni (S2)	5	-
8	Pendidikan Umum dan Karakter (S2)	4	-
9	Linguistik (S2)	6	2
10	Pendidikan Teknologi Kejuruan (S2)	7	2
11	Psikologi Pendidikan (S2)	9	4
12	Manajemen Perkantoran (S2)	5	2
13	Pariwisata (S2)	5	-
14	Bahasa Indonesia bagi Penutur Asing (S2)	5	-
15	Pendidikan Guru	7	1
16	PPG	6	3
<b>Jumlah</b>		<b>94</b>	<b>34</b>

No	Prodi *	Jumlah Dosen per Prodi **	Jumlah Guru Besar			%
			PNS	Non-PNS	Jumlah	
1	Pendidikan Olahraga (S3)	5	5	-	5	100
2	Pendidikan Seni (S3)	7	2	1	3	42,8
3	Pendidikan Umum dan Karakter (S3)	5	4	-	4	80
4	Linguistik (S3)	7	3	-	3	42,8
5	Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (S3)	6	4	-	4	66,6
6	Pendidikan Olahraga (S2)	5	1	-	1	20
7	Pendidikan Seni (S2)	5	-	-	-	0

8	Pendidikan Umum dan Karakter (S2)	4	-	-	-	0
9	Linguistik (S2)	6	2	-	2	33,33
10	Pendidikan Teknologi Kejuruan (S2)	7	2	-	2	28,57
11	Psikologi Pendidikan (S2)	9	4	-	4	44,44
12	Manajemen Perkantoran (S2)	5	2	-	2	40
13	Pariwisata (S2)	5	-	-	-	0
14	Bahasa Indonesia bagi Penutur Asing (S2)	5	-	-	-	0
15	Pendidikan Guru	7	1	-	1	14,28
16	PPG	6	2	1	3	50
<b>Jumlah</b>		<b>94</b>	<b>32</b>	<b>2</b>	<b>34</b>	<b>36,17</b>

Berdasarkan Tabel 3.5.5 menunjukkan bahwa persentase dosen dengan jabatan profesor yang terdata hingga akhir tahun 2025 adalah 34 dosen.

**Tabel 3.5.6. Perbandingan Capaian Tahun 2023 – 2025**

Indikator	Satuan	Capaian			Ket.
		2023	2024	2025	
<i>Persentase dosen dengan jabatan Profesor</i>	%	64.68	65.93	36,17	

Target SPs pada tahun 2025 mengenai indikator persentase dosen dengan jabatan profesor adalah 43,4%. Hingga akhir tahun 2025 persentase dosen SPs dengan kualifikasi profesor adalah 36,17%. Capaian ini masih di bawah target SPs.

Program dan kegiatan yang mendukung perealisasi target kinerja indikator ini diantaranya adalah dengan adanya program Insentif Publikasi Karya Ilmiah/Penulisan Buku/HAKI. Program ini memberikan kesempatan kepada para dosen dalam mendapatkan insentif publikasi karya ilmiah. sebagaimana syarat khusus untuk mendapat gelar profesor adalah publikasi pada jurnal bereputasi.

Strategi yang dilakukan oleh SPs dalam meningkatkan persentase dosen dengan jabatan porfesor adalah dengan memberikan kesempatan seluas-luasnya

bagi para dosen untuk berkegiatan di luar kampus yang berkaitan dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi. melalui strategi ini diharapkan pencapaian indikator tersebut dapat terus meningkat.

**3) Persentase dosen tetap yang memiliki sertifikat kompetensi/profesi yang diakui oleh industri dan dunia kerja**

**Tabel 3.5.7. Perbandingan Target dan Capaian**

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					
2025					
Indikator	Satuan	Target	Capaian	% Capaian	Periode
<i>Persentase dosen tetap yang memiliki sertifikat kompetensi/profesi yang diakui oleh industri dan dunia kerja</i>	%	15	14,89	99,2	T

Berdasarkan tabel 3.5.7 Target SPs dalam mencapai indikator Persentase dosen tetap yang memiliki sertifikat kompetensi/profesi yang diakui oleh industri dan dunia kerja adalah 15%. Capaian target pada indikator ini hingga laporan akhir tahun telah menghasilkan 14,89%, jika dilihat dari persentase capaian telah mencapai 99,2% masih di bawah target yang di rencanakan, walaupun demikian hal ini termasuk dalam kategori capaian tinggi.

**Tabel 3.5.8. Persentase dosen tetap yang memiliki sertifikat kompetensi/profesi yang diakui oleh industri dan dunia kerja**

No	Prodi *	Jumlah Dosen per Prodi **	Jumlah Dosen yang Memiliki Sertifikat	%
1	Pendidikan Olahraga (S3)	5	-	0
2	Pendidikan Seni (S3)	7	-	0
3	Pendidikan Umum dan Karakter (S3)	5	-	0
4	Linguistik (S3)	7	-	0
5	Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (S3)	6	-	0
6	Pendidikan Olahraga (S2)	5	2	40
7	Pendidikan Seni (S2)	5	-	0
8	Pendidikan Umum dan Karakter (S2)	4	-	0
9	Linguistik (S2)	6	3	50
10	Pendidikan Teknologi Kejuruan (S2)	7	-	0

11	Psikologi Pendidikan (S2)	9	4	44,44
12	Manajemen Perkantoran (S2)	5	-	0
13	Pariwisata (S2)	5	1	20
14	Bahasa Indonesia bagi Penutur Asing (S2)	5	-	0
15	Pendidikan Guru	7	-	0
16	PPG	6	4	66,66
<b>Jumlah</b>		<b>94</b>	<b>14</b>	<b>14,89</b>

Berdasarkan tabel 3.5.8 Target SPs mengenai persentase dosen tetap yang memiliki sertifikat kompetensi/profesi yang diakui oleh industri dan dunia kerja menunjukkan bahwa dari 16 prodi ada 5 prodi yang dosennya memiliki sertifikat kompetensi/profesi yang diakui oleh industri dan dunia kerja.

**Tabel 3.5.9. Perbandingan Capaian Tahun 2023 – 2025**

Indikator	Satuan	Capaian			Ket.
		2023	2024	2025	
<i>Persentase dosen tetap yang memiliki sertifikat kompetensi/profesi yang diakui oleh industri dan dunia kerja</i>	%	<b>5.78</b>	<b>131.86</b>	<b>14,89</b>	

Target SPs dalam indikator persentase dosen tetap yang memiliki sertifikat kompetensi/ profesi yang diakui oleh industri dan dunia kerja adalah 15%. Hingga akhir tahun 2025 capaian untuk indikator ini adalah 14,89%.

Program dan kegiatan yang mendukung perealisasi target kinerja ini diantaranya adalah Pengembangan Pegawai (Capacity Building, Seminar, Pendidikan dan Pelatihan, Sertifikasi, dan Sejenisnya).

Pencapaian yang masih sangat rendah untuk indikator ini kemungkinan karena para dosen memiliki kesibukan berkegiatan akademik di dalam kampus sehingga capaian nya masih sangat rendah.

Hambatan yang dapat teridentifikasi dari rendahnya pencapaian dosen dalam memiliki sertifikat kompetensi / profesi yang diakui oleh dunia industri diantaranya adalah masih terbatasnya bidang sertifikasi profesi yang dapat diikuti oleh dosen dengan latar belakang pendidikan.

Langkah antisipasi dan strategi yang dilakukan oleh SPs dalam rangka mengatasi hambatan dan permasalahan yang dihadapi adalah dengan memfasilitasi dosen untuk ikut dalam organisasi profesi. sehingga dengan keikutsertaan para dosen dapat membuka peluang untuk mengikuti sertifikasi profesi.

**4) Persentase dosen tetap yang berasal dari kalangan praktisi profesional, dunia industri, atau dunia kerja**

**Tabel 3.5.10. Perbandingan Target dan Capaian**

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					
2025					
Indikator	Satuan	Target	Capaian	% Capaian	Periode
<i>Persentase dosen tetap yang berasal dari kalangan praktisi profesional, dunia industri, atau dunia kerja</i>	%	6	13,82	230,33	T

Berdasarkan tabel 3.5.10 Target SPs dalam mencapai indikator Jumlah persentase dosen tetap yang berasal dari kalangan praktisi profesional, dunia industri, atau dunia kerja adalah 6%. Capaian target pada indikator ini hingga laporan akhir tahun sudah melampaui target capaian.

**Tabel 3.5.11. Dosen Tetap yang Berasal dari Kalangan Praktisi Profesional, Dunia Industri, atau Dunia Kerja**

No	Prodi	Nama Dosen	Asal Praktisi*
1	Pariwisata - S2	Caria Ningsih, SE., MSi., Ph.D	PT. SPECTA GROUP NUSANTARA
2	Manajemen Perkantoran - S2	Dr. Rasto, M.Pd.	PT Kompetensi Indonesia Mandiri
3	Pariwisata - S2	Heri Puspito Diah Setiyorini	PT. Catya Wihikan Karsa
4	Pendidikan Umum dan Karakter - S3	Dr. Asep Dahliyana, S. Pd., M. Pd	DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT
5	Pendidikan Umum dan Karakter - S3	Prof. Dr. Encep Syarief Nurdin, S.H., Drs., M.Pd., M.Si	BADAN PEMBINAAN IDEOLOGI PANCASILA
6	Pariwisata - S2	Ahmad Hudaiby Galihkusumah	Gabungan Industri Pariwisata Indonesia (GIPI)
7	Pariwisata - S2	Dr. Dewi Turgarini., MM.Par	PT. SPECTA GROUP NUSANTARA

8	Linguistik - S3	Dr. (H.C.) Adi Hidayat, Lc., M.A., Ph.D.	Quantum Akhyar Institute
9	Pendidikan Umum dan Karakter - S3	Prof. Dr. Encep Syarief Nurdin, S.H., Drs., M. Pd., M. Si	DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT
10	Pendidikan Olahraga - S2	Dr. Nuryadi, M.Pd	KONI Kota Bandung
11	Psikologi Pendidikan - S2	Dr. Fitri Kania,, S.Pd., M.Pd.	Dinas Pendidikan Kota Bandung
12	Pariwisata - S2	Dr. Gita Siswhara, M.M	PT. SPECTA GROUP NUSANTARA
13	Manajemen Perkantoran - S2	Prof. Dr. H. Edi Suryadi, M.Si.	PT Kompetensi Indonesia Mandiri

**Tabel 3.5.12. Persentase Dosen Tetap yang Berasal dari Kalangan Praktisi Profesional, Dunia Industri, atau Dunia Kerja**

No	Prodi *	Jumlah Dosen per Prodi **	Jumlah Praktisi	%
1	Pendidikan Olahraga (S3)	5	0	0
2	Pendidikan Seni (S3)	7	0	0
3	Pendidikan Umum dan Karakter (S3)	5	3	60
4	Linguistik (S3)	7	1	14,28
5	Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (S3)	6	0	0
6	Pendidikan Olahraga (S2)	5	1	20
7	Pendidikan Seni (S2)	5	0	0
8	Pendidikan Umum dan Karakter (S2)	4	0	0
9	Linguistik (S2)	6	0	0
10	Pendidikan Teknologi Kejuruan (S2)	7	0	0
11	Psikologi Pendidikan (S2)	9	1	11,11
12	Manajemen Perkantoran (S2)	5	2	40
13	Pariwisata (S2)	5	5	100
14	Bahasa Indonesia bagi Penutur Asing (S2)	5	0	0
15	Pendidikan Guru	7	0	0
16	PPG	6	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>94</b>	<b>13</b>	<b>13,82</b>

**Tabel 3.5.13. Perbandingan Capaian Tahun 2023 – 2025**

Indikator	Satuan	Capaian			Ket.
		2023	2024	2025	
<i>Persentase dosen tetap yang berasal dari kalangan praktisi profesional, dunia industri, atau dunia kerja</i>	%	0	0	13,82	

Target SPs dalam persentase dosen tetap yang berasal dari kalangan praktisi profesional, dunia industri atau dunia kerja pada tahun 2025 adalah 6%. Hingga akhir tahun 2025 target ini sudah dapat tercapai sebesar 13,82% dengan evaluasi capaian tinggi.

Program yang mendukung indikator ini diantaranya adalah dengan pengangkatan Adjunct Profesor dan perkuliahan dosen dari luar negeri. Beberapa kemungkinan penyebab kegagalan pencapaian target indikator ini diantaranya adalah adjunct profesor yang diajukan oleh setiap program studi kemungkinan berasal dari akademisi. Permasalahan yang menyebabkan capaian untuk indikator ini masih rendah kemungkinan karena kerjasama yang dilakukan oleh pihak SPs dan program studi yang masih terbatas.

Langkah antisipatif dan Strategi yang dapat dilakukan guna mencapai target indikator ini diantaranya adalah dengan memperbanyak kerjasama dengan pihak industri dan dunia kerja yang relevan dengan masing-masing prodi sehingga dapat meningkatkan jumlah praktisi yang mengajar di SPs.

**5) Jumlah dosen dan/atau tenaga kependidikan yang memperoleh penghargaan/award**

**Tabel 3.5.14. Perbandingan Target dan Capaian**

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					
2025					
Indikator	Satuan	Target	Capaian	% Capaian	Periode
<i>Jumlah dosen dan/atau tenaga kependidikan yang memperoleh penghargaan/award</i>	Orang	4	5	125	T

Berdasarkan tabel 3.5.14 Target SPs dalam mencapai indikator jumlah dosen dan/atau tenaga kependidikan yang memperoleh penghargaan/award adalah 4 orang.

Capaian target pada indikator ini hingga laporan akhir tahun sudah mendapatkan capaian hal ini termasuk dalam kategori capaian tinggi.

**Tabel 3.5.15. Jumlah dosen dan/atau tenaga kependidikan yang memperoleh penghargaan/award**

No	Prodi	Nama	Nama Penghargaan	Lingkup*
1.	Sekolah Pascasarjana	R. Dian Dia-an Muniroh, S.Pd., M.Hum., Ph.D.	Karya Bhakti Satya 20 tahun	Nasional
2.	Sekolah Pascasarjana	Prof. Vina Adriany, M.Ed., Ph.D.	Narasumber Bappenas RI	Nasional
3.	Sekolah Pascasarjana	Prof. Vina Adriany, M.Ed., Ph.D.	Penyusun Grand Design Wajib Belajar 1 Tahun Pendidikan Prasekolah	Nasional
4.	Sekolah Pascasarjana	Prof. Dr. H. Amung Ma'mun, M.Pd.	Publikasi Terbanyak Tahun 2025 Pada Sekolah Pasca Sarjana	Universitas
5.	Sekolah Pascasarjana	Prof. Vina Adriany, M.Ed., Ph.D.	Narasumber Early Childhood Education Development (ECED)	Nasional

Berdasarkan tabel 3.5.15 Target SPs mengenai jumlah dosen dan/atau tenaga kependidikan yang memperoleh penghargaan/award sudah ada 5 dosen yang memiliki atau memperoleh penghargaan/award.

**Tabel 3.5.16. Perbandingan Capaian Tahun 2023 – 2025**

Indikator	Satuan	Capaian			Ket.
		2023	2024	2025	
<i>Jumlah dosen dan/atau tenaga kependidikan yang memperoleh penghargaan/award</i>	Orang	1	0	5	

Pada tahun 2025 target SPs terkait indikator jumlah dosen dan atau tenaga kependidikan yang memperoleh award adalah 4 orang. Hingga akhir tahun 2025 sudah ada sejumlah 5 orang dosen yang mendapatkan penghargaan.

Program dan kegiatan yang mendukung terhadap perealisasi target kinerja dosen dan tenaga kependidikan di lingkungan SPs diantaranya adalah Pemberian

bantuan biaya pendidikan lanjut bagi tenaga kependidikan, Pembinaan motivasi dan peningkatan kinerja pegawai dan Peningkatan kompetensi tenaga kependidikan.

Tingkat keberhasilan capaian indikator ini masih di bawah target kemungkinan karena saat pelaporan masih pada tri wulan satu dan dua. kemungkinan belum banyak kegiatan-kegiatan yang diikuti oleh para dosen dan tenaga kependidikan

Hambatan yang dihadapi dalam pencapaian indikator ini kemungkinan para dosen dan tenaga kependidikan memiliki tugas dan tanggung jawab yang cukup banyak sehingga menyita waktu dan tenaga. Dampak dari rutinitas tersebut kemungkinan tidak ada waktu untuk mengikuti berbagai kegiatan di luar akademik.

Langkah antisipasi dan strategi yang dilakukan oleh pihak SPs dalam rangka meningkatkan capaian indikator ini adalah dengan menjalankan program yang sudah direncanakan dalam RKAT tahun 2024. Selain itu tetap memotivasi dan memberikan dukungan kepada seluruh dosen dalam melaksanakan kegiatan di luar kampus yang berkaitan dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang pada akhirnya berdampak pada pencapai indikator ini.

**b. Pengembangan sarana dan prasarana yang modern untuk mendukung keunggulan UPI (P5.2)**

**1) Jumlah laboratorium microteaching**

**Tabel 3.5.17. Perbandingan Target dan Capaian**

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					
2025					
Indikator	Satuan	Target	Capaian	%	Periode
<i>Jumlah laboratorium microteaching</i>	Laboratorium	1	3	300	K

Berdasarkan tabel 3.5.17 Target SPs dalam mencapai indikator jumlah laboratorium adalah 1 Lab. Capaian target pada indikator ini hingga laporan akhir tahun sudah menghasilkan 3 Lab, jika dilihat dari persentase progres capaian telah mencapai 300% ,hal ini termasuk dalam kategori capaian tinggi.

**Tabel 3.5.18. Jumlah *laboratorium microteaching***

No	Nama Laboratorium	Uraian
1	Laboratorium Microteaching 1	Laboratorium Microteaching berada di gedung PPG It 3
2	Laboratorium Microteaching 2	Laboratorium Microteaching berada di gedung PPG It 3
3	Laboratorium Microteaching 3	Laboratorium Microteaching berada di gedung PPG It 3
<b>Jumlah</b>	23	

Berdasarkan tabel 3.5.18 Target SPs mengenai jumlah laboratorium microteaching menunjukkan bahwa hingga laporan akhir tahun telah mencapai 3 Lab yang berlokasi di Laboratorium Microteaching di gedung PPG.

**Tabel 3.5.19. Perbandingan Capaian Tahun 2023 – 2025**

Indikator	Satuan	Capaian			Ket.
		2023	2024	2025	
<i>Jumlah laboratorium microteaching</i>	Laboratorium	3	3	3	

Pada tahun 2025 SPs menargetkan ada 1 Laboratorium Microteaching. Hingga akhir tahun 2025, SPs UPI telah memiliki 3 laboratorium MicroTeaching. Capaian untuk indikator jumlah laboratorium microteaching sudah memenuhi target 2025.

Strategi yang dilakukan dalam rangka mempertahankan capaian ini adalah dengan tetap memelihara lab yang sudah ada sehingga laboratorium tersebut dapat digunakan maksimal oleh para mahasiswa PPG.

c. Pengembangan IGU dan sistem pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel (P5.3)

1) Jumlah *Income Generating Unit* (IGU)

Tabel 3.5.20. Perbandingan Target dan Capaian

Indikator Renstra UPI 2023 - 2025					
2025					
Indikator	Satuan	Target	Capaian	%	Periode
Jumlah <i>Income Generating Unit</i> (IGU)	Rp	5M	19M	392,97 %	T

Berdasarkan tabel 3.5.20 Target SPs dalam mencapai indikator jumlah *Income Generating Unit* (IGU) sebesar Rp. 5M. Capaian target pada indikator ini hingga laporan akhir tahun telah menghasilkan Rp 19.648.637.274 jika dilihat dari persentase capaian sudah mencapai adalah 392,97%, hal ini termasuk dalam kategori capaian tinggi.

Tabel 3.5.21. Jumlah *Income Generating Unit* (IGU)

No	Bulan Perolehan	Sumber IGU		Kontribusi ke Universitas (Rp)
		Kerja Sama (Rp)	Usaha (Rp)	
1	20/Jan/25		147.288	
2	20/Jan/25		1.000.000	
3	25/Feb/25		35.350.000	
4	26/Feb/25		1.000.000	
5	13/Mar/25		125.628	
6	21/Apr/25		125.628	
7	25/Apr/25		1.000.000	
8	20/May/25		1.000.000	
9	22/May/25		99.636	
10	22/May/25		1.118.044	
11	26/Jun/25		1.000.000	
12	16/Jul/25		7.790.000	
13	17/Jul/25		111.188	
14	18/Jul/25		1.000.000	
15	14/Aug/25		138.624	
16	21/Aug/25		1.000.000	
17	12/Sep/25		2.907.000	
18	12/Sep/25		862.000	
19	16/Sep/25		145.844	
20	25/Sep/25		1.000.000	
21	08/Oct/25		1.500.000	

No	Bulan Perolehan	Sumber IGU		Kontribusi ke Universitas (Rp)
		Kerja Sama (Rp)	Usaha (Rp)	
22	15/Oct/25		115.520	
23	28/Oct/25		750.000	
24	28/Oct/25		1.250.000	
25	19/Nov/25		108.300	
26	21/Nov/25		1.594.000	
27	25/Nov/25		1.250.000	
28	15/Dec/25		121.296	
29	22/Dec/25		1.250.000	
30	Mei	4.212.657.000		
31	Mei	201.168.750		
32	Juni	399.492.000		
33	Agustus	4.544.000.000		
34	Agustus	305.600.000		
<b>Jumlah</b>		<b>9.662.917.750</b>	<b>64.859.996</b>	

**Tabel 3.5.22. Perbandingan Capaian Tahun 2023 – 2025**

Indikator	Satuan	Capaian			Ket.
		2023	2024	2025	
<i>Jumlah Income Generating Unit (IGU)</i>	Rp	171.400.000	4.161.542.500	19.648.637.274	

Target capaian SPs untuk jumlah income generating unit pada tahun 2025 adalah Rp. 5M. Hingga akhir tahun 2025, SPs sudah melampaui target nya dengan jumlah IGU Rp. 19.648.637.274. Faktor yang menyebabkan keberhasilan target pencapaian diantaranya adalah jejaring kerjasama dosen yang berada di SPs dengan pihak stakeholder di luar.

Meskipun jumlah IGU sudah mencapai target tetapi jumlah tersebut didominasi oleh sumber IGU yang bersifat kerjasama jumlah ini masih memungkinkan untuk bertambah. Langkah antisipasi dan strategi SPs dalam pencapaian target ini diantaranya dengan meningkatkan kerjasama dengan berbagai stakeholder. selain itu melalui pencitraan lembaga SPs sehingga para stakeholder dapat memiliki ketertarikan untuk melakukan kerjasama dalam meningkatkan jumlah IGU di SPs.

## 2) Predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)

**Tabel 3.5.23. Perbandingan Target dan Capaian**

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025				
2025				
Indikator	Satuan	Target	Capaian	Periode
<i>Predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)</i>	Predikat	AA	A	T

Berdasarkan tabel 3.5.23 Target SPs dalam mencapai indikator Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah predikat AA. Capaian target pada indikator ini hingga laporan akhir tahun masih belum mencapai target proses capaian predikat.

**Tabel 3.5.24. Predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)**

Predikat AKIP Smt I/Tahun 2025		Nilai AKIP	
Evaluasi Mandiri	Evaluasi Universitas	Evaluasi Mandiri	Evaluasi Universitas
91,95	89,44	91,95	89,44

**Tabel 3.5.25. Perbandingan Capaian Tahun 2023 – 2025**

Indikator	Satuan	Capaian			Ket.
		2023	2024	2025	
<i>Predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)</i>	Predikat			A	

Target SPs terkait dengan indikator Predikat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada tahun 2025 adalah AA. Hingga tahun 2025 predikat ini belum dapat tercapai oleh SPs.

Program yang mendukung pencapaian indikator ini diantaranya adalah Penyusunan laporan tahunan dan laporan tengah tahunan kinerja unit, Penyusunan RKAT, Penyusunan Revisi RKAT, dan Reviu, Evaluasi, dan Pengukuran Capaian Kinerja Triwulanan.



**HASIL EVALUASI ATAS  
IMPLEMENTASI AKUNTABILITAS KINERJA  
SEKOLAH PASCASARJANA  
TAHUN 2025**

Berdasarkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja, tingkat penerapan akuntabilitas kinerja Sekolah Pascasarjana masuk dalam kategori : A dengan nilai : 89,44 dengan interpretasi : Memuaskan

Dengan rincian nilai sebagai berikut :

No	Komponen	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30%	28,32
2.	Pengukuran Kinerja	30%	25,65
3.	Pelaporan Kinerja	15%	12,55
4.	Evaluasi Kinerja	25%	22,92
<b>Total</b>			

Berdasarkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tersebut di atas, Beberapa catatan yang perlu di tindak lanjuti adalah sebagai berikut:

**Perencanaan Kinerja:**

Secara keseluruhan, Perencanaan Kinerja sudah dilaksanakan namun ada beberapa catatan, antara lain:

1. Terdapat dokumen Renstra unit 2021-2025 dan perjanjian kinerja dekan dengan rektor
2. Sudah Melengkapi SKP untuk setiap level jabatan
3. Sudah melengkapi dokumen laporan triwulan III dan dokumentasi kegiatan namun pada komponen tertentu belum ada perbaikan dokumen

**Pengukuran Kinerja:**

Secara keseluruhan, Pengukuran Kinerja sudah dilaksanakan namun ada beberapa catatan, antara lain:

1. Sudah melengkapi POB penyusunan laporan triwulan, namun belum menunjukkan teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja untuk keseluruhan laporan kinerja
2. Sudah Melengkapi dokumen laporan pengukuran kinerja triwulan III
3. Sudah Melengkapi dokumentasi kegiatan berupa undangan, daftar hadir, notula, dan foto kegiatan
4. Sudah Melengkapi dokumen revisi RKAT
5. Sudah Melengkapi dokumen laporan tengah tahunan 2025 dan laporan tahun 2024
6. Sudah Melengkapi dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Unit Kerja yang mewakili seluruh level jabatan

**Pelaporan Kinerja:**

Secara keseluruhan, Pelaporan Kinerja sudah dilaksanakan namun ada beberapa catatan, antara lain:

1. Sudah Melengkapi dokumen laporan pengukuran kinerja triwulan I, II, dan III
2. Sudah Melengkapi dokumen laporan tengah tahunan 2025 dan laporan tahun 2024

**Evaluasi Kinerja:**

Secara keseluruhan, Evaluasi Kinerja sudah dilaksanakan namun ada beberapa catatan, antara lain:

1. Sudah Melengkapi dokumen namun tidak sesuai dengan dokumen yang diminta. yaitu melengkapi Lembar Hasil Evaluasi Mandiri yang belum lengkap dengan tindak lanjut pada perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi, serta pencapaian sasaran kinerja
2. Sudah Melengkapi dokumen Lembar Hasil evaluasi akip tahun sebelumnya

**Pencapaian Sasaran / Kinerja Organisasi:**

Hasil Evaluasi atas Implementasi Akuntabilitas Kinerja SPs

2. **Kebijakan 6 (K6): Pengembangan Tata Kelola Universitas yang Sehat dan Akuntabel Sebagai Perguruan Tinggi Otonom Berbasis Sistem Informasi yang Terintegrasi**

- a. **Penerapan tata kelola universitas yang unggul dan kompetitif melalui sistem penjaminan mutu berstandar nasional dan internasional untuk memperoleh rekognisi nasional dan internasional dari lembaga bereputasi (P6.2)**

1. **Persentase program studi yang melaksanakan kerja sama dengan mitra**

**Tabel 3.6.1. Perbandingan Target dan Capaian**

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					
2025					
Indikator	Satuan	Target	Capaian	% Capaian	Periode
<i>Persentase program studi yang melaksanakan kerja sama dengan mitra</i>	%	100	100	100	T

Berdasarkan tabel 3.6.1 Target SPs dalam mencapai indikator persentase program studi yang melaksanakan kerja sama dengan mitra adalah 100%. Hingga akhir tahun 2025 ini sudah tercapai oleh SPS sebanyak 170 kerjasama atau 100%.

No	Prodi *	Prodi yang Melaksanakan Kerja Sama dengan Mitra	%
1	Pendidikan Olahraga (S3)	5	
2	Pendidikan Seni (S3)	18	
3	Pendidikan Umum dan Karakter (S3)	4	
4	Linguistik (S3)	12	
6	Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (S3)	13	
7	Pendidikan Olahraga (S2)	4	
8	Pendidikan Seni (S2)	34	
9	Pendidikan Umum dan Karakter (S2)	4	
10	Linguistik (S2)	16	

No	Prodi *	Prodi yang Melaksanakan Kerja Sama dengan Mitra	%
12	Pendidikan Teknologi Kejuruan (S2)	7	
13	Psikologi Pendidikan (S2)	12	
14	Manajemen Perkantoran (S2)	5	
15	Pariwisata (S2)	4	
16	Bahasa Indonesia bagi Penutur Asing (S2)		
17	Pendidikan Guru	5	
18	PPG	16	
Jumlah		170	

Berdasarkan tabel 3.6.2 Target SPs mengenai persentase program studi yang melaksanakan kerja sama dengan mitra hingga laporan akhir tahun sudah ada pencapaian sejumlah 170 Kerjasama.

**Tabel 3.6.3. Perbandingan Capaian Tahun 2023 – 2025**

Indikator	Satuan	Capaian			Ket.
		2023	2024	2025	
<i>Persentase program studi yang melaksanakan kerja sama dengan mitra</i>	%	<b>47.05</b>	<b>194.12</b>	<b>100</b>	

Target capaian SPs mengenai persentase program studi yang melaksanakan kerjasama dengan mitra pada tahun 2025 adalah 100%. Pada tahun 2025 SPs sudah melampaui target. Jika dibandingkan dengan tahun 2023 dan 2024 capaian tertinggi adalah pada tahun 2024.

Program dan kegiatan yang mendukung tercapainya target indikator ini diantaranya adalah Peningkatan kerja sama dengan berbagai lembaga di dalam dan luar negeri. Langkah antisipasi dan strategi yang dilakukan oleh SPs dalam rangka mencapai target kinerja ini adalah dengan memaksimalkan program yang telah ada dan mensupport setiap program studi dalam melaksanakan berbagai program yang terkait dengan peningkatan kerjasama antar lembaga. Selain itu SPs memaksimalkan peran dari unit pendukung bidang pendidikan dan kerjasama luar negeri dalam

mefasilitasi setiap program studi untuk mendapatkan kesempatan bekerjasama dengan universitas dari luar Negeri.

**1. Persentase program studi terakreditasi unggul/setara unggul pada level nasional**

**Tabel 3.6.1. Perbandingan Target dan Capaian**

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					
2025					
Indikator	Satuan	Target	Capaian	% Capaian	Periode
<i>Persentase program studi terakreditasi unggul/setara unggul pada level nasional</i>	%	78	68,75	88,14	K

Berdasarkan tabel 3.6.4 Target SPs dalam mencapai indikat persentase program studi terakreditasi unggul/setara unggul pada level nasional adalah 78%. Capaian target pada indikator ini hingga akhir tahun baru mencapai 68,75%, jika dilihat dari persentase progres capaian telah mencapai 88,14% ,hal ini termasuk dalam kategori capaian tinggi.

**Tabel 3.6.2. Persentase Program studi terakreditasi unggul/setara unggul pada level nasional**

Jumlah Prodi	Jumlah Prodi Akreditasi Unggul/A	%
16	11	68,78

**Tabel 3.6.3. Prodi yang terakreditasi unggul/setara unggul pada level nasional**

No	Prodi*	Lembaga Akreditasi	Jumlah
1.	Pendidikan Umum dan Karakter - S2	BAN-PT	1
2.	Pendidikan Umum dan Karakter - S3	LAMDIK	1
3.	Pendidikan Olahraga - S2	LAMDIK	1
4	Pendidikan Olahraga - S3	LAMDIK	1
5	Pendidikan Seni - S2	LAMDIK	1
6	Pendidikan Seni - S3	LAMDIK	1
7	Pendidikan Teknologi dan Kejuruan - S2	BAN-PT	1

No	Prodi*	Lembaga Akreditasi	Jumlah
8	Pendidikan Teknologi dan Kejuruan - S3	LAMDIK	1
9	Psikologi Pendidikan - S2	LAMDIK	1
10	Pendidikan Profesi Guru - Pr	LAMDIK	1
11	Linguistik - S3	BAN-PT	1

No	Prodi	Jenjang	Peringkat	Nomor Sertifikat
1	Pendidikan Seni - S3	S3	UNGGUL	720/SK/LAMDIK/Ak/D/VI/2025
2	Pendidikan Teknologi dan Kejuruan - S3	S3	UNGGUL	929/SK/LAMDIK/Ak/D/IX/2023
3	Pendidikan Olahraga - S3	S3	UNGGUL	771/SK/LAMDIK/Ak/D/XI/2022
4	Pendidikan Teknologi dan Kejuruan - S2	S2	UNGGUL	9232/SK/BAN-PT/Akred-Itnl/M/VII/2021
5	Linguistik - S3	S3	A	7887/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/D/X/2025
6	Pendidikan Seni - S2	S2	UNGGUL	512/SK/LAMDIK/Ak/M/X/2022
7	Pendidikan Umum dan Karakter - S3	S3	UNGGUL	1417/SK/LAMDIK/Ak/D/IX/2024
8	Pendidikan Profesi Guru - Pr	Profesi	UNGGUL	1701/SK/LAMDIK/Ak/P/X/2024
9	Psikologi Pendidikan - S2	S2	UNGGUL	890/SK/LAMDIK/Ak/M/VII/2024
10	Pendidikan Umum dan Karakter - S2	S2	UNGGUL	1614/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/M/V/2023
11	Pendidikan Olahraga - S2	S2	UNGGUL	979/SK/LAMDIK/Ak-I/M/IX/2023

Berdasarkan tabel 3.6.3 Target SPs mengenai prodi yang terakreditasi unggul/setara unggul pada level nasional hingga laporan akhir tahun menunjukkan bahwa terdapat 11 prodi yang telah terakreditasi unggul pada level nasional.

**Tabel 3.6.4. Perbandingan Capaian Tahun 2023 – 2025**

Indikator	Satuan	Capaian			Ket.
		2023	2024	2025	
<i>Persentase program studi terakreditasi unggul/setara unggul pada level nasional</i>	%	41,17	100,84	68,75	

Target capaian SPs mengenai persentase program studi terakreditasi unggul/setara unggul pada level nasional pada tahun 2025 adalah 78%. Pada akhir tahun 2025 SPs sudah mencapai target, capaian target hingga akhir taun telah mencapai 68,75%, hal ini melebihi target yang di rencanakan.

Program dan kegiatan yang mendukung perealisasiian target kinerja indikator ini diantaranya adalah Pelaksanaan Audit Mutu Internal (AMI) dan Perangkingan Program Studi, Pengadaan peralatan laboratorium, Pemeliharaan ruangan laboratorium, Akreditasi program studi LAMDIK.

Faktor penyebab belum tercapainya target indikator ini adalah disebabkan karena di SPs terdapat tiga program studi yang masih baru dan pada tahun 2024 baru menyelesaikan akreditasi pertama nya. Status akreditasi yang diterima oleh ke tiga prodi tersebut belum mendapatkan predikat unggul karena belum memiliki lulusan.

Hambatan atau permasalahan yang dihadapi dalam mencapai indikator ini adalah jumlah mahasiswa pada program studi baru yang belum dapat menyelesaikan studi tepat waktu kemungkinan menjadi permasalahan.

Langkah antisipasi dan strategi yang dilakukan oleh SPs dalam mencapai target ini adalah dengan mengikutsertakan program studi yang belum memiliki predikat unggul dalam akreditasi Internasional. Strategi ini diharapkan dapat meningkatkan jumlah akreditasi unggul program studi yang ada di SPs karena jika hasil akreditasi internasional Unconditional maka dapat disetarakan di BAN PT maupun LAMDIK.

## 2. Persentase program studi yang memiliki akreditasi atau sertifikat internasional yang diakui pemerintah

**Tabel 3.6.5. Perbandingan Target dan Capaian**

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					
2025					
Indikator	Satuan	Target	Capaian	% Capaian	Periode
<i>Persentase program studi yang memiliki akreditasi atau sertifikat internasional ;kjpemerintah</i>	%	50	68,75	137,5	K

Berdasarkan tabel 3.6.8 Target SPs dalam mencapai indikator Persentase program studi yang memiliki akreditasi atau sertifikat internasional yang diakui pemerintah adalah 50%. Capaian target pada indikator ini hingga laporan akhir tahun sudah mencapai 68,75%, jika dilihat dari persentase progres capaian telah mencapai 137,5% ,hal ini sudah lebih memenuhi target dan termasuk dalam kategori capaian tinggi.

**Tabel 3.6.6. Prodi yang memiliki akreditasi atau sertifikat internasional yang diakui pemerintah**

Jumlah Prodi	Jumlah Prodi Akreditasi atau Sertifikat Internasional	%
16	11	68,75

Berdasarkan tabel 3.6.9 Target SPs mengenai Persentase program studi yang memiliki akreditasi atau sertifikat internasional yang diakui pemerintah hingga laporan akhir tahun 2025 menunjukkan bahwa dari 16 prodi terdapat 11 prodi yang berakreditasi sertifikat Internasional, jika dilihat dari persentase progres capaian telah mencapai 68,75% dari target yang direncanakan.

**Tabel 3.6.7. Prodi yang memiliki akreditasi atau sertifikat internasional yang diakui pemerintah**

No	Prodi*	Lembaga Akreditasi
1.	Pendidikan Olahraga - S2	AQAS
2.	Pendidikan Olahraga - S3	AQAS
3.	Pendidikan Teknologi dan Kejuruan - S2	AQAS
4	Pendidikan Teknologi dan Kejuruan - S3	AQAS
5	Psikologi Pendidikan - S2	ACQUIN
6	Linguistik - S2	ACQUIN
7	Linguistik - S3	ACQUIN
8	Pariwisata - S2	ACQUIN
9	Pendidikan Bahasa Indonesia Bagi Penutur Asing - S2	ACQUIN
10	Pendidikan Umum dan Karakter - S3	ACQUIN
11	Pendidikan Umum dan Karakter - S2	ACQUIN

No	Prodi	Jenjang	Lembaga Akreditasi	Nomor Sertifikat	Status Akreditasi
1	Pendidikan Bahasa Indonesia Bagi Penutur Asing - S2	S2	ACQUIN		Accredited
2	Psikologi Pendidikan - S2	S2	ACQUIN		Accredited
3	Pendidikan Teknologi dan Kejuruan - S3	S3	AQAS		Accredited
4	Pendidikan Teknologi dan Kejuruan – S2	S2	AQAS		Accredited
5	Pendidikan Olahraga - S2	S2	AQAS		Accredited
6	Linguistik - S2	S2	ACQUIN		Accredited
7	Linguistik - S3	S3	ACQUIN		Accredited
8	Pendidikan Olahraga - S3	S3	AQAS		Accredited
9	Pariwisata - S2	S2	ACQUIN		Accredited
10	Pendidikan Umum dan Karakter - S3	S3	ACQUIN		Accredited
11	Pendidikan Umum dan Karakter - S2	S2	ACQUIN		Accredited

Berdasarkan tabel 3.6.7 Target SPs merupakan rincian prodi yang memiliki akreditasi atau sertifikat internasional yang diakui pemerintah hingga laporan akhir tahun 2025.

**Tabel 3.6.8. Perbandingan Capaian Tahun 2023 – 2025**

Indikator	Satuan	Capaian			Ket.
		2023	2024	2025	
<i>Persentase program studi yang memiliki akreditasi atau sertifikat internasional yang diakui pemerintah</i>	%	<b>35.29</b>	<b>134.8</b>	<b>68,75</b>	

Target capaian SPs mengenai Persentase program studi yang memiliki akreditasi atau sertifikat internasional yang diakui pemerintah pada tahun 2025 adalah 50%. Pada tahun 2025 SPs sudah mencapai target, capaian target hingga akhir tahun telah mencapai 68,75%. Jika dibandingkan dengan capaian tahun 2023 dan 2024 yang tertinggi adalah pada tahun 2024 dengan persentase 134,8% .

Program dan kegiatan yang mendukung perealisasi target kinerja indikator ini diantaranya adalah Pengelolaan website dalam menunjang pencapaian prodi terakreditasi internasional, Pembuatan video profil dalam menunjang pencapaian

prodi terakreditasi internasional, Akreditasi/sertifikasi internasional program studi dan Penerjemahan dokumen dalam rangka akreditasi internasional.

Hambatan dan permasalahan yang dapat diidentifikasi diantaranya adalah terbatasnya waktu dan sumber daya yang mendukung dalam penyelesaian penyusunan dokumen akreditasi. Langkah antisipasi yang dilakukan oleh SPs adalah memfasilitasi setiap program studi untuk melaksanakan workshop di luar kantor yang bertujuan agar setiap personel yang terlibat dapat fokus menyelesaikan dokumen akreditasi. Strategi yang dilakukan dalam mencapai target adalah dengan merealisasikan program-program yang telah disusun dalam RKAT. Koordinasi dengan para program studi yang akan melaksanakan akreditasi internasional.

### 3. Jumlah unit yang melakukan pembangunan Zona Integritas dan lolos verifikasi tim penilai mandiri

**Tabel 3.6.9. Perbandingan Target dan Capaian**

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					
2025					
Indikator	Satuan	Target	Capaian	%	Periode
<i>Jumlah unit yang melakukan pembangunan Zona Integritas dan lolos verifikasi tim penilai mandiri</i>	Unit	1	1	100	K

Berdasarkan tabel 3.6.12 Target SPs dalam mencapai indikator jumlah unit yang melakukan pembangunan Zona Integritas dan lolos verifikasi tim penilai mandiri adalah 1 unit.

**Tabel 3.6.10. Perbandingan Capaian Tahun 2023 – 2025**

Indikator	Satuan	Capaian			Ket.
		2023	2024	2025	
<i>Jumlah unit yang melakukan pembangunan Zona Integritas dan lolos verifikasi tim penilai mandiri</i>	Unit			1	

SPs pada tahun 2025 menargetkan terbangunnya zona integritas dan lolos verifikasi tim penilai mandiri. Hingga akhir tahun 2025, SPs sudah dapat mencapai target tersebut. Inisiasi Pembangunan Zona Integritas dimulai 2023 meskipun belum dapat di ikutsertakan dinilai pada Tingkat nasional. Sebagai Upaya untuk dapat mewujudkan wilayah zona integritas yang lolos verifikasi nasional, SPs sudah berupaya membentuk taskforce yang bertugas untuk menyelesaikan berbagai

indikator penilaian. Pada Tingkat Universitas, SPs mendapatkan penghargaan sebagai peringkat kedua untuk kategori Anugerah Zona Integritas Terbaik Universitas Pendidikan Indonesia.



Hambatan atau permasalahan yang dapat diidentifikasi diantaranya adalah kurangnya informasi terkait zona integritas yang menyebabkan tim zona integritas yang telah di bentuk belum dapat bekerja maksimal dalam mewujudkan target tersebut.

Langkah antisipasi yang dilakukan oleh SPs adalah dengan mengikutsertakan seluruh pihak yang terlibat dalam pembangunan zona integritas untuk mengikuti sosialisasi yang dilakukan oleh pihak universitas.

Strategi yang dilakukan untuk mencapai target ini adalah dengan melakukan kordinasi dengan pihak yang telah di berikan tanggung jawab sebagai tim pembangunan zona integritas.

**b. Penerapan tata kelola universitas yang unggul dan kompetitif melalui pengembangan pusat keunggulan yang mengembangkan karakter dan kekhasan universitas (P6.3)**

**1. Jumlah Pusat Unggulan (*Center of Excellence*)**

**Tabel 3.6.11. Perbandingan Target dan Capaian**

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					
2025					
Indikator	Satuan	Target	Capaian	% Capaian	Periode
<i>Jumlah Pusat Unggulan (Center of Excellence)</i>	Unit	1	1	100	K

Berdasarkan tabel 3.6.11 Target SPs dalam mencapai indikator jumlah pusat unggulan (*center of excellence*) adalah 1 unit sampai akhir tahun 2025 target tersebut sudah bisa tercapai..

No	Nama Pusat Unggulan	Ketua Tim	Prodi	Keterangan
1	Prosper.Net	Prof. Dr. Mohammad Ali, M.A		

**Tabel 3.6.12. Perbandingan Capaian Tahun 2023 – 2025**

Indikator	Satuan	Capaian			Ket.
		2023	2024	2025	
Jumlah Pusat Unggulan ( <i>Center of Excellence</i> )	Unit	0	0	1	

Pada tahun 2025 SPs menargetkan terdapat satu pusat unggulan. Hingga akhir tahun 2025 indikator ini sudah tercapai. SPs memiliki program yang mendukung pencapaian target ini.

Beberapa program studi sebetulnya telah memiliki proses pembuatan pusat unggulan, diantaranya adalah program studi Pendidikan Dasar dan Bahasa Indonesia untuk Penutur Asing.

Strategi yang dilakukan oleh pihak SPs dalam meraih target capaian indikator ini adalah dengan memfasilitasi sarana dan prasarana seperti penyediaan ruangan untuk pusat unggulan.

## 2. Jumlah Kolaborasi Riset dan Publikasi Internasional

**Tabel 3.6.12. Perbandingan Target dan Capaian**

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					
2025					
Indikator	Satuan	Target	Capaian	% Capaian	Periode
Jumlah Kolaborasi Riset dan Publikasi Internasional	Judul	2	9	450	K

Berdasarkan tabel 3.6.12 Target SPs dalam mencapai indikator Jumlah Kolaborasi Riset dan Publikasi Internasional adalah 2 judul sampai akhir tahun 2025 target tersebut sudah bisa tercapai..

No	Prodi	Nama Dosen	Judul Riset	Jenis Luaran	Nama Mitra	Negara Mitra
1	Pendidikan Teknologi dan Kejuruan - S3	197106072001122001 - Prof. Dr. Hj. Isma Widiaty, S.Pd., M.Pd.	GREEN SKILL COMPETENCY PROIRTIY SCALE MODEL IN VOCATIONAL SCHOOLS: BATIK SKILLS PROGRAM INHET CONTEXT OF SUSTAINABLE EDUCATION	Jurnal	Griffith University	Australia
2	Pendidikan Olahraga - S3	196001191986031002 - Prof. Dr. H. Amung Ma'mun, M.Pd.	Foundation And Education at The Elementary School Level: Bibliometric Analysis	Artikel	Suleyman Demirel University, Turkey	Turkey
3	Pendidikan Olahraga - S3	196001191986031002 - Prof. Dr. H. Amung Ma'mun, M.Pd.	Physical education and school sport in emerging nations: a comparison of Indonesia and Türkiye	Artikel	The Hague University of Applied Sciences, Netherla	Netherland
4	Pendidikan Teknologi dan Kejuruan - S3	197211131999031001 - Prof. Dr. Ade Gafar Abdullah, S.Pd., M.Si.	An Advanced Multi-Criteria Decision-Making Approach for Optimal Site Selection of Solar-Wind Energy Systems in a GIS Environment	Jurnal	The University of Tokyo	Jepang
5	Pendidikan Teknologi dan Kejuruan - S3	196902111993031001 - Dr. Eng. Agus Setiawan, M.Si.	Energy and Environmental Literacy of University Students to Support SDGs (A Case Study in Indonesia and Malaysia)	Jurnal	UTM	Malaysia
6	Pendidikan Teknologi dan Kejuruan - S3	196301091994022001 - Prof. Dr. Hj. Budi Mulyanti, M.Si.	Peningkatan Efisiensi dan Stabilitas Sel Surya Perovskit CsMAFAPbI3 dengan Pasivasi	Jurnal	Universiti Kebangsaan	Malaysia

			Cacat Antarmuka Menggunakan Poli Metil Metakrilat (tahun ke-2)			
7	Psikologi Pendidikan - S2	197601262003122001 - Prof. Vina Adriany, M.Ed., Ph.D.	Examining the model of word class Universities for Higher Education in Indonesia	artikel		
8	Pendidikan Profesi Guru - Pr	196709191991032001 - Prof. Dr. Diana Rochintaniawati, M.Ed.	INTEGRATION OF EDUCATION SUSTAINABLE DEVELOPMENT INTO PROFESSIONAL TEACHER STUDY PROGRAM CURRICULUM AT UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA TO ENHANCE FUTURE TEACHER SUSTAINABILITY AWARENESS: COLLABORATION BETWEEN UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA AND THE UNIVERSITY OF KITAKYUSHU	Artikel	The University of Kitakyushu	Jepang
9	Pendidikan Olahraga - S3	196306181988031002 - Prof. Dr. H. Adang Suherman, M.A.	Measurement properties of the SUNRISE Study Parent Questionnaire for assessing sleep and sleep-related family practices	Artikel	University of Wolonglong	Australia

Pada tahun 2025 SPs menargetkan terdapat 2 judul kolaborasi riset dan publikasi Internasional. Hingga akhir tahun 2025 indikator ini sudah tercapai sejumlah 9 judul kolaborasi riset dan publikasi Internasional. SPs memiliki program yang mendukung pencapaian target ini.

Jumlah kolaborasi riset dan publikasi internasional belum optimal akibat keterbatasan jejaring mitra luar negeri yang aktif dan berkelanjutan, perbedaan agenda riset serta standar mutu publikasi antarnegara, rendahnya kepercayaan diri dan kemampuan akademik sebagian dosen dalam penulisan artikel berbahasa Inggris, keterbatasan pendanaan riset kolaboratif dan biaya publikasi (APC), serta belum optimalnya dukungan kelembagaan dalam bentuk insentif, pendampingan, dan manajemen kolaborasi internasional secara terintegrasi.

Peningkatan jumlah kolaborasi riset dan publikasi internasional dilakukan melalui penguatan jejaring kemitraan strategis dengan perguruan tinggi dan lembaga riset luar negeri, fasilitasi skema riset kolaboratif dan joint publication yang terarah, peningkatan kapasitas dosen melalui klinik penulisan artikel internasional dan pendampingan submission jurnal bereputasi, penyediaan dukungan pendanaan dan insentif publikasi internasional, serta penguatan peran unit internasionalisasi dan LPPM dalam pengelolaan, monitoring, dan evaluasi kolaborasi riset secara berkelanjutan.

### 3. Jumlah Artikel Terindeks Scopus yang Dibiayai RKAT Unit Kerja

**Tabel 3.6.13. Perbandingan Target dan Capaian**

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					
2025					
Indikator	Satuan	Target	Capaian	% Capaian	Periode
Jumlah Artikel Terindeks Scopus yang Dibiayai RKAT Unit Kerja	Rasio	1	0,46	46,8	T

Berdasarkan tabel 3.6.13 Target SPs dalam mencapai indikator Jumlah Artikel Terindeks Scopus yang Dibiayai RKAT Unit Kerja adalah 1 (rasio) sampai akhir tahun 2025 target tersebut belum bisa tercapai.

No	Periode	Unit Kerja	Program Studi	Nama	Penulis ke-	Judul Artikel	Akreditasi Jurnal	Nama Luaran	Tautan Publikasi	Sumber Dana	Insentif
1	Triwulan IV	SPs		Prof. Dr. Juntika Nurihsan, M.Pd.	5	Rasch Model Analysis of Santri Reverence Morals Scale	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/publishing/publications/85215669571">https://www.scopus.com/publishing/publications/85215669571</a>	Penelitian SPs	✓

No	Periode	Unit Kerja	Program Studi	Nama	Penulis ke-	Judul Artikel	Akreditasi Jurnal	Nama Luaran	Tautan Publikasi	Sumber Dana	Insentif
2		SPs	PTK	Prof. Dr. Ade Gafar Abdullah, M.Si.	2	Advanced digital competence on engineering student: A survey study from Indonesia	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/pages/publications/105012095522">https://www.scopus.com/pages/publications/105012095522</a>	Penelitian SPs	✓
3	Triwulan IV	SPs	PTK	Prof. Dr. Ade Gafar Abdullah, M.Si.	6	Integration of multiple decision-making methods with GIS for nuclear power plants siting in Bangka Belitung, Indonesia	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/pages/publications/105005288505">https://www.scopus.com/pages/publications/105005288505</a>	Penelitian SPs	✓
4	Triwulan IV	SPs	PTK	Prof. Dr. Ade Gafar Abdullah, M.Si.	2	Optimal design of a stand alone hybrid renewable energy system	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/pages/publications/105012110661">https://www.scopus.com/pages/publications/105012110661</a>	Penelitian SPs	✓
5	Triwulan IV	SPs	PTK	Prof. Dr. Ade Gafar Abdullah, M.Si.	4	Trends and Impacts of Artificial Intelligence Application in the Development of Computational Thinking Skills	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/pages/publications/105020645760">https://www.scopus.com/pages/publications/105020645760</a>	Penelitian SPs	✓
6	Triwulan IV	SPs	PTK		2	Analysis the factors of digital exclusion that affect the utilization of ICT in the learning process at college	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/pages/publications/105012118057">https://www.scopus.com/pages/publications/105012118057</a>	Penelitian SPs	✓
7	Triwulan IV	SPs	PTK	Prof. Dr. Ade Gafar Abdullah, M.Si.	1	The social factors considered in site	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/pages/publications/105012118057">https://www.scopus.com/pages/publications/105012118057</a>	Penelitian SPs	✓

No	Periode	Unit Kerja	Program Studi	Nama	Penulis ke-	Judul Artikel	Akreditasi Jurnal	Nama Luaran	Tautan Publikasi	Sumber Dana	Insentif
						selection for nuclear power plants: A case study of Borneo Island, Indonesia			<a href="https://www.scopus.com/publications/85216491314">cations/85216491314</a>		
8	Triwulan IV	SPs	PTK	Prof. Dr. Ade Gafar Abdullah, M.Si.	1	Multi-criteria decision-making for wind power project feasibility: Trends, techniques, and future directions	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/publications/105004812240">https://www.scopus.com/publications/105004812240</a>	Penelitian SPs	✓
9	Triwulan IV	SPs	PTK	Prof. Dr. Ade Gafar Abdullah, M.Si.	2	Techno-economic analysis hybrid of diesel generator and renewable energy: A case study of remote island in Indonesia	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/publications/105012128537">https://www.scopus.com/publications/105012128537</a>	Penelitian SPs	✓
10	Triwulan IV	SPs	PTK	Prof. Dr. Ade Gafar Abdullah, M.Si.	3	Unpacking the digital competence challenge in vocational education: A case from Indonesia	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/publications/105011481371">https://www.scopus.com/publications/105011481371</a>	Penelitian SPs	✓
11	Triwulan IV	SPs	PTK	Prof. Dr. Ade Gafar Abdullah, M.Si.	2	Three decades of development and low-cost laboratory research overview	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/publications/105012093644">https://www.scopus.com/publications/105012093644</a>	Penelitian SPs	✓
12	Triwulan IV	SPs	PTK	Prof. Dr. Isma Widiaty, M.Pd.	4	Unpacking the digital competence challenge in vocational education: A case from Indonesia	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/publications/105011481371">https://www.scopus.com/publications/105011481371</a>	Penelitian SPs	✓

No	Periode	Unit Kerja	Program Studi	Nama	Penulis ke-	Judul Artikel	Akreditasi Jurnal	Nama Luaran	Tautan Publikasi	Sumber Dana	Insentif
13	Triwulan IV	SPs	PTK	Prof. Dr. Isma Widiaty, M.Pd.	2	Advances in Thermoplastic Starch (TPS) Research: Bibliometric Analysis of Its Contribution to Sustainable Packaging and Environmental Sustainability	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/pa ges/publications/105005617244">https://www.scopus.com/pa ges/publications/105005617244</a>	Penelitian SPs	✓
14	Triwulan IV	SPs	PTK	Prof. Dr. Isma Widiaty, M.Pd.	2	TECHNOLOGY-ENHANCED AND IMMERSIVE BLUE CURRICULUM DESIGN TO PROMOTE OCEAN LITERACY IN VOCATIONAL TOURISM EDUCATION SUPPORTING SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGS)	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/pa ges/publications/105015173729">https://www.scopus.com/pa ges/publications/105015173729</a>	Penelitian SPs	✓
15	Triwulan IV	SPs	PTK	Prof. Dr. Isma Widiaty, M.Pd.	2	Environmental skills as a key enabler for local industry sustainability: Preparing tomorrow's workforce	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/pa ges/publications/105010770232">https://www.scopus.com/pa ges/publications/105010770232</a>	Penelitian SPs	✓
16	Triwulan IV	SPs	Linguistik	Prof. Eri Kurniawan	2	Move analysis of	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/pa ges/publications/105010770232">https://www.scopus.com/pa ges/publications/105010770232</a>	Penelitian SPs	✓

No	Periode	Unit Kerja	Program Studi	Nama	Penulis ke-	Judul Artikel	Akreditasi Jurnal	Nama Luaran	Tautan Publikasi	Sumber Dana	Insentif
				, M.A., Ph.D.		fraud in a mediated online transaction			<a href="https://www.scopus.com/publications/105001596496">s.com/pa ges/publi cations/1 0500159 6496</a>		
17	Triwulan IV	SPs	Linguistik	Prof. Eri Kurniawan, M.A., Ph.D.	1	Lexical Bundles in Accepted and Rejected Scopus-indexed Hard Science Research Article Introductions	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/publications/105010347318">https://w ww.scopu s.com/pa ges/publi cations/1 0501034 7318</a>	Penelitian SPs	✓
18	Triwulan IV	SPs	Linguistik	Prof. Eri Kurniawan, M.A., Ph.D.	3	Navigating inconsistencies: The challenges of implementing multilingual education policy in rural Indonesia	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/publications/105005503915">https://w ww.scopu s.com/pa ges/publi cations/1 0500550 3915</a>	Penelitian SPs	✓
19	Triwulan IV	SPs	Linguistik	Prof. Eri Kurniawan, M.A., Ph.D.	2	Hybrid affixation and reduplication in Bilingual Aphasia: A case study of Sundanese-Indonesian speech deficits	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/publications/85217689133">https://w ww.scopu s.com/pa ges/publi cations/8 5217689 133</a>	Penelitian SPs	✓
20	Triwulan IV	SPs	Linguistik	Prof. Eri Kurniawan, M.A., Ph.D.	1	Multilingualism and hybrid identities among Indonesian youth in the indigenous community of Baduy	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/publications/86000581834">https://w ww.scopu s.com/pa ges/publi cations/8 6000581 834</a>	Penelitian SPs	✓
21	Triwulan IV	SPs		Prof. Eri Kurniawan			Scopus	Artikel		Penelitian SPs	✓

No	Periode	Unit Kerja	Program Studi	Nama	Penulis ke-	Judul Artikel	Akreditasi Jurnal	Nama Luaran	Tautan Publikasi	Sumber Dana	Insentif
				, M.A., Ph.D.							
22	Triwulan IV	SPs	Linguistik	Prof. Eri Kurniawan, M.A., Ph.D.	3	Instagram for learning interculturally: a blueprint in a global Englishes era	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/pages/publications/85186444865">https://www.scopus.com/pages/publications/85186444865</a>	Penelitian SPs	✓
23	Triwulan IV	SPs	Manper	Prof. Dr. H. A. Sobandi, M.Si., M.Pd.	4	The Influence of Entrepreneurial Attitudes in Mediating the Relationship between Entrepreneurial Education, Self-Efficacy, and the Role of Parents towards Entrepreneurial Intentions	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/pages/publications/105005876083">https://www.scopus.com/pages/publications/105005876083</a>	Penelitian SPs	✓
24	Triwulan IV	SPs	MPG	Prof. Dr. H. Nandang Rusmana, M.Pd.	2	Healing Trauma through Cultural Wisdom: The Development of Javanese Traditional Play Therapy for Students in Surakarta	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/pages/publications/105004328020">https://www.scopus.com/pages/publications/105004328020</a>	Penelitian SPs	✓
25	Triwulan IV	SPs	MPG	Prof. Dr. H. Nandang Rusmana, M.Pd.	1	DEVELOPMENT AND VALIDATION OF AN ANDROID APPLICATION TO ENHANCE LIFE SKILLS FOR JUNIOR	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/pages/publications/105002316863">https://www.scopus.com/pages/publications/105002316863</a>	Penelitian SPs	✓

No	Periode	Unit Kerja	Program Studi	Nama	Penulis ke-	Judul Artikel	Akreditasi Jurnal	Nama Luaran	Tautan Publikasi	Sumber Dana	Insentif
						HIGH SCHOOL STUDENTS					
26	Triwulan IV	SPs	POR	Prof. Dr. Berliana, M.Pd.	1	Female students' participation (over the years) in esports and its implications on psychological conditions, communication, and virtual gaming risks	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/pages/publications/85219498807">https://www.scopus.com/pages/publications/85219498807</a>	Penelitian SPs	✓
27	Triwulan IV	SPs	POR	Prof. Dr. H. Amung Ma'Mun, M.Pd.	2	THE CONTRIBUTION OF PARTICIPATION ON INDIVIDUAL SUCCESS IN SPORTS: EXAMINING THE IMPACT OF SPORTS PARTICIPATION ON PERFORMANCE OUTCOMES	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/pages/publications/105009438244">https://www.scopus.com/pages/publications/105009438244</a>	Penelitian SPs	✓
28	Triwulan IV	SPs	POR	Prof. Dr. H. Amung Ma'Mun, M.Pd.	2	Difference in life skills of young volleyball athletes (gender orientation) and identification of supporting factors for their improvement: A mixed method study	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/pages/publications/105004945530">https://www.scopus.com/pages/publications/105004945530</a>	Penelitian SPs	✓

No	Periode	Unit Kerja	Program Studi	Nama	Penulis ke-	Judul Artikel	Akreditasi Jurnal	Nama Luaran	Tautan Publikasi	Sumber Dana	Insentif
29	Triwulan IV	SPs	POR	Prof. Dr. H. Amung Ma'Mun, M.Pd.	2	Positive Youth Development: Life Skills Integration in Competition-Based Softball Sports	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/pa- ges/publications/105014721484">https://www.scopus.com/pa- ges/publications/105014721484</a>	Penelitian SPs	✓
30	Triwulan IV	SPs	POR	Prof. Dr. H. Amung Ma'Mun, M.Pd.	1	Physical education and school sport in emerging nations: a comparison of Indonesia and Türkiye	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/pa- ges/publications/105008753348">https://www.scopus.com/pa- ges/publications/105008753348</a>	Penelitian SPs	✓
31	Triwulan IV	SPs	POR	Prof. Dr. H. Amung Ma'Mun, M.Pd.	2	Case study on the diving ability of the Bajo tribe in Indonesia	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/pa- ges/publications/105003177512">https://www.scopus.com/pa- ges/publications/105003177512</a>	Penelitian SPs	✓
32	Triwulan IV	SPs	POR	Prof. Dr. H. Amung Ma'Mun, M.Pd.	2	Integrating Values Education in Physical Education Learning: A Holistic Approach to Enhancing Student Well-Being	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/pa- ges/publications/105015184321">https://www.scopus.com/pa- ges/publications/105015184321</a>	Penelitian SPs	✓
33	Triwulan IV	SPs	POR	Prof. Dr. H. Amung Ma'Mun, M.Pd.	3	Evaluation of sports tourism development policy in Sumedang: An implementation of the logic model	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/pa- ges/publications/85213048908">https://www.scopus.com/pa- ges/publications/85213048908</a>	Penelitian SPs	✓
34	Triwulan IV	SPs	POR	Prof. Dr. H. Amung Ma'Mun, M.Pd.	2	Understanding and Implementation of Value Education through	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/pa- ges/publications/105013072256">https://www.scopus.com/pa- ges/publications/105013072256</a>	Penelitian SPs	✓

No	Periode	Unit Kerja	Program Studi	Nama	Penulis ke-	Judul Artikel	Akreditasi Jurnal	Nama Luaran	Tautan Publikasi	Sumber Dana	Insentif
						Physical Education					
35	Triwulan IV	SPs	POR	Prof. Dr. H. Amung Ma'Mun, M.Pd.	2	Moral, competence, and status values in youth sports: predictors of attitude to moral decision-making	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/pa ges/publications/85216223605">https://www.scopus.com/pa ges/publications/85216223605</a>	Penelitian SPs	✓
36	Triwulan IV	SPs	POR	Prof. Dr. H. Amung Ma'Mun, M.Pd.	3	Development of Higher-Order Thinking Skills Through Badminton Learning	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/pa ges/publications/105005525720">https://www.scopus.com/pa ges/publications/105005525720</a>	Penelitian SPs	✓
37	Triwulan IV	SPs	POR	Prof. Dr. H. Yudha Munajat Saputra, M.Ed.	1	The influence of leg muscle power, waist flexibility and self-confidence on soccer long passing ability	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/pa ges/publications/85210370919">https://www.scopus.com/pa ges/publications/85210370919</a>	Penelitian SPs	✓
38	Triwulan IV	SPs	POR	Prof. Dr. H. Yudha Munajat Saputra, M.Ed.	1	Optimizing long passing: a study on the relationship between waist flexibility in soccer players	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/pa ges/publications/85217567590">https://www.scopus.com/pa ges/publications/85217567590</a>	Penelitian SPs	✓
39	Triwulan IV	SPs	Seni	'Prof. Juju Masunah, M.Hum., Ph.D.	3	Stimulation of drawing expression to strengthen character learning	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/pa ges/publications/105010723292">https://www.scopus.com/pa ges/publications/105010723292</a>	Penelitian SPs	✓
40	Triwulan IV	SPs	Seni	'Prof. Juju Masunah, M.Hum., Ph.D.	4	Sundanese classical dance as a representation of aesthetic	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/pa ges/publications/1">https://www.scopus.com/pa ges/publications/1</a>	Penelitian SPs	✓

No	Periode	Unit Kerja	Program Studi	Nama	Penulis ke-	Judul Artikel	Akreditasi Jurnal	Nama Luaran	Tautan Publikasi	Sumber Dana	Insentif
						values and noble culture in West Java			<a href="#">05000662023</a>		
41	Triwulan IV	SPs	PTK	'Prof. Dr. Amay Suherman, M.Pd.	5	THE READINESS OF IMPLEMENTATION TEACHING FACTORY	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/pa ges/publications/85217783222">https://www.scopus.com/pa ges/publications/85217783222</a>	Penelitian SPs	✓
42	Triwulan IV	SPs	PTK	'Prof. Dr. Amay Suherman, M.Pd.	5	STRENGTHENING CONCEPTS OF MATERIAL MECHANICS THROUGH THE USE OF PARTICIPATORY LEARNING MODEL	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/pa ges/publications/85217827327">https://www.scopus.com/pa ges/publications/85217827327</a>	Penelitian SPs	✓
43	Triwulan IV	SPs	Psikopedagogik	Prof. Vina Adriany, M.Ed., Ph.D.	2	A feminist new materialist lens on gender and sexuality in early childhood: Insights from Australia, Indonesia and New Zealand	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/pa ges/publications/105008487620">https://www.scopus.com/pa ges/publications/105008487620</a>	Penelitian SPs	✓
44	Triwulan IV	SPs	Psikopedagogik	Prof. Vina Adriany, M.Ed., Ph.D.	2	'It's all about the product': doing research in neoliberal times in Indonesian higher education	Scopus	Artikel	<a href="https://www.scopus.com/pa ges/publications/85159058186">https://www.scopus.com/pa ges/publications/85159058186</a>	Penelitian SPs	✓

Pada tahun 2025 SPs menargetkan 1% (rasio) Jumlah Artikel Terindeks Scopus yang Dibiayai RKAT Unit Kerja. Hingga akhir tahun 2025 indikator ini baru tercapai sejumlah 44 artikel.

Rendahnya capaian dipengaruhi oleh keterbatasan kesiapan naskah dosen pada periode anggaran berjalan, lamanya proses review dan publikasi jurnal Scopus, ketidaksesuaian waktu submit dengan siklus RKAT, serta masih terbatasnya pemanfaatan skema pendanaan publikasi karena kurangnya pendampingan teknis dan seleksi jurnal yang tepat.

Dilakukan penguatan perencanaan melalui pipeline artikel sejak awal tahun, pendampingan intensif penulisan dan pemilihan jurnal Scopus bereputasi, penyesuaian kebijakan RKAT agar lebih fleksibel terhadap proses publikasi berjalan, serta pemberian insentif dan monitoring berkala terhadap progres artikel hingga terbit.

#### 4. Jumlah Seminar Internasional yang Diselenggarakan dan Dibiayai RKAT Unit Kerja

**Tabel 3.6.14. Perbandingan Target dan Capaian**

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					
2025					
Indikator	Satuan	Target	Capaian	% Capaian	Periode
Jumlah Seminar Internasional yang Diselenggarakan dan Dibiayai RKAT Unit Kerja	Keg	1	3	300	T

Berdasarkan tabel 3.6.14 Target SPs dalam mencapai indikator Jumlah Seminar Internasional yang Diselenggarakan dan Dibiayai RKAT Unit Kerja adalah 1 kegiatan sampai akhir tahun 2025 target tersebut sudah bisa tercapai..

No	Prodi	Judul Seminar	Judul Artikel	Tanggal Pelaksanaan	Tempat Penyelenggaraan
1	Pendidikan Olahraga - S3	The 10th International Conference of Sport for Development and Peace 2025	Advancing Quality Education through Meaningful Physical Education and Sport: From Policy to Implementation.	26/11/2025	Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung
2	Pendidikan Olahraga - S2	The 10th International Conference of Sport for Development and Peace 2025 will take	Advancing Quality Education through Meaningful Physical Education and Sport: From Policy to Implementation.	26/11/2025	Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung

		place in 26-27 November 2025			
3	Pendidikan Seni - S2	“Deeping Cultural Understanding Through Arts Education in a Global Context”.	“Deeping Cultural Understanding Through Arts Education in a Global Context”.	10/11/2025	Kampus UPI

Pada tahun 2025 SPs menargetkan terdapat 1 kegiatan Seminar Internasional yang Diselenggarakan dan Dibiayai RKAT Unit Kerja. Hingga akhir tahun 2025 indikator ini sudah tercapai sejumlah 3 kegiatan Seminar Internasional yang Diselenggarakan dan Dibiayai RKAT Unit Kerja yang terdiri dari prodi POR S2 dan S3 dan prodi Seni S2.

Jumlah seminar internasional yang diselenggarakan dan dibiayai melalui RKAT Unit Kerja belum optimal akibat keterbatasan alokasi anggaran dan fleksibilitas penggunaan dana, tingginya biaya penyelenggaraan (narasumber internasional, publikasi prosiding, dan dukungan teknis), keterbatasan jejaring pembicara dan mitra internasional, serta belum meratanya kapasitas unit kerja dalam perencanaan kegiatan berskala internasional yang memenuhi standar mutu dan tata kelola keuangan. Selain itu, proses perencanaan dan persetujuan anggaran yang relatif panjang turut memengaruhi ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan.

Peningkatan jumlah seminar internasional dilakukan melalui penguatan perencanaan kegiatan berbasis Renstra dan RKAT dengan penetapan target tahunan yang jelas, optimalisasi penggunaan anggaran melalui model hybrid dan kolaborasi dengan mitra internasional, peningkatan jejaring dan database narasumber luar negeri, serta peningkatan kapasitas unit kerja dalam manajemen kegiatan internasional dan tata kelola anggaran. Selain itu, diperlukan simplifikasi proses perencanaan dan penganggaran serta penguatan koordinasi antarunit untuk memastikan efektivitas, efisiensi, dan keberlanjutan penyelenggaraan seminar internasional yang didanai RKAT.

## 5. Program Dukungan terhadap Pencapaian GreenMetric

**Tabel 3.6.15. Perbandingan Target dan Capaian**

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					
2025					
Indikator	Satuan	Target	Capaian	% Capaian	Periode
Program Dukungan terhadap Pencapaian GreenMetric	Program	6	6	100	T

Berdasarkan tabel 3.6.15 Target SPs dalam mencapai indikator Program Dukungan terhadap Pencapaian GreenMetric adalah 6 program sampai akhir tahun 2025 target tersebut sudah bisa tercapai..

No	Unit Kerja	Nama Program	Jenis Program	Keterangan
1	Sekolah Pascasarjana	Ngamumule Alam, Ngaraksa Kahirupan, Ngawangun Kampus Héjo Lestari	Ngamumule Cai	Kategori : Air Filosofi : Cai = sumber kehidupan, harus dirawat dan dihemat Contoh Praktik: Toren penampung hujan, penggunaan keran hemat air, efisiensi penggunaan air, edukasi hemat air.
2	Sekolah Pascasarjana	Ngamumule Alam, Ngaraksa Kahirupan, Ngawangun Kampus Héjo Lestari	Lembur Héjo	Kategori: Setting & Infrastructure Filosofi: Héjo = kesuburan, kesejukan, harmoni alam. Contoh Praktik: Penanaman pohon indoor & outdoor, vertical garden, biopori.
3	Sekolah Pascasarjana	Ngamumule Alam, Ngaraksa Kahirupan, Ngawangun Kampus Héjo Lestari	Ngider Héjo	Kategori : Transportation Filosofi : Ngider = bergerak, Héjo = ramah lingkungan Contoh Praktik : Transportasi hijau: sepeda, shuttle listrik, berjalan kaki
4	Sekolah Pascasarjana	Ngamumule Alam, Ngaraksa Kahirupan, Ngawangun Kampus Héjo Lestari	Elmu Lestari	Kategori : Education & Research Filosofi : Ilmu = cahaya kehidupan, harus diwariskan Contoh Praktik : Integrasi SDGs dalam kurikulum, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan publikasi
5	Sekolah Pascasarjana	Ngamumule Alam, Ngaraksa Kahirupan, Ngawangun Kampus Héjo Lestari	Ngamumule Resik	Kategori : Waste Filosofi : Resik = kebersihan adalah bagian dari iman. Contoh Praktik : pengelolaan sampah berbasis 3R, bank sampah, eco-bricks, zero waste
6	Sekolah Pascasarjana	Ngamumule Alam, Ngaraksa Kahirupan,	Ngaraksa Cahaya	Kategori : Energy & Climate Change Filosofi : Cahaya = simbol energi & kehidupan, harus digunakan

		Ngawangun Kampus Héjo Lestari		dengan bijaksana Fokus : Pemanfaatan energi terbarukan, penggunaan cat reflektif panas, panel surya, sensor otomatis lampu.
--	--	-------------------------------	--	---

Pada tahun 2025 SPs menargetkan terdapat 6 Program Dukungan terhadap Pencapaian GreenMetric. Hingga akhir tahun 2025 indikator ini sudah tercapai sejumlah 6 Program Dukungan terhadap Pencapaian GreenMetric.

SPs sudah mempunyai program Green Matric yang berbasis kearifan lokal. Program dukungan terhadap pencapaian GreenMetric telah dilaksanakan melalui integrasi kebijakan kampus berkelanjutan ke dalam perencanaan dan penganggaran unit kerja, pengumpulan dan pemutakhiran data indikator GreenMetric, penguatan koordinasi dan tata kelola lintas unit, penerapan efisiensi energi dan sumber daya, pengelolaan limbah ramah lingkungan, serta peningkatan edukasi dan partisipasi sivitas akademika melalui kegiatan akademik, sosialisasi, dan kampanye kampus hijau secara berkelanjutan.

Program dukungan terhadap pencapaian GreenMetric belum optimal akibat belum terintegrasinya kebijakan keberlanjutan lingkungan ke dalam perencanaan dan penganggaran unit kerja, keterbatasan data dan sistem monitoring indikator GreenMetric (energi, air, limbah, transportasi, dan edukasi), keterbatasan pendanaan untuk pengembangan infrastruktur ramah lingkungan, serta rendahnya tingkat partisipasi sivitas akademika dalam implementasi budaya kampus berkelanjutan. Selain itu, koordinasi lintas unit dan pemahaman terhadap indikator serta mekanisme penilaian GreenMetric masih belum merata.

Penguatan program dukungan GreenMetric dilakukan melalui integrasi kebijakan dan indikator GreenMetric ke dalam Renstra dan RKAT unit kerja, pengembangan sistem pendataan dan monitoring terintegrasi untuk seluruh indikator GreenMetric, peningkatan alokasi dan efisiensi anggaran untuk program ramah lingkungan, serta penguatan koordinasi lintas unit melalui pembentukan tim GreenMetric institusi. Selain itu, diperlukan peningkatan partisipasi sivitas akademika melalui edukasi, kampanye, dan insentif program hijau, serta penguatan inovasi dan kolaborasi internal–eksternal guna memastikan keberlanjutan pencapaian peringkat GreenMetric secara konsisten.

## 6. Jumlah Akademisi yang melakukan Kerja Sama dalam Bidang Tridarma

**Tabel 3.6.16. Perbandingan Target dan Capaian**

Indikator Renstra UPI 2021 - 2025					
2025					
Indikator	Satuan	Target	Capaian	% Capaian	Periode
Jumlah Akademisi yang melakukan Kerja Sama dalam Bidang Tridarma	Orang	20	21	105	T

Berdasarkan tabel 3.6.16 Target SPs dalam mencapai indikator Jumlah Akademisi yang melakukan Kerja Sama dalam Bidang Tridarma adalah 20 orang sampai akhir tahun 2025 target tersebut sudah bisa tercapai..

No	Unit Kerja	Nama Akademisi	Tempat Bekerja	Jabatan	Asal Negara	Keterangan
1	Sekolah Pascasarjana	Dr. Muhammad Aziz	Tokyo University, Jepang	Chief, Laboratory of Energy and Process Integration Engineering	Jepang	Narasumber dalam The 1st Global Forum on Regenerative Tourism
2	Sekolah Pascasarjana	Dr. Nursyuhaidah	Universiti Malaya	Lecturer, Department of Educational Psychology and Counselling Faculty of Education	Malaysia	Bekerja sama dengan dosen di Prodi Psikologi Pendidikan S2
3	Sekolah Pascasarjana	Prof. Dave Walsh	De Montfort University	Professor of Criminal Investigation in the Faculty of Business and Law	Inggris	Bekerja sama dengan dosen Prodi Linguistik (S2)
4	Sekolah Pascasarjana	Prof. Dr. Mohamad Yusoff Bin Alias	Multimedia University, Malaysia	Director of Research Management Centre,	Malaysia	Narasumber dalam The 10th International Seminar and Conference on Learning Organisation (ICRES-ISCLC)
5	Sekolah Pascasarjana	Prof. Edward Ronald Howe	Thompson Rivers University.	Professor of Curriculum Studies in the School of Education	Kanada	Bekerja sama dengan Prodi Psikologi Pendidikan (S2)
6	Sekolah Pascasarjana	Prof. Dr. Mohd Hafiz	Universiti Teknologi Mara, Malaysia Universiti Teknologi Mara, Malaysia	Researcher, Faculty of Hotel and Tourism Management	Malaysia	Narasumber dalam The 1st Global Forum on Regenerative Tourism
7	Sekolah Pascasarjana	Prof. Rachelle Lintao	Santo Tomas University	Chair, Department of English Literature and Education	Filipina	Bekerja sama dengan Prodi Linguistik (S2 & S3)
8	Sekolah Pascasarjana	Prof. Dr. Frank Bunning	Otto von Guericke Universität, Magdeburg, Jerman	Lecturer, Faculty of Humanities	Jerman	Bekerja sama dengan dosen di Prodi Pendidikan

						Teknologi dan Kejuruan (S2 & S3)
9	Sekolah Pascasarjana	Tingzhen Chen, Ph.D	James Cook University	Senior Lecturer in tourism	Australia	Narasumber dalam The 1st Global Forum on Regenerative Tourism
10	Sekolah Pascasarjana	Marina Frolova, Ph.D.	Lomonosov Moscow State University	Senior Lecturer on Indonesian Language and Literature · Institute of Asian and African Studies	Rusia	Bekerja sama dengan dosen di Prodi Pendidikan BIPA S2
11	Sekolah Pascasarjana	Cem Tinaz, Ph.D.	The Hague University of Applied Sciences	A principal lecturer at the Hague University of Applied Sciences at the International Sport Management Program.	Belanda	Bekerja sama dengan Prodi Pendidikan Olah Raga (S2 & S3)
12	Sekolah Pascasarjana	Kudratbek Makhmudov, Ph.D	Chirchik State of Pedagogy University	Lecturer, Interfaculty Department of Foreign Languages	Turki	Narasumber dalam The 1st Global Forum on Regenerative Tourism
13	Sekolah Pascasarjana	Oh Suyeon	Youngsan University	Dean of College of Tourism, Culture and Arts	Korea	Bekerja sama dengan dosen Prodi Pendidikan Seni (S2 & S3)
14	Sekolah Pascasarjana	Ikmal Trianto	Universiti Putra Malaysia	Lecturer, Faculty of Modern Languages and Communication	Malaysia	Bekerja sama dengan Prodi Linguistik (S2 & S3)
15	Sekolah Pascasarjana	Dr. Farhana Muslim Mohd Jalis	Universiti Putra Malaysia	Lecturer, Faculty of Modern Languages and Communication	Malaysia	Bekerja sama dengan Prodi Linguistik (S2 & S3)
16	Sekolah Pascasarjana	Dr. Mohamad Firdaus bin Ahmad	Universiti Teknologi MARA	Pensyarah Kanan, Fakulti Sains Sukan dan Rekreasi	Malaysia	Bekerja sama dengan Prodi Pendidikan Olah Raga (S2 & S3)
17	Sekolah Pascasarjana	Dr. Rozita Wahab	Universiti Malaya	Lecturer, Department of Educational Psychology and Counselling Faculty of Education	Malaysia	Bekerja sama dengan dosen di Prodi Psikologi Pendidikan
18	Sekolah Pascasarjana	Susanne Hendrika Flølo	Investigative Interviewing Research Group	Director and Co-Chair of Investigative Interviewing Research Group	Norwegia	Bekerja sama dengan dosen Prodi Linguistik (S2)
19	Sekolah Pascasarjana	Prof. Gadaf Rexhepi	South East European University, North Macedonia	Professor of Strategy and Innovation	North Macedonia	Narasumber dalam The 10th International Seminar and Conference on Learning Organisation (ICRES-ISCLLO)
20	Sekolah Pascasarjana	Prof. Sarah Prestridge	Griffith University	Professor School of Education and Professional Studies	Australia	Bekerja sama dengan dosen Prodi Pendidikan Teknologi &

						Kejurusan (S2 & S3)
21	Sekolah Pascasarjana	Prof. Dr. Phil. Astrid Seltrecht	Otto von Guericke Universität, Magdeburg, Jerman	Department Spokesperson	Jerman	Bekerja sama dengan Prodi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan (S2 & S3)

Pada tahun 2025 SPs menargetkan terdapat 20 orang Jumlah Akademisi yang melakukan Kerja Sama dalam Bidang Tridarma. Hingga akhir tahun 2025 indikator ini sudah tercapai sejumlah 21 orang Jumlah Akademisi yang melakukan Kerja Sama dalam Bidang Tridarma.

Keterbatasan jejaring dan inisiasi kerja sama individual akademisi, khususnya dengan mitra strategis nasional dan internasional. Beban tridarma dan administrasi yang tinggi, sehingga partisipasi akademisi dalam kegiatan kerja sama belum optimal. Kurangnya pemahaman skema dan luaran kerja sama, termasuk pengakuan kegiatan kerja sama sebagai bagian kinerja dosen. Dokumentasi dan pelaporan kerja sama yang belum tertib, menyebabkan sebagian aktivitas belum terhitung sebagai capaian indikator.

Penguatan fasilitasi dan ekosistem kerja sama, melalui pemetaan mitra, pendampingan inisiasi, serta penyediaan template dan payung MoU/MoA. Pemberian insentif dan rekognisi kinerja, dengan integrasi kerja sama tridarma ke dalam BKD, SKP, dan penilaian kinerja dosen. Sosialisasi dan pendampingan teknis berkelanjutan, terkait skema, mekanisme, dan luaran kerja sama yang diakui. Penguatan sistem pencatatan dan pelaporan terintegrasi, untuk memastikan seluruh aktivitas kerja sama terdokumentasi dan terukur sebagai capaian.

## B. KINERJA ANGGARAN

### 1. Alokasi RKAT Tahunan

**Tabel 3.6.13. Rekapitulasi Anggaran dan Realisasi RKAT Unit Per Bulan**

Anggaran (Rp)	Terserap (Rp)												Sisa Anggaran (Rp)
	Jan	Feb	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agt	Sept	Okt	Nov	Des	
Rp. 41.416.851.278	Rp. 187.692.000	Rp. 1.634.958.015	Rp. 1.283.880.395	Rp. 1.652.826.327	Rp. 1.502.235.845	Rp. 1.403.204.117	Rp. 2.354.667.923	Rp. 2.354.667.923	Rp. 3.755.185.188	Rp. 3.574.194.799	Rp. 4.971.556.649	Rp. 9.564.045.429	Rp. 7.950.925.809

Berdasarkan tabel 3.6.13 mengenai rekapitulasi anggaran dan realisasi RKAT unit per bulan di tahun 2025 dengan anggaran sebesar Rp 41.416.851.278 telah teralokasikan dan terealisasikan dengan sisa anggaran hingga akhir tahun 2025 adalah sebesar Rp 7.950.925.809 dengan pengeluaran terbesar pada bulan Desember dengan total Rp 9.564.045.429

**Tabel 3.6.14. Penggunaan Anggaran dan Realisasi RKAT yang Menunjang Pencapaian Target Kinerja**

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target *	Capaian	Alokasi (Rp)	Realisasi (Rp)
1.	Persentase mahasiswa asing	%	1,84	2,396	Rp. 40.002.000	
2.	Persentase mahasiswa yang mengikuti <i>student mobility</i>	%	2,25	6,728	0	0
3.	Persentase dosen asing	%	7,5	255,31	Rp. 74.726.000	Rp. 57.398.899
4.	Jumlah jurnal UPI yang terindeks oleh lembaga bereputasi	Jurnal	2	50	Rp. 52.775.000	Rp. 22.680.000
5.	Jumlah Penelitian yang didanai pihak luar	Judul	10	350	Rp. 475.000.000	Rp. 475.000.000
6.	Jumlah luaran penelitian yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen.	Rasio	2	140,42	Rp. 1.909.301.500	Rp. 1.167.714.909
7.	Jumlah sitasi dari publikasi ilmiah dosen di jurnal internasional	Sitasi	5810	456,17	Rp. 101.884.000	Rp. 67.386.500
8.	Jumlah hilirisasi hasil penelitian dan pengembangan (R&D) yang menghasilkan produk inovasi dan siap dimanfaatkan masyarakat dan/atau bernilai ekonomi.	Produk	6	83,33		
9.	Jumlah Hak Kekayaan Intelektual di luar Hak Cipta	HKI	2	1150	Rp. 5.500.000	Rp. 5.500.000

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target *	Capaian	Alokasi (Rp)	Realisasi (Rp)
10.	Jumlah luaran pengabdian kepada masyarakat yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen	Rasio	0,10	85,1	Rp. 330.000.000	Rp. 330.000.000
11.	Jumlah hilirisasi hasil pengabdian kepada masyarakat yang menghasilkan produk inovasi yang dimanfaatkan masyarakat atau yang bernilai ekonomi	Produk	1	300	0	0
12.	Persentase dosen tetap yang berkualifikasi S3	%	100	100		
13.	Persentase dosen dengan jabatan Profesor	%	43,4	83,34	Rp. 10.780.000	Rp. 3.565.000
14.	Persentase dosen tetap yang memiliki sertifikat kompetensi/profesi yang diakui oleh industri dan dunia kerja	%	15	99,2	Rp. 25.590.000	Rp. 4.535.000
15.	Persentase dosen tetap yang berasal dari kalangan praktisi profesional, dunia industri, atau dunia kerja	%	6	230,33	Rp. 15.132.000	0
16.	Jumlah dosen dan/atau tenaga kependidikan yang memperoleh penghargaan/award	Orang	4	125	Rp. 60.970.000	Rp. 52.051.100
17.	Jumlah laboratorium <i>microteaching</i>	Laboratorium	1	300		
18.	Jumlah IGU	Rp (M)	5M	392,97	Rp. 37.070.000	Rp. 27.838.800
19.	Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)	Predikat	AA	83,33	Rp. 23.480.000	Rp. 22.670.500
20.	Persentase Program Studi yang melaksanakan kerja sama dengan mitra	%	100	100	Rp. 3.002.580.000	Rp. 1.598.135.732
21.	Persentase prodi terakreditasi unggul/setara unggul pada level nasional	%	78	88,14	Rp. 313.750.000	Rp. 207.058.253
22.	Persentase Program Studi yang memiliki akreditasi atau sertifikat internasional yang diakui pemerintah	%	50	137,5	Rp. 60.800.000	Rp. 60.800.000
23.	Jumlah Unit yang melakukan pembangunan ZI dan lolos verifikasi TIM penilai Mandiri	Unit	1	100	Rp. 23.310.000	Rp. 17.790.500
24.	Jumlah Pusat Unggulan ( <i>Center of Excellence</i> )	Unit	1	100		
25.	Jumlah Kolaborasi Riset dan Publikasi Internasional	Judul	2	450		
26.	Jumlah Artikel Terindeks Scopus yang Dibiayai RKAT Unit Kerja	Rasio	1	0,46		
27.	Jumlah Artikel Internasional yang Diselenggarakan dan Dibiayai RKAT Unit Kerja	Keg	1	300		
28.	Program Dukungan terhadap Pencapaian GreenMetric	Program	6	100		
29.	Jumlah Akademisi yang melakukan Kerja Sama dalam Bidang Tridarma	Orang	20	105		

Target capaian SPs dalam penggunaan anggaran dan realisasi RKAT yang menunjang pencapaian target kinerja dengan capaian yang telah mencapai target hingga tahun 2025 adalah Persentase dosen asing dengan capaian 255,31% dan realisasi dana sebesar Rp 57.398.899. Jumlah jurnal UPI yang terindeks oleh lembaga bereputasi dengan capaian 50% dan realisasi dana sebesar Rp. 22.680.000, Jumlah Penelitian yang didanai pihak luar dengan capaian 350% dengan realisasi dana sebesar Rp. 475.000.000., Jumlah luaran penelitian yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen dengan capaian sebesar 140,42% dengan realisasi dana sebesar Rp. 1.167.714.909, Jumlah sitasi dari publikasi ilmiah dosen di jurnal internasional dengan capaian sebesar 456,17% dengan realisasi dana sebesar Rp. 67.386.500, Jumlah Hak Kekayaan Intelektual di luar Hak Cipta dengan capaian sebesar 1150% dengan realisasi dana sebesar Rp. 5.500.000, Jumlah luaran pengabdian kepada masyarakat yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen dengan capaian sebesar 85,1% dengan realisasi dana sebesar Rp. 330.000.000, Persentase dosen dengan jabatan Profesor dengan capaian sebesar 83,34% dengan realisasi dana sebesar Rp. 3.565.000, Persentase dosen tetap yang memiliki sertifikat kompetensi/profesi yang diakui oleh industri dan dunia kerja dengan capaian sebesar 99,2% dengan realisasi dana sebesar Rp.4.535.000, Jumlah dosen dan/atau tenaga kependidikan yang memperoleh penghargaan/award dengan capaian sebesar 125% dengan realisasi dana sebesar Rp. 52.051.100, Jumlah IGU dengan capaian sebesar 392,97% dengan realisasi dana sebesar Rp. 27.838.800, Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dengan capaian sebesar 89,44% dengan realisasi dana sebesar Rp. 22.670.500, Persentase Program Studi yang melaksanakan kerja sama dengan mitra dengan capaian sebesar 100% dengan reralisasi sebesar Rp. 1.598.135.732, Persentase prodi terakreditasi unggul/setara unggul pada level nasional dengan hasil capaian 88,14% dengan realisasi dana sebesar Rp. 207.058.253, Persentase Program Studi yang memiliki akreditasi atau sertifikat internasional yang diakui pemerintah dengan capaian 137,5% dengan realisasi dana sebesar Rp. 60.800.000, dan selanjutnya Jumlah Unit yang melakukan pembangunan ZI dan lolos verifikasi TIM penilai Mandiri dengan capaian sebesar 100% dengan realisasi dana sebesar Rp. 17.790.500.

## **2. Kinerja Efisiensi**

Dalam upaya efisiensi penggunaan anggaran Pascasarjana tentunya menghadapi beberapa kendala, seperti terlambatnya pencatatan dan pembebanan transaksi kedalam SINTAK, namun demikian Pascasarjana tetap berupaya menempuh langkah-langkah seperti memetakan kembali program- program yang menunjang capaian IKU yang dapat dilaksanakan, baik oleh Pascasarjana maupun Program Studi melalui rapat koordinasi dengan Program Studi yang ada di Sekolah Pascasarjana, sehingga penggunaan anggaran akan lebih efektif dan efisien. selain itu Pascasarjana juga berusaha memberi prioritas dalam penggunaan anggaran untuk menunjang kegiatan pencapaian IKU.

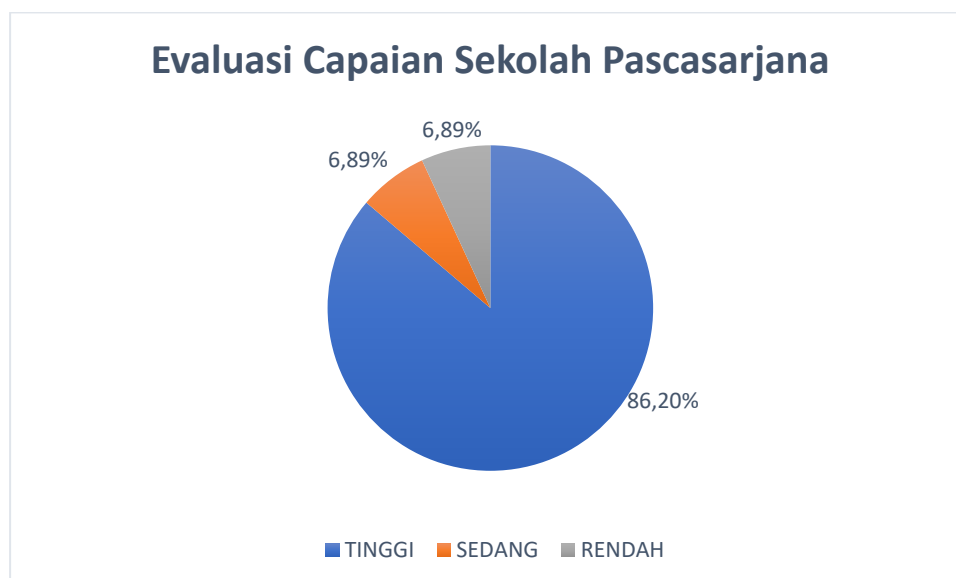
## BAB IV Penutup

### Capaian Kinerja Pencapaian Perjanjian Kinerja

Nilai Capaian Kinerja diperoleh dari persentase perbandingan antara capaian indikator berkategori Tinggi dengan jumlah keseluruhan indikator perjanjian unit kerja.

$$\begin{aligned} \text{Nilai Capaian Kinerja} &= \frac{25}{29} \times 100\% \\ &= 86,20\% \end{aligned}$$

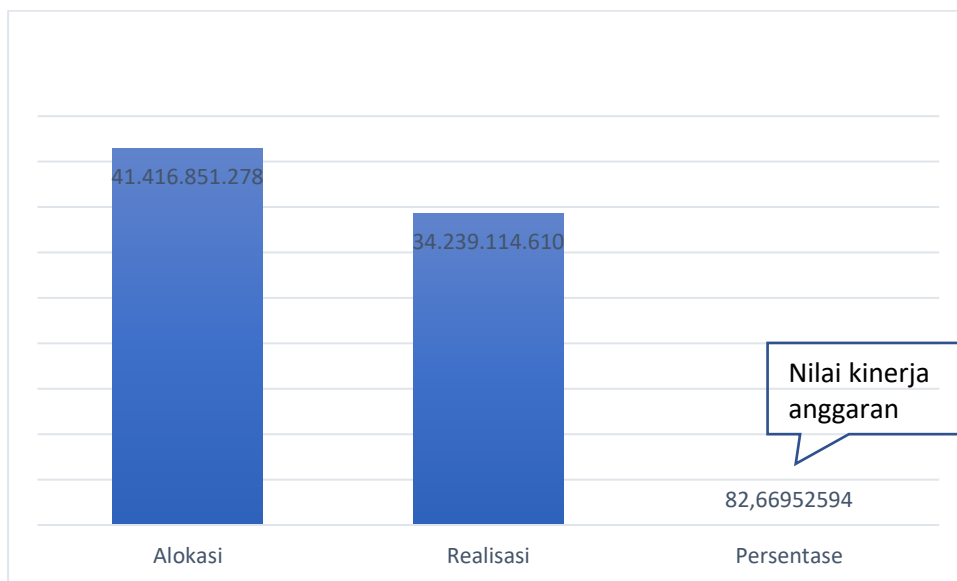
Capaian kinerja Sekolah Pascasarjana untuk akhir tahun 2025 sudah berada pada kategori tinggi atau 86,20%. Capaian dengan kategori tinggi ada 25 indikator atau 86,20%, capaian kategori sedang 2 (6,89%) indikator atau , sisanya 2 (6,89%) indikator masih berada pada kategori rendah. Data tersebut apabila digambarkan tersaji dalam diagram dibawah ini.



## Capaian kinerja anggaran

Nilai Capaian Kinerja Anggaran diperoleh dari persentase perbandingan antara realisasi anggaran dengan alokasi total pagu anggaran RKAT.

$$\begin{aligned} \text{Nilai Capaian Kinerja} &= \frac{34.239.114.610}{41.416.851.278} \times 100\% \\ \text{Anggaran} &= 82,66\% \end{aligned}$$



Berdasarkan grafik tersebut dapat di simpulkan bahwa nilai kinerja anggaran di SPs baru mencapai 82,66 %. Berdasarkan hasil evaluasi atas kinerja dan anggaran terdapat beberapa hal yang perlu mendapat perhatian sebagai upaya untuk melakukan perbaikan maupun peningkatan kinerja, antara lain:

Sekolah Pascasarjana memiliki target 29 indikator kinerja utama dan indikator kinerja khusus yang terbagi kedalam enam kebijakan UPI. Dari hasil evaluasi kinerja dapat diidentifikasi bahwa terdapat dua indikator yang memiliki capaian rendah. Indikator tersebut adalah: Jumlah jurnal UPI yang terindeks oleh lembaga bereputasi, dan Jumlah artikel terindeks scopus yang dibiayai RKAT unit kerja.

Hambatan atau permasalahan yang dihadapi dalam mencapai indikator kinerja sekolah pascasarjana secara umum dapat mencakup berbagai faktor yang terkait dengan sumber daya, kualitas pengajaran, dan administrasi. Berikut beberapa hambatan utama yang sering ditemui:

- 1) Belum adanya jurnal tingkat SPs yang berhasil terindeks oleh lembaga bereputasi kemungkinan disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya adalah faktor sumber daya manusia. dalam pengelolaan jurnal diperlukan sumber daya manusia yang perlu mencurahkan seluruh pikiran. selain itu diperlukan para reviewer lintas universitas yang sesuai dengan bidang keilmuan dari jurnal. Faktor lainnya adalah artikel yang di terbitkan di jurnal wajib berasal dari luar universitas jika ingin terindeks internasional. sehingga kemungkinan ini juga merupakan salah satu hambatan jurnal di SPs belum dapat terindeks oleh lembaga bereputasi.
- 2) Pencapaian indikator jumlah artikel terindeks Scopus yang dibiayai RKAT unit kerja masih menghadapi keterbatasan alokasi anggaran publikasi, tingginya biaya APC jurnal bereputasi internasional, serta lamanya proses review dan publikasi yang menyebabkan artikel belum terbit atau terindeks pada tahun penilaian. Selain itu, kesiapan dan kualitas naskah ilmiah yang belum merata, keterbatasan pendampingan penulisan artikel bereputasi internasional, serta dinamika kebijakan jurnal dan indeksasi Scopus turut memengaruhi ketercapaian indikator. Upaya perbaikan dilakukan melalui optimalisasi dan prioritas anggaran RKAT untuk artikel siap submit/accepted, penguatan pendampingan penulisan dan klinik publikasi internasional, serta pemanfaatan kolaborasi riset dan co-author internasional untuk meningkatkan daya saing artikel. Selain itu, dilakukan perencanaan publikasi lebih awal lintas tahun anggaran, monitoring status jurnal Scopus secara berkala, serta integrasi pendanaan publikasi dengan skema riset dan disertasi guna memastikan keberlanjutan dan kepastian capaian indikator.

Untuk meningkatkan kinerja, beberapa fokus perbaikan yang akan dilakukan ke depan antara lain:

1. Kordinasi antara pimpinan SPs, pimpinan Program Studi, unit pendukung dan tenaga kependidikan perlu ditingkatkan Kembali sehingga kinerja yang telah ditetapkan dapat tercapai.
2. Beberapa indikator kinerja yang belum dianggarkan dalam RKAT akan segera di alokasikan dan dimungkinkan untuk direvisi sesuai dengan kebutuhan. Hal ini diharapkan dapat menunjang pencapaian kinerja utama Sekolah Pasca Sarjana.

# LAMPIRAN



## Perjanjian Kinerja Tahun 2025 Dekan Sekolah Pascasarjana dengan Rektor

Dalam rangka mewujudkan kinerja Universitas yang efektif, transparan, dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, kami yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Prof. Dr. H. Juntika, M.Pd.

Jabatan : Dekan Sekolah Pascasarjana

untuk selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA sebagai penerima amanah

Nama : Prof. Dr. Didi Sukyadi, M.A.

Jabatan : Rektor

Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA, selaku atasan langsung PIHAK PERTAMA dan pemberi amanah.

PIHAK PERTAMA berjanji akan mewujudkan target kinerja sebagaimana tercantum dalam lampiran Perjanjian Kinerja ini, sebagai bagian dari pencapaian target kinerja jangka pendek dan menengah yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan Universitas Pendidikan Indonesia. Keberhasilan maupun kegagalan dalam pencapaian target tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab PIHAK PERTAMA.

PIHAK PERTAMA juga menyatakan kesediaan untuk menerima segala ketentuan yang melekat pada jabatan tersebut, termasuk kemungkinan diberhentikan dari jabatan tersebut di atas apabila tidak menunjukkan kinerja yang memadai, integritas, atau kemampuan bekerja sama dengan PIHAK KEDUA, sesuai ketentuan peraturan yang berlaku di lingkungan Universitas Pendidikan Indonesia.

PIHAK KEDUA akan melaksanakan fungsi supervisi dan evaluasi terhadap capaian kinerja PIHAK PERTAMA sebagaimana dimaksud dalam Perjanjian Kinerja ini, serta mengambil langkah yang diperlukan untuk mengoptimalkan pencapaian target tersebut, baik dalam bentuk pemberian penghargaan, penugasan, maupun pemberhentian dari jabatan, sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

PIHAK KEDUA  
  
REKTOR  
Prof. Dr. Didi Sukyadi, M.A.  
NIP. 196706091994031003

Bandung, 29 Agustus 2025  
PIHAK PERTAMA  
  
Prof. Dr. H. Juntika, M.Pd.  
NIP. 196606011991031005

**UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA  
PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2025  
DEKAN SEKOLAH PASCASARJANA**

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Periode <sup>1)</sup>
1.	Persentase mahasiswa asing	%	1,84	K
2.	Persentase mahasiswa yang mengikuti student mobility	%	2,25	K
3.	Persentase dosen asing	%	7,5	K
4.	Jumlah jurnal UPI yang terindeks oleh lembaga bereputasi	Jurnal	2	K
5.	Jumlah Penelitian yang didanai pihak luar	Judul	10	T
6.	Jumlah luaran penelitian yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen.	Rasio	2	T
7.	Jumlah sitasi dari publikasi ilmiah dosen di jurnal internasional	Sitasi	5810	K
8.	Jumlah hilirisasi hasil penelitian dan pengembangan (R&D) yang menghasilkan produk inovasi dan siap dimanfaatkan masyarakat dan/atau bernilai ekonomi.	Produk	6	T
9.	Jumlah Hak Kekayaan Intelektual di luar Hak Cipta	HKI	2	K
10.	Jumlah luaran pengabdian kepada masyarakat yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen.	Rasio	0,1	T
11.	Jumlah hilirisasi hasil pengabdian kepada masyarakat yang menghasilkan produk inovasi yang dimanfaatkan masyarakat atau yang bernilai ekonomi	Produk	1	T
12.	Persentase dosen tetap yang berkualifikasi S3	%	100	K
13.	Persentase dosen dengan jabatan Profesor	%	43,4	T
14.	Persentase dosen tetap yang memiliki sertifikat kompetensi/profesi yang diakui oleh industri dan dunia kerja	%	15	T
15.	Persentase dosen tetap yang berasal dari kalangan praktisi profesional, dunia industri, atau dunia kerja	%	6	T
16.	Jumlah dosen dan/atau tenaga kependidikan yang memperoleh penghargaan/award	Orang	4	T
17.	Jumlah laboratorium microteaching	Laboratorium	1	K
18.	Jumlah IGU	Rp (M)	5	T
19.	Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)	Predikat	AA	T
20.	Persentase Program Studi yang melaksanakan kerja sama dengan mitra	%	100	T
21.	Persentase prodi terakreditasi unggul/setara unggul pada level nasional	%	78	K
22.	Persentase Program Studi yang memiliki akreditasi atau sertifikat internasional yang diakui pemerintah	%	50	K
23.	Jumlah Unit yang melakukan pembangunan ZI dan lolos verifikasi TIM penilai Mandiri	Unit	1	K
24.	Jumlah Pusat Unggulan (Center of Excellence)	Unit	1	K
25.	Jumlah Kolaborasi Riset dan Publikasi Internasional	Judul	2	T
26.	Jumlah Artikel Terindeks Scopus yang Dibiayai RKAT Unit Kerja	Rasio	1	T
27.	Jumlah Seminar Internasional yang Diselenggarakan dan Dibiayai RKAT Unit Kerja	Keg	1	T

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Periode <sup>*)</sup>
28.	Program Dukungan terhadap Pencapaian GreenMetric	Program	6	T
29.	Jumlah Akademisi yang melakukan Kerja Sama dalam Bidang Tridarma	Orang	20	T

\*) : T=Tahunan; K=Kumulatif

Bandung, 29 Agustus 2025  
Dekan,



Prof. Dr. H. Juntika, M.Pd.  
NIP. 196606011991031005

Laporan Triwulan I Tahun 2025



Pengukuran Indikator Kinerja Kegiatan  
Sekolah Pascasarjana

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA TAHUN 2025

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
1.	Persentase Mahasiswa Asing	%	0,40	2,707,50	<p><b>Progres Kegiatan:</b> prodi mendapat surat permintaan dari DUI untuk menerima sejumlah mahasiswa asing yang tersebar dari semua prodi yang ada di SPs. promosi prodi. Sampai dengan Triwulan I SPs sudah mempunyai sejumlah 31 orang mahasiswa asing</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> Hambatan yang dirasakan dalam pencapaian target jumlah mahasiswa asing di SPs diantaranya adalah sedikitnya jumlah beasiswa yang ditawarkan oleh pihak universitas bagi siswa asing yang melamar ke UPI. Informasi tersebut didapatkan dari beberapa Program studi yang telah mendapatkan mahasiswa asing namun gagal untuk memproses lebih lanjut.</p> <p><b>Strategi/Tindakanjnt:</b> melakukan pencitraan dan promosi lewat website dan seminar-seminar, mengembangkan strategi yang holistik dan terkoordinasi, termasuk peningkatan visibilitas global, pemberian beasiswa atau bantuan keuangan,</p>

2.	Persentase mahasiswa yang mengikuti student mobility	%	0,20	1,111	<p><b>Progres Kegiatan:</b> sudah ada sejumlah 8 orang mahasiswa yang mengikuti student mobility, dari prodi PTK S3 3 orang, Prodi Psikopend 3 orang, prodi seni S2 1 orang, dan prodi POR s2 1 orang</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> Hambatan atau permasalahan yang dihadapi dalam mencapai indikator tersebut diantaranya kemungkinan dari sisi mahasiswa. pada umumnya mahasiswa S2 dan S3 yang berkuliah di SPs merupakan mahasiswa yang sudah bekerja sehingga untuk mengikuti kegiatan student Mobility kemungkinan sangat rendah apalagi jika pelaksanaannya dilakukan di luar kampus, dan Kurangnya informasi yang jelas atau kurangnya kesadaran tentang manfaat dan peluang yang ditawarkan oleh program mobilitas dapat mengurangi minat mahasiswa untuk mengikuti program tersebut.</p> <p><b>Strategi/Tindakanjuit:</b> mengimplementasikan strategi yang inklusif dan mendukung, seperti menyediakan beasiswa atau bantuan keuangan, memberikan dukungan yang kuat dalam proses visa dan imigrasi, menyediakan program persiapan bahasa dan kultural, serta menyelenggarakan sesi informasi dan promosi yang aktif tentang program student mobility yang tersedia.</p>
3.	Persentase dosen asing	%	1,00	361,00	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Dalam rangka internasionalisasi , SPs telah berupaya meningkatkan keterlibatan dosen asing dalam kegiatan akademik. Hingga triwulan I, persentase dosen asing yang terlibat (baik sebagai dosen tetap, dosen tamu, maupun kolaborator) mencapai/sejumlah 3 orang dari total dosen. Meskipun belum signifikan, pencapaian ini menunjukkan komitmen institusi dalam memperkuat jejaring global dan meningkatkan kualitas pembelajaran serta riset melalui kolaborasi internasional.</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> Perizinan dan Imigrasi: Proses pengurusan visa dan izin kerja bagi dosen asing masih cukup rumit dan memakan waktu.</p>

					<p>Keterbatasan Anggaran: Pendanaan untuk rekrutmen, honorarium, dan fasilitas pendukung bagi dosen asing masih terbatas. Kurangnya Daya Tarik Institusi: Beberapa dosen asing lebih memilih institusi yang sudah bereputasi internasional. Perbedaan Bahasa dan Budaya Akademik: Dosen asing kadang menghadapi kendala komunikasi dan adaptasi dengan sistem pendidikan di Indonesia. Keterbatasan dalam Jaringan Internasional: Masih minimnya kerja sama formal dengan universitas luar negeri menjadi hambatan dalam mendatangkan dosen asing.</p> <p><b>Strategi/Tindakan lanjut:</b></p> <p>Penyederhanaan Prosedur Administratif: Berkoordinasi dengan lembaga pemerintah terkait untuk mempercepat proses visa dan izin kerja. Peningkatan Anggaran Internasionalisasi: Mengalokasikan dana khusus untuk program visiting professor dan joint lecture. Penguatan Branding Institusi: Meningkatkan citra dan daya saing perguruan tinggi melalui publikasi internasional, akreditasi global, dan peningkatan mutu layanan. Program Joint Research dan Teaching: Menawarkan kolaborasi riset dan pengajaran jarak jauh sebagai alternatif kehadiran fisik dosen asing. Memperluas Kerja Sama Internasional: Menjalin MoU dan MoA dengan universitas mitra di luar negeri sebagai landasan perekrutan dosen asing.</p>
4.	Jumlah jurnal UPI yang terindeks oleh lembaga bereputasi	Jurnal	1	100	<p><b>Progres Kegiatan:</b></p> <p>Program dan kegiatan yang mendukung perealisasi target kinerja jurnal terindeks oleh lembaga bereputasi di SPs diantaranya adalah adanya honorarium untuk pengelola jurnal yang ada di SPs dan bantuan penerjemahan untuk manuskrip jurnal.</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b></p> <p>Belum adanya jurnal tingkat SPs yang berhasil terindeks oleh lembaga bereputasi kemungkinan disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya adalah 1. Kualitas Penelitian dan Publikasi: Salah satu kendala utama adalah kualitas penelitian dan publikasi yang dihasilkan. Jurnal-jurnal yang diindeks oleh lembaga bereputasi sering kali memiliki standar yang ketat</p>

					<p>dalam hal metodologi penelitian, kualitas penulisan, kontribusi ilmiah, dan relevansi terhadap bidang studi. 2. Kapasitas dan Sumber Daya: Kapasitas dan sumber daya yang tersedia untuk mendukung proses penelitian, penulisan, dan publikasi juga menjadi faktor krusial. Hal ini meliputi dukungan untuk pelatihan penelitian, penggunaan teknologi informasi, dan akses terhadap database dan literatur penelitian yang relevan. 3. Kebijakan Internal: Kebijakan internal universitas terkait penelitian dan publikasi juga dapat mempengaruhi pencapaian jumlah jurnal yang terindeks. Hal ini termasuk dukungan keuangan, insentif untuk publikasi di jurnal yang terindeks, serta kebijakan terkait promosi dan evaluasi kinerja dosen. 4. Jaringan dan Kolaborasi: Kerjasama dengan peneliti dan lembaga lain baik di dalam maupun luar negeri dapat meningkatkan visibilitas penelitian dan memperluas peluang untuk dipublikasikan di jurnal-jurnal terindeks. Tantangan dapat timbul dari kebutuhan untuk membangun dan menjaga jaringan kolaborasi ini secara efektif. 5. Proses Review dan Penerbitan: Proses review peer yang ketat dan pengelolaan penerbitan yang memadai adalah hal penting dalam memastikan bahwa jurnal-jurnal UPI memenuhi standar yang diperlukan untuk indeksasi oleh lembaga bereputasi. 6. Penyediaan Akses Terbuka: Semakin banyak lembaga yang mengharapkan publikasi jurnal dalam akses terbuka (open access), dan ini dapat menjadi tantangan terkait dengan biaya publikasi dan manajemen hak cipta.</p> <p><b>Strategi/Tindakanjant:</b></p> <p>mempertimbangkan strategi-strategi seperti meningkatkan dukungan dan fasilitas untuk penelitian, memberikan insentif bagi peneliti untuk mempublikasikan hasil penelitian di jurnal-jurnal terindeks, memperluas jaringan kolaborasi, dan meningkatkan proses review dan penerbitan. Selain itu, kerjasama dengan lembaga dan penerbit internasional juga dapat membantu meningkatkan eksposur dan reputasi jurnal-jurnal SPs atau UPI di kancah global.</p>
5.	Jumlah Penelitian yang didanai pihak	Judul	1	500	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Keberhasilan capaian jumlah penelitian</p>

	luar				<p>yang didanai pihak luar tidak terlepas dari program dan kegiatan yang dilakukan oleh SPs. meskipun tidak berdampak langsung terhadap perolehan dana penelitian yang didanai pihak luar. beberapa program yang berkontribusi terhadap peningkatan kapasitas menulis proposal penelitian dosen merupakan salah satu program yang digulirkan SPs sebagai upaya mendapatkan pendanaan riset dari pihak luar.</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> Kendala dalam mencapai jumlah penelitian yang didanai oleh pihak luar dapat bervariasi dan meliputi beberapa faktor yaitu: 1. Ketidakcocokan Prioritas Penelitian 2. Kompleksitas Persyaratan dan Proses Aplikasi 3. Kompetisi yang Ketat 4. Keterbatasan Sumber Daya Internal 5. Keterbatasan Jaringan dan Koneksi 6. Regulasi dan Kebijakan</p> <p><b>Strategi/Tindakanjant:</b> Strategi yang dilakukan oleh pihak SPs dalam rangka terus meningkatkan capaian riset yang didanai pihak luar adalah dengan meningkatkan kerjasama dan kolaborasi dengan pihak universitas dari luar, memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada para dosen untuk berkegiatan di luar kampus yang terkait Tri Dharma perguruan tinggi, selain itu dengan meningkatkan visibilitas dan reputasi penelitian mereka, mengembangkan kerja sama dan kemitraan yang kuat dengan pihak luar, memberikan pelatihan dan dukungan untuk persiapan proposal yang baik, serta memperluas jaringan dan komunikasi dengan stakeholder potensial.</p>
6.	Jumlah luaran penelitian yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen	Rasio	0.40	17.50	<p><b>Progres Kegiatan:</b> 1. melaksanakan kegiatan seminar/konferensi nasional dan juga internasional terindeks 2. melaksanakan pelatihan penulisan artikel ilmiah nasional 3. memberikan insentif Penulisan buku ber-ISBN 4. Pengelolaan Penelitian yang didanai dari SPs UPI 5. Melakukan sosialisasi Penelitian yang di danai Sekolah Pascasarjana di web sekolah pascasarjana 6. Penerimaan pengusulan proposal 7. Penilaian Proposal oleh Tim Penilai (sesuai SK)</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> Kualitas Penelitian: Kualitas penelitian yang</p>

				<p>dilakukan oleh dosen dapat menjadi faktor kunci dalam berhasilnya luaran penelitian tersebut mendapatkan pengakuan internasional atau diterapkan oleh masyarakat. Tantangan utama bisa berupa keterbatasan dalam keahlian atau infrastruktur penelitian yang diperlukan.</p> <p>2. Akses Terhadap Sumber Daya: Terbatasnya akses terhadap sumber daya seperti peralatan penelitian, dana riset, atau fasilitas laboratorium dapat menjadi kendala dalam melakukan penelitian yang berkualitas tinggi dan inovatif.</p> <p>3. Kolaborasi dan Jaringan: Keberhasilan dalam mendapatkan rekognisi internasional atau implementasi oleh masyarakat sering kali melibatkan kerja sama antarpemilisi baik di dalam maupun di luar negeri. Tantangan dapat muncul dari kurangnya jaringan internasional atau kolaborasi dengan institusi riset lainnya.</p> <p>4. Keterbatasan Waktu: Dosen sering kali dihadapkan pada tekanan waktu yang tinggi, baik karena tuntutan mengajar, administrasi, atau proyek riset lainnya. Hal ini dapat membatasi waktu yang tersedia untuk fokus pada penelitian yang dapat menghasilkan luaran yang signifikan.</p> <p>5. Evaluasi dan Pengakuan Institusional: Sistem evaluasi di tingkat institusi atau nasional yang tidak memadai atau tidak mendorong penelitian yang berkualitas tinggi dan relevan secara internasional juga dapat menjadi kendala.</p> <p>6. Transfer Teknologi dan Penerapan: Memastikan bahwa hasil penelitian dapat diterapkan secara nyata oleh masyarakat atau industri seringkali memerlukan mekanisme yang tepat untuk transfer teknologi. Kurangnya infrastruktur atau strategi yang mendukung transfer penelitian ke aplikasi praktis dapat menjadi hambatan.</p> <p>7. Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan: Dosen yang tidak memiliki pelatihan atau pengalaman yang cukup dalam mengejar penelitian yang mengarah pada luaran internasional atau aplikatif mungkin membutuhkan dukungan tambahan dalam pengembangan keterampilan riset mereka.</p> <p><b>Strategi/Tindakan lanjut:</b> SPs dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan dukungan terhadap dosen dalam hal akses sumber daya, pelatihan, fasilitasi kolaborasi internasional, serta</p>
--	--	--	--	---

					<p>mengoptimalkan sistem evaluasi yang mendorong penelitian berkualitas tinggi. Selain itu, membangun jejaring dengan industri dan masyarakat dapat membantu dalam mengarahkan penelitian ke arah yang lebih aplikatif dan relevan. dan Melakukan kordinasi dengan pihak program studi dan dosen dan juga melalui pemberitahuan bahwa setiap luaran penelitian yang telah dilakukan wajib untuk di sebarluaskan guna kebermanfaatannya bagi masyarakat luas.</p>
7.	Jumlah sitasi dari publikasi ilmiah dosen di jurnal internasional	Sitasi	700	1.101.43	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Keikutsertaan seminar internasional atau bantuan penyiapan jurnal. dengan program ini dosen diberikan stimulus untuk dapat menulis pada jurnal internasional yang nantinya dapat berdampak pada jumlah sitasi dosen SPs yang terus meningkat.</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> Kualitas Jurnal Internasional Reputasi Jurnal: Publikasi di jurnal internasional dengan reputasi tinggi dan impact factor yang baik cenderung mendapatkan lebih banyak sitasi. Jurnal dengan reputasi rendah mungkin memiliki audiens yang lebih kecil. Keterbacaan dan Aksesibilitas: Jurnal yang tidak tersedia secara bebas atau berbayar dapat mengurangi jumlah sitasi karena akses terbatas. 2. Strategi Penulisan dan Penyampaian Topik dan Relevansi: Artikel yang membahas topik yang kurang relevan atau niche mungkin tidak mendapatkan perhatian luas dari komunitas ilmiah. Kualitas Penulisan: Penulisan yang tidak jelas atau metode penelitian yang lemah dapat mengurangi dampak dan sitasi artikel. 3. Jaringan dan Kolaborasi Kolaborasi Internasional: Kurangnya kolaborasi dengan peneliti internasional dapat mengurangi jangkauan dan sitasi. Kolaborasi seringkali meningkatkan visibilitas publikasi. Promosi dan Penyebaran: Publikasi yang tidak dipromosikan dengan baik atau tidak dibagikan di platform akademik dan sosial dapat mengurangi peluang untuk disitasi. 4. Keterlibatan dalam Komunitas Akademik Partisipasi dalam Konferensi: Keterlibatan dalam konferensi internasional dapat meningkatkan visibilitas dan jumlah sitasi. Peneliti yang jarang menghadiri konferensi mungkin kehilangan kesempatan untuk mempresentasikan dan mempromosikan</p>

					<p>penelitian mereka. Penggunaan Media Sosial Akademik: Kurangnya aktivitas di platform seperti ResearchGate, Google Scholar, atau LinkedIn dapat membatasi jangkauan audiens. 5. Birokrasi dan Administrasi Pengelolaan Publikasi: Institusi atau departemen yang tidak mendukung pengelolaan dan distribusi publikasi dengan baik dapat menghambat pencapaian sitasi. Birokrasi Internal: Kendala administrasi, seperti prosedur yang panjang atau tidak adanya dukungan untuk penelitian dan publikasi, juga dapat memengaruhi pencapaian sitasi. 6. Masalah dalam Proses Publikasi Waktu Publikasi: Proses review dan publikasi yang panjang dapat menghambat penyebaran dan sitasi artikel. Akses ke Jurnal: Jurnal dengan model akses tertutup dapat membatasi visibilitas dan aksesibilitas artikel. 7. Kendala dalam Pengakuan dan Referensi Pengakuan dalam Komunitas Akademik: Jika penelitian tidak dikenal atau diakui dalam komunitas akademik, sitasi mungkin rendah. Praktik Penulisan Referensi: Penggunaan sitasi yang tidak konsisten atau ketidakmampuan untuk memanfaatkan sitasi secara strategis juga dapat memengaruhi jumlah sitasi.</p> <p><b>Strategi/Tindakan lanjut:</b> Solusi dan Strategi 1. Pemilihan Jurnal: Pilih jurnal internasional yang memiliki reputasi baik dan dampak tinggi. 2. Kolaborasi: Bangun kolaborasi internasional untuk meningkatkan visibilitas dan kualitas penelitian. 3. Promosi: Gunakan media sosial akademik dan platform konferensi untuk mempromosikan publikasi. 4. Akses Terbuka: Pertimbangkan publikasi di jurnal open access untuk meningkatkan keterbacaan dan sitasi. 5. Manajemen Publikasi: Gunakan alat dan strategi untuk mengelola dan menyebarluaskan publikasi secara efektif.</p>
8.	Jumlah hilirisasi hasil penelitian dan pengembangan (R&D) yang menghasilkan produk inovasi dan siap dimanfaatkan masyarakat dan/atau bernilai ekonomi	Produk	1	100	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Program kegiatan SPs yang mendukung perealisasi target kinerja indikator ini diantaranya adalah Insentif Publikasi Karya Ilmiah/ Penulisan Buku/HAKI. Melalui program ini para dosen diberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan produk inovatif nya hingga dapat di hilirisasi dan siap dimanfaatkan</p>

					<p>masyarakat. Sampai Triwulan I SPs mendapatkan sejumlah 1 hilirisasi penelitian <b>Kendala/Permasalahan:</b> Masih terbatasnya jumlah penelitian dosen yang mendapatkan pendanaan dari luar SPs. hal ini kemungkinan menjadi kendala para dosen dalam melakukan hilirisasi penelitian yang telah dilakukan. kemungkinan yang lain nya adalah jenis luaran penelitian yang dilakukan oleh para dosen yang tidak memungkinkan dilakukan hilirisasi.</p> <p><b>Strategi/Tindakanjuz:</b> Mengirimkan para dosen SPs untuk mengikuti pelatihan Paten. dengan strategi ini diharapkan para dosen dapat memiliki wawasan yang luas tentang hilirisasi produk inovatif yang dimiliki sebagai luaran penelitian masing-masing. dan termasuk memfasilitasi kerjasama yang lebih erat antara peneliti dan industri, menyediakan dukungan finansial dan sumber daya untuk pengembangan produk, meningkatkan pelatihan dalam manajemen inovasi dan komersialisasi, serta menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung inovasi dan pengembangan produk.</p>
9.	Jumlah Hak Kekayaan Intelektual di luar Hak Cipta	HKI	1	0	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Belum adanya pencapaian sampai dengan triwulan I terkait indikator kinerja ini <b>Kendala/Permasalahan:</b> Pencapaian jumlah Hak Kekayaan Intelektual (HKI) di luar hak cipta dapat menghadapi beberapa kendala yang perlu diperhatikan. Berikut adalah beberapa kendala umum yang mungkin dihadapi: 1. Kesadaran dan Pendidikan: Salah satu kendala utama adalah rendahnya kesadaran dan pemahaman tentang HKI di luar hak cipta di kalangan peneliti, mahasiswa, dan masyarakat umum. Banyak orang mungkin tidak mengetahui atau tidak memahami pentingnya untuk melindungi temuan atau penemuan mereka dengan cara yang lebih luas seperti paten, merek dagang, atau desain industri. 2. Biaya dan Proses: Proses pendaftaran dan pengelolaan HKI seperti paten, merek dagang, dan desain industri bisa sangat mahal dan memakan waktu. Hal ini bisa menjadi hambatan terutama bagi individu atau lembaga pendidikan yang memiliki keterbatasan anggaran. 3. Kompleksitas Hukum: Peraturan dan persyaratan hukum yang berbeda-beda di</p>

					<p>setiap negara dapat menyulitkan proses pengajuan dan pengelolaan HKI di luar hak cipta. Memahami regulasi ini dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku bisa menjadi tantangan tersendiri. 4. Dukungan Institusional: Dukungan dari institusi atau lembaga pendidikan dalam hal penyediaan informasi, sumber daya, dan dukungan hukum untuk membantu proses pengajuan HKI juga sangat penting. Tidak semua institusi memiliki infrastruktur atau sumber daya yang cukup untuk mendukung pencapaian HKI yang signifikan. 5. Kesulitan dalam Pengelolaan: Setelah HKI didaftarkan, pengelolaan dan perlindungan yang efektif terhadap HKI tersebut juga merupakan tantangan. Ini termasuk pemantauan dan penanganan kasus pelanggaran HKI yang membutuhkan keahlian khusus dan pengalaman.</p> <p><b>Strategi/Tindakan lanjut:</b> meningkatkan kesadaran akan pentingnya HKI di luar hak cipta melalui pendidikan dan pelatihan. Institusi juga dapat mempertimbangkan untuk menyediakan dukungan keuangan dan administratif untuk proses pengajuan HKI, serta membangun jaringan kerjasama dengan ahli hukum dan konsultan HKI untuk mendukung pengelolaan HKI yang efektif. Selain itu, kebijakan internal yang mendukung dan insentif untuk memotivasi peneliti dan inovator untuk mengembangkan dan melindungi HKI juga dapat sangat membantu dalam mencapai pencapaian yang lebih baik dalam hal HKI di luar hak cipta.</p>
10.	Jumlah luaran pengabdian kepada masyarakat yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen	Rasio	Target belum ditentukan	0.00	<p><b>Progres Kegiatan:</b> ada sejumlah 2 luaran pengabdian kepada masyarakat yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen di SPs dari prodi PTK S2 dan S3</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> 1. Kesadaran dan Orientasi Penelitian: Dosen dan peneliti mungkin lebih terorientasi pada penelitian akademis daripada pengabdian kepada masyarakat. Ini bisa mengakibatkan kurangnya fokus pada pengembangan solusi praktis yang relevan dan dapat diadopsi oleh masyarakat atau mendapat pengakuan internasional. 2. Kurangnya Insentif dan Penghargaan: Di beberapa kasus, sistem insentif atau</p>

				<p>penghargaan di lembaga pendidikan mungkin lebih mengutamakan publikasi ilmiah dan penelitian yang diterbitkan di jurnal-jurnal tertentu daripada pengabdian kepada masyarakat. Hal ini dapat mengurangi motivasi dosen untuk aktif terlibat dalam pengabdian kepada masyarakat yang dapat memberikan dampak yang nyata.</p> <p>3. Keterbatasan Sumber Daya: Pengabdian kepada masyarakat sering kali memerlukan sumber daya tambahan seperti waktu, tenaga, dan dana. Keterbatasan ini bisa menjadi kendala utama terutama bagi lembaga pendidikan yang memiliki anggaran terbatas.</p> <p>4. Kesulitan Kolaborasi dengan Masyarakat dan Industri: Untuk menciptakan luaran pengabdian yang efektif, kolaborasi yang kuat dengan masyarakat, industri, dan pihak-pihak terkait lainnya sangat diperlukan. Namun, membangun dan menjaga kolaborasi yang berkelanjutan dan bermanfaat sering kali merupakan tantangan tersendiri.</p> <p>5. Kualitas dan Relevansi Solusi: Penting untuk memastikan bahwa solusi yang dikembangkan dalam kegiatan pengabdian memiliki kualitas yang tinggi dan relevan dengan kebutuhan masyarakat atau industri. Ini memerlukan pemahaman yang mendalam terhadap masalah yang dihadapi dan kemampuan untuk menghasilkan solusi yang inovatif dan praktis.</p> <p>6. Tingkat Adopsi dan Implementasi: Meskipun sebuah solusi berhasil dikembangkan, adopsi dan implementasi oleh masyarakat atau industri tidak selalu mudah. Faktor-faktor seperti biaya implementasi, kepatuhan regulasi, dan keberlanjutan solusi dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan luaran pengabdian.</p> <p><b>Strategi/Tindakanjnt:</b> mempertimbangkan untuk meningkatkan kesadaran dan dukungan terhadap pengabdian kepada masyarakat melalui kebijakan internal yang mendukung, insentif yang jelas, dan penilaian kinerja yang inklusif. Memperkuat kolaborasi dengan sektor masyarakat dan industri serta memfasilitasi sumber daya yang diperlukan juga penting. Selain itu, penting untuk mempromosikan dan mengakui kontribusi</p>
--	--	--	--	--

					dosen dalam pengabdian kepada masyarakat yang berhasil mendapat pengakuan internasional, sehingga dapat memberikan motivasi tambahan bagi dosen untuk terlibat dalam kegiatan ini dengan lebih aktif.
11.	Jumlah hilirisasi hasil pengabdian kepada masyarakat yang menghasilkan produk inovasi yang dimanfaatkan masyarakat atau yang bernilai ekonomi	Produk	1	100	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Ada 1 hilirisasi hasil pengabdian kepada masyarakat yang menghasilkan produk inovasi yang dimanfaatkan masyarakat atau yang bernilai ekonomi yang dilakukan SPs sampai triwulan I 2025 dari Prodi PTK S2</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> Berikut adalah beberapa kendala yang dihadapi: 1. Kesadaran dan Keterlibatan Dosen: Salah satu kendala utama adalah kurangnya kesadaran atau keterlibatan dosen dalam mengembangkan solusi yang dapat dihilirisasi. Dosen mungkin lebih terfokus pada penelitian akademis daripada pengembangan produk atau layanan yang bisa langsung bermanfaat bagi masyarakat atau memiliki potensi komersial. 2. Kurangnya Insentif dan Penghargaan: Sistem insentif atau penghargaan di lembaga pendidikan mungkin lebih menekankan pada publikasi ilmiah dan penelitian yang diterbitkan di jurnal-jurnal internasional, daripada pada pengabdian kepada masyarakat atau hilirisasi produk inovasi. Ini bisa mengurangi motivasi dosen untuk mengembangkan produk yang bisa dihilirisasi. 3. Keterbatasan Sumber Daya: Pengembangan produk inovasi sering kali memerlukan sumber daya tambahan seperti dana, fasilitas laboratorium, dan infrastruktur yang mendukung. Keterbatasan sumber daya ini bisa menjadi hambatan utama terutama bagi SPs dengan anggaran terbatas. 4. Proses Lisensi dan Komersialisasi: Proses lisensi atau komersialisasi produk inovasi juga bisa kompleks dan memerlukan pemahaman yang mendalam tentang hukum dan regulasi terkait hak kekayaan intelektual, perjanjian lisensi, dan pengelolaan aset intelektual. Hal ini bisa menjadi tantangan, terutama jika SPs tidak memiliki infrastruktur atau dukungan yang memadai. 5. Kesulitan Kolaborasi dengan Industri: Kolaborasi yang kuat dengan pihak industri atau sektor swasta sering kali diperlukan untuk mengembangkan produk inovasi yang dapat dihilirisasi. Namun, membangun dan menjaga hubungan</p>

					<p>kerja sama yang produktif dan berkelanjutan bisa menjadi tantangan tersendiri. 6. Keberlanjutan dan Penerimaan Pasar: Produk inovasi yang dihasilkan juga harus memiliki keberlanjutan dalam jangka panjang dan diterima oleh pasar. Faktor-faktor seperti biaya produksi, kepatuhan regulasi, dan daya saing pasar juga mempengaruhi keberhasilan hilirisasi produk.</p> <p><b>Strategi/Tindakanlanjut:</b> mempertimbangkan untuk meningkatkan kesadaran dan dukungan terhadap pengabdian kepada masyarakat yang menghasilkan produk inovasi. Hal ini bisa dilakukan dengan memperkuat insentif untuk pengabdian kepada masyarakat, menyediakan dukungan sumber daya yang diperlukan, dan membangun kemitraan yang kuat dengan industri atau sektor swasta. Selain itu, memfasilitasi proses lisensi dan komersialisasi produk inovasi serta mempromosikan kontribusi dosen dalam hal hilirisasi produk juga penting untuk meningkatkan pencapaian dalam hal ini.</p>
12.	Persentase Dosen tetap yang berkualifikasi S3	%	100,00	100	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Dalam pencapaian indikator dosen tetap berkualifikasi S3, SPs tidak memiliki masalah dikarenakan SPs memiliki pedoman dalam penerimaan pegawai yang salah satu syaratnya adalah memiliki kualifikasi pendidikan S3. tercatat ada 86 orang dosen SPs yang berkualifikasi pendidikan S3</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> Keterbatasan Sumber Daya Manusia: Tidak semua calon dosen memiliki kesempatan atau kemampuan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S3. Beberapa mungkin menghadapi kendala finansial, waktu, atau dukungan keluarga. 2. Pendanaan dan Beasiswa: Program doktor sering memerlukan biaya yang signifikan. Keterbatasan dana atau kurangnya akses ke beasiswa dan bantuan keuangan dapat menjadi penghalang bagi dosen untuk melanjutkan studi mereka. 3. Waktu dan Beban Kerja: Dosen yang sudah bekerja penuh waktu sering kali menghadapi kesulitan untuk membagi waktu antara pekerjaan mereka dan studi S3. Beban kerja yang tinggi dan tanggung jawab mengajar</p>

					<p>dapat mengurangi waktu yang tersedia untuk penelitian dan studi. 4. Kurangnya Dukungan Institusi: Tidak semua institusi menyediakan dukungan yang memadai untuk dosen yang ingin melanjutkan studi. Dukungan ini bisa berupa fleksibilitas waktu, fasilitas penelitian, atau kebijakan yang memudahkan studi lanjut. 5. Kualitas dan Akses ke Program S3: Program doktor yang berkualitas mungkin tidak selalu tersedia di semua bidang studi atau mungkin tidak dekat dengan lokasi dosen yang bersangkutan. Akses terbatas ke program berkualitas dapat menjadi kendala. 6. Persyaratan Akademis dan Riset: Program S3 seringkali memerlukan keterampilan penelitian yang mendalam dan kualitas akademik yang tinggi. Bagi beberapa dosen, memenuhi persyaratan ini mungkin menjadi tantangan. 7. Perubahan Prioritas Karir: Dosen yang sudah berpengalaman dan berprestasi mungkin merasa bahwa melanjutkan pendidikan ke jenjang S3 tidak lagi sesuai dengan tujuan karir mereka atau bahwa manfaatnya tidak sebanding dengan usaha yang diperlukan. 8. Birokrasi dan Administrasi: Proses administrasi untuk mendapatkan izin atau dukungan untuk studi lanjut kadang-kadang bisa rumit dan memakan waktu, menghambat dosen untuk melanjutkan pendidikan mereka</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjut:</b> Program dukungan, kebijakan yang memfasilitasi studi lanjut, serta penyediaan beasiswa dan bantuan finansial dapat membantu meningkatkan persentase dosen tetap yang berkualifikasi S3.</p>
13.	Persentase dosen dengan jabatan Profesor	%	2,00	1,927,50	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Adanya program Insentif Publikasi Karya Ilmiah/ Penulisan Buku/HAKI. Program ini memberikan kesempatan kepada para dosen dalam mendapatkan insentif publikasi karya ilmiah. sebagaimana syarat khusus untuk mendapat gelar profesor adalah publikasi pada jurnal bereputasi. SPs mempunyai 32 orang dosen dengan jabatan profesor sampai triwulan I tahun 2025</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> 1. Kriteria Penilaian yang Ketat: Jabatan Profesor biasanya memerlukan pemenuhan kriteria yang sangat ketat, seperti publikasi</p>

				<p>ilmiah yang substansial, kontribusi signifikan dalam penelitian, dan pengalaman mengajar yang luas. Proses evaluasi ini bisa sangat kompetitif dan menantang. 2. Kurangnya Penelitian Berkualitas: Untuk mencapai jabatan Profesor, dosen perlu memiliki rekam jejak penelitian yang sangat baik. Kurangnya akses ke dana penelitian, fasilitas yang memadai, atau jaringan kolaborasi internasional dapat menghambat pencapaian ini. 3. Beban Kerja yang Tinggi: Dosen sering kali memiliki beban kerja yang besar, termasuk mengajar, membimbing mahasiswa, dan menjalankan administrasi. Beban kerja ini dapat mengurangi waktu yang tersedia untuk fokus pada penelitian yang diperlukan untuk promosi ke jabatan Profesor. 4. Kurangnya Dukungan Institusi: Tidak semua institusi memiliki sistem pendukung yang memadai untuk membantu dosen mencapai jabatan Profesor. Dukungan ini termasuk pembinaan karir, akses ke pelatihan tambahan, dan fasilitas penelitian. 5. Persaingan Internal dan Eksternal: Persaingan untuk posisi Profesor sangat ketat, baik di dalam institusi maupun di tingkat nasional atau internasional. Dosen harus bersaing dengan kolega yang juga berusaha untuk mendapatkan jabatan tersebut. 6. Keterbatasan Dana Penelitian: Ketersediaan dana penelitian sangat penting untuk mendukung kegiatan penelitian yang berkualitas. Kurangnya dana dapat membatasi kemampuan dosen untuk melakukan penelitian yang diperlukan untuk promosi. 7. Jaringan Akademik dan Kolaborasi: Memiliki jaringan akademik yang kuat dan kolaborasi internasional sering kali menjadi salah satu faktor penentu untuk mencapai jabatan Profesor. Dosen yang tidak memiliki akses atau kesempatan untuk berkolaborasi dengan peneliti lain mungkin menghadapi kesulitan. 8. Kendala Administratif: Proses administrasi untuk kenaikan jabatan ke Profesor bisa rumit dan memakan waktu. Proses yang tidak efisien atau kurang transparan dapat menjadi kendala. 9. Kendala dalam Pendidikan dan Pengembangan Profesional: Dosen mungkin memerlukan pelatihan tambahan atau sertifikasi profesional untuk memenuhi syarat jabatan Profesor. Keterbatasan akses atau kesempatan untuk pendidikan lanjutan dapat</p>
--	--	--	--	--

					<p>menjadi penghalang. 10. Faktor Sosial dan Kultural: Dalam beberapa konteks, faktor sosial dan kultural dapat mempengaruhi pencapaian jabatan Profesor. Misalnya, ada kemungkinan adanya bias gender atau usia dalam proses penilaian.</p> <p><b>Strategi/Tindakan lanjut:</b></p> <p>Penyediaan dukungan yang lebih baik, pengembangan kebijakan yang memadai, dan peningkatan fasilitas penelitian dapat membantu meningkatkan persentase dosen yang berhasil meraih jabatan Profesor.</p>
14.	Persentase dosen tetap yang memiliki sertifikat kompetensi/profesi yang diakui oleh industri dan dunia kerja	%	3,00	482,00	<p><b>Progres Kegiatan:</b></p> <p>Pengembangan Pegawai (Capacity Building, Seminar, Pendidikan dan Pelatihan, Sertifikasi, dan Sejenisnya). Terdapat 12 orang dosen yang memiliki sertifikat kompetensi/profesi yang diakui oleh industri dan dunia kerja yang ada di SPs sampai dengan triwulan I 2025</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b></p> <p>Kendala dalam pencapaian persentase dosen tetap yang memiliki sertifikat kompetensi atau profesi yang diakui oleh industri dan dunia kerja dapat meliputi beberapa faktor sebagai berikut: 1. Kurangnya Kesempatan Pelatihan dan Sertifikasi: Beberapa dosen mungkin menghadapi keterbatasan dalam kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan mendapatkan sertifikasi yang diakui oleh industri. Hal ini bisa disebabkan oleh ketersediaan program pelatihan yang terbatas atau kurangnya dana untuk mengikuti pelatihan tersebut. 2. Biaya dan Aksesibilitas: Sertifikasi kompetensi sering kali melibatkan biaya yang signifikan, baik untuk biaya pendaftaran maupun biaya untuk mempersiapkan ujian atau pelatihan. Dosen yang memiliki keterbatasan finansial mungkin kesulitan untuk membiayai sertifikasi tersebut sendiri. 3. Kurangnya Informasi dan Orientasi: Dosen mungkin tidak selalu menyadari pentingnya memiliki sertifikasi tertentu atau tidak memiliki informasi yang cukup tentang jenis sertifikasi yang diakui oleh industri dalam bidang mereka. 4. Persyaratan Tambahan yang Dibutuhkan: Beberapa sertifikasi memerlukan pengalaman kerja yang relevan atau pengetahuan khusus tertentu yang tidak selalu dimiliki oleh dosen akademik yang fokus pada pendidikan dan penelitian. 5. Perbedaan</p>

				<p>Fokus dan Prioritas: Prioritas dosen dalam fokus pada pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat mungkin tidak selalu sejalan dengan prioritas dan kebutuhan yang diakui oleh industri atau dunia kerja dalam hal sertifikasi kompetensi. 6. Tantangan Administratif: Proses administratif untuk mendaftar dan mengikuti ujian sertifikasi kadang-kadang bisa rumit dan memakan waktu, terutama bagi dosen yang memiliki beban kerja akademik yang padat. 7. Kebutuhan Dukungan Institusional: Universitas atau institusi pendidikan tinggi perlu memberikan dukungan yang memadai kepada dosen dalam hal pengembangan karir, termasuk mendukung mereka untuk mendapatkan sertifikasi kompetensi yang diakui oleh industri.</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjuti:</b> menyediakan dana atau subsidi untuk biaya sertifikasi, meningkatkan aksesibilitas dan informasi tentang program sertifikasi yang relevan, menyediakan dukungan administratif untuk proses pendaftaran dan persiapan ujian, serta membangun kemitraan dengan industri untuk memfasilitasi pelatihan dan sertifikasi dosen. Selain itu, adopsi kebijakan yang mendukung pengembangan karir dosen dalam hal sertifikasi kompetensi juga dapat membantu meningkatkan persentase dosen yang memiliki kualifikasi ini.</p>	
15	Persentase dosen tetap yang berasal dari kalangan praktisi profesional, dunia industri, atau dunia kerja	%	1,00	120,00	<p><b>Progres Kegiatan:</b> baru ada satu dosen tetap yang berasal dari kalangan praktisi profesional, dunia industri, atau dunia kerja atas nama Dr. Tina Hayati Dahlan, S.Psi., M.Pd.Psi.</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> beberapa kendala yang mungkin dihadapi: 1. Kualifikasi dan Persyaratan Akademis: Salah satu kendala utama adalah persyaratan kualifikasi akademis yang mungkin berbeda antara dosen akademik dan praktisi profesional. Beberapa lembaga pendidikan memiliki persyaratan yang ketat terkait gelar akademik tertentu atau pengalaman pengajaran sebelum dapat diangkat sebagai dosen tetap. 2. Insentif dan Motivasi: Praktisi profesional mungkin kurang tertarik atau kurang termotivasi untuk beralih ke karir akademik karena insentif yang lebih besar dalam dunia</p>

				<p>industri atau kerja. Insentif yang rendah dalam hal gaji, promosi, atau pengakuan bisa menjadi kendala dalam menarik praktisi profesional untuk menjadi dosen tetap.</p> <p>3. Proses Rekrutmen dan Seleksi: Proses rekrutmen dan seleksi dosen tetap biasanya melibatkan prosedur yang panjang dan kompleks, yang mungkin tidak selalu memudahkan praktisi profesional untuk bergabung dengan lembaga pendidikan. Persyaratan administratif dan proses seleksi yang ketat dapat menjadi hambatan.</p> <p>4. Keterbatasan Waktu: Praktisi profesional sering kali memiliki komitmen dan tanggung jawab lain di dunia industri atau kerja mereka yang membatasi waktu mereka untuk terlibat secara penuh dalam kegiatan akademik. Hal ini bisa mempengaruhi kemampuan mereka untuk memenuhi persyaratan dan kewajiban dosen tetap.</p> <p>5. Kesenjangan Keterampilan: Ada potensi untuk kesenjangan antara keterampilan yang diperlukan dalam pengajaran dan penelitian akademik dengan keterampilan yang dimiliki oleh praktisi profesional. Membutuhkan dukungan dan pelatihan tambahan untuk membantu praktisi profesional menyesuaikan diri dengan peran dosen akademik.</p> <p>6. Kesulitan Beradaptasi dengan Lingkungan Akademik: Beradaptasi dengan lingkungan akademik yang berbeda, termasuk kebiasaan, norma, dan tuntutan, juga bisa menjadi tantangan bagi praktisi profesional yang baru memasuki karir akademik.</p> <p><b>Strategi/Tindakan lanjut:</b></p> <p>1. Pengembangan Program Dosen Tamu: Menyediakan program dosen tamu atau pengajar undangan untuk memfasilitasi partisipasi praktisi profesional dalam pengajaran dan pembimbingan.</p> <p>2. Fleksibilitas dalam Persyaratan Kualifikasi: Meninjau kembali persyaratan kualifikasi dosen tetap untuk memungkinkan pengakuan pengalaman praktisi profesional yang relevan sebagai alternatif untuk gelar akademik tertentu.</p> <p>3. Insentif dan Dukungan: Menyediakan insentif yang menarik dan dukungan yang tepat, seperti peluang pengembangan profesional, mentoring, dan pelatihan,</p>
--	--	--	--	---

					<p>untuk mendukung praktisi profesional dalam peralihan ke karir akademik. 4. Kolaborasi dengan Industri: Membangun kemitraan yang erat dengan industri atau sektor kerja untuk memfasilitasi kolaborasi dalam pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. 5. Pemantapan Proses Rekrutmen: Meringankan proses rekrutmen dan seleksi dosen tetap untuk memperhitungkan tantangan dan kebutuhan praktisi profesional.</p>
16.	Jumlah dosen dan/atau tenaga kependidikan yang memperoleh penghargaan/award	Orang	1	500	<p><b>Progres Kegiatan:</b> ada 10 Dosen yang Memperoleh Penghargaan/Award sampai triwulan I 2025 dengan lingkup internasional sejumlah 4 dan sisanya lingkup nasional</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> beberapa kendala yang dihadapi: 1. Kualitas Penelitian dan Karya: Salah satu kendala utama adalah memastikan bahwa penelitian atau karya yang dihasilkan oleh dosen atau tenaga kependidikan memiliki kualitas yang tinggi dan inovatif. Penghargaan atau award sering kali diberikan berdasarkan pada kontribusi signifikan atau terobosan dalam bidang tertentu, sehingga diperlukan karya yang berkualitas untuk bersaing. 2. Kesadaran dan Pengajuan Nominasi: Tidak semua dosen atau tenaga kependidikan menyadari kesempatan untuk mendapatkan penghargaan atau award, atau mungkin tidak terbiasa dengan proses pengajuan nominasi. Hal ini bisa menghambat partisipasi aktif dalam mencari pengakuan atas karya mereka. 3. Proses Seleksi yang Ketat: Proses seleksi untuk penghargaan atau award sering kali sangat ketat dan kompetitif. Persaingan dengan kandidat-kandidat lain yang memiliki kualifikasi dan prestasi yang serupa dapat menjadi tantangan. 4. Keterbatasan Sumber Daya: Keterbatasan sumber daya seperti waktu, akses terhadap sumber daya penelitian, atau dana untuk mengembangkan penelitian yang inovatif dapat menjadi kendala dalam mencapai tingkat pengakuan yang diinginkan. 5. Keterlibatan dalam Kegiatan Ekstrakurikuler: Beberapa penghargaan atau award mungkin juga mempertimbangkan keterlibatan dosen atau tenaga kependidikan dalam kegiatan ekstrakurikuler seperti pengabdian kepada</p>

					<p>masyarakat atau kontribusi dalam organisasi profesi. Tidak semua individu memiliki kesempatan atau waktu untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan ini. 6. Kesulitan dalam Mendokumentasikan Prestasi: Dokumentasi dan penyusunan portofolio prestasi yang kuat dan sesuai dengan kriteria penghargaan atau award bisa menjadi tantangan tersendiri. Ini meliputi penulisan proposal atau laporan yang memadai serta mendokumentasikan bukti prestasi yang relevan.</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjut:</b></p> <p>1. Peningkatan Kesadaran: Mengadakan seminar, workshop, atau pelatihan bagi dosen dan tenaga kependidikan tentang pentingnya dan cara untuk mendapatkan penghargaan atau award. 2. Dukungan Administratif: Memberikan dukungan administratif dalam proses pengajuan nominasi, termasuk bantuan dalam penyusunan proposal atau portofolio prestasi. 3. Pengembangan Kolaborasi: Mendorong kolaborasi antara dosen dan tenaga kependidikan dengan rekan-rekan sesama di dalam dan luar lembaga untuk meningkatkan peluang penghargaan atau award. 4. Pemantapan Proses Nominasi: Meningkatkan transparansi dan memfasilitasi proses nominasi yang lebih efisien dan inklusif untuk memungkinkan lebih banyak partisipasi. 5. Insentif dan Pengakuan Internal: Memberikan insentif dan pengakuan internal bagi dosen dan tenaga kependidikan yang mencapai prestasi yang luar biasa, sehingga meningkatkan motivasi dan partisipasi aktif dalam mencari penghargaan atau award.</p>
17.	Jumlah Laboratorium Microteaching	Laboratorium	6	50	<p><b>Progres Kegiatan:</b></p> <p>SPs UPI telah memiliki 3 laboratorium MicroTeaching di prodi PPG. Capaian untuk indikator jumlah laboratorium microteaching telah memenuhi target tahun 2025.</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b></p> <p>1. Perangkat dan Peralatan: Laboratorium microteaching memerlukan perangkat dan peralatan khusus untuk mendukung proses pembelajaran dan pengajaran, seperti kamera, monitor, perangkat lunak simulasi, dan peralatan pendukung lainnya. Ketersediaan dan pemeliharaan peralatan</p>

				<p>ini dapat menjadi kendala terutama jika lembaga pendidikan menghadapi keterbatasan anggaran. 2. Tenaga Pengajar dan Pelatihan: Memiliki tenaga pengajar yang berkualitas dan terlatih untuk mengelola laboratorium microteaching juga merupakan faktor penting. Pelatihan yang memadai diperlukan agar pengajar dapat menggunakan teknologi dan peralatan dengan efektif untuk tujuan pembelajaran. 3. Teknologi dan Infrastruktur IT: Integrasi teknologi informasi yang tepat untuk mendukung operasional laboratorium microteaching bisa menjadi kendala, terutama dalam hal akses jaringan yang stabil, keamanan data, dan dukungan teknis yang diperlukan. 4. Manajemen dan Administrasi: Efisiensi dalam manajemen dan administrasi laboratorium microteaching juga perlu diperhatikan, termasuk jadwal penggunaan, pemeliharaan peralatan, pengaturan fasilitas, dan penanganan masalah teknis sehari-hari. 5. Evaluasi dan Pemantauan Kinerja: Penting untuk memiliki sistem evaluasi dan pemantauan kinerja laboratorium microteaching untuk memastikan bahwa fasilitas ini memberikan kontribusi yang efektif terhadap pengembangan kemampuan mengajar mahasiswa.</p> <p><b>Strategi/Tindakan lanjut:</b></p> <p>1. Perencanaan dan Pengelolaan Anggaran: Melakukan perencanaan anggaran yang matang untuk membangun, memperluas, atau memperbarui laboratorium microteaching. Memperhitungkan biaya untuk peralatan, renovasi ruang, dan kebutuhan operasional lainnya dengan cermat. 2. Pengembangan Program Pelatihan: Mengembangkan program pelatihan untuk tenaga pengajar dan staf administrasi yang terlibat dalam pengelolaan laboratorium microteaching. Pelatihan ini dapat meningkatkan keterampilan teknis dan penggunaan peralatan yang diperlukan. 3. Kolaborasi dengan Pihak Eksternal: Memanfaatkan kerjasama dengan pihak eksternal seperti perusahaan teknologi atau lembaga pendidikan lain yang memiliki pengalaman</p>
--	--	--	--	--

					dalam pengelolaan laboratorium serupa. Kolaborasi ini dapat membantu dalam pemilihan peralatan terbaik dan strategi manajemen laboratorium. 4. Evaluasi dan Peningkatan Berkelanjutan: Melakukan evaluasi rutin terhadap operasi laboratorium microteaching untuk mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan atau peningkatan. Memanfaatkan umpan balik dari pengguna (dosen dan mahasiswa) untuk meningkatkan pengalaman pembelajaran.
18.	Jumlah IGU	Rp	5000000000.00	0.73	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Jejaring kerjasama dosen yang berada di SPs dengan pihak stakeholder di luar, pelayanan legalisir ijazah dan sertifikat guru PPG, dan juga sewa gedung/auditorium SPs. Untuk sewa gedung/bangunan yang sudah terlaksana yaitu tempat fotocopy dan tommoro coffee. rencana kedepan yaitu sewa tempat untuk alfamart</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> Perencanaan Strategis: Salah satu kendala utama adalah kurangnya perencanaan strategis yang matang dalam mengidentifikasi peluang IGU yang potensial dan mengembangkan strategi untuk mengelola dan mempromosikan unit-unit tersebut. Keterampilan Manajerial dan Operasional: Kehadiran keterampilan manajerial dan operasional yang memadai sering kali merupakan tantangan. Pemimpin dan staf yang terlibat dalam IGU harus memiliki pengetahuan yang memadai dalam manajemen bisnis, pemasaran, keuangan, dan operasi untuk menjalankan unit dengan efisien.</p> <p><b>Strategi/Tindakanlanjut:</b> Meningkatkan kerjasama dengan berbagai stakeholder. selain itu melalui pencitraan lembaga SPs sehingga para stakeholder dapat memiliki ketertarikan untuk melakukan kerjasama dalam meningkatkan jumlah IGU di SPs.</p>
19.	Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)	Predikat			<p><b>Progres Kegiatan:</b> <b>Kendala/Permasalahan:</b> <b>Strategi/Tindakanlanjut:</b></p>
20.	Jumlah Kerjasama per Program Studi S1	%	20,00	0,00	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Peningkatan kerja sama dengan berbagai</p>

	dan D4/D3/D2/D1			<p>lembaga di dalam dan luar negeri. Pada triwulan I tahun 2025 sudah ada 38 kerjasama yang dilakukan SPs</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b></p> <p>1. Kendala Institusi dan Administratif Birokrasi Internal: Prosedur administratif yang rumit atau birokrasi yang lambat dapat menghambat proses inisiasi dan pelaksanaan kerjasama. Kurangnya Dukungan Institusi: Tidak adanya dukungan dari pimpinan institusi atau departemen untuk kegiatan kerjasama dapat menghambat upaya tersebut. 2. Kendala Sumber Daya Sumber Daya Manusia: Keterbatasan staf yang memiliki keahlian dalam membangun dan mengelola kerjasama dapat menjadi hambatan. Anggaran: Keterbatasan dana untuk mendukung kegiatan kerjasama, seperti perjalanan, pelatihan, atau kegiatan kolaboratif lainnya. 3. Kendala Komunikasi dan Jaringan Kurangnya Jaringan: Jaringan profesional yang terbatas dapat menghambat kesempatan untuk menjalin kerjasama dengan institusi atau industri lain. Kurangnya Promosi: Kurangnya promosi atau penyebaran informasi tentang peluang kerjasama dapat mengurangi jumlah kerjasama yang tercapai. 4. Kendala Relevansi dan Kesesuaian Kesesuaian Program: Kesenjangan antara kebutuhan industri atau mitra kerjasama dengan kurikulum atau tujuan program studi dapat mengurangi minat terhadap kerjasama. Kurangnya Fokus: Program studi yang tidak memiliki fokus yang jelas dalam bidang tertentu mungkin kesulitan dalam menarik mitra kerjasama yang relevan. 5. Kendala Kultural dan Perbedaan Prioritas Perbedaan Budaya dan Prioritas: Perbedaan budaya atau prioritas antara institusi akademik dan mitra industri atau institusi lain dapat menjadi hambatan. Kurangnya Pemahaman: Ketidapahaman tentang tujuan dan manfaat kerjasama dari kedua belah pihak. 6. Kendala Logistik dan Implementasi Koordinasi dan Implementasi: Kesulitan dalam koordinasi dan pelaksanaan kegiatan kerjasama dapat menghambat pencapaian hasil yang diinginkan. Penilaian dan Evaluasi: Kurangnya mekanisme untuk</p>
--	-----------------	--	--	--

					<p>menilai dan mengevaluasi efektivitas kerjasama dapat mengurangi keberlanjutan dan kualitas kerjasama. 7. Kendala Kebijakan dan Regulasi Kebijakan Institusi: Kebijakan internal yang ketat atau tidak mendukung dapat membatasi kemampuan untuk menjalin kerjasama. Regulasi Eksternal: Peraturan dari badan pemerintah atau lembaga lain yang membatasi atau mempengaruhi kerjasama.</p> <p><b>Strategi/Tindakanlanjut:</b></p> <p>1. Meningkatkan Komunikasi dan Promosi: Gunakan media sosial, website, dan konferensi untuk mempromosikan peluang kerjasama. 2. Membangun Jaringan dan Kemitraan: Jalin hubungan dengan mitra potensial melalui kegiatan networking, seminar, dan workshop. 3. Menyederhanakan Proses Administratif: Tinjau dan perbaiki prosedur administratif untuk mempermudah proses kerjasama. 4. Menyesuaikan Kurikulum: Pastikan kurikulum dan program studi relevan dengan kebutuhan industri dan mitra kerjasama. 5. Menyediakan Dukungan dan Sumber Daya: Alokasikan sumber daya yang cukup dan dukungan untuk kegiatan kerjasama.</p>
21.	Persentase prodi terakreditasi unggul/setara unggul pada level nasional	%	15,00	370,40	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Pelaksanaan Audit Mutu Internal (AMI) dan Perangkingan Program Studi, Pengadaan peralatan laboratorium, Pemeliharaan ruangan laboratorium, Akreditasi program studi LAMDIK. terdapat 4 prodi yang akan melaksanakan percepatan reakreditasi yaitu, BIPA, Linguistik , pendidikan Seni S3 dan Pariwisata. Untuk prodi Pendidikan Seni S3 sudah dilaksanakan visitasi dari LAMDIK pada bulan Mei 2025.</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> SPs terdapat tiga program studi yang masih baru dan pada tahun 2023 dan satu prodi pada tahun 2024 baru menyelesaikan akreditasi pertama nya. Status akreditasi yang diterima oleh ke empat prodi tersebut belum mendapatkan predikat unggul karena belum memiliki lulusan.</p> <p><b>Strategi/Tindakanlanjut:</b></p>

					Mengikutsertakan program studi yang belum memiliki predikat unggul dalam akreditasi Internasional dan proses percepatan reakreditasi Nasional Strategi ini diharapkan dapat meningkatkan jumlah akreditasi unggul program studi yang ada di SPs karena jika hasil akreditasi internasional Unconditional maka dapat disetarakan di BAN PT maupun LAMDIK.
22.	Persentase Program Studi yang memiliki akreditasi atau sertifikat internasional yang diakui pemerintah	%	30,00	166,67	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Pengelolaan website dalam menunjang pencapaian prodi terakreditasi internasional, Pembuatan video profil dalam menunjang pencapaian prodi terakreditasi internasional, Akreditasi/sertifikasi internasional program studi dan Penerjemahan dokumen dalam rangka akreditasi internasional. Prodi Pendidikan Umum dan Karakter sedang menunggu visitasi dari ACQUIN</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> 1. Proses Akreditasi yang Rumit: Proses akreditasi internasional sering kali memerlukan persyaratan yang rumit dan standar yang tinggi. Institusi pendidikan mungkin menghadapi kesulitan dalam memenuhi semua persyaratan yang ditetapkan oleh badan akreditasi internasional. 2. Biaya dan Sumber Daya: Mengikuti proses akreditasi internasional sering kali membutuhkan investasi signifikan baik dalam hal biaya maupun sumber daya manusia. 3. Persiapan Kurikulum: Akreditasi internasional sering kali mensyaratkan penyesuaian kurikulum untuk memenuhi standar internasional yang lebih luas. Ini bisa membutuhkan waktu dan usaha tambahan dari dosen dan staf administratif. 4. Kualifikasi dan Pengalaman Dosen: Standar akreditasi internasional mungkin memerlukan bahwa dosen memiliki kualifikasi dan pengalaman tertentu dalam bidang mereka. Kurangnya dosen dengan kualifikasi yang sesuai bisa menjadi kendala. 5. Perubahan Kebijakan Pemerintah: Kebijakan pemerintah terkait akreditasi dan sertifikasi bisa berubah dari waktu ke waktu. Perubahan ini dapat mempengaruhi persiapan dan keberlanjutan akreditasi internasional yang sudah dimiliki atau yang sedang dikejar oleh program studi. 6. Kompetisi Global: Kompetisi global dalam dunia pendidikan tinggi dapat membuat</p>

					<p>institusi merasa tertantang untuk mempertahankan atau meningkatkan akreditasi internasional mereka. Persaingan ini dapat memerlukan strategi dan investasi yang lebih besar dari institusi. 7. Kesadaran dan Pemahaman: Kadang-kadang, institusi pendidikan mungkin tidak sepenuhnya menyadari atau memahami manfaat dari akreditasi internasional yang diakui pemerintah. Hal ini dapat mengurangi motivasi untuk mengejar atau mempertahankan status akreditasi tersebut.</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjut:</b></p> <p>SPs dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan dukungan manajemen dan keuangan, memberikan pelatihan kepada dosen dan staf administratif, memperkuat jejaring kolaborasi internasional, dan mengikuti perubahan kebijakan pemerintah dengan cermat. Selain itu, meningkatkan kesadaran akan manfaat akreditasi internasional yang diakui pemerintah dapat membantu meningkatkan komitmen institusi terhadap upaya pencapaian akreditasi tersebut.</p>
23.	Jumlah Unit yang melakukan pembangunan ZI dan lolos verifikasi TIM penilai Mandiri	Unit	1	0	<p><b>Progres Kegiatan:</b></p> <p>SPs sedang merevisi LKE hasil penilaian dari DIKTI</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b></p> <p>1. Kendala dalam Pemahaman dan Komitmen Kurangnya Pemahaman: Kurangnya pemahaman tentang pentingnya dan cara pembangunan ZI dapat menghambat implementasi yang efektif. Komitmen yang Lemah: Tanpa dukungan dan komitmen yang kuat dari pimpinan dan seluruh staf, inisiatif ZI mungkin tidak mendapat perhatian yang diperlukan. 2. Kendala Administratif dan Birokrasi Proses yang Rumit: Proses administratif yang rumit dan birokrasi yang berbelit-belit dapat memperlambat pembangunan ZI dan verifikasi oleh TPM. Dokumentasi yang Tidak Memadai: Dokumentasi yang kurang lengkap atau tidak sesuai standar dapat menghambat penilaian dan verifikasi. 3. Kendala Sumber Daya Sumber Daya Terbatas: Keterbatasan sumber daya manusia, finansial, dan teknis dapat menghambat proses pembangunan ZI.</p>

				<p>Keterampilan dan Kapabilitas: Kurangnya keterampilan atau pengetahuan teknis di kalangan staf dalam pembangunan ZI. 4. Kendala Teknis Masalah Teknologi: Kesulitan dalam menggunakan sistem informasi atau teknologi yang diperlukan untuk pembangunan ZI. Integrasi Sistem: Masalah dalam integrasi sistem informasi yang ada dengan kebutuhan pembangunan ZI. 5. Kendala Kultural dan Perubahan Budaya Organisasi: Budaya organisasi yang tidak mendukung transparansi dan akuntabilitas dapat menghambat upaya pembangunan ZI. Resistensi terhadap Perubahan: Penolakan terhadap perubahan atau pembaharuan dalam prosedur dan kebijakan. 6. Kendala Evaluasi dan Penilaian Kriteria Penilaian yang Ketat: Kriteria penilaian yang ketat atau tidak jelas dari TIM Penilai Mandiri dapat menyulitkan unit dalam lolos verifikasi. Proses Verifikasi yang Panjang: Proses verifikasi yang lama dapat menghambat pencapaian target. 7. Kendala Komunikasi dan Koordinasi Kurangnya Koordinasi: Kurangnya koordinasi antara unit dan pihak terkait dalam pembangunan ZI. Komunikasi yang Tidak Efektif: Komunikasi yang kurang efektif antara berbagai pihak dapat menghambat pelaksanaan ZI.</p> <p><b>Strategi/Tindakan lanjut:</b></p> <p>1. Pelatihan dan Sosialisasi: Lakukan pelatihan intensif dan sosialisasi untuk meningkatkan pemahaman tentang ZI dan manfaatnya. Dukungan Pimpinan: Pastikan komitmen dan dukungan yang kuat dari pimpinan untuk mendorong implementasi ZI.</p> <p>2. Simplifikasi Prosedur: Sederhanakan proses administratif dan pastikan alur kerja yang jelas untuk pembangunan ZI.</p> <p>Peningkatan Dokumentasi: Pastikan dokumentasi yang diperlukan lengkap dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. 3. Alokasi Sumber Daya: Alokasikan anggaran dan sumber daya yang cukup untuk pembangunan ZI. Pengembangan Kapabilitas: Berikan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang diperlukan bagi staf. 4. Pemeliharaan Teknologi: Pastikan teknologi</p>
--	--	--	--	---

					<p>yang digunakan dalam keadaan baik dan sesuai dengan kebutuhan. Dukungan TI: Sediakan dukungan teknis untuk mengatasi masalah teknologi dan memastikan integrasi sistem yang lancar. 5. Perubahan Budaya: Terapkan program perubahan budaya untuk membangun budaya yang mendukung integritas dan akuntabilitas. Manajemen Perubahan: Kelola resistensi terhadap perubahan dengan melibatkan staf dalam proses perubahan dan menjelaskan manfaatnya. 6. Klarifikasi Kriteria: Pastikan kriteria penilaian dari TIM Penilai Mandiri jelas dan dapat dipahami oleh unit. Percepat Proses: Usahakan agar proses verifikasi dilakukan secara efisien tanpa mengurangi kualitas penilaian. 7. Peningkatan Koordinasi: Tingkatkan koordinasi antara unit dan pihak terkait untuk memastikan alur kerja yang lancar. Komunikasi Terbuka: Fasilitasi komunikasi yang efektif dan terbuka untuk menyelesaikan masalah dan mengelola proses.</p>
24.	Jumlah Pusat Unggulan (Center of Excellence)	Unit	1	0	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Belum adanya pencapaian sampai dengan triwulan I 2025 terkait indikator kinerja ini. Beberapa program studi sebetulnya telah memiliki wacana dalam proses pembuatan pusat unggulan, yaitu program studi Bahasa Indonesia untuk Penutur Asing, sampai saat ini masih dalam tahap pengembangan.</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> Keterbatasan Sumber Daya (SDM dan Dana): Pusat Unggulan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas serta dana yang cukup untuk operasional dan pengembangan fasilitas. Kurangnya Dukungan Pimpinan dan Stakeholder: Tanpa dukungan yang kuat dari pimpinan dan stakeholder terkait, pengembangan Pusat Unggulan bisa terhambat. Minimnya Infrastruktur dan Fasilitas Pendukung: Infrastruktur yang kurang memadai dapat membatasi kemampuan Pusat Unggulan untuk berkembang secara optimal. Kurangnya Riset dan Inovasi yang Relevan:</p>

				<p>Beberapa Pusat Unggulan terkendala dalam menghasilkan riset dan inovasi yang dapat diterapkan secara praktis atau berdampak langsung. Isu Manajerial dan Koordinasi yang Lemah: Pusat Unggulan sering kali menghadapi masalah dalam hal manajerial dan koordinasi antar bagian atau departemen yang terlibat. Kesulitan dalam Membangun Jejaring Kolaborasi: Kolaborasi antara Pusat Unggulan dengan institusi lain sering kali terhambat oleh faktor kepercayaan, budaya organisasi yang berbeda, atau kesulitan dalam menyelaraskan tujuan. Kurangnya Fokus pada Pengembangan Kompetensi dan Pengelolaan Pengetahuan: Tanpa perhatian yang cukup terhadap pengelolaan kompetensi dan pengetahuan, Pusat Unggulan dapat kehilangan arah dan relevansi. Tantangan dalam Menerapkan Budaya Inovasi: Untuk menjadi Pusat Unggulan, organisasi harus dapat menciptakan budaya inovasi yang kuat, yang mungkin sulit diterapkan dalam beberapa kasus.</p> <p><b>Strategi/Tindakanjnut:</b>  Pencapaian jumlah dan kualitas Pusat Unggulan (CoE) yang optimal memerlukan perhatian serius terhadap sumber daya, dukungan manajerial, infrastruktur, riset, dan kolaborasi. Dengan mengatasi kendala-kendala yang ada melalui pendekatan yang terencana dan terkoordinasi, serta dengan melibatkan berbagai pihak terkait, organisasi dapat menciptakan Pusat Unggulan yang dapat memberikan dampak positif dalam pengembangan inovasi, riset, dan peningkatan kualitas di berbagai bidang.</p>
--	--	--	--	--

Bandung, Maret 2025

Direktur



SP8 Prof. Dr. H. Juntika, M.Pd.



Pengukuran Indikator Kinerja Kegiatan  
Sekolah Pascasarjana

UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA TAHUN 2025

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
1.	Persentase Mahasiswa Asing	%	0,80	727,27	<p><b>Progres Kegiatan:</b> prodi mendapat surat permintaan dari DUI untuk menerima sejumlah mahasiswa asing yang tersebar dari semua prodi yang ada di SPs. promosi prodi. Sampai dengan Triwulan II SPs sudah mempunyai sejumlah 48 orang mahasiswa asing</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> Hambatan yang dirasakan dalam pencapaian target jumlah mahasiswa asing di SPs diantaranya adalah sedikitnya jumlah beasiswa yang ditawarkan oleh pihak universitas bagi siswa asing yang melamar ke UPI. Informasi tersebut didapatkan dari beberapa Program studi yang telah mendapatkan mahasiswa asing namun gagal untuk memproses lebih lanjut. <b>Strategi/Tindaklanjut:</b> melakukan pencitraan dan promosi lewat website dan seminar-seminar, mengembangkan strategi yang holistik dan terkoordinasi, termasuk peningkatan visibilitas global, pemberian beasiswa atau bantuan keuangan,</p>

2.	Persentase mahasiswa yang mengikuti student mobility	%	0,50	7,27	<p><b>Progres Kegiatan:</b> sampai dengan triwulan II tahun 2025 sudah ada sejumlah 60 orang mahasiswa yang mengikuti student mobility, dari prodi PTK S3 3 orang, Prodi Psikopend 3 orang, prodi seni S2 1 orang, prodi BIPA 53 orang dan prodi POR s2 1 orang</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> Hambatan atau permasalahan yang dihadapi dalam mencapai indikator tersebut diantaranya kemungkinan dari sisi mahasiswa. pada umumnya mahasiswa S2 dan S3 yang berkuliah di SPs merupakan mahasiswa yang sudah bekerja sehingga untuk mengikuti kegiatan student Mobility kemungkinan sangat rendah apalagi jika pelaksanaannya dilakukan di luar kampus, dan Kurangnya informasi yang jelas atau kurangnya kesadaran tentang manfaat dan peluang yang ditawarkan oleh program mobilitas dapat mengurangi minat mahasiswa untuk mengikuti program tersebut.</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjut:</b> mengimplementasikan strategi yang inklusif dan mendukung, seperti menyediakan beasiswa atau bantuan keuangan, memberikan dukungan yang kuat dalam proses visa dan imigrasi, menyediakan program persiapan bahasa dan kultural, serta menyelenggarakan sesi informasi dan promosi yang aktif tentang program student mobility yang tersedia.</p>
----	--	---	------	------	---

3.	Persentase dosen asing	%	3,00	112,36	<p><b>Progres Kegiatan:</b>  Dalam rangka internasionalisasi , SPs telah berupaya meningkatkan keterlibatan dosen asing dalam kegiatan akademik. Hingga triwulan II, persentase dosen asing yang terlibat (baik sebagai dosen tetap, dosen tamu, maupun kolaborator) mencapai/sejumlah 3 orang dari total dosen. Meskipun belum signifikan, pencapaian ini menunjukkan komitmen institusi dalam memperkuat jejaring global dan meningkatkan kualitas pembelajaran serta riset melalui kolaborasi internasional.</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b>  Perizinan dan Imigrasi: Proses pengurusan visa dan izin kerja bagi dosen asing masih cukup rumit dan memakan waktu.  Keterbatasan Anggaran: Pendanaan untuk rekrutmen, honorarium, dan fasilitas pendukung bagi dosen asing masih terbatas.  Kuranginya Daya Tarik Institusi: Beberapa dosen asing lebih memilih institusi yang sudah bereputasi internasional.  Perbedaan Bahasa dan Budaya Akademik: Dosen asing kadang menghadapi kendala komunikasi dan adaptasi dengan sistem pendidikan di Indonesia. Keterbatasan dalam Jaringan Internasional: Masih minimnya kerja sama formal dengan universitas luar negeri menjadi hambatan dalam mendatangkan dosen asing.</p> <p><b>Strategi/Tindakanjuit:</b>  Penyederhanaan Prosedur Administratif: Berkoordinasi dengan lembaga pemerintah terkait untuk mempercepat proses visa dan izin kerja. Peningkatan Anggaran Internasionalisasi: Mengalokasikan dana khusus untuk program visiting professor dan joint lecture. Penguatan Branding Institusi: Meningkatkan citra dan daya saing perguruan tinggi melalui publikasi internasional, akreditasi global, dan peningkatan mutu layanan. Program Joint Research dan Teaching: Menawarkan kolaborasi riset dan pengajaran jarak jauh sebagai alternatif kehadiran fisik dosen asing. Memperluas Kerja Sama Internasional: Menjalani MoU dan MoA dengan universitas mitra di luar negeri sebagai landasan perekrutan dosen asing.</p>
----	------------------------	---	------	--------	---

4.	Jumlah jurnal UPI yang terindeks oleh lembaga bereputasi	Jurnal	1	100	<p><b>Progres Kegiatan:</b></p> <p>Program dan kegiatan yang mendukung perealisasi target kinerja jurnal terindeks oleh lembaga bereputasi di SPs diantaranya adalah adanya honorarium untuk pengelola jurnal yang ada di SPs dan bantuan penerjemahan untuk manuskrip jurnal.</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b></p> <p>Belum adanya jurnal tingkat SPs yang berhasil terindeks oleh lembaga bereputasi kemungkinan disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya adalah 1. Kualitas Penelitian dan Publikasi: Salah satu kendala utama adalah kualitas penelitian dan publikasi yang dihasilkan. Jurnal-jurnal yang diindeks oleh lembaga bereputasi sering kali memiliki standar yang ketat dalam hal metodologi penelitian, kualitas penulisan, kontribusi ilmiah, dan relevansi terhadap bidang studi. 2. Kapasitas dan Sumber Daya: Kapasitas dan sumber daya yang tersedia untuk mendukung proses penelitian, penulisan, dan publikasi juga menjadi faktor krusial. Hal ini meliputi dukungan untuk pelatihan penelitian, penggunaan teknologi informasi, dan akses terhadap database dan literatur penelitian yang relevan. 3. Kebijakan Internal: Kebijakan internal universitas terkait penelitian dan publikasi juga dapat mempengaruhi pencapaian jumlah jurnal yang terindeks. Hal ini termasuk dukungan keuangan, insentif untuk publikasi di jurnal yang terindeks, serta kebijakan terkait promosi dan evaluasi kinerja dosen. 4. Jaringan dan Kolaborasi: Kerjasama dengan peneliti dan lembaga lain baik di dalam maupun luar negeri dapat meningkatkan visibilitas penelitian dan memperluas peluang untuk dipublikasikan di jurnal-jurnal terindeks. Tantangan dapat timbul dari kebutuhan untuk membangun dan menjaga jaringan kolaborasi ini secara efektif. 5. Proses Review dan Penerbitan: Proses review peer yang ketat dan pengelolaan penerbitan yang memadai adalah hal penting dalam memastikan bahwa jurnal-jurnal UPI memenuhi standar yang diperlukan untuk indeksasi oleh lembaga bereputasi. 6. Penyediaan Akses Terbuka: Semakin banyak lembaga yang mengharapkan</p>
----	--	--------	---	-----	---

					<p>publikasi jurnal dalam akses terbuka (open access), dan ini dapat menjadi tantangan terkait dengan biaya publikasi dan manajemen hak cipta.</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjut:</b></p> <p>mempertimbangkan strategi-strategi seperti meningkatkan dukungan dan fasilitas untuk penelitian, memberikan insentif bagi peneliti untuk mempublikasikan hasil penelitian di jurnal-jurnal terindeks, memperluas jaringan kolaborasi, dan meningkatkan proses review dan penerbitan. Selain itu, kerjasama dengan lembaga dan penerbit internasional juga dapat membantu meningkatkan eksposur dan reputasi jurnal-jurnal SPs atau UPI di kancah global.</p>
5.	Jumlah Penelitian yang didanai pihak luar	Judul	3	1.033.33	<p><b>Progres Kegiatan:</b></p> <p>Keberhasilan capaian jumlah penelitian yang didanai pihak luar tidak terlepas dari program dan kegiatan yang dilakukan oleh SPs. meskipun tidak berdampak langsung terhadap perolehan dana penelitian yang didanai pihak luar. beberapa program yang berkontribusi terhadap peningkatan kapasitas menulis proposal penelitian dosen merupakan salah satu program yang digulirkan SPs sebagai upaya mendapatkan pendanaan riset dari pihak luar. Sampai dengan triwulan II tahun 2025 ada 31 Penelitian Yang Didanai Pihak Luar</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b></p> <p>Kendala dalam mencapai jumlah penelitian yang didanai oleh pihak luar dapat bervariasi dan meliputi beberapa faktor yaitu: 1. Ketidakcocokan Prioritas Penelitian 2. Kompleksitas Persyaratan dan Proses Aplikasi 3. Kompetisi yang Ketat 4. Keterbatasan Sumber Daya Internal 5. Keterbatasan Jaringan dan Koneksi 6. Regulasi dan Kebijakan</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjut:</b></p> <p>Strategi yang dilakukan oleh pihak SPs dalam rangka terus meningkatkan capaian riset yang didanai pihak luar adalah dengan meningkatkan kerjasama dan kolaborasi dengan pihak universitas dari luar, memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada para dosen untuk berkegiatan di luar kampus yang terkait Tri Dharma perguruan tinggi, selain itu dengan meningkatkan visibilitas dan</p>

					reputasi penelitian mereka, mengembangkan kerja sama dan kemitraan yang kuat dengan pihak luar, memberikan pelatihan dan dukungan untuk persiapan proposal yang baik, serta memperluas jaringan dan komunikasi dengan stakeholder potensial.
6.	Jumlah luaran penelitian yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen	Rasio	0.80	349,71	<p><b>Progres Kegiatan:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. melaksanakan kegiatan seminar/konferensi nasional dan juga internasional terindeks</li> <li>2. melaksanakan pelatihan penulisan artikel ilmiah nasional</li> <li>3. memberikan insentif Penulisan buku ber-ISBN</li> <li>4. Pengelolaan Penelitian yang didanai dari SPs UPI</li> <li>5. Melakukan sosialisasi Penelitian yang di danai Sekolah Pascasarjana di web sekolah pascasarjana</li> <li>6. Penerimaan pengusulan proposal</li> <li>7. Penilaian Proposal oleh Tim Penilai (sesuai SK)</li> </ol> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas Penelitian: Kualitas penelitian yang dilakukan oleh dosen dapat menjadi faktor kunci dalam berhasilnya luaran penelitian tersebut mendapatkan pengakuan internasional atau diterapkan oleh masyarakat. Tantangan utama bisa berupa keterbatasan dalam keahlian atau infrastruktur penelitian yang diperlukan.</li> <li>2. Akses Terhadap Sumber Daya: Terbatasnya akses terhadap sumber daya seperti peralatan penelitian, dana riset, atau fasilitas laboratorium dapat menjadi kendala dalam melakukan penelitian yang berkualitas tinggi dan inovatif.</li> <li>3. Kolaborasi dan Jaringan: Keberhasilan dalam mendapatkan rekognisi internasional atau implementasi oleh masyarakat sering kali melibatkan kerja sama antarpemeliti baik di dalam maupun di luar negeri. Tantangan dapat muncul dari kurangnya jaringan internasional atau kolaborasi dengan institusi riset lainnya.</li> <li>4. Keterbatasan Waktu: Dosen sering kali dihadapkan pada tekanan waktu yang tinggi, baik karena tuntutan mengajar, administrasi, atau proyek riset lainnya. Hal ini dapat membatasi waktu yang tersedia untuk fokus pada penelitian yang</li> </ol>

				<p>dapat menghasilkan luaran yang signifikan. 5. Evaluasi dan Pengakuan Institusional: Sistem evaluasi di tingkat institusi atau nasional yang tidak memadai atau tidak mendorong penelitian yang berkualitas tinggi dan relevan secara internasional juga dapat menjadi kendala.</p> <p>6. Transfer Teknologi dan Penerapan: Memastikan bahwa hasil penelitian dapat diterapkan secara nyata oleh masyarakat atau industri seringkali memerlukan mekanisme yang tepat untuk transfer teknologi. Kurangnya infrastruktur atau strategi yang mendukung transfer penelitian ke aplikasi praktis dapat menjadi hambatan. 7. Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan: Dosen yang tidak memiliki pelatihan atau pengalaman yang cukup dalam mengejar penelitian yang mengarah pada luaran internasional atau aplikatif mungkin membutuhkan dukungan tambahan dalam pengembangan keterampilan riset mereka.</p> <p><b>Strategi/Tindakan lanjut:</b></p> <p>SPs dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan dukungan terhadap dosen dalam hal akses sumber daya, pelatihan, fasilitasi kolaborasi internasional, serta mengoptimalkan sistem evaluasi yang mendorong penelitian berkualitas tinggi. Selain itu, membangun jejaring dengan industri dan masyarakat dapat membantu dalam mengarahkan penelitian ke arah yang lebih aplikatif dan relevan. dan Melakukan kordinasi dengan pihak program studi dan dosen dan juga melalui pemberitahuan bahwa setiap luaran penelitian yang telah dilakukan wajib untuk di sebarluaskan guna kebermanfaatannya bagi masyarakat luas.</p>	
7.	Jumlah sitasi dari publikasi ilmiah dosen di jurnal internasional	Sitasi	1.000	776.20	<p><b>Progres Kegiatan:</b></p> <p>Keikutsertaan seminar internasional atau bantuan penyiapan jurnal. dengan program ini dosen diberikan stimulus untuk dapat menulis pada jurnal internasional yang nantinya dapat berdampak pada jumlah sitasi dosen SPs yang terus meningkat.</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b></p> <p>1. Kualitas Jurnal Internasional Reputasi Jurnal: Publikasi di jurnal internasional dengan reputasi tinggi dan impact factor yang baik cenderung mendapatkan lebih banyak sitasi. Jurnal dengan reputasi rendah mungkin memiliki audiens yang lebih kecil. Keterbacaan dan Aksesibilitas:</p>

				<p>Jurnal yang tidak tersedia secara bebas atau berbayar dapat mengurangi jumlah sitasi karena akses terbatas.</p> <p>2. Strategi Penulisan dan Penyampaian Topik dan Relevansi: Artikel yang membahas topik yang kurang relevan atau niche mungkin tidak mendapatkan perhatian luas dari komunitas ilmiah.</p> <p>Kualitas Penulisan: Penulisan yang tidak jelas atau metode penelitian yang lemah dapat mengurangi dampak dan sitasi artikel.</p> <p>3. Jaringan dan Kolaborasi Internasional: Kurangnya kolaborasi dengan peneliti internasional dapat mengurangi jangkauan dan sitasi. Kolaborasi seringkali meningkatkan visibilitas publikasi.</p> <p>Promosi dan Penyebaran: Publikasi yang tidak dipromosikan dengan baik atau tidak dibagikan di platform akademik dan sosial dapat mengurangi peluang untuk disitasi.</p> <p>4. Keterlibatan dalam Komunitas Akademik Partisipasi dalam Konferensi: Keterlibatan dalam konferensi internasional dapat meningkatkan visibilitas dan jumlah sitasi. Peneliti yang jarang menghadiri konferensi mungkin kehilangan kesempatan untuk mempresentasikan dan mempromosikan penelitian mereka.</p> <p>Penggunaan Media Sosial Akademik: Kurangnya aktivitas di platform seperti ResearchGate, Google Scholar, atau LinkedIn dapat membatasi jangkauan audiens.</p> <p>5. Birokrasi dan Administrasi Pengelolaan Publikasi: Institusi atau departemen yang tidak mendukung pengelolaan dan distribusi publikasi dengan baik dapat menghambat pencapaian sitasi.</p> <p>Birokrasi Internal: Kendala administrasi, seperti prosedur yang panjang atau tidak adanya dukungan untuk penelitian dan publikasi, juga dapat memengaruhi pencapaian sitasi.</p> <p>6. Masalah dalam Proses Publikasi Waktu Publikasi: Proses review dan publikasi yang panjang dapat menghambat penyebaran dan sitasi artikel.</p> <p>Akses ke Jurnal: Jurnal dengan model akses tertutup dapat membatasi visibilitas dan aksesibilitas artikel.</p> <p>7. Kendala dalam Pengakuan dan Referensi Pengakuan dalam Komunitas Akademik: Jika penelitian tidak dikenal atau diakui dalam komunitas akademik, sitasi mungkin rendah.</p> <p>Praktik Penulisan Referensi: Penggunaan sitasi yang tidak konsisten atau ketidakmampuan untuk</p>
--	--	--	--	---

					<p>memanfaatkan sitasi secara strategis juga dapat memengaruhi jumlah sitasi.</p> <p><b>Strategi/Tindakanjnut:</b></p> <p>Solusi dan Strategi 1. Pemilihan Jurnal: Pilih jurnal internasional yang memiliki reputasi baik dan dampak tinggi. 2. Kolaborasi: Bangun kolaborasi internasional untuk meningkatkan visibilitas dan kualitas penelitian. 3. Promosi: Gunakan media sosial akademik dan platform konferensi untuk mempromosikan publikasi. 4. Akses Terbuka: Pertimbangkan publikasi di jurnal open access untuk meningkatkan keterbacaan dan sitasi. 5. Manajemen Publikasi: Gunakan alat dan strategi untuk mengelola dan menyebarkan publikasi secara efektif.</p>
8.	Jumlah hilirisasi hasil penelitian dan pengembangan (R&D) yang menghasilkan produk inovasi dan siap dimanfaatkan masyarakat dan/atau bernilai ekonomi	Produk	1	900	<p><b>Progres Kegiatan:</b></p> <p>Program kegiatan SPs yang mendukung perealisasi target kinerja indikator ini diantaranya adalah Insentif Publikasi Karya Ilmiah/ Penulisan Buku/HAKI. Melalui program ini para dosen diberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan produk inovatif nya hingga dapat di hilirisasi dan siap dimanfaatkan masyarakat. Sampai Triwulan II SPs mendapatkan sejumlah 8 hilirisasi penelitian</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b></p> <p>Masih terbatasnya jumlah penelitian dosen yang mendapatkan pendanaan dari luar SPs. hal ini kemungkinan menjadi kendala para dosen dalam melakukan hilirisasi penelitian yang telah dilakukan. kemungkinan yang lain nya adalah jenis luaran penelitian yang dilakukan oleh para dosen yang tidak memungkinkan dilakukan hilirisasi.</p> <p><b>Strategi/Tindakanjnut:</b></p> <p>Mengirimkan para dosen SPs untuk mengikuti pelatihan Paten. dengan strategi ini diharapkan para dosen dapat memiliki wawasan yang luas tentang hilirisasi produk inovatif yang dimiliki sebagai luaran penelitian masing-masing. dan termasuk memfasilitasi kerjasama yang lebih erat antara peneliti dan industri, menyediakan dukungan finansial dan sumber daya untuk pengembangan produk, meningkatkan pelatihan dalam manajemen inovasi dan komersialisasi, serta menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung inovasi dan pengembangan produk.</p>

9.	Jumlah Hak Kekayaan Intelektual di luar Hak Cipta	HKI	1	0	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Belum adanya pencapaian sampai dengan triwulan II terkait indikator kinerja ini</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> Pencapaian jumlah Hak Kekayaan Intelektual (HKI) di luar hak cipta dapat menghadapi beberapa kendala yang perlu diperhatikan. Berikut adalah beberapa kendala umum yang mungkin dihadapi: 1. Kesadaran dan Pendidikan: Salah satu kendala utama adalah rendahnya kesadaran dan pemahaman tentang HKI di luar hak cipta di kalangan peneliti, mahasiswa, dan masyarakat umum. Banyak orang mungkin tidak mengetahui atau tidak memahami pentingnya untuk melindungi temuan atau penemuan mereka dengan cara yang lebih luas seperti paten, merek dagang, atau desain industri. 2. Biaya dan Proses: Proses pendaftaran dan pengelolaan HKI seperti paten, merek dagang, dan desain industri bisa sangat mahal dan memakan waktu. Hal ini bisa menjadi hambatan terutama bagi individu atau lembaga pendidikan yang memiliki keterbatasan anggaran. 3. Kompleksitas Hukum: Peraturan dan persyaratan hukum yang berbeda-beda di setiap negara dapat menyulitkan proses pengajuan dan pengelolaan HKI di luar hak cipta. Memahami regulasi ini dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku bisa menjadi tantangan tersendiri. 4. Dukungan Institusional: Dukungan dari institusi atau lembaga pendidikan dalam hal penyediaan informasi, sumber daya, dan dukungan hukum untuk membantu proses pengajuan HKI juga sangat penting. Tidak semua institusi memiliki infrastruktur atau sumber daya yang cukup untuk mendukung pencapaian HKI yang signifikan. 5. Kesulitan dalam Pengelolaan: Setelah HKI didaftarkan, pengelolaan dan perlindungan yang efektif terhadap HKI tersebut juga merupakan tantangan. Ini termasuk pemantauan dan penanganan kasus pelanggaran HKI yang membutuhkan keahlian khusus dan pengalaman.</p> <p><b>Strategi/Tindakanjant:</b> meningkatkan kesadaran akan pentingnya HKI di luar hak cipta melalui pendidikan dan pelatihan. Institusi juga dapat mempertimbangkan untuk menyediakan dukungan keuangan dan administratif untuk proses pengajuan HKI, serta membangun</p>
----	---	-----	---	---	---

					<p> jaringan kerjasama dengan ahli hukum dan konsultan HKI untuk mendukung pengelolaan HKI yang efektif. Selain itu, kebijakan internal yang mendukung dan insentif untuk memotivasi peneliti dan inovator untuk mengembangkan dan melindungi HKI juga dapat sangat membantu dalam mencapai pencapaian yang lebih baik dalam hal HKI di luar hak cipta.</p>
10.	<p> Jumlah luaran pengabdian kepada masyarakat yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen</p>	Rasio	0.10	43820	<p><b>Progres Kegiatan:</b> ada sejumlah 39 luaran pengabdian kepada masyarakat yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen di SPs</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> 1. Kesadaran dan Orientasi Penelitian: Dosen dan peneliti mungkin lebih terorientasi pada penelitian akademis daripada pengabdian kepada masyarakat. Ini bisa mengakibatkan kurangnya fokus pada pengembangan solusi praktis yang relevan dan dapat diadopsi oleh masyarakat atau mendapat pengakuan internasional. 2. Kurangnya Insentif dan Penghargaan: Di beberapa kasus, sistem insentif atau penghargaan di lembaga pendidikan mungkin lebih mengutamakan publikasi ilmiah dan penelitian yang diterbitkan di jurnal-jurnal tertentu daripada pengabdian kepada masyarakat. Hal ini dapat mengurangi motivasi dosen untuk aktif terlibat dalam pengabdian kepada masyarakat yang dapat memberikan dampak yang nyata. 3. Keterbatasan Sumber Daya: Pengabdian kepada masyarakat sering kali memerlukan sumber daya tambahan seperti waktu, tenaga, dan dana. Keterbatasan ini bisa menjadi kendala utama terutama bagi lembaga pendidikan yang memiliki anggaran terbatas. 4. Kesulitan Kolaborasi dengan Masyarakat dan Industri: Untuk menciptakan luaran pengabdian yang efektif, kolaborasi yang kuat dengan masyarakat, industri, dan pihak-pihak terkait lainnya sangat diperlukan. Namun, membangun dan menjaga kolaborasi yang berkelanjutan dan bermanfaat sering kali</p>

				<p>merupakan tantangan tersendiri. 5. Kualitas dan Relevansi Solusi: Penting untuk memastikan bahwa solusi yang dikembangkan dalam kegiatan pengabdian memiliki kualitas yang tinggi dan relevan dengan kebutuhan masyarakat atau industri. Ini memerlukan pemahaman yang mendalam terhadap masalah yang dihadapi dan kemampuan untuk menghasilkan solusi yang inovatif dan praktis. 6. Tingkat Adopsi dan Implementasi: Meskipun sebuah solusi berhasil dikembangkan, adopsi dan implementasi oleh masyarakat atau industri tidak selalu mudah. Faktor-faktor seperti biaya implementasi, kepatuhan regulasi, dan keberlanjutan solusi dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan luaran pengabdian.</p> <p><b>Strategi/Tindakanjuit:</b> mempertimbangkan untuk meningkatkan kesadaran dan dukungan terhadap pengabdian kepada masyarakat melalui kebijakan internal yang mendukung, insentif yang jelas, dan penilaian kinerja yang inklusif. Memperkuat kolaborasi dengan sektor masyarakat dan industri serta memfasilitasi sumber daya yang diperlukan juga penting. Selain itu, penting untuk mempromosikan dan mengakui kontribusi dosen dalam pengabdian kepada masyarakat yang berhasil mendapat pengakuan internasional, sehingga dapat memberikan motivasi tambahan bagi dosen untuk terlibat dalam kegiatan ini dengan lebih aktif.</p>	
11.	Jumlah hilirisasi hasil pengabdian kepada masyarakat yang menghasilkan produk inovasi yang dimanfaatkan masyarakat atau yang bernilai ekonomi	Produk	1	200	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Ada 2 hilirisasi hasil pengabdian kepada masyarakat yang menghasilkan produk inovasi yang dimanfaatkan masyarakat atau yang bernilai ekonomi yang dilakukan SPs sampai triwulan II 2025 dari Prodi PTK S2 dan prodi BIPA</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> Berikut adalah beberapa kendala yang dihadapi: 1. Kesadaran dan Keterlibatan Dosen: Salah satu kendala utama adalah kurangnya kesadaran atau keterlibatan dosen dalam mengembangkan solusi yang dapat dihilirisasi. Dosen mungkin lebih terfokus pada penelitian akademis daripada pengembangan produk atau layanan yang bisa langsung bermanfaat bagi masyarakat atau memiliki potensi komersial. 2. Kurangnya Insentif dan</p>

				<p>Penghargaan: Sistem insentif atau penghargaan di lembaga pendidikan mungkin lebih menekankan pada publikasi ilmiah dan penelitian yang diterbitkan di jurnal-jurnal internasional, daripada pada pengabdian kepada masyarakat atau hilirisasi produk inovasi. Ini bisa mengurangi motivasi dosen untuk mengembangkan produk yang bisa dihilirisasi.</p> <p>3. Keterbatasan Sumber Daya: Pengembangan produk inovasi sering kali memerlukan sumber daya tambahan seperti dana, fasilitas laboratorium, dan infrastruktur yang mendukung. Keterbatasan sumber daya ini bisa menjadi hambatan utama terutama bagi SPs dengan anggaran terbatas.</p> <p>4. Proses Lisensi dan Komersialisasi: Proses lisensi atau komersialisasi produk inovasi juga bisa kompleks dan memerlukan pemahaman yang mendalam tentang hukum dan regulasi terkait hak kekayaan intelektual, perjanjian lisensi, dan pengelolaan aset intelektual. Hal ini bisa menjadi tantangan, terutama jika SPs tidak memiliki infrastruktur atau dukungan yang memadai.</p> <p>5. Kesulitan Kolaborasi dengan Industri: Kolaborasi yang kuat dengan pihak industri atau sektor swasta sering kali diperlukan untuk mengembangkan produk inovasi yang dapat dihilirisasi. Namun, membangun dan menjaga hubungan kerja sama yang produktif dan berkelanjutan bisa menjadi tantangan tersendiri.</p> <p>6. Keberlanjutan dan Penerimaan Pasar: Produk inovasi yang dihasilkan juga harus memiliki keberlanjutan dalam jangka panjang dan diterima oleh pasar. Faktor-faktor seperti biaya produksi, kepatuhan regulasi, dan daya saing pasar juga mempengaruhi keberhasilan hilirisasi produk.</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjut:</b> mempertimbangkan untuk meningkatkan kesadaran dan dukungan terhadap pengabdian kepada masyarakat yang menghasilkan produk inovasi. Hal ini bisa dilakukan dengan memperkuat insentif untuk pengabdian kepada masyarakat, menyediakan dukungan sumber daya yang diperlukan, dan membangun kemitraan yang kuat dengan industri atau sektor swasta. Selain itu, memfasilitasi proses lisensi dan komersialisasi produk inovasi serta mempromosikan kontribusi dosen dalam hal hilirisasi produk juga penting</p>
--	--	--	--	---

					untuk meningkatkan pencapaian dalam hal ini.
12.	Persentase Dosen tetap yang berkualifikasi S3	%	100,00	100	<p><b>Progres Kegiatan:</b>  Dalam pencapaian indikator dosen tetap berkualifikasi S3, SPs tidak memiliki masalah dikarenakan SPs memiliki pedoman dalam penerimaan pegawai yang salah satu syaratnya adalah memiliki kualifikasi pendidikan S3. tercatat ada 86 orang dosen SPs yang berkualifikasi pendidikan S3</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keterbatasan Sumber Daya Manusia: Tidak semua calon dosen memiliki kesempatan atau kemampuan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S3. Beberapa mungkin menghadapi kendala finansial, waktu, atau dukungan keluarga.</li> <li>2. Pendanaan dan Beasiswa: Program doktor sering memerlukan biaya yang signifikan. Keterbatasan dana atau kurangnya akses ke beasiswa dan bantuan keuangan dapat menjadi penghalang bagi dosen untuk melanjutkan studi mereka.</li> <li>3. Waktu dan Beban Kerja: Dosen yang sudah bekerja penuh waktu sering kali menghadapi kesulitan untuk membagi waktu antara pekerjaan mereka dan studi S3. Beban kerja yang tinggi dan tanggung jawab mengajar dapat mengurangi waktu yang tersedia untuk penelitian dan studi.</li> <li>4. Kurangnya Dukungan Institusi: Tidak semua institusi menyediakan dukungan yang memadai untuk dosen yang ingin melanjutkan studi. Dukungan ini bisa berupa fleksibilitas waktu, fasilitas penelitian, atau kebijakan yang memudahkan studi lanjut.</li> <li>5. Kualitas dan Akses ke Program S3: Program doktor yang berkualitas mungkin tidak selalu tersedia di semua bidang studi atau mungkin tidak dekat dengan lokasi dosen yang bersangkutan. Akses terbatas ke program berkualitas dapat menjadi kendala.</li> <li>6. Persyaratan Akademis dan Riset: Program S3 seringkali memerlukan keterampilan penelitian yang mendalam dan kualitas akademik yang tinggi. Bagi beberapa dosen, memenuhi persyaratan ini mungkin menjadi tantangan.</li> <li>7. Perubahan Prioritas Karir: Dosen yang sudah</li> </ol>

					<p>berpengalaman dan berprestasi mungkin merasa bahwa melanjutkan pendidikan ke jenjang S3 tidak lagi sesuai dengan tujuan karir mereka atau bahwa manfaatnya tidak sebanding dengan usaha yang diperlukan.</p> <p>8. Birokrasi dan Administrasi: Proses administrasi untuk mendapatkan izin atau dukungan untuk studi lanjut kadang-kadang bisa rumit dan memakan waktu, menghambat dosen untuk melanjutkan pendidikan mereka</p> <p><b>Strategi/Tindakan lanjut:</b> Program dukungan, kebijakan yang memfasilitasi studi lanjut, serta penyediaan beasiswa dan bantuan finansial dapat membantu meningkatkan persentase dosen tetap yang berkualifikasi S3.</p>
13.	Persentase dosen dengan jabatan Profesor	%	4,00	898,87	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Adanya program Insentif Publikasi Karya Ilmiah/ Penulisan Buku/HAKI. Program ini memberikan kesempatan kepada para dosen dalam mendapatkan insentif publikasi karya ilmiah. sebagaimana syarat khusus untuk mendapat gelar profesor adalah publikasi pada jurnal bereputasi. SPs mempunyai 32 orang dosen dengan jabatan profesor sampai triwulan II tahun 2025</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b></p> <p>1. Kriteria Penilaian yang Ketat: Jabatan Profesor biasanya memerlukan pemenuhan kriteria yang sangat ketat, seperti publikasi ilmiah yang substansial, kontribusi signifikan dalam penelitian, dan pengalaman mengajar yang luas. Proses evaluasi ini bisa sangat kompetitif dan menantang.</p> <p>2. Kurangnya Penelitian Berkualitas: Untuk mencapai jabatan Profesor, dosen perlu memiliki rekam jejak penelitian yang sangat baik. Kurangnya akses ke dana penelitian, fasilitas yang memadai, atau jaringan kolaborasi internasional dapat menghambat pencapaian ini.</p> <p>3. Beban Kerja yang Tinggi: Dosen sering kali memiliki beban kerja yang besar, termasuk mengajar, membimbing mahasiswa, dan menjalankan administrasi. Beban kerja ini dapat mengurangi waktu yang tersedia untuk fokus pada penelitian yang diperlukan untuk promosi ke jabatan Profesor.</p> <p>4. Kurangnya Dukungan Institusi: Tidak semua institusi memiliki sistem pendukung yang memadai untuk membantu dosen mencapai jabatan Profesor. Dukungan ini termasuk pembinaan karir, akses ke pelatihan</p>

					<p>tambahan, dan fasilitas penelitian. 5. Persaingan Internal dan Eksternal: Persaingan untuk posisi Profesor sangat ketat, baik di dalam institusi maupun di tingkat nasional atau internasional. Dosen harus bersaing dengan kolega yang juga berusaha untuk mendapatkan jabatan tersebut. 6. Keterbatasan Dana Penelitian: Ketersediaan dana penelitian sangat penting untuk mendukung kegiatan penelitian yang berkualitas. Kurangnya dana dapat membatasi kemampuan dosen untuk melakukan penelitian yang diperlukan untuk promosi. 7. Jaringan Akademik dan Kolaborasi: Memiliki jaringan akademik yang kuat dan kolaborasi internasional sering kali menjadi salah satu faktor penentu untuk mencapai jabatan Profesor. Dosen yang tidak memiliki akses atau kesempatan untuk berkolaborasi dengan peneliti lain mungkin menghadapi kesulitan. 8. Kendala Administratif: Proses administrasi untuk kenaikan jabatan ke Profesor bisa rumit dan memakan waktu. Proses yang tidak efisien atau kurang transparan dapat menjadi kendala. 9. Kendala dalam Pendidikan dan Pengembangan Profesional: Dosen mungkin memerlukan pelatihan tambahan atau sertifikasi profesional untuk memenuhi syarat jabatan Profesor. Keterbatasan akses atau kesempatan untuk pendidikan lanjutan dapat menjadi penghalang. 10. Faktor Sosial dan Kultural: Dalam beberapa konteks, faktor sosial dan kultural dapat mempengaruhi pencapaian jabatan Profesor. Misalnya, ada kemungkinan adanya bias gender atau usia dalam proses penilaian.</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjut:</b> Penyediaan dukungan yang lebih baik, pengembangan kebijakan yang memadai, dan peningkatan fasilitas penelitian dapat membantu meningkatkan persentase dosen yang berhasil meraih jabatan Profesor.</p>
14.	Persentase dosen tetap yang memiliki sertifikat kompetensi/profesi yang diakui oleh industri dan dunia kerja	%	6,00	299,62	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Pengembangan Pegawai (Capacity Building, Seminar, Pendidikan dan Pelatihan, Sertifikasi, dan Sejenisnya). Terdapat 16 orang dosen yang memiliki sertifikat kompetensi/profesi yang diakui oleh industri dan dunia kerja yang ada di SPs sampai dengan triwulan II 2025</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b></p>

				<p>Kendala dalam pencapaian persentase dosen tetap yang memiliki sertifikat kompetensi atau profesi yang diakui oleh industri dan dunia kerja dapat meliputi beberapa faktor sebagai berikut: 1. Kurangnya Kesempatan Pelatihan dan Sertifikasi: Beberapa dosen mungkin menghadapi keterbatasan dalam kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan mendapatkan sertifikasi yang diakui oleh industri. Hal ini bisa disebabkan oleh ketersediaan program pelatihan yang terbatas atau kurangnya dana untuk mengikuti pelatihan tersebut. 2. Biaya dan Aksesibilitas: Sertifikasi kompetensi sering kali melibatkan biaya yang signifikan, baik untuk biaya pendaftaran maupun biaya untuk mempersiapkan ujian atau pelatihan. Dosen yang memiliki keterbatasan finansial mungkin kesulitan untuk membiayai sertifikasi tersebut sendiri. 3. Kurangnya Informasi dan Orientasi: Dosen mungkin tidak selalu menyadari pentingnya memiliki sertifikasi tertentu atau tidak memiliki informasi yang cukup tentang jenis sertifikasi yang diakui oleh industri dalam bidang mereka. 4. Persyaratan Tambahan yang Dibutuhkan: Beberapa sertifikasi memerlukan pengalaman kerja yang relevan atau pengetahuan khusus tertentu yang tidak selalu dimiliki oleh dosen akademik yang fokus pada pendidikan dan penelitian. 5. Perbedaan Fokus dan Prioritas: Prioritas dosen dalam fokus pada pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat mungkin tidak selalu sejalan dengan prioritas dan kebutuhan yang diakui oleh industri atau dunia kerja dalam hal sertifikasi kompetensi. 6. Tantangan Administratif: Proses administratif untuk mendaftar dan mengikuti ujian sertifikasi kadang-kadang bisa rumit dan memakan waktu, terutama bagi dosen yang memiliki beban kerja akademik yang padat. 7. Kebutuhan Dukungan Institusional: Universitas atau institusi pendidikan tinggi perlu memberikan dukungan yang memadai kepada dosen dalam hal pengembangan karir, termasuk mendukung mereka untuk mendapatkan sertifikasi kompetensi yang diakui oleh industri.</p> <p><b>Strategi/Tindakanjuit:</b>  menyediakan dana atau subsidi untuk biaya sertifikasi, meningkatkan aksesibilitas dan informasi tentang program sertifikasi yang relevan, menyediakan dukungan administratif untuk proses pendaftaran dan persiapan ujian,</p>
--	--	--	--	--

					serta membangun kemitraan dengan industri untuk memfasilitasi pelatihan dan sertifikasi dosen. Selain itu, adopsi kebijakan yang mendukung pengembangan karir dosen dalam hal sertifikasi kompetensi juga dapat membantu meningkatkan persentase dosen yang memiliki kualifikasi ini.
15.	Persentase dosen tetap yang berasal dari kalangan praktisi profesional, dunia industri, atau dunia kerja	%	2,00	339,25	<p><b>Progres Kegiatan:</b> baru ada 7 dosen tetap yang berasal dari kalangan praktisi profesional, dunia industri, atau dunia kerja</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> beberapa kendala yang mungkin dihadapi:</p> <p>1. Kualifikasi dan Persyaratan Akademis: Salah satu kendala utama adalah persyaratan kualifikasi akademis yang mungkin berbeda antara dosen akademik dan praktisi profesional. Beberapa lembaga pendidikan memiliki persyaratan yang ketat terkait gelar akademik tertentu atau pengalaman pengajaran sebelum dapat diangkat sebagai dosen tetap.</p> <p>2. Insentif dan Motivasi: Praktisi profesional mungkin kurang tertarik atau kurang termotivasi untuk beralih ke karir akademik karena insentif yang lebih besar dalam dunia industri atau kerja. Insentif yang rendah dalam hal gaji, promosi, atau pengakuan bisa menjadi kendala dalam menarik praktisi profesional untuk menjadi dosen tetap.</p> <p>3. Proses Rekrutmen dan Seleksi: Proses rekrutmen dan seleksi dosen tetap biasanya melibatkan prosedur yang panjang dan kompleks, yang mungkin tidak selalu memudahkan praktisi profesional untuk bergabung dengan lembaga pendidikan. Persyaratan administratif dan proses seleksi yang ketat dapat menjadi hambatan.</p> <p>4. Keterbatasan Waktu: Praktisi profesional sering kali memiliki komitmen dan tanggung jawab lain di dunia industri atau kerja mereka yang membatasi waktu mereka untuk terlibat secara penuh dalam kegiatan akademik. Hal ini bisa mempengaruhi kemampuan mereka untuk memenuhi persyaratan dan kewajiban dosen tetap.</p> <p>5. Kesenjangan Keterampilan: Ada potensi untuk kesenjangan antara keterampilan yang diperlukan dalam pengajaran dan penelitian akademik dengan keterampilan yang dimiliki oleh praktisi profesional. Membutuhkan dukungan dan pelatihan tambahan untuk membantu praktisi profesional menyesuaikan diri dengan peran dosen akademik.</p> <p>6. Kesulitan</p>

					<p>Beradaptasi dengan Lingkungan Akademik: Beradaptasi dengan lingkungan akademik yang berbeda, termasuk kebiasaan, norma, dan tuntutan, juga bisa menjadi tantangan bagi praktisi profesional yang baru memasuki karir akademik.</p> <p><b>Strategi/Tindakanjuit:</b></p> <p>1. Pengembangan Program Dosen Tamu: Menyediakan program dosen tamu atau pengajar undangan untuk memfasilitasi partisipasi praktisi profesional dalam pengajaran dan pembimbingan. 2. Fleksibilitas dalam Persyaratan Kualifikasi: Meninjau kembali persyaratan kualifikasi dosen tetap untuk memungkinkan pengakuan pengalaman praktisi profesional yang relevan sebagai alternatif untuk gelar akademik tertentu. 3. Insentif dan Dukungan: Menyediakan insentif yang menarik dan dukungan yang tepat, seperti peluang pengembangan profesional, mentoring, dan pelatihan, untuk mendukung praktisi profesional dalam peralihan ke karir akademik. 4. Kolaborasi dengan Industri: Membangun kemitraan yang erat dengan industri atau sektor kerja untuk memfasilitasi kolaborasi dalam pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. 5. Pemantapan Proses Rekrutmen: Meringankan proses rekrutmen dan seleksi dosen tetap untuk memperhitungkan tantangan dan kebutuhan praktisi profesional.</p>
16.	Jumlah dosen dan/atau tenaga kependidikan yang memperoleh penghargaan/award	Orang	2	550	<p><b>Progres Kegiatan:</b></p> <p>ada 11 Dosen yang Memperoleh Penghargaan/Award sampai triwulan II 2025 dengan lingkup internasional sejumlah 4 dan sisanya lingkup nasional</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b></p> <p>beberapa kendala yang dihadapi: 1. Kualitas Penelitian dan Karya: Salah satu kendala utama adalah memastikan bahwa penelitian atau karya yang dihasilkan oleh dosen atau tenaga kependidikan memiliki kualitas yang tinggi dan inovatif. Penghargaan atau award sering kali diberikan berdasarkan pada kontribusi signifikan atau terobosan dalam bidang tertentu, sehingga diperlukan karya yang berkualitas untuk bersaing. 2. Kesadaran dan Pengajuan Nominasi: Tidak semua dosen atau tenaga kependidikan menyadari kesempatan untuk mendapatkan</p>

				<p>penghargaan atau award, atau mungkin tidak terbiasa dengan proses pengajuan nominasi. Hal ini bisa menghambat partisipasi aktif dalam mencari pengakuan atas karya mereka. 3. Proses Seleksi yang Ketat: Proses seleksi untuk penghargaan atau award sering kali sangat ketat dan kompetitif. Persaingan dengan kandidat-kandidat lain yang memiliki kualifikasi dan prestasi yang serupa dapat menjadi tantangan. 4. Keterbatasan Sumber Daya: Keterbatasan sumber daya seperti waktu, akses terhadap sumber daya penelitian, atau dana untuk mengembangkan penelitian yang inovatif dapat menjadi kendala dalam mencapai tingkat pengakuan yang diinginkan. 5. Keterlibatan dalam Kegiatan Ekstrakurikuler: Beberapa penghargaan atau award mungkin juga mempertimbangkan keterlibatan dosen atau tenaga kependidikan dalam kegiatan ekstrakurikuler seperti pengabdian kepada masyarakat atau kontribusi dalam organisasi profesi. Tidak semua individu memiliki kesempatan atau waktu untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan ini. 6. Kesulitan dalam Mendokumentasikan Prestasi: Dokumentasi dan penyusunan portofolio prestasi yang kuat dan sesuai dengan kriteria penghargaan atau award bisa menjadi tantangan tersendiri. Ini meliputi penulisan proposal atau laporan yang memadai serta mendokumentasikan bukti prestasi yang relevan.</p> <p><b>Strategi/Tindakanjuz:</b></p> <p>1. Peningkatan Kesadaran: Mengadakan seminar, workshop, atau pelatihan bagi dosen dan tenaga kependidikan tentang pentingnya dan cara untuk mendapatkan penghargaan atau award. 2. Dukungan Administratif: Memberikan dukungan administratif dalam proses pengajuan nominasi, termasuk bantuan dalam penyusunan proposal atau portofolio prestasi. 3. Pengembangan Kolaborasi: Mendorong kolaborasi antara dosen dan tenaga kependidikan dengan rekan-rekan sesama di dalam dan luar lembaga untuk meningkatkan peluang penghargaan atau award. 4. Pemantapan Proses Nominasi: Meningkatkan transparansi dan memfasilitasi proses nominasi yang lebih efisien dan inklusif untuk memungkinkan lebih banyak partisipasi. 5. Insentif dan Pengakuan Internal: Memberikan insentif</p>
--	--	--	--	---

					dan pengakuan internal bagi dosen dan tenaga kependidikan yang mencapai prestasi yang luar biasa, sehingga meningkatkan motivasi dan partisipasi aktif dalam mencari penghargaan atau award.
17.	Jumlah Laboratorium Microteaching	Laboratorium	6	383.33	<p><b>Progres Kegiatan:</b> SPs UPI telah memiliki 23 laboratorium MicroTeaching di prodi PPG. Capaian untuk indikator jumlah laboratorium microteaching telah memenuhi target tahun 2025.</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b></p> <p>1. Perangkat dan Peralatan: Laboratorium microteaching memerlukan perangkat dan peralatan khusus untuk mendukung proses pembelajaran dan pengajaran, seperti kamera, monitor, perangkat lunak simulasi, dan peralatan pendukung lainnya. Ketersediaan dan pemeliharaan peralatan ini dapat menjadi kendala terutama jika lembaga pendidikan menghadapi keterbatasan anggaran.</p> <p>2. Tenaga Pengajar dan Pelatihan: Memiliki tenaga pengajar yang berkualitas dan terlatih untuk mengelola laboratorium microteaching juga merupakan faktor penting. Pelatihan yang memadai diperlukan agar pengajar dapat menggunakan teknologi dan peralatan dengan efektif untuk tujuan pembelajaran.</p> <p>3. Teknologi dan Infrastruktur IT: Integrasi teknologi informasi yang tepat untuk mendukung operasional laboratorium microteaching bisa menjadi kendala, terutama dalam hal akses jaringan yang stabil, keamanan data, dan dukungan teknis yang diperlukan.</p> <p>4. Manajemen dan Administrasi: Efisiensi dalam manajemen dan administrasi laboratorium microteaching juga perlu diperhatikan, termasuk jadwal penggunaan, pemeliharaan peralatan, pengaturan fasilitas, dan penanganan masalah teknis sehari-hari.</p> <p>5. Evaluasi dan Pemantauan Kinerja: Penting untuk memiliki sistem evaluasi dan pemantauan kinerja laboratorium microteaching untuk memastikan bahwa fasilitas ini memberikan kontribusi yang efektif terhadap pengembangan kemampuan mengajar mahasiswa.</p> <p><b>Strategi/Tindakan Lanjut:</b></p> <p>1. Perencanaan dan Pengelolaan Anggaran: Melakukan perencanaan anggaran yang matang untuk membangun, memperluas,</p>

					<p>atau memperbarui laboratorium microteaching. Memperhitungkan biaya untuk peralatan, renovasi ruang, dan kebutuhan operasional lainnya dengan cermat. 2. Pengembangan Program Pelatihan: Mengembangkan program pelatihan untuk tenaga pengajar dan staf administrasi yang terlibat dalam pengelolaan laboratorium microteaching. Pelatihan ini dapat meningkatkan keterampilan teknis dan penggunaan peralatan yang diperlukan. 3. Kolaborasi dengan Pihak Eksternal: Memanfaatkan kerjasama dengan pihak eksternal seperti perusahaan teknologi atau lembaga pendidikan lain yang memiliki pengalaman dalam pengelolaan laboratorium serupa. Kolaborasi ini dapat membantu dalam pemilihan peralatan terbaik dan strategi manajemen laboratorium. 4. Evaluasi dan Peningkatan Berkelanjutan: Melakukan evaluasi rutin terhadap operasi laboratorium microteaching untuk mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan atau peningkatan. Memanfaatkan umpan balik dari pengguna (dosen dan mahasiswa) untuk meningkatkan pengalaman pembelajaran.</p>
18.	Jumlah IGU	Rp	10000000000.00	48.51	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Jejaring kerjasama dosen yang berada di SPs dengan pihak stakeholder di luar, pelayanan legalisir ijazah dan sertifikat guru PPG, dan juga sewa gedung/auditorium SPs. Untuk sewa gedung/bangunan yang sudah terlaksana yaitu tempat fotocopy dan tomoro coffee.</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> Perencanaan Strategis: Salah satu kendala utama adalah kurangnya perencanaan strategis yang matang dalam mengidentifikasi peluang IGU yang potensial dan mengembangkan strategi untuk mengelola dan mempromosikan unit-unit tersebut. Keterampilan Manajerial dan Operasional: Kehadiran keterampilan manajerial dan operasional yang memadai sering kali merupakan tantangan. Pemimpin dan staf yang terlibat dalam IGU harus memiliki pengetahuan yang memadai dalam manajemen bisnis, pemasaran, keuangan, dan operasi untuk menjalankan unit dengan efisien.</p> <p><b>Strategi/Tindakan lanjut:</b> Meningkatkan kerjasama dengan berbagai stakeholder. selain itu melalui pencitraan lembaga SPs sehingga para stakeholder dapat memiliki ketertarikan untuk melakukan kerjasama dalam meningkatkan jumlah IGU di SPs.</p>
19.	Predikat Akuntabilitas	Predikat			<p><b>Progres Kegiatan:</b> <b>Kendala/Permasalahan:</b></p>

	Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)				<b>Strategi/Tindakanjuz:</b>
20.	Jumlah Kerjasama per Program Studi S1 dan D4/D3/D2/D1	%	45,00	469,13	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Peningkatan kerja sama dengan berbagai lembaga di dalam dan luar negeri. Pada triwulan II tahun 2025 sudah ada 38 Kerjasama yang dilakukan prodi di SPs UPI</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b></p> <p>1. Kendala Institusi dan Administratif Birokrasi Internal: Prosedur administratif yang rumit atau birokrasi yang lambat dapat menghambat proses inisiasi dan pelaksanaan kerjasama. Kurangnya Dukungan Institusi: Tidak adanya dukungan dari pimpinan institusi atau departemen untuk kegiatan kerjasama dapat menghambat upaya tersebut. 2. Kendala Sumber Daya Sumber Daya Manusia: Keterbatasan staf yang memiliki keahlian dalam membangun dan mengelola kerjasama dapat menjadi hambatan. Anggaran: Keterbatasan dana untuk mendukung kegiatan kerjasama, seperti perjalanan, pelatihan, atau kegiatan kolaboratif lainnya. 3. Kendala Komunikasi dan Jaringan Kurangnya Jaringan: Jaringan profesional yang terbatas dapat menghambat kesempatan untuk menjalin kerjasama dengan institusi atau industri lain. Kurangnya Promosi: Kurangnya promosi atau penyebaran informasi tentang peluang kerjasama dapat mengurangi jumlah kerjasama yang tercapai. 4. Kendala Relevansi dan Kesesuaian Kesesuaian Program: Kesenjangan antara kebutuhan industri atau mitra kerjasama dengan kurikulum atau tujuan program studi dapat mengurangi minat terhadap kerjasama. Kurangnya Fokus: Program studi yang tidak memiliki fokus yang jelas dalam bidang tertentu mungkin kesulitan dalam menarik mitra kerjasama yang relevan. 5. Kendala Kultural dan Perbedaan Prioritas Perbedaan Budaya dan Prioritas: Perbedaan budaya atau prioritas antara institusi akademik dan mitra industri atau institusi lain dapat menjadi hambatan. Kurangnya Pemahaman: Ketidappahaman tentang tujuan dan manfaat kerjasama dari kedua belah pihak. 6. Kendala Logistik dan Implementasi Koordinasi dan</p>

					<p>Implementasi: Kesulitan dalam koordinasi dan pelaksanaan kegiatan kerjasama dapat menghambat pencapaian hasil yang diinginkan. Penilaian dan Evaluasi: Kurangnya mekanisme untuk menilai dan mengevaluasi efektivitas kerjasama dapat mengurangi keberlanjutan dan kualitas kerjasama. 7. Kendala Kebijakan dan Regulasi Kebijakan Institusi: Kebijakan internal yang ketat atau tidak mendukung dapat membatasi kemampuan untuk menjalin kerjasama. Regulasi Eksternal: Peraturan dari badan pemerintah atau lembaga lain yang membatasi atau mempengaruhi kerjasama.</p> <p><b>Strategi/Tindakanjuz:</b></p> <p>1. Meningkatkan Komunikasi dan Promosi: Gunakan media sosial, website, dan konferensi untuk mempromosikan peluang kerjasama. 2. Membangun Jaringan dan Kemitraan: Jalin hubungan dengan mitra potensial melalui kegiatan networking, seminar, dan workshop. 3. Menyederhanakan Proses Administratif: Tinjau dan perbaiki prosedur administratif untuk mempermudah proses kerjasama. 4. Menyesuaikan Kurikulum: Pastikan kurikulum dan program studi relevan dengan kebutuhan industri dan mitra kerjasama. 5. Menyediakan Dukungan dan Sumber Daya: Alokasikan sumber daya yang cukup dan dukungan untuk kegiatan kerjasama.</p>
21.	Persentase prodi terakreditasi unggul/setara unggul pada level nasional	%	30,00	203,70	<p><b>Progres Kegiatan:</b></p> <p>Pelaksanaan Audit Mutu Internal (AMI) dan Perangkingan Program Studi, Pengadaan peralatan laboratorium, Pemeliharaan ruangan laboratorium, Akreditasi program studi LAMDIK. terdapat 4 prodi yang akan melaksanakan percepatan reakreditasi yaitu, BIPA, Linguistik , pendidikan Seni S3 dan Pariwisata. Untuk prodi Pendidikan Seni S3 sudah dilaksanakan visitasi dari LAMDIK pada bulan Mei 2025 dan sudah mendapatkan predikat UNGGUL, Prodi BIPA sudah dilaksanakan visitasi tanggal 9 Juli 2025.</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b></p> <p>Masih terdapat prodi yang masih menunggu proses visitasi</p> <p><b>Strategi/Tindakanjuz:</b></p> <p>Mengikutsertakan program studi yang</p>

					belum memiliki predikat unggul dalam akreditasi Internasional dan proses percepatan reakreditasi Nasional Strategi ini diharapkan dapat meningkatkan jumlah akreditasi unggul program studi yang ada di SPs karena jika hasil akreditasi internasional Unconditional maka dapat disetarakan di BAN PT maupun LAMDIK.
22.	Persentase Program Studi yang memiliki akreditasi atau sertifikat internasional yang diakui pemerintah	%	35,00	142,85	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Pengelolaan website dalam menunjang pencapaian prodi terakreditasi internasional, Pembuatan video profil dalam menunjang pencapaian prodi terakreditasi internasional, Akreditasi/sertifikasi internasional program studi dan Penerjemahan dokumen dalam rangka akreditasi internasional. Prodi Pendidikan Umum dan Karakter sudah divisitasi oleh ACQUIN</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> 1. Proses Akreditasi yang Rumit: Proses akreditasi internasional sering kali memerlukan persyaratan yang rumit dan standar yang tinggi. Institusi pendidikan mungkin menghadapi kesulitan dalam memenuhi semua persyaratan yang ditetapkan oleh badan akreditasi internasional. 2. Biaya dan Sumber Daya: Mengikuti proses akreditasi internasional sering kali membutuhkan investasi signifikan baik dalam hal biaya maupun sumber daya manusia. 3. Persiapan Kurikulum: Akreditasi internasional sering kali mensyaratkan penyesuaian kurikulum untuk memenuhi standar internasional yang lebih luas. Ini bisa membutuhkan waktu dan usaha tambahan dari dosen dan staf administratif. 4. Kualifikasi dan Pengalaman Dosen: Standar akreditasi internasional mungkin memerlukan bahwa dosen memiliki kualifikasi dan pengalaman tertentu dalam bidang mereka. Kurangnya dosen dengan kualifikasi yang sesuai bisa menjadi kendala. 5. Perubahan Kebijakan Pemerintah: Kebijakan pemerintah terkait akreditasi dan sertifikasi bisa berubah dari waktu ke waktu. Perubahan ini dapat mempengaruhi persiapan dan keberlanjutan akreditasi internasional yang sudah dimiliki atau yang sedang dikejar oleh program studi. 6. Kompetisi Global: Kompetisi global dalam dunia pendidikan tinggi dapat membuat institusi merasa tertantang untuk mempertahankan atau meningkatkan akreditasi internasional mereka. Persaingan</p>

					<p>ini dapat memerlukan strategi dan investasi yang lebih besar dari institusi. 7. Kesadaran dan Pemahaman: Kadang-kadang, institusi pendidikan mungkin tidak sepenuhnya menyadari atau memahami manfaat dari akreditasi internasional yang diakui pemerintah. Hal ini dapat mengurangi motivasi untuk mengejar atau mempertahankan status akreditasi tersebut.</p> <p><b>Strategi/Tindakanjuit:</b></p> <p>SPs dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan dukungan manajemen dan keuangan, memberikan pelatihan kepada dosen dan staf administratif, memperkuat jejaring kolaborasi internasional, dan mengikuti perubahan kebijakan pemerintah dengan cermat. Selain itu, meningkatkan kesadaran akan manfaat akreditasi internasional yang diakui pemerintah dapat membantu meningkatkan komitmen institusi terhadap upaya pencapaian akreditasi tersebut.</p>
23.	Jumlah Unit yang melakukan pembangunan ZI dan lolos verifikasi TIM penilai Mandiri	Unit	1	0	<p><b>Progres Kegiatan:</b></p> <p>SPs sedang merevisi LKE hasil penilaian dari DIKTI</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b></p> <p>1. Kendala dalam Pemahaman dan Komitmen Kurangnya Pemahaman: Kurangnya pemahaman tentang pentingnya dan cara pembangunan ZI dapat menghambat implementasi yang efektif. Komitmen yang Lemah: Tanpa dukungan dan komitmen yang kuat dari pimpinan dan seluruh staf, inisiatif ZI mungkin tidak mendapat perhatian yang diperlukan. 2. Kendala Administratif dan Birokrasi Proses yang Rumit: Proses administratif yang rumit dan birokrasi yang berbelit-belit dapat memperlambat pembangunan ZI dan verifikasi oleh TPM. Dokumentasi yang Tidak Memadai: Dokumentasi yang kurang lengkap atau tidak sesuai standar dapat menghambat penilaian dan verifikasi. 3. Kendala Sumber Daya Sumber Daya Terbatas: Keterbatasan sumber daya manusia, finansial, dan teknis dapat menghambat proses pembangunan ZI. Keterampilan dan Kapabilitas: Kurangnya keterampilan atau pengetahuan teknis di kalangan staf dalam pembangunan ZI. 4. Kendala Teknis Masalah Teknologi: Kesulitan dalam menggunakan sistem informasi atau teknologi yang diperlukan untuk</p>

				<p>pembangunan ZI. Integrasi Sistem: Masalah dalam integrasi sistem informasi yang ada dengan kebutuhan pembangunan ZI. 5. Kendala Kultural dan Perubahan Budaya Organisasi: Budaya organisasi yang tidak mendukung transparansi dan akuntabilitas dapat menghambat upaya pembangunan ZI. Resistensi terhadap Perubahan: Penolakan terhadap perubahan atau pembaharuan dalam prosedur dan kebijakan. 6. Kendala Evaluasi dan Penilaian Kriteria Penilaian yang Ketat: Kriteria penilaian yang ketat atau tidak jelas dari TIM Penilai Mandiri dapat menyulitkan unit dalam lolos verifikasi. Proses Verifikasi yang Panjang: Proses verifikasi yang lama dapat menghambat pencapaian target. 7. Kendala Komunikasi dan Koordinasi Kurangnya Koordinasi: Kurangnya koordinasi antara unit dan pihak terkait dalam pembangunan ZI. Komunikasi yang Tidak Efektif: Komunikasi yang kurang efektif antara berbagai pihak dapat menghambat pelaksanaan ZI.</p> <p><b>Strategi/Tindakanjuit:</b></p> <p>1. Pelatihan dan Sosialisasi: Lakukan pelatihan intensif dan sosialisasi untuk meningkatkan pemahaman tentang ZI dan manfaatnya. Dukungan Pimpinan: Pastikan komitmen dan dukungan yang kuat dari pimpinan untuk mendorong implementasi ZI. 2. Simplifikasi Prosedur: Sederhanakan proses administratif dan pastikan alur kerja yang jelas untuk pembangunan ZI. Peningkatan Dokumentasi: Pastikan dokumentasi yang diperlukan lengkap dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. 3. Alokasi Sumber Daya: Alokasikan anggaran dan sumber daya yang cukup untuk pembangunan ZI. Pengembangan Kapabilitas: Berikan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang diperlukan bagi staf. 4. Pemeliharaan Teknologi: Pastikan teknologi yang digunakan dalam keadaan baik dan sesuai dengan kebutuhan. Dukungan TI: Sediakan dukungan teknis untuk mengatasi masalah teknologi dan memastikan integrasi sistem yang lancar. 5. Perubahan Budaya: Terapkan program perubahan budaya untuk membangun budaya yang mendukung integritas dan akuntabilitas.</p>
--	--	--	--	--

					<p>Manajemen Perubahan: Kelola resistensi terhadap perubahan dengan melibatkan staf dalam proses perubahan dan menjelaskan manfaatnya. 6. Klarifikasi Kriteria: Pastikan kriteria penilaian dari TIM Penilai Mandiri jelas dan dapat dipahami oleh unit. Percepat Proses: Usahakan agar proses verifikasi dilakukan secara efisien tanpa mengurangi kualitas penilaian. 7. Peningkatan Koordinasi: Tingkatkan koordinasi antara unit dan pihak terkait untuk memastikan alur kerja yang lancar. Komunikasi Terbuka: Fasilitasi komunikasi yang efektif dan terbuka untuk menyelesaikan masalah dan mengelola proses.</p>
24.	Jumlah Pusat Unggulan (Center of Excellence)	Unit	1	100	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Sudah ada satu pusat unggulan di SPs yaitu Prosper.Net</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> Keterbatasan Sumber Daya (SDM dan Dana): Pusat Unggulan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas serta dana yang cukup untuk operasional dan pengembangan fasilitas. Kurangnya Dukungan Pimpinan dan Stakeholder: Tanpa dukungan yang kuat dari pimpinan dan stakeholder terkait, pengembangan Pusat Unggulan bisa terhambat.</p> <p>Minimnya Infrastruktur dan Fasilitas Pendukung: Infrastruktur yang kurang memadai dapat membatasi kemampuan Pusat Unggulan untuk berkembang secara optimal. Kurangnya Riset dan Inovasi yang Relevan: Beberapa Pusat Unggulan terkendala dalam menghasilkan riset dan inovasi yang dapat diterapkan secara praktis atau berdampak langsung. Isu Manajerial dan Koordinasi yang Lemah: Pusat Unggulan sering kali menghadapi masalah dalam hal manajerial dan koordinasi antar bagian atau departemen yang terlibat. Kesulitan dalam Membangun Jejaring Kolaborasi: Kolaborasi antara Pusat Unggulan dengan institusi lain sering kali terhambat oleh faktor kepercayaan, budaya organisasi yang berbeda, atau kesulitan dalam menyelaraskan tujuan. Kurangnya Fokus pada Pengembangan Kompetensi dan Pengelolaan Pengetahuan: Tanpa perhatian yang cukup terhadap pengelolaan kompetensi dan pengetahuan, Pusat Unggulan dapat kehilangan arah dan relevansi.</p>

				<p>Tantangan dalam Menerapkan Budaya Inovasi: Untuk menjadi Pusat Unggulan, organisasi harus dapat menciptakan budaya inovasi yang kuat, yang mungkin sulit diterapkan dalam beberapa kasus.</p> <p><b>Strategi/Tindakanjuit:</b>  Pencapaian jumlah dan kualitas Pusat Unggulan (CoE) yang optimal memerlukan perhatian serius terhadap sumber daya, dukungan manajerial, infrastruktur, riset, dan kolaborasi. Dengan mengatasi kendala-kendala yang ada melalui pendekatan yang terencana dan terkoordinasi, serta dengan melibatkan berbagai pihak terkait, organisasi dapat menciptakan Pusat Unggulan yang dapat memberikan dampak positif dalam pengembangan inovasi, riset, dan peningkatan kualitas di berbagai bidang.</p>
--	--	--	--	--

Bandung, Juli 2025

Direktur



Prof. Dr. H. Juntika, M.Pd.



**Pengukuran Indikator Kinerja Kegiatan  
Sekolah Pascasarjana  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA  
TAHUN 2025**

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
1.	Mahasiswa Asing	%	1,00	203,51	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Prodi mendapat surat permintaan dari Direktorat Kemitraan dan Urusan Internasional untuk menerima sejumlah mahasiswa asing yang tersebar dari semua prodi yang ada di SPs. Sampai dengan Triwulan III SPs sudah mempunyai sejumlah 22 orang mahasiswa asing</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> Hambatan yang dirasakan dalam pencapaian target jumlah mahasiswa asing di SPs diantaranya adalah sedikitnya jumlah beasiswa yang ditawarkan oleh pihak universitas bagi siswa asing yang melamar ke UPI. Informasi tersebut didapatkan dari beberapa Program studi yang telah mendapatkan mahasiswa asing namun gagal untuk memproses lebih lanjut.</p> <p><b>Strategi/Tindakan lanjut:</b> melakukan pencitraan dan promosi lewat website dan seminar-seminar, mengembangkan strategi yang holistik dan terkoordinasi, termasuk peningkatan visibilitas global, pemberian beasiswa atau bantuan keuangan,</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
2.	Mahasiswa yang Mengikuti Student Mobility	%	1,50	302,2	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Sampai dengan triwulan III tahun 2025 sudah ada sejumlah 49 orang mahasiswa yang mengikuti student mobility, dari prodi PTK S3 3 orang, prodi BIPA 41 orang dan prodi Linguistik S3 5 orang.</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> 1. Kendala di Tingkat Mahasiswa (Internal) a. Keterbatasan Kemampuan Bahasa Asing b. Geger Budaya (Culture Shock) dan Adaptasi Sosial c. Keterbatasan Finansial d. Kekhawatiran Akademik 2. Kendala di Tingkat Institusi (Perguruan Tinggi) a. Keterbatasan Kemitraan Internasional: Jumlah dan kualitas perjanjian kerja sama (MoU/MoA) dengan universitas mitra luar negeri masih terbatas atau belum diimplementasikan secara optimal. b. Hambatan Kurikulum dan Rekognisi: Proses penyetaraan kurikulum dan mekanisme konversi SKS yang rumit, tidak transparan, atau memakan waktu lama, sehingga menyulitkan mahasiswa dan program studi. c. Keterbatasan Dukungan Administratif: Kurangnya Unit Urusan Internasional (International Office) yang memiliki staf mumpuni dan sistem yang efisien untuk pendampingan seleksi, dokumen, hingga keberangkatan dan kepulangan. d. Kurangnya Promosi dan Sosialisasi: Informasi program mobilitas dan beasiswa tidak tersampaikan secara merata dan efektif ke seluruh mahasiswa, terutama di luar kampus utama. 3. Kendala Administratif dan Teknis a. Proses Visa dan Dokumen Perjalanan: Pengurusan visa, paspor, dan izin keberangkatan (bagi ASN/pegawai pemerintah, seperti Izin Setneg) yang memakan waktu lama dan persyaratan yang kompleks. b. Jaminan Kesehatan dan Keamanan: Kekhawatiran terkait asuransi kesehatan yang berlaku di luar negeri dan isu keamanan di negara tujuan. <b>Strategi/Tindaklanjut:</b> 1. Solusi untuk Mahasiswa (Penguatan Kapasitas) Kendala Keterbatasan Bahasa: Pelatihan Bahasa Intensif: Mengadakan kelas persiapan bahasa Inggris (TOEFL/IELTS) atau bahasa tujuan secara gratis/bersubsidi dan mewajibkan skor minimal. Gegar Budaya: Pendampingan Pra-Keberangkatan (Pre-Departure Briefing): Memberikan sesi pelatihan budaya, tips adaptasi sosial, dan mentoring dengan alumni student mobility. Keterbatasan Finansial: Diversifikasi Sumber Beasiswa: Aktif mencari dan menyediakan</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>skema beasiswa non-pemerintah (dari yayasan, industri, atau universitas mitra) dan memprioritaskan mahasiswa berprestasi yang kurang mampu. Solusi untuk Institusi (Pengembangan Program) Kendala Keterbatasan Kemitraan: Strategi Internasionalisasi Aktif: Menjalinkan kerja sama G2G (Government-to-Government) dan U2U (University-to-University) dengan fokus pada kesetaraan akademik dan transfer credit yang mudah. Hambatan Kurikulum: Mekanisme Konversi SKS yang Fleksibel: Menyusun Learning Agreement yang jelas dan melakukan penyetaraan kurikulum mata kuliah di awal program, memastikan bahwa mata kuliah di luar negeri dapat direkognisi 100% tanpa mengulang. Dukungan Administratif: Penguatan International Office: Menambah jumlah staf yang kompeten, menyederhanakan alur birokrasi, dan membangun platform informasi terpusat (misal, sistem informasi PDLN internal). Kurangnya Promosi: Sosialisasi Massif: Melakukan roadshow sosialisasi program secara rutin, melibatkan alumni student mobility sebagai duta (ambassador), dan menggunakan media sosial/digital secara optimal. Solusi Administratif dan Kebijakan Fasilitasi Dokumen Perjalanan: Bekerja sama dengan Kementerian Luar Negeri (Kemenlu) dan Imigrasi untuk mempercepat proses penerbitan paspor dinas, visa, dan exit permit bagi peserta yang menggunakan biaya negara. Transparansi dan Akses Data: Menggunakan platform terpusat (seperti SIMPEL dari Setneg) untuk memastikan semua proses administratif berjalan transparan dan dapat dipantau oleh semua pihak terkait. Perlindungan dan Keamanan: Menyediakan asuransi perjalanan internasional komprehensif dan membangun standar operasional prosedur (SOP) darurat yang jelas bekerja sama dengan Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) di negara tujuan.</p>
3.	Dosen Asing	%	5,00	127,66	<p><b>Progres Kegiatan:</b></p> <p>Dalam rangka internasionalisasi, SPs telah berupaya meningkatkan keterlibatan dosen asing dalam kegiatan akademik. Hingga Triwulan III ini sudah ada 6 orang dosen asing yang tersebar di Prodi Pariwisata sebanyak 4 orang dan Prodi Pendidikan Teknik Kejuruan 2 orang.</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b></p> <p>Perizinan dan Imigrasi: Proses pengurusan visa dan izin kerja bagi dosen asing masih cukup rumit dan memakan waktu.  Keterbatasan Anggaran: Pendanaan untuk rekrutmen, honorarium, dan fasilitas pendukung bagi dosen asing masih terbatas.  Kurangnya Daya Tarik Institusi: Beberapa</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>dosen asing lebih memilih institusi yang sudah bereputasi internasional. Perbedaan Bahasa dan Budaya Akademik: Dosen asing kadang menghadapi kendala komunikasi dan adaptasi dengan sistem pendidikan di Indonesia. Keterbatasan dalam Jaringan Internasional: Masih minimnya kerja sama formal dengan universitas luar negeri menjadi hambatan dalam mendatangkan dosen asing.</p> <p><b>Strategi/Tindakanjuit:</b></p> <p>Penyederhanaan Prosedur Administratif: Berkoordinasi dengan lembaga pemerintah terkait untuk mempercepat proses visa dan izin kerja. Peningkatan Anggaran Internasionalisasi: Mengalokasikan dana khusus untuk program visiting professor dan joint lecture. Penguatan Branding Institusi: Meningkatkan citra dan daya saing perguruan tinggi melalui publikasi internasional, akreditasi global, dan peningkatan mutu layanan. Program Joint Research dan Teaching: Menawarkan kolaborasi riset dan pengajaran jarak jauh sebagai alternatif kehadiran fisik dosen asing. Memperluas Kerja Sama Internasional: Menjalin MoU dan MoA dengan universitas mitra di luar negeri sebagai landasan perekrutan dosen asing.</p>
4.	Jumlah jurnal UPI yang terindeks oleh lembaga bereputasi	Jurnal	1	0	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Sudah dilakukan Paper Camp bekerja sama dengan Prodi PPG. Juga sudah dilakukan mentoring dalam rangka penjaminan mutu dan percepatan penerbitan jurnal terindeks.</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> Pencapaian jumlah jurnal Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) yang terindeks oleh lembaga bereputasi, terutama Scopus atau Web of Science (WoS), merupakan salah satu indikator penting dalam meningkatkan reputasi akademik universitas di kancah global (World Class University/WCU). Peningkatan jumlah jurnal UPI yang terindeks bereputasi menghadapi beberapa tantangan, di antaranya Kualitas Jurnal dan Tata Kelola: Meskipun UPI memiliki banyak jurnal yang terindeks nasional (SINTA), kualitas pengelolaan dan konten jurnal-jurnal tersebut masih perlu ditingkatkan agar memenuhi standar ketat dari lembaga indeksasi internasional seperti Scopus.</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>Kualitas Artikel Ilmiah Dosen: Kualitas publikasi dosen secara umum mengalami peningkatan, namun kualitasnya masih perlu ditingkatkan agar dapat disitasi secara signifikan dan diterima oleh jurnal internasional bereputasi tinggi. Jaringan dan Visibilitas Global: Sulit bagi jurnal- jurnal lokal untuk bersaing dengan publikasi internasional yang sudah mapan tanpa jaringan yang kuat di tingkat global, yang berdampak pada rendahnya jangkauan dan visibilitas artikel. Proses Administratif/Manajemen Editorial: Proses administratif yang lambat dalam manajemen editorial jurnal, seperti waktu review dan penerbitan, dapat menjadi hambatan. Kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM): Kebutuhan akan peningkatan kapasitas SDM, baik dosen (dalam penulisan ilmiah standar internasional) maupun pengelola jurnal (dalam tata kelola profesional), masih menjadi fokus utama.</p> <p><b>Strategi/Tindakanjant:</b> mempertimbangkan strategi-strategi seperti meningkatkan dukungan dan fasilitas untuk penelitian, memberikan insentif bagi peneliti untuk mempublikasikan hasil penelitian di jurnal-jurnal terindeks, memperluas jaringan kolaborasi, dan meningkatkan proses review dan penerbitan. Selain itu, kerjasama dengan lembaga dan penerbit internasional juga dapat membantu meningkatkan eksposur dan reputasi jurnal-jurnal SPs atau UPI di kancah global.</p>
5.	Jumlah Penelitian yang didanai pihak luar	Judul	8	225	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Keberhasilan capaian jumlah penelitian yang didanai pihak luar tidak terlepas dari program dan kegiatan yang dilakukan oleh SPs. meskipun tidak berdampak langsung terhadap perolehan dana penelitian yang didanai pihak luar. beberapa program yang berkontribusi terhadap peningkatan kapasitas menulis proposal penelitian dosen merupakan salah satu program yang digulirkan SPs sebagai upaya mendapatkan pendanaan riset dari pihak luar. Sampai dengan triwulan III tahun 2025 ada 18 Penelitian Yang Didanai Pihak Luar</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> Kendala dalam mencapai jumlah penelitian</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>yang didanai oleh pihak luar dapat bervariasi dan meliputi beberapa faktor yaitu: 1. Ketidakcocokan Prioritas Penelitian 2. Kompleksitas Persyaratan dan Proses Aplikasi 3. Kompetisi yang Ketat 4. Keterbatasan Sumber Daya Internal 5. Keterbatasan Jaringan dan Koneksi 6. Regulasi dan Kebijakan</p> <p><b>Strategi/Tindakanjuit:</b> Strategi yang dilakukan oleh pihak SPs dalam rangka terus meningkatkan capaian riset yang didanai pihak luar adalah dengan meningkatkan kerjasama dan kolaborasi dengan pihak universitas dari luar, memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada para dosen untuk berkegiatan di luar kampus yang terkait Tri Dharma perguruan tinggi, selain itu dengan meningkatkan visibilitas dan reputasi penelitian mereka, mengembangkan kerja sama dan kemitraan yang kuat dengan pihak luar, memberikan pelatihan dan dukungan untuk persiapan proposal yang baik, serta memperluas jaringan dan komunikasi dengan stakeholder potensial.</p>
6.	Jumlah luaran penelitian yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen	Rasio	1.25	62.40	<p><b>Progres Kegiatan:</b> 1. melaksanakan kegiatan seminar/konferensi nasional dan juga internasional terindeks 2. melaksanakan pelatihan penulisan artikel ilmiah nasional 3. memberikan insentif Penulisan buku ber-ISBN 4. Pengelolaan Penelitian yang didanai dari SPs UPI 5. Melakukan sosialisasi Penelitian yang di danai Sekolah Pascasarjana di web sekolah pascasarjana 6. Penerimaan pengusulan proposal 7. Penilaian Proposal oleh Tim Penilai (sesuai SK)</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> 1. Kualitas Penelitian: Kualitas penelitian yang dilakukan oleh dosen dapat menjadi faktor kunci dalam berhasilnya luaran penelitian tersebut mendapatkan pengakuan internasional atau diterapkan oleh masyarakat. Tantangan utama bisa berupa keterbatasan dalam keahlian atau infrastruktur penelitian yang diperlukan. 2. Akses Terhadap Sumber Daya: Terbatasnya akses terhadap sumber daya seperti peralatan penelitian, dana riset, atau fasilitas laboratorium dapat menjadi kendala dalam melakukan penelitian yang berkualitas tinggi</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>dan inovatif. 3. Kolaborasi dan Jaringan: Keberhasilan dalam mendapatkan rekognisi internasional atau implementasi oleh masyarakat sering kali melibatkan kerja sama antarpeleliti baik di dalam maupun di luar negeri. Tantangan dapat muncul dari kurangnya jaringan internasional atau kolaborasi dengan institusi riset lainnya. 4. Keterbatasan Waktu: Dosen sering kali dihadapkan pada tekanan waktu yang tinggi, baik karena tuntutan mengajar, administrasi, atau proyek riset lainnya. Hal ini dapat membatasi waktu yang tersedia untuk fokus pada penelitian yang dapat menghasilkan luaran yang signifikan. 5. Evaluasi dan Pengakuan Institusional: Sistem evaluasi di tingkat institusi atau nasional yang tidak memadai atau tidak mendorong penelitian yang berkualitas tinggi dan relevan secara internasional juga dapat menjadi kendala. 6. Transfer Teknologi dan Penerapan: Memastikan bahwa hasil penelitian dapat diterapkan secara nyata oleh masyarakat atau industri seringkali memerlukan mekanisme yang tepat untuk transfer teknologi. Kurangnya infrastruktur atau strategi yang mendukung transfer penelitian ke aplikasi praktis dapat menjadi hambatan. 7. Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan: Dosen yang tidak memiliki pelatihan atau pengalaman yang cukup dalam mengejar penelitian yang mengarah pada luaran internasional atau aplikatif mungkin membutuhkan dukungan tambahan dalam pengembangan keterampilan riset mereka.</p> <p><b>Strategi/Tindakanjuz:</b> SPs dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan dukungan terhadap dosen dalam hal akses sumber daya, pelatihan, fasilitasi kolaborasi internasional, serta mengoptimalkan sistem evaluasi yang mendorong penelitian berkualitas tinggi. Selain itu, membangun jejaring dengan industri dan masyarakat dapat membantu dalam mengarahkan penelitian ke arah yang lebih aplikatif dan relevan. dan Melakukan kordinasi dengan pihak program studi dan dosen dan juga melalui pemberitahuan bahwa setiap luaran penelitian yang telah dilakukan wajib untuk di sebarluaskan guna</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					kebermanfaatan bagi masyarakat luas.

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
7.	Sitasi Per Dosen	Sitasi	1.500	517.47	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Keikutsertaan seminar internasional atau bantuan penyiapan jurnal. dengan program ini dosen diberikan stimulus untuk dapat menulis pada jurnal internasional yang nantinya dapat berdampak pada jumlah sitasi dosen SPs yang terus meningkat.</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> 1. Kualitas Jurnal Internasional Reputasi Jurnal: Publikasi di jurnal internasional dengan reputasi tinggi dan impact factor yang baik cenderung mendapatkan lebih banyak sitasi. Jurnal dengan reputasi rendah mungkin memiliki audiens yang lebih kecil. Keterbacaan dan Aksesibilitas: Jurnal yang tidak tersedia secara bebas atau berbayar dapat mengurangi jumlah sitasi karena akses terbatas. 2. Strategi Penulisan dan Penyampaian Topik dan Relevansi: Artikel yang membahas topik yang kurang relevan atau niche mungkin tidak mendapatkan perhatian luas dari komunitas ilmiah. Kualitas Penulisan: Penulisan yang tidak jelas atau metode penelitian yang lemah dapat mengurangi dampak dan sitasi artikel. 3. Jaringan dan Kolaborasi Internasional: Kurangnya kolaborasi dengan peneliti internasional dapat mengurangi jangkauan dan sitasi. Kolaborasi seringkali meningkatkan visibilitas publikasi. Promosi dan Penyebaran: Publikasi yang tidak dipromosikan dengan baik atau tidak dibagikan di platform akademik dan sosial dapat mengurangi peluang untuk disitasi. 4. Keterlibatan dalam Komunitas Akademik Partisipasi dalam Konferensi: Keterlibatan dalam konferensi internasional dapat meningkatkan visibilitas dan jumlah sitasi. Peneliti yang jarang menghadiri konferensi mungkin kehilangan kesempatan untuk mempresentasikan dan mempromosikan penelitian mereka. Penggunaan Media Sosial Akademik: Kurangnya aktivitas di platform seperti ResearchGate, Google Scholar, atau LinkedIn dapat membatasi jangkauan audiens. 5. Birokrasi dan Administrasi Pengelolaan Publikasi: Institusi atau departemen yang tidak mendukung pengelolaan dan distribusi publikasi dengan baik dapat menghambat pencapaian sitasi. Birokrasi Internal: Kendala administrasi, seperti prosedur yang panjang atau tidak adanya dukungan untuk</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>penelitian dan publikasi, juga dapat memengaruhi pencapaian sitasi. 6. Masalah dalam Proses Publikasi Waktu Publikasi: Proses review dan publikasi yang panjang dapat menghambat penyebaran dan sitasi artikel. Akses ke Jurnal: Jurnal dengan model akses tertutup dapat membatasi visibilitas dan aksesibilitas artikel. 7. Kendala dalam Pengakuan dan Referensi Pengakuan dalam Komunitas Akademik: Jika penelitian tidak dikenal atau diakui dalam komunitas akademik, sitasi mungkin rendah. Praktik Penulisan Referensi: Penggunaan sitasi yang tidak konsisten atau ketidakmampuan untuk memanfaatkan sitasi secara strategis juga dapat memengaruhi jumlah sitasi.</p> <p><b>Strategi/Tindakanjuit:</b></p> <p>Solusi dan Strategi 1. Pemilihan Jurnal: Pilih jurnal internasional yang memiliki reputasi baik dan dampak tinggi. 2. Kolaborasi: Bangun kolaborasi internasional untuk meningkatkan visibilitas dan kualitas penelitian. 3. Promosi: Gunakan media sosial akademik dan platform konferensi untuk mempromosikan publikasi. 4. Akses Terbuka: Pertimbangkan publikasi di jurnal open access untuk meningkatkan keterbacaan dan sitasi. 5. Manajemen Publikasi: Gunakan alat dan strategi untuk mengelola dan menyebarkan publikasi secara efektif.</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
8.	Jumlah hilirisasi hasil penelitian dan pengembangan (R&D) yang menghasilkan produk inovasi dan siap dimanfaatkan masyarakat dan/atau bernilai ekonomi	Produk	2	100	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Program kegiatan SPs yang mendukung perealisasi target kinerja indikator ini diantaranya adalah Insentif Publikasi Karya Ilmiah/ Penulisan Buku/HAKI. Melalui program ini para dosen diberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan produk inovatif nya hingga dapat di hilirisasi dan siap dimanfaatkan masyarakat. Sampai Triwulan III SPs mendapatkan sejumlah 2 hilirisasi penelitian</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> Masih terbatasnya jumlah penelitian dosen yang mendapatkan pendanaan dari luar SPs. hal ini kemungkinan menjadi kendala para dosen dalam melakukan hilirisasi penelitian yang telah dilakukan. kemungkinan yang lain nya adalah jenis luaran penelitian yang dilakukan oleh para dosen yang tidak memungkinkan dilakukan hilirisasi.</p> <p><b>Strategi/Tindakan lanjut:</b> Mengirimkan para dosen SPs untuk mengikuti pelatihan Paten. dengan strategi ini diharapkan para dosen dapat memiliki wawasan yang luas tentang hilirisasi produk inovatif yang dimiliki sebagai luaran penelitian masing-masing. dan termasuk memfasilitasi kerjasama yang lebih erat antara peneliti dan industri, menyediakan dukungan finansial dan sumber daya untuk pengembangan produk, meningkatkan pelatihan dalam manajemen inovasi dan komersialisasi, serta menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung inovasi dan pengembangan produk.</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
9.	Jumlah Hak Kekayaan Intelektual diluar Hak Cipta	HKI	1	2300	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Sudah ada 23 Jumlah Hak Kekayaan Intelektual di luar Hak Cipta sampai dengan triwulan III tahun 2025</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> Pencapaian jumlah Hak Kekayaan Intelektual (HKI) di luar hak cipta dapat menghadapi beberapa kendala yang perlu diperhatikan. Berikut adalah beberapa kendala umum yang mungkin dihadapi: 1. Kesadaran dan Pendidikan: Salah satu kendala utama adalah rendahnya kesadaran dan pemahaman tentang HKI di luar hak cipta di kalangan peneliti, mahasiswa, dan masyarakat umum. Banyak orang mungkin tidak mengetahui atau tidak memahami pentingnya untuk melindungi temuan atau penemuan mereka dengan cara yang lebih luas seperti paten, merek dagang, atau desain industri. 2. Biaya dan Proses: Proses pendaftaran dan pengelolaan HKI seperti paten, merek dagang, dan desain industri bisa sangat mahal dan memakan waktu. Hal ini bisa menjadi hambatan terutama bagi individu atau lembaga pendidikan yang memiliki keterbatasan anggaran. 3. Kompleksitas Hukum: Peraturan dan persyaratan hukum yang berbeda-beda di setiap negara dapat menyulitkan proses pengajuan dan pengelolaan HKI di luar hak cipta. Memahami regulasi ini dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku bisa menjadi tantangan tersendiri. 4. Dukungan Institusional: Dukungan dari institusi atau lembaga pendidikan dalam hal penyediaan informasi, sumber daya, dan dukungan hukum untuk membantu proses pengajuan HKI juga sangat penting. Tidak semua institusi memiliki infrastruktur atau sumber daya yang cukup untuk mendukung pencapaian HKI yang signifikan. 5. Kesulitan dalam Pengelolaan: Setelah HKI didaftarkan, pengelolaan dan perlindungan yang efektif terhadap HKI tersebut juga merupakan tantangan. Ini termasuk pemantauan dan penanganan kasus pelanggaran HKI yang membutuhkan keahlian khusus dan pengalaman.</p> <p><b>Strategi/Tindakanjuit:</b> meningkatkan kesadaran akan pentingnya HKI di luar hak cipta melalui pendidikan dan pelatihan. Institusi juga dapat</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>mempertimbangkan untuk menyediakan dukungan keuangan dan administratif untuk proses pengajuan HKI, serta membangun jaringan kerjasama dengan ahli hukum dan konsultan HKI untuk mendukung pengelolaan HKI yang efektif. Selain itu, kebijakan internal yang mendukung dan insentif untuk memotivasi peneliti dan inovator untuk mengembangkan dan melindungi HKI juga dapat sangat membantu dalam mencapai pencapaian yang lebih baik dalam hal HKI di luar hak cipta.</p>
10.	<p>Jumlah luaran pengabdian kepada masyarakat yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen</p>	Rasio	0.10	1180.00	<p><b>Progres Kegiatan:</b> ada satu luaran pengabdian kepada masyarakat yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen di SPs di triwulan III tahun 2025</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> 1. Kesadaran dan Orientasi Penelitian: Dosen dan peneliti mungkin lebih terorientasi pada penelitian akademis daripada pengabdian kepada masyarakat. Ini bisa mengakibatkan kurangnya fokus pada pengembangan solusi praktis yang relevan dan dapat diadopsi oleh masyarakat atau mendapat pengakuan internasional. 2. Kurangnya Insentif dan Penghargaan: Di beberapa kasus, sistem insentif atau penghargaan di lembaga pendidikan mungkin lebih mengutamakan publikasi ilmiah dan penelitian yang diterbitkan di jurnal-jurnal tertentu daripada pengabdian kepada masyarakat. Hal ini dapat mengurangi motivasi dosen untuk aktif terlibat dalam pengabdian kepada masyarakat yang dapat memberikan dampak yang nyata. 3. Keterbatasan Sumber Daya: Pengabdian kepada masyarakat sering kali memerlukan sumber daya tambahan seperti waktu, tenaga, dan dana. Keterbatasan ini bisa menjadi kendala utama terutama bagi lembaga pendidikan yang memiliki anggaran terbatas. 4.</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>Kesulitan Kolaborasi dengan Masyarakat dan Industri: Untuk menciptakan luaran pengabdian yang efektif, kolaborasi yang kuat dengan masyarakat, industri, dan pihak-pihak terkait lainnya sangat diperlukan. Namun, membangun dan menjaga kolaborasi yang berkelanjutan dan bermanfaat sering kali merupakan tantangan tersendiri. 5. Kualitas dan Relevansi Solusi: Penting untuk memastikan bahwa solusi yang dikembangkan dalam kegiatan pengabdian memiliki kualitas yang tinggi dan relevan dengan kebutuhan masyarakat atau industri. Ini memerlukan pemahaman yang mendalam terhadap masalah yang dihadapi dan kemampuan untuk menghasilkan solusi yang inovatif dan praktis. 6. Tingkat Adopsi dan Implementasi: Meskipun sebuah solusi berhasil dikembangkan, adopsi dan implementasi oleh masyarakat atau industri tidak selalu mudah. Faktor-faktor seperti biaya implementasi, kepatuhan regulasi, dan keberlanjutan solusi dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan luaran pengabdian.</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjut:</b> mempertimbangkan untuk meningkatkan kesadaran dan dukungan terhadap pengabdian kepada masyarakat melalui kebijakan internal yang mendukung, insentif yang jelas, dan penilaian kinerja yang inklusif. Memperkuat kolaborasi dengan sektor masyarakat dan industri serta memfasilitasi sumber daya yang diperlukan juga penting. Selain itu, penting untuk mempromosikan dan mengakui kontribusi dosen dalam pengabdian kepada masyarakat yang berhasil mendapat pengakuan internasional, sehingga dapat memberikan motivasi tambahan bagi dosen untuk terlibat dalam kegiatan ini dengan lebih aktif.</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
11.	Jumlah hilirisasi hasil pengabdian kepada masyarakat yang menghasilkan produk inovasi yang dimanfaatkan masyarakat atau yang bernilai ekonomi	Produk	1	100	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Ada 1 hilirisasi hasil pengabdian kepada masyarakat yang menghasilkan produk inovasi yang dimanfaatkan masyarakat atau yang bernilai ekonomi yang dilakukan SPs sampai triwulan III 2025 dari Prodi Seni S3</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> Berikut adalah beberapa kendala yang dihadapi: 1. Kesadaran dan Keterlibatan Dosen: Salah satu kendala utama adalah kurangnya kesadaran atau keterlibatan dosen dalam mengembangkan solusi yang dapat dihilirisasi. Dosen mungkin lebih terfokus pada penelitian akademis daripada pengembangan produk atau layanan yang bisa langsung bermanfaat bagi masyarakat atau memiliki potensi komersial. 2. Kurangnya Insentif dan Penghargaan: Sistem insentif atau penghargaan di lembaga pendidikan mungkin lebih menekankan pada publikasi ilmiah dan penelitian yang diterbitkan di jurnal-jurnal internasional, daripada pada pengabdian kepada masyarakat atau hilirisasi produk inovasi. Ini bisa mengurangi motivasi dosen untuk mengembangkan produk yang bisa dihilirisasi. 3. Keterbatasan Sumber Daya: Pengembangan produk inovasi sering kali memerlukan sumber daya tambahan seperti dana, fasilitas laboratorium, dan infrastruktur yang mendukung. Keterbatasan sumber daya ini bisa menjadi hambatan utama terutama bagi SPs dengan anggaran terbatas. 4. Proses Lisensi dan Komersialisasi: Proses lisensi atau komersialisasi produk inovasi juga bisa kompleks dan memerlukan pemahaman yang mendalam tentang hukum dan regulasi terkait hak kekayaan intelektual, perjanjian lisensi, dan pengelolaan aset intelektual. Hal ini bisa menjadi tantangan, terutama jika SPs tidak memiliki infrastruktur atau dukungan yang memadai. 5. Kesulitan Kolaborasi dengan Industri: Kolaborasi yang kuat dengan pihak industri atau sektor swasta sering kali diperlukan untuk mengembangkan produk inovasi yang dapat dihilirisasi. Namun, membangun dan menjaga hubungan kerja sama yang produktif dan berkelanjutan bisa menjadi tantangan tersendiri. 6. Keberlanjutan dan Penerimaan Pasar: Produk inovasi yang</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>dihasilkan juga harus memiliki keberlanjutan dalam jangka panjang dan diterima oleh pasar. Faktor-faktor seperti biaya produksi, kepatuhan regulasi, dan daya saing pasar juga mempengaruhi keberhasilan hilirisasi produk.</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjut:</b> mempertimbangkan untuk meningkatkan kesadaran dan dukungan terhadap pengabdian kepada masyarakat yang menghasilkan produk inovasi. Hal ini bisa dilakukan dengan memperkuat insentif untuk pengabdian kepada masyarakat, menyediakan dukungan sumber daya yang diperlukan, dan membangun kemitraan yang kuat dengan industri atau sektor swasta. Selain itu, memfasilitasi proses lisensi dan komersialisasi produk inovasi serta mempromosikan kontribusi dosen dalam hal hilirisasi produk juga penting untuk meningkatkan pencapaian dalam hal ini.</p>
12.	Dosen Tetap yang Berkualifikasi S3	%	100,00	100	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Dalam pencapaian indikator dosen tetap berkualifikasi S3, SPs tidak memiliki masalah dikarenakan SPs memiliki pedoman dalam penerimaan pegawai yang salah satu syaratnya adalah memiliki kualifikasi pendidikan S3. tercatat ada 94 orang dosen SPs yang berkualifikasi pendidikan S3</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> 1. Keterbatasan Sumber Daya Manusia: Tidak semua calon dosen memiliki kesempatan atau kemampuan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S3. Beberapa mungkin menghadapi kendala finansial, waktu, atau dukungan keluarga. 2. Pendanaan dan Beasiswa: Program doktor sering memerlukan biaya yang signifikan. Keterbatasan dana atau kurangnya akses ke beasiswa dan bantuan keuangan dapat menjadi penghalang bagi dosen untuk melanjutkan studi mereka. 3. Waktu dan Beban Kerja: Dosen yang sudah bekerja penuh waktu sering kali menghadapi kesulitan untuk membagi waktu antara pekerjaan mereka dan studi S3. Beban kerja yang tinggi dan tanggung jawab mengajar dapat mengurangi waktu yang tersedia untuk penelitian dan studi. 4. Kurangnya Dukungan Institusi: Tidak semua institusi menyediakan dukungan yang memadai</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>untuk dosen yang ingin melanjutkan studi. Dukungan ini bisa berupa fleksibilitas waktu, fasilitas penelitian, atau kebijakan yang memudahkan studi lanjut. 5. Kualitas dan Akses ke Program S3: Program doktor yang berkualitas mungkin tidak selalu tersedia di semua bidang studi atau mungkin tidak dekat dengan lokasi dosen yang bersangkutan. Akses terbatas ke program berkualitas dapat menjadi kendala.</p> <p>6. Persyaratan Akademis dan Riset: Program S3 seringkali memerlukan keterampilan penelitian yang mendalam dan kualitas akademik yang tinggi. Bagi beberapa dosen, memenuhi persyaratan ini mungkin menjadi tantangan.</p> <p>7. Perubahan Prioritas Karir: Dosen yang sudah berpengalaman dan berprestasi mungkin merasa bahwa melanjutkan pendidikan ke jenjang S3 tidak lagi sesuai dengan tujuan karir mereka atau bahwa manfaatnya tidak sebanding dengan usaha yang diperlukan.</p> <p>8. Birokrasi dan Administrasi: Proses administrasi untuk mendapatkan izin atau dukungan untuk studi lanjut kadang-kadang bisa rumit dan memakan waktu, menghambat dosen untuk melanjutkan pendidikan mereka</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjut:</b> Program dukungan, kebijakan yang memfasilitasi studi lanjut, serta penyediaan beasiswa dan bantuan finansial dapat membantu meningkatkan persentase dosen tetap yang berkualifikasi S3.</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
13.	Dosen dengan jabatan Profesor	%	7,00	487,43	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Adanya program Insentif Publikasi Karya Ilmiah/Penulisan Buku/HAKI. Program ini memberikan kesempatan kepada para dosen dalam mendapatkan insentif publikasi karya ilmiah. sebagaimana syarat khusus untuk mendapat gelar profesor adalah publikasi pada jurnal bereputasi. SPs mempunyai 29 orang dosen dengan jabatan profesor sampai triwulan III tahun 2025</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> Kendala yang dihadapi oleh dosen SPs UPI dalam meraih jabatan Profesor seringkali mencakup aspek administratif, akademik, dan kualifikasi: Karya Ilmiah/Riset Tantangan dalam Research dan Publikasi: Kesulitan dalam menghasilkan penelitian yang berkualitas tinggi dan mempublikasikannya di jurnal ilmiah bereputasi internasional (Scopus/WoS) yang menjadi persyaratan utama. Aturan dan Birokrasi Birokratisasi Pengurusan: Proses pengajuan kepangkatan akademik yang terkadang membutuhkan waktu yang lama (rata-rata 2–6 tahun) dan persyaratan administrasi yang banyak dan ketat. Kesesuaian Ilmu Masalah Linearitas Pendidikan: Isu kesesuaian (linearitas) antara bidang ilmu pendidikan S-1, S-2, dan S-3, serta dengan bidang ilmu jabatan fungsional yang diajukan, seringkali menjadi hambatan dalam penilaian. Jaringan &amp; Kolaborasi Kurangnya Joint Research Internasional: Keterbatasan dalam jaringan dan kolaborasi penelitian internasional yang dapat memperkuat kualitas riset dan peluang publikasi di jurnal kelas dunia.</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjut:</b> Penyediaan dukungan yang lebih baik, pengembangan kebijakan yang memadai, dan peningkatan fasilitas penelitian dapat membantu meningkatkan persentase dosen yang berhasil meraih jabatan Profesor.</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
14.	Dosen Tetap yang memiliki sertifikat Kompetensi/Profesi yang diakui oleh Industri dan Dunia Kerja	%	10,00	744,68	<p><b>Progres Kegiatan:</b></p> <p>Pengembangan Pegawai (Capacity Building, Seminar, Pendidikan dan Pelatihan, Sertifikasi, dan Sejenisnya). Terdapat 70 orang dosen yang memiliki sertifikat kompetensi/profesi yang diakui oleh industri dan dunia kerja yang ada di SPs sampai dengan triwulan III 2025</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b></p> <p>Kendala dalam pencapaian persentase dosen tetap yang memiliki sertifikat kompetensi atau profesi yang diakui oleh industri dan dunia kerja dapat meliputi beberapa faktor sebagai berikut: 1. Kurangnya Kesempatan Pelatihan dan Sertifikasi: Beberapa dosen mungkin menghadapi keterbatasan dalam kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan mendapatkan sertifikasi yang diakui oleh industri. Hal ini bisa disebabkan oleh ketersediaan program pelatihan yang terbatas atau kurangnya dana untuk mengikuti pelatihan tersebut. 2. Biaya dan Aksesibilitas: Sertifikasi kompetensi sering kali melibatkan biaya yang signifikan, baik untuk biaya pendaftaran maupun biaya untuk mempersiapkan ujian atau pelatihan. Dosen yang memiliki keterbatasan finansial mungkin kesulitan untuk membiayai sertifikasi tersebut sendiri. 3. Kurangnya Informasi dan Orientasi: Dosen mungkin tidak selalu menyadari pentingnya memiliki sertifikasi tertentu atau tidak memiliki informasi yang cukup tentang jenis sertifikasi yang diakui oleh industri dalam bidang mereka. 4. Persyaratan Tambahan yang Dibutuhkan: Beberapa sertifikasi memerlukan pengalaman kerja yang relevan atau pengetahuan khusus tertentu yang tidak selalu dimiliki oleh dosen akademik yang fokus pada pendidikan dan penelitian. 5. Perbedaan Fokus dan Prioritas: Prioritas dosen dalam fokus pada pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat mungkin tidak selalu sejalan dengan prioritas dan kebutuhan yang diakui oleh industri atau dunia kerja dalam hal sertifikasi kompetensi. 6. Tantangan Administratif: Proses administratif untuk mendaftar dan mengikuti ujian sertifikasi kadang-kadang bisa rumit dan memakan waktu, terutama bagi dosen yang memiliki beban kerja</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>akademik yang padat. 7. Kebutuhan Dukungan Institusional: Universitas atau institusi pendidikan tinggi perlu memberikan dukungan yang memadai kepada dosen dalam hal pengembangan karir, termasuk mendukung mereka untuk mendapatkan sertifikasi kompetensi yang diakui oleh industri.</p> <p><b>Strategi/Tindakanjant:</b></p> <p>menyediakan dana atau subsidi untuk biaya sertifikasi, meningkatkan aksesibilitas dan informasi tentang program sertifikasi yang relevan, menyediakan dukungan administratif untuk proses pendaftaran dan persiapan ujian, serta membangun kemitraan dengan industri untuk memfasilitasi pelatihan dan sertifikasi dosen. Selain itu, adopsi kebijakan yang mendukung pengembangan karir dosen dalam hal sertifikasi kompetensi juga dapat membantu meningkatkan persentase dosen yang memiliki kualifikasi ini.</p>
15.	Dosen Tetap yang Berasal dari Kalangan Praktisi Profesional, Dunia Industri atau Dunia Kerja	%	3,00	70,92	<p><b>Progres Kegiatan:</b></p> <p>baru ada 2 dosen tetap yang berasal dari kalangan praktisi profesional, dunia industri, atau dunia kerja dari prodi Manajemen perkantoran di triwulan III 2025</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b></p> <p>beberapa kendala yang mungkin dihadapi:</p> <p>1. Kualifikasi dan Persyaratan Akademis: Salah satu kendala utama adalah persyaratan kualifikasi akademis yang mungkin berbeda antara dosen akademik dan praktisi profesional. Beberapa lembaga pendidikan memiliki persyaratan yang ketat terkait gelar akademik tertentu atau pengalaman pengajaran sebelum dapat diangkat sebagai dosen tetap. 2. Insentif dan Motivasi: Praktisi profesional mungkin kurang tertarik atau kurang termotivasi untuk beralih ke karir akademik karena insentif yang lebih besar dalam dunia industri atau kerja. Insentif yang rendah dalam hal gaji, promosi, atau pengakuan bisa menjadi kendala dalam menarik praktisi profesional untuk menjadi dosen tetap. 3. Proses Rekrutmen dan Seleksi: Proses rekrutmen dan seleksi dosen tetap biasanya melibatkan prosedur yang panjang dan kompleks, yang mungkin tidak selalu memudahkan praktisi</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>profesional untuk bergabung dengan lembaga pendidikan. Persyaratan administratif dan proses seleksi yang ketat dapat menjadi hambatan. 4. Keterbatasan Waktu: Praktisi profesional sering kali memiliki komitmen dan tanggung jawab lain di dunia industri atau kerja mereka yang membatasi waktu mereka untuk terlibat secara penuh dalam kegiatan akademik. Hal ini bisa mempengaruhi kemampuan mereka untuk memenuhi persyaratan dan kewajiban dosen tetap. 5. Kesenjangan Keterampilan: Ada potensi untuk kesenjangan antara keterampilan yang diperlukan dalam pengajaran dan penelitian akademik dengan keterampilan yang dimiliki oleh praktisi profesional. Membutuhkan dukungan dan pelatihan tambahan untuk membantu praktisi profesional menyesuaikan diri dengan peran dosen akademik. 6. Kesulitan Beradaptasi dengan Lingkungan Akademik: Beradaptasi dengan lingkungan akademik yang berbeda, termasuk kebiasaan, norma, dan tuntutan, juga bisa menjadi tantangan bagi praktisi profesional yang baru memasuki karir akademik.</p> <p><b>Strategi/Tindakanjuit:</b></p> <p>1. Pengembangan Program Dosen Tamu: Menyediakan program dosen tamu atau pengajar undangan untuk memfasilitasi partisipasi praktisi profesional dalam pengajaran dan pembimbingan. 2. Fleksibilitas dalam Persyaratan Kualifikasi: Meninjau kembali persyaratan kualifikasi dosen tetap untuk memungkinkan pengakuan pengalaman praktisi profesional yang relevan sebagai alternatif untuk gelar akademik tertentu. 3. Insentif dan Dukungan: Menyediakan insentif yang menarik dan dukungan yang tepat, seperti peluang pengembangan profesional, mentoring, dan pelatihan, untuk mendukung praktisi profesional dalam peralihan ke karir akademik. 4. Kolaborasi dengan Industri: Membangun kemitraan yang erat dengan industri atau sektor kerja untuk memfasilitasi kolaborasi dalam pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. 5. Pemantapan Proses Rekrutmen: Meringankan proses rekrutmen</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>dan seleksi dosen tetap untuk memperhitungkan tantangan dan kebutuhan praktisi profesional.</p>
16.	Dosen dan/atau Tenaga Kependidikan yang Memperoleh Penghargaan/Award	Orang	3	0	<p><b>Progres Kegiatan:</b></p> <p>Tidak ada capaian terkait Dosen dan/atau Tenaga Kependidikan yang Memperoleh Penghargaan/Award pada triwulan III tahun 2025. Namun beberapa pegawai baik dosen/tendik telah mengikuti Sertifikasi dengan nilai tertinggi. Yaitu : Iin Suartini, S.Pd., M.A mengikuti sertifikasi Certified Academic Administration Staff (CAAS) dengan point 100; Dr. Nurshiddieq, S.Sos., M.Pd. mengikuti Certified Inovation dan Creativity In Teaching dengan skor 88.83.</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b></p> <p>A. Keterbatasan Waktu dan Sumber Daya Waktu: Dosen memiliki beban Tri Dharma Perguruan Tinggi (Pengajaran, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat), sementara Tendik memiliki beban kerja administratif dan layanan. Hal ini menyulitkan mereka untuk mengalokasikan waktu tambahan secara konsisten untuk menyusun portofolio penghargaan atau mengikuti pelatihan/sertifikasi yang diperlukan. Biaya: Proses mendapatkan sertifikasi profesi atau kompetensi, atau menghadiri konferensi/event berkelas internasional yang sering menjadi prasyarat penghargaan, memerlukan biaya dan waktu</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>yang tidak selalu tersedia atau didanai penuh oleh institusi. B. Kurangnya Dukungan Sistem dan Informasi Kriteria dan Prosedur: Tidak semua dosen/tendik memahami dengan jelas kriteria, prosedur, atau standar yang digunakan dalam proses pemberian penghargaan atau rekognisi. Hal ini dapat menimbulkan frustrasi dan ketidakpercayaan terhadap sistem. Komunikasi: Komunikasi yang kurang efektif dari manajemen atau unit terkait mengenai program rekognisi, insentif, atau peluang penghargaan. Sistem Pendukung: Kurangnya sistem pendukung (misalnya, tim khusus) yang membantu dalam proses administrasi, penulisan nominasi, atau pengumpulan bukti-bukti pencapaian. C. Pengembangan Kompetensi yang Belum Optimal Kualitas Kinerja: Beberapa dosen mungkin memiliki keterbatasan dalam kuantitas atau kualitas luaran kinerja yang berpotensi meraih penghargaan (misalnya, jumlah publikasi internasional, penelitian yang didanai lembaga terkemuka, atau inovasi pengabdian). Pengakuan Internasional: Sulitnya mencapai rekognisi atau jejaring internasional yang diperlukan untuk beberapa kategori penghargaan bergengsi.</p> <p><b>Strategi/Tindakanjuit:</b></p> <p>A. Penguatan Sistem Insentif dan Dukungan Institusi Penyediaan Insentif: Memberikan penghargaan finansial dan non-finansial (misalnya, promosi jabatan yang dipercepat, beasiswa pelatihan, atau pengurangan beban mengajar sementara) bagi dosen/tendik yang berpotensi atau berhasil meraih penghargaan. Sistem Komunikasi Terpadu: Memastikan standar, kriteria, dan prosedur penghargaan dikomunikasikan secara jelas, transparan, dan berkelanjutan kepada seluruh staf. Pendampingan Portofolio: Membentuk tim pendukung atau mentor (misalnya, dari Pusat Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia) yang bertugas membantu dosen/tendik dalam mengidentifikasi peluang, menyusun dokumen nominasi, dan mengumpulkan bukti pencapaian. B. Peningkatan Kapasitas dan Kompetensi Program Pelatihan Khusus: Mengadakan pelatihan intensif untuk meningkatkan kompetensi yang relevan, seperti penulisan artikel di jurnal bereputasi,</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>pembuatan proposal penelitian kompetitif, atau pengembangan inovasi layanan tendik. Fasilitasi Sertifikasi: Menyediakan dana atau fasilitasi waktu bagi dosen/tendik untuk mengikuti pelatihan dan uji kompetensi/sertifikasi profesi yang relevan dengan bidangnya. Mendorong Kolaborasi: Mendorong kolaborasi internasional bagi dosen dan memfasilitasi keterlibatan tendik dalam forum/asosiasi profesional untuk memperluas jejaring dan meningkatkan peluang rekognisi. C. Manajemen Waktu dan Prioritas Alokasi Waktu Khusus: Institusi perlu mempertimbangkan untuk memberikan alokasi waktu atau dukungan pengganti bagi staf yang sedang mempersiapkan diri untuk kompetisi penghargaan tingkat tinggi, agar tidak mengganggu tugas utama. Penguatan Manajemen Kinerja: Menerapkan sistem manajemen kinerja yang terukur dan adil untuk memastikan kinerja dosen/tendik berfokus pada luaran yang berkualitas dan berpotensi meraih rekognisi.</p>
17.	Laboratorium Microteaching	Laboratorium	1	300	<p><b>Progres Kegiatan:</b> SPs UPI telah memiliki 3 laboratorium MicroTeaching di prodi PPG. Capaian untuk indikator jumlah laboratorium microteaching telah memenuhi target tahun 2025.</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b></p> <p>1. Perangkat dan Peralatan: Laboratorium microteaching memerlukan perangkat dan peralatan khusus untuk mendukung proses pembelajaran dan pengajaran, seperti kamera, monitor, perangkat lunak simulasi, dan peralatan pendukung lainnya. Ketersediaan dan pemeliharaan peralatan ini dapat menjadi kendala terutama jika lembaga pendidikan menghadapi keterbatasan anggaran.</p> <p>2. Tenaga Pengajar dan Pelatihan: Memiliki tenaga pengajar yang berkualitas dan terlatih untuk mengelola laboratorium microteaching juga merupakan faktor penting. Pelatihan yang memadai diperlukan agar pengajar dapat menggunakan teknologi dan peralatan dengan efektif untuk tujuan pembelajaran.</p> <p>3. Teknologi dan Infrastruktur IT: Integrasi teknologi informasi yang tepat untuk mendukung operasional laboratorium microteaching bisa menjadi kendala,</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>terutama dalam hal akses jaringan yang stabil, keamanan data, dan dukungan teknis yang diperlukan. 4. Manajemen dan Administrasi: Efisiensi dalam manajemen dan administrasi laboratorium microteaching juga perlu diperhatikan, termasuk jadwal penggunaan, pemeliharaan peralatan, pengaturan fasilitas, dan penanganan masalah teknis sehari-hari. 5. Evaluasi dan Pemantauan Kinerja: Penting untuk memiliki sistem evaluasi dan pemantauan kinerja laboratorium microteaching untuk memastikan bahwa fasilitas ini memberikan kontribusi yang efektif terhadap pengembangan kemampuan mengajar mahasiswa.</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjut:</b></p> <p>1. Perencanaan dan Pengelolaan Anggaran: Melakukan perencanaan anggaran yang matang untuk membangun, memperluas, atau memperbarui laboratorium microteaching. Memperhitungkan biaya untuk peralatan, renovasi ruang, dan kebutuhan operasional lainnya dengan cermat. 2. Pengembangan Program Pelatihan: Mengembangkan program pelatihan untuk tenaga pengajar dan staf administrasi yang terlibat dalam pengelolaan laboratorium microteaching. Pelatihan ini dapat meningkatkan keterampilan teknis dan penggunaan peralatan yang diperlukan. 3. Kolaborasi dengan Pihak Eksternal: Memanfaatkan kerjasama dengan pihak eksternal seperti perusahaan teknologi atau lembaga pendidikan lain yang memiliki pengalaman dalam pengelolaan laboratorium serupa. Kolaborasi ini dapat membantu dalam pemilihan peralatan terbaik dan strategi manajemen laboratorium. 4. Evaluasi dan Peningkatan Berkelanjutan: Melakukan evaluasi rutin terhadap operasi laboratorium microteaching untuk mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan atau peningkatan. Memanfaatkan umpan balik dari pengguna (dosen dan mahasiswa) untuk meningkatkan pengalaman pembelajaran.</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
18.	Jumlah IGU	Rp	1250000000.00	1571.46	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Jejaring kerjasama dosen yang berada di SPs dengan pihak stakeholder di luar, kerjasama PPG, pelayanan legalisir ijazah dan sertifikat guru PPG, dan juga sewa gedung/auditorium SPs. Untuk sewa gedung/bangunan yang sudah terlaksana yaitu tempat fotocopy dan tomoro coffee.</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> Perencanaan Strategis: Salah satu kendala utama adalah kurangnya perencanaan strategis yang matang dalam mengidentifikasi peluang IGU yang potensial dan mengembangkan strategi untuk mengelola dan mempromosikan unit-unit tersebut. Keterampilan Manajerial dan Operasional: Kehadiran keterampilan manajerial dan operasional yang memadai sering kali merupakan tantangan. Pemimpin dan staf yang terlibat dalam IGU harus memiliki pengetahuan yang memadai dalam manajemen bisnis, pemasaran, keuangan, dan operasi untuk menjalankan unit dengan efisien.</p> <p><b>Strategi/Tindakan lanjut:</b> Meningkatkan kerjasama dengan berbagai stakeholder. selain itu melalui pencitraan lembaga SPs sehingga para stakeholder dapat memiliki ketertarikan untuk melakukan kerjasama dalam meningkatkan jumlah IGU di SPs.</p>
19.	Predikat Akuntabilitas Instansi Pemerintah (AKIP) Unit Kerja	Predikat	AA	0	<p><b>Progres Kegiatan:</b> SPs sudah melakukan pengisian menu AKIP pada system e-planning dan sedang dilakukan penilaian dan validasi oleh tim validator.</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> Kurangnya Pemahaman dan Sosialisasi tentang AKIP: Banyak instansi yang belum sepenuhnya memahami pentingnya AKIP serta tahapan-tahapan dalam mencapai predikat yang baik. Sumber Daya Manusia (SDM) yang Terbatas: Kualitas dan kuantitas SDM yang terbatas menjadi salah satu kendala utama dalam pengelolaan kinerja instansi pemerintah. Sistem Pengukuran Kinerja yang Belum Optimal: Beberapa instansi belum memiliki sistem pengukuran kinerja yang memadai, yang menyebabkan pengelolaan kinerja kurang</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>efisien dan sulit dievaluasi secara akurat. Kurangnya Komitmen dan Dukungan Pimpinan: Tanpa dukungan dan komitmen yang kuat dari pimpinan, upaya pencapaian AKIP bisa terhambat. Birokrasi yang Rumit: Proses birokrasi yang terlalu panjang dan rumit seringkali menghambat kelancaran pelaksanaan program dan pencapaian kinerja. Kurangnya Pengawasan dan Evaluasi: Pengawasan yang lemah dan evaluasi yang tidak sistematis dapat menghambat perbaikan berkelanjutan dalam kinerja instansi. Tantangan dalam Mencapai Transparansi dan Partisipasi Publik: Publik seringkali tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan, yang mengarah pada kurangnya akuntabilitas.</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjut:</b></p> <p>Pencapaian Predikat AKIP yang baik memerlukan komitmen yang kuat dari seluruh elemen dalam instansi pemerintah, mulai dari pimpinan hingga staf, serta dukungan kebijakan yang tepat. Dengan mengatasi kendala-kendala di atas, seperti melalui peningkatan SDM, perbaikan sistem pengukuran kinerja, simplifikasi birokrasi, serta pengawasan dan evaluasi yang lebih baik, instansi pemerintah dapat mencapai hasil yang lebih baik dalam hal akuntabilitas kinerja dan pelayanan publik.</p>
20.	Jumlah Kerjasama per Program Studi S1 dan D4/D3/D2/D1	%	70,00	125,99	<p><b>Progres Kegiatan:</b></p> <p>Peningkatan kerja sama dengan berbagai lembaga di dalam dan luar negeri. Pada triwulan III tahun 2025 sudah ada 10 Kerjasama yang dilakukan prodi di SPs UPI</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b></p> <p>1. Kendala Institusi dan Administratif  Birokrasi Internal: Prosedur administratif yang rumit atau birokrasi yang lambat dapat menghambat proses inisiasi dan pelaksanaan kerjasama. Kurangnya Dukungan Institusi: Tidak adanya dukungan dari pimpinan institusi atau departemen untuk kegiatan kerjasama dapat menghambat upaya tersebut. 2. Kendala Sumber Daya Sumber Daya Manusia: Keterbatasan staf yang memiliki keahlian dalam membangun dan mengelola kerjasama dapat menjadi hambatan. Anggaran: Keterbatasan dana untuk mendukung kegiatan kerjasama, seperti perjalanan, pelatihan, atau kegiatan</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>kolaboratif lainnya. 3. Kendala Komunikasi dan Jaringan Kurangnya Jaringan: Jaringan profesional yang terbatas dapat menghambat kesempatan untuk menjalin kerjasama dengan institusi atau industri lain. Kurangnya Promosi: Kurangnya promosi atau penyebaran informasi tentang peluang kerjasama dapat mengurangi jumlah kerjasama yang tercapai. 4. Kendala Relevansi dan Kesesuaian Kesesuaian Program: Kesenjangan antara kebutuhan industri atau mitra kerjasama dengan kurikulum atau tujuan program studi dapat mengurangi minat terhadap kerjasama. Kurangnya Fokus: Program studi yang tidak memiliki fokus yang jelas dalam bidang tertentu mungkin kesulitan dalam menarik mitra kerjasama yang relevan. 5. Kendala Kultural dan Perbedaan Prioritas Perbedaan Budaya dan Prioritas: Perbedaan budaya atau prioritas antara institusi akademik dan mitra industri atau institusi lain dapat menjadi hambatan. Kurangnya Pemahaman: Ketidakhahaman tentang tujuan dan manfaat kerjasama dari kedua belah pihak.</p> <p>6. Kendala Logistik dan Implementasi Koordinasi dan Implementasi: Kesulitan dalam koordinasi dan pelaksanaan kegiatan kerjasama dapat menghambat pencapaian hasil yang diinginkan. Penilaian dan Evaluasi: Kurangnya mekanisme untuk menilai dan mengevaluasi efektivitas kerjasama dapat mengurangi keberlanjutan dan kualitas kerjasama. 7. Kendala Kebijakan dan Regulasi Kebijakan Institusi: Kebijakan internal yang ketat atau tidak mendukung dapat membatasi kemampuan untuk menjalin kerjasama. Regulasi Eksternal: Peraturan dari badan pemerintah atau lembaga lain yang membatasi atau mempengaruhi kerjasama.</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjut:</b></p> <p>1. Meningkatkan Komunikasi dan Promosi: Gunakan media sosial, website, dan konferensi untuk mempromosikan peluang kerjasama. 2. Membangun Jaringan dan Kemitraan: Jalin hubungan dengan mitra potensial melalui kegiatan networking, seminar, dan workshop. 3. Menyederhanakan Proses Administratif: Tinjau dan perbaiki prosedur administratif untuk mempermudah proses kerjasama. 4. Menyesuaikan Kurikulum: Pastikan</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					kurikulum dan program studi relevan dengan kebutuhan industri dan mitra kerjasama. 5. Menyediakan Dukungan dan Sumber Daya: Alokasikan sumber daya yang cukup dan dukungan untuk kegiatan kerjasama.
21.	Persentase prodi terakreditasi unggul/setara unggul pada level nasional	%	50,00	122,22	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Pelaksanaan Audit Mutu Internal (AMI) dan Perangkingan Program Studi, Pengadaan peralatan laboratorium, Pemeliharaan ruangan laboratorium, Akreditasi program studi LAMDIK. terdapat 2 prodi yang akan melaksanakan percepatan reakreditasi yaitu, Linguistik , dan Pariwisata.</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> Masih terdapat prodi yang masih menunggu proses visitasi</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjut:</b> Mengikutsertakan program studi yang belum memiliki predikat unggul dalam akreditasi Internasional dan proses percepatan reakreditasi Nasional Strategi ini diharapkan dapat meningkatkan jumlah akreditasi unggul program studi yang ada di SPs karena jika hasil akreditasi internasional Unconditional maka dapat disetarakan di BAN PT maupun LAMDIK.</p>
22.	Persentase Program Studi yang memiliki akreditasi atau sertifikat internasional yang diakui pemerintah	%	40,00	194,45	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Pengelolaan website dalam menunjang pencapaian prodi terakreditasi internasional, Pembuatan video profil dalam menunjang pencapaian prodi terakreditasi internasional, Akreditasi/sertifikasi internasional program studi dan Penerjemahan dokumen dalam rangka akreditasi internasional. Prodi Pendidikan Umum dan Karakter sudah divisitasi oleh ACQUIN</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> 1. Proses Akreditasi yang Rumit: Proses akreditasi internasional sering kali memerlukan persyaratan yang rumit dan standar yang tinggi. Institusi pendidikan mungkin menghadapi kesulitan dalam memenuhi semua persyaratan yang ditetapkan oleh badan akreditasi internasional. 2. Biaya dan Sumber Daya: Mengikuti proses akreditasi internasional sering kali membutuhkan investasi signifikan baik dalam hal biaya maupun sumber daya manusia. 3. Persiapan Kurikulum: Akreditasi internasional sering</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>kali mensyaratkan penyesuaian kurikulum untuk memenuhi standar internasional yang lebih luas. Ini bisa membutuhkan waktu dan usaha tambahan dari dosen dan staf administratif. 4. Kualifikasi dan Pengalaman Dosen: Standar akreditasi internasional mungkin memerlukan bahwa dosen memiliki kualifikasi dan pengalaman tertentu dalam bidang mereka. Kurangnya dosen dengan kualifikasi yang sesuai bisa menjadi kendala. 5. Perubahan Kebijakan Pemerintah: Kebijakan pemerintah terkait akreditasi dan sertifikasi bisa berubah dari waktu ke waktu. Perubahan ini dapat mempengaruhi persiapan dan keberlanjutan akreditasi internasional yang sudah dimiliki atau yang sedang dikejar oleh program studi. 6. Kompetisi Global: Kompetisi global dalam dunia pendidikan tinggi dapat membuat institusi merasa tertantang untuk mempertahankan atau meningkatkan akreditasi internasional mereka. Persaingan ini dapat memerlukan strategi dan investasi yang lebih besar dari institusi. 7. Kesadaran dan Pemahaman: Kadang-kadang, institusi pendidikan mungkin tidak sepenuhnya menyadari atau memahami manfaat dari akreditasi internasional yang diakui pemerintah. Hal ini dapat mengurangi motivasi untuk mengejar atau mempertahankan status akreditasi tersebut.</p> <p><b>Strategi/Tindakanjuz:</b> SPs dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan dukungan manajemen dan keuangan, memberikan pelatihan kepada dosen dan staf administratif, memperkuat jejaring kolaborasi internasional, dan mengikuti perubahan kebijakan pemerintah dengan cermat. Selain itu, meningkatkan kesadaran akan manfaat akreditasi internasional yang diakui pemerintah dapat membantu meningkatkan komitmen institusi terhadap upaya pencapaian akreditasi tersebut.</p>
23.	Jumlah Unit yang melakukan pembangunan ZI dan lolos verifikasi TIM penilai Mandiri	Unit	1	0	<p><b>Progres Kegiatan:</b> SPs sedang merevisi LKE hasil penilaian dari DIKTI</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> 1. Kendala dalam Pemahaman dan Komitmen Kurangnya Pemahaman: Kurangnya pemahaman tentang pentingnya</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>dan cara pembangunan ZI dapat menghambat implementasi yang efektif. Komitmen yang Lemah: Tanpa dukungan dan komitmen yang kuat dari pimpinan dan seluruh staf, inisiatif ZI mungkin tidak mendapat perhatian yang diperlukan. 2. Kendala Administratif dan Birokrasi Proses yang Rumit: Proses administratif yang rumit dan birokrasi yang berbelit-belit dapat memperlambat pembangunan ZI dan verifikasi oleh TPM. Dokumentasi yang Tidak Memadai: Dokumentasi yang kurang lengkap atau tidak sesuai standar dapat menghambat penilaian dan verifikasi. 3. Kendala Sumber Daya Sumber Daya Terbatas: Keterbatasan sumber daya manusia, finansial, dan teknis dapat menghambat proses pembangunan ZI. Keterampilan dan Kapabilitas: Kurangnya keterampilan atau pengetahuan teknis di kalangan staf dalam pembangunan ZI. 4. Kendala Teknis Masalah Teknologi: Kesulitan dalam menggunakan sistem informasi atau teknologi yang diperlukan untuk pembangunan ZI. Integrasi Sistem: Masalah dalam integrasi sistem informasi yang ada dengan kebutuhan pembangunan ZI. 5. Kendala Kultural dan Perubahan Budaya Organisasi: Budaya organisasi yang tidak mendukung transparansi dan akuntabilitas dapat menghambat upaya pembangunan ZI. Resistensi terhadap Perubahan: Penolakan terhadap perubahan atau pembaharuan dalam prosedur dan kebijakan. 6. Kendala Evaluasi dan Penilaian Kriteria Penilaian yang Ketat: Kriteria penilaian yang ketat atau tidak jelas dari TIM Penilai Mandiri dapat menyulitkan unit dalam lolos verifikasi. Proses Verifikasi yang Panjang: Proses verifikasi yang lama dapat menghambat pencapaian target. 7. Kendala Komunikasi dan Koordinasi Kurangnya Koordinasi: Kurangnya koordinasi antara unit dan pihak terkait dalam pembangunan ZI. Komunikasi yang Tidak Efektif: Komunikasi yang kurang efektif antara berbagai pihak dapat menghambat pelaksanaan ZI.</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjut:</b></p> <p>1. Pelatihan dan Sosialisasi: Lakukan pelatihan intensif dan sosialisasi untuk meningkatkan pemahaman tentang ZI dan</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>manfaatnya. Dukungan Pimpinan: Pastikan komitmen dan dukungan yang kuat dari pimpinan untuk mendorong implementasi ZI. 2. Simplifikasi Prosedur: Sederhanakan proses administratif dan pastikan alur kerja yang jelas untuk pembangunan ZI. Peningkatan Dokumentasi: Pastikan dokumentasi yang diperlukan lengkap dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. 3. Alokasi Sumber Daya: Alokasikan anggaran dan sumber daya yang cukup untuk pembangunan ZI. Pengembangan Kapabilitas: Berikan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang diperlukan bagi staf. 4. Pemeliharaan Teknologi: Pastikan teknologi yang digunakan dalam keadaan baik dan sesuai dengan kebutuhan. Dukungan TI: Sediakan dukungan teknis untuk mengatasi masalah teknologi dan memastikan integrasi sistem yang lancar. 5. Perubahan Budaya: Terapkan program perubahan budaya untuk membangun budaya yang mendukung integritas dan akuntabilitas. Manajemen Perubahan: Kelola resistensi terhadap perubahan dengan melibatkan staf dalam proses perubahan dan menjelaskan manfaatnya. 6. Klarifikasi Kriteria: Pastikan kriteria penilaian dari TIM Penilai Mandiri jelas dan dapat dipahami oleh unit. Percepat Proses: Usahakan agar proses verifikasi dilakukan secara efisien tanpa mengurangi kualitas penilaian. 7. Peningkatan Koordinasi: Tingkatkan koordinasi antara unit dan pihak terkait untuk memastikan alur kerja yang lancar. Komunikasi Terbuka: Fasilitasi komunikasi yang efektif dan terbuka untuk menyelesaikan masalah dan mengelola proses.</p>
24.	Center of Excellence/Pusat Keunggulan yang Dikembangkan	Unit	1	100	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Sudah ada satu pusat unggulan di SPs yaitu Prosper.Net</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> Keterbatasan Sumber Daya (SDM dan Dana): Pusat Unggulan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas serta dana yang cukup untuk operasional dan pengembangan fasilitas. Kurangnya Dukungan Pimpinan dan Stakeholder: Tanpa dukungan yang kuat dari pimpinan dan stakeholder terkait, pengembangan Pusat Unggulan bisa terhambat.</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>Minimnya Infrastruktur dan Fasilitas Pendukung: Infrastruktur yang kurang memadai dapat membatasi kemampuan Pusat Unggulan untuk berkembang secara optimal. Kurangnya Riset dan Inovasi yang Relevan: Beberapa Pusat Unggulan terkendala dalam menghasilkan riset dan inovasi yang dapat diterapkan secara praktis atau berdampak langsung. Isu Manajerial dan Koordinasi yang Lemah: Pusat Unggulan sering kali menghadapi masalah dalam hal manajerial dan koordinasi antar bagian atau departemen yang terlibat. Kesulitan dalam Membangun Jejaring Kolaborasi: Kolaborasi antara Pusat Unggulan dengan institusi lain sering kali terhambat oleh faktor kepercayaan, budaya organisasi yang berbeda, atau kesulitan dalam menyelaraskan tujuan. Kurangnya Fokus pada Pengembangan Kompetensi dan Pengelolaan Pengetahuan: Tanpa perhatian yang cukup terhadap pengelolaan kompetensi dan pengetahuan, Pusat Unggulan dapat kehilangan arah dan relevansi. Tantangan dalam Menerapkan Budaya Inovasi: Untuk menjadi Pusat Unggulan, organisasi harus dapat menciptakan budaya inovasi yang kuat, yang mungkin sulit diterapkan dalam beberapa kasus.</p> <p><b>Strategi/Tindakan lanjut:</b> Pencapaian jumlah dan kualitas Pusat Unggulan (CoE) yang optimal memerlukan perhatian serius terhadap sumber daya, dukungan manajerial, infrastruktur, riset, dan kolaborasi. Dengan mengatasi kendala-kendala yang ada melalui pendekatan yang terencana dan terkoordinasi, serta dengan melibatkan berbagai pihak terkait, organisasi dapat menciptakan Pusat Unggulan yang dapat memberikan dampak positif dalam pengembangan inovasi, riset, dan peningkatan kualitas di berbagai bidang.</p>

Bandung, Oktober 2025

Dekan



SPS  
Prof. Dr. H. Juntika, M.Pd.



**Pengukuran Indikator Kinerja  
Kegiatan Sekolah Pascasarjana  
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA TAHUN 2025**

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
1.	Mahasiswa Asing	%	1,84	130,23	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Prodi mendapat surat permintaan dari Direktorat Kemitraan dan Urusan Internasional untuk menerima sejumlah mahasiswa asing yang tersebar dari semua prodi yang ada di SPs. Sampai dengan Triwulan IV SPs sudah mempunyai sejumlah 26 orang mahasiswa asing.</p> <p>Rumus hitung: jumlah mahasiswa SPs = 1085  <math>26:1085 = 0,0239 \times 100 = 2,396</math>  <math>2,396 : 1,84 = 1,302 \times 100 = \mathbf{130,23}</math></p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> Hambatan yang dirasakan dalam pencapaian target jumlah mahasiswa asing di SPs diantaranya adalah sedikitnya jumlah beasiswa yang ditawarkan oleh pihak universitas bagi siswa asing yang melamar ke UPI. Informasi tersebut didapatkan dari beberapa Program studi yang telah mendapatkan mahasiswa asing namun gagal untuk memproses lebih lanjut.</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjut:</b> melakukan pencitraan dan promosi lewat website dan seminar-seminar, mengembangkan strategi yang holistik dan terkoordinasi, termasuk peningkatan visibilitas global, pemberian beasiswa atau bantuan keuangan,</p>
2.	Mahasiswa yang Mengikuti Student Mobility	%	2,25	299,02	<p><b>Progres Kegiatan:</b> sampai dengan triwulan IV tahun 2025 sudah ada sejumlah 73 orang mahasiswa yang mengikuti student mobility, dari prodi PTK S3 3 orang, , prodi BIPA 43 orang, prodi Linguistik S3 25 orang, dan prodi Linguistik S2 2 orang</p> <p>Rumus hitung: jumlah mahasiswa SPs = 1085  <math>73:1085 = 0,0672 \times 100 = 6,728</math>  <math>6,728:2,25 = 2,99 \times 100 = \mathbf{299,02}</math></p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> 1. Kendala di Tingkat Mahasiswa (Internal) a. Keterbatasan Kemampuan Bahasa Asing b. Gear Budaya (Culture Shock) dan Adaptasi Sosial c. Keterbatasan Finansial d. Kekhawatiran Akademik 2. Kendala di Tingkat Institusi (Perguruan Tinggi) a. Keterbatasan Kemitraan Internasional: Jumlah dan kualitas perjanjian kerja sama (MoU/MoA) dengan universitas mitra luar negeri masih terbatas atau</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>belum diimplementasikan secara optimal. b. Hambatan Kurikulum dan Rekognisi: Proses penyetaraan kurikulum dan mekanisme konversi SKS yang rumit, tidak transparan, atau memakan waktu lama, sehingga menyulitkan mahasiswa dan program studi. c. Keterbatasan Dukungan Administratif: Kurangnya Unit Urusan Internasional (International Office) yang memiliki staf mumpuni dan sistem yang efisien untuk pendampingan seleksi, dokumen, hingga keberangkatan dan kepulangan. d. Kurangnya Promosi dan Sosialisasi: Informasi program mobilitas dan beasiswa tidak tersampaikan secara merata dan efektif ke seluruh mahasiswa, terutama di luar kampus utama. 3. Kendala Administratif dan Teknis</p> <p>a. Proses Visa dan Dokumen Perjalanan: Pengurusan visa, paspor, dan izin keberangkatan (bagi ASN/pegawai pemerintah, seperti Izin Setneg) yang memakan waktu lama dan persyaratan yang kompleks. b. Jaminan Kesehatan dan Keamanan: Kekhawatiran terkait asuransi kesehatan yang berlaku di luar negeri dan isu keamanan di negara tujuan.</p> <p><b>Strategi/Tindakan lanjut:</b></p> <p>1. Solusi untuk Mahasiswa (Penguatan Kapasitas) Kendala Keterbatasan Bahasa: Pelatihan Bahasa Intensif: Mengadakan kelas persiapan bahasa Inggris (TOEFL/IELTS) atau bahasa tujuan secara gratis/bersubsidi dan mewajibkan skor minimal. Gelar Budaya: Pendampingan Pra-Keberangkatan (Pre-Departure Briefing): Memberikan sesi pelatihan budaya, tips adaptasi sosial, dan mentoring dengan alumni student mobility. Keterbatasan Finansial: Diversifikasi Sumber Beasiswa: Aktif mencari dan menyediakan skema beasiswa non-pemerintah (dari yayasan, industri, atau universitas mitra) dan memprioritaskan mahasiswa berprestasi yang kurang mampu. Solusi untuk Institusi (Pengembangan Program) Kendala Keterbatasan Kemitraan: Strategi Internasionalisasi Aktif: Menjalin kerja sama G2G (Government-to-Government) dan U2U (University-to-University) dengan fokus pada kesetaraan akademik dan transfer credit yang mudah. Hambatan Kurikulum: Mekanisme Konversi SKS yang Fleksibel: Menyusun Learning Agreement yang jelas dan melakukan penyetaraan kurikulum mata kuliah di awal program, memastikan bahwa mata kuliah di luar negeri dapat direkognisi 100% tanpa mengulang. Dukungan Administratif: Penguatan International Office: Menambah jumlah staf yang kompeten, menyederhanakan alur birokrasi, dan membangun platform informasi terpusat (misal, sistem informasi PDLN internal). Kurangnya Promosi: Sosialisasi Massif: Melakukan roadshow sosialisasi program secara rutin, melibatkan alumni student mobility sebagai duta (ambassador), dan menggunakan media sosial/digital secara optimal. Solusi Administratif dan Kebijakan Fasilitasi Dokumen Perjalanan: Bekerja sama dengan Kementerian Luar Negeri (Kemenlu) dan Imigrasi untuk mempercepat proses penerbitan paspor dinas, visa, dan exit permit bagi peserta yang menggunakan biaya negara. Transparansi dan Akses Data: Menggunakan platform terpusat (seperti SIMPEL dari Setneg) untuk memastikan semua proses administratif berjalan transparan dan dapat dipantau</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					oleh semua pihak terkait. Perlindungan dan Keamanan: Menyediakan asuransi perjalanan internasional komprehensif dan membangun standar operasional prosedur (SOP) darurat yang jelas bekerja sama dengan Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) di negara tujuan.
3.	Dosen Asing	%	7,5	255,31	<p><b>Progres Kegiatan:</b>            Dalam rangka internasionalisasi , SPs telah berupaya meningkatkan keterlibatan dosen asing dalam kegiatan akademik. Hingga Triwulan IV ini sudah ada 18 orang dosen asing yang tersebar di Prodi Linguistik sebanyak 6 orang, prodi pariwisata 4 orang, prodi POR 1 orang, Prodi Pendidikan Teknik Kejuruan 3 orang, prodi Psikologi Pendidikan 2 orang, prodi BIPA 1 orang dan PPG 1 orang            Rumus hitung: jumlah dosen SPs = 94  <math>18:94 = 0,1914 \times 100 = 19,15</math>  <math>19,15:7,5 = 2,55 \times 100 = 255,31</math></p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b>            Perizinan dan Imigrasi: Proses pengurusan visa dan izin kerja bagi dosen asing masih cukup rumit dan memakan waktu. Keterbatasan Anggaran: Pendanaan untuk rekrutmen, honorarium, dan fasilitas pendukung bagi dosen asing masih terbatas. Kurangnya Daya Tarik Institusi: Beberapa dosen asing lebih memilih institusi yang sudah bereputasi internasional. Perbedaan Bahasa dan Budaya Akademik: Dosen asing kadang menghadapi kendala komunikasi dan adaptasi dengan sistem pendidikan di Indonesia. Keterbatasan dalam Jaringan Internasional: Masih minimnya kerja sama formal dengan universitas luar negeri menjadi hambatan dalam mendatangkan dosen asing.</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjut:</b>            Penyederhanaan Prosedur Administratif:            Berkoordinasi dengan lembaga pemerintah terkait untuk mempercepat proses visa dan izin kerja.            Peningkatan Anggaran Internasionalisasi:            Mengalokasikan dana khusus untuk program visiting professor dan joint lecture. Penguatan Branding Institusi: Meningkatkan citra dan daya saing perguruan tinggi melalui publikasi internasional, akreditasi global, dan peningkatan mutu layanan.            Program Joint Research dan Teaching: Menawarkan kolaborasi riset dan pengajaran jarak jauh sebagai alternatif kehadiran fisik dosen asing. Memperluas Kerja Sama Internasional: Menjalin MoU dan MoA dengan universitas mitra di luar negeri sebagai landasan perekrutan dosen asing.</p>
4.	Jumlah jurnal UPI yang terindeks oleh lembaga bereputasi	Jurnal	2	1	<p><b>Progres Kegiatan:</b>            Sudah dilakukan Paper Camp bekerja sama dengan Prodi PPG. Juga sudah dilakukan mentoring dalam rangka penjaminan mutu dan percepatan penerbitan jurnal terindeks.            (Dokumen yang dittd berikut berdasarkan penarikan data di aplikasi e-reporting pada tanggal 31 Desember 2025 pukul 16.00)</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b>            Pencapaian jumlah jurnal Universitas Pendidikan</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>Indonesia (UPI) yang terindeks oleh lembaga bereputasi, terutama Scopus atau Web of Science (WoS), merupakan salah satu indikator penting dalam meningkatkan reputasi akademik universitas di kancah global (World Class University/WCU). Peningkatan jumlah jurnal UPI yang terindeks bereputasi menghadapi beberapa tantangan, di antaranya Kualitas Jurnal dan Tata Kelola: Meskipun UPI memiliki banyak jurnal yang terindeks nasional (SINTA), kualitas pengelolaan dan konten jurnal-jurnal tersebut masih perlu ditingkatkan agar memenuhi standar ketat dari lembaga indeksasi internasional seperti Scopus. Kualitas Artikel Ilmiah Dosen: Kualitas publikasi dosen secara umum mengalami peningkatan, namun kualitasnya masih perlu ditingkatkan agar dapat disitasi secara signifikan dan diterima oleh jurnal internasional bereputasi tinggi. Jaringan dan Visibilitas Global: Sulit bagi jurnal-jurnal lokal untuk bersaing dengan publikasi internasional yang sudah mapan tanpa jaringan yang kuat di tingkat global, yang berdampak pada rendahnya jangkauan dan visibilitas artikel. Proses Administratif/Manajemen Editorial: Proses administratif yang lambat dalam manajemen editorial jurnal, seperti waktu review dan penerbitan, dapat menjadi hambatan. Kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM): Kebutuhan akan peningkatan kapasitas SDM, baik dosen (dalam penulisan ilmiah standar internasional) maupun pengelola jurnal (dalam tata kelola profesional), masih menjadi fokus utama.</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjut:</b> mempertimbangkan strategi-strategi seperti meningkatkan dukungan dan fasilitas untuk penelitian, memberikan insentif bagi peneliti untuk mempublikasikan hasil penelitian di jurnal-jurnal terindeks, memperluas jaringan kolaborasi, dan meningkatkan proses review dan penerbitan. Selain itu, kerjasama dengan lembaga dan penerbit internasional juga dapat membantu meningkatkan eksposur dan reputasi jurnal-jurnal SPs atau UPI di kancah global.</p>
5.	Jumlah Penelitian yang didanai pihak luar	Judul	10	350	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Keberhasilan capaian jumlah penelitian yang didanai pihak luar tidak terlepas dari program dan kegiatan yang dilakukan oleh SPs. meskipun tidak berdampak langsung terhadap perolehan dana penelitian yang didanai pihak luar. beberapa program yang berkontribusi terhadap peningkatan kapasitas menulis proposal penelitian dosen merupakan salah satu program yang digulirkan SPs sebagai upaya mendapatkan pendanaan riset dari pihak luar. Sampai dengan triwulan IV tahun 2025 ada 35 Penelitian Yang Didanai Pihak Luar</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> Kendala dalam mencapai jumlah penelitian yang didanai oleh pihak luar dapat bervariasi dan meliputi beberapa faktor yaitu: 1. Ketidakcocokan Prioritas Penelitian 2. Kompleksitas Persyaratan dan Proses Aplikasi 3. Kompetisi yang Ketat 4. Keterbatasan Sumber Daya Internal 5. Keterbatasan Jaringan dan</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>Koneksi 6. Regulasi dan Kebijakan</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjut:</b> Strategi yang dilakukan oleh pihak SPs dalam rangka terus meningkatkan capaian riset yang didanai pihak luar adalah dengan meningkatkan kerjasama dan kolaborasi dengan pihak universitas dari luar, memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada para dosen untuk berkegiatan di luar kampus yang terkait Tri Dharma perguruan tinggi, selain itu dengan meningkatkan visibilitas dan reputasi penelitian mereka, mengembangkan kerja sama dan kemitraan yang kuat dengan pihak luar, memberikan pelatihan dan dukungan untuk persiapan proposal yang baik, serta memperluas jaringan dan komunikasi dengan stakeholder potensial.</p>
6.	Jumlah luaran penelitian yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen	Rasio	2	140,42	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Sampai dengan triwulan IV tahun 2025 Jumlah luaran penelitian yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen di SPs sejumlah 264 luaran</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> 1. Kualitas Penelitian: Kualitas penelitian yang dilakukan oleh dosen dapat menjadi faktor kunci dalam berhasilnya luaran penelitian tersebut mendapatkan pengakuan internasional atau diterapkan oleh masyarakat. Tantangan utama bisa berupa keterbatasan dalam keahlian atau infrastruktur penelitian yang diperlukan. 2. Akses Terhadap Sumber Daya: Terbatasnya akses terhadap sumber daya seperti peralatan penelitian, dana riset, atau fasilitas laboratorium dapat menjadi kendala dalam melakukan penelitian yang berkualitas tinggi dan inovatif. 3. Kolaborasi dan Jaringan: Keberhasilan dalam mendapatkan rekognisi internasional atau implementasi oleh masyarakat sering kali melibatkan kerja sama antarpeleliti baik di dalam maupun di luar negeri. Tantangan dapat muncul dari kurangnya jaringan internasional atau kolaborasi dengan institusi riset lainnya. 4. Keterbatasan Waktu: Dosen sering kali dihadapkan pada tekanan waktu yang tinggi, baik karena tuntutan mengajar, administrasi, atau proyek riset lainnya. Hal ini dapat membatasi waktu yang tersedia untuk fokus pada penelitian yang dapat menghasilkan luaran yang signifikan. 5. Evaluasi dan Pengakuan Institusional: Sistem evaluasi di tingkat institusi atau nasional yang tidak memadai atau tidak mendorong penelitian yang berkualitas tinggi dan relevan secara internasional juga dapat menjadi kendala. 6. Transfer Teknologi dan Penerapan: Memastikan bahwa hasil penelitian dapat diterapkan secara nyata oleh masyarakat</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>atau industri seringkali memerlukan mekanisme yang tepat untuk transfer teknologi. Kurangnya infrastruktur atau strategi yang mendukung transfer penelitian ke aplikasi praktis dapat menjadi hambatan.</p> <p><b>7. Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan:</b> Dosen yang tidak memiliki pelatihan atau pengalaman yang cukup dalam mengejar penelitian yang mengarah pada luaran internasional atau aplikatif mungkin membutuhkan dukungan tambahan dalam pengembangan keterampilan riset mereka.</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjut:</b> SPs dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan dukungan terhadap dosen dalam hal akses sumber daya, pelatihan, fasilitasi kolaborasi internasional, serta mengoptimalkan sistem evaluasi yang mendorong penelitian berkualitas tinggi. Selain itu, membangun jejaring dengan industri dan masyarakat dapat membantu dalam mengarahkan penelitian ke arah yang lebih aplikatif dan relevan. dan Melakukan kordinasi dengan pihak program studi dan dosen dan juga melalui pemberitahuan bahwa setiap luaran penelitian yang telah dilakukan wajib untuk di sebarluaskan guna kebermanfaatan bagi masyarakat luas.</p>
7.	Sitasi Per Dosen	Sitasi	5810	456,17	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Sampai dengan triwulan IV tahun 2025 sitasi per dosen sejumlah 26504. Keikutsertaan seminar internasional atau bantuan penyiapan jurnal. dengan program ini dosen diberikan stimulus untuk dapat menulis pada jurnal internasional yang nantinya dapat berdampak pada jumlah sitasi dosen SPs yang terus meningkat. Rumus hitung: <math>26504:5810 = 4,5617 \times 100 = 456,17</math></p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> 1. Kualitas Jurnal Internasional Reputasi Jurnal: Publikasi di jurnal internasional dengan reputasi tinggi dan impact factor yang baik cenderung mendapatkan lebih banyak sitasi. Jurnal dengan reputasi rendah mungkin memiliki audiens yang lebih kecil. Keterbacaan dan Aksesibilitas: Jurnal yang tidak tersedia secara bebas atau berbayar dapat mengurangi jumlah sitasi karena akses terbatas. 2. Strategi Penulisan dan Penyampaian Topik dan Relevansi: Artikel yang membahas topik yang kurang relevan atau niche mungkin tidak mendapatkan perhatian luas dari komunitas ilmiah. Kualitas Penulisan: Penulisan yang tidak jelas atau metode penelitian yang lemah dapat mengurangi dampak dan sitasi artikel. 3. Jaringan dan Kolaborasi Internasional: Kurangnya kolaborasi dengan peneliti internasional dapat mengurangi jangkauan dan sitasi.</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>Kolaborasi seringkali meningkatkan visibilitas publikasi. Promosi dan Penyebaran: Publikasi yang tidak dipromosikan dengan baik atau tidak dibagikan di platform akademik dan sosial dapat mengurangi peluang untuk disitasi. 4. Keterlibatan dalam Komunitas Akademik Partisipasi dalam Konferensi: Keterlibatan dalam konferensi internasional dapat meningkatkan visibilitas dan jumlah sitasi. Peneliti yang jarang menghadiri konferensi mungkin kehilangan kesempatan untuk mempresentasikan dan mempromosikan penelitian mereka. Penggunaan Media Sosial Akademik: Kurangnya aktivitas di platform seperti ResearchGate, Google Scholar, atau LinkedIn dapat membatasi jangkauan audiens. 5. Birokrasi dan Administrasi Pengelolaan Publikasi: Institusi atau departemen yang tidak mendukung pengelolaan dan distribusi publikasi dengan baik dapat menghambat pencapaian sitasi. Birokrasi Internal: Kendala administrasi, seperti prosedur yang panjang atau tidak adanya dukungan untuk penelitian dan publikasi, juga dapat memengaruhi pencapaian sitasi. 6. Masalah dalam Proses Publikasi Waktu Publikasi: Proses review dan publikasi yang panjang dapat menghambat penyebaran dan sitasi artikel. Akses ke Jurnal: Jurnal dengan model akses tertutup dapat membatasi visibilitas dan aksesibilitas artikel. 7. Kendala dalam Pengakuan dan Referensi Pengakuan dalam Komunitas Akademik: Jika penelitian tidak dikenal atau diakui dalam komunitas akademik, sitasi mungkin rendah. Praktik Penulisan Referensi: Penggunaan sitasi yang tidak konsisten atau ketidakmampuan untuk memanfaatkan sitasi secara strategis juga dapat memengaruhi jumlah sitasi.</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjut:</b>  Solusi dan Strategi 1. Pemilihan Jurnal: Pilih jurnal internasional yang memiliki reputasi baik dan dampak tinggi. 2. Kolaborasi: Bangun kolaborasi internasional untuk meningkatkan visibilitas dan kualitas penelitian. 3. Promosi: Gunakan media sosial akademik dan platform konferensi untuk mempromosikan publikasi. 4. Akses Terbuka: Pertimbangkan publikasi di jurnal open access untuk meningkatkan keterbacaan dan sitasi. 5. Manajemen Publikasi: Gunakan alat dan strategi untuk mengelola dan menyebarluaskan publikasi secara efektif.</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
8.	Jumlah hilirisasi hasil penelitian dan pengembangan (R&D) yang menghasilkan produk inovasi dan siap dimanfaatkan masyarakat dan/atau bernilai ekonomi	Produk	6	83,33	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Program kegiatan SPs yang mendukung perealisasi target kinerja indikator ini diantaranya adalah Insentif Publikasi Karya Ilmiah/ Penulisan Buku/HAKI. Melalui program ini para dosen diberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan produk inovatif nya hingga dapat di hilirisasi dan siap dimanfaatkan masyarakat. Sampai Triwulan IV SPs mendapatkan sejumlah 5 hilirisasi penelitian</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> Masih terbatasnya jumlah penelitian dosen yang mendapatkan pendanaan dari luar SPs. hal ini kemungkinan menjadi kendala para dosen dalam melakukan hilirisasi penelitian yang telah dilakukan. kemungkinan yang lain nya adalah jenis luaran penelitian yang dilakukan oleh para dosen yang tidak memungkinkan dilakukan hilirisasi.</p> <p><b>Strategi/Tindakanjuit:</b> Mengirimkan para dosen SPs untuk mengikuti pelatihan Paten. dengan strategi ini diharapkan para dosen dapat memiliki wawasan yang luas tentang hilirisasi produk inovatif yang dimiliki sebagai luaran penelitian masing-masing. dan termasuk memfasilitasi kerjasama yang lebih erat antara peneliti dan industri, menyediakan dukungan finansial dan sumber daya untuk pengembangan produk, meningkatkan pelatihan dalam manajemen inovasi dan komersialisasi, serta menciptakan lingkungan organisasi yang mendukung inovasi dan pengembangan produk.</p>
9.	Jumlah Hak Kekayaan Intelektual diluar Hak Cipta	HKI	2	1150	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Sudah ada 23 Jumlah Hak Kekayaan Intelektual di luar Hak Cipta sampai dengan triwulan IV tahun 2025</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> Pencapaian jumlah Hak Kekayaan Intelektual (HKI) di luar hak cipta dapat menghadapi beberapa kendala yang perlu diperhatikan. Berikut adalah beberapa kendala umum yang mungkin dihadapi: 1. Kesadaran dan Pendidikan: Salah satu kendala utama adalah rendahnya kesadaran dan pemahaman tentang HKI di luar hak cipta di kalangan peneliti, mahasiswa, dan masyarakat umum. Banyak orang mungkin tidak mengetahui atau tidak memahami pentingnya untuk melindungi temuan atau penemuan mereka dengan cara yang lebih luas seperti paten, merek dagang, atau desain industri. 2. Biaya dan Proses: Proses pendaftaran dan pengelolaan HKI seperti paten, merek dagang, dan desain industri bisa sangat mahal dan memakan waktu. Hal ini bisa menjadi hambatan terutama bagi individu atau lembaga pendidikan yang memiliki keterbatasan anggaran. 3. Kompleksitas Hukum: Peraturan dan persyaratan hukum yang berbeda-beda di setiap negara dapat menyulitkan proses pengajuan dan pengelolaan HKI di luar hak cipta. Memahami regulasi ini dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku bisa menjadi tantangan tersendiri. 4.</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>Dukungan Institusional: Dukungan dari institusi atau lembaga pendidikan dalam hal penyediaan informasi, sumber daya, dan dukungan hukum untuk membantu proses pengajuan HKI juga sangat penting. Tidak semua institusi memiliki infrastruktur atau sumber daya yang cukup untuk mendukung pencapaian HKI yang signifikan. 5. Kesulitan dalam Pengelolaan: Setelah HKI didaftarkan, pengelolaan dan perlindungan yang efektif terhadap HKI tersebut juga merupakan tantangan. Ini termasuk pemantauan dan penanganan kasus pelanggaran HKI yang membutuhkan keahlian khusus dan pengalaman.</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjut:</b> meningkatkan kesadaran akan pentingnya HKI di luar hak cipta melalui pendidikan dan pelatihan. Institusi juga dapat mempertimbangkan untuk menyediakan dukungan keuangan dan administratif untuk proses pengajuan HKI, serta membangun jaringan kerjasama dengan ahli hukum dan konsultan HKI untuk mendukung pengelolaan HKI yang efektif. Selain itu, kebijakan internal yang mendukung dan insentif untuk memotivasi peneliti dan inovator untuk mengembangkan dan melindungi HKI juga dapat sangat membantu dalam mencapai pencapaian yang lebih baik dalam hal HKI di luar hak cipta.</p>
10.	Jumlah luaran pengabdian kepada masyarakat yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen	Rasio	0.1	85,1	<p><b>Progres Kegiatan:</b> ada 8 luaran pengabdian kepada masyarakat yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat per jumlah dosen di SPs di triwulan IV tahun. Rumus hitung: Jumlah dosen SPs 94 orang <math>8:94 = 0,085</math> <math>0,085:0,1 = 0,85 \times 100 = 85,10</math></p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> 1. Kesadaran dan Orientasi Penelitian: Dosen dan peneliti mungkin lebih terorientasi pada penelitian akademis daripada pengabdian kepada masyarakat. Ini bisa mengakibatkan kurangnya fokus pada pengembangan solusi praktis yang relevan dan dapat diadopsi oleh masyarakat atau mendapat pengakuan internasional. 2. Kurangnya Insentif dan Penghargaan: Di beberapa kasus, sistem insentif atau penghargaan di lembaga pendidikan mungkin lebih mengutamakan publikasi ilmiah dan penelitian yang diterbitkan di jurnal-jurnal tertentu daripada pengabdian kepada masyarakat. Hal ini dapat mengurangi motivasi dosen untuk aktif terlibat dalam pengabdian kepada masyarakat yang dapat memberikan dampak yang nyata. 3. Keterbatasan Sumber Daya: Pengabdian kepada masyarakat sering kali memerlukan sumber daya tambahan seperti waktu, tenaga, dan dana. Keterbatasan ini bisa menjadi kendala utama terutama bagi lembaga pendidikan yang memiliki anggaran terbatas. 4. Kesulitan Kolaborasi dengan Masyarakat dan</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>Industri: Untuk menciptakan luaran pengabdian yang efektif, kolaborasi yang kuat dengan masyarakat, industri, dan pihak-pihak terkait lainnya sangat diperlukan. Namun, membangun dan menjaga kolaborasi yang berkelanjutan dan bermanfaat sering kali merupakan tantangan tersendiri. 5. Kualitas dan Relevansi Solusi: Penting untuk memastikan bahwa solusi yang dikembangkan dalam kegiatan pengabdian memiliki kualitas yang tinggi dan relevan dengan kebutuhan masyarakat atau industri. Ini memerlukan pemahaman yang mendalam terhadap masalah yang dihadapi dan kemampuan untuk menghasilkan solusi yang inovatif dan praktis. 6. Tingkat Adopsi dan Implementasi: Meskipun sebuah solusi berhasil dikembangkan, adopsi dan implementasi oleh masyarakat atau industri tidak selalu mudah. Faktor-faktor seperti biaya implementasi, kepatuhan regulasi, dan keberlanjutan solusi dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan luaran pengabdian.</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjut:</b> mempertimbangkan untuk meningkatkan kesadaran dan dukungan terhadap pengabdian kepada masyarakat melalui kebijakan internal yang mendukung, insentif yang jelas, dan penilaian kinerja yang inklusif. Memperkuat kolaborasi dengan sektor masyarakat dan industri serta memfasilitasi sumber daya yang diperlukan juga penting. Selain itu, penting untuk mempromosikan kepada masyarakat yang berhasil mendapat pengakuan internasional, sehingga dapat memberikan motivasi tambahan bagi dosen untuk terlibat dalam kegiatan ini dengan lebih aktif.</p>
11.	Jumlah hilirisasi hasil pengabdian kepada masyarakat yang menghasilkan produk inovasi yang dimanfaatkan masyarakat atau yang bernilai ekonomi	Produk	1	300	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Ada 3 hilirisasi hasil pengabdian kepada masyarakat yang menghasilkan produk inovasi yang dimanfaatkan masyarakat atau yang bernilai ekonomi yang dilakukan SPs sampai triwulan IV 2025 dari Prodi Psikologi Pendidikan</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> Berikut adalah beberapa kendala yang dihadapi: 1. Kesadaran dan Keterlibatan Dosen: Salah satu kendala utama adalah kurangnya kesadaran atau keterlibatan dosen dalam mengembangkan solusi yang dapat dihilirisasi. Dosen mungkin lebih terfokus pada penelitian akademis daripada pengembangan produk atau layanan yang bisa langsung bermanfaat bagi masyarakat atau memiliki potensi komersial. 2. Kurangnya Insentif dan Penghargaan: Sistem insentif atau penghargaan di lembaga pendidikan mungkin lebih menekankan pada publikasi ilmiah dan penelitian yang diterbitkan di jurnal-jurnal internasional, daripada pada pengabdian kepada masyarakat atau hilirisasi produk inovasi. Ini bisa mengurangi motivasi dosen untuk mengembangkan produk yang bisa dihilirisasi. 3. Keterbatasan Sumber Daya: Pengembangan produk inovasi sering kali memerlukan sumber daya tambahan seperti dana, fasilitas laboratorium, dan infrastruktur yang</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>mendukung. Keterbatasan sumber daya ini bisa menjadi hambatan utama terutama bagi SPs dengan anggaran terbatas. 4. Proses Lisensi dan Komersialisasi: Proses lisensi atau komersialisasi produk inovasi juga bisa kompleks dan memerlukan pemahaman yang mendalam tentang hukum dan regulasi terkait hak kekayaan intelektual, perjanjian lisensi, dan pengelolaan aset intelektual. Hal ini bisa menjadi tantangan, terutama jika SPs tidak memiliki infrastruktur atau dukungan yang memadai. 5. Kesulitan Kolaborasi dengan Industri: Kolaborasi yang kuat dengan pihak industri atau sektor swasta sering kali diperlukan untuk mengembangkan produk inovasi yang dapat dihilirisasi. Namun, membangun dan menjaga hubungan kerja sama yang produktif dan berkelanjutan bisa menjadi tantangan tersendiri. 6. Keberlanjutan dan Penerimaan Pasar: Produk inovasi yang dihasilkan juga harus memiliki keberlanjutan dalam jangka panjang dan diterima oleh pasar. Faktor-faktor seperti biaya produksi, kepatuhan regulasi, dan daya saing pasar juga mempengaruhi keberhasilan hilirisasi produk.</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjut:</b> mempertimbangkan untuk meningkatkan kesadaran dan dukungan terhadap pengabdian kepada masyarakat yang menghasilkan produk inovasi. Hal ini bisa dilakukan dengan memperkuat insentif untuk pengabdian kepada masyarakat, menyediakan dukungan sumber daya yang diperlukan, dan membangun kemitraan yang kuat dengan industri atau sektor swasta. Selain itu, memfasilitasi proses lisensi dan komersialisasi produk inovasi serta mempromosikan kontribusi dosen dalam hal hilirisasi produk juga penting untuk meningkatkan pencapaian dalam hal ini.</p>
12.	Dosen Tetap yang Berkualifikasi S3	%	100	100	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Dalam pencapaian indikator dosen tetap berkualifikasi S3, SPs tidak memiliki masalah dikarenakan SPs memiliki pedoman dalam penerimaan pegawai yang salah satu syaratnya adalah memiliki kualifikasi pendidikan S3. tercatat ada 94 orang dosen SPs yang berkualifikasi pendidikan S3</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> 1. Keterbatasan Sumber Daya Manusia: Tidak semua calon dosen memiliki kesempatan atau kemampuan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang S3. Beberapa mungkin menghadapi kendala finansial, waktu, atau dukungan keluarga. 2. Pendanaan dan Beasiswa: Program doktor sering memerlukan biaya yang signifikan. Keterbatasan dana atau kurangnya akses ke beasiswa dan bantuan keuangan dapat menjadi penghalang bagi dosen untuk melanjutkan studi mereka. 3. Waktu dan Beban Kerja: Dosen yang sudah bekerja penuh waktu sering kali menghadapi kesulitan untuk membagi waktu antara pekerjaan mereka dan studi S3. Beban kerja yang tinggi dan tanggung jawab mengajar dapat</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>mengurangi waktu yang tersedia untuk penelitian dan studi. 4. Kurangnya Dukungan Institusi: Tidak semua institusi menyediakan dukungan yang memadai untuk dosen yang ingin melanjutkan studi. Dukungan ini bisa berupa fleksibilitas waktu, fasilitas penelitian, atau kebijakan yang memudahkan studi lanjut. 5. Kualitas dan Akses ke Program S3: Program doktor yang berkualitas mungkin tidak selalu tersedia di semua bidang studi atau mungkin tidak dekat dengan lokasi dosen yang bersangkutan. Akses terbatas ke program berkualitas dapat menjadi kendala. 6. Persyaratan Akademis dan Riset: Program S3 seringkali memerlukan keterampilan penelitian yang mendalam dan kualitas akademik yang tinggi. Bagi beberapa dosen, memenuhi persyaratan ini mungkin menjadi tantangan. 7. Perubahan Prioritas Karir: Dosen yang sudah berpengalaman dan berprestasi mungkin merasa bahwa melanjutkan pendidikan ke jenjang S3 tidak lagi sesuai dengan tujuan karir mereka atau bahwa manfaatnya tidak sebanding dengan usaha yang diperlukan. 8. Birokrasi dan Administrasi: Proses administrasi untuk mendapatkan izin atau dukungan untuk studi lanjut kadang-kadang bisa rumit dan memakan waktu, menghambat dosen untuk melanjutkan pendidikan mereka</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjut:</b> Program dukungan, kebijakan yang memfasilitasi studi lanjut, serta penyediaan beasiswa dan bantuan finansial dapat membantu meningkatkan persentase dosen tetap yang berkualifikasi S3.</p>
13.	Dosen dengan jabatan Profesor	%	43,4	83,34	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Adanya program Insentif Publikasi Karya Ilmiah/ Penulisan Buku/HAKI. Program ini memberikan kesempatan kepada para dosen dalam mendapatkan insentif publikasi karya ilmiah. sebagaimana syarat khusus untuk mendapat gelar profesor adalah publikasi pada jurnal bereputasi. SPs mempunyai 34 orang dosen dengan jabatan profesor sampai triwulan IV tahun 2025</p> <p>Rumus hitung  <math>34:94 = 0,3617 \times 100 = 36,17</math>  <math>36,17:43,4 = 0,833 \times 100 = 83,34</math></p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> Kendala yang dihadapi oleh dosen SPs UPI dalam meraih jabatan Profesor seringkali mencakup aspek administratif, akademik, dan kualifikasi: Karya Ilmiah/Riset Tantangan dalam Research dan Publikasi: Kesulitan dalam menghasilkan penelitian yang berkualitas tinggi dan mempublikasikannya di jurnal ilmiah bereputasi internasional (Scopus/WoS) yang menjadi persyaratan utama. Aturan dan Birokrasi Birokratisasi Pengurusan: Proses pengajuan kepangkatan akademik yang terkadang membutuhkan waktu yang lama (rata-rata 2–6 tahun) dan persyaratan administrasi yang banyak dan ketat. Kesesuaian Ilmu Masalah Linearitas Pendidikan: Isu kesesuaian (linearitas) antara bidang ilmu pendidikan S-1, S-2, dan S-3, serta dengan bidang ilmu jabatan fungsional yang diajukan, seringkali menjadi</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>hambatan dalam penilaian.</p> <p>Jaringan &amp; Kolaborasi Kurangnya Joint Research Internasional: Keterbatasan dalam jaringan dan kolaborasi penelitian internasional yang dapat memperkuat kualitas riset dan peluang publikasi di jurnal kelas dunia.</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjut:</b> Penyediaan dukungan yang lebih baik, pengembangan kebijakan yang memadai, dan peningkatan fasilitas penelitian dapat membantu meningkatkan persentase dosen yang berhasil meraih jabatan Profesor.</p>
14.	Dosen Tetap yang memiliki sertifikat Kompetensi/Profesi yang diakui oleh Industri dan Dunia Kerja	%	15	99,2	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Pengembangan Pegawai (Capacity Building, Seminar, Pendidikan dan Pelatihan, Sertifikasi, dan Sejenisnya). Terdapat 14 orang dosen yang memiliki sertifikat kompetensi/profesi yang diakui oleh industri dan dunia kerja yang ada di SPs sampai dengan triwulan IV 2025.</p> <p>Rumus hitung  <math>14:94 = 0,1489 \times 100 = 14,89</math>  <math>14,89:15 = 0,992 \times 100 = 99,2</math></p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> Kendala dalam pencapaian persentase dosen tetap yang memiliki sertifikat kompetensi atau profesi yang diakui oleh industri dan dunia kerja dapat meliputi beberapa faktor sebagai berikut: 1. Kurangnya Kesempatan Pelatihan dan Sertifikasi: Beberapa dosen mungkin menghadapi keterbatasan dalam kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan mendapatkan sertifikasi yang diakui oleh industri. Hal ini bisa disebabkan oleh ketersediaan program pelatihan yang terbatas atau kurangnya dana untuk mengikuti pelatihan tersebut. 2. Biaya dan Aksesibilitas: Sertifikasi kompetensi sering kali melibatkan biaya yang signifikan, baik untuk biaya pendaftaran maupun biaya untuk mempersiapkan ujian atau pelatihan. Dosen yang memiliki keterbatasan finansial mungkin kesulitan untuk membiayai sertifikasi tersebut sendiri. 3. Kurangnya Informasi dan Orientasi: Dosen mungkin tidak selalu menyadari pentingnya memiliki sertifikasi tertentu atau tidak memiliki informasi yang cukup tentang jenis sertifikasi yang diakui oleh industri dalam bidang mereka. 4. Persyaratan Tambahan yang Dibutuhkan: Beberapa sertifikasi memerlukan pengalaman kerja yang relevan atau pengetahuan khusus tertentu yang tidak selalu dimiliki oleh dosen akademik yang fokus pada pendidikan dan penelitian. 5. Perbedaan Fokus dan Prioritas: Prioritas dosen dalam fokus pada pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat mungkin tidak selalu sejalan dengan prioritas dan kebutuhan yang diakui oleh industri atau dunia kerja dalam hal sertifikasi kompetensi. 6. Tantangan Administratif: Proses administratif untuk mendaftar dan mengikuti ujian sertifikasi kadang-kadang bisa rumit dan memakan waktu, terutama bagi dosen yang memiliki beban kerja akademik yang padat. 7.</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>Kebutuhan Dukungan Institusional: Universitas atau institusi pendidikan tinggi perlu memberikan dukungan yang memadai kepada dosen dalam hal pengembangan karir, termasuk mendukung mereka untuk mendapatkan sertifikasi kompetensi yang diakui oleh industri.</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjut:</b> menyediakan dana atau subsidi untuk biaya sertifikasi, meningkatkan aksesibilitas dan informasi tentang program sertifikasi yang relevan, menyediakan dukungan administratif untuk proses pendaftaran dan persiapan ujian, serta membangun kemitraan dengan industri untuk memfasilitasi pelatihan dan sertifikasi dosen. Selain itu, adopsi kebijakan yang mendukung pengembangan karir dosen dalam hal sertifikasi kompetensi juga dapat membantu meningkatkan persentase dosen yang memiliki kualifikasi ini.</p>
15.	Dosen Tetap yang Berasal dari Kalangan Praktisi Profesional, Dunia Industri atau Dunia Kerja	%	6	230,33	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Ada 13 orang dosen yang berasal dari Kalangan Praktisi Profesional, Dunia Industri atau Dunia Kerja sampai triwulan IV 2025 Rumus hitung <math>13:94 = 0,1382 \times 100 = 13,82</math> <math>13,82:6 = 2,30 \times 100 = \mathbf{230,33}</math></p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> beberapa kendala yang mungkin dihadapi: 1. Kualifikasi dan Persyaratan Akademis: Salah satu kendala utama adalah persyaratan kualifikasi akademis yang mungkin berbeda antara dosen akademik dan praktisi profesional. Beberapa lembaga pendidikan memiliki persyaratan yang ketat terkait gelar akademik tertentu atau pengalaman pengajaran sebelum dapat diangkat sebagai dosen tetap. 2. Insentif dan Motivasi: Praktisi profesional mungkin kurang tertarik atau kurang termotivasi untuk beralih ke karir akademik karena insentif yang lebih besar dalam dunia industri atau kerja. Insentif yang rendah dalam hal gaji, promosi, atau pengakuan bisa menjadi kendala dalam menarik praktisi profesional untuk menjadi dosen tetap. 3. Proses Rekrutmen dan Seleksi: Proses rekrutmen dan seleksi dosen tetap biasanya melibatkan prosedur yang panjang dan kompleks, yang mungkin tidak selalu memudahkan praktisi profesional untuk bergabung dengan lembaga pendidikan. Persyaratan administratif dan proses seleksi yang ketat dapat menjadi hambatan. 4. Keterbatasan Waktu: Praktisi profesional sering kali memiliki komitmen dan tanggung jawab lain di dunia industri atau kerja mereka yang membatasi waktu mereka untuk terlibat secara penuh dalam kegiatan akademik. Hal ini bisa mempengaruhi kemampuan mereka untuk memenuhi persyaratan dan kewajiban dosen tetap. 5. Kesenjangan Keterampilan: Ada potensi untuk kesenjangan antara keterampilan yang diperlukan dalam pengajaran dan penelitian akademik dengan keterampilan yang dimiliki oleh praktisi profesional. Membutuhkan dukungan dan pelatihan</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>tambahan untuk membantu praktisi profesional menyesuaikan diri dengan peran dosen akademik. 6. Kesulitan Beradaptasi dengan Lingkungan Akademik: Beradaptasi dengan lingkungan akademik yang berbeda, termasuk kebiasaan, norma, dan tuntutan, juga bisa menjadi tantangan bagi praktisi profesional yang baru memasuki karir akademik.</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjut:</b></p> <p>1. Pengembangan Program Dosen Tamu: Menyediakan program dosen tamu atau pengajar undangan untuk memfasilitasi partisipasi praktisi profesional dalam pengajaran dan pembimbingan. 2. Fleksibilitas dalam Persyaratan Kualifikasi: Meninjau kembali persyaratan kualifikasi dosen tetap untuk memungkinkan pengakuan pengalaman praktisi profesional yang relevan sebagai alternatif untuk gelar akademik tertentu. 3. Insentif dan Dukungan: Menyediakan insentif yang menarik dan dukungan yang tepat, seperti peluang pengembangan profesional, mentoring, dan pelatihan, untuk mendukung praktisi profesional dalam peralihan ke karir akademik. 4. Kolaborasi dengan Industri: Membangun kemitraan yang erat dengan industri atau sektor kerja untuk memfasilitasi kolaborasi dalam pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. 5. Pemantapan Proses Rekrutmen: Meringankan proses rekrutmen dan seleksi dosen tetap untuk memperhitungkan tantangan dan kebutuhan praktisi profesional.</p>
16.	Dosen dan/atau Tenaga Kependidikan yang Memperoleh Penghargaan/Award	Orang	4	125	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Sampai dengan triwulan IV tahun 2025 sejumlah 5 orang dosen SPs sudah mendapatkan/yang Memperoleh Penghargaan/Award</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b></p> <p>A. Keterbatasan Waktu dan Sumber Daya Waktu: Dosen memiliki beban Tri Dharma Perguruan Tinggi (Pengajaran, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat), sementara Tendik memiliki beban kerja administratif dan layanan. Hal ini menyulitkan mereka untuk mengalokasikan waktu tambahan secara konsisten untuk menyusun portofolio penghargaan atau mengikuti pelatihan/sertifikasi yang diperlukan. Biaya: Proses mendapatkan sertifikasi profesi atau kompetensi, atau menghadiri konferensi/event berkelas internasional yang sering menjadi prasyarat penghargaan, memerlukan biaya dan waktu yang tidak selalu tersedia atau didanai penuh oleh institusi. B. Kurangnya Dukungan Sistem dan Informasi Kriteria dan Prosedur: Tidak semua dosen/tendik memahami dengan jelas kriteria, prosedur, atau standar yang digunakan dalam proses pemberian penghargaan atau rekognisi. Hal ini dapat menimbulkan frustrasi dan ketidakpercayaan terhadap sistem. Komunikasi: Komunikasi yang kurang efektif dari manajemen atau unit terkait mengenai program rekognisi, insentif, atau peluang penghargaan. Sistem Pendukung: Kurangnya sistem pendukung (misalnya, tim khusus) yang membantu dalam proses administrasi, penulisan nominasi, atau pengumpulan</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>bukti-bukti pencapaian. C. Pengembangan Kompetensi yang Belum Optimal Kualitas Kinerja: Beberapa dosen mungkin memiliki keterbatasan dalam kuantitas atau kualitas luaran kinerja yang berpotensi meraih penghargaan (misalnya, jumlah publikasi internasional, penelitian yang didanai lembaga terkemuka, atau inovasi pengabdian). Pengakuan Internasional: Sulitnya mencapai rekognisi atau jejaring internasional yang diperlukan untuk beberapa kategori penghargaan bergengsi.</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjut:</b></p> <p>A. Penguatan Sistem Insentif dan Dukungan Institusi            Penyediaan Insentif: Memberikan penghargaan finansial dan non-finansial (misalnya, promosi jabatan yang dipercepat, beasiswa pelatihan, atau pengurangan beban mengajar sementara) bagi dosen/tendik yang berpotensi atau berhasil meraih penghargaan. Sistem Komunikasi Terpadu: Memastikan standar, kriteria, dan prosedur penghargaan dikomunikasikan secara jelas, transparan, dan berkelanjutan kepada seluruh staf. Pendampingan Portofolio: Membentuk tim pendukung atau mentor (misalnya, dari Pusat Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia) yang</p>
17.	Laboratorium Microteaching	Laboratorium	1	300	<p><b>Progres Kegiatan:</b>            SPs UPI telah memiliki 3 laboratorium MicroTeaching di prodi PPG. Capaian untuk indikator jumlah laboratorium microteaching telah memenuhi target tahun 2025.</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b></p> <p>1. Perangkat dan Peralatan: Laboratorium microteaching memerlukan perangkat dan peralatan khusus untuk mendukung proses pembelajaran dan pengajaran, seperti kamera, monitor, perangkat lunak simulasi, dan peralatan pendukung lainnya. Ketersediaan dan pemeliharaan peralatan ini dapat menjadi kendala terutama jika lembaga pendidikan menghadapi keterbatasan anggaran. 2. Tenaga Pengajar dan Pelatihan: Memiliki tenaga pengajar yang berkualitas dan terlatih untuk mengelola laboratorium microteaching juga merupakan faktor penting. Pelatihan yang memadai diperlukan agar pengajar dapat menggunakan teknologi dan peralatan dengan efektif untuk tujuan pembelajaran. 3. Teknologi dan Infrastruktur IT: Integrasi teknologi informasi yang tepat untuk mendukung operasional laboratorium microteaching bisa menjadi kendala, terutama dalam hal akses jaringan yang stabil, keamanan data, dan dukungan teknis yang diperlukan. 4. Manajemen dan Administrasi: Efisiensi dalam manajemen dan administrasi laboratorium microteaching juga perlu diperhatikan, termasuk jadwal penggunaan, pemeliharaan peralatan, pengaturan fasilitas, dan penanganan masalah teknis sehari-hari. 5. Evaluasi dan Pemantauan Kinerja: Penting untuk memiliki sistem evaluasi dan pemantauan kinerja laboratorium microteaching untuk memastikan bahwa fasilitas ini memberikan kontribusi yang efektif terhadap pengembangan</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>kemampuan mengajar mahasiswa.</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjut:</b></p> <p>1. Perencanaan dan Pengelolaan Anggaran: Melakukan perencanaan anggaran yang matang untuk membangun, memperluas, atau memperbaiki laboratorium microteaching. Memperhitungkan biaya untuk peralatan, renovasi ruang, dan kebutuhan operasional lainnya dengan cermat. 2. Pengembangan Program Pelatihan: Mengembangkan program pelatihan untuk tenaga pengajar dan staf administrasi yang terlibat dalam pengelolaan laboratorium microteaching. Pelatihan ini dapat meningkatkan keterampilan teknis dan penggunaan peralatan yang diperlukan. 3. Kolaborasi dengan Pihak Eksternal: Memanfaatkan kerjasama dengan pihak eksternal seperti perusahaan teknologi atau lembaga pendidikan lain yang memiliki pengalaman dalam pengelolaan laboratorium serupa. Kolaborasi ini dapat membantu dalam pemilihan peralatan terbaik dan strategi manajemen laboratorium. 4. Evaluasi dan Peningkatan Berkelanjutan: Melakukan evaluasi rutin terhadap operasi laboratorium microteaching untuk mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan atau peningkatan. Memanfaatkan umpan balik dari pengguna (dosen dan mahasiswa) untuk meningkatkan pengalaman pembelajaran.</p>
18.	Jumlah IGU	Rp	5M	392,97	<p><b>Progres Kegiatan:</b></p> <p>Jejaring kerjasama dosen yang berada di SPs dengan pihak stakeholder di luar, kerjasama PPG, pelayanan legalisir ijazah dan sertifikat guru PPG, dan juga sewa gedung/auditorium SPs. Untuk sewa gedung/bangunan yang sudah terlaksana yaitu tempat fotocopy dan tomoro coffee.</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b></p> <p>Perencanaan Strategis: Salah satu kendala utama adalah kurangnya perencanaan strategis yang matang dalam mengidentifikasi peluang IGU yang potensial dan mengembangkan strategi untuk mengelola dan mempromosikan unit-unit tersebut. Keterampilan Manajerial dan Operasional: Kehadiran keterampilan manajerial dan operasional yang memadai sering kali merupakan tantangan. Pemimpin dan staf yang terlibat dalam IGU harus memiliki pengetahuan yang memadai dalam manajemen bisnis, pemasaran, keuangan, dan operasi untuk menjalankan unit dengan efisien.</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjut:</b></p> <p>Meningkatkan kerjasama dengan berbagai stakeholder. selain itu melalui pencitraan lembaga SPs sehingga para stakeholder dapat memiliki ketertarikan untuk melakukan kerjasama dalam meningkatkan jumlah IGU di SPs.</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
19.	Predikat Akuntabilitas Instansi Pemerintah (AKIP) Unit Kerja	Predikat	AA	83,33	<p><b>Progres Kegiatan:</b> SPs sudah melakukan pengisian menu AKIP pada system e-planning dan sudah mendapatkan penilaian dan validasi oleh tim validator dengan peringkat A nilai 89,44 dengan interpretasi Memuaskan</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> Kurangnya Pemahaman dan Sosialisasi tentang AKIP: Banyak instansi yang belum sepenuhnya memahami pentingnya AKIP serta tahapan-tahapan dalam mencapai predikat yang baik. Sumber Daya Manusia (SDM) yang Terbatas: Kualitas dan kuantitas SDM yang terbatas menjadi salah satu kendala utama dalam pengelolaan kinerja instansi pemerintah. Sistem Pengukuran Kinerja yang Belum Optimal: Beberapa instansi belum memiliki sistem pengukuran kinerja yang memadai, yang menyebabkan pengelolaan kinerja kurang efisien dan sulit dievaluasi secara akurat. Kurangnya Komitmen dan Dukungan Pimpinan: Tanpa dukungan dan komitmen yang kuat dari pimpinan, upaya pencapaian AKIP bisa terhambat. Birokrasi yang Rumit: Proses birokrasi yang terlalu panjang dan rumit seringkali menghambat kelancaran pelaksanaan program dan pencapaian kinerja. Kurangnya Pengawasan dan Evaluasi: Pengawasan yang lemah dan evaluasi yang tidak sistematis dapat menghambat perbaikan berkelanjutan dalam kinerja instansi. Tantangan dalam Mencapai Transparansi dan Partisipasi Publik: Publik seringkali tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan, yang mengarah pada kurangnya akuntabilitas.</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjut:</b> Pencapaian Predikat AKIP yang baik memerlukan komitmen yang kuat dari seluruh elemen dalam instansi pemerintah, mulai dari pimpinan hingga staf, serta dukungan kebijakan yang tepat. Dengan mengatasi kendala-kendala di atas, seperti melalui peningkatan SDM, perbaikan sistem pengukuran kinerja, simplifikasi birokrasi, serta pengawasan dan evaluasi yang lebih baik, instansi pemerintah dapat mencapai hasil yang lebih baik dalam hal akuntabilitas kinerja dan pelayanan publik.</p>
20.	Jumlah Kerjasama per Program Studi S1 dan D4/D3/D2/D1	%	100	100	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Peningkatan kerja sama dengan berbagai lembaga di dalam dan luar negeri. Pada triwulan IV tahun 2025 sudah ada 170 Kerjasama yang dilakukan oleh 16 prodi di SPs UPI dengan jumlah IA 39 dan MoA 131</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> 1. Kendala Institusi dan Administratif Birokrasi Internal: Prosedur administratif yang rumit atau birokrasi yang lambat dapat menghambat proses inisiasi dan pelaksanaan kerjasama. Kurangnya Dukungan Institusi: Tidak adanya dukungan dari pimpinan institusi atau departemen untuk kegiatan kerjasama dapat menghambat upaya tersebut. 2. Kendala Sumber Daya Sumber Daya Manusia: Keterbatasan staf yang memiliki keahlian dalam membangun dan mengelola kerjasama dapat menjadi</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>hambatan. Anggaran: Keterbatasan dana untuk mendukung kegiatan kerjasama, seperti perjalanan, pelatihan, atau kegiatan kolaboratif lainnya. 3. Kendala Komunikasi dan Jaringan Kurangnya Jaringan: Jaringan profesional yang terbatas dapat menghambat kesempatan untuk menjalin kerjasama dengan institusi atau industri lain. Kurangnya Promosi: Kurangnya promosi atau penyebaran informasi tentang peluang kerjasama dapat mengurangi jumlah kerjasama yang tercapai.</p> <p>4. Kendala Relevansi dan Kesesuaian Kesesuaian Program: Kesenjangan antara kebutuhan industri atau mitra kerjasama dengan kurikulum atau tujuan program studi dapat mengurangi minat terhadap kerjasama. Kurangnya Fokus: Program studi yang tidak memiliki fokus yang jelas dalam bidang tertentu mungkin kesulitan dalam menarik mitra kerjasama yang relevan. 5. Kendala Kultural dan Perbedaan Prioritas Perbedaan Budaya dan Prioritas: Perbedaan budaya atau prioritas antara institusi akademik dan mitra industri atau institusi lain dapat menjadi hambatan. Kurangnya Pemahaman: Ketidapkahaman tentang tujuan dan manfaat kerjasama dari kedua belah pihak. 6. Kendala Logistik dan Implementasi Koordinasi dan Implementasi: Kesulitan dalam koordinasi dan pelaksanaan kegiatan kerjasama dapat menghambat pencapaian hasil yang diinginkan. Penilaian dan Evaluasi: Kurangnya mekanisme untuk menilai dan mengevaluasi efektivitas kerjasama dapat mengurangi keberlanjutan dan kualitas kerjasama.</p> <p>7. Kendala Kebijakan dan Regulasi Kebijakan Institusi: Kebijakan internal yang ketat atau tidak mendukung dapat membatasi kemampuan untuk menjalin kerjasama. Regulasi Eksternal: Peraturan dari badan pemerintah atau lembaga lain yang membatasi atau mempengaruhi kerjasama.</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjut:</b></p> <p>1. Meningkatkan Komunikasi dan Promosi: Gunakan media sosial, website, dan konferensi untuk mempromosikan peluang kerjasama. 2. Membangun Jaringan dan Kemitraan: Jalin hubungan dengan mitra potensial melalui kegiatan networking, seminar, dan workshop. 3. Menyederhanakan Proses Administratif: Tinjau dan perbaiki prosedur administratif untuk mempermudah proses kerjasama. 4. Menyesuaikan Kurikulum: Pastikan kurikulum dan program studi relevan dengan kebutuhan industri dan mitra kerjasama. 5. Menyediakan Dukungan dan Sumber Daya: Alokasikan sumber daya yang cukup dan dukungan untuk kegiatan kerjasama.</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
21.	Persentase prodi terakreditasi unggul/setara unggul pada level nasional	%	78	88,14	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Terdapat 11 prodi yang terakreditasi unggul/setara unggul pada level nasional. Pelaksanaan Audit Mutu Internal (AMI) dan Perangkingan Program Studi, Pengadaan peralatan laboratorium, Pemeliharaan ruangan laboratorium, Akreditasi program studi LAMDIK. terdapat 1 prodi yang akan melaksanakan percepatan reakreditasi yaitu, Linguistik S2. Rumus hitung (prodi SPs 16 prodi) <math>11:16 = 0,6875 \times 100 = 68,75</math> <math>68,75:78 = 0,881 \times 100 = \mathbf{88,14}</math></p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> 1. Kesiapan Dokumen Akreditasi Belum Optimal Sebagian Prodi belum sepenuhnya memenuhi standar kriteria unggul BAN-PT/LAM, terutama pada pemenuhan data dukung kinerja tridharma, luaran dosen, dan keberlanjutan sistem penjaminan mutu. 2. Kualitas dan Kuantitas Luaran Tridharma Belum Merata Capaian publikasi bereputasi, sitasi, HKI, dan pengabdian berdampak masih terkonsentrasi pada Prodi tertentu, sehingga memengaruhi skor akreditasi secara keseluruhan. 3. Keterbatasan SDM Berjabatan Fungsional Lektor Kepala/Guru Besar Rasio dosen dengan jabatan akademik tinggi belum merata di seluruh Prodi, yang berdampak pada pemenuhan indikator unggul. 4. Perubahan Instrumen dan Kebijakan Akreditasi Nasional Dinamika kebijakan dan pembaruan instrumen BAN-PT/LAM memerlukan adaptasi cepat, yang belum seluruh Prodi mampu merespons secara optimal.</p> <p><b>Strategi/Tindakanjant:</b> 1. Penguatan Pendampingan Akreditasi Prodi Melaksanakan pendampingan intensif dan terstruktur bagi Prodi sasaran unggul melalui klinik akreditasi, reuiu LED/LKPS, serta simulasi asesmen lapangan oleh asesor internal. 2. Peningkatan Mutu dan Luaran Tridharma Secara Terarah Mendorong roadmap riset dan pengabdian berbasis keunggulan Prodi, peningkatan publikasi bereputasi, HKI, serta kolaborasi nasional dan internasional yang terintegrasi dengan kebutuhan akreditasi. 3. Percepatan Pengembangan Karier Dosen Memfasilitasi percepatan kenaikan jabatan fungsional dosen ke Lektor Kepala dan Guru Besar melalui pendampingan PAK, insentif kinerja, dan kebijakan afirmatif. 4. Peningkatan Kapasitas Pengelola Prodi dan Tim Akreditasi Menyelenggarakan pelatihan berkala terkait kebijakan terbaru BAN-PT/LAM, pemetaan gap akreditasi, serta pemanfaatan data PDDikti dan e-SPMI secara terpadu.</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
22.	Persentase Program Studi yang memiliki akreditasi atau sertifikat internasional yang diakui pemerintah	%	50	137,5	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Sudah ada 11 prodi dari 16 prodi yang terakreditasi Internasional di SPs UPI. Pengelolaan website dalam menunjang pencapaian prodi terakreditasi internasional, Pembuatan video profil dalam menunjang pencapaian prodi terakreditasi internasional, Akreditasi/sertifikasi internasional program studi dan Penerjemahan dokumen dalam rangka akreditasi internasional. Prodi Pendidikan Umum dan Karakter sudah divisitasi oleh ACQUIN</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> 1. Proses Akreditasi yang Rumit: Proses akreditasi internasional sering kali memerlukan persyaratan yang rumit dan standar yang tinggi. Institusi pendidikan mungkin menghadapi kesulitan dalam memenuhi semua persyaratan yang ditetapkan oleh badan akreditasi internasional. 2. Biaya dan Sumber Daya: Mengikuti proses akreditasi internasional sering kali membutuhkan investasi signifikan baik dalam hal biaya maupun sumber daya manusia. 3. Persiapan Kurikulum: Akreditasi internasional sering kali mensyaratkan penyesuaian kurikulum untuk memenuhi standar internasional yang lebih luas. Ini bisa membutuhkan waktu dan usaha tambahan dari dosen dan staf administratif. 4. Kualifikasi dan Pengalaman Dosen: Standar akreditasi internasional mungkin memerlukan bahwa dosen memiliki kualifikasi dan pengalaman tertentu dalam bidang mereka. Kurangnya dosen dengan kualifikasi yang sesuai bisa menjadi kendala. 5. Perubahan Kebijakan Pemerintah: Kebijakan pemerintah terkait akreditasi dan sertifikasi bisa berubah dari waktu ke waktu. Perubahan ini dapat mempengaruhi persiapan dan keberlanjutan akreditasi internasional yang sudah dimiliki atau yang sedang dikejar oleh program studi. 6. Kompetisi Global: Kompetisi global dalam dunia pendidikan tinggi dapat membuat institusi merasa tertantang untuk mempertahankan atau meningkatkan akreditasi internasional mereka. Persaingan ini dapat memerlukan strategi dan investasi yang lebih besar dari institusi. 7. Kesadaran dan Pemahaman: Kadang-kadang, institusi pendidikan mungkin tidak sepenuhnya menyadari atau memahami manfaat dari akreditasi internasional yang diakui pemerintah. Hal ini dapat mengurangi motivasi untuk mengejar atau mempertahankan status akreditasi tersebut.</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjut:</b> SPs dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan dukungan manajemen dan keuangan, memberikan pelatihan kepada dosen dan staf administratif, memperkuat jejaring kolaborasi internasional, dan mengikuti perubahan kebijakan pemerintah dengan cermat. Selain itu, meningkatkan kesadaran akan manfaat akreditasi internasional yang diakui pemerintah dapat membantu meningkatkan komitmen institusi terhadap upaya pencapaian akreditasi tersebut.</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
23.	Jumlah Unit yang melakukan pembangunan ZI dan lolos verifikasi TIM penilai Mandiri	Unit	1	100	<p><b>Progres Kegiatan:</b> SPs masih dalam proses revisi LKE hasil penilaian dari TP PTN/LLDIKTI dan selanjutnya dinilai oleh TPSK.</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kendala dalam Pemahaman dan Komitmen Kurangnya Pemahaman: Kurangnya pemahaman tentang pentingnya dan cara pembangunan ZI dapat menghambat implementasi yang efektif. Komitmen yang Lemah: Tanpa dukungan dan komitmen yang kuat dari pimpinan dan seluruh staf, inisiatif ZI mungkin tidak mendapat perhatian yang diperlukan.</li> <li>2. Kendala Administratif dan Birokrasi Proses yang Rumit: Proses administratif yang rumit dan birokrasi yang berbelit-belit dapat memperlambat pembangunan ZI dan verifikasi oleh TPM. Dokumentasi yang Tidak Memadai: Dokumentasi yang kurang lengkap atau tidak sesuai standar dapat menghambat penilaian dan verifikasi.</li> <li>3. Kendala Sumber Daya Sumber Daya Terbatas: Keterbatasan sumber daya manusia, finansial, dan teknis dapat menghambat proses pembangunan ZI. Keterampilan dan Kapabilitas: Kurangnya keterampilan atau pengetahuan teknis di kalangan staf dalam pembangunan ZI.</li> <li>4. Kendala Teknis Masalah Teknologi: Kesulitan dalam menggunakan sistem informasi atau teknologi yang diperlukan untuk pembangunan ZI. Integrasi Sistem: Masalah dalam integrasi sistem informasi yang ada dengan kebutuhan pembangunan ZI.</li> <li>5. Kendala Kultural dan Perubahan Budaya Organisasi: Budaya organisasi yang tidak mendukung transparansi dan akuntabilitas dapat menghambat upaya pembangunan ZI. Resistensi terhadap Perubahan: Penolakan terhadap perubahan atau pembaharuan dalam prosedur dan kebijakan.</li> <li>6. Kendala Evaluasi dan Penilaian Kriteria Penilaian yang Ketat: Kriteria penilaian yang ketat atau tidak jelas dari TIM Penilai Mandiri dapat menyulitkan unit dalam lolos verifikasi. Proses Verifikasi yang Panjang: Proses verifikasi yang lama dapat menghambat pencapaian target.</li> <li>7. Kendala Komunikasi dan Koordinasi Kurangnya Koordinasi: Kurangnya koordinasi antara unit dan pihak terkait dalam pembangunan ZI. Komunikasi yang Tidak Efektif: Komunikasi yang kurang efektif antara berbagai pihak dapat menghambat pelaksanaan ZI.</li> </ol> <p><b>Strategi/Tindakanjuz:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pelatihan dan Sosialisasi: Lakukan pelatihan intensif dan sosialisasi untuk meningkatkan pemahaman tentang ZI dan manfaatnya. Dukungan Pimpinan: Pastikan komitmen dan dukungan yang kuat dari pimpinan untuk mendorong implementasi ZI.</li> <li>2. Simplifikasi Prosedur: Sederhanakan proses administratif dan pastikan alur kerja yang jelas untuk pembangunan ZI. Peningkatan Dokumentasi: Pastikan dokumentasi yang diperlukan lengkap dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.</li> <li>3. Alokasi Sumber Daya: Alokasikan anggaran dan sumber daya yang cukup untuk pembangunan ZI. Pengembangan Kapabilitas: Berikan pelatihan dan pengembangan</li> </ol>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					<p>keterampilan yang diperlukan bagi staf. 4. Pemeliharaan Teknologi: Pastikan teknologi yang digunakan dalam keadaan baik dan sesuai dengan kebutuhan. Dukungan TI: Sediakan dukungan teknis untuk mengatasi masalah teknologi dan memastikan integrasi sistem yang lancar. 5. Perubahan Budaya: Terapkan program perubahan budaya untuk membangun budaya yang mendukung integritas dan akuntabilitas. Manajemen Perubahan: Kelola resistensi terhadap perubahan dengan melibatkan staf dalam proses perubahan dan menjelaskan manfaatnya. 6. Klarifikasi Kriteria: Pastikan kriteria penilaian dari TIM Penilai Mandiri jelas dan dapat dipahami oleh unit. Percepat Proses: Usahakan agar proses verifikasi dilakukan secara efisien tanpa mengurangi kualitas penilaian. 7. Peningkatan Koordinasi: Tingkatkan koordinasi antara unit dan pihak terkait untuk memastikan alur kerja yang lancar. Komunikasi Terbuka: Fasilitasi komunikasi yang efektif dan terbuka untuk menyelesaikan masalah dan mengelola proses.</p>
24.	Center of Excellence/Pusat Keunggulan yang Dikembangkan	Unit	1	100	<p><b>Progres Kegiatan:</b> Sudah ada satu pusat unggulan di SPs yaitu Prosper.Net</p> <p><b>Kendala/Permasalahan:</b> Keterbatasan Sumber Daya (SDM dan Dana): Pusat Unggulan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas serta dana yang cukup untuk operasional dan pengembangan fasilitas. Kurangnya Dukungan Pimpinan dan Stakeholder: Tanpa dukungan yang kuat dari pimpinan dan stakeholder terkait, pengembangan Pusat Unggulan bisa terhambat. Minimnya Infrastruktur dan Fasilitas Pendukung: Infrastruktur yang kurang memadai dapat membatasi kemampuan Pusat Unggulan untuk berkembang secara optimal. Kurangnya Riset dan Inovasi yang Relevan: Beberapa Pusat Unggulan terkendala dalam menghasilkan riset dan inovasi yang dapat diterapkan secara praktis atau berdampak langsung. Isu Manajerial dan Koordinasi yang Lemah: Pusat Unggulan sering kali menghadapi masalah dalam hal manajerial dan koordinasi antar bagian atau departemen yang terlibat. Kesulitan dalam Membangun Jejaring Kolaborasi: Kolaborasi antara Pusat Unggulan dengan institusi lain sering kali terhambat oleh faktor kepercayaan, budaya organisasi yang berbeda, atau kesulitan dalam menyelaraskan tujuan. Kurangnya Fokus pada Pengembangan Kompetensi dan Pengelolaan Pengetahuan: Tanpa perhatian yang cukup terhadap pengelolaan kompetensi dan pengetahuan, Pusat Unggulan dapat kehilangan arah dan relevansi. Tantangan dalam Menerapkan Budaya Inovasi: Untuk menjadi Pusat Unggulan, organisasi harus dapat menciptakan budaya inovasi yang kuat, yang mungkin sulit diterapkan dalam beberapa kasus.</p> <p><b>Strategi/Tindaklanjut:</b> Pencapaian jumlah dan kualitas Pusat Unggulan (CoE) yang optimal memerlukan perhatian serius terhadap sumber daya, dukungan manajerial, infrastruktur, riset, dan kolaborasi. Dengan mengatasi</p>

No	Indikator	Satuan	Target	Capaian	Analisis Progres Capaian
					kendala-kendala yang ada melalui pendekatan yang terencana dan terkoordinasi, serta dengan melibatkan berbagai pihak terkait, organisasi dapat menciptakan Pusat Unggulan yang dapat memberikan dampak positif dalam pengembangan inovasi, riset, dan peningkatan kualitas di berbagai bidang.

Bandung, 31 Desember 2025  
Dekan



Prof. Dr. H. Juntika, M.Pd.

