



# **RENCANA STRATEGIS**

## **2019 – 2023**

**Prodi DIII Keperawatan UKRIDA**

Jakarta, Januari 2020

# **BAB 1**

## **PRINSIP DASAR**

Secara prinsip Prodi Keperawatan UKRIDA memiliki 3 kepentingan :

1. Sebagai Prodi Keperawatan UKRIDA yang mampu menjawab kebutuhan dunia kesehatan sesuai dengan perkembangan jaman. Artinya Prodi Keperawatan UKRIDA senantiasa menciptakan lulusan dengan keunggulan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat.
2. Sebagai salah satu Prodi di bawah Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan UKRIDA harus menjunjung tinggi nilai – nilai akademik dan terlibat dalam komunitas dunia pendidikan baik lokal, nasional, maupun internasional.

Untuk menjembatani hal - hal tersebut, maka Prodi Keperawatan UKRIDA harus dikelola dengan prinsip umum sebagai berikut:

1. Prodi Keperawatan UKRIDA harus dapat meningkatkan kualitas dan citra. Secara tidak langsung hal ini akan mengarahkan Prodi Keperawatan UKRIDA untuk mencapai akreditasi yang baik dan membuat kurikulum yang siap pakai.
2. Prodi Keperawatan UKRIDA harus dapat dijangkau oleh setiap calon mahasiswa yang potensial, termasuk calon mahasiswa yang berasal dari desa maupun kalangan ekonomi lemah.
3. Sebagai institusi pendidikan yang diharapkan mandiri secara operasional Prodi Keperawatan UKRIDA harus memiliki tenaga penuh waktu yang kompeten dalam jumlah yang cukup.
4. Prodi Keperawatan UKRIDA harus memiliki jejaring dan peran yang strategis dalam pelayanan kesehatan di Indonesia. Prodi Keperawatan UKRIDA harus membuka diri terhadap jaringan pelayanan kesehatan yang ada di Indonesia dan terlibat aktif.

## **BAB 2**

### **TAHAPAN PENGEMBANGAN PRODI KEPERAWATAN UKRIDA**

1) Transisi (2018-2019)

Tahap ini merupakan masa transisi dari Akademi Kesehatan Swakarsa menjadi prodi Keperawatan UKRIDA dari kepengurusan sebelumnya. Hal-hal yang penting untuk dilakukan adalah :

- a) Peningkatan akreditasi
- b) Revisi kurikulum
- c) Revitalisasi fasilitas
- d) Persiapan sumber daya manusia

2) Program Studi Ners (2023)

- a) Persiapan Prodi Ners (2021)
- b) Pada tahapan ini Prodi Keperawatan UKRIDA sudah harus melengkapi persiapan untuk S1 Keperawatan dan profesi Ners. Persiapannya salah satunya adalah Peningkatan akreditasi menjadi B untuk memenuhi persyaratan pengajuan Prodi Ners, dimana masih dimungkinkan tidak mengacu pada moratorium apabila pembukaan prodi baru (Ners), diajukan oleh sebuah institusi/universitas dan prodi tersebut sudah memiliki akreditasi B.

3) Pembukaan Program Studi S1 Keperawatan dan Profesi Ners (2023)

- a) Diharapkan setelah melakukan re-akreditasi maka UKRIDA segera mengajukan pembukaan Program Studi S1 Keperawatan dan Profesi Ners.

4) Stabilisasi (2023 – 2025)

- a) Tahap ini merupakan masa stabilisasi Prodi Ners UKRIDA yang telah berubah bentuk organisasi dan menyelenggarakan pendidikan di tingkat Sarjana dan dipersiapkan untuk menjadi sebuah Fakultas Ilmu Keperawatan
- b) Program pengadaan dan pengembangan kerjasama dengan perguruan tinggi, rumah sakit, lembaga pemerintahan di luar negeri  
Kerjasama (MoU) antara Program Studi Diploma III Keperawatan Akademi Kesehatan Swakarsa dengan institusi lain yang dapat mendukung proses belajar mengajar tahun 2020 diluar Negeri minimal 2 Institusi Pendidikan.

## **BAB 3**

### **PROFIL UMUM PRODI KEPERAWATAN UKRIDA**

#### Target Mahasiswa

Target mahasiswa yang akan dilayani oleh Prodi Keperawatan UKRIDA adalah calon mahasiswa dengan motivasi yang tinggi dan potensi akademik yang cukup baik. Pemilihan target market ini berdasarkan:

1. Prodi Keperawatan UKRIDA akan fokus dalam meningkatkan dan menjaga kualitas.
2. Prodi Keperawatan UKRIDA akan membentuk profil perawat dengan keunggulan komunikasi dan kepedulian, maka calon mahasiswa diharapkan memiliki motivasi yang tinggi.
3. Prodi Keperawatan UKRIDA mampu menciptakan daya tarik khusus dengan kualitas yang baik.
4. Prodi Keperawatan UKRIDA memberikan kesempatan yang sama pada calon mahasiswa dari berbagai latar belakang ekonomi.

#### Profil Prodi Keperawatan UKRIDA

Prodi Keperawatan UKRIDA akan fokus mengembangkan program studi keperawatan dengan standar global dan perawatan penuh kasih. Pemilihan profil ini berdasarkan:

- a. Kebutuhan perawat masih terus meningkat bukan hanya di Indonesia, tapi juga di seluruh dunia.
- b. RS sudah mulai meningkatkan dan menjaga kualitasnya dalam bentuk akreditasi, termasuk akreditasi internasional.
- c. Fenomena perawat yang kehilangan nilai – nilai atau sifat “malaikat”
- d. Sebagai wujud nyata iman dan kasih yang dituangkan dalam nilai – nilai yang ditanamkan pada profil perawat yang dihasilkan.

## Visi

“Menjadi Program studi Keperawatan yang unggul dalam menghasilkan tenaga ahli madya keperawatan yang memiliki kompetensi berwawasan global dan memiliki karakter penuh belas kasih Tahun 2024.”

## Misi

1. Menyelenggarakan pendidikan keperawatan untuk menghasilkan calon perawat yang memiliki kemampuan critical thinking dalam mengaplikasikan asuhan keperawatan.
2. Menciptakan calon perawat yang penuh dengan compassion dalam melakukan praktik asuhan keperawatan pada setiap tatanan pelayanan kesehatan.
3. Mengembangkan institusi pendidikan keperawatan yang creative baik dalam kegiatan akademik, pengabdian masyarakat, maupun penelitian untuk menghasilkan calon perawat yang creative.
4. Membentuk institusi pendidikan keperawatan yang collaborative dengan pihak lain terkait proses belajar mengajar, pengabdian masyarakat, dan penelitian baik di tingkat lokal, nasional, maupun internasional.
5. Menciptakan calon perawat yang communicative terhadap pasien, keluarga, komunitas, dan masyarakat.

### Nilai – Nilai Prodi Keperawatan UKRIDA

<b><i>Collaborative</i></b>	Prodi Keperawatan UKRIDA bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama
<b><i>Communicative</i></b>	Komunikasi yang baik merupakan kunci relasi di Prodi Keperawatan UKRIDA
<b><i>Critical Thinking</i></b>	Berpikir dengan kritis untuk pengembangan Prodi Keperawatan UKRIDA
<b><i>Creative</i></b>	Prodi Keperawatan UKRIDA tidak terpaku pada pola – pola yang sudah ada untuk menciptakan keunggulan dan kesempatan
<b><i>Compassion</i></b>	Prodi Keperawatan UKRIDA memperhatikan orang-orang yang membutuhkan

# **BAB 4**

## **SASARAN PRODI KEPERAWATAN UKRIDA**

### 1. Sasaran:

Sasaran 1 adalah Pencapaian mutu, relevansi dan efisiensi pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat agar sesuai dengan standar BAN PT

Strategi Pencapaian :

#### a. Program Pembinaan dalam mengelola Progam Studi DIII Keperawatan

Adapun kegiatannya adalah:

- 1) Mengajukan akreditasi program studi ke LAM-PTKes bulan Juni 2019
- 2) Mengadakan workshop peninjauan kurikulum setiap 1 tahun sekali
- 3) Memberlakukan kurikulum dengan adanya pengesahan surat keputusan Direktur untuk pemberlakukan kurikulum pada mahasiswa
- 4) Menyelenggarakan pembelajaran yang dialogis dimana sebelum pembelajaran terdapat kontrak pembelajaran atau penjelasan rencana pembelajaran sehingga adanya kesepakatan dalam pembelajaran antara dosen dengan mahasiswa
- 5) Mengadakan metode pembelajaran yang berorientasi pada mahasiswa sehingga mahasiswa dapat mengembangkan potensi yang ada dalam diri mahasiswa
- 6) Memberikan mahasiswa pembimbing akademik agar dapat memotivasi mahasiswa belajar dan dapat menyelesaikan pembelajaran tepat waktu
- 7) Mengadakan metode pembelajaran *team teaching* sehingga pembelajaran lebih efektif dan mahasiswa dapat memahami materi dengan lebih mudah karena jumlah mahasiswa per kelas yang tidak terlalu banyak
- 8) Meningkatkan Pendidikan Dosen ke jenjang S2 dan S3
- 9) Melakukan inventaris alat laboratorium secara teratur dan menambah kekurangan inventaris alat yang dimiliki
- 10) Menyediakan kelas bagi mahasiswa dengan kuota 1 kelas 40-50 mahasiswa
- 11) Menyediakan seluruh peralatan pembelajaran sebelum awal tahun ajaran
- 12) Menambah koleksi buku perpustakaan yang terbaru
- 13) Mengadakan kerjasama dengan perpustakaan wilayah untuk menambah kepemilikan jumlah buku perpustakaan

14) Mewajibkan kepada dosen dan koordinator untuk membuat RPS, PRM dan SAP maksimal 1 bulan sebelum pembelajaran dan disetujui oleh direktur

b. Program pengembangan sumber daya manusia

Kegiatannya adalah:

- 1) Mengirimkan dosen untuk studi lanjut. 2 orang dosen setiap tahun. Sampai tahun 2019 jumlah dosen S2 = 6 orang, sedang studi S2 = 2 orang dan dosen S3 masih 1 orang.
- 2) Mewajibkan bagi dosen yang sudah S2 untuk mengurus NIDN dan jabatan fungsioanal
- 3) Tahun 2020 semua dosen sudah mengikuti Pekerti dan Tahun 2021 semua dosen sudah mengikuti pelatihan *Applied Approach* (AA).
- 4) Mewajibkan dosen yang sudah S2 untuk memiliki NIDN
- 5) Pengembangan Tenaga non kependidikan terutama tenaga Pustakawan
- 6) Mengikutsertakan dosen dan tenaga kependidikan dalam pelatihan atau seminar untuk menambah wawasan keilmuan. Seluruh dosen dan tenaga kependidikan telah mengikuti pelatihan dan seminar di berbagai tempat.
- 7) Direktur secara rutin satu tahun sekali akan melakukan penilaian kinerja dosen dan tenaga kependidikan dengan menggunakan format DP 3. Berdasarkan penilaian ini dapat diputuskan keberlanjutan status di program studi ini.
- 8) Mengaktifkan internet pada computer masing-masing dosen. Hingga tahun ini semua computer dosen telah dapat mengakses internet dan e-journal.

c. Program penyempurnaan dan pemanfaatan manajemen

Kegiatan:

- 1) Mewajibkan Badan penjamin mutu untuk membuat SOP bagi program studi Diploma III Keperawatan
- 2) Semua Staff baik dosen maupun tenaga pendidikan membuat laporan pertanggungjawaban sesuai tugasnya.
- 3) Mengarsipkan seluruh laporan sesuai dengan tahun ajaran per semester

d. Program pengembangan sistem informasi

- 1) Menggunakan teknologi informasi dengan program SIM untuk pengelolaan pengelolaan administrasi akademis, keuangan dan aset, sumber daya manusia dan mahasiswa
- 2) Menambah *acces point* untuk menambah area hotspot

e. Program peningkatan kepemimpinan publik

- 1) Mengajukan dosen untuk bisa menjadi pembicara dalam seminar, pelatihan atau workshop
- 2) Mengajukan Dosen untuk dapat menjadi pengurus masyarakat

- 3) Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat bagi setiap dosen
- f. Program peningkatan pendidikan tenaga dosen
- 1) Tiap tahun tugas belajar ke S2 untuk 2 orang dosen sejak tahun 2019
  - 2) Tahun 2018 jumlah dosen S2 = 6 Orang
  - 3) Tahun 2019 Dosen tugas belajar ke S2 = 2 orang
  - 4) Tahun 2019 Dosen tugas belajar ke S3 = 1 orang
  - 5) Dosen tetap yang masih S1 = 4 orang
  - 6) Diharapkan Persentase dosen berpendidikan S2, 100% paling lambat pada tahun 2023
- g. Program beasiswa dan bantuan kesejahteraan mahasiswa
- Sampai saat ini beasiswa kepada mahasiswa baru dari LLDIKTI Wilayah III sebanyak 42 orang mahasiswa.
- h. Program peningkatan status pendidikan



## BAB 6

### ANALISIS SWOT

#### PROGRAM STUDI KEPERAWATAN

<i><b>STRENGTH</b></i>	<i><b>WEAKNESS</b></i>	<i><b>OPPORTUNITY</b></i>	<i><b>THREAT</b></i>
<p><b>MAN (Sumber daya manusia)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perumus Visi berasal dari berbagai latar belakang pendidikan (Master Manajemen, Master Keperawatan, Manajemen Kesehatan)</li> <li>2. Rumusan visi misi jelas, terukur, mudah dicapai dalam kurun waktu yang realistis dan sesuai perkembangan zaman</li> <li>3. Visi, misi, tujuan dan nilai Akkes Swakarsa Jakarta di pahami oleh seluruh civitas akademi</li> <li>4. Ka Prodi sesuai dengan kualifikasi dengan pendidikan Strata 2 Keperawatan sesuai standar DIKTI</li> <li>5. <b>Sistem Rekrutmen dan Seleksi Calon Mahasiswa</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Keterlibatan aktif seluruh SDM prodi dalam proses pemasaran.</li> </ol> </li> </ol>	<p><b>MAN (Sumber daya manusia)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Belum maksimal menerapkan strategi kepemimpinan sehubungan dengan masa peralihan kepemimpinan</li> <li>2. <b>Sistem Rekrutmen dan Seleksi Calon Mahasiswa</b> Panitia PMB merangkap pekerjaan sebagai Dosen full time, sehingga tidak maksimal untuk mengerjakan strategi pemasaran.</li> <li>3. <b>Profil Mahasiswa</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Mahasiswa berlatar belakang sosial ekonomi menengah ke bawah (pekerjaan orang tua seperti nelayan, pedagang, buruh, petani, dan peternak).</li> <li>b. <i>Raw input</i> rata - rata.</li> <li>c. Kemampuan literasi rendah.</li> </ol> </li> <li>4. <b>Ekstrakurikuler</b> Perubahan yang cepat dikarenakan pemindahan lokasi kampus dari Swakarsa lama ke kampus UKRIDA dan tuntutan akademik yang tinggi pada semester akhir membuat</li> </ol>	<p><b>MAN (Sumber daya manusia)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dengan adanya beasiswa pendidikan oleh institusi untuk meningkatkan kualifikasi ke jenjang pendidikan Strata 3</li> <li>2. <b>Sistem Rekrutmen dan Seleksi Calon Mahasiswa</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Terdapat dukungan dari unit admisi dan pemasaran UKRIDA.</li> <li>b. Wacana pengalihan penuh di tahun 2020 oleh UKRIDA sehingga tidak ada dosen yang merangkap kerja untuk admisi dan pemasaran.</li> <li>c. Serapan kerja DIII yang masih cukup banyak.</li> <li>d. Kebutuhan perawat di tingkat global yang semakin meningkat.</li> <li>e. Peminat keperawatan dari jabodetabek masih ada.</li> </ol> </li> </ol>	<p><b>MAN (Sumber daya manusia)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Sistem Rekrutmen dan Seleksi Calon Mahasiswa</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Mulai banyak muncul prodi keperawatan yang sejenis dengan histori Akkes Swakarsa.</li> <li>b. Pasar peminat DIII keperawatan yang terlihat menurun.</li> </ol> </li> <li>2. <b>Profil Mahasiswa</b> Tantangan akulturasi budaya.</li> <li>3. <b>Kompetensi dan Etika Lulusan yang Diharapkan</b> Tantangan keberlanjutan nilai 5C ketika lulusan masuk ke dunia kerja.</li> </ol>

<p>b. Terdapat penanggung jawab untuk pusat informasi penerimaan mahasiswa baru.</p> <p>c. Terdapat dukungan dari mahasiswa dalam kegiatan admisi sebagai panitia penerimaan mahasiswa baru.</p> <p>d. Dukungan badan penyelenggara untuk menyediakan beasiswa bagi mahasiswa baru.</p> <p><b>6. Profil Mahasiswa</b> Mahasiswa baru 2018/2019 memiliki kemampuan beradaptasi yang baik.</p> <p><b>7. Ekstrakurikuler</b> Dukungan pimpinan untuk wadah Himpunan Mahasiswa Prodi Keperawatan.</p> <p><b>8. Pelayanan Untuk Mahasiswa</b></p> <p>a. Mahasiswa proaktif dan siap membantu pengelolaan layanan mahasiswa.</p> <p>b. Kreatifitas dosen PA memanfaatkan kemajuan teknologi untuk membangun interaksi yang intim kepada mahasiswa bimbingannya</p>	<p>mahasiswa yang bertanggung jawab untuk Ikatan Keluarga Mahasiswa tidak berjalan dengan optimal</p> <p><b>5. Pelayanan Untuk Mahasiswa</b> Pelayanan mahasiswa (admisi, pemasaran, alumni, beasiswa, <i>softskill</i>) dikelola oleh satu orang dosen yang merangkap tugas dibantu satu staf.</p> <p><b>2. Kompetensi dan Etika Lulusan yang Diharapkan</b> Berdasarkan studi pelacakan alumni, Bahasa Inggris, penggunaan TIK, komunikasi, pengembangan diri, kemampuan presentasi yang perlu mendapatkan perhatian khusus.</p> <p>3. Dari 5 orang dosen tetap, hanya 2 dosen yang memiliki jabatan fungsional</p> <p>4. 2. Dari 5 orang dosen tetap, hanya 1 dosen yang memiliki sertifikasi dosen</p> <p>5. Beban kerja dosen pada tugas struktural di masa transisi lebih besar membuat dosen tidak fokus mengerjakan fungsi Tridharma</p> <p>6. Kurangnya dosen yang mengikuti pelatihan penyusunan kurikulum</p> <p>7. Mahasiswa kurang aktif terlibat dengan aktifitas baik internal maupun eksternal kelas</p> <p>8. Dosen belum mendapatkan umpan balik dari hasil EDOM</p>	<p><b>3. Profil Mahasiswa</b> Mahasiswa daerah menjadi duta institusi untuk daerahnya masing - masing.</p> <p><b>4. Ekstrakurikuler</b> Peluang pendampingan UKRIDA untuk HMPK, apabila terjadi penggabungan/pengalihan ke UKRIDA di masa depan.</p> <p><b>1. Pelayanan Untuk Mahasiswa</b></p> <p>a. Wacana penggabungan dengan UKRIDA menyebabkan beberapa tugas pelayanan mahasiswa terdistribusi dengan baik.</p> <p>b. Pada masa pra sentralisasi tatanan pelayanan mahasiswa yang esensial bagi prodi (<i>soft skill</i>, beasiswa ikatan dinas, ikatan alumni keperawatan) sudah memiliki fondasi yang cukup kuat</p> <p>2. Adanya kesempatan mengembangkan tenaga dosen melalui kegiatan studi banding ke program studi Keperawatan di institusi lain dengan predikat Sangat Baik dan Unggul.</p>	<p>Terutama saat institusi pengguna tidak memfasilitasi nilai tersebut dalam pengembangan SDM.</p> <p>4. Adanya penawaran <i>compensation and benefit</i> yang lebih tinggi untuk merekrut tenaga pengajar Akademi Kesehatan Swakarsa.</p> <p>5. Belum memiliki kerjasama dengan luar negeri untuk pengembangan kurikulum</p> <p>6. Institusi lain yang memiliki akreditasi yang lebih baik menciptakan suasana kompetitif yang ketat untuk memperoleh hibah DIKTI</p>
--	--	---	--

**9. Kompetensi dan Etika Lulusan yang Diharapkan**

- a. Alumni 2018 lulus 100% Uji Kompetensi pada tahun 2019 sebagai first taker.
  - b. Terdapat tim yang melakukan studi pelacakan alumni.
  - c. Berdasarkan studi pelacakan alumni, mayoritas penilaian integritas lulusan dinilai baik s/d sangat baik.
  - d. Mahasiswa terlibat dalam berbagai kepanitiaan kegiatan yang dilakukan program studi, misalnya kegiatan *capping day*
10. Akademi Kesehatan Swakarsa Jakarta memiliki dosen dengan kualifikasi pendidikan S2 sejumlah 5 orang, serta 1 orang dosen tidak tetap.
11. Rasio mahasiswa dan dosen sudah cukup memadai, yaitu 1: 9\
12. Dosen dengan Pendidikan minimal S2 ada 5 orang
13. Dosen membuat RPS dan bahan ajar di awal semester
14. Dosen Pembimbing KTI dan pembimbing PA sudah di tentukan

9. penyusun kurikulum hanya 2 orang dari internal
10. Belum adanya kerja sama dengan instansi luar negeri.
11. Masih kurangnya jumlah penelitian dan pelatihan yang dilakukan oleh staf dosen dengan masih sedikitnya jumlah hibah yang diikutkan dan journal tereskpose dikarenakan masih dalam masa transisi.
12. Untuk pembiayaan pembelian buku untuk perpustakaan pada TS-2 dan TS -1 tidak ada
13. Belum adanya penambahan tenaga dosen keperawatan untuk tenaga dosen TS-2, TS-1 karena adanya peralihan
14. Masa transisi penggabungan Akademi kesehatan Swakarsa dengan Ukrida merupakan salah satu faktor kesulitan bagi dosen dalam melaksanakan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
15. Dalam masa peralihan dosen memiliki kesulitan waktu untuk melakukan penelitian karena fokus kepada pembenahan manajemen.
16. Kualitas sumber daya peneliti masih tidak merata
17. Kurangnya pemahaman dosen tentang pemahaman mengenai publikasi

3. Peluang prodi untuk terus meningkatkan kualitas dosen mengikuti tuntutan kualifikasi dosen oleh pemerintah.
4. Peluang kerja dengan rekanan UKRIDA untuk lulusan cukup terbuka, sehingga menciptakan semangat dalam kuliah, dan kompetitif dalam proses pembelajaran.
5. Mahasiswa terbuka peluang untuk mengembangkan diri di luar
6. Sudah terjadi beberapa visitasi dari perwakilan institusi luar negeri yang relevan dengan keperawatan
7. Dosen memiliki peluang untuk mengembangkan kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat melalui kegiatan pelatihan dan pendanaan/ hibah.
8. Dalam masa peralihan, dosen sudah mulai bisa berpartisipasi mengikuti hibah penelitian dan pengabdian masyarakat di bawah Universitas Kristen Krida Wacana. Hibah diberikan dalam 3 kali gelombang dalam setahun.

<p>15. Ratio jumlah dosen terhadap mahasiswa bimbingan memenuhi standar (1:9), sehingga interaksi dosen dan mahasiswa lebih efektif.</p> <p>16. Organisasi HMPK telah terbentuk</p> <p>17. Akkes Swakarsa di ambil alih oleh YPTK Ukrida dengan menikut sertakan 4 orang dosen dari institusi lama pada tahun 2018</p> <p>18. Akkes swakarsa saat ini bermitra dengan Ukrida dan berkerja sama dengan kedokteran ukrida dalam perbedayaan dan pengembangan ilmu pada mahasiswa</p> <p>19. Pimpinan Akademi Kesehatan Swakarsa mendukung dosen untuk melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dengan menjalin kerjasama dengan LPPM Ukrida.</p> <p>20. Jumlah pengabdian masyarakat di tahun 2017-2018 ada 12 pengabdian masyarakat</p>			
<p><b>MONEY (Biaya dan keuangan)</b></p> <p><b>1. Sistem Rekrutmen dan Seleksi Calon Mahasiswa</b> Biaya pendaftaran dan perkuliahan terjangkau.</p>	<p><b>MONEY (Biaya dan keuangan)</b></p> <p><b>1. Sistem Rekrutmen dan Seleksi Calon Mahasiswa</b> Terbatasnya biaya untuk pelaksanaan psikotes, menyusul situasi pasar DIII keperawatan yang notebenya berasal dari kalangan menengah bawah</p>	<p><b>MONEY (Biaya dan keuangan)</b></p> <p>1. Adanya beasiswa yang diberikan khususnya bagi dosen muda untuk melanjutkan studi dalam rangka meningkatkan mutu tenaga pengajar.</p>	<p><b>MONEY (Biaya dan keuangan)</b></p> <p>1. Instabilitas ekonomi di Indonesia 2. Peraturan kenaikan upah yang ditetapkan oleh pemerintah.</p>

<p><b>2. Profil Mahasiswa</b></p> <p>a. Bantuan biaya pendidikan disediakan untuk mahasiswa tidak mampu.</p> <p>b. Metode pembayaran biaya kuliah yang bisa diangsur</p> <p><b>3. Ekstrakurikuler</b></p> <p>Dukungan anggaran untuk HMPK dari Prodi DIII Keperawatan</p> <p><b>4.</b> RAB untuk pelatihan, dan peningkatan sarana dan prasarana telah dianggarkan</p> <p><b>5.</b> Pembiayaan praktek sudah termasuk dalam biaya pendidikan</p>	<p>sehingga biaya pendaftaran tidak memungkinkan bila dinaikkan.</p> <p>2. Kurangnya transparansi komponen penggajian kepada karyawan</p> <p>3. Transparansi anggaran untuk pengembangan dosen (pelatihan<sup>2</sup>) yang menunjang proses pembelajaran dan kurikulum</p> <p>4. Pemenuhan pembiayaan secara mandiri masih sulit untuk dilakukan</p>	<p><b>2. Pelayanan Untuk Mahasiswa</b></p> <p>a. Wacana pengalihan dan penggabungan sehingga anggaran tersentralisasi di UKRIDA yang memiliki sistem pengelolaan keuangan yang lebih matang dari Akkes Swakarsa.</p> <p>b. Terdapat peluang melalui MoU bagi admisi dan pemasaran sehingga anggaran dibebankan ke UKRIDA.</p> <p>3. Adanya dukungan dana dari Yayasan BPTK Krida Wacana untuk perekrutan, pelatihan dan biaya studi lanjut tenaga dosen dan kependidikan.</p> <p>4. Tersedia beasiswa S2 dan S3 untuk tenaga pendidik/dosen (BUDI, LPDP, dll).</p> <p>5. Terdapat sumbangan dari external untuk sarana dan prasarana (PT Danone)</p> <p>6. Terdapat beasiswa external yang ditawarkan (LLDIKTI, Pemrov Jakarta)</p> <p>7. Pembiayaan proses pembelajaran dan sarana dan prasarana di perbantukan oleh mitra UKRIDA yang sedang proses penggabungan dengan Swakarsa</p>	
--	---	--	--

		<p>8. Dalam masa peralihan dosen memiliki kesempatan untuk mengajukan insentif publikasi</p> <p>9. Sumber dana kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat berasal dari YBPTK Krida Wacana dan Ukrida.</p> <p>10. Dalam masa peralihan, ketersediaan dana penelitian dosen sudah cukup baik, yaitu dengan menggunakan pakem yang diterapkan dalam Hibah Dikti, yaitu minimal Rp 12.500.000,- bahkan bisa mencapai 50.000.000.</p> <p>11. Tersedia hibah penelitian dan pengabdian masyarakat dari Dikti</p>	
<p><b>METHOD (Cara dan prosedur)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rumusan visi misi jelas, terukur, mudah dicapai dalam kurun waktu yang realistis dan sesuai perkembangan zaman</li> <li>2. Sistem kepemimpinan bersifat demokratis</li> <li>3. Partisipasi sivitas akademik dalam pengembangan kebijakan pada Program Studi D III Keperawatan sangat tinggi.</li> <li>4. Kerjasama dan kemitraan yang bersifat internal dan eksternal dengan sejumlah Instansi pelayanan bidang kesehatan dan</li> </ol>	<p><b>METHOD (Cara dan prosedur)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sistem manajemen kepegawaian yang berlaku tidak didasarkan kepada sistem penghargaan dan sanksi, sehingga sulit untuk meningkatkan kinerja para dosen dalam jangka pendek.</li> <li>2. Fungsi kontrol yang belum dilaksanakan secara efektif untuk mewujudkan visi dan melaksanakan misi perguruan tinggi.</li> <li>3. Belum terbentuknya Lembaga Penjamin Mutu Internal.</li> <li>4. Belum ada <i>micro teaching</i> dalam proses rekrutmen tenaga dosen</li> </ol>	<p><b>METHOD (Cara dan prosedur)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Adanya perubahan regulasi global seperti MEA yang sesuai dengan visi misi institusi Akkes Swakarsa Jakarta</li> <li>2. Perkembangan sistem informasi dan teknologi (TIK) untuk mendukung implementasi visi misi</li> <li>3. Terbukanya pemanfaatan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dalam mendukung pengelolaan tata pamong dan organisasi secara lebih efektif dan efisien,</li> </ol>	<p><b>METHOD (Cara dan prosedur)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuntutan tenaga Keperawatan di RS yang berbasis profesional minimal lulusan S 1.</li> <li>2. Banyak perguruan tinggi dan institusi lain yang memiliki metode rekrutmen, pengembangan dan retensi yang lebih baik</li> </ol>

<p>organisasi profesi sudah terjalin</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Adanya kerjasama dalam rangka pengendalian mutu yang terjalin dengan baik pada tingkat Program Studi</li> <li>6. Tata pamong sangat Efisien dan efektif menunjang pencapaian visi, misi, tujuan, dan sasaran</li> <li>7. Telah memiliki sistem pelatihan yang terstruktur dan cukup baik bagi pengembangan dosen.</li> <li>8. Budaya kekeluargaan antar seluruh karyawan.</li> <li>9. Penyusunan kurikulum sesuai dengan visi misi dan tujuan prodi.</li> <li>10. Proses pembelajaran dilaksanakan sesuai dengan jadwal kalender akademik</li> <li>11. Peningkatan suasana akademik dengan kegiatan bimbingan yang efektif</li> <li>12. Mahasiswa di beri kebebasan terbatas dalam mengikuti kegiatan diluar PBM</li> <li>13. sistem pembayaran satu pintu/online</li> <li>14. Ada pertemuan rutin antara dosen dan mahasiswa dalam bimbingan PA</li> <li>15. Ada agenda pembahasana proses belajar mengajar dalam rapat rutin Prodi</li> </ol>	<p>sehingga tidak diketahui dengan jelas kualitas pengajaran tenaga dosen yang baru direkrut.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>5. Unit SDM masih belum maksimal dalam mengarahkan tenaga kependidikan untuk mengikuti pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya.</li> <li>6. Belum ada tupoksi yang jelas untuk tenaga dosen (selain fungsional dosen) dan kependidikan.</li> <li>7. Belum ada mentorship dalam pengelolaan jabatan fungsional dosen.</li> <li>8. Belum ada program yang intensif bagi dosen dan tenaga kependidikan untuk melatih kemampuan berbahasa Inggris (visi Global Nurses)</li> <li>9. Belum ada komponen 5C dalam penilaian kinerja dosen.</li> <li>10. Masih adanya jumlah tenaga dosen dengan pendidikan sarjana sebanyak 2 orang</li> <li>11. Sistem informasi akademik masih manual</li> <li>12. Belum dilaksanakan E-Learning</li> <li>13. Pembagian bonus tambahan penghasilan dari keuntungan institusi tidak ada walaupun meningkatnya jumlah mahasiswa.</li> </ol>	<p>cepat dan akurat,</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Tawaran kerjasama untuk pengembangan pendidikan dari berbagai lembaga atau institusi, terutama dalam bidang Keperawatan, peluangnya sangat besar baik dari dalam maupun luar negeri</li> <li>5. Tuntutan stakeholder terhadap tata pamong organisasi yang bersih dan kreatif</li> <li>6. Perkembangan dunia pendidikan keperawatan yang begitu pesat, mengharuskan program studi D III meningkatkan pedidikan menuju strata 1, Profesi Ners, S2 atau S3.</li> <li>7. Unit SDM memiliki peluang untuk mempelajari metode seleksi dari perguruan tinggi lain.</li> <li>8. Adanya pelatihan yang diselenggarakan oleh Dikti untuk pengembangan dosen.</li> <li>9. Informasi mudah didapat dan mudah terjangkau untuk mendukung proses pembelajaran</li> <li>10. Sistem E-Learning banyak yang ditawarkan</li> <li>11. Banyaknya hibah penelitian bagi tenaga pengajar (Hibah Institusi, SIMLIBTABMAS, Hibah Kemenkes, dll).</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Tuntutan masyarakat perawat yang berkarakter kuat</li> <li>4. Partisipasi masyarakat terhadap penelitian kurang diminati.</li> </ol>
--	---	--	--

<p>16. Sumber dana operasional Akademi Kesehatan Swakarsa Jakarta berasal dari Yayasan BPTK Krida Wacana</p> <p>17. Pengabdian kemasyarakatan sudah dilakukan dengan cara melibatkan mahasiswa.</p> <p>18. Adanya MOU dengan Dinas Kesehatan DKI Jakarta dalam Lingkup Tri Dharma.</p>	<p>14. Publikasi hasil penelitian dan pengabdian masyarakat yang terhambat karena belum adanya standar operasional prosedur yang jelas dan Jaringan Kerjasama yang masih sedikit.</p>	<p>12. Potensi melakukan penelitian dengan institusi mitra</p> <p>13. Pelatihan tentang penelitian dan pengabdian masyarakat dari LPPM Ukrida</p>	
<p><b>MATERIAL (Sarana dan prasarana)</b></p> <p>1. Adanya tupokasi yang jelas untuk masing-masing pamong</p> <p>2. Tersedia sarana dan prasarana bagi dosen dan tenaga kependidikan dalam menunjang pekerjaannya</p> <p>3. Penunjang pembelajaran praktek laboratorium mendukung (1: 5 mahasiswa)</p> <p>4. Fasilitas kegiatan Abmas difasilitasi oleh Aparat Pemerintah setempat</p>	<p><b>MATERIAL (Sarana dan prasarana)</b></p> <p>1. Ada masa transisi, belum ada sistem informasi dan teknologi yang mendukung proses akademik sehingga banyak pekerjaan yang dilakukan secara manual.</p> <p>2. Mahasiswa Diploma 3 Keperawatan hanya sebatas studi kasus untuk Karya Tulis Ilmiah, bukan penelitian</p> <p>3. Institusi belum memiliki jurnal penelitian</p>	<p><b>MATERIAL (Sarana dan prasarana)</b></p> <p>1. Tersedianya lahan praktik sebagai wadah implementasi visi misi institusi Akkes Swakarsa Jakarta</p> <p>2. Tersedianya sumber belajar di luar institusi yang dapat diakses, baik secara offline maupun online.</p> <p>3. Kemajuan teknologi membuat prodi harus terus menerus berupaya meningkatkan kompetensi dosen dalam informasi dan teknologi.</p> <p>4. Ketresediaan sarana dan prasarana pembelajaran yang baik yang bekerjasama dengan YBPTK Krida Wacana</p> <p>5. Tersedianya lahan binaan yang dimiliki oleh Ukrida untuk penelitian dan pengabdian masyarakat.</p>	<p><b>MATERIAL (Sarana dan prasarana)</b></p> <p>1. Hadirnya institusi pendidikan keperawatan baik PTN maupun PTS yang mempunyai visi misi yang relevan dengan kondisi saat ini</p> <p>2. Banyak institusi yang memiliki sarana dan prasarana yang lebih baik.</p> <p>3. Masa MOU yang terbatas dengan institusi mitra.</p>



## BAB 7

### INDIKATOR KINERJA UTAMA PRODI KEPERAWATAN UKRIDA (2019-2023)

No	Isu Strategis	Program	Kegiatan	Indikator	Baseline	2019	2020	2021	2022	2023
1	Citra Akademi Kesehatan Swakarsa Jakarta	1. Pengembangan Program Studi	Pembukaan Program SI Keperawatan dan Profesi	Penyelenggaraan PDIA	-	-	-	-	-	√
		2. Peningkatan Status Akreditasi Intitusi dan Program Studi	1. Akreditasi Program Studi	Nilai Akreditasi	C	C	C	B	B	B
		2. Pengembangan Penerimaan Mahasiswa Baru	Penerimaan Mahasiswa Baru Program Diploma III Keperawatan Akademi Kesehatan Swakarsa Jakarta	Jumlah Mahasiswa	14	37	40	80	80	80
		3. Publikasi	1. Pengembangan <i>website</i>	Penyempurnaan <i>website</i>	√	√	√	√	√	√
			2. Pembuatan/ penyempurnaan profile Akademi Kesehatan Swakarsa Jakarta	Penyempurnaan profil program studi	-	-	√	√	√	√
			a. Buku/ Cetakan	Penyempurnaan buku	-	√	√	√	√	√
			b. Video CD	Penyempurnaan CD	-	-	√	√	√	√
2	Kualitas Lulusan	1. Peningkatkan Kualitas Proses Belajar Mengajar	1. Menetapkan beban mengajar dosen sesuai bidang keilmuan pada program studi	Beban Mengajar (SKS)	12	12	12	12	12	12
			2. Koordinasi Materi Kuliah antar Dosen Paralel atau Tim Dosen	Frekuensi Rapat Koordinasi Per Semester	2	2	2	2	2	2
			3. Mengembangkan <i>e-learning</i> pendukung pembelajaran	Pengguna <i>e-Learning</i>	-	-	-	√	√	√

			4. Monitoring dan Evaluasi Perkuliahan oleh Dosen Koordinator	Frekuensi Per Semester	-	2	2	2	2	2
			5. Penilaian Proses Perkuliahan oleh Mahasiswa	Frekuensi Per Semester	1	2	2	2	2	2
		2. Peningkatan Relevansi Kurikulum	1. Melakukan <i>review</i> kurikulum program studi Diploma III Keperawatan	Penyempurnaan Kurikulum	√	√	√	√	√	√
			2. Mengevaluasi RPS, Kontrak Perkuliahan, dan Satuan Acara Perkuliahan pada setiap program studi.	Penyempurnaan RPS, Kontrak Perkuliahan, dan SAP	-	√	√	√	√	√
			3. Menyusun modul/ buku ajar	Jumlah buku ajar	-	-	√	√	√	√
			4. Melakukan <i>update</i> buku laboratorium:							
			a. Laboratorium KMB	Penyempurnaan Buku	√	√	√	√	√	√
			b. Laboratorium Kep Gawat Darurat dan Bencana	Penyempurnaan Buku	-	√	√	√	√	√
			c. Laboratorium KD	Penyempurnaan Buku	√	√	√	√	√	√
			d. Laboratorium Kep Anak	Penyempurnaan Buku	-	√	√	√	√	√
			e. Laboratorium Kep. Jiwa	Penyempurnaan Buku	-	-	√	√	√	√
			f. Laboratorium Kep. Maternitas	Penyempurnaan Buku	-	√	√	√	√	√
			g. Laboratorium Kep. Keluarga	Penyempurnaan Buku	-	√	√	√	√	√
		3. Peningkatan Kualitas Tugas Akhir/ Karya Tulis Ilmiah	1. Mengevaluasi Buku Pedoman Penulisan Tugas Akhir/ Karya Tulis Ilmiah	Penyempurnaan Pedoman	√	√	√	√	√	√
			2. Menetapkan jumlah maksimum bimbingan Diploma III oleh setiap dosen pembimbing per semester	Pelaksanaan Penetapan jumlah maksimum	√	√	√	√	√	√

			3. Menetapkan jumlah minimum pertemuan konsultasi mahasiswa dengan dosen pembimbing	Pelaksanaan Penetapan jumlah minimum	√	√	√	√	√	√
			4. Monitoring, evaluasi, dan tindak lanjut pembimbingan mahasiswa oleh dosen pembimbing	Pelaksanaan Monitoring, evaluasi, dan tindak lanjut pembimbingan mahasiswa oleh dosen pembimbing	√	√	√	√	√	√
		4. Peningkatan Kinerja Lulusan	1. Meningkatkan IPK lulusan Program Diploma III Keperawatan	IPK	3,00	3,00	3,05	3,10	3,15	3,20
			2. Mempercepat masa studi lulusan Program Diploma III Keperawatan	Masa Studi (Tahun)	3	3	3	3	3	3
3	Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat	1. Peningkatan jumlah penelitian dosen dan mahasiswa	1. Mewajibkan dosen melakukan penelitian mandiri dan kelompok masing-masing minimal 1 kali dalam 1 tahun akademik dengan dana internal:							
			a. Penelitian Mandiri	Jumlah Penelitian	-	-	3	3	3	3
			b. Penelitian Kelompok	Jumlah Penelitian	-	1	3	3	3	3
			2. Mendorong dosen melakukan penelitian dengan dana Hibah Dikti:							
			a. Penelitian Hibah Pekerti	Jumlah Penelitian	-	-	1	1	1	1
			b. Penelitian Hibah Bersaing	Jumlah Penelitian	-	-	1	1	1	1
			c. Penelitian Fundamental	Jumlah Penelitian	-	-	1	1	1	1
			d. Penelitian Hibah Pascasarjana	Jumlah Penelitian	-	-	1	1	1	1
			3. Melibatkan mahasiswa dalam penelitian dosen	Jumlah Penelitian	-	-	1	1	1	1
		2. Peningkatan kualitas dan relevansi	1. Mengikutsertakan dosen pada <i>Training for Trainer</i> (TOT) Metodologi Penelitian	Jumlah Dosen	-	-	1	1	1	1

		penelitian dosen	2. Menyelenggarakan pelatihan metodologi penelitian dan analisis data	Frekuensi Pelatihan	-	1	1	1	1	1
			3. Menyelenggarakan kegiatan pendampingan penyusunan proposal penelitian	Frekuensi Pendampingan	-	1	1	1	1	1
			4. Melakukan <i>review</i> Buku Pedoman Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat	Revisi Pedoman	-	-	1	1	1	1
			5. Meningkatkan keterlibatan pusat studi dalam kegiatan penelitian	Keterlibatan Pusat Studi	-	-	1	1	1	1
		3. Peningkatan karya penelitian dosen untuk memperoleh Paten dan HaKI	1. Merencanakan penelitian unggulan dosen yang dapat diajukan untuk memperoleh Paten dan HaKI	Jumlah Hak Paten/ HaKI	-	-	1	1	1	1
		4. Peningkatan jumlah, kualitas, dan relevansi kegiatan pengabdian kepada masyarakat	1. Mewajibkan dosen melakukan pengabdian kepada masyarakat mandiri dan kelompok masing-masing minimal 1 kali dalam 1 tahun akademik dengan dana internal maupun eksternal:							
			a. Pengabdian kepada masyarakat Mandiri	Jumlah Dosen	-	-	-	-	-	-
				Jumlah Kegiatan	-	-	-	-	-	-
			b. Pengabdian kepada masyarakat Kelompok	Jumlah Dosen	4	5	7	7	7	7
				Jumlah Kegiatan	2	6	7	7	7	7
			2. Keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat	Jumlah Kegiatan	2	2	2	2	2	2

			3. Menyelenggarakan kegiatan pendampingan penyusunan proposal pengabdian kepada masyarakat	Frekuensi Pendampingan	-	2	2	2	2	2
			4. Meningkatkan keterlibatan pusat studi dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat	Keterlibatan Pusat Studi	-	2	2	2	2	2
4	Budaya Kerja dan Budaya Akademik	1. Membangun budaya kerja dan budaya akademik yang baik di lingkungan	1. Sosialisasi visi, misi, tujuan, dan sasaran program studi diploma III keperawatan Akademi Kesehatan Swakarsa Jakarta kepada sivitas akademika dan <i>stakeholder</i>	Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Akademi Kesehatan Swakarsa tersosialisasi	√	√	√	√	√	√
			2. Menetapkan secara tepat <i>reward system</i> untuk dosen dan tenaga kependidikan berprestasi.	Aturan <i>Reward System</i>	-	-	√	√	√	√
			3. Melakukan penilaian kinerja dosen dan tenaga kependidikan dengan <i>peer review</i> .	Frekuensi <i>Peer Review</i>	-	-	2	2	2	2
		2. Meningkatkan keterlibatan dosen dan mahasiswa dalam kegiatan ilmiah.	1. Mengaktifkan kegiatan diskusi seminar rutin berkaitan dengan perkembangan IPTEKS	Frekuensi Diskusi	-	-	2	4	6	8
			2. Mendorong penulisan dan presentasi karya ilmiah pada seminar/ konferensi ilmiah:		-	-	√	√	√	√
			3. Dosen							
			a. Mahasiswa	Jumlah Artikel	-	-	2	2	2	2
			b. Mendorong penulisan dan presentasi karya ilmiah pada seminar/konferensi:	Jumlah Artikel	-	-	2	2	2	2

			4. Dosen							
			a. Mahasiswa	Jumlah Artikel	-	-	2	2	2	2
			b. Mengikutsertakan dosen pada seminar/ konferensi nasional/ internasional	Jumlah Dosen	-	-	2	2	2	2
		3. Peningkatan produktivitas dosen dan mahasiswa dalam menulis dan publikasi karya ilmiah.	1. Mendorong penulisan dan publikasi karya ilmiah pada jurnal terakreditasi nasional:							
			a. Dosen	Jumlah Artikel	-	-	2	2	2	2
			b. Mahasiswa	Jumlah Artikel	-	-	2	2	2	2
			2. Mendorong penulisan dan publikasi karya ilmiah pada jurnal terakreditasi internasional:							
			a. Dosen	Jumlah Artikel	-	-	2	2	2	2
			b. Mahasiswa	Jumlah Artikel	-	-	2	2	2	2
			3. Mengikutsertakan dosen pada pelatihan penulisan artikel jurnal ilmiah	Jumlah Dosen	-	-	2	2	2	2
		4. Memperluas kesempatan dan akses publikasi karya ilmiah	1. Merancang portal online jurnal ilmiah program studi diploma III keperawatan Akademi Kesehatan Swakarsa Jakarta	Kesiapan Online	-	-	-	√	√	√
			2. Merancang tambahan portal jurnal online sebagai media publikasi karya ilmiah program studi diploma III keperawatan Akademi Kesehatan Swakarsa Jakarta	Kesiapan Online	-	-	-	√	√	√

			3. Mempertahankan status Akreditasi Jurnal	Nilai Akreditasi	-	-	-	B	B	B	
			4. Mendaftarkan portal jurnal online ke LIPI untuk memperoleh ISSN	Memperoleh ISSN	-	-	-	√	√	√	
			5. Merencanakan portal jurnal online untuk memperoleh Akreditasi Dikti	Status Terakreditasi	-	-	-	√	√	√	
			6. Menjalin kerjasama pengelolaan jurnal dan publikasi ilmiah dengan PT lain.	Jumlah Kerjasama	-	-	-	√	√	√	
			7. Berlangganan E-Journal kelompok ProQuest	Kontinyuitas Melanggan	-	√	√	√	√	√	
5.	Kualitas Sumberdaya Manusia dan Infrastruktur	1. Peningkatan profesionalisme pegawai (tenaga kependidikan)	1. Mengikutsertakan pegawai (tenaga kependidikan) dalam program pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidang kerjanya	Jumlah Pegawai	-	-	1	1	1	1	
		2. Peningkatan kualifikasi/ profesionalisme dosen	1. Menugaskan dosen untuk melaksanakan studi lanjut, di dalam negeri maupun di luar negeri	Jumlah Dosen Studi S2	-	2	2	1	-	-	
				Jumlah Dosen Studi S3	-	1	1	1	1	1	
			2. Mengikuti program sertifikasi dosen			-	-	2	2	2	2
			3. Mendorong dosen untuk mengikuti pendidikan/ ujian sertifikasi profesi kepewatan:								
			a. Sertifikasi Bidang Kep. Anak	Jumlah Dosen	-	-	1				
			b. Sertifikasi Bidang Kep. Medikal Bedah	Jumlah Dosen	-	-	1				
			c. Sertifikasi Bidang Kep. Gawat Darurat dan Bencana	Jumlah Dosen	-	-	1				
			d. Sertifikasi Bidang Kep. Jiwa	Jumlah Dosen	-	-	1				
		e. Sertifikasi Bidang Kep.	Jumlah Dosen	-	-	1					





			c. Ruang Perpustakaan	Jumlah Ruang	1	1	1	1	1	1
			d. Ruang Seminar	Jumlah Ruang	1	1	1	1	1	1
			e. Ruang Dosen (luas > 4m <sup>2</sup> per dosen)	Jumlah Ruang	1	1	1	1	1	1
			2. Penyediaan Sarana Utama:							
			a. Komputer							
			1) Laboratorium (selain Lab. Komputer)	Jumlah Komputer	16	16	16	16	16	16
			2) Laboratorium Komputer	Jumlah Komputer	45	67	90	90	90	90
			b. LCD Projector							
			1) Ruang Kuliah	Jumlah LCD	2	3				
			2) Ruang Seminar	Jumlah LCD	1	1				
			3) Laboratorium (selain Lab. Komputer)	Jumlah LCD	2	2				
			4) Laboratorium Komputer	Jumlah LCD	1	1				
6.	Tatalaksana Organisasi dan Manajemen	1. Perubahan Struktur Organisasi Program Studi Diploma III keperawatan Akademi Kesehatan Swakarsa Jakarta	1. Pengkoordinasian fungsi Bidang Akademik dan Administrasi Akademik secara langsung oleh Pembantu Direktur Bidang Akademik	Efisiensi/ Efektivitas Pengawasan dan Pengendalian	√	√	√	√	√	√
			2. Pengkoordinasian fungsi Bidang rumah tangga, laboratorium, perpustakaan secara langsung oleh Pembantu Direktur Bidang Administrasi dan Keuangan	Efisiensi/ Efektivitas Pengawasan dan Pengendalian	√	√	√	√	√	√
			3. Pengkoordinasian fungsi Bidang Kemahasiswaan secara langsung oleh Pembantu Direktur Bidang Kemahasiswaan	Efisiensi/ Efektivitas Pengawasan dan Pengendalian	√	√	√	√	√	√

				Pengendalian								
			4. Pengkoordinasian fungsi LPPM dan BPMP secara langsung oleh Direktur	Efisiensi/ Efektivitas Pengawasan dan Pengendalian	√	√	√	√	√	√	√	
		2. Meningkatkan Peran Badan Penjaminan Mutu Internal (BPMP) dalam Pengelolaan Institusi dan Program Studi	1. Melakukan <i>review</i> dan menyempurnakan SOP secara berkelanjutan	Keandalan dan Relevansi SOP	-	-	√	√	√	√	√	
			2. Memantapkan sistem penjaminan mutu tingkat institusi	Keandalan SPM	-	-	√	√	√	√	√	
			3. Memantapkan sistem penjaminan mutu tingkat program studi	Keandalan SPM	-	-	√	√	√	√	√	
		3. Memantapkan sistem penyusunan program kerja dan penganggaran	Menetapkan mekanisme penyusunan program kerja dan penganggaran terpadu, dengan fokus pada pengembangan institusi.	Sistem Penganggaran Terpadu	-	-	√	√	√	√	√	
		4. Meningkatkan ketertiban dalam program kerja dan penggunaan anggaran	1. Melakukan monitoring dan evaluasi:									
			a. Pelaksanaan program kerja	Ketertiban Pelaksanaan	√	√	√	√	√	√	√	√
			b. Pengajuan dana kegiatan	Ketertiban Waktu	√	√	√	√	√	√	√	√
			c. Penggunaan dana/ anggaran	Ketertiban Penggunaan	√	√	√	√	√	√	√	√
			d. Pertanggungjawaban keuangan	Ketertiban Pelaporan	√	√	√	√	√	√	√	
7.	Sistem Informasi	1. Meningkatkan	1. Meningkatkan aksesibilitas data pada jaringan lokal (LAN):									

Manajemen	aksesibilitas informasi manajemen institusi dan program studi	a. Keuangan	Aksesibilitas LAN	-	√	√	√	√	√
		b. Aset/ Inventaris	Aksesibilitas LAN	-	-	√	√	√	√
		c. Perpustakaan	Aksesibilitas LAN	-	√	√	√	√	√
		2. Meningkatkan aksesibilitas data pada jaringan luas (WAN):							
		a. Mahasiswa	Aksesibilitas WAN	√	√	√	√	√	√
		b. Kartu Rencana Studi (KRS)	Aksesibilitas WAN	-	√	√	√	√	√
		c. Jadwal mata kuliah	Aksesibilitas WAN	-	√	√	√	√	√
		d. Nilai mata kuliah	Aksesibilitas WAN	-	√	√	√	√	√
		e. Transkrip akademik	Aksesibilitas WAN	-	√	√	√	√	√
		f. Lulusan	Aksesibilitas WAN	-	√	√	√	√	√
		g. Dosen	Aksesibilitas WAN	-	√	√	√	√	√
		h. Pegawai	Aksesibilitas WAN	-	√	√	√	√	√
		i. Keuangan	Aksesibilitas WAN	-	√	√	√	√	√
		j. Inventaris	Aksesibilitas WAN	-	√	√	√	√	√
	k. Perpustakaan	Aksesibilitas WAN	-	√	√	√	√	√	
	2. Menyempurnakan sistem informasi alumni.	1. Melakukan <i>review</i> sistem basis data (database) alumni	Keandalan Database	-	-	√	√	√	√
		2. Merancang sistem penelusuran ( <i>tracing</i> ) alumni berbasis web.	Ketertelusuran Alumni	-	-	√	√	√	√



			a. PKM - Kewirausahaan	Jumlah Mahasiswa	-	-	2	2	2	2
			b. PKM - Penelitian	Jumlah Mahasiswa	-	-	2	2	2	2
			c. PKM - Artikel Ilmiah	Jumlah Mahasiswa	-	-	2	2	2	2
			d. PKM - Gagasan Tertulis	Jumlah Mahasiswa	-	-	2	2	2	2
			e. PKM – Pengabdian Masyarakat	Jumlah Mahasiswa	-	-	2	2	2	2
		3. Pengembangan Prestasi Mahasiswa (Ekstra-Kurikuler)	Seleksi penerimaan mahasiswa baru berbasis prestasi non-akademik:							
			1. Prestasi olahraga		-	-	√	√	√	√
			2. Prestasi seni		-	-	√	√	√	√
		4. Pengembangan jejaring alumni	1. Penyempurnaan database alumni		-	√	√	√	√	√
			2. Penelusuran (tracing) alumni secara bertahap		-	√	√	√	√	√
		5. Pembinaan mahasiswa dan alumni yang terfokus pada pengembangan program studi diploma III keperawatan Akademi Kesehatan Swakarsa Jakarta	Melakukan <i>review</i> Buku Pedoman Pembinaan Mahasiswa dan Alumni	Revisi Buku Pedoman Pembinaan Mahasiswa dan Alumni	-	-	√	√	√	√