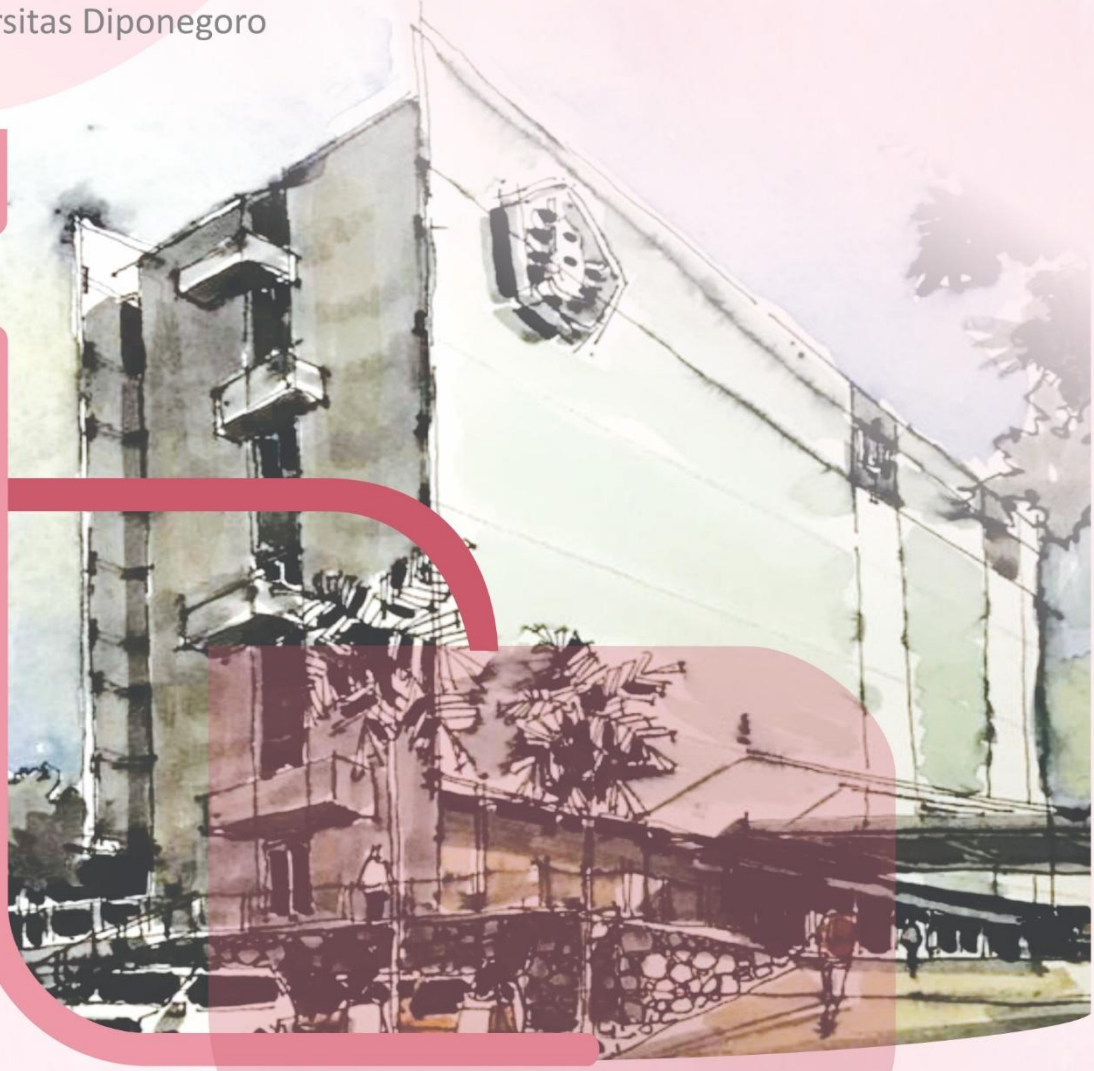
Fakultas **PSIKOLOGI**
Universitas Diponegoro



RENCANA STRATEGIS

Fakultas Psikologi
Universitas Diponegoro
2025 - 2029

Jalan Prof. Mr. Sunario Tembalang, Semarang
Telp: (024) 7460051 Fax: (024) 76405530
Laman: www.psikologi.undip.ac.id

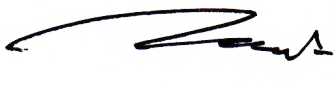
KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, **Rencana Strategis (Renstra) Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro tahun 2025–2029** dapat disusun dengan baik. Dokumen ini merupakan kelanjutan dari Renstra Fakultas Psikologi UNDIP tahun 2020–2024, yang menjadi landasan strategis dalam menyongsong tantangan dan peluang ke depan.

Renstra yang memuat arah kebijakan, tujuan strategis, sasaran, strategi pelaksanaan, program utama, serta indikator kinerja yang menjadi tolak ukur keberhasilan ini dirancang sebagai pedoman kebijakan yang komprehensif bagi seluruh komponen di lingkungan Fakultas Psikologi UNDIP dalam mengarahkan langkah menuju pencapaian visi UNDIP dan Fakultas. Penyusunannya melibatkan partisipasi aktif seluruh sivitas akademika Fakultas Psikologi UNDIP, dengan semangat kolaboratif dan reflektif terhadap kondisi internal serta dinamika eksternal yang berkembang. Harapannya, Renstra ini tidak hanya menjadi dokumen perencanaan, tetapi juga menjadi instrumen pemersatu komitmen untuk menjalankan agenda fakultas secara terarah, konsisten, dan berkelanjutan serta mampu mendorong terwujudnya keterlibatan yang lebih luas dari seluruh elemen fakultas, sehingga visi, misi, tujuan, dan sasaran Fakultas Psikologi dapat diwujudkan secara optimal. Komitmen kolektif dan tanggung jawab bersama menjadi kunci utama dalam pelaksanaan Renstra ini.

Akhir kata, kami menyampaikan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi dan dedikasi dalam mendukung pencapaian kinerja fakultas hingga saat ini. Kami mohon maaf sekiranya masih terdapat berbagai kekurangan dalam proses penyusunan maupun pelaksanaan program. Semoga segala capaian yang telah diraih dapat menjadi fondasi yang kokoh untuk berjalannya Fakultas Psikologi UNDIP di masa kini serta pengembangannya di masa mendatang.

Semarang, 1 Juli 2025
Dekan,



Prof. Dian Ratna Sawitri, S.Psi., M.Psi., Ph.D.
NIP. 197809012002122001

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
KATA PENGANTAR ii
DAFTAR ISI iii
DAFTAR TABEL v
DAFTAR GAMBAR vii
BAB I PENDAHULUAN 2
1.1 Sejarah Fakultas Psikologi UNDIP 2
1.2 Latar Belakang Penyusunan Renstra 5
1.3 Landasan Penyusunan Renstra 6
1.4 Capaian Kinerja Fakultas Psikologi 11
1.5 Renstra Fakultas Psikologi UNDIP 2025-2029 14
BAB II ANALISIS LINGKUNGAN 17
2.1 Kondisi Lingkungan Eksternal 17
2.2 Kondisi Lingkungan Internal 21
2.3 Analisis SWOT 46
2.4 *Critical Success Factor* 53
BAB III NILAI, VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN STRATEGIS 56
3.1 Nilai-Nilai Pendidikan 56
3.2 Visi Fakultas Psikologi UNDIP 58
3.3 Misi Fakultas Psikologi UNDIP 60
3.4 Tujuan Strategis Fakultas Psikologi UNDIP 61
3.5 Sasaran Strategis Fakultas Psikologi UNDIP 65
BAB IV ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, INDIKATOR KINERJA, TARGET KINERJA, DAN PROGRAM 70
4.1 Arah Kebijakan 70
4.2 Strategi 70
4.1.1 Strategi Bidang Akademik dan Kemahasiswaan 71
4.1.2 Strategi Bidang Sumber Daya 71
4.3 Indikator Kinerja, Target Kerja, dan Program 72

BAB V KERANGKA REGULASI, KERANGKA KELEMBAGAAN, ANALISIS RISIKO, DAN PROGRAM PER BIDANG 78
5.1 Kerangka Regulasi 79
5.2 Kerangka Kelembagaan 81
5.3 Analisis Risiko 82
5.3.1 Analisis Risiko Bidang Akademik dan Kemahasiswaan 82
5.3.2 Analisis Risiko Bidang Sumber Daya 88
5.4 Program dan Rencana Kegiatan per Bidang 99
5.4.1 Program dan Rencana Kegiatan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan 99
5.4.2 Program dan Rencana Kegiatan Bidang Sumber Daya 115
BAB VI KERANGKA PENDANAAN 133
6.1 Gambaran Penerimaan 134
6.2 Gambaran Pengeluaran Dana 135
6.3 Sumber Penerimaan 136
6.4 Kebutuhan Belanja 138
6.5 Strategi Penerimaan 142
6.6 Kebijakan Pendanaan 143
BAB VII PENUTUP 144

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Target dan Capaian Kinerja Fakultas Psikologi Tahun 2024 ..... .11
Tabel 2 Jumlah Dosen Berdasar Status Kepegawaian dan Jabatan Fungsional Per Desember 2024 ..... .31
Tabel 3 Jumlah Tenaga Kependidikan Berdasar Status Kepegawaian, Jabatan, dan Tempat Penugasan Per Desember 2024 ..... .32
Tabel 4 Pertumbuhan Aset Tahun 2020-2024 Fakultas Psikologi UNDIP Tahun 2025 ..... .37
Tabel 5 Trend Anggaran Tahun 2020 - 2024 ..... .39
Tabel 6 Target dan Realisasi Pendapatan Tahun 2020 - 2024..... .40
Tabel 7 Anggaran dan Realisasi Belanja Tahun 2020 - 2024..... .40
Tabel 8 Penerimaan UPP Japsi dan Prosentase Kenaikannya dari Tahun 2020 - 2024 ..... .42
Tabel 9 Analisis SWOT ..... .46
Tabel 10 Misi, Tujuan, dan Sasaran Strategis Fakultas Psikologi UNDIP..... .67
Tabel 11 Indikator Kinerja Utama Rencana Strategis dan Output World Class University Fakultas Psikologi 2024–2029..... .73
Tabel 12 Analisis Resiko Pencapaian Target Bidang Akademik dan Kemahasiswaan ..... .82
Tabel 13 Analisis Resiko Pencapaian Target Bidang Sumberdaya ..... .88
Tabel 14 Rencana Kegiatan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Tahun 2025 – 2029 99
Tabel 15 Rencana Kegiatan Bidang Riset dan Inovasi Tahun 2025 – 2029 109
Tabel 16 Rencana Kegiatan Bidang Komunikasi dan Bisnis Tahun 2025 – 2029..... 115
Tabel 17 Rencana Kegiatan Bidang Sumber Daya Tahun 2025 – 2029 120
Tabel 18 Sumber Penerimaan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Tahun 2025 – 2029 137
Tabel 19 Rekapitulasi Rencana Sumber Pendapatan dan Kebutuhan Belanja Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Tahun 2025 – 2029..... 138
Tabel 20 Kerangka Pendanaan Fakultas Psikologi UNDIP Tahun 2025-2029.....139

Tabel 21 Kerangka Pendanaan Program World Class University (WCU) Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Tahun 2025 – 2029 141

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Animo dan Jumlah Penerimaan Program Studi S1 Psikologi 24
Gambar 2 Daya Tampung dan Jumlah Mahasiswa Program Studi S2 Psikologi 24
Gambar 3 Sebaran Dosen Fakultas Psikologi UNDIP Berdasar Pendidikan Terakhir (Data Per Desember 2024) 30
Gambar 4 Gedung Fakultas Psikologi UNDIP 35
Gambar 5 Laboratorium Psikologi 36
Gambar 6 Pola Strategis Pengembangan Bisnis UNDIP 41
Gambar 7 Tampilan Program Magenta Media Center (*MMC*) 43
Gambar 8 Tampilan Website Fakultas Psikologi UNDIP 44
Gambar 9 Tampilan Instagram Fakultas Psikologi UNDIP 45
Gambar 10 Standar Operasional Prosedur (SOP) Penayangan Berita di Media Sosial Fakultas dan UNDIP 45
Gambar 11 Nilai-Nilai UNDIP 56
Gambar 12 Tahap Pencapaian Visi UNDIP 59
Gambar 13 Misi UNDIP 60
Gambar 14 Tujuan UNDIP 61
Gambar 15 Sasaran Strategis UNDIP 65
Gambar 16 Struktur Organisasi Fakultas Psikologi UNDIP 81

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Sejarah Fakultas Psikologi UNDIP

1.2 Latar Belakang Penyusunan Renstra

1.3 Landasan Penyusunan Renstra

1.4 Target dan Capaian Kinerja Fakultas Psikologi UNDIP 2024

1.5 Renstra Fakultas Psikologi UNDIP 2025 – 2029

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Sejarah Fakultas Psikologi UNDIP

Rencana pendirian Fakultas Psikologi di Universitas Diponegoro (UNDIP) sudah dimulai sejak tahun 1980, yang diwujudkan dengan menerima sejumlah Sarjana Psikologi sebagai dosen yang ditempatkan di beberapa fakultas di lingkungan UNDIP, yaitu Fakultas Kedokteran, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Sastra, serta Fakultas Kesehatan Masyarakat. Para dosen yang merupakan psikolog tersebut juga dilibatkan sebagai psikolog di Badan Konsultasi Mahasiswa (BKM) UNDIP.

Pada tahun 1991, Rektor UNDIP, yaitu Prof. dr. Moeljono S. Trastotenojo memperoleh izin dari Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, Prof. Dr. Fuad Hasan untuk menyiapkan Fakultas Psikologi. Usaha keras untuk menyiapkan Fakultas Psikologi UNDIP tersebut membuahkan hasil dengan dikeluarkannya Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi pada tanggal 18 Agustus 1995 dengan Nomor 362/Dikti/Kep/1995, yang diterimakan kepada Rektor UNDIP selanjutnya, yaitu Prof. Dr. Muladi, S.H. sebagai landasan izin pendirian Program Studi S-1 Psikologi yang menjadi bagian dari Fakultas Kedokteran (FK) UNDIP.

Rektor UNDIP kemudian menunjuk Drs. Darmanto Jatman, S.U., sebagai Ketua Program Studi Psikologi UNDIP yang pertama sampai dengan tiga periode (1996 – 1999, 1999 – 2002, 2002 – 2005). Dosen-dosen yang merintis kiprah awal Program Studi S-1 Psikologi UNDIP pada saat itu adalah Dra. Frieda NRH, M.S., Dra. Sri Hartati, M.S., Drs. Karyono, M.Si., Dra. Suci Murtikarini, M.Si., Dra. Siswati, M.Si., Drs. Zaenal Abidin, Dra. Endang Sri Indrawati, dan Drs. Asyhadi Abroza.

Pada tahun akademik 1996/1997, Program Studi Psikologi UNDIP mulai menerima mahasiswa baru dan kegiatan proses belajar mengajar pun dimulai. Kiprah Program Studi Psikologi UNDIP diawali dengan menempati salah satu unit dari kompleks gedung Fakultas MIPA (sekarang Fakultas Sains dan Matematika atau FSM). Kemudian pada tanggal 16 Agustus 2000, Program Studi Psikologi

UNDIP resmi menempati gedung baru di lingkungan kampus Tembalang UNDIP. Sejak saat itu semua proses belajar mengajar dipusatkan di gedung tersebut.

Penjaminan kualitas Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro juga dilakukan dengan proses akreditasi. Sejak tahun 2000, program studi sarjana psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro mendapatkan akreditasi B dari Badan Akreditas Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT).

Pada tahun 2005, Drs. Karyono, M.Si dilantik menjadi Ketua Program Studi Psikologi FK UNDIP sampai dengan 2011. Sesudah dilantik, Ketua Program Studi Psikologi UNDIP untuk pertama kali mengikuti Kolokium Psikologi Indinesia ke XIX tahun 2005 yang diselenggarakan di Baturaden dengan tuan rumah Fakulas Psikologi Universitas Muhammadiyah Purwokerto, dan mendapat dukungan menjadi Fakultas. Program Studi Psikologi UNDIP kemudian resmi berubah menjadi Fakultas Psikologi UNDIP pada tanggal 24 April 2007 dengan diterbitkannya SK Rektor Universitas Diponegoro Nomor 28/SK/J07/2007 tentang Pembentukan Fakultas Psikologi.

Pada tanggal 27 Juli 2007, Drs. Darmanto Jatman, S.U., ditetapkan sebagai Guru Besar, dan pada 12 Januari 2008, ketika telah menjalani masa pensiun, dikukuhkan sebagai Guru Besar Pertama Fakultas Psikologi UNDIP. Dari pemikiran-pemikiran beliau, rintisan visi fakultas mengenai psikologi yang berbasis keluarga, khususnya keluarga Indonesia mulai dimunculkan dan disosialisasikan. Salah satu apresiasi terhadap jasa beliau diwujudkan dalam pembuatan Pojok Darmanto Jatman pada tahun 2022 di Perpustakaan Fakultas yang memuat buku-buku buah pikiran yang telah dikenal oleh masyarakat luas beserta benda – benda bersejarah yang beliau miliki.

Sementara itu, landasan hukum perubahan status menjadi fakultas tersebut makin diperkuat dengan diterbitkannya SK Mendiknas Nomor 65 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja UNDIP. Terhitung mulai tanggal 2 Oktober 2009, Fakultas Psikologi merupakan fakultas ke-11 di lingkungan UNDIP dengan dekan pertama yang terpilih adalah Drs. Karyono, M.Si.

Pada tahun 2011, Prasetyo Budi Widodo, S.Psi., M.Si terpilih menjadi Dekan kedua. Melihat sejarah panjang berdirinya Fakultas Psikologi UNDIP, maka

Senat Fakultas Psikologi dalam keputusannya pada tanggal 4 Desember 2013 telah menetapkan bahwa tanggal 18 Agustus inilah yang menjadi tanggal peringatan dies natalis pendidikan psikologi di UNDIP.

Pada tahun 2015, Dra. Hastaning Sakti, M.Kes terpilih menjadi Dekan ketiga. Pada 24 April 2018, Program Studi Psikologi UNDIP terakreditasi A dengan SK akreditasi Nomor 1109/SK/BAN-PT/Akred/S/IV/2018 tertanggal 24 April 2018 sampai dengan 24 April 2023.

Pada 17 Januari 2019, Fakultas Psikologi UNDIP menempati gedung baru 7 tingkat di Jl. Lingkar Utara UNDIP, Tembalang, Semarang. Perkembangan Fakultas Psikologi UNDIP yang pesat turut membawa kebutuhan sarana dan prasarana yang juga semakin meningkat. Gedung ini digunakan sebagai gedung dekanat, kegiatan perkuliahan, laboratorium dan kegiatan unit lainnya yang turut mendukung perkembangan fakultas yang terus menguat hingga saat ini. Animo calon mahasiswa terhadap Fakultas Psikologi UNDIP dari tahun ke tahun pun semakin meningkat. Jumlah dosen tetap dan tenaga kependidikan telah mengalami perubahan dan senantiasa diupayakan untuk disesuaikan dengan rasio jumlah mahasiswa yang akan dilayani, serta didukung dengan fasilitas sarana dan pra sarana yang semakin lengkap.

Pada tanggal 2 Juli 2019, Dian Ratna Sawitri, S.Psi., M.Si., Ph.D menjadi Dekan yang keempat. Sejak tahun akademik 2019/2020, Fakultas Psikologi tidak hanya memiliki Program Studi S1 Psikologi tetapi juga telah mendirikan Program Studi S2 Psikologi dengan berdasarkan Keputusan Rektor Universitas Diponegoro Nomor 699/UN.7/P/HK/2018 dengan pilihan konsentrasi Psikologi Keluarga dan Kesehatan Mental. Pada tahun 2019, Program Studi S2 Psikologi telah memenuhi akreditasi minimal yang dibutuhkan untuk penyelenggaraan program studi sebagai program studi baru.

Pada tanggal 2 Januari 2021, Dian Ratna Sawitri, S.Psi., M.Si., Ph.D resmi menajdi Guru Besar kedua di Fakultas Psikologi UNDIP dan dikukuhkan pada tanggal 8 Juni 2021. Pada tahun yang sama, Program Studi S1 Psikologi terakreditasi internasional FIBAA dan Program Studi S2 (Magister Psikologi) terakreditasi nasional BAIK. Bertambahnya animo mahasiswa menjadikan

Program Studi S1 Psikologi menjadi Program Studi terfavorit SNMPTN se-UNDIP tahun 2022 dan masuk dalam 10 besar program studi tervavorit SNBT se-Indonesia pada tahun 2023. Pada tahun 2023, Program Studi S1 Psikologi terakreditasi UNGGUL.

Penguatan jejaring nasional dilakukan dengan keikutsertaan Fakultas Psikologi UNDIP menjadi salah satu anggota Asosiasi Penyelenggara Pendidikan Tinggi Psikologi Indonesia (AP2TPI) yang mempunyai semangat untuk bekerja sama guna terwujudnya Pendidikan Tinggi Psikologi yang berkualitas dan mampu bersaing di tingkat global. Penyelenggaraan pendidikan di Fakultas Psikologi telah mengacu pada Keputusan AP2TPI dalam penyusunan kurikulumnya. Dekan Fakultas Psikologi 2019 – 2024 menjadi Ketua Forum Komunikasi Psikologi Jawa Tengah 2019 – 2021 dan Bendahara Badan Pengurus AP2TPI periode kepengurusan 2021 – 2023.

Pada tanggal 5 Agustus 2025, Prof. Dian Ratna Sawitri, S.Psi., M.Si., Ph.D dilantik menjadi Dekan keempat untuk periode kedua 2024 – 2029, berdasarkan SK Rektor Universitas Diponegoro No. 2/UN7.A/KP/VIII/2024 tanggal 2 Agustus 2025, tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. Dekan Fakultas Psikologi UNDIP 2024 – 2029 menjadi Bendahara Badan Pengurus AP2TPI periode kepengurusan 2023 – 2025.

1.2 Latar Belakang Penyusunan Renstra

Fakultas Psikologi UNDIP pada tahun 2025 telah memasuki usia 30 tahun. Selama 30 tahun, telah banyak peristiwa penting yang terjadi. Beberapa keberhasilan yang telah diraih Fakultas Psikologi UNDIP antara lain adalah Program Studi S1 Psikologi trakreditasi UNGGUL, bertambahnya jumlah kerja sama di level nasional dan internasional, bertambahnya jumlah prestasi mahasiswa di level nasional dan internasional, bertambahnya jumlah publikasi ilmiah dosen dan mahasiswa di jurnal nasional dan internasional, bertambahnya jumlah output ilmiah Tri Dharma PT berupa buku ajar, artikel jurnal, *book chapter*, modul pelatihan, dan HKI, serta bertambahnya kegiatan yang melibatkan alumni.

Renstra UNDIP tahun 2025 – 2029 disusun pada tahapan pencapaian visi UNDIP yaitu Pematangan UNDIP sebagai World Class University (WCU). Pada fase

ini, UNDIP berupaya mencapai target untuk memasuki 500 besar dan menuju 200 besar universitas kelas dunia. Visi UNDIP 2025 – 2029 adalah menjadi universitas riset yang unggul, dengan tagline UNDIP Bermartabat dan Bermanfaat (*Noble and Valuable*).

Tagline UNDIP bermartabat berarti segenap kegiatan Tri Dharma harus didasari oleh semangat untuk memajukan ilmu pengetahuan demi masa depan kemanusiaan dan semangat pencapaian asa untuk menjadikan UNDIP sebagai universitas kelas dunia (World Class University) semakin meningkat. Bermanfaat berarti UNDIP menebarkan manfaat bagi masyarakat yang paling dekat yang ada di sekitar universitas. Tagline ini menjadikan Undip "melangit" sekaligus juga "membumi". Dalam rangka UNDIP Bermanfaat diluncurkan program intervensi pengentasan kemiskinan ekstrim dan ketahanan pangan di Jawa Tengah. Selain itu status UNDIP sebagai Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTNBH) menuntut UNDIP untuk melakukan reorientasi berdasarkan status PTNBH yang melingkupi adanya peningkatan kemandirian dalam tata kelola aset dan kelembagaan, akademik dan non-akademik, serta peningkatan kapasitas finansial.

Renstra Fakultas Psikologi UNDIP tahun 2025 – 2029 disusun sejalan dengan fase Pematangan WCU dan visi menjadi universitas riset yang unggul tersebut. Renstra merupakan dokumen yang mencakup arah kebijakan, tujuan, sasaran, strategi, program dan indikator kinerja. Penyusunan Renstra Fakultas Psikologi UNDIP 2025 – 2029 didasarkan pada target dan capaian kinerja tahun 2024, dengan capaian kinerja tahun 2024 sebagai *baseline* penyusunan Indikator Kinerja Fakultas Psikologi UNDIP 2025 - 2029.

1.3 Landasan Penyusunan Renstra

Fakultas Psikologi UNDIP perlu memiliki Renstra yang dapat memastikan suatu tata kelola yang terintegrasi dari semua aspek, baik akademik, kemahasiswaan, penelitian, pengabdian masyarakat, bisnis, sumber daya manusia, dan sumber daya lainnya.

Landasan penyusunan Restra Fakultas Psikologi UNDIP Tahun 2020-2024 disusun dengan berlandaskan pada peraturan-peraturan yang terkait dengan pendidikan tinggi secara umum maupun peraturan yang terkait dengan fakultas sebagai berikut:

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik;
6. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2012 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum;
8. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen;
9. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan;
10. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
11. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2014 tentang Penetapan Universitas Diponegoro sebagai Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum;
12. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2015 tentang Bentuk dan Mekanisme Pendanaan Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum;
13. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Diponegoro;
14. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik

Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;

15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 46 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya;
16. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2013 tentang Pemberian Tunjangan Profesi dan Tunjangan Kehormatan Bagi Dosen yang Menduduki Jabatan Akademik Profesor sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 89 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2013 tentang Pemberian Tunjangan Profesi dan Tunjangan Kehormatan Bagi Dosen yang Menduduki Jabatan Akademik Profesor;
17. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2013 tentang Pengangkatan Dosen Tetap Non Pegawai Negeri Sipil pada Perguruan Tinggi Negeri dan Dosen Tetap pada Perguruan Tinggi Swasta;
18. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2013 tentang Penerapan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia Bidang Pendidikan Tinggi;
19. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan;
20. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
21. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 44/PMK.05/2009 tentang Rencana Bisnis dan Anggaran serta Pelaksanaan Anggaran Badan Layanan Umum;

22. Peraturan Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan dan Penelaahan Rencana Strategis Kementerian/Lembaga (Renstra K/L) 2015-2019;
23. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2015 tentang Rencana Strategis Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Tahun 2015-2019 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2017 tentang Rencana Strategis Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Tahun 2015-2019;
24. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Diponegoro (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 170, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5721);
25. Peraturan Majelis Wali Amanat Universitas Diponegoro Nomor 2 Tahun 2016 tentang Organisasi Tata Kerja Universitas Diponegoro;
26. Peraturan Majelis Wali Amanat Universitas Diponegoro Nomor 7 Tahun 2016 tentang Kebijakan Umum Universitas Diponegoro Tahun 2015-2019;
27. Keputusan Rektor/Ketua Senat Universitas Diponegoro Nomor 19A/J07.Senat/SK/2007 tentang Visi dan Misi Universitas Diponegoro;
28. Peraturan Rektor Universitas Diponegoro Nomor 2 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unsur-unsur di Bawah Rektor Universitas Diponegoro;
29. Peraturan Rektor Universitas Diponegoro Nomor 8 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan pada Tingkat Fakultas/Sekolah di Lingkungan Universitas Diponegoro;
30. Peraturan Rektor Universitas Diponegoro Nomor 37 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Rektor Universitas Diponegoro Nomor 8 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan pada Tingkat Fakultas/Sekolah di Lingkungan Universitas Diponegoro;
31. Peraturan Rektor Universitas Diponegoro Nomor 33 tahun 2019 tentang Rencana Strategis (Renstra) Universitas Diponegoro 2020-2024;

32. Keputusan Rektor Universitas Diponegoro tentang Visi, Misi, dan Tujuan Tahun 2015 – 2019 pada Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro;
33. Peraturan Rektor Universitas Diponegoro Nomor 9 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Rektor Universitas Diponegoro Nomor 8 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan pada Tingkat Fakultas/Sekolah di Lingkungan Universitas Diponegoro;
34. Keputusan Majelis Wali Amanat Universitas Diponegoro Nomor: 1/UN7.B/HK/IV/2024 tentang Pemberhentian Rektor Universitas Diponegoro Periode Tahun 2019 – 2024 dan Pengangkatan Rektor Universitas Diponegoro Periode Tahun 2024 – 2029;
35. Peraturan Rektor Universitas Diponegoro Nomor 3 Tahun 2024 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Rektor Universitas Diponegoro Nomor 8 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan pada Tingkat Fakultas/Sekolah di Lingkungan Universitas Diponegoro;
36. Peraturan Rektor Universitas Diponegoro Nomor 13 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unsur-Unsur di Bawah Rektor Universitas Diponegoro;
37. Keputusan Majelis Wali Amanat Universitas Diponegoro Nomor 5/UN7.B/HK/XII/2024 tentang Pengesahan Rencana Strategis Universitas Diponegoro Tahun 2025 – 2029;
38. Peraturan Rektor Universitas Diponegoro No. 20 Tahun 2024 Tentang Rencana Strategis (Renstra) Universitas Diponegoro Tahun 2025 – 2029.

1.4 Capaian Kinerja Fakultas Psikologi

Tabel 1. Target dan Capaian Kinerja Fakultas Psikologi Tahun 2024

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2024	Capaian 2024
1	Akreditasi Institusi	Unggul (Score)	0	0%
2	Jumlah prodi terakreditasi Unggul	persentase	100%	50%
3	Jumlah prodi terakreditasi internasional	persentase	50%	100%
4	Jumlah Prodi yang menawarkan program internasional	Persentase	100%	100%
5	Jumlah mahasiswa berwirausaha	persentase	15%	85,40%
6	Jumlah Proposal Program Kreatifitas Mahasiswa (PKM) yang didanai dari alokasi pengajuan proposal yang diberikan Dikti	persentase	50%	48%
7	Jumlah mahasiswa lulus tepat waktu	persentase	80%	63,09%
8	Persentase lulusan bersertifikat kompetensi dan profesi	persentase	93%	15,80%
9	Persentase lulusan yang memperoleh pekerjaan dalam waktu 6 bulan	persentase	70%	106,17%
10	Jumlah prestasi mahasiswa juara pertama tingkat nasional	prestasi per tahun	23	30,43%
11	Jumlah prestasi mahasiswa juara pertama tingkat internasional	prestasi per tahun	10	70%
12	Jumlah mahasiswa internasional	orang/tahun	58	93,10%
13	Jumlah dosen/peneliti tamu dari DN bergelar doktor	orang	43	102,33%
14	Jumlah dosen/peneliti tamu dari LN	orang	38	123,68%
15	Jumlah sitasi dari publikasi internasional bereputasi selama 5 tahun terakhir	sitasi per lima tahun	267	329,21%
16	Jumlah publikasi pada jurnal internasional bereputasi	publikasi	48	66,67%
17	Jumlah publikasi pada prosiding internasional bereputasi	publikasi	43	86,05%
18	Jumlah publikasi di jurnal nasional terakreditasi	publikasi	55	127,27%
19	Jumlah jurnal ilmiah yang terakreditasi DIKTI	jurnal	4	25%
20	Jumlah jurnal ilmiah yang terindeks database internasional bereputasi	jurnal	0	0%
21	Jumlah ruang lingkup pada laboratorium yang terakreditasi	unit	0	0%

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2024	Capaian 2024
22	Jumlah (judul) penelitian yang dibiayai oleh pendanaan nasional	judul	14	50%
23	Jumlah dana penelitian dari pendanaan nasional	milyar rupiah	3,75	28,80%
24	Jumlah dosen yang terlibat dalam penelitian dengan pendanaan internasional/joint research dengan pendanaan internasional	orang	8	12,50%
25	Jumlah (judul) riset yang dibiayai oleh pendanaan internasional dan atau joint research internasional	judul	5	20%
26	Jumlah dana penelitian dari pendanaan internasional/joint research internasional	milyar rupiah	1,1	37,27%
27	Jumlah Hak Kekayaan Intelektual (HKI) yang didaftarkan dan yang diberikan (granted)	sertifikat HKI	19	142,11%
28	Jumlah Paten	sertifikat paten	0	0%
29	Jumlah prototipe R & D	prototipe	0	0%
30	Jumlah prototipe laik industri	valuasi prototipe	0	0%
31	Jumlah PUI (Pusat Unggulan Iptek)	tenant/unit	0	0%
32	Jumlah produk yang telah diproduksi	produk	0	0%
33	Jumlah kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dibiayai dengan pendanaan nasional (di luar Undip)	kegiatan	4	100%
34	Kontribusi penerimaan keuangan dari kerjasama institusi	milyar rupiah	2,65	104,15%
35	Jumlah kerja sama dengan PT lain	kerja sama	18	100%
36	Jumlah kerjasama hasil penelitian dan/atau kepakaran dosen dengan industri	kerja sama	5	100%
37	Jumlah kerjasama pengabdian masyarakat dan/ atau kepakaran dosen dengan instansi pemerintah/ swasta/PT lain	kerja sama	35	114,29%
38	Jumlah dana penelitian dari hasil kerja sama	milyar rupiah	3,4	40,88%
39	Kontribusi penerimaan keuangan dari hasil unit usaha (RGU/RGA) terhadap institusi	milyar rupiah	0,4	355%
40	Jumlah Endowment Fund	milyar rupiah	0	0%
41	Jumlah jaringan usaha alumni yang terhubung dengan program kampus	unit	16	93,75%
42	Jumlah sistem informasi yang menunjang tata kelola	persentase	90%	103,18%
43	Jumlah mata kuliah pembelajaran daring	mata kuliah	11	100%
44	Jumlah laman prodi yang berbahasa inggris dan update	persentase	100%	100%
45	Jumlah profesor	persentase	4,65 %	45,81%

No	Indikator Kinerja	Satuan	Target 2024	Capaian 2024
46	Jumlah Lektor Kepala bergelar doktor	persentase	28%	45,61%
47	Jumlah dosen berkualifikasi S3 dan Sp2	persentase	45%	80,38%
48	Persentase capaian kinerja dosen 16 SKS (sesuai komposisi)	persentase	56,44 %	128,17%
49	Rasio jumlah dosen terhadap jumlah mahasiswa	rasio	1:33	-%
50	Persentase tendik dengan jabatan fungsional	persentase	15%	21,53%
51	Persentase tendik bersertifikasi kompetensi	persentase	72%	88,74%
52	Ketersediaan fasilitas PBM (sarana) terstandar	persentase alat berfungsi dengan baik dan up to date	90%	103,23%
53	Ketersediaan fasilitas pendukung (prasarana)	persentase kecukupan sesuai standar (SNPT, UI Greenmetric dan fasilitas difabel)	100%	93,51%
54	Pengembangan aset	milyar rupiah	59,5	100,72%
55	Opini laporan keuangan	opini	WTP	WTP
56	Pelayanan administrasi dan perkantoran	persentase SOP	100%	100%
57	Ketepatan Penyampaian Laporan	persentase	100%	95,83%
58	Peningkatan proporsi pendapatan selain APBN dengan dana dari pemerintah	proporsi	1,68	-%
59	Persentase dana pendapatan non akademik dengan total pendapatan	persentase	17,3 %	86,30%
60	Jumlah investasi	milyar rupiah	0	0%

Sumber : Laporan LAKIP Fakultas Psikologi Tahun 2024

1.5 Renstra Fakultas Psikologi UNDIP 2025-2029

Sehubungan dengan telah berakhirnya Renstra 2020 – 2024, perlu disusun Renstra 2025 – 2029 agar terjadi kesinambungan arah kebijakan, tujuan, sasaran, strategi, program, dan indikator kinerja dalam mewujudkan Visi Fakultas Psikologi UNDIP yang telah diformulasikan pada tahun 2025 ini, yaitu:

"Menjadi penyelenggara pendidikan tinggi psikologi yang unggul, berbasis riset, dan memberikan dampak kepada keluarga, komunitas, dan masyarakat global."

Visi ini menegaskan pentingnya kesiapan menghadapi dinamika perubahan yang semakin cepat, kompleks, dan tak terduga dalam skala nasional dan global. Membangun fleksibilitas dan konektivitas menjadi kunci untuk menciptakan ekosistem akademik yang adaptif dan kolaboratif, selaras dengan transformasi sosial yang terus berkembang di masyarakat. Dalam rangka mewujudkan visi yang telah ditetapkan, Fakultas Psikologi UNDIP merumuskannya ke dalam sejumlah misi strategis sebagai arah pelaksanaan tridarma perguruan tinggi:

1. Menyelenggarakan pendidikan psikologi yang transdisipliner dan adaptif terhadap dinamika global, untuk mencetak lulusan yang unggul, yaitu berdaya saing internasional, profesional, berintegritas, serta memiliki jiwa kepemimpinan dan komitmen terhadap pembelajaran sepanjang hayat.
2. Mengembangkan riset inovatif dan kolaboratif dalam bidang psikologi yang berorientasi pada kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (IPTEKS) yang berlandaskan nilai-nilai kemanusiaan serta berdampak nyata bagi keluarga, komunitas, dan masyarakat global.
3. Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat yang berbasis riset dan kebutuhan riil, guna mendorong transformasi sosial, kesejahteraan psikologis, serta keberdayaan keluarga, komunitas, dan masyarakat global.
4. Memperkuat jejaring kerja sama strategis dengan mitra nasional dan global untuk memperluas akses, meningkatkan kapasitas sivitas akademika, serta memperkaya kualitas pendidikan, riset, dan pengabdian masyarakat dalam mendukung kontribusi nyata terhadap peradaban.

5. Membangun tata kelola kelembagaan yang modern dan berintegritas, dengan berprinsip pada transparansi, kredibilitas, akuntabilitas, tanggung jawab, dan keadilan.

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi Fakultas Psikologi UNDIP, diperlukan arah kebijakan, tujuan, sasaran, strategi, program, serta indikator kinerja yang terstruktur dan berkesinambungan. Untuk itu, disusunlah Renstra Fakultas sebagai pedoman operasional dalam pengelolaan institusi selama lima tahun ke depan.

Renstra ini menjadi landasan dalam merancang langkah-langkah pembangunan dan pengembangan fakultas, di bidang akademik, kemahasiswaan, perencanaan, keuangan, aset, bisnis dan kerumahtanggaan, sumber daya manusia, teknologi informasi, hukum dan organisasi, serta riset, inovasi, kerja sama dan komunikasi publik.

Sebagai dokumen perencanaan utama, Renstra berperan penting dalam penyusunan Rencana Program Kegiatan Tahunan (RPKT) dan Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan (RKAT), serta menjadi instrumen pengarah tata kelola yang transparan dan berkelanjutan. Dengan demikian, Renstra mendukung pencapaian visi UNDIP dan Fakultas Psikologi UNDIP secara terukur dan berdaya saing.

BAB II ANALISIS LINGKUNGAN

2.1 Kondisi Lingkungan Eksternal

2.2 Kondisi Lingkungan Internal

2.3 Analisis *SWOT*

2.4 *Critical Success Factor*

BAB II
ANALISIS LINGKUNGAN

2.1 Kondisi Lingkungan Eksternal

Analisis terhadap dinamika lingkungan internal dan eksternal menjadi fondasi penting dalam merumuskan sasaran strategis dan program-program Fakultas Psikologi UNDIP guna mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan analitis yang adaptif dan berbasis data, fakultas dapat merancang strategi yang responsif terhadap tantangan serta mampu mengoptimalkan potensi yang dimiliki. Analisis internal berfungsi untuk mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan dalam tata kelola, sumber daya, dan proses akademik di lingkungan fakultas. Sementara itu, analisis eksternal memungkinkan pemetaan peluang dan risiko yang muncul dari perubahan sosial, kebijakan nasional, dinamika global, serta perkembangan ilmu dan teknologi yang berpengaruh terhadap arah strategis fakultas. Dengan demikian, fakultas dapat merancang kebijakan yang progresif, antisipatif, dan berkelanjutan dalam menjawab kebutuhan masa depan.

Sebagai entitas strategis dalam ekosistem Universitas Diponegoro—Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTNBH) yang progresif dan visioner—Fakultas Psikologi UNDIP berkomitmen untuk terus berinovasi, bertransformasi, dan adaptif dalam menjawab tantangan zaman yang kian dinamis. Dengan semangat kolaborasi dan percepatan, profesionalisme, integritas, dan kinerja yang terukur merupakan fondasi utama. Sementara, kepekaan terhadap isu kontemporer, serta komitmen pada harmoni dan empati menjadi landasan dalam memperkuat jejaring kolaboratif di tingkat nasional maupun internasional. Langkah ini menjadi bagian dari akselerasi fakultas menuju pencapaian tujuan strategis dan visi jangka panjang yang berkelanjutan dan berdampak.

Fakultas Psikologi UNDIP menyadari bahwa dinamika eksternal merupakan elemen penting dalam proses pengembangan institusi. Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni yang semakin cepat, serta perubahan sosial yang terus berlangsung, mendorong fakultas untuk tetap terbuka, responsif, dan adaptif terhadap berbagai isu strategis.

Transformasi paradigma pendidikan tinggi, termasuk peralihan kewenangan dari Kementerian Riset dan Pendidikan Tinggi ke Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2019 – 2021) bersama implementasi Kurikulum Merdeka, kemudian pada 28 April 2021, Presiden Jokowi resmi menggabungkan Kemendikbud dan Kemenristek menjadi Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek), dan pada Oktober 2024, di bawah kabinet baru Presiden Prabowo Subianto, Kemendikbudristek dibagi menjadi tiga entitas, yaitu Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah (Kemendikdasmen), Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi (Kemdiktisaintek), Kementerian Kebudayaan, dimana pendidikan tinggi berada di bawah naungan Kemdiktisaintek. Pada tanggal 2 Mei 2025, Menteri Diktisainek melakukan peluncuran slogan "Diktisaintek Berdampak" yang menjadi sinyal dimulainya program-program konkret yang berorientasi pada dampak sosial dan kolaborasi regional (misalnya Magang Berdampak, Program Kampus Berdampak), yang melanjutkan semangat MBKM dengan orientasi pada aksi nyata masyarakat.

Dalam merespons peluncuran slogan "Diktisaintek Berdampak" oleh Kemdiktisaintek, Fakultas Psikologi UNDIP sebaiknya mengambil langkah strategis dan proaktif untuk menyesuaikan arah kebijakan fakultas dengan semangat "berdampak" yang dicanangkan oleh kementerian. Beberapa respons yang dapat dirumuskan, diantaranya:

a. Reorientasi Program ke Arah Impact-Oriented

   Hal ini dapat dilakukan dengan menyelaraskan visi-misi fakultas dengan pendekatan berbasis dampak (*beyond academic output, towards social relevance*), serta mendorong program Tri Dharma PT (pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat) agar menyentuh langsung kebutuhan masyarakat.

b. Memperkuat Hilirisasi Riset Psikologi

   Hal ini dapat dilakukan dengan memastikan hasil riset tidak hanya berhenti di publikasi, tetapi memiliki *pathway to practice* dan *policy contribution*, misalnya dikembangkan menjadi modul pelatihan, alat ukur, kampanye sosial, atau *policy brief*. Hilirisasi dapat diperkuat melalui kolaborasi lintas sektor

dengan pemerintah, sektor swasta, dan industri untuk advokasi kebijakan berbasis bukti.

c. Optimalisasi Platform Digital dan Kecerdasan Buatan

Fokus ini dapat dilakukan dengan memanfaatkan teknologi untuk memperluas jangkauan dampak inovasi sivitas akademika Fakultas Psikologi UNDIP serta melakukan integrasi sistem informasi akademik, kemahasiswaan, alumni, *tracer study*, dan monitoring *impact* lulusan.

d. Membangun Indikator Dampak Fakultas

Fokus ini dapat dilakukan degan membangun indikator dampak fakultas secara kualitatif dan kuantitatif, seperti peningkatan literasi kesehatan mental komunitas dampingan, keterlibatan fakultas dalam perumusan kebijakan daerah, dan kepuasan mitra dampingan, testimoni alumni, jumlah media *exposure* positif terhadap kegiatan fakultas, di luar output akademik tradisional yang selama ini berlaku, seperti jumlah publikasi ilmiah, rata – rata IPK lulusan, dan sebagainya.

e. Memposisikan Diri sebagai Pusat Psikologi Berdampak di Jawa Tengah

Hal ini dapat dilakukan dengan mengingkatkan branding Fakultas Psikologi UNDIP sebagai *hub* untuk pengembangan solusi psikologi yang relevan, kontekstual, dan siap diterapkan.

Dalam Renstra UNDIP 2025 – 2029, UNDIP mencanangkan tagline baru yaitu UNDIP Bermartabat dan Bermanfaat, atau dalam Bahasa Inggris adalah UNDIP *Noble and Valuable*. Fokus untuk mewujudkan *Good University Governance* tampak dikedepankan, dalam rangka menjamin pelaksanaan pembangunan dan pengembangan UNDIP yang berkelanjutan.

Undip bermartabat berarti segenap kegiatan Tri Dharma PT harus didasari oleh semangat untuk memajukan ilmu pengetahuan demi masa depan kemanusiaan dan semangat pencapaian asa untuk menjadikan UNDIP sebagai universitas kelas dunia (*World Class University*) semakin meningkat. Bermanfaat beratiip menebarkan manfaat bagi masyarakat yang paling dekat yang ada di sekitar universitas. Undip bermartabat dan UNDIP Bermanfaat menjadikan UNDIP "melangit" sekaligus juga "membumi". Dalam rangka UNDIP Bermanfaat,

diluncurkan program intervensi pengentasan kemiskinan ekstrim dan ketahanan pangan di Jawa Tengah. Selain itu status UNDIP sebagai Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTNBH) menuntut UNDIP untuk melakukan reorientasi berdasarkan status PTNBH yang melingkupi adanya peningkatan kemandirian dalam tatakelola aset dan kelembagaan, akademik dan non-akademik, serta peningkatan kapasitas finansial.

Renstra UNDIP tahun 2025-2029 disusun dengan mempertimbangkan peraturan perundangan dan isu-isu terkini terkait Pendidikan Tinggi sebagai upaya pencapaian Visi UNDIP yaitu "Menjadi Universitas Riset yang Unggul". Visi UNDIP tersebut telah dijabarkan dalam strategi pengembangan Undip 2005-2039 yang terbagi dalam lima fase dan tiga fase WCU. Fase I Peningkatan Efisiensi Internal (2000-2005), Fase II Persiapan sebagai Universitas Riset (2005-2010), Fase III Embrio Universitas Riset (2010-2014), Fase IV Universitas Riset (2015-2019), Fase V Penguatan Universitas Riset (2025-2029), Fase Pematangan WCU (2025- 2029), Fase Aktualisasi WCU (2030-2034), dan Fase Rujukan WCU (2035-2039). Strategi Pengembangan UNDIP selaras dengan Rencana Pembangunan Pendidikan Nasional Jangka Panjang 2005-2025, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2025-2029, Peraturan Pemerintah No. 52 Tahun 2015 tentang Statuta UNDIP, Peraturan Majelis Wali Amanat (MWA) Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Kebijakan Umum UNDIP 2015-2039, Peraturan Majelis Wali Amanat (MWA) Nomor 2 Tahun 2018 tentang Sistem Perencanaan UNDIP, dan Rencana Induk Pengembangan UNDIP Tahun 2015-2039.

Fakultas Psikologi UNDIP menegaskan komitmennya melalui tagline **"Tunjukkan PRIORITASMU"**. Tagline ini bukan hanya semboyan komunikasi dan ajakan untuk seluruh sivitas akademika memprioritaskan kontribusi terbaiknya untuk Fakultas tetapi juga menjadi landasan filosofis dan arah kebijakan strategis dalam merancang, menjalankan, serta mengevaluasi program Tri Dharma PT. Kata PRIORITAS dimaknai sebagai akronim nilai-nilai kunci yang dijunjung tinggi oleh fakultas dalam mencetak lulusan dan membangun reputasi institusi:

a. **PERCAYA DIRI:** Fakultas terus menciptakan ekosistem akademik yang kondusif bagi dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa untuk membangun

jati diri yang kuat, memiliki kepercayaan diri dalam menghadapi perubahan global, serta mampu menjadi agen perubahan di berbagai bidang psikologi.

b. **RELEVAN:** Fakultas terus mengembangkan kurikulum, riset, dan program – program yang dirancang untuk menjawab tantangan zaman baik di ranah lokal, nasional, maupun global. Fakultas memiliki mekanisme adaptif dan reflektif dalam merespon isu-isu strategis seperti kesejahteraan psikologis, transformasi digital, serta dinamika masyarakat. Fakultas berkomitmen untuk membekali mahasiswa dengan kompetensi kekinian yang adaptif terhadap dunia kerja dan perkembangan ilmu pengetahuan. Seluruh perencanaan diarahkan pada pembangunan kapasitas jangka panjang, termasuk kesiapan digital, ketahanan mental, serta literasi sosial-kultural untuk menghadapi tantangan masa kini.

c. **INKLUSIF:** Fakultas menjunjung tinggi nilai keberagaman, kesetaraan, dan keterbukaan. Lingkungan akademik dikembangkan agar mampu merangkul perbedaan dan memberikan ruang tumbuh bagi semua individu, termasuk mahasiswa, dosen, tenaga kependidikan, alumni, stakeholder, masyarakat, termasuk di dalamnya kelompok rentan dan marginal.

d. **BEREPUTASI:** Fakultas membangun tradisi keilmuan yang tidak hanya mengejar keunggulan akademik, tetapi juga berdampak nyata bagi masyarakat melalui pengelolaan potensi dan kompetensi sivitas akademika, program berbasis bukti, advokasi psikologi, dan kontribusi terhadap pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs).

2.2 Kondisi Lingkungan Internal

Perencanaan strategis Fakultas Psikologi UNDIP disusun secara adaptif dan berbasis konteks, dengan mempertimbangkan dinamika lingkungan internal—baik di tingkat universitas maupun di dalam fakultas itu sendiri. Proses analisis ini dilakukan secara terfokus berdasarkan area strategis yang ada, khususnya pada bidang akademik dan kemahasiswaan serta bidang sumber daya. Pendekatan ini memungkinkan perencanaan yang lebih holistik, responsif, dan selaras dengan arah pengembangan institusi secara berkelanjutan.

1. Bidang Akademik dan Kemahasiswaan

a. Program Studi dan Rencana Pengembangannya

Selaras dengan perkembangan Fase V Universitas Diponegoro yaitu penguatan universitas riset dan pematangan WCU memasuki peringkat 500 universitas dunia, Fakultas Psikologi turut berbenah dengan meningkatkan layanan akademik dan kemahasiswaan di program studi yang dimiliki saat ini dan sesuai dengan arahan pimpinan universitas akan membuka program studi baru dalam kurun waktu lima tahun ke depan.

Fakultas Psikologi UNDIP saat ini memiliki dua program studi yaitu Program Studi S1 Psikologi dan Program Studi S2 Psikologi. Program studi S1 Psikologi telah terakreditasi internasional FIBAA pada tahun 2021 dan telah terakreditasi unggul berdasarkan SK Direktur Dewan Eksekutif BAN-PT No. 9868/SK/BAN-PT/Akred-Itnl/S/I/2023.

Wujud terjaganya kualitas layanan akademik dan kemahasiswaan, salah satunya adalah dengan akreditasi unggul dan/atau akreditasi internasional. Oleh karena itu Program Studi S1 Psikologi akan melakukan pengajuan perpanjangan akreditasi unggul di tahun 2026 disusul dengan mengupayakan akreditasi internasional yang diselaraskan dengan kebijakan universitas.

Selain itu, Program Studi S1 Psikologi akan menjajaki pembukaan kelas-kelas internasional sebagai wujud pengembangan. Ada dua kelas yang direncanakan yaitu kelas International Undergraduate Program (IUP) dengan melibatkan mitra luar negeri yang telah memiliki kerja sama dengan Fakultas Psikologi seperti Universitas Malaya dan double degree dengan sebelumnya menjajaki peluang kerja sama dengan universitas di luar negeri yang memiliki reputasi global.

Program Studi S2 Psikologi telah terakreditasi nasional dengan peringkat Baik berdasarkan SK BAN-PT No.12739/SK/BAN-PT/Akred/M/XII/2021. Pendirian Program Studi S2 (Sains) ini dimaksudkan untuk menciptakan transisi yang selaras dalam program pendidikan untuk lulusan sarjana yang telah diperoleh. Program Studi S2 Psikologi melakukan upaya peningkatan mutu yang berkelanjutan dan menghasilkan pengusulan reakreditasi program

studi di 2024. Harapannya, Program Studi S2 dapat memperoleh akreditasi unggul di tahun 2025.

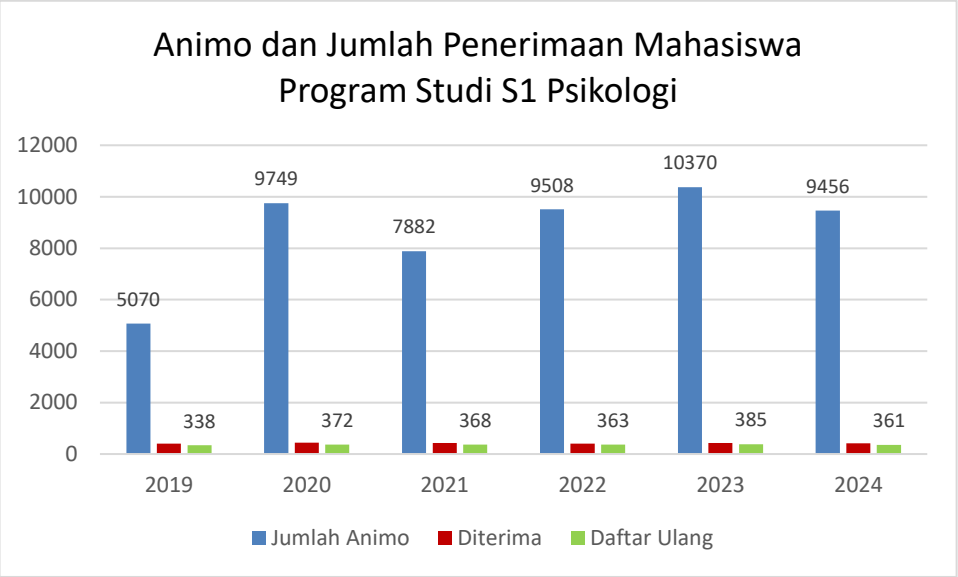
Selain upaya peningkatan penjaminan mutu, Program Studi S2 Psikologi juga berupaya untuk terus mengembangkan layanan pendidikan. Pada awal didirikan di tahun 2019, Program Studi S2 Psikologi menyediakan jalur By Course, dan pada tahun 2022 juga menerima mahasiswa melalui jalur By Research. Pada tahun 2025, Program Studi S2 Psikologi jalur By Research mulai menerima mahasiswa asing. Kemudian, dengan memperhatikan kebutuhan masyarakat, paska akreditasi unggul diraih, maka Progran Studi S2 Psikologi merencanakan untuk membuka kelas kerja sama dengan institusi-institusi pemerintah maupun swasta maupun kelas karyawan dengan jam perkuliahan nontradisional (sore hari dan akhir pekan).

Target UNDIP untuk memasuki peringkat 500 universitas besar dunia menuntut *international exposure* yang berkesinambungan. Fakultas Psikologi berkomitmen mendesain program-program yang melibatkan alumni, peneliti, praktisi, dan mahasiswa dari luar negeri. Kegiatan baik daring maupun luring dalam kegiatan-kegiatan di kedua program studi. merupakan sarana bagi civitas akademika untuk mendapatkan exposure tersebut. Diharapkan dosen dapat mengembangkan jejaring sehingga kemampuan academic writing dapat meningkat.

b. Animo, Prestasi Mahasiswa, dan Kualitas Lulusan

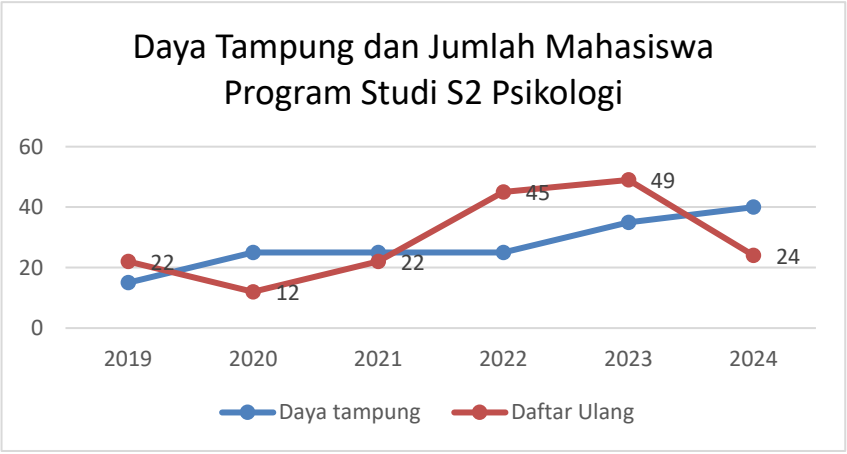
Animo mahasiswa pendaftar dari berbagai jalur masuk (prestasi, SBUB, SBMPTN, dan Mandiri) ke Program Studi S1 Psikologi selama periode tahun 2020-2024 mengalami kenaikan. Kondisi menunjukkan bahwa keberadaan Program Studi S1 Psikologi dapat diterima dengan baik oleh masyarakat. Jumlah mahasiswa yang mendaftar ulang pada Tahun Akademik 2024/2025 untuk Program Studi S1 adalah 361 mahasiswa. Dari gambar dapat dilihat bahwa jumlah mahasiswa yang mendaftar ulang relatif stabil selama lima tahun terakhir.

Gambar 1. Animo dan Jumlah Penerimaan Program Studi S1 Psikologi



Daya tampung Program Studi S2 semenjak lima tahun terakhir juga selalu mengalami kenaikan, mulai dari 15 mahasiswa di 2019 hingga 40 mahasiswa di 2024. Hal ini juga menggambarkan animo calon mahasiswa S2. Terhitung dari tahun 2020 hingga 2024, jumlah mahasiswa yang mendaftar ulang tergolong fluktuatif.

Gambar 2. Daya Tampung dan Jumlah Mahasiswa Program Studi S2 Psikologi



Universitas Diponegoro tidak hanya berusaha meningkatkan animo dari mahasiswa dalam negeri namun juga untuk menarik minat mahasiswa

internasional, seperti dengan melakukan optimalisasi peran Kantor Urusan Internasional dalam menjaring mahasiswa internasional dari melalui berbagai kerjasama internasional maupun kegiatan-kegiatan internasional, mempermudah akses calon mahasiswa internasional untuk mendapatkan berbagai informasi terkait pendaftaran maupun berbagai fasilitas unggulan di Undip. Strategi *student mobility* juga perlu dilakukan, yakni masuknya mahasiswa-mahasiswa internasional ke Indonesia untuk memotivasi dalam pembelajaran dan riset. Upaya ini juga diperlukan untuk mendorong *branding* fakultas sebagai salah satu program studi yang paling diminati di Universitas Diponegoro. Kementerian Pendidikan Tinggi, Sain, dan Teknologi telah menyediakan dana pengembangan pendidikan tinggi menuju kelas dunia untuk mewujudkan hal tersebut, termasuk penyediaan *student visa*, *free tax zone*, dan tinggal bagi mahasiswa internasional yang datang ke Indonesia dengan koordinasi KementerianTenaga Kerja dan Kementerian Hukum dan HAM.

Mahasiswa Program Studi S1 dan Program Studi S2 memiliki prestasi akademik dan nonakademik di berbagai level regional hingga internasional. Untuk mahasiswa Program Studi S1, mereka dapat mengikuti kegiatan kompetisi baik di level kelompok melalui keterlibatan mereka di Lembaga Kemahasiswaan maupun secara individual. Khusus tentang nonakademik, prestasi di bidang ini sebagian besar merupakan kontribusi dari mahasiswa yang lolos dari jalur Seleksi Bibit Unggul Berprestasi (SBUB).

Mekanisme pendataan dan optimalisasi prestasi mahasiswa termasuk di dalamnya mahasiswa SBUB terus ditingkatkan dengan melibatkan mahasiswa. Saat ini fakultas bekerja sama dengan mahasiswa untuk membagikan kesempatan mengikuti kompetisi, mempersiapkan proposal, mempersiapkan laporan kegiatan hingga mempublikasikan kegiatan yang mereka ikut. Fakultas telah merintis fitur lapor prestasi di MMC. Meskipun demikian, pelaporan prestasi dari MMC ke prestasi.apps.undip.ac.id masih memerlukan upaya berkesinambungan yang melibatkan kerja sama dari berbagai pihak. Fakultas juga memberikan apresiasi terhadap usaha-usaha mahasiswa pengembangan diri akademik dan nonakademik dalam ajang

Magenta Berprestasi. Tantangan fakultas adalah belum meratanya mahasiswa yang berminat mengikuti ajang kompetisi.

c. Jejaring Alumni

Fakultas Psikologi berupaya untuk memperkuat jejaring dengan alumni baik di dalam maupun di luar negeri. Upaya ini dilakukan melalui diskusi-diskusi bersama dengan alumni baik secara daring maupun luring dan kontribusi alumni yang beragam. Alumni berkontribusi dalam pemberian beasiswa penyelesaian tugas akhir (skripsi), biaya hidup, hingga apresiasi terhadap prestasi yang diperoleh mahasiswa. Alumni juga diundang sebagai narasumber dalam perkuliahan baik sebagai akademia maupun praktisi dan sebagai narasumber pembekalan wisudawan/wati. Pelibatan alumni selain sebagai narasumber juga sebagai jembatan antara kampus dengan dunia praktisi.

Pelibatan alumni Program Studi S1 dan Program Studi S2 belumlah maksimal. Ikatan Alumni Psikologi (IKAPSI) baru berfokus pada alumni Program Studi S1 dan belum melibatkan alumni Prgram Studi S2. Diskusi-diskusi dengan alumni belum dilakukan secara rutin. Fakultas perlu lebih menumbuhkan antusiasme dan inisiatif dalam menjalin komunikasi dengan alumni, sehingga keterlibatan alumni dapat lebih bervariasi dari yang sudah ada saat ini. Pelibatan alumni juga dapat menggunakan teknologi informasi seperti sosial media, video conference, atau menyelenggarakan kegiatan yang memberikan kesempatan bagi alumni untuk berkontribusi sehingga fakultas dapat lebih terhubung dengan alumni.

d. Penelitian, Pengabdian Kepada Masyarakat, dan Inovasi

Dua dari Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat dilakukan dengan ragam pendanaan dan dikoordinir oleh Unit Publikasi, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat (UP3M). Penelitian dosen dilakukan secara kolaboratif dengan dosen dan mahasiswa dengan sumber pendanaan yang bervariatif meliputi dari fakultas, universitas melalui Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM), Kemenristekdikti, dan Lembaga Pengelola Dana

Pendidikan (LPDP). UP3M berperan mendata kegiatan dosen dalam publikasi, penelitian, dan pengabdian fakultas dan membagikan sumber-sumber belajar atau dukungan universitas untuk meningkatkan produktivitas publikasi, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Artinya peran UP3M baru pada tataran penyediaan data, yang ke depan diharapkan fakultas atau UP3M dapat merancang kegiatan pengembangan kemampuan riset dan memonitor capaian dari penyelenggaraan kegiatan-kegiatan tersebut.

Keberadaan kelompok riset juga mulai digagas, yang harapannya dapat sejalan dengan jabatan fungsional dan juga mengakomodir minat riset. Posisi saat ini, kelompok riset perlu memantapkan peran sehingga personil dalam kelompok riset percaya diri untuk mengajukan ide riset, mencari pendanaan, dan pengembangan keterampilan riset anggota kelompok riset dan mahasiswa. Kelompok riset diharapkan dapat menjadi wadah pendorong publikasi dosen sebagai kontribusi nyata mencapai peringkat world class university (seperti QS WUR).

Inovasi dosen meliputi publikasi di artikel jurnal nasional dan internasional dan juga hilirisasi dalam bentuk buku, modul, dan alat peraga. Terkait dengan publikasi, saat ini belum seluruh dosen dapat menghasilkan publikasi di jurnal internasional terindeks. Di sisi lain, misi untuk menjadi universitas 500 besar dunia memerlukan dukungan dari seluruh dosen. Setiap semester dosen menghasilkan karya untuk diajukan sebagai Hak Cipta ke Direktorat Inovasi, namun belum semua karya atau inovasi tersebut merupakan hilirisasi dari sebuah kegiatan penelitian besar (penelitian payung).

Saat ini iniversitas juga telah memberikan fasilitas berupa kelas-kelas singkat yang diperkirakan dapat meningkatkan keterampilan menulis dan menyediakan beberapa software analisis dan menulis seperti akun Paperpal dan pemanfaatan Artificial Intelligence. Pelatihan-pelatihan tersebut dikelola oleh LPPM dan UPT Perpustakaan. Seluruh dosen diharapkan dapat meningkatkan antusiasme dalam memanfaatkan segala fasilitas tersebut.

e. Jurnal Ilmiah

Mempunyai jurnal ilmiah yang terakreditasi merupakan kebutuhan dan

wujud nyata peran Fakultas Psikologi berkontribusi pada keilmuan. Saat ini Fakultas Psikologi mempunyai dua jurnal ilmiah yaitu Jurnal Psikologi yang terakreditasi SINTA 2 dan Empati yang terakreditasi SINTA 4. Jurnal Psikologi saat ini diterbitkan dalam bahasa Inggris dan sudah mengajukan perpanjangan akreditasi. Jurnal Empati sedang berada dalam tahap memulai proses reviu.

Fakultas Psikologi perlu untuk merintis jurnal baru yang dapat mewadahi beragam kebutuhan diseminasi. Jurnal yang berfokus pada kegiatan pengabdian kepada masyarakat ataupun jurnal khusus reviu dan meta analisis dapat menjadi pemantik produktivitas dan latihan dosen untuk publikasi di jurnal terakreditasi maupun jurnal internasional. Fakultas Psikologi akan memanfaatkan peluang yang dimiliki UNDIP, baik dengan melibatkan LPPM maupun bekerja sama dengan fakultas lain untuk mengajukan usulan supaya Jurnal Psikologi dapat terindeks Scopus.

f. Kerja Sama, Pemeringkatan, dan Konektivitas Global

Kerja sama dalam bidang Akademik dan Kemahasiswaan mencakup kerja sama yang berorientasi profit maupun tidak. Kerja sama pelaksanaan pendidikan dan penelitian non-profit dengan institusi di luar negeri yang sudah terlaksana dalam bentuk *visiting professor joint research*, *doctoral student supervision*. Kerja sama profit yang coba dijajaki berupa pengiriman mahasiswa (*student exchange*), *international undergraduate program*, dan program *double/joint degree*. Selain itu sesuai dengan tagline UNDIP Bermartabat dan UNDIP Bermanfaat, Fakultas Psikologi tergerak untuk berkontribusi melalui program-program yang bermanfaat bagi masyarakat, di mana penciptaan kegiatan-kegiatan tersebut didasarkan pada keilmuan dan bukti riset. Beberapa program seperti Bakti Pada Guru yang telah memperoleh Rekor Muri di tahun 2018 dan telah mencapai 3.092 peserta hingga tahun 2025, merupakan salah satu program yang akan terus dilakukan melalui kerja sama profit dengan PT. Charoen Pokphand Foundation Indonesia. Contoh yang lain adalah kerja sama yang terjalin dengan Rotary Club dengan program Mental Health Awarenenss dan Kawasan Industri Terpadu Batang dengan PRIMA

(Program Resiliensi untuk Industri Masa Depan).

Kerja sama pengabdian kepada masyarakat selama ini dijalin dengan melibatkan institusi pemerintah dan swasta, terutama terkait layanan psikolog. Kerja sama ini ada yang bersifat rutin, seperti pengisian program siaran radio maupun insidental. Pengabdian kepada masyarakat dapat dikembangkan dengan pihak-pihak yang baru namun pada saat yang sama mempertahankan yang sudah ada. Selain itu, Fakultas Psikologi juga berkontribusi dalam pemeringkatan melalui *academic reputation*, *international academic networking*, *employer reputation*, *outbound students*, dan kerja sama dengan dunia usaha dunia industri.

Kontrinbusi Fakultas Psikologi untuk UNDIP juga dapat dilihat dari status akreditasi program studi. Saat ini Program Studi S1 memiliki akreditasi unggul dan Program Studi S2 memiliki status akreditasi Baik. Pada tahun 2025 fakultas mempersiapkan visitasi lapangan untuk Program Studi S2 dan memperoleh akreditasi Unggul. Di saat yang sama, status akreditasi unggul Program Studi S1 yang akan habis di tahun 2026 membutuhkan konsentrasi fakultas untuk mempertahankan akreditasi tersebut dan mempersiapkan diri untuk akreditasi internasional.

2. Bidang Sumber Daya

Bidang Sumber Daya di Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro (UNDIP) sejak akhir 2024 berubah cakupan kerjanya, yang meliputi bidang sumber daya manusia, keuangan dan perencanaan, aset, umum, bisnis (*Revenue Generating Activities*), rumah tangga, sistem informasi dan komunikasi publik, serta pelaporan. Berdasarkan perubahan tugas pokok dan fungsi tersebut maka dapat dijelaskan kondisi lingkungan internal terkini sebagai berikut:

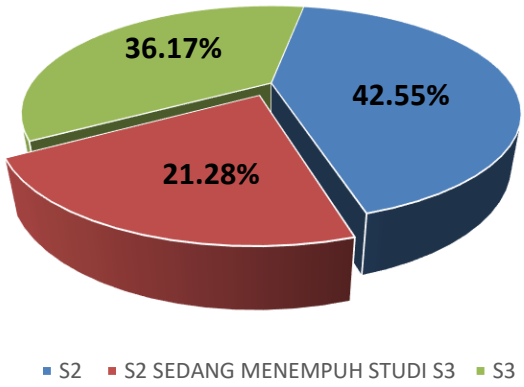
a. Sumber Daya Manusia

a.1. Dosen

Dosen di Fakultas Psikologi UNDIP berdasarkan data per Desember 2024, terdiri dari 47 dosen yang memiliki dengan sebaran jabatan fungsional meliputi 1 Guru Besar (GB), 9 Lektor Kepala (LK), 22 Lektor (L), 11 Asisten Ahli (AA), dan 4 Pengajar. Untuk meningkatkan kualitas kompetensi dosen,

Fakultas Psikologi terus berupaya memberikan kesempatan studi lanjut bagi dosen baik di dalam maupun di luar negeri. Data terkini di Desember 2024 menunjukkan bahwa dosen yang sedang melaksanakan studi lanjut program doktor berjumlah 10 orang dan jumlah dosen yang telah lulus menempuh pendidikan doktor (S3) berjumlah 17 orang (36,17% dari seluruh jumlah dosen aktif) dengan 1 orang Guru Besar. Kondisi di atas menunjukkan bahwa masih diperlukannya dosen dengan pendidikan terakhir doktor dan dosen yang memiliki jabatan fungsional Guru Besar, mengingat Fakultas Psikologi memiliki Prodi S2 dan belum memiliki Prodi S3. Selain itu, jumlah dosen yang memiliki latar belakang pendidikan psikolog juga masih terbatas, yaitu sejumlah 22 dosen (3 diantaranya akan memasuki masa purna di tahun 2025). Data sebaran jumlah dosen berdasar pendidikan terakhir dapat diamati dalam Gambar 3.

Gambar 3. Sebaran Dosen Fakultas Psikologi UNDIP Berdasar Pendidikan Terakhir (Data Per Desember 2024)



Gambaran kondisi mengenai dosen tetap yang bertugas di Fakultas Psikologi UNDIP juga dapat dijelaskan berdasarkan status kepegawaian dan jabatan, pangkat dan golongan mereka. Sebagai Perguruan Tinggi Negeri Berbadan Hukum (PTNBH), UNDIP memiliki dosen dengan status kepegawaian sebagai ASN (Aparatur Sipil Negara) dan PU-Non ASN (Pegawai UNDIP non ASN). Dosen di Fakultas Psikologi UNDIP terdiri dari

39 dosen ASN dan 8 dosen PU-Non ASN, yang datanya dapat diamati lebih detil pada Tabel 2.

Tabel 2. Jumlah Dosen Berdasar Status Kepegawaian dan Jabatan Fungsional Per Desember 2024

No.	Status Kepegawaian Dosen/ Jabfung	Jumlah	Keterangan
1	**Aparatur Sipil Negara (ASN)**	**39**	
	Guru Besar (GB)	1	
	Lektor Kepala (LK)	9	6 LK S3; 2 LK S2; 1 LK studi S3 (1 orang LK S3 purna 2025)
	Lektor (L)	22	8 L S3; 6 L S2 8 L studi S3 (1 orang L S2 purna 2025; 1 orang L S3 purna 2025)
	Asisten Ahli (AA)	4	1 AA S3; 9 AA S2 1 AA studi S3
	Pengajar	3	
2	**PU-Non ASN**	**8**	
	Guru Besar	-	
	Lektor Kepala	-	
	Lektor	-	
	Asisten Ahli	7	Setara IIIb
	Pengajar	1	Setara IIIb
	TOTAL	**47**	

Kondisi dosen dari tahun 2020 hingga tahun 2024 tampak mengalami dinamika jumlah dan status dosen aktif, dikarenakan studi lanjut di jenjang S3 maupun adanya dosen tetap yang akan memasuki masa purna tugas (misalnya di tahun 2025 akan ada tiga orang dosen yang memasuki masa purna tugas). Hal tersebut dapat dikelola dengan rekrutmen dosen luar biasa dari dosen-dosen yang telah purna untuk memenuhi komposisi dosen pengajar di program studi S1. Akan tetapi, setelah tahun 2022 hingga tahun 2024 jumlah dosen yang lulus S3 dan aktif kembali semakin bertambah dan terdapat penambahan 11 dosen baru membuat komposisi dosen pengajar di Program Studi S1 dan S2

dapat mengimbangi jumlah mahasiswa yang ada.

a.2. Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan mempunyai peran dalam mendukung penyelenggaraan pendidikan di Fakultas, khususnya di dekanat, prodi S1, serta prodi S2. Jumlah tenaga kependidikan di Fakultas Psikologi UNDIP adalah 36 orang pegawai, yang memiliki status kepegawaian sebagai ASN, PU Non-ASN, dan pegawai kontrak paruh waktu, di luar tenaga *outsourcing* petugas kebersihan dan petugasn keamanan. Jenjang pendidikan tenaga kependidikan bervariasi mulai dari lulusan SMA/SMK sampai dengan S2. Gambaran kondisi kepegawaian tenaga kependidikan dapat diamati dalam Tabel 3.

Tabel 3. Jumlah Tenaga Kependidikan Berdasar Status Kepegawaian, Jabatan, dan Tempat Penugasan Per Desember 2024

No.	Status Kepegawaian/ Jabatan	Jumlah	Tempat Penugasan	Keterangan
1.	**ASN**	**14**		
	Manajer Tata Usaha	1	Dekanat	
	Supervisor Sumber Daya	1	Dekanat (Bidang 2)	
	Pengelola Informasi Akademik	1	Dekanat (Bidang 1)	
	Pengelola Barang Milik Negara	1	Dekanat (Bidang 2)	
	Pengolah Data Pengelolaan Keuangan	1	Dekanat (Bidang 2)	
	Sekretaris	1	Dekanat (Bidang 2)	
	Pengadministrasi Kemahasiswaan dan Alumni	1	Dekanat (Bidang 1)	
	Petugas Keamanan	2	Dekanat (Bidang 2)	
	Pustakawan Terampil	1	Dekanat (Bidang 1)	
	Pengadministrasi Sarana dan Prasarana	1	Dekanat (Bidang 2)	
	Penyusun Rencana Kehumasan dan Perpustakaan	1	Dekanat (Bidang 1)	
	Teknisi Peralatan Kantor	1	Dekanat (Bidang 2)	
	Teknisi Sarana dan	1	Dekanat	

No.	Status Kepegawaian/ Jabatan	Jumlah	Tempat Penugasan	Keterangan
	Prasarana		(Bidang 2)	
2.	**PU-NON ASN**	**17**		
	Supervisor Akademik dan kemahasiswaan/ Pengadministrasi Barang Milik UNDIP	1	Dekanat (Bidang 1)	
	Penyusun Program Anggaran, dan Pelaporan	1	Dekanat (Bidang 2)	
	Bendahara	1	Dekanat (Bidang 2)	
	Pengadministrasi Akademik	5	Dekanat 1 Prodi S1 3 Prodi S2 1	Meninggal 1 orang (Des 2024)
	Pengadministrasi Umum	2	Dekanat (Bidang 2)	
	Pengadministrasi Peraturan Perundang-Undangan	1	Dekanat (Bidang 2)	
	Pengadministrasi Perpustakaan	1	Dekanat (Bidang 1)	
	Petugas Humas	1	Dekanat (Bidang 2)	
	Pengadministrasi Kemahasiswaan dan Alumni	1	Prodi S1	
	Petugas Keamanan	1	Dekanat (Bidang 2)	Diperbantukan di Pengadministrasi Umum (UMPA)
	Pengadministrasi Persuratan	1	Dekanat (Bidang 2)	
	Pengadministrasi Kepegawaian	1	Dekanat (Bidang 2)	
3.	**Tenaga Kontrak (Paruh Waktu)**	**5**		Per Januari 2025 menjadi Kontrak Penuh Waktu
	Pengadministrasi Keuangan	2	Dekanat (Bidang 2)	
	Pengemudi	1	Dekanat (Bidang 2)	
	Pengadministrasi Perencanaan dan Program	1	Dekanat (Bidang 1)	
	Teknisi Komputer	1	Dekanat (Bidang 1)	
TOTAL		**36**		Definitif 35 1 meninggal

Jabatan fungsional tenaga kependidikan masih didominasi oleh jabatan administrasi pelaksana. Hal tersebut menunjukkan masih dibutuhkannya berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas tenaga kependidikan yang memiliki jabatan fungsional. Adapun berbagai upaya yang telah dilakukan sejak tahun 2023 hingga 2024 adalah dengan menyelenggarakan uji kompetensi bagi tenaga kependidikan dan memberi kesempatan tenaga kependidikan untuk studi lanjut dalam pendidikan formal yang mendukung kinerjanya. Meskipun sampai Desember 2024, masih kurang dari 10% tenaga kependidikan yang memiliki jabatan fungsional, dengan posisi sebagai Manajer Tata Usaha, Supervisor Akademik dan Kemahasiswaan, dan Supervisor Sumberdaya, juga tenaga fungsional perpustakaan.

Pengembangan sumber daya manusia di Fakultas Psikologi telah didukung oleh sistem informasi yang dikembangkan dari UNDIP, berupa aplikasi terkait layanan kepegawaian seperti E-Duk dan Sikasmi. E-Duk sebagai data induk pegawai yang memudahkan dalam mendapatkan data yang *realtime* dan sebagai aplikasi dalam memantau status pegawai, serta perubahan data pegawai yang dapat digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan pimpinan terkait kepegawaian. Sikasmi sebagai aplikasi yang dapat membantu memudahkan memantau kehadiran pegawai, penjadwalan pegawai yang bekerja *shift*, seperti tenaga keamanan. Selain itu, Sikasmi juga dapat digunakan untuk proses Kenaikan Gaji Berkala (KGB) pegawai dan juga pengajuan cuti yang sebelumnya diproses secara manual, dengan Sikasmi dapat lebih efektif dan efisien serta mengurangi pemakaian kertas.

1. Aset dan Infrastruktur

Saat ini Fakultas Psikologi UNDIP berdiri di lahan milik negara di bawah Universitas Diponegoro (UNDIP) dengan gedung berlantai 7, yang memiliki luas bangunan kurang lebih 8.000m^2. Lokasi Fakultas Psikologi sangat strategis dan berada di jalan lingkar utara kampus UNDIP memudahkan untuk diakses dari sisi luar maupun dalam UNDIP, khususnya setelah dibangun

infrastruktur berupa jalan raya menuju Kota Semarang. Selain itu, Fakultas Psikologi memiliki lokasi yang dekat dengan RSND (Rumah Sakit Nasional Diponegoro) yang bertipe C dan dekat dengan Gedung Rektorat UNDIP, juga fasilitas perpustakaan pusat.

Gambar 4. Gedung Fakultas Psikologi UNDIP



Fakultas Psikologi UNDIP setiap tahun mengelola, memelihara, dan meningkatkan penyediaan fasilitas, sarana dan prasarana penunjang kegiatan akademik dan non-akademik, yang dimaksudkan sebagai penunjang dalam terlaksananya dan tercapainya target kinerja yang telah ditetapkan. Fasilitas yang tersedia di Fakultas Psikologi UNDIP antara lain ruang perkuliahan, ruang rapat, ruang sidang, ruang pertemuan, ruang laboratorium, ruang perpustakaan, serta ruang baca.

Laboratorium pendidikan Fakultas Psikologi UNDIP telah dikembangkan cukup optimal dengan dana Hibah UNDIP senilai lebih dari 4 Miliar dalam dua kali pendanaan di tahun 2022 dan 2023, dan renovasi mandiri dengan RKAT fakultas di tahun 2024. Laboratorium pendidikan berada di lantai 4 Gedung Fakultas Psikologi, yang terdiri atas laboratorium psikodiagnostika, laboratorium eksperimen dan *Virtual Reality* (VR), laboratorium observasi yang dilengkapi *one-way screen*, laboratorium

psikoterapi kelompok dan 10 ruang konseling individual. Selain itu, terdapat peralatan hipnoterapi, laboratorium audiovisual, serta laboratorium komputer dengan 50 unit PC.

Gambar 5. Laboratorium Psikologi









Fasilitas bagi setiap dosen dalam menunjang Tri Dharma Perguruan Tinggi, khususnya pengajaran berada di lantai 6, dimana setiap dosen mendapatkan ruang kerja dengan luasan yang memadai dan privasi yang terjaga. Selain itu, tenaga kependidikan juga mendapatkan ruang kerja sesuai dengan bidang atau unit kerja masing-masing di lantai 7. Sebagai penunjang kegiatan mahasiswa disediakan ruang untuk unit kegaitan mahasiswa di lantai 2 dan fasilitas penunjang lain, seperti mushola, amphiteater, dan kantin.

Hasil evaluasi di akhir tahun 2024, teridentifikasi kebutuhan fasilitas yang perlu dipenuhi dan ditingkatkan fungsinya, seperti: ruang kesehatan mahasiswa, ruang seni dan *community hub*, kantin dan musholla, serta perlu sarana prasarana penunjang kegiatan yang mendukung pemeliharaan dan pengelolaan sumber daya yang ramah lingkungan.

Secara garis besar pertumbuhan kekayaan (Aset), liabilitas dan kekayaan bersih Fakultas Psikologii UNDIP selama kurun waktu Tahun 2020 sampai dengan Triwulan IV Tahun 2024 (per 12 Desember 2024) disajikan dalam Tabel 4.

Tabel 4. Pertumbuhan Aset Tahun 2020-2024
Fakultas Psikologi UNDIP Tahun 2025

TAHUN	ASET	PENYUSUTAN	ASET BERSIH
2020	60.199.255.163	(7.578.371.235)	52.620.883.928
2021	63.756.886.950	(9.319.614.191)	54.437.272.759
2022	69.998.926.112	(10.799.948.201)	59.198.977.911
2023	73.722.722.844	(12.167.948.801)	61.554.774.043
TW II 2024	77.680.717.094	(15.698.821.498)	61.981.895.596

Berdasarkan gambaran pertumbuhan aset dan penyusutan dalam lima tahun terakhir, tampak bahwa setiap tahunnya terdapat peningkatan aset antara 3-6 Miliar pertahun, dengan total aset bersih di tahun 2024 adalah Rp 61.881.895.596, atau dengan kisaran kenaikan aset sekitar 9,36 miliar Rupiah (15%). Tentu saja kondisi ini belum dapat dikatakan optimal dan memenuhi kebutuhan layanan di Fakultas Psikologi UNDIP, mengingat saat ini luasan lahan masih sama sejak tahun 2019 sedangkan jumlah mahasiswa dan kegiatan

layanan setiap tahunnya terus bertambah. Kebijakan yang dilakukan untuk mengatasi kondisi di atas, telah dilakukan sejak akhir tahun 2024 dengan melakukan perencanaan tata ruang dan alih fungsi ruang secara efektif, serta efisiensi dalam pembuatan dan pengelolaan *storage*.

2. Perencanaan Keuangan dan Penganggaran

Pengelolaan keuangan di Fakultas Psikologi UNDIP mengikuti kebijakan UNDIP sebagai PTN-BH dengan menyusun Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan (RKAT) yang disesuaikan dengan Renstra yang telah disusun dan aturan keuangan yang baku dari UNDIP. Perencanaan keuangan dan penganggaran dilakukan dengan menerapkan penganggaran berbasis kinerja yang terdiri dari program dan kegiatan yang dituangkan dalam indikator kinerja. Penyusunan RKAT dilakukan dengan memuat keterkaitan antara tujuan, sasaran, program, dan Indikator Kinerja Utama (IKU) yang terdapat dalam renstra yang dapat dipertanggungjawabkan melalui kode akun yang terdapat dalam RKAT.

Begitu juga dalam penyusunan laporan keuangan, Fakultas Psikologi sebagai salah satu unit dalam PTN Badan Hukum (PTNBH) Universitas Diponegoro, Fakultas Psikologi juga telah menggunakan aplikasi SiAk (Sistem Akuntansi), yang terintegrasi dengan aplikasi Realisasi Anggaran (RSA) di Bagian Keuangan Universitas. Beberapa aplikasi digunakan untuk mendukung penyusunan laporan keuangan, misalnya aplikasi Simbiku, yang bertujuan membantu penyajian informasi pembayaran biaya pendidikan sebagai sumber pendapatan jasa layanan pendidikaan, juga aplikasi Simak BMU dalam mendukung data aset pada Laporan Keuangan. Pengembangan sistem pengelolaan keuangan dan pelaporan di UNDIP menjadi kemudahan dalam pengelolaan keuangan, yang diwujudkan dalam sebuah sistem informasi terintegrasi yang disesuaikan dengan kebutuhan dan perubahan peraturan terkait pengelolaan keuangan. Beberapa aplikasi tersebut memudahkan pengelolaan keuangan dalam perencanaan, monitoring, dan evaluasi untuk pertanggungjawaban keuangan yang optimal.

Tren anggaran Fakultas Psikologi UNDIP dari tahun 2020 sampai tahun

2024 disajikan dalam Tabel 5.

Tabel 5. Tren Anggaran Tahun 2020 – 2024

Sumber Dana	Tahun				
	2020	2021	2022	2023	2024
Pagu Awal Selain APBN	4.414.833.897	7.424.693.223	9.302.531.092	9.477.087.536	12.198.329.569
% Kenaikan		68,18%	25,29%	1,88%	28,71%
Pagu Akhir Selain APBN	4.414.833.897	7.481.450.806	10.155.623.444	10.356.084.149	13.844.472.574
% Kenaikan		69,46%	35,74%	1,97%	33,68%

Tabel 5 menunjukkan bahwa selama lima tahun terakhir, terjadi peningkatan PAGU baik dalam PAGU awal yang ditetapkan universitas kepada Fakultas Psikologi (di baris pertama), maupun PAGU setelah revisi dalam satu tahun anggaran dengan memperhatikan tren kenaikan pendapatan fakultas. Di akhir tahun 2024, terdapat kenaikan 33,68% dari anggaran tahun 2023, sedangkan sebelumnya di tahun 2023 terjadi kenaikan anggaran yang cukup kecil di 1.97% saja. Kondisi di tahun 2023 terjadi akibat berkurangnya sumber pendapatan akademik UNDIP setelah kebijakan meniadakan program kemitraan pada seleksi mandiri (UM) S1 UNDIP. Kondisi tersebut membutuhkan strategi baru dalam meningkatkan PAGU fakultas, salah satunya dengan meningkatkan pendapatan akademik selain S1 dan meningkatkan peluang pendapatan non-akademik, khususnya dalam bidang bisnis dan usaha komersial di fakultas.

Gambaran target dan realisasi pendapatan fakultas baik dari sumber pendapatan akademik maupun non-akademik tampak meningkat setiap tahun selama kurun waktu lima tahun terakhir. Target fakultas diberikan universitas berdasarkan perkiraan pendapatan di tahun yang akan datang dan penghitungan realisasi pendapatan di tahun-tahun sebelumnya, serta kebutuhan fakultas yang tentu saja terus meningkat seiring dengan upaya peningkatan layanan pendidikan tinggi. Gambaran peningkatan target dan realisasi pendapatan fakultas dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2024 disajikan dalam Tabel 6.

Tabel 6. Target dan Realisasi Pendapatan Tahun 2020 – 2024

No	Tahun	Target Pendapatan	Realisasi Pendapatan
1	2020	13.519.450.000	21.625.251.001
2	2021	17.079.625.000	25.904.719.319
3	2022	25.384.400.000	26.947.963.502
4	2023	27.185.100.000	31.649.958.868
5	2024	32.315.152.000	28.428.755.342

Tabel 6 memberikan gambaran bahwa terjadi penurunan realisasi pendapatan pada tahun 2024 baik dari tahun sebelumnya, maupun dari target pendapatan yang ditentukan. Hal tersebut terjadi dikarenakan terjadi keterlambatan pembayaran dari dua stakeholder unit bisnis dan usaha komersial (RGA) JAPSI di akhir tahun saat telah tutup anggaran, sehingga penghitungan realisasi pendapatan tidak bisa mengikuti tahun buku yang sama. Kondisi di atas, perlu diantisipasi di masa yang akan datang dengan mengaktifkan fungsi penanggung jawab proyek (PIC) dan fungsi kontrol dari fakultas (khususnya di Koordinator Bidang Bisnis dan Unit Usaha Fakultas) dalam memonitor alur pembayaran dan komunikasi dua arah dengan pihak *stakeholder*. Selain itu, perlu mempertimbangkan penjadwalan penyelesaian pekerjaan RGA sebelum bulan Desember.

Bidang Keuangan juga melaporkan adanya anggaran belanja dan realisasinya dalam kurun waktu lima tahun terakhir.

Tabel 7. Anggaran dan Realisasi Belanja Tahun 2020 – 2024

No	Tahun	Anggaran	Realisasi Belanja
1	2020	4.414.833.897	3.927.487.264
2	2021	7.481.450.806	7.032.666.271
3	2022	10.155.623.444	9.443.729.675
4	2023	10.356.084.149	9.014.040.525
5	2024	13.844.472.574	11.064.509.582

Tabel 7 menunjukkan bahwa anggaran belanja fakultas setiap tahunnya

terus meningkat khususnya di tahun 2024, begitu juga dengan realisasi belanjanya meningkat di angka Rp 2.050.469.057 (18,53%). Kondisi ini cukup signifikan dibanding tahun sebelumnya, yang disebabkan dengan banyaknya perbaikan fasilitas dan renovasi ruang, juga penambahan sarana prasarana di fakultas. Selain itu, di sisi pembelanjaan pegawai juga mengalami peningkatan dikarenakan terjadi penambahan jumlah dosen baru, dosen dan tendik naik jabatan. Meskipun demikian, realisasi belanja ini masih berada di angka yang realistis jika diamati dari anggaran yang dialokasikan.

3. Bisnis dan Usaha Komersial

Fakultas Psikologi memiliki komitmen tidak hanya memberikan layanan pendidikan dan pengabdian kepada masyarakat, namun juga memberikan layanan berupa jasa psikologi, sekaligus memberikan pendapatan dari sektor usaha komersial kepada fakultas dan universitas, yang nantinya akan dikembalikan dalam bentuk peningkatan fasilitas kampus dan kesejahteraan bagi civitas akademika Fakultas Psikologi. Salah satu unit layanan usaha komersial (UPP) di Fakultas Psikologi adalah Jasa Layanan Psikologi (JAPSI), yang merupakan salah satu unit yang dikelola fakultas di bawah pembinaan dan pemantauan universitas dengan pola strategi pengembangan bisnis di UNDIP dengan aturan yang jelas dan aspek legalnya di bawah pengelolaan BP UBIKAR. Badan Pengelola Usaha, Bisnis Komersial dan Analisis Risiko (BP UBIKAR) merupakan unsur pelaksana nonakademik di bidang pengembangan dan pengelolaan usaha komersial untuk menunjang pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi berdasarkan prinsip-prinsip pertimbangan bisnis yang profesional (*business judgement rules*) disajikan pada Gambar 6.

Gambar 6. Pola Strategis Pengembangan Bisnis UNDIP



Tabel 8 memberikan gambaran bahwa terdapat keuntungan dari penerimaan UPP JAPSI sejak tahun 2021 hingga tahun 2024. Peningkatan ini terjadi setelah pengelolaan JAPSI dikembangkan lebih profesional dan akuntabel dengan menggunakan prinsip-prinsip usaha komersial dan komitmen untuk memberikan layanan prima dan pendapatan non-akademik yang optimal. Selain itu, JAPSI sebagai unit usaha komersial juga mendapat pemantauan tidak hanya dari BP UBIKAR namun juga dari auditor eksternal setiap tahunnya.

Tabel 8. Penerimaan UPP Japsi dan Prosentase Kenaikannya dari Tahun 2020 – 2024

No	Tahun	Penerimaan UPP Jasa Psikologi (JAPSI)	% Kenaikan
1	2020	36.705.090	
2	2021	8.775.145	76,09
3	2022	795.065.207	8960,42%
4	2023	883.717.944	11,15%
5	2024	1.424.245.332	61,17%

4. Sistem Informasi

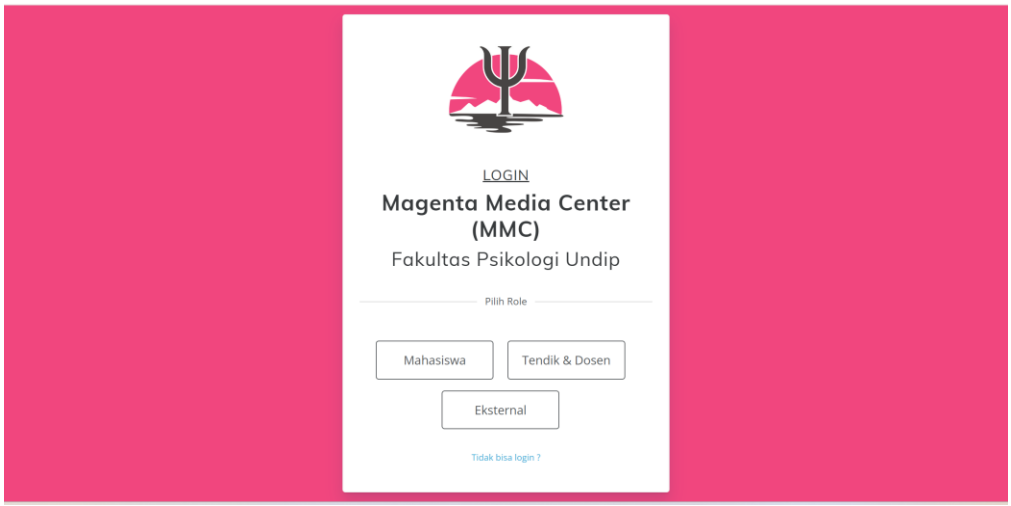
Pengembangan dan pengelolaan infrastruktur teknologi informasi (IT) menjadi elemen penting dalam mendukung operasional, inovasi, dan daya saing perguruan tinggi di era digital. Fakultas Psikologi sebagai bagian dari UNDIP merasakan kebutuhan yang besar terhadap keberadaan infrastruktur IT yang memadai dapat mempercepat pencapaian tujuan akademik, penelitian, serta pelayanan publik. Kondisi eksisting infrastruktur IT dilakukan dengan merumuskan kebutuhan di fakultas dan pengembangannya. Proses ini melibatkan pengumpulan informasi terkait perangkat keras, perangkat lunak, jaringan, sistem keamanan, serta penggunaan sumber daya IT di lingkungan kampus.

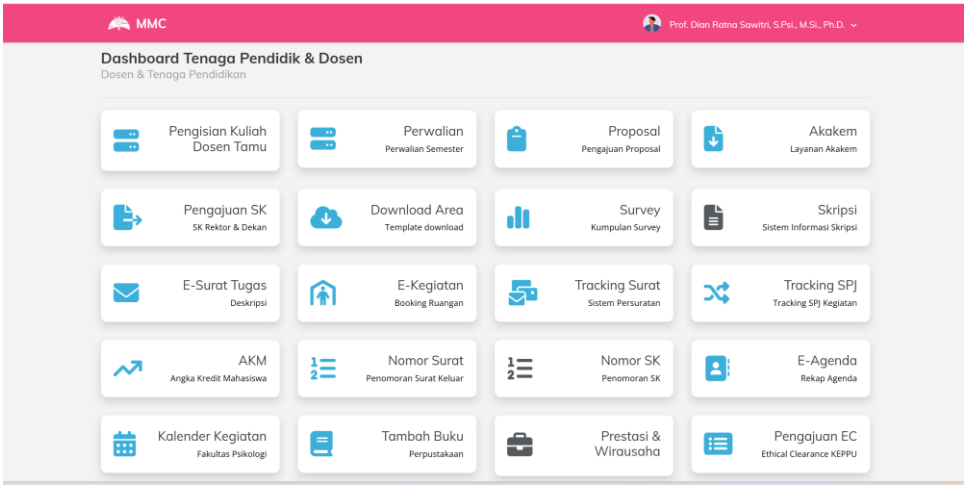
Pengembangan sistem informasi dan IT di Fakultas Psikologi telah berjalan sesuai dengan kebutuhan fakultas. Selain perangkat keras, seperti

penyediaan LAN di puluhan titik di laboratorium, di ruang dosen, di ruang-ruang layanan dan pengelola, juga perbaikan dan pengelolaan jaringan internet wifi di setiap lantai. Sejak pandemi COVID-19, terjadi peningkatan pesat dalam penggunaan IT dan aplikasi untuk mempermudah pekerjaan dan layanan. Misalnya, sejak tahun 2020, salah satu indikator kinerja pembelajaran daring dilakukan pada sistem Kuliah Online (KULON), dimana di masa pandemi sampai dengan sekarang sistem Kulon tersebut sangat membantu terselenggaranya kuliah secara online.

Selain itu, pengembangan laboratorium audio visual yang mendukung kegiatan *hybrid*, seperti kuliah dosen tamu dalam semester berjalan serta kegiatan *International Conference on Psychological Studies (ICPSYCHE)*, *Psychology International Summer Course, Community Engagement, and Visit to Cultural Heritage (PSYCHE)* di setiap tahunnya. Pengembangan *software* dalam adminstrasi persuratan juga dilakukan di Fakultas Psikologi, dengan mengembangan program *Magenta Media Center (MMC)*, yang bertujuan untuk mempermudah layanan administrasi bagi mahasiswa dan civitas akademika fakultas di manapun berada. Tampilan *Magenta Media Center MMC* disajikan dalam Gambar 7.

Gambar 7. Tampilan *Magenta Media Center (MMC)*





5. Komunikasi Publik (Humas)

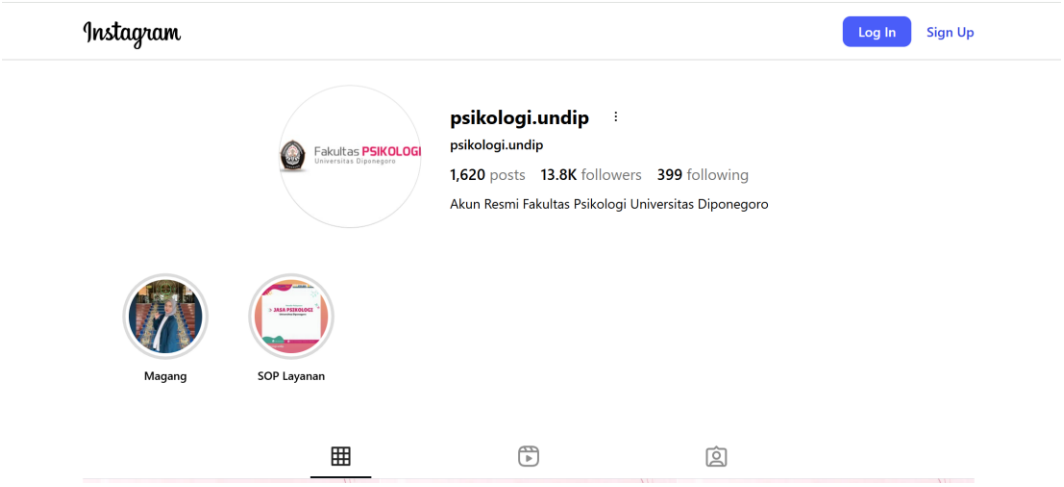
Pengembangan dan pengelolaan informasi fakultas dan hubungan kepada masyarakat (humas) di era digital saat ini menjadi ujung tombak dalam meningkatkan *branding* Fakultas Psikologi UNDIP. Meskipun tim komunikasi publik dan kehumasan merupakan tim yang baru dikembangkan di akhir tahun 2024, namun kiprahnya cukup besar dalam penyampaian informasi mengenai fakultas kepada civitas akademika dalam skala intern, maupun penyampaian informasi mengenai kegiatan fakultas kepada masyarakat secara luas. Berada dalam pengelolaan koordinasi unit yang sama dengan sistem informasi, tim komunikasi publik dan kehumasan, memproduksi berbagai produk informasi dan mengelola media sosial fakultas, seperti website, Instagram, juga email dan *hotline service by chat*. Tampilan Website disajikan dalam Gambar 8.

Gambar 8. Tampilan Website Fakultas Psikologi UNDIP



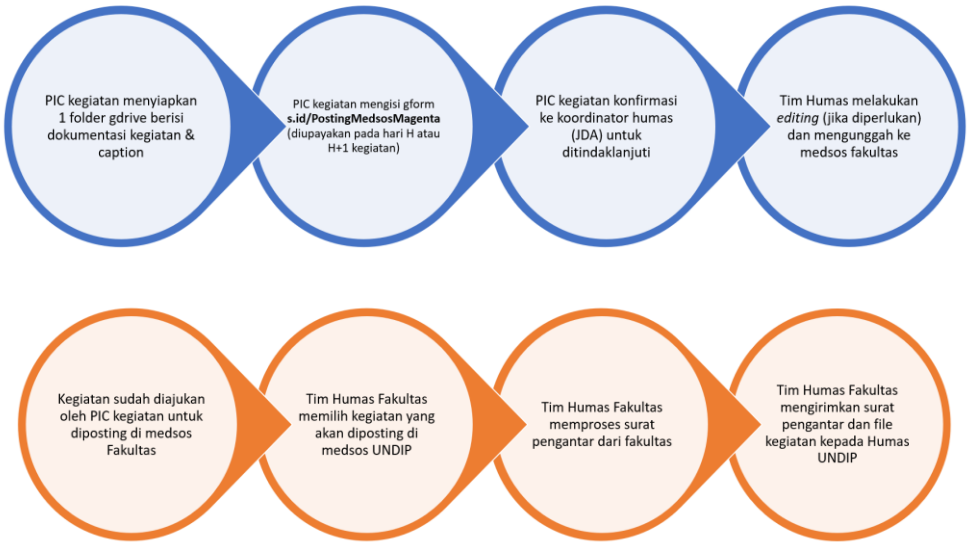
Adapun tampilan Instagram Fakultas Psikologi UNDIP disajikan dalam Gambar 9.

Gambar 9. Tampilan Instagram Fakultas Psikologi



Selain itu, pengelolaan komunikasi publik dan informasi fakultas juga diperbaiki dengan menyusun alur penayangan dan peliputan baik untuk media sosial di fakultas, maupun di UNDIP. Standar Operasional Prosedur (SOP) penayangan berita di media sosial fakultas dan UNDIP disajikan dalam Gambar 10.

Gambar 10. Standar Operasional Prosedur (SOP) Penayangan Berita di Media Sosial Fakultas dan UNDIP



2.3 Analisis SWOT

Analisis kondisi lingkungan internal dan eksternal merupakan pijakan untuk melakukan analisis kekuatan,kelemahan, kesempatan, dan ancaman dipadukan dengan kondisi eksisting untuk digunakan dalam kegiatan perencanaan dan pengembangan Fakultas Psikologi pada lima tahun ke depan. Analisis lingkungan internal ini melibatkan kekuatan (*strength*) dan kelemahan (*weakness*) pada Fakultas Psikologi. Analisis kondisi eksternal melibatkan peluang (*opportunity*) dan tantangan (*threats*) yang turut mempengaruhi perencanaaan dan pelaksanaan di Fakultas Psikologi UNDIP. Analisis SWOT beserta strategi secara komprehensif disajikan dalam Tabel 9.

Tabel 9. Analisis SWOT

	STRENGTH	**WEAKNESS**
	1. Fakultas Psikologi berada di PTNBH terakreditasi unggul 2. Prodi S1 terakreditasi internasional dan unggul (kedua di Indonesia setelah Fakultas Psikologi UNAIR) 3. Animo calon mahasiswa S1 tinggi 4. Jumlah dosen berpendidikan doktor terus meningkat 5. Kemauan dosen untuk studi lanjut S3 meningkat 6. Pengetahuan, kemauan, dan kompetensi dosen untuk melakukan publikasi ilmiah nasional maupun internasional meningkat 7. Jumlah publikasi ilmiah kolaborasi dosen dan mahasiswa bertambah 8. RKAT fakultas terus meningkat 9. Target pendapatan terus meningkat 10. Realisasi pendapatan sesuai target 11. *Social media-based branding system* sudah terbangun 12. Jumlah mahasiswa aktif dalam 5 tahun terakhir cukup banyak dan stabil, mencapai kurang lebih 1300	1. Program Studi S2 (Sains) terakreditasi BAIK (belum unggul) 2. Belum memiliki Program Studi Profesi Psikolog, Prodi S3, International Undergraduate Program, dan Double Degree Program 3. Dari 47 dosen, 80% diantaranya masih memilki jabatan akademik dosen Lektor ke bawah. 4. Dosen berpendidikan Doktor baru mencapai 33,3% 5. Jumlah Guru Besar 1 dan menjabat sebagai Dekan, sehingga belum ada perwakilan Fakultas Psikologi di Dewan Profesor 6. Dari 31 tenaga kependidikan, 60%nya masih memiliki pendidikan terakhir SMA ke bawah. 7. *Area of expertise* dosen mulai ditata namun belum terpublikasikan secara meluas 8. Kelompok riset sudah terbentuk namun belum berfungsi optimal 9. Strategi untuk mencapai target kinerja fakultas sudah dikembangkan, namun perlu dioptimalkan

	13. Memiliki jurnal nasional yaitu Jurnal Psikologi yang terkareditasi SINTA 2 14. Adanya dosen dengan keahlian khusus yang memiliki publikasi dan jejaring internasional 15. Dosen banyak menjadi narasumber yang diundang dalam kegiatan di luar universitas 16. Sebagian besar dosen telah memiliki sertifikasi dosen 17. Program Studi S2 mulai menerima mahasiswa asing 18. Kualitas pengelolaan Jasa Psikologi sebagai unit RGA mulai meningkat 19. Program Studi S1 menjadi tujuan kunjungan siswa SMA karena bereputasi baik 20. Ikatan alumni telah terbentuk meskipun kinerja belum optimal dalam mendukung fakultas	10. Digitalisasi sudah diterapkan, namun perlu dioptimalkan 11. Penataan sarana dan prasarana sudah dilakukan, namun perlu dioptimalkan 12. Jejaring dosen di level internasional bertambah namun belum merata dimiliki oleh setiap dosen 13. Jumlah dosen yang dapat memenangkan hibah internasional masih terbatas 14. Jumlah mahasiswa yang berpartisipasi dalam forum internasional masih tebatas 15. Jumlah mahasiswa yang meraih prestasi nasional dan internasional belum optimal 16. Dosen yang telah memiliki kompetensi dalam pencapaian IKU PTNBH maupun Renstra belum merata 17. Kolaborasi riset dan pengabdian kepada masyarakat yang bersifat multidisiplin antar fakultas sudah dimulai namun belum optimal 18. Lulusan tepat waktu di Program Studi S1 maupun S2 belum mencapai 100% 19. Anggaran fakultas untuk internasionalisasi terbatas 20. Jumlah international faculty masih terbatas 21. Employer reputation belum terpantau secara akurat
OPPORTUNITY 1. UNDIP merupakan salah satu universitas terbaik di Indonesia akreditasi Unggul BAN PT dan akreditasi internasional 2. UNDIP merupakan PTN-BH 10 besar terbaik berdasarkan cluster PT Kemenristekdikti maupun QS WUR; berada di peringkat 2 pada UI Greenmetric World University Ranking; ranking 2	**STRENGTH – OPPORTUNITY STRATEGIES** 1. Mengkomunikasikan dinamika terkini di level universitas, nasional, dan internasional kepada sivitas akademika, alumni, dan stakeholder agar mereka dapat memberikan kontribusi dan dukungan yang tepat 2. Membangun tata pamong yang siap menghadapi perubahan cepat 3. Melakukan komonikasi dan upaya untuk sinergi	**WEAKNESS – OPPORTUNITY STRATEGIES** 1. Melakukan peningkatan manajemen potensi mahasiswa dan melakukan capacity development mahasiswa agar dapat: a. Menjalani proses pembelajaran dengan percaya diri, optimal, sehingga dapat menyelesaikan studinya tepat waktu b. Secara aktif berpartisipasi dalam forum ilmiah dan kegiatan kemasiswaan lainnya di level nasional dan internasional

berdasarkan THE World University Ranking - SDG's; ranking 3 berdasarkan QS World Graduate Employability Ranking 3. UNDIP mencanangkan visi menjadi universitas riset yang unggul dan tagline UNDIP Bermartabat dan Bermanfaat (UNDIP Noble and Valuable) dalam Rentsra UNDIP 2025 – 2029 4. UNDIP memiliki kinerja penelitian dan pengabdian pada Kluster Mandiri 5. Perubahan struktur organisasi di level universitas yang mempengaruhi struktur organisasi fakultas 6. UNDIP menyediakan beasiswa untuk dosen dan tendik studi lanjut 7. Asesmen di level universitas memungkinkan fakultas mendapatkan manajer dan supervisor dengan masa kerja masih panjang dan masih semangat bekerja 8. UNDIP mulai mengadakan hibah penelitian yang dirancang khusus untuk dosen muda 9. UNDIP memiliki Kawasan Hutan dengan Tujuan Khusus (KHDTK): bisa menjadi salah satu latar praktek mahasiswa prodi profesi psikolog (setting komunitas) 10. Meningkatnya kuatitas dan kualitas	dengan universitas secara kontinyu untuk: a. Mendapatkan dosen dan tendik berkualitas b. Mendirikan Program Profesi Psikolog 4. Melakukan upaya peningkatan kualitas hubungan dengan lembaga/unit di level universitas untuk untuk membangun sinergi dan menghasilkan inovasi psikologi khas UNDIP untuk kepentingan bersama 5. Melakukan upaya peningkatan kualitas relasi dengan IKAPSI untuk mengoptimalkan peran sebagai kolaborator dalam pencapaian target kinerja dan branding fakultas	c. Berpartisipasi aktif dalam kompetisi nasional dan internasinal d. Meraih prestasi nasional dan internasional 2. Melakukan capacity development dosen, meliputi peningkatan kompetensi untuk: a. Mengikuti perkembangan universitas sebgaai sebuah organisasi yang dinamis b. Melaksanakan tugas dengan percaya diri dan menghasilkan luaran dalam mencapai beragam tuntutan global dan indikator kinerja c. Mengupdate kompetensi akademik secara kontinyu sehingga dapat membekali mahasiswa dengan ilmu yang relevan dan da[at diterapkan di masyarakat d. Melakukan pengajaran dan pembimbingan kepada mahasiswa agar potensinya dapat berkembang dan lulus tepat waktu e. Menghasilkan publikasi ilmiah sesuai keahliannya di outlet nasional maupun internasional f. Memenangkan hibah penelitian dan pengabdian masyarakat di level nasional dan internasional g. Membangun jejaring nasional dan internasional h. Menyelesaikan studi S3 tepat waktu i. Mengurus kenaikan jabatan fungsional dengan lebih cakap dan taktis j. Melakukan branding untuk fakultas secara kontinyu k. Melakukan riset dan pengabdian masyarakat multidisiplin l. Mengembangkan program – program yang memberikan manfaat bagi masyarakat m. Mendapatkan rekognisi nasional dan internasional

target IKU PTNBH dan IKU Renstra UNDIP 11. UU No. 23 tahun 2022 tentang Pendidikan dan Layanan Psikologi memberikan angin segar untuk pendirian program profesi psikolog dalam waktu dekat 12. Permendikbud No. 53 tahun 2023 pasal 38 ayat 1 poin b dan ayat 2: Layanan bimbingan konseling dapat diberikan oleh unit khusus atau terintegrasi dalam pengelolaan PT membawa harapan adanya Badan Konsultasi Mahasiswa Universitas (BKMU) yang dapat menjadi salah satu tempat praktek mahasiswa program profesi psikolog (*setting* pendidikan) 13. Perbaikan kualitas relasi AP2TPI – HIMPSI dalam mendesain pendidikan tinggi psikologi dan pengelolaan program profesi psikolog, spesialis, dan sub spesialis 14. Terdapat perwakilan Fakultas Psikologi UNDIP di Badan Pengurus AP2TPI sejak 2021 – saat ini. 15. Isu kesehatan mental dan kebutuhan masyarakat akan ilmuwan psikologi dan psikolog 16. Banyak pertemuan di level internasional terkait perangkingan dan manajemen pendidikan tinggi		n. Menjadi academic leader 3. Melakukan pengingkatan strategi manajemen potensi tenaga kependidikan dan capacity development agar tenaga kependidikan dapat: a. Menjalankan tugas harian secara optimal dan efisien b. Meningkatkan kualitas kinerja dalam melaksanakan tugas – tugas yang terkait dengan internasionalisasi c. Membangun budaya kerja profesional secara kontinyu 4. Melakukan pengingkatan strategi manajemen potensi dan capacity development untuk calon wisudawan dan fresh graduate agar bisa: a. Mendapatkan pekerjaan/berwirausaha/diterima studi lanjut dalam 6 bulan setelah lulus b. Menjadi narsumber, donatur, stakeholder, dan kolaborator dalam kegiatan serta dalam merealisasikan output Fakultas Psikologi UNDIP 5. Melakukan peningkatan intensitas komunikasi dengan jejaring internasional untuk mengupayakan: a. Mahasiswa asing mendaftar program studi S2 (sains) by research b. Adanya program double degree untuk program studi S2 c. Mahasiswa asing berpartisipasi dalam student exchange, seminar internasional, dan event internasional yang diselenggarakan fakultas d. Bertambahnya jumlah kolaborator untuk: (1) menjadi visiting professor, (2) berpartisipasi dalam program post-doctoral, (3) bekerja sama dalam joint research, (4)

yang memungkinkan UNDIP mengirim pimpinan universitas dan unit untuk mendukung pimpinan sebagai *academic leader* serta *structural leader* dalam konteks terkini dan akselerasi informasi dan program internasionalisasi 17. Adanya peluang beasiswa yang semakin besar bagi dosen studi lanjut dari dalam dan luar negeri 18. Semakin banyaknya universitas partner yang dapat menjadi tujuan dosen untuk studi lanjut S3 19. Banyaknya skema pendanaan hibah penelitian dan pengabdian masyarakat di dalam UNDIP maupun di level nasional dan internasional yang dapat diakses dosen 20. Adanya potensi bagi alumni untuk berperan dalam beragam kegiatan akademik dan non akademik cukup besar 21. PT di luar negeri menunjukkan keinginan berkolaborasi dengan UNDIP untuk menambah nilai jualnya 22. Sistem pembelajaran dalam perkuliahan tidak hanya dilakukan secara face to face namun juga dapat dilakukan secara online dengan porsi tertentu 23. Kolaborasi dengan stakeholder semakin menguat		menghasilakan joint publication

THREAT	SRENGTH – THREAT STRATEGIES	WEAKNESS – THREATS STRATEGIES
1. Universitas lain telah mengembangkan kekhasan utama yang dimiliki melalui kelompok – kelompok riset psikologi dan terlebih dahulu dikenal masyarakat 2. LPDP menyediakan beasiswa untuk studi lanjut S2 ke luar negeri dan ini menjadikan orientasi lulusan S1 bibit unggul banyak yang meminatinya 3. Generasi Z menjadi dosen dan mahasiswa dengan karakteristik spesifik 4. Perubahan geopolitik dunia, dinamika politik dan kebijakan di level nasional, dan disrupsi teknologi informasi yang menjadikan perubahan landscape lapangan kerja lulusan PT 5. Gap *minimum requirement* dalam rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan dengan target kinerja fakultas dan universitas khususnya dalam internasionalisasi 6. Isu kesehatan mental Gen Z termasuk mahasiswa 7. Dinamika kebijakan persyaratan kenikan jabatan akademik dosen di level nasional 8. Ada 19 PT di Indonesia yang telah membuka program studi profesi psikolog di tahun 2024, termasuk 2 PT di	1. Mengoptimal jejaring dosen untuk meningkatkan kerja sama Tri Dharma PT maupun RGA 2. Peningkatan partisipasi dosen untuk melakukan branding fakultas melalui gerakan “Everyone is a marketer” 3. Memberikan informasi kepada penyelenggara universitas mengenai perkembangan terkini ilmu dan praktek psikologi serta kolaborasi dan integrasi fakultas – universitas dalam mendukung penyelenggarakan pendidikan psikologi 4. Mengembangkan beragam pendekatan dalam pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan karakterstik mahasiswa	1. Melakukan evaluasi RPS dan kurikulum secara rutin untuk dilakukan penyesuaian dan reorientasi untuk menjawab tantangan perubahan zaman. 2. Meningkatkan pelibatan alumni, stakeholder, praktisi dalam penyusunan RPS dan penyusunan kurikulum 3. Melakukan pengembangan sistem informasi berbasis teknologi yang terintegrasi secara bertahap untuk mendukung efisiensi kerja dan optimalitas pencapaian output 4. Melakukan upaya peningkatan kerja sama dengan lembaga pemerintah dan dunia industri untuk penempatan magang mahasiswa S1 dan persiapan magang di setting kesehatan, pendidikan, kerja, dan komunitas untuk keperluan program profesi psikolog

Jateng yaitu Universitas Muhammadiyah Surakarta dan Unika Soegijapranata 9. Ada 1 PTNBH di Jawa Tengah yaitu Universitas Sebelas Maret (UNS) yang memiliki Fakultas Psikologi dan lembaga asesmen terkareditasi BKN 10. Fakultas Psikologi di beberapa PTNBH seperti UI, UGM, dan UNAIR telah memiliki International Undergraduate Program (IUP) 11. Beberapa PTNBH yang memiliki Fakultas Psikologi telah: a. Memiliki *Psychology-based revenue generating unit* di level fakultas (psikologi) dan universitas dengan profit dirasakan langsung oleh civitas akademika fakultas b. Layanan kesehatan mental gratis untuk mahasiswa di level universitas dengan psikolog non dosen, sekaligus menjadi laboratorium prodi profesi psikolog c. Alokasi anggaran untuk mengirim pimpinan unit dan fakultas termasuk psikologi dalam *academic-based* dan *management-based conferences* secara kontinyu per tahun untuk dukung peran sebagai *academic and structural leader* d. Mengembangkan inovasi asesmen		

psikologi khas untuk kepentingan universitas e. Memiliki *career center* di Fakultas Psikologi yang terkoneksi dengan universitas f. Memiliki komite etik penelitian di universitas dan Fakultas Psikologi g. Menjadi ZI/WBK tahun 2021 h. Bertambah jumlah guru besar di bidang psikologinya 12. Kompetitor penyelenggara psikologi sangat besar (ada sekitar 130 PTN/PTS penyelenggara pendidikan tinggi psikologi) 13. Mulai masuknya PT asing dan dosen asing di Indonesia		

2.4 Critical Success Factor

Dalam mengarungi dinamika perubahan pendidikan tinggi dan mewujudkan visi Fakultas Psikologi UNDIP sebagai institusi yang unggul, inklusif, dan berdampak secara global, diperlukan fokus pada sejumlah aspek strategis yang menjadi kunci keberhasilan pelaksanaan Renstra. *Critical success factor* adalah aspek-aspek kunci yang *paling kritis yang menentukan keberhasilan* dari suatu strategi, proyek, atau kegiatan dalam organisasi. Faktor-faktor ini menjadi fondasi penting dalam mengarahkan kebijakan, memperkuat sinergi, serta memastikan keberlanjutan capaian fakultas secara berkelanjutan.

Adapun *critical success factor* Fakultas Psikologi UNDIP meliputi:

1. Sinergitas antara fakultas dan universitas dalam merumuskan dan menjalankan agenda bersama demi pencapaian tujuan institusional secara selaras.

2. Kemampuan menjaga akreditasi internasional dan unggul serta memperkuat reputasi akademik dan riset di tingkat nasional dan internasional, sebagai tolok ukur mutu dan daya saing global.
3. Penerapan sistem penjaminan mutu yang adaptif, terukur, dan responsif terhadap perubahan, baik di ranah kebijakan nasional maupun tantangan global.
4. Pengembangan kapasitas dan adaptabilitas dosen dan tenaga kependidikan untuk dapat memprioritaskan Fakultas Psikologi, mencapai indikator kinerja secara efisien, membangun karier, membangun institusi, dan memberikan dampak berkelanjutan ke masyarakat secara optimal.
5. Terbangunnya iklim kerja yang kolaboratif dan relasi interpersonal yang harmonis di antara seluruh sivitas akademika Fakultas Psikologi, sebagai fondasi budaya organisasi yang sehat, inklusif, dan produktif dalam mendukung pencapaian tujuan institusi.
6. Pemenuhan kesejahteraan seluruh dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa secara konsisten, guna menciptakan lingkungan kerja dan belajar yang produktif, sehat, dan berkelanjutan.
7. Pengembangan kompetensi akademik mahasiswa agar mampu mengikuti dan menyesuaikan diri dengan proses pembelajaran berbasis capaian.
8. Profesionalisme dan efisiensi tenaga kependidikan dalam mendukung tata kelola, layanan administratif, dan operasional akademik yang unggul.
9. Kualitas dan relevansi kurikulum yang selaras dengan kebutuhan masyarakat, dunia kerja, dan arah kebijakan nasional.
10. Kolaborasi strategis dan berkelanjutan dengan mitra nasional maupun internasional untuk memperluas jejaring, mendukung program Tri Dharma Perguruan Tinggi, dan memperkuat daya saing lulusan.
11. Penerapan tata kelola berbasis digital yang terintegrasi, akuntabel, dan transparan, guna memperkuat pelayanan akademik dan manajemen institusi secara efisien.

BAB III NILAI, VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN STRATEGIS

3.1 Nilai-Nilai Pendidikan
3.2 Visi Fakultas
3.3 Misi Fakultas
3.4 Tujuan Strategis Fakultas
3.5 Sasaran Strategis Fakultas

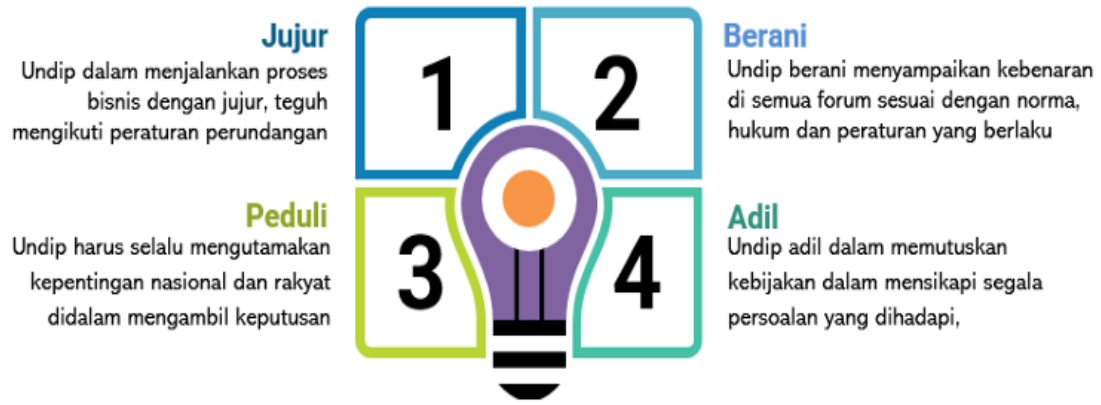
BAB III

NILAI, VISI, MISI, TUJUAN, DAN SASARAN STRATEGIS

3.1 Nilai-Nilai Pendidikan

Nilai – nilai Universitas Diponegoro sebagaimana disajikan dalam Gambar 10 menyajikan landasan dalam penyelenggaraan dan pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran Universitas Diponegoro, termasuk di Fakultas Psikologi UNDIP.

Gambar 11. Nilai-Nilai UNDIP



Rencana strategis Fakultas Psikologi UNDIP tidak dapat dilepaskan dari nilai-nilai utama yang dipegang teguh oleh Universitas Diponegoro. Nilai-nilai ini bukan hanya menjadi identitas moral universitas, tetapi juga menjadi pijakan kokoh dalam mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis fakultas. Nilai-nilai ini mengakar kuat dalam semangat perjuangan Pangeran Diponegoro dan kini dihidupkan kembali dalam praktik akademik dan tata kelola modern:

1. **Jujur**

   Jujur adalah suatu sikap yang mencerminkan adanya kesesuaian antara hati, perkataan dan perbuatan, atau teguh pada pendirian. Sikap ini sejalan dengan nilai-nilai Pangeran Diponegoro yang mengutamakan kejujuran, integritas, dan keteguhan hati, yang tercermin dari sifat perjuangan yang anti kebatilan dan kejahatan. Integritas ini diwujudkan dalam proses pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang diikuti dengan tata kelola yang bersih, bertanggung jawab, dan menekankan pada integritas.

   Fakultas Psikologi turut mendukung penyelenggaraan proses belajar

mengajar maupun seluruh kegiatan administrasi pendukungnya yang dijalankan secara jujur maupun teguh dalam mengikuti peraturan perundangan, mengedepankan transparansi, dan akuntabilitas yang tinggi.

2. **Berani**

Berani adalah sikap mantap diiringi kepercayaan diri yang besar dan rasa tidak takut (tidak gentar) dalam menghadapi persoalan dan kesulitan. Hal ini sejalan dengan nilai-nilai Pangeran Diponegoro yang mengutamakan keberanian, keteguhan pendirian, pantang menyerah, dan rela berkorban.

Fakultas Psikologi mendorong tindakan yang mengedepankan prinsip kebenaran yaitu dengan memperhatikan ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku, dan norma yang dianut. Sikap berani karena meyakini kebenaran perlu ditunjukkan melalui upaya-upaya kreatif yang mendorong menyampaian pendapat secara terbuka.

3. **Peduli**

Peduli merupakan sikap selalu mengindahkan, memperhatikan, dan menghiraukan kondisi sekeliling. Hal ini sejalan dengan nilai-nilai Pangeran Diponegoro yang mengutamakan kepentingan rakyat, tercermin dalam sikapnya yang sangat bijaksana, berempati, amanah dan merakyat, bertempat tinggal di tengah-tengah rakyat dan berjuang untuk membebaskan penderitaan rakyat.

Fakultas Psikologi memperhatikan kepentingan nasional dan kepentingan umum. Hal tersebut diejawantahkan dalam setiap pengambilan keputusan, seperti dalam area Tri Dharma PT, yang tetap memperhitungkan kepentingan rakyat.

4. **Adil**

Adil dimaknai sebagai sikap yang tidak berat sebelah serta berpegang pada kebenaran dan tidak sewenang-wenang. Hal ini sesuai dengan nilai-nilai luhur dari Pangeran Diponegoro yang patut diteladani yaitu sifat yang selalu mengutamakan kebersamaan dan keadilan bagi sesama.

Fakultas Psikologi berupaya menerapkan prinsip keadilan (berlandaskan kebenaran dan peraturan perundangan yang berlaku) yang mendasari

pengambilan keputusan baik dalam hal kebijakan dan upaya menyikapi persoalan yang dihadapi.

3.2 Visi Fakultas Psikologi UNDIP

Visi Fakultas Psikologi tidak akan terlepas dari visi UNDIP. Universitas Diponegoro sebagai PTN-BH memiliki visi yang tertuang dalam Statuta Universitas Diponegoro yang menyatakan bahwa **Visi Universitas Diponegoro** adalah **"Menjadi Universitas Riset yang Unggul"** (Peraturan Pemerintah No. 52 tahun 2015 pasal 2 ayat 1)**.**

Visi ini memiliki keselarasan yang kuat dengan Visi Nasional dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) dan Visi Indonesia Emas 2045 dalam rangka mendukung sinergitas pembangunan pendidikan tinggi secara nasional.

Unggul memiliki makna bahwa bahwa Universitas Diponegoro menjadi barometer dan contoh bagi universitas-universitas lain dalam bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, serta menjadi rujukan bagi perguruan tinggi di dunia. Lebih lanjut, Peraturan MWA UNDIP Nomor 07 Tahun 2016 tentang Kebijakan Umum Universitas Diponegoro menjelaskan tahapan pencapaian visi menuju *World Class University* yang menjadi rujukan dunia pada tahun 2039.

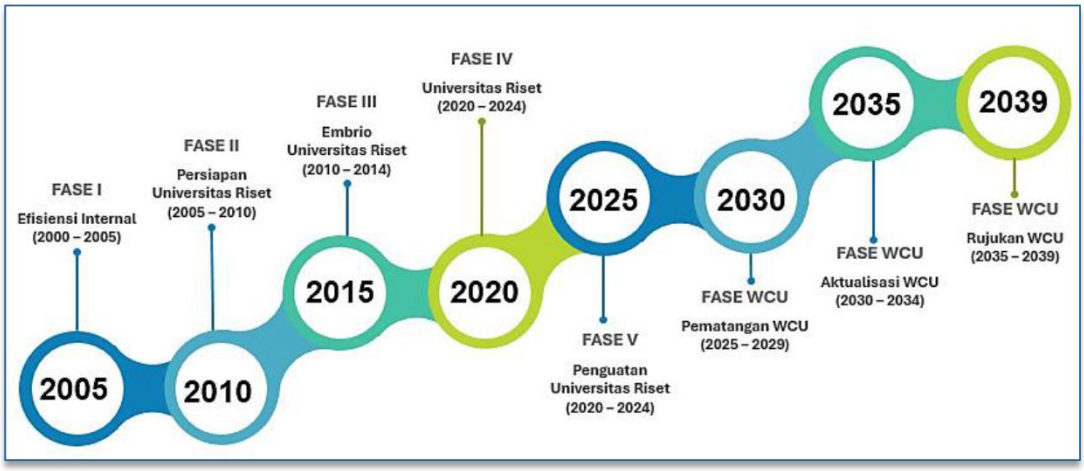
Pencapaian Visi Undip Tahun 2025 – 2029 diarahkan pada pencapaian tahapan Pematangan *World Class University (WCU)* yang disesuaikan dengan orientasi dan ciri Undip serta kompetensi keilmuan yang sesuai dengan kegiatan pendidikan dan pengabdian kepada masyarakat yaitu pengembangan lingkungan wilayah tropis, pantai, dan pesisir secara berkelanjutandan serta menjadikan UNDIP Bermatabat dan Bermanfaat. Kriteria universitas riset yang digunakan oleh UNDIP adalah:

a. Memberikan perhatian yang secara serius terhadap penelitian dan publikasi internasional
b. Aktif dalam pemecahan permasalahan bangsa
c. Mempunyai program doktor sebagai pusat pembelajaran
d. Mempunyai banyak teknologi/produk/jasa yang diaplikasikan pada industri

e. Mempunyai banyak profesor yang aktif dalam riset dan publikasi
f. Mempunyai banyak mahasiswa yang terlibat dalam riset
g. Mempunyai banyak tenaga kependidikan yang mendukung kegiatan riset
h. Mengalokasikan anggaran yang tinggi untuk riset

Tahapan pencapaian Visi Undip selanjutnya yakni Pematangan Universitas Kelas Dunia (2025-2029), Aktualisasi Universitas Kelas Dunia (2030-2034), dan Rujukan Universitas Kelas Dunia (2034 – 2039) disajikan dalam Gambar 12.

Gambar 12. Tahap Pencapaian Visi UNDIP



Pada fase Pematangan WCU ini dan program rencana strategis 2024-2025, UNDIP akan melakukan berbagai program yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja UNDIP sebagai universitas riset kelas dunia yang telah masuk dalam peringkat 500 QS WUR dunia hingga meningkat menjadi peringkat 200 besar dunia sekaligus menetapkan tagline "UNDIP Bermartabat dan UNDIP Bermanfaat." Tagline menjadikan UNDIP tidak hanya melakukan program capaian WCU (UNDIP Bermartabat), tetapi juga melakukan program – program yang memberikan kontribusi terhadap pemecahan permasalahan melalui intervensi langsung kepada masyarakat terutama di Jawa Tengah (UNDIP Bermanfaat).

Rencana strategis (Renstra) merupakan suatu rujukan atau panduan mengenai kondisi ideal suatu organisasi yang akan dicapai bersama-sama dalam batas waktu dan dengan strategi tertentu, serta indikator-indikator keberhasilan pelaksanaannya. Rencana Strategis Fakultas Psikologi UNDIP 2025-2029 ini disusun sebagai usaha

memastikan arah transformasi Fakultas Psikologi yang sinergis menguatkan visi UNDIP sebagai Universitas Riset.

Perumusan visi telah diperhitungkan secara hati-hati melalui beberapa tahapan yang menjaring ragam aspirasi dari civitas akademika, alumni, dan pemangku kepentingan, dengan tetap memperhatikan relevansinya sesuai perubahan, kebutuhan, dan tantangan di area-area yang menjadi fokus penyelenggaraan Fakultas Psikologi sebagai bagian dari UNDIP sebagai PTN-BH. Visi Fakultas Psikologi UNDIP 2025 – 2029 adalah:

"Menjadi penyelenggara pendidikan tinggi psikologi yang unggul, berbasis riset, dan memberikan dampak kepada keluarga, komunitas, dan masyarakat global."

Visi ini menegaskan pentingnya kesiapan menghadapi dinamika perubahan yang semakin cepat, kompleks, dan tak terduga dalam skala nasional dan global. Membangun fleksibilitas dan konektivitas menjadi kunci untuk menciptakan ekosistem akademik yang adaptif dan kolaboratif, selaras dengan transformasi sosial yang terus berkembang di masyarakat.

3.3 Misi Fakultas Psikologi UNDIP

Misi Fakultas Psikologi UNDIP tidak hanya disusun sebagai perwujudan dari visi fakultas yang telah ditetapkan, namun juga merupakan implementasi dari misi UNDIP, sebagaimana tertuang dalam Gambar 13.

Gambar 13. Misi UNDIP



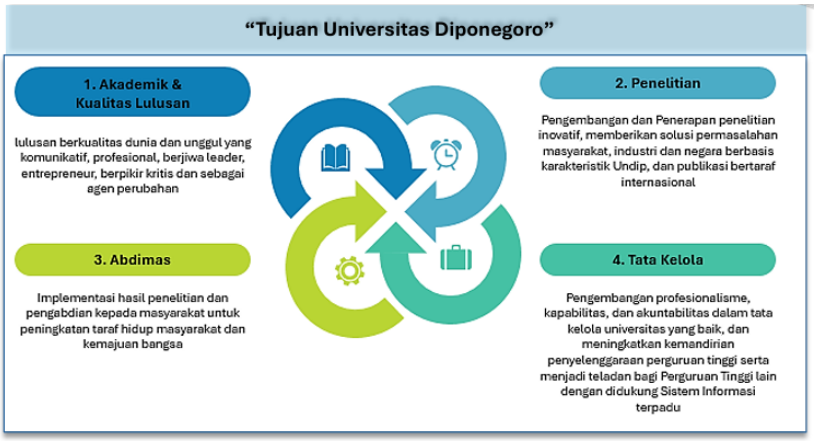
Dalam rangka mewujudkan visi yang telah ditetapkan, Fakultas Psikologi

merumuskannya ke dalam sejumlah misi strategis sebagai arah pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi:

1. Menyelenggarakan pendidikan psikologi yang transdisipliner dan adaptif terhadap dinamika global, untuk mencetak lulusan yang unggul, yaitu berdaya saing internasional, profesional, berintegritas, serta memiliki jiwa kepemimpinan dan komitmen terhadap pembelajaran sepanjang hayat.
2. Mengembangkan riset inovatif dan kolaboratif dalam bidang psikologi yang berorientasi pada kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (IPTEKS) yang berlandaskan nilai-nilai kemanusiaan serta berdampak nyata bagi keluarga, komunitas, dan masyarakat global.
3. Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat yang berbasis riset dan kebutuhan riil, guna mendorong transformasi sosial, kesejahteraan psikologis, serta keberdayaan keluarga, komunitas, dan masyarakat global.
4. Memperkuat jejaring kerja sama strategis dengan mitra nasional dan global untuk memperluas akses, meningkatkan kapasitas sivitas akademika, serta memperkaya kualitas pendidikan, riset, dan pengabdian masyarakat dalam mendukung kontribusi nyata terhadap peradaban.
5. Membangun tata kelola kelembagaan yang modern dan berintegritas, yang transparan, akuntabel, adil, dan bertanggung jawab.

3.4 Tujuan Strategis Fakultas Psikologi UNDIP

Gambar 14. Tujuan UNDIP



Tujuan Fakultas Psikologi UNDIP disusun berdasarkan tujuan UNDIP, yag selaras dengan tujuan pendidikan nasional. Hal ini sangat penting dalam mendukung peran strategis UNDIP dalam proses pembangunan nasional. Tujuan UNDIP adalah:

1. Menghasilkan lulusan berkualitas dunia dan unggul yang komunikatif, profesional, berjiwa *leader*, *entrepreneur*, berpikir kritis dan sebagai agen perubahan;
2. Mengembangkan dan menerapkan penelitian inovatif, memberikan solusi permasalahan masyarakat, industri dan negara berbasis karakteristik UNDIP, dan publikasi bertaraf internasional;
3. Mengimplementasikan hasil penelitian dan pengabdian masyarakat untuk peningkatan taraf hidup masyarakat dan kemajuan bangsa, serta menumbuh-kembangkan jiwa dan penerapan kewirausahaan *(entrepreneurship)* berbasis ilmu pengetahuan, teknologi dan seni serta didukung Sistem Informasi yang terpadu;
4. Mengembangkan profesionalisme, kapabilitas, dan akuntabilitas dalam tata kelola universitas yang baik, dan meningkatkan kemandirian penyelenggaraan perguruan tinggi serta menjadi teladan bagi Perguruan Tinggi lain.

Tujuan Pendidikan UNDIP adalah menghasilkan lulusan yang memiliki profil COMPLETE, dengan rincian sebagai berikut:

1. *Communicator* (mampu berkomunikasi secara lisan dan tertulis);
2. *Professional* (bekerja sesuai dengan prinsip, pengembangan berdasar prestasi, menjunjung tinggi kode etik);
3. *Leader* (adaptif, tanggap terhadap lingkungan, proaktif, motivator, mampu bekerjasama);
4. *Enterpreneur* (etos kerja tinggi, ketrampilan berwirausaha, inovatif, kemandirian);
5. *Thinker* (berfikir kritis, belajar sepanjang hayat, peneliti);
6. *Educator* (mampu menjadi *agent of change*).

Tujuan Fakultas Psikologi turut mendukung peran UNDIP dalam proses pembangunan nasional. Secara spesifik, tujuan yang dirumuskan mengedepankan

peningkatan kualitas pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat serta berorientasi pada keunggulan lulusan. Tujuan Fakultas Psikologi UNDIP meliputi:

1. **Menghasilkan lulusan psikologi yang kompeten dan berdaya saing global** melalui penyelenggaraan pendidikan transdisipliner yang responsif terhadap perkembangan IPTEKS dan dinamika global, serta menanamkan nilai profesionalisme, integritas, kepemimpinan, dan semangat pembelajaran sepanjang hayat.
2. **Meningkatkan kualitas dan kuantitas riset psikologi yang inovatif dan kolaboratif** dengan fokus pada pengembangan keilmuan berbasis nilai kemanusiaan dan kebermanfaatan nyata bagi keluarga, masyarakat, dan dunia usaha/industri.
3. **Mengimplementasikan pengabdian kepada masyarakat yang berbasis bukti dan kebutuhan lapangan**, dengan pendekatan psikologis yang transformatif untuk mendorong kesejahteraan mental, pemberdayaan komunitas, dan perubahan sosial yang berkelanjutan.
4. **Memperluas dan memperkuat jejaring kemitraan strategis tingkat nasional dan internasional**, untuk mendukung pertukaran pengetahuan, pengembangan kapasitas dosen dan mahasiswa, serta kolaborasi dalam pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat yang berdampak luas.
5. **Mewujudkan tata kelola fakultas yang profesional, transparan, dan akuntabel**, dengan sistem manajemen berbasis prinsip keadilan, efisiensi, serta komitmen terhadap perbaikan berkelanjutan dan pelayanan publik yang prima.

Fakultas Psikologi mencanangkan profil lulusan yang ingin dicapai melalui pembelajaran yang berlangsung. Profil lulusan tersebut adalah sebagai berikut:

1. **Tenaga kerja di bidang SDM dan pendidikan**

   Peran yang melibatkan pengelolaan sumber daya manusia di organisasi dan institusi pendidikan.
2. **Asisten psikolog**

   Peran yang melibatkan kegiatan membantu psikolog dalam memberikan layanan psikologis terhadap masyarakat pengguna layanan yang meliputi

administrasi, asesmen, intervensi, dan evaluasi yang sesuai dengan Kode Etik Psikologi Indonesia.

3. **Pelaku usaha mandiri dan ekonomi kreatif**

   Peran yang melibatkan kreativitas, inovasi, pengambilan risiko, pengambilan keputusan, keterampilan manajerial, pemahaman perilaku konsumen, dan strategi pemasaran untuk mendapatkan keuntungan dan menciptakan lapangan kerja, dengan menghubungkan sumber daya manusia, ide, modal, dan teknologi, yang berfokus pada tangible/intangible capital serta produksi barang dan jasa konvensional maupun inkonvensional.

4. **Peneliti Tingkat Dasar**

   Peran dalam melakukan penelitian psikologis dasar yang dapat dipresentasikan secara tertulis maupun lisan.

5. **Fasilitator Pemberdayaan Keluarga dan Komunitas**

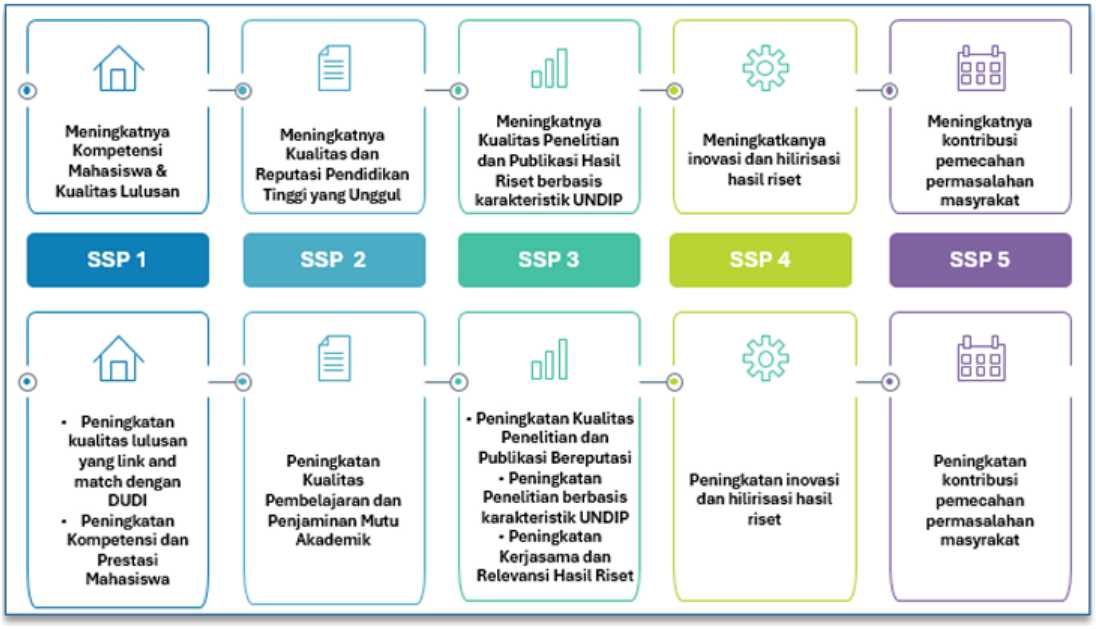
   Peran yang melibatkan kegiatan pemberdayaan komunitas dan pemberian Psychological First Aid (PFA) serta kemampuan memberikan pendampingan keluarga terkait permasalahan psikologis sehari-hari.

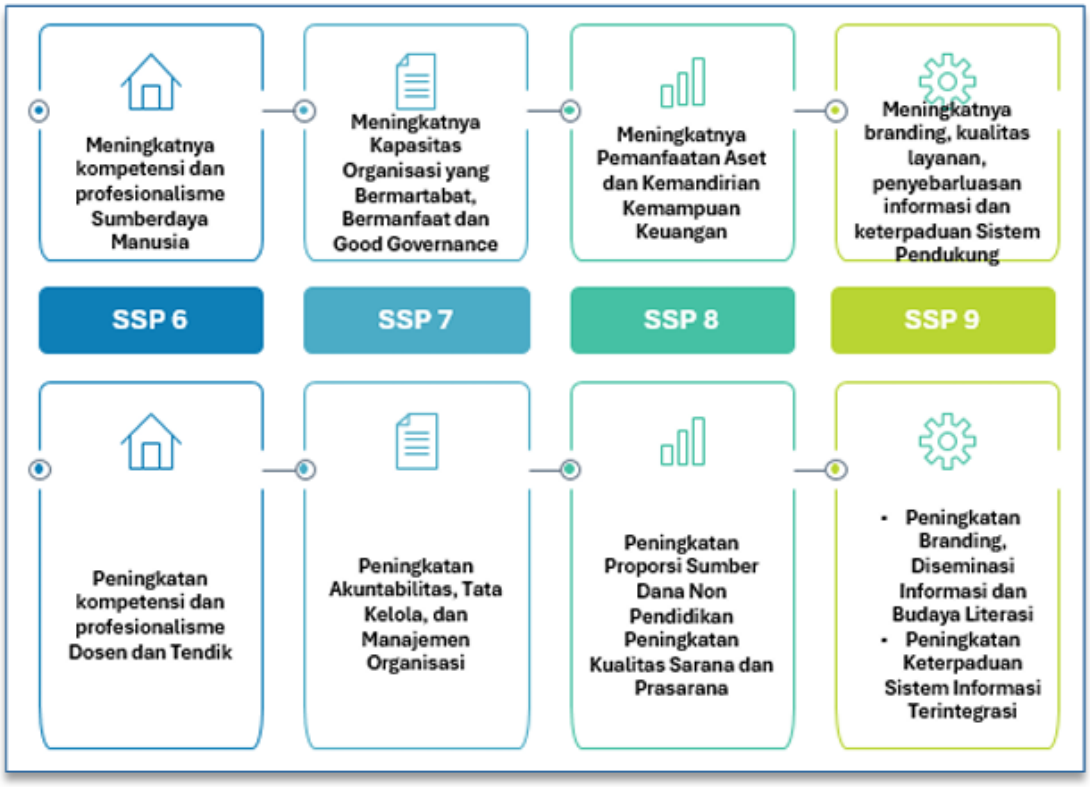
6. **Tenaga kerja di bidang Pemasaran dan Humas**

   Peran yang melibatkan kemampuan membangun jejaring, mengelola komunikasi dengan pemangku kepentingan, dan mengidentifikasi kebutuhan pasar, untuk membangun citra organisasi dan memasarkan produk dan jasa.

3.5 Sasaran Strategis Fakultas Psikologi UNDIP

Gambar 15. Sasaran Strategis UNDIP





Sasaran strategis Fakultas Psikologi disusun mengacu pada sasaran strategis UNDIP yang selaras dengan sasaran pendidikan nasional, seperti tercantum dalam Gambar 15. Sasaran strategis UNDIP dirumuskan sebagai berikut:

1. Meningkatnya kompetensi mahasiswa dan kualitas lulusan.
2. Meningkatnya kualitas dan reputasi pendidikan tinggi yang unggul.
3. Meningkatnya kualitas penelitian dan publikasi hasil riset berbasis karakteristik UNDIP.
4. Meningkatnya inovasi dan hilirisasi hasil riset.
5. Meningkatkan kontribusi pemecahan permasalahan masyarakat.
6. Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme sumberdaya manusia.
7. Meningkatnya kapasitas organisasi yang bermartabat, bermanfaat, dan good governance.
8. Meningkatnya pemanfaatan aset dan kemandirian kemampuan keuangan.
9. Meningkatnya branding, kualitas layanan, penyebarluasan informasi, dan keterpaduan sistem pendukung.

Adapun kaitan antara misi, tujuan, dan sasaran strategis Fakultas Psikologi disajikan dalam Tabel 10.

Tabel 10. Misi, Tujuan, dan Sasaran Strategis Fakultas Psikologi UNDIP

Misi Fakultas Psikologi UNDIP	Tujuan Fakultas Psikologi UNDIP	Sasaran Strategis Fakultas Psikologi UNDIP
1. Menyelenggarakan pendidikan psikologi yang transdisipliner dan adaptif terhadap dinamika global, untuk mencetak lulusan yang unggul—berdaya saing internasional, profesional, berintegritas, serta memiliki jiwa kepemimpinan dan komitmen terhadap pembelajaran sepanjang hayat.	**Menghasilkan lulusan psikologi yang kompeten dan berdaya saing global** melalui penyelenggaraan pendidikan transdisipliner yang responsif terhadap perkembangan IPTEKS dan dinamika global, serta menanamkan nilai profesionalisme, integritas, kepemimpinan, dan semangat pembelajaran sepanjang hayat.	Peningkatan kompetensi, daya saing, dan prestasi mahasiswa.
		Peningkatan kualitas lulusan yang up-to-date dengan dinamika global
2. Mengembangkan riset inovatif dan kolaboratif dalam bidang psikologi yang berorientasi pada kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (IPTEKS) yang berlandaskan nilai-nilai kemanusiaan serta berdampak nyata bagi keluarga, masyarakat, dan sektor industri.	**Meningkatkan kualitas dan kuantitas riset psikologi yang inovatif dan kolaboratif** dengan fokus pada pengembangan keilmuan berbasis nilai kemanusiaan dan kebermanfaatan nyata bagi keluarga, masyarakat, dan dunia usaha/industri.	**Peningkatan kualitas dan kuantitas riset psikologi yang inovatif dan kolaboratif**
		Peningkatan kualitas dan kuantitas output riset psikologi
		Pengingkatan kebermanfaatan nyata hasil riset bagi keluarga, masyarakat, dan dunia usaha/industri.
3. Melaksanakan pengabdian kepada masyarakat yang berbasis riset dan kebutuhan riil, guna mendorong transformasi sosial, kesejahteraan psikologis, serta keberdayaan komunitas.	**Mengimplementasikan pengabdian kepada masyarakat yang berbasis bukti dan kebutuhan lapangan,** dengan pendekatan psikologis yang transformatif untuk mendorong kesejahteraan mental, pemberdayaan komunitas, dan perubahan sosial yang berkelanjutan.	Peningkatan implementasi pengabdian kepada masyarakat yang berbasis bukti dan kebutuhan lapangan.
		Peningkatan penggunaan pendekatan psikologis yang transformatif untuk mendorong kesejahteraan mental, pemberdayaan komunitas, dan perubahan sosial yang berkelanjutan.

4. Memperkuat jejaring kerja sama strategis dengan mitra nasional dan global untuk memperluas akses, meningkatkan kapasitas sivitas akademika, serta memperkaya kualitas pendidikan, riset, dan pengabdian masyarakat dalam mendukung kontribusi nyata terhadap peradaban.	**Memperluas dan memperkuat jejaring kemitraan strategis tingkat nasional dan internasional**, untuk mendukung pertukaran pengetahuan, pengembangan kapasitas dosen dan mahasiswa, serta kolaborasi dalam pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat yang berdampak luas.	**Peningkatan cakupan dan penguatan jejaring kemitraan strategis tingkat nasional dan internasional** untuk mendukung pertukaran pengetahuan, pengembangan kapasitas dosen dan mahasiswa.
		Peningkatan kolaborasi dalam pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat yang berdampak luas.
5. Membangun tata kelola kelembagaan yang modern dan berintegritas—berprinsip pada transparansi, akuntabilitas, keadilan, serta tanggung jawab.	**Mewujudkan tata kelola fakultas yang profesional, transparan, dan akuntabel,** dengan sistem manajemen berbasis prinsip keadilan, efisiensi, serta komitmen terhadap perbaikan berkelanjutan dan pelayanan publik yang prima.	**Peningkatan kualitas tata kelola fakultas yang profesional, transparan, dan akuntabel,** dengan sistem manajemen berbasis prinsip keadilan, efisiensi
		Peningkatan komitmen terhadap perbaikan berkelanjutan dan pelayanan publik yang prima.

BAB IV ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, INDIKATOR KINERJA, TARGET KINERJA DAN PROGRAM

- Arah Kebijakan
- Strategi
  - Strategi Bidang Akademik dan Kemahasiswaan
  - Strategi Bidang Sumber Daya
- Indikator Kinerja, Target Kerja dan Program

BAB IV
ARAH KEBIJAKAN, STRATEGI, INDIKATOR KINERJA, TARGET KINERJA DAN PROGRAM

Bab ini menjelaskan arah kebijakan, strategi pengembangan Fakultas Psikologi UNDIP, program kerja, dan indikator capaian dalam periode 2025-2029 yang disusun berdasarkan Evaluasi Diri Fakultas Psikologi UNDIP 2024 dan analisis kondisi lingkungan internal dan eksternal. Arah kebijakan diambil dari hasil inventarisasi permasalahan yang secara umum telah teridentifikasi. Arah kebijakan ini menentukan strategi yang disusun untuk mencapai sasaran yang diinginkan.

4.1 Arah Kebijakan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, diperoleh arah kebijakan Fakultas Psikologi sebagai berikut:

1. Peningkatan dan penjaminan kualitas akademik berkelanjutan yang transformatif, efektif, adaptif dan inovatif.
2. *Affirmative action* tata kelola dosen dan tenaga kependidikan melalui penguatan karakter, kompetensi, dan tata kelola.
3. Peningkatan kualitas sumber daya mahasiswa berkarakter unggul dan adaptif.
4. Peningkatan keterserapan lulusan serta pengembangan karir dalam dunia wirausaha, kerja, dan industri.
5. Penguatan kolaborasi ABCG (*Academician, Business, Community, and Government*).
6. Pengembangan internasionaliasi Fakultas melalui kinerja Tridharma Perguruan Tinggi.
7. Pengelolaan aset dan keuangan yang transparan dan akuntabel.

4.2 Strategi

Kebijakan utama yang telah dijabarkan sebelumnya dijabarkan lebih lanjut dalam strategi yang dirumuskan dengan memperhatikan analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity, and Treat*) yang telah dilakukan. Perumusan strategi memperhatikan tujuan dan sasaran strategis yang dicapai dan juga isu-isu strategis yang ada. Berdasarkan analisis SWOT, maka strategi Fakultas Psikologi untuk menggapai tujuan strategis tersaji

pada masing-masing bidang yaitu Bidang Akademik dan Kemahasiswaan dan Bidang Sumberdaya.

4.2.1 Strategi Bidang Akademik dan Kemahasiswaan

1. Meningkatkan kualitas dan inovasi proses pembelajaran.
2. Melakukan upaya penjaminan mutu akademik yang adaptif terhadap perubahan zaman.
3. Meningkatkan kompetensi mahasiswa yang unggul, tangguh dan adaptif terhadap perubahan zaman.
4. Memperpendek waktu studi untuk membuka peluang karir alumni.
5. Meningkatkan kolaborasi sinergis alumni dan stakeholders.
6. Meningkatkan reputasi, kerja sama, dan branding Fakultas Psikologi di skala nasional dan global.
7. Meningkatkan kapasitas riset dan publikasi dosen.
8. Meningkatkan kualitas dan kuantitas penelitian dosen.
9. Meningkatkan outlet publikasi bereputasi.
10. Mendorong kontribusi tridharma dosen di universitas lain di dalam dan luar negeri sebagai upaya meningkatkan kompetensi dosen dan mengembangkan jejaring.
11. Meningkatkan kerjasama, relevansi dan komersialisasi hasil riset.
12. Meningkatkan kontribusi Fakultas Psikologi dalam beragam program pengabdian masyarakat di berbagai skala guna mendukung Undip Bermanfaat.
13. Meningkatkan keberagaman mahasiswa melalui berbagai jalur penerimaan

4.2.2 Strategi Bidang Sumber Daya

1. Pengembangan SDM (*staff with Ph.D*), *Early Career Jam Session*, peningkatan Kualitas dan Kompetensi Dosen dan Tenaga Kependidikan
2. Pengembangan Aset (sarana dan prasarana termasuk greenmetric)
3. Pengembangan Sistem Informasi
4. Peningkatan Tata Kelola Organisasi
5. Meningkatkan Akuntabilitas Keuangan
6. Meningkatkan Kualitas dan Kompetensi Dosen dan Tenaga Kependidikan dalam Segala Level.
7. Meningkatkan Kualitas Sarana dan Prasarana.

8. Meningkatkan Akuntabilitas, Tata Kelola, Manajemen dan Perampingan Organisasi.
9. Meningkatkan Akuntabilitas Keuangan.

4.3 Indikator Kinerja, Target Kerja dan Program

Berdasarkan Rencana Strategis Universitas Diponegoro tahun 2025-2029, Fakultas Psikologi mendapatkan penugasan pencapaian Indikator Kinerja Utama Rencana Strategis dan Indikator Kinerja Utama Kegiatan. Berikutnya penugasan tersebut menjadi dasar untuk prediksi target penugasan di tahun 2025-2029 seperti yang tertuang di Tabel 11.

Tabel 11. Indikator Kinerja Utama Rencana Strategis dan Output World Class University Fakultas Psikologi 2025–2029

Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target				
			2025	2026	2027	2028	2029
Meningkatnya Kompetensi Mahasiswa & Kualitas Lulusan	Lulusan memiliki pekerjaan; melanjutkan studi; atau menjadi wiraswasta	%	80	80	80	80	80
	Employment Outcomes (EO)	score	17	18	18	20	20
	Alumni success story di website	Jumlah	12	15	15	20	20
	Employer Reputation (ER):	score	49	49	50	49	50
	Alumni menjadi peer	Jumlah	14	14	15	15	15
	Kegiatan jejaring alumni	Jumlah	2	2	3	3	3
	Mahasiswa belajar di luar program studi atau meraih prestasi	%	40	45	45	50	50
	Mahasiswa menjadi delegasi internasional	Jumlah	11	15	15	20	20
	Mhasiswa MBKM internasional	Jumlah	3	5	5	7	7
	International Student Ratio (ISR):	%	3.3	3.5	3.7	3.9	3.9
	Kegiatan summer course	Jumlah	2	2	2	2	2
	Student internasional degree	Jumlah	4	4	4	5	5
	Student internasional non degree	Jumlah	50	50	60	60	60
Meningkatnya Kualitas dan Reputasi	Pembelajaran berbasis case method atau team-based project	%	78	80	80	90	90

Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target				
			2025	2026	2027	2028	2029
Pendidikan Tinggi yang Unggul	Akreditasi atau sertifikasi internasional Program Studi	%	45	45	45	45	45
	Academic Reputation (AR):	Score	30	30	30	32	32
	Academic peer nasional	Jumlah	6	6	6	8	8
	Academic peer internasional	Jumlah	10	10	10	12	12
	Dosen menjadi narasumber di media massa nasional/ internasional sesuai dengan kepakaran	Jumlah	4	4	4	5	5
	Event Internasional	Jumlah	1	1	1	1	1
Meningkatnya Kualitas Penelitian dan Publikasi Hasil Riset berbasis karakteristik UNDIP	Paper per Faculty	publikasi internasional/dosen	2	2	2	2	2
	International conference	Jumlah	1	1	1	1	1
	Paper di publikasi internasional	Jumlah	70	70	70	70	70
	Buku/chapter terindeks internasional	Jumlah	3	3	3	3	3
	Pengembangan lingkungan wilayah tropis, pantai, dan pesisir berkelanjutan	%	20	20	20	20	20
	Citation per Faculty (CF)	%	1.7	1.7	1.7	1.7	1.7
	Review paper dipublikasikan	Jumlah	12	12	12	12	12
	Paper pada jurnal Q1/Q2	Jumlah	19	19	20	20	25

Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target				
			2025	2026	2027	2028	2029
	International Research Network (IRN)	Score	40	40	40	40	40
	Joint publication di jurnal internasional	Jumlah	13	13	13	13	13
	Mitra afiliasi internasional pada artikel di jurnal internasional	Jumlah	3	3	3	3	3
	Klaster penelitian	Jumlah	2	2	2	2	2
	Kerjasama program studi	Kerja sama/prodi	1.4	1.4	1.4	1.4	1.4
		Rp (Milyar)	1.565.700.000	1.597.014.000	1.628.954.280	1.661.533.366	1.694.764.033
Meningkatkanya inovasi dan hilirisasi hasil riset	Luaran dosen diterapkan oleh masyarakat/ industri/ pemerintah	%	2.85	2.85	2.85	2.85	2.85
	Hilirisasi produk inovasi	produk	1	1	1	1	1
Meningkatnya kontribusi pemecahan permasalahan masyarakat	Kontribusi pengentasan kemiskinan, ketahanan pangan dan penanggulangan bencana	%	1.5	1.5	1.5	1.5	1.5
Meningkatnya kompetensi dan profesionalisme Sumberdaya Manusia	Dosen berkegiatan tridharma di perguruan tinggi lain, menjadi praktisi atau pembimbing di luar program studi	%	72.8	74	76	78	80
	Faculty Student Ratio (FSR)	score	25	25	25	25	25

Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target				
			2025	2026	2027	2028	2029
	Dosen dengan pendidikan S3	Jumlah	16	18	21	23	25
	International Faculty Ratio (IFR)	score	34	35	36	37	38
	Visiting professor	Jumlah	11	13	15	17	20
	Adjunct professor	Jumlah	1	2	2	2	2
	Postdoc internasional	Jumlah	1	1	2	2	2
	Dosen bersertifikasi kompetensi/profesi dan pengajar praktisi	%	25	55	60	70	75
	Tendik Bersertifikasi Kompetensi	%	40	40	40	40	40
Meningkatnya Kapasitas Organisasi yang Bermartabat, Bermanfaat dan Good Governance	Predikat SAKIP Satker	Predikat	A	A	A	A	A
	Nilai Kinerja Anggaran	score	93	100	100	100	100
	Kepatuhan, Pengendalian Internal dan Penyelesaian Temuan	%	75	100	100	100	100
	Manajemen dan pelayanan teknis	%	82	100	100	100	100
Meningkatnya Pemanfaatan Aset dan Kemandirian	Pendapatan non akademik terhadap total pendapatan	%	22	22	22	22	22
		Rp (Milyar)	1.961.220.000	2.000.444.400	2.040.453.288	2.081.262.354	2.122.887.601
	Endowment Fund dan Hasil Investasi	Rp (Milyar)	0,013	0,013	0,013	0,013	0,013
	Nilai Aset	Rp (Milyar)	3.406.830.000	3.312.906.600	3.223.587.132	3.138.704.343	3.058.098.092

Sasaran	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target				
			2025	2026	2027	2028	2029
Kemampuan Keuangan	*Sustainability*						
	Kelompok kegiatan mahasiswa berkaitan SDGs	Jumlah	1	1	1	1	1
	Kerja sama DUDI yang menghasilkan kebijakan atau paper	Jumlah	1	1	2	2	2
	Pengabdian masyarakat internasional	Jumlah	1	1	2	2	2
Meningkatnya branding, kualitas layanan, penyebarluasan informasi dan keterpaduan Sistem Pendukung	Branding dan diseminasi di media	%	75	75	75	75	75
	Repositori dan literasi	%	80	80	80	80	80
	Sistem informasi dan penunjang tata kelola	%	90	90	90	90	90

BAB V KERANGKA REGULASI, KERANGKA KELEMBAGAAN, ANALISIS RISIKO DAN PROGRAM PER BIDANG

- Kerangka Regulasi
- Kerangka Kelembagaan
- Analisis Risiko
  - Analisis Resiko Bidang Akademik dan Kemahasiswaan
  - Analisis Risiko Bidang Sumber Daya
- Program dan Rencana Kegiatan per Bidang
  - Program dan Rencana Kegiatan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan
  - Program dan Rencana Kegiatan Bidang Sumber Daya

BAB V
KERANGKA REGULASI, KERANGKA KELEMBAGAAN, ANALISIS RISIKO DAN PROGRAM PER BIDANG

5.1 Kerangka Regulasi

Kerangka regulasi yang akan digunakan untuk pengembangan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro sebagai bagian dari UNDIP yang merupakan Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum, digunakan dengan memperhatikan penguatan Fakultas Psikologi UNDIP sebagai pusat riset berbasis keluarga yang unggul, sekaligus untuk mencapai pemeringkatan UNDIP 500 besar universitas kelas dunia.

1. Peraturan Pemerintah
   a. Peraturan Pemerintah Nomor 81 Tahun 2014 tentang Penetapan Universitas Diponegoro sebagai Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum
   b. Peraturan Pemerintah (PP) No. 52 Tahun 2015 tentang Statuta Universitas Diponegoro.
2. Peraturan Majelis Wali Amanat

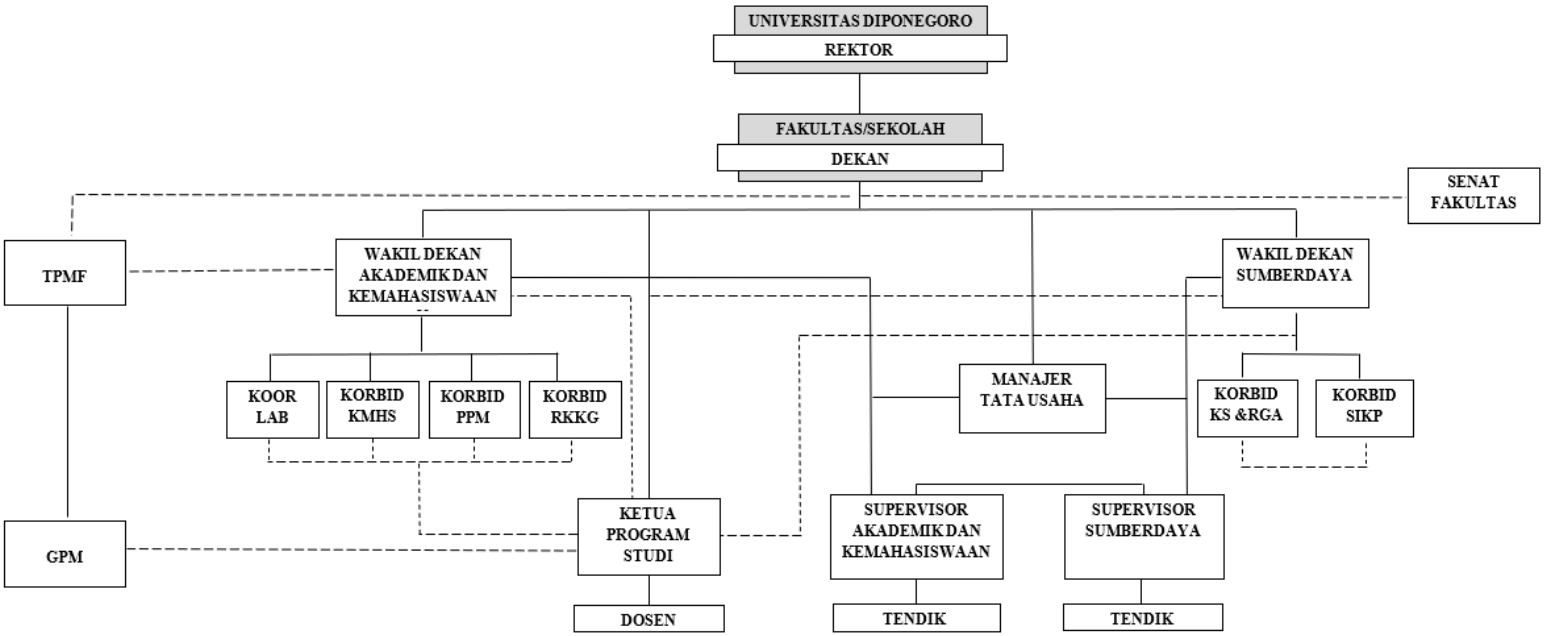
   Peraturan Majelis Wali Amanat Nomor 7 Tahun 2016 tentang Kebijakan Umum Universitas Diponegoro 2015-2039
3. Peraturan Senat Akademik

   Peraturan Senat Akademik Universitas Diponegoro Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Senat Akademik Nomor 5 Tahun 2017 tentang Perimbangan Wakil Dosen Senat Akademik Universitas Diponegoro

4. Peraturan Rektor
    a. Peraturan Rektor Universitas Diponegoro Nomor 4 Tahun 2020 tentang Peraturan Akademik Bidang Pendidikan Program Sarjana Universitas Diponegoro
    b. Peraturan Rektor Universitas Diponegoro Nomor 20 Tahun 2024 Tentang Rencana Strategis (Renstra) Universitas Diponegoro Tahun 2025–2029
    c. Peraturan Rektor Universitas Diponegoro Nomor 8 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan pada Tingkat Fakultas/Sekolah di Lingkungan Universitas Diponegoro, sebagaimana telah diubah melalui Peraturan Rektor Nomor 37 Tahun 2019tanggal 31 Desember 2019 Tentang perubahan atas peraturan Rektor Universitas Diponegoro nomor 8 tahun 2019.
    d. Peraturan Rektor Universitas Diponegoro Nomor 13 Tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unsur-Unsur di Bawah Rektor Universitas Diponegoro
    e. Surat Keputusan Rektor UNDIP No.28/SK/J07/2007 tanggal 24 April 2007 bahwa Program Studi Psikologi resmi menjadi Fakultas

5.2 Kerangka Kelembagaan

Gambar 16. Struktur Organisasi Fakultas Psikologi UNDIP



5.3 Analisis Risiko

5.3.1 Analisis Resiko Bidang Akademik dan Kemahasiswaan

Tabel 12. Analisis Resiko Pencapaian Target Bidang Akademik dan Kemahasiswaan

No.	Indikator Kinerja Utama	Analisis Resiko		Mitigasi Resiko
		Internal	Eksternal	
	Akademik dan Kemahasiswaan			
1.	Lulusan memiliki pekerjaan; melanjutkan studi; atau menjadi wiraswasta	a. Belum optimalnya lulusan yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan di lapangan kerja b. Belum optimalnya penyusunan kurikulum yang sesuai kebutuhan pasar kerja c. Belum optimalnya kegiatan link and match yang dilakukan fakultas d. Kurikulum belum semuanya relevan dengan kebutuhan dunia usaha dan industri e. Rendahnya lulusan berwirausaha	a. Lapangan kerja menuntut syarat minimum yang standarnya semakin meningkat b. Tidak ada jaminan untuk mendapatkan pekerjaan lebih baik	a. Melaksanakan workshop optimalisasi tracer study b. Memberikan souvenir kepada alumni yang mengisi
2.	Employement Outcomes (EO)	a. Jumlah alumni dengan *impact* yang tinggi belum mencapai target b. Staf yang ditugaskan untuk mengelola keberadaan alumni belum bekerja dengan optimal. c. Data base alumni belum terupdate secara reguler.	a. Tidak ada jaminan kesediaan alumni untuk terus terhubung dengan fakultas.	a. Identifikasi dan pendataan alumni dan mengembangkan success story di website Fakultas

No.	Indikator Kinerja Utama	Analisis Resiko		Mitigasi Resiko
		Internal	Eksternal	
3.	Employer Reputation (ER)	a. Belum optimalnya kegiatan link and match denga alumni yang dilakukan fakultas	a. Kurangnya respon dari Employer peer sehingga indikator target employer indikator tidak mencapai maksimal	a. Komunikasi dengan alumni dan pengguna baik nasional maupun internasional selalu dijaga b. Meningkatkan event bersama alumni
4.	Mahasiswa belajar di luar program studi atau meraih prestasi	a. Rendahnya motivasi berprestasi mahasiswa b. Terbatasnya jumlah mahasiswa SBUB c. Minimnya informasi terkait kejuaraan tingkat nasional maupun internasional d. Terbatasnya fasilitas pembiayaan dari fakultas e. Capaian prestasi mahasiswa belum maksimal	a. Kebijakan skema magang yang berubah-ubah b. Minimnya informasi terkait kejuaraan tingkat nasional maupun internasional	a. Implementasi kebijakan program MBKM Terstruktur b. Optimalisasi kerjasama dengan instansi dan PT lain untuk pelaksanaan program c. Membuat disain sistem konversi bagi mahasiswa yang berprestasi
5.	International Student Ratio (ISR)	a. Terbatasnya kemampuan Bahasa asing staf pengajar b. Tuntutan untuk mendesain kegiatan summer course dengan durasi satu bulan. c. Match dengan kegiatan internasionalisasi lainnya yang membutuhkan pengelolaan yang lebih baik (berbagai resource). d. Jumlah mahasiswa asing belum mencapai target	a. Program non degree yang match dengan kurikulum universitas yang berminat untuk mendaftar. b. Jumlah kerja sama dengan universitas-universitas lainnya terutama di kawasan Asia Tenggara yang perlu ditingkatkan.	a. Peningkatan promosi ke Luar Negeri untuk Prodi, dan riset unggulan Fakultas b. Peningkatan jumlah kegiatan summer course

No.	Indikator Kinerja Utama	Analisis Resiko		Mitigasi Resiko
		Internal	Eksternal	
6.	Pembelajaran berbasis *case method* atau *team-based project*	a. Pelaksanaan pembelajaran yang lebih mengedepankan teacher-centered. b. Pembelajaran dengan metode presentasi yang tidak dikelola dengan baik. c. Implementasi rencana pembelajaran yang belum sesuai d. Perencanaan, pengorganisasian, pemberian arahan, dan monitoring PBM yang belum efektif dari fakultas	a. Tuntutan lulusan untuk memiliki kompetensi tertentu	a. Meningkatkan perkuliahan dengan model case method/project based learning b. Evluasi RPS secara rutin
7.	Akreditasi atau sertifikasi internasional Program Studi	a. Tingginya biaya akreditasi internasional b. SDM yang mumpuni untuk mempersiapkan akreditasi internasional	a. Perubahan lembaga akreditasi internasional	a. Mencari lembaga akreditasi internasional pengganti sesuai dengan Kepmendikbudristek Nomor 236/O/2024
8.	Academic Reputation (AR)	a. Kurang terpenuhinya target indikator Academic reputation yang disebabkan respon academic peer rendah b. Kurang optimalnya melakukan pendekatan ke academic-peer baik nasional maupun internasional	a. Rendahnya respon dari responden academic- peer	a. Selalu menjaga komunikasi dengan academic peer melalui newsletter dari fakultas serta informasi lainnya yang terkini b. Pemanfaatan jalur publikasi media non-ilmiah (media popular) baik nasional maupun internasional untuk peningkatan reputasi Fakultas c. Memperbanyak kegiatan berskala internasional

No.	Indikator Kinerja Utama	Analisis Resiko		Mitigasi Resiko
		Internal	Eksternal	
		Riset dan Inovasi		
9.	Paper per Faculty	a. Rendahnya jumlah publikasi di jurnal bereputasi b. Tidak semua dosen menjadi first author di jurnal internasional terindeks. c. Tidak semua dosen mempunyai Scopus ID. d. Kemampuan academic writing dan metodologi dosen yang perlu ditingkatkan.	a. Tuntutan untuk publikasi di jurnal terindeks (terutama Scopus) menjadi critical factor dari penilaian QS WUR dan pemeringkatan lainnya.	a. Inisisasi dan kolaborasi riset dengan top 100 QS By subject b. Peningkatan sarpras laboratorium pendukung riset c. Bantuan pendanaan biaya publikasi d. Menghidupkan budaya menulis dan kolaborasi antar dosen, antara dosen dan mahasiswa e. Membudayakan konsep diri positif sebagai peneliti.
10.	Pengembangan lingkungan wilayah tropis, pantai, dan pesisir berkelanjutan	a. Rendahnya riset dan kegiatan pengabdian yang berorientasi pengembangan lingkungan wilayah tropis, pantai, dan pesisir berkelanjutan.	a. Pengembangan wilayah pesisir merupakan kekhasan dari Undip.	a. Perlu ada kebijakan yang mengharuskan dosen melakukan kegiatan penelitian atau pengabdian sesuai dengan keunggulan Fakultas
11.	Citation per Faculty (CF)	a. Tidak tercapainya target sitasi karena jumlah publikasi di jurnal bereputasi tinggi (Q1/Q2) kurang b. Animo dosen untuk melakukan publikasi ilmiah pada jurnal internasional bereputasi belum optimal c. Terbatasnya fasilitas pembiayaan dari fakultas	a. Semangat atau budaya QS WUR belum dimiliki oleh seluruh staf pengajar di UNDIP. b. Mentor/pendamping untuk draft manuskrip terbatas.	a. Memperbanyak publikasi di jurnal berbasis review article dan publikasi di jurnal dengan impact factor tinggi (Q1/Q2) b. Memanfaatkan Kerjasama konsorsium riset untuk peningkatan sitasi c. Meningkatkan peran riset unggulan fakultas/sekolah d. Inisisasi dan kolaborasi riset dengan top 100 QS by subject

No.	Indikator Kinerja Utama	Analisis Resiko		Mitigasi Resiko
		Internal	Eksternal	
12.	International Research Network (IRN)	a. Branding Fakultas Psikologi UNDIP di tingkat internasional belum optimal b. Jejaring internasional belum terbentuk secara optimal c. Jangkauan karya ilmiah dan kepakaran dosen dan mahasiswa belum banyak dikenal pada level internasional d. Jumlah acara ilmiah internasional masih terbatas pada summer course, belum ada kelas internasional dan kegiatan ilmiah internasional.	a. Animo dari potensi universitas yang diajak untuk berjejaring perlu terus ditingkatkan	a. Menyediakan pendanaan untuk melakukan promosi ke luar negeri guna meningkatkan kerja sama riset dan pendidikan b. Perbaikan website untuk memunculkan kepakaran dosen
13.	Kerjasama program studi	a. Beberapa kerjasama pendidikan yang telah dibangun di level universitas belum dioperasionalkan di level fakultas b. Perjanjian Kerja Sama yang dimiliki fakultas belum optimal dalam pelaksanaannya c. Profil dan kompetensi dosen belum optimal untuk dapat secara atraktif menarik PT lain untuk bekerja sama	a. Prodi lain di UNDIP lebih progresif dalam menangkap peluang kerja sama b. Prodi/fakultas Psikologi lain di luar UNDIP yang utamanya dengan kuantitas dan kualitas SDM mencukupi gencar menggalakkan kerja sama dengan PT lain	a. Pendampingan Penyusunan dan monitoring evaluasi PKS dan IA fakultas secara periodik
14.	Luaran dosen diterapkan oleh masyarakat/industri/pemerintah	a. Kompetensi dosen belum optimal untuk dapat sejalan dengan kebutuhan industri	a. Alokasi dana penelitian sumber dana DRPTM mengalami penurunan	a. Optimalisasi target luaran pada penelitian b. Mandatory luaran inovasi per faculty c. Kerja sama dengan DUDI ditingkatkan

No.	Indikator Kinerja Utama	Analisis Resiko		Mitigasi Resiko
		Internal	Eksternal	
		b. Kepakaran dosen belum terkomunikasikan secara optimal kepada pihak industri c. Terdapat missing link/ gap/ unreliable antara peneliti dengan pengguna teknologi (dunia usaha, industri, pemerintah)		
15.	Hilirisasi Produk Inovasi	a. Masih rendahnya animo Dosen untuk mengikuti Program-Program Pendanaan Hilirisasi	a. Kebutuhan dan tren pasar yang dinamis	a. Sosialisasi, pendampingan dan pencarian Mitra yang sanggup memberikan pendanaan (in cash dan in kind) untuk usulan program Pendanaan hilirisasi
16.	Kontribusi pengentasan kemiskinan, ketahanan pangan dan penanggulangan bencana	a. Belum adanya kebijakan pedoman pelaksanaan b. Kerjasama dengan stake holder belum optimal		
17.	Dosen berkegiatan tridharma di perguruan tinggi lain, menjadi praktisi atau pembimbing di luar program studi	a. Aktivitas dosen sudah padat dengan tugas Tri Dharma; b. Belum banyak aktivitas pembelajaran yang melibatkan praktisi	a. Potential universities di luar negeri sebagai partner perlu terus dieksplor.	a. Kebijakan pemenuhan dan konversi (reward) kegiatan tri dharma dosen dalam insentif kinerja dosen b. Optimalisasi kerjasama atau jejaring alumni dengan praktisi//profesional dalam kegiatan tri dharma Perguruan tinggi
18.	Faculty Student Ratio (FSR)	a. Kebutuhan pembaiyaan dari UKT masih tinggi b. Rasio jumlah dosen dengan mahasiswa belum mencapai target	a. Belum seluruh dosen memiliki pendidikan S3	a. Identifikasi jumlah kerjasama Undip dengan lembaga pendidikan dan industri sehingga pengajar dan pembimbing dapat diakui sebagai staf dosen

No.	Indikator Kinerja Utama	Analisis Resiko		Mitigasi Resiko
		Internal	Eksternal	
		yang ideal berdasarkan kriteria QS WUR/THE		b. Mendorong dosen untuk melanjutkan studi S3 ke luar negeri
19.	International Faculty Ratio (IFR)	a. Jumlah dosen sebagai adjunct maupun visiting professor di Fakultas tidak mencapai target b. Belum adanya program peningkatan kapasitas SDM yang secara khusus diselenggarakan Universitas untuk meningkatkan kompetensi dosen	a. Potential universities di luar negeri sebagai partner perlu terus dieksplor.	a. Meningkatkan jumlah dosen internasional dalam aktivitas Pendidikan dan penelitian dalam kegiatan adjunct, visiting professor dan postdoctoral

5.3.2 Analisis Risiko Bidang Sumber Daya

Tabel 13. Analisis Resiko Pencapaian Target Bidang Sumberdaya

No.	IKU 2025 - 2029 (Kluster)	Indikator Kinerja Utama	Analisis Resiko		Mitigasi Resiko
			Internal	Eksternal	
Sumber daya					
1.	Sistem Informasi Penunjang Tata Kelola (IKU 32) (Karakteristik Undip)	Jumlah sistem informasi yang menunjang tata kelola	a. Keamanan sistem informasi belum maksimal dan belum adanya DSS b. Basis data aplikasi di Fakultas masih terpisah-pisah c. Jumlah access point belum maksimal untuk memenuhi kebetuhan seluruh area fakultas	a. Adanya pembenahan jaringan informasi ditingkat universitas yang mengakibatkan kondisi layanan sistem informasi fakultas mengalami beberapa hambatan	b. Pembenahan kebijakan sistem dan teknologi informasi agar lebih komprehensif dan terintegrasi untuk menunjang tata kelola dan pelayanan c. Optimalisasi kelmbagaan sistem dan informasi

No.	IKU 2025 - 2029 (Kluster)	Indikator Kinerja Utama	Analisis Resiko		Mitigasi Resiko
			Internal	Eksternal	
			d. Area router gateway dan firewall jaringan komputer bekum mampu menangani traffic yang semakin meningkat e. Belum optimalnya penggunaan sistem informasi yang terintegrasi di fakultas f. Belum optimalnya penguasaan dosen dan tendik dalam teknologi informasi sehingga kecenderungan mengandalkan sosok personil lebih menonjol daripada kecenderungan pengembangan system informasi g. Kurangnya kemandirian dosen dan tendik yang merupakan hal penting dalam pengembangan system informasi	b. PT lain telah memiliki sistem informasi yang menunjang tata kelola universitasnya c. PT lain merekrut tenaga kependidikan yang dari awal telah melek teknologi informasi	d. Meningkatkan pelatihan dan workshop untuk penggunaan sistem informasi yang uptodate
2.	Branding dan Diseminasi di Media (IKU 30) (Karakteristik Undip)	Jumlah laman prodi yang berbahasa inggris dan update	a. Terbatasnya penguasaan Bahasa Inggris oleh pengelola laman terkait b. Kemampuan produksi berita dan produk media lainnya untuk branding fakultas masih terbatas c. Terbatasnya penguasaan pengetahuan mengenai pengelolaan laman terkait d. Kurangnya diseminasi informasi dan publikasi fakultas di media mainstream	a. Tampilan laman web prodi/fakultas psikologi di Perguruan Tinggi lain lebih menarik, update dan informatif b. Tenaga kependidikan yang dimiliki prodi/fakultas lain di UNDIP mampu mengelola website dan media sosial secara mandiri c. Kurangnya diseminasi informasi dan publikasi Fakultas di media Undip	a. Meningkatkan traffic website dan media sosial fakultas b. Meningkatkan jejaring kerjasama fakultas dengan media mainstream (televisi, koran, media massa lainnya) ditingkat regional, nasional, dan internasional c. Memperbaiki standar operasional kehumasan di fakultas

No.	IKU 2025 - 2029 (Kluster)	Indikator Kinerja Utama	Analisis Resiko		Mitigasi Resiko
			Internal	Eksternal	
1.	18. Faculty Student Ratio (FSR) (WCU)	Jumlah Profesor	a. Kenaikan jabatan akademik belum menjadi prioritas bagi dosen, baik karena minimnya pengetahuan maupun distraktor lainnya b. Tidak semua dosen mempunyai minat dan memiliki proiritas untuk mencapai jabatan akademik setinggi-tingginya c. Kapasitas dosen dalam mencapai syarat khusus kenaikan kurang d. Masih sedikit role model dari dalam fakultas yang telah memenuhi persyaratan terkini e. Baru satu professor di fakultas yang memungkinkan proses review karya ilmiah dilakukan di dalam fakultas, dimana hal ini dapat mempercepat proses administrative pada tahap awal f. Iklim yang memungkinkan kenaikan jabatan akademik secara berkala belum terbentuk g. Kelompok riset belum berfungsi secara optimal untuk dapat memfasilitasi penelitian dan penulisan karya ilmiah h. Aspirasi untuk meraih jabatan akademik professor belum tertanam	a. Persyaratan pengajuan profesor semakin berkualitas b. Jumlah profesor merupakan indikator kinerja dan pemeringkatan PT c. Potensi perbaikan birokrasi pengajuan professor dan pembiayaan tunjangan profesor d. Upaya penambahan jumlah profesor di prodi/fakultas lain di UNDIP bukan lagi upaya personal namun upaya sistematis fakultas dan universitas sebagai organisasi	d. Identifikasi jumlah kerjasama Undip dengan lembaga pendidikan dan industri sehingga dosen dan pembimbing dapat diakui kegiatannya untuk mendukung syarat KJ GB e. Pendampingan KJ GB dari DSDM dan Fakultas f. Pendampingan publikasi sebagai syarat khusus KJ bekerjasama dengan rumah jurnal LPPM Undip g. Pembaharuan SK Rektor untuk formasi jabfung Fakultas Psikologi 2025 - 2029

No.	IKU 2025 - 2029 (Kluster)	Indikator Kinerja Utama	Analisis Resiko		Mitigasi Resiko
			Internal	Eksternal	
			dalam benak dosen dari awal karir sebagai dosen i. Belum tersampaikannya secara terprogram goal-setting perkembangan karir dosen pada keluarga untuk dapat memberikan dukungan yang tepat j. Belum tersampaikannya secara terprogram perubahan kebijakan universitas mengenai kenaikan jabatan akademik kepada keluarga untuk dapat memberikan dukungan optimal k. Minimnya kemandirian dosen dalam pendokumentasian dan pengelolaan data yang diperlukan dalam pengisian borang kenaikan jabatan		
2.	18. Faculty Student Ratio (FSR) (WCU)	Jumlah Lektor Kepala (bergelar doktor)	a. Kenaikan jabatan akademik belum menjadi prioritas baik karena minimnya pengetahuan maupun distraktor lainnya b. Tidak semua dosen mempunyai minat dan memiliki proiritas untuk mencapai jabatan akademik setinggi-tingginya c. Kapasitas dosen dalam mencapai syarat khusus kenaikan jabatan belum optimal	a. Persyaratan pengajuan LK semakin berkualitas b. Jumlah LK merupakan indikator kinerja dan pemeringkatan PT c. Potensi perbaikan birokrasi kepengurusan LK di level universitas d. Upaya penambahan jumlah LK di prodi/fakultas lain di UNDIP bukan lagi upaya personal namun upaya	a. Identifikasi jumlah kerjasama Undip dengan lembaga pendidikan dan industri sehingga dosen dan pembimbing dapat diakui kegiatannya untuk mendukung syarat KJ LK b. Pendampingan KJ LK dari DSDM dan Fakultas c. Pendampingan publikasi sebagai syarat khusus KJ LK

No.	IKU 2025 - 2029 (Kluster)	Indikator Kinerja Utama	Analisis Resiko		Mitigasi Resiko
			Internal	Eksternal	
			d. Belum banyak LK bergelar doktor di fakultas yang dapat melakukan proses review karya ilmiah dilakukan di dalam fakultas, dimana hal ini dapat mempercepat proses administratif pada tahap awal e. Kelompok riset belum berfungsi secara optimal untuk dapat memfasilitasi penelitian dan penulisan karya ilmiah f. Belum tersampaikannya secara terprogram *goal-setting* perkembangan karir dosen pada keluarga untuk dapat memberikan dukungan yang tepat g. Belum tersampaikannya secara terprogram pentingnya kenaikan jabatan fungsional dan capaian tingkat pendidikan tertinggi dosen kepada keluarga untuk dapat memberikan dukungan yang optimal h. Belum optimalnya dosen dengan jabatan akademik LK dengan pangkat Pembina untuk melakukan tugas pembinaan terhadap dosen dengan jabatan akademik di bawahnya untuk mengurus kenaikan jabatan akademik i. Minimnya kemandirian dosen dalam pendokumentasian dan pengelolaan	sistematis fakultas sebagai organisasi	bekerjasama dengan rumah jurnal LPPM Undip d. Pembaharuan SK Rektor untuk formasi jabfung Fakultas Psikologi 2025 - 2029

No.	IKU 2025 - 2029 (Kluster)	Indikator Kinerja Utama	Analisis Resiko		Mitigasi Resiko
			Internal	Eksternal	
			data yang diperlukan dalam pengisian borang kenaikan jabatan j. Dosen belum seluruhnya telah menemukan road map risetnya		
3.	18. Faculty Student Ratio (FSR) (WCU) 19. International Faculty Ratio (IFR) WCU)	Jumlah dosen berkualifikasi S3 dan Sp2	a. Pilihan jalur karir dosen bukan merupakan prioritas bagi dosen yang bersangkutan b. Tidak semua dosen memiliki aspirasi dan minat studi lanjut S3 di universitas rangking 500 besar dunia c. Aspirasi untuk studi lanjut S3 di universitas rangking 500 besar dunia belum diupayakan secara sistematis untuk menjadi goal-setting pada awal karir menjadi dosen d. Belum tersampaikannya secara terprogram goal-setting perkembangan karir dosen khususnya mengenai pentingnya pencapaian tingat pendidikan tertinggi pada keluarga sehingga keluarga dapat memberikan dukungan yang tepat e. Belum tersampaikannya secara terprogram perubahan kebijakan universitas mengenai dorongan kepada dosen untuk studi lanjut S3 di universitas rangking 500 besar dunia kepada keluarga untuk dapat memberikan dukungan optimal	a. Pengembangan karir SDM di prodi/fakultas lain di UNDIP lebih terprogram b. Jumlah doktor merupakan indikator kinerja fakultas di UNDIP, sehingga kebanyakan fakultas berusaha memenuhi dengan target yang tinggi	a. Pembaharuan SK Rektor untuk formasi jabfung Fakultas Psikologi 2025 – 2029 b. Pendampingan kepada dosen-dosen muda dalam bentuk: konsultasi studi lanjut, early carreer jam session, capacity development dosen muda, dan bimbingan bahasa asing

No.	IKU 2025 - 2029 (Kluster)	Indikator Kinerja Utama	Analisis Resiko		Mitigasi Resiko
			Internal	Eksternal	
			f. Prakarsa untuk mengupayakan pembiayaan studi S3 di universitas rangking 500 besar dunia, meyakinkan keluarga, dan mengambil keputusan studi S3 di universitas rangking 500 besar dunia belum sepenuhnya berkembang pada diri dosen		
4.	20. Dosen Bersertifikasi Kompetensi / Profesi dan Pengajar Praktisi (PTN)	Persentase capaian kinerja dosen 16 SKS (sesuai komposisi)	a. Masih ada dosen yang belum memiliki kapasitas untuk mencapai kinerja optimal dalam melakukan Tri Dharma PT dan kegiatan penunjang b. Animo dosen untuk melakukan penelitian dan pengabdian yang terstruktur belum optimal c. Minimnya kemandirian dosen dalam mengelola data yang diperlukan dalam pengisian borang terkait d. Belum terciptanya iklim tata kelola dan kedisiplinan untuk mengikuti proses pengumpulan data sesuai deadline dalam pendataan pencapaian kinerja sehingga membutuhkan monitoring sepanjang waktu	Di prodi/fakultas lain di UNDIP, sudah mulai terbangun iklim tata kelola dan kedisiplinan untuk mengikuti proses pengumpulan data sesuai deadline dalam pendataan pencapaian kinerja sehingga membutuhkan monitoring sepanjang waktu	a. Mendorong atau mandatory dosen untuk memilih sertifikat kompetensi dan melibatkan praktisi dalam kegiatan akademik b. Melakukan koordinasi internal antara pimpinan Fakultas/Sekolah mengenai kegiatan uji kompetensi c. Melakukan kegiatan pendampingan kepada dosen tantang pengisian data sertifikasi kompetensi
5.	20. Dosen Bersertifikasi Kompetensi / Profesi dan	Persentase jumlah dosen terhadap jumlah mahasiswa	a. Minimnya jumlah dosen pelamar bergelar S3 khususnya lulusan universitas rangking 500 besar dunia b. Minimnya peluang untuk dosen bergelar S2 melamar kerja	a. Alokasi dosen baru PNS menurun secara drastis b. Peluang dosen S3 sebagai non ASN belum terkomunikasikan	Meningkatkan kerja sama dan jejaring dengan Universitas lain baik dalam maupun luar negeri

No.	IKU 2025 - 2029 (Kluster)	Indikator Kinerja Utama	Analisis Resiko		Mitigasi Resiko
			Internal	Eksternal	
	Pengajar Praktisi (PTN)		c. Jumlah dosen ASN semakin berkurang karena pensiun	secara terbuka kepada calon pelamar	untuk mencari kandidat calon dosen baru bergelar S3
6.	21.Tendik bersertifikasi Kompetensi (Karakteristik Undip)	Persentase tendik dengan jabatan fungsional	Terbatasnya jumlah tendik dengan jabatan fungsional	a. Adanya kebijakan pemerintah untuk membatasi jabatan fungsional di PTN b. Adanya kebijakan pembatasan rekruitmen pegawai PNS	a. Pemetaan kebutuhan tendik dengan jabatan fungsional b. Permintaan kebutuhan tendik dengan jabatan fungsional PNS ke Universitas
7.	21.Tendik bersertifikasi Kompetensi (Karakteristik Undip)	Persentase tendik bersertifikasi kompetensi	a. Terbatasnya jumlah tendik yang memiliki sertifikasi kompetensi b. Biaya untuk memberikan sertifikasi bagi tendik cukup tinggi	Persyaratan sertifikasi kompetensi dalam jabatan tertentu	Kebijakan mandatori setiap tendik mempunyai sertifikat kompetensi
8.	28.Nilai Aset (Karakteristik Undip) 31.Repositori dan Literasi (Karakteristik Undip)	Ketersediaan fasilitas PBM (sarana) terstandar	a. Fasilitas PBM yang tersedia belum optimal b. Keterbatasan biaya penyediaan dan pemeliharaan fasilitas	a. Tuntutan penggunaan sarana mutakhir dalam PBM b. Tuntutan efisiensi anggaran penyediaan sarana PBM	Kebijakan optimalisasi penataan aset dan BMU (Fakultas melaksanakan kebijakan Universitas)
9.	28.Nilai Aset (Karakteristik Undip)	Ketersediaan fasilitas pendukung (prasarana)	a. Terbatasanya fasilitas pendukung berstandar internasional b. Keterbatasan biaya penyediaan dan pemeliharaan fasilitas difabel	a. Penyediaan fasilitas pendukung di prodi/fak lain di UNDIP memanfaatkan jejaring kerjasama	a. Kebijakan optimalisasi penataan aset dan BMU (Fakultas melaksanakan kebijakan Universitas)

No.	IKU 2025 - 2029 (Kluster)	Indikator Kinerja Utama	Analisis Resiko		Mitigasi Resiko
			Internal	Eksternal	
				b. Ketersediaan sarana dan prasarana merupakan indikator penilaian kinerja PT	
	28.Nilai Aset (Karakteristik Undip)	Pengembangan asset	a. Belum maksimalnya pemanfaatan aset b. Keterbatasan lahan gedung dan bangunan	Kebijakan Universitas dalam mengatur dan mengelola asset	b. Kebijakan optimalisasi penataan aset dan BMU (Fakultas melaksanakan kebijakan Universitas)
10.	24.Kepatuhan, Pengendalian Internal dan Penyelesaian Temuan (Karakteristik Undip)	Opini laporan keuangan	a. Serapan belanja terkonsentrasi pada triwulan keempat b. Perencanaan kegiatan dan anggaran yang belum sepenuhnya matang sehingga eksekusi serapan anggaran tidak merata di tiap triwulan c. Kurang tertibnya PIC kegiatan dalam melakukan laporan pertanggungjawaban tepat waktu	Adanya tuntutan transparansi dan akuntabilitas anggaran	a. Meminimalisasi temuan b. Penguatan peraturan yang implementatif
11.	25.Manajemen dan Pelayanan Teknis (Karakteristik Undip)	Pelayanan administrasi dan perkantoran	a. SOP tata kelola administratif belum diupdate secara berkala dan disosialisasikan b. Sistem informasi yang ada belum optimal mendukung layanan administrasi perkantoran	a. Prodi/fakultas lain di UNDIP Perguruan Tinggi lain telah memanfaatkan sistem dan teknologi informasi secara lebih optimal b. Perkembangan teknologi informasi yang cepat	Pelaksanaan pengawasan dan monev pelayanan secara berkala dan terlembaga
12.	22.Predikat SAKIP Satker (PTN)	Ketepatan Penyampaian Laporan	a. Koordinasi antar unit dalam fakultas belum optimal b. Penguasaan teknologi informasi dalam pengumpulan laporan dan data pendukung belum optimal	a. Tuntutan penyampaian dokumen yang cepat b. Perkembangan teknologi informasi yang cepat	a. Secara periondik melakukan koordinasi dengan universitas untuk monitoring implementasi dan validasi data pendukung SAKIP

No.	IKU 2025 - 2029 (Kluster)	Indikator Kinerja Utama	Analisis Resiko		Mitigasi Resiko
			Internal	Eksternal	
	23.Nilai Kinerja Anggaran (PTN) 24.Kepatuhan, Pengendalian Internal dan Penyelesaian Temuan (Karakteristik Undip)			c. Penyesuaian terhadap perkembangan teknologi informasi	b. Melakukan evaluasi kinerja anggaran setiap triwulan c. Melakukan koordinasi dengan bidang lain dan PIC di fakultas
13.	26.Pendapatan Non Akademik terhadap Total Pendapatan (Karakteristik Undip)	Peningkatan proporsi pendapatan selain APBN dengan dana dari pemerintah	a. Unit Penghasil Kenaikan Aset Bersih (UPKAB) belum sepenuhnya berfungsi optimal b. Kerja sama dengan industri belum menghasilkan pendapatan optimal c. Masih tingginya tingkat ketergantungan fakultas pada dana pemerintah	Terbatasnya dana dari pemerintah untuk universitas	a. Kebijakan optimalisasi pemnfaatan aset dan BMU b. Mengoptimalkan komersialisasi produk inovasi b. Meningkatkan kerjasama dengan stakeholder dan instansi lain yang bersifat profit
14.	26.Pendapatan Non Akademik terhadap Total Pendapatan (Karakteristik Undip)	Persentase dana pendapatan non akademik dengan total pendapatan	a. Unit Penghasil Kenaikan Aset Bersih (UPKAB) belum sepenuhnya berfungsi optimal b. Kerja sama dengan industri belum menghasilkan pendapatan optimal	Penyesuaian terhadap kebijakan Universitas yang berkaitan dan Revenue Generating Activity (RGA)	a. Kebijakan optimalisasi pemnfaatan aset dan BMU b. Mengoptimalkan komersialisasi produk inovasi c. Meningkatkan kerjasama dengan stakeholder dan instansi lain yang bersifat profit

No.	IKU 2025 - 2029 (Kluster)	Indikator Kinerja Utama	Analisis Resiko		Mitigasi Resiko
			Internal	Eksternal	
15.	27.Endowment Fund dan hasil Investasi (Karakteristik Undip)	Jumlah investasi	-	Kebijakan investasi hanya di tingkat Universitas	Kebijakan dan pengembangan endowment fund yang lebih optimal di level universitas

5.4 Program dan Rencana Kegiatan per Bidang

Program dan rencana kegiatan dibagi menjadi dua bidang utama, yaitu bidang akademik dan kemahasiswaan serta bidang sumberdaya. Rincian program dan rencana kegiatan terurai sebagai berikut.

5.4.1 Program dan Rencana Kegiatan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan

Tabel 14. Rencana Kegiatan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Tahun 2025-2029

Program	Cara Pencapaian Per Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
Peningkatkan kualitas dan inovasi proses pembelajaran	Meningkatkan skor akreditasi Fakultas: 1. Melakukan penataan administrasi dan kelengkapan dokumen manual mutu 2. Melaksanakan SPMI (Sistem Penjaminan Mutu Internal) melalui Audit Mutu Internal (AMI) / Audit Internal Mutu Akademik (AIMA) Fakultas secara berkala setiap tahun sesuai dengan standar pada borang akreditasi 3. Mengoptimalkan tim penjaminan mutu fakultas dan gugus	Meningkatkan skor akreditasi Fakultas: 1. Mengajukan akreditasi internasional untuk Program Studi S1 yang habis di tahun 2026 2. Melaksanakan SPMI (Sistem Penjaminan Mutu Internal) melalui Audit Mutu Internal (AMI) / Audit Internal Mutu Akademik (AIMA) Fakultas secara berkala setiap tahun sesuai dengan standar pada borang akreditasi 3. Mengoptimalkan tim penjaminan mutu fakultas dan gugus	Meningkatkan skor akreditasi Fakultas: 1. Menerima mahasiswa program S2 Joint/ double degree 2. Meningkatkan skor akreditasi Fakultas sebanyak 50 poin.	Meningkatkan skor akreditasi Fakultas: 1. Membuka Program Studi Doktor Psikologi by Research 2. Meningkatkan skor akreditasi Fakultas sebanyak 50 poin.	Meningkatkan skor akreditasi Fakultas: 1. Membuka kelas IUP 2. Meningkatkan skor akreditasi Fakultas sebanyak 100 poin.

Program	Cara Pencapaian Per Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
	penjaminan mutu program studi 4. Meningkatkan skor akreditasi Fakultas sebanyak 50 poin. 5. Mengajukan akreditasi Program Studi Magister Psikologi menuju akreditasi unggul	penjaminan mutu program studi 4. Meningkatkan skor akreditasi Fakultas sebanyak 50 poin. 5. Membuka Program Studi Profesi Psikologi			
	Meningkatkan internasionalisasi Fakultas: 1. Membuat MoU/MoA dengan universitas luar negeri untuk *joint research, joint teaching,* dan *student exchange*. 2. Mendorong mahasiswa mengikuti program *exchange* atau *internship* di luar negeri. 3. Menginisiasi *English-taught program* (ETP) di beberapa mata kuliah 4. Menambah jumlah Mata Kuliah berbasis kuliah daring (MOOCS) 5. Mengembangkan kemampuan bahasa asing staf pengajar dan tenaga kependidikan	Meningkatkan internasionalisasi Fakultas: 1. Melakukan penyusunan kurikulum berbasis standar internasional 2. Menambah jumlah Mata Kuliah berbasis kuliah daring (MOOCS) 3. Menambah kelas *English-taught program* (ETP) di beberapa mata kuliah 4. Mengembangkan kemampuan bahasa asing staf pengajardan tenaga kependidikan	Meningkatkan internasionalisasi Fakultas: 1. Menyelenggarakan kurikulum berbasis standar internasional 2. Menerima mahasiswa program S2 *joint/ double degree*. 3. Menambah jumlah Mata Kuliah berbasis kuliah daring (MOOCS) 4. *English-taught program* (ETP) di beberapa mata kuliah 5. Mengembangkan kemampuan bahasa asing staf pengajardan tenaga kependidikan	Meningkatkan internasionalisasi Fakultas: 1. Menyelenggarakan kurikulum berbasis standar internasional 2. Menambah jumlah Mata Kuliah berbasis kuliah daring (MOOCS) 3. *English-taught program* (ETP) di beberapa mata kuliah 4. Mengembangkan kemampuan bahasa asing staf pengajar dan tenaga kependidikan	Meningkatkan internasionalisasi Fakultas: 1. Membuka kelas IUP 2. Menambah jumlah Mata Kuliah berbasis kuliah daring (MOOCS) 3. Mengembangkan kemampuan bahasa asing staf pengajardan tenaga kependidikan

Program	Cara Pencapaian Per Tahun				
	2025	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**
	Meningkatkan pembelajaran berbasis case method atau team-based project: 1. Penyediaan modul panduan implementasi case method dan project-based learning 2. Pertukaran praktik baik antar-dosen yang sudah menerapkan metode tersebut.	Meningkatkan pembelajaran berbasis case method atau team-based project: 1. Penyusunan rubrik penilaian yang jelas untuk kerja tim, presentasi kasus, dan hasil proyek. 2. Menetapkan beberapa mata kuliah unggulan yang wajib menggunakan team-based project sebagai bentuk penilaian utama	Meningkatkan pembelajaran berbasis case method atau team-based project: 1. Mengundang praktisi/industri untuk menyusun dan memberikan *real case study* 2. Menyusun modul project based learning	Meningkatkan pembelajaran berbasis case method atau team-based project: 1. Memberi penghargaan/insentif bagi dosen yang mengembangkan case method inovatif.	Meningkatkan pembelajaran berbasis case method atau team-based project: 1. Monitoring & evaluasi rutin untuk melihat efektivitas case method/team project melalui umpan balik mahasiswa.
Peningkatan penjaminan mutu akademik yang adaptif terhadap perubahan zaman.	1. Melakukan review dokumen SPMI (manual, standar, formulir). 2. Menyelenggarakan pelatihan dasar bagi dosen & staf tentang penjaminan mutu. 3. Menguatkan siklus PPEPP 4. Menyusun tracer study untuk stakeholder	1. Mengembangkan SOP pembelajaran adaptif. 2. Membuat laporan mutu tahunan yang dipublikasikan di fakultas.	1. Menjalin kerjasama dengan minimal 1 mitra eksternal untuk benchmarking mutu. 2. Mengadakan forum evaluasi kurikulum tiap 2 tahun. 3. Membuat laporan mutu tahunan yang dipublikasikan di fakultas.	1. Benchmarking mutu akademik ke 1–2 perguruan tinggi unggul (nasional/regional). 2. Mengevaluasi laporan mutu tahunan yang dipublikasikan di fakultas.	1. Menyusun roadmap penjaminan mutu 5 tahun berikutnya. 2. Menargetkan minimal satu pengakuan eksternal (sertifikat ISO / penghargaan mutu nasional).
Peningkatan kompetensi mahasiswa yang unggul, tangguh dan adaptif terhadap	Jumlah mahasiswa berwirausaha 1. Mengidentifikasi peluang dan potensi	Jumlah mahasiswa berwirausaha 1. Menambah jumlah mahasiswa yang aktif berwirausaha.	Jumlah mahasiswa berwirausaha 1. Menambah jumlah mahasiswa yang aktif berwirausaha.	Jumlah mahasiswa berwirausaha 1. Menambah jumlah mahasiswa yang aktif berwirausaha.	Jumlah mahasiswa berwirausaha 1. Menambah jumlah mahasiswa yang aktif berwirausaha.

Program	Cara Pencapaian Per Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
perubahan zaman.	kewirausahaan mahasiswa. 2. Menambah jumlah mahasiswa yang aktif berwirausaha. 3. Memberikan pendampingan agar kegiatan kewirausahaan berkembang menjadi start-up. 4. Memfasilitasi program pelatihan kewirausahaan melalui kolaborasi dengan alumni dan industri. 5. Menyediakan program insentif untuk mendukung kegiatan kewirausahaan.	2. Memberikan pendampingan agar kegiatan kewirausahaan berkembang menjadi start-up. 3. Memfasilitasi program pelatihan kewirausahaan melalui kolaborasi dengan alumni dan industri. 4. Menyediakan program insentif untuk mendukung kegiatan kewirausahaan. 5. Memfasilitasi mahasiswa untuk ikut pameran, expo, dan bazar kewirausahaan.	2. Memberikan pendampingan agar kegiatan kewirausahaan berkembang menjadi start-up. 3. Memfasilitasi program pelatihan kewirausahaan melalui kolaborasi dengan alumni dan industri. 4. Menyediakan program insentif untuk mendukung kegiatan kewirausahaan. 5. Memfasilitasi mahasiswa untuk ikut pameran, expo, dan bazar kewirausahaan.	2. Memberikan pendampingan agar kegiatan kewirausahaan berkembang menjadi start-up. 3. Memfasilitasi program pelatihan kewirausahaan melalui kolaborasi dengan alumni dan industri. 4. Membentuk komunitas alumni wirausaha kampus sebagai pendamping berkelanjutan. 5. Memfasilitasi kerjasama dengan koperasi kampus, UMKM sekitar, dan marketplace digital. 6. Mengadakan kompetisi ide bisnis mahasiswa.	2. Memberikan pendampingan agar kegiatan kewirausahaan berkembang menjadi start-up. 3. Memfasilitasi program pelatihan kewirausahaan melalui kolaborasi dengan alumni dan industri. 4. Membentuk komunitas alumni wirausaha kampus sebagai pendamping berkelanjutan. 5. Memfasilitasi kerjasama dengan koperasi kampus, UMKM sekitar, dan marketplace digital. 6. Mengadakan kompetisi ide bisnis mahasiswa.
	Meningkatkan Jumlah Proposal Program Kreativitas Mahasiswa (PKM): 1. Menyelenggarakan Sekolah Riset terintegrasi dan berkelanjutan	Meningkatkan Jumlah Proposal Program Kreativitas Mahasiswa (PKM): 1. Menyelenggarakan Sekolah Riset terintegrasi dan berkelanjutan	Meningkatkan Jumlah Proposal Program Kreativitas Mahasiswa (PKM): 1. Menyelenggarakan Sekolah Riset terintegrasi dan berkelanjutan	Meningkatkan Jumlah Proposal Program Kreativitas Mahasiswa (PKM): 1. Menyelenggarakan Sekolah Riset terintegrasi dan berkelanjutan	Meningkatkan Jumlah Proposal Program Kreativitas Mahasiswa (PKM): 1. Menyelenggarakan Sekolah Riset terintegrasi dan berkelanjutan

Program	Cara Pencapaian Per Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
	2. Menyelenggarakan pelatihan dan pendampingan pembuatan Proposal PKM 3. Memberikan program reward bagi Proposal PKM yang lolos 4. Memfasilitasi program PKM untuk menjadi inkubator bisnis 5. Meningkatkan jumlah PKM yang didanai DIKTI.	2. Menyelenggarakan pelatihan dan pendampingan pembuatan Proposal PKM 3. Memberikan program reward bagi Proposal PKM yang lolos 4. Memfasilitasi program PKM untuk menjadi inkubator bisnis 5. Meningkatkan jumlah PKM yang didanai DIKTI.	2. Menyelenggarakan pelatihan dan pendampingan pembuatan Proposal PKM 3. Memberikan program reward bagi Proposal PKM yang lolos 4. Memfasilitasi program PKM untuk menjadi inkubator bisnis 5. Meningkatkan jumlah PKM yang didanai DIKTI.	2. Menyelenggarakan pelatihan dan pendampingan pembuatan Proposal PKM 3. Memberikan program reward bagi Proposal PKM yang lolos 4. Memfasilitasi program PKM untuk menjadi inkubator bisnis 5. Meningkatkan jumlah PKM yang didanai DIKTI.	2. Menyelenggarakan pelatihan dan pendampingan pembuatan Proposal PKM 3. Memberikan program reward bagi Proposal PKM yang lolos 4. Memfasilitasi program PKM untuk menjadi inkubator bisnis 5. Meningkatkan jumlah PKM yang didanai DIKTI.
	Meningkatkan lulusan bersertifikat kompetensi dan profesi. 1. Memfasilitasi penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi. 2. Meningkatkan peningkatan jumlah lulusan bersertifikat kompetensi dan profesi.	Meningkatkan lulusan bersertifikat kompetensi dan profesi. 1. Memfasilitasi penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi. 2. Meningkatkan peningkatan jumlah lulusan bersertifikat kompetensi dan profesi 3. Memelihara jumlah kerjasama aktif dengan LSP/industri/asosiasi profesi.	Meningkatkan lulusan bersertifikat kompetensi dan profesi. 1. Memfasilitasi penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi. 2. Meningkatkan peningkatan jumlah lulusan bersertifikat kompetensi dan profesi 3. Memelihara jumlah kerjasama aktif dengan LSP/industri/asosiasi profesi.	Meningkatkan lulusan bersertifikat kompetensi dan profesi. 1. Memfasilitasi penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi. 2. Meningkatkan peningkatan jumlah lulusan bersertifikat kompetensi dan profesi 3. Memelihara jumlah kerjasama aktif dengan LSP/industri/asosiasi profesi.	Meningkatkan lulusan bersertifikat kompetensi dan profesi. 1. Memfasilitasi penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi. 2. Meningkatkan peningkatan jumlah lulusan bersertifikat kompetensi dan profesi 3. Memelihara jumlah kerjasama aktif dengan LSP/industri/asosiasi profesi.

Program	Cara Pencapaian Per Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
Memperpendek waktu studi untuk membuka peluang karir alumni.	Meningkatkan jumlah Mahasiswa yang lulus tepat waktu: 1. Meningkatkan dan menguatkan peran monitoring dan evaluasi (monev) yang dilakukan oleh dosen wali 2. Mengoptimalkan peran dosen pembimbing dalam pendampingan dan penyelesaian tugas akhir mahasiswa 3. Mengirimkan hasil monev PMB dan pembimbingan tugas akhir ke dosen 4. Mengirimkan newsletter Fakultas setiap semester ke orang tua wali mahasiswa 5. Melibatkan mahasiswa tugas akhir dalam penelitian/pengabdian dosen dan atau pusat studi 6. Meningkatkan jumlah mahasiswa yang lulus tepat waktu	Meningkatkan jumlah Mahasiswa yang lulus tepat waktu: 1. Meningkatkan dan menguatkan peran monitoring dan evaluasi (monev) yang dilakukan oleh dosen wali 2. Mengoptimalkan peran dosen pembimbing dalam pendampingan dan penyelesaian tugas akhir mahasiswa 3. Mengirimkan hasil monev PMB dan pembimbingan tugas akhir ke dosen 4. Mengirimkan newsletter Fakultas setiap semester ke orang tua wali mahasiswa 5. Melibatkan mahasiswa tugas akhir dalam penelitian/pengabdian dosen dan atau pusat studi 6. Meningkatkan jumlah mahasiswa yang lulus tepat waktu	Meningkatkan jumlah Mahasiswa yang lulus tepat waktu: 1. Meningkatkan dan menguatkan peran monitoring dan evaluasi (monev) yang dilakukan oleh dosen wali 2. Mengoptimalkan peran dosen pembimbing dalam pendampingan dan penyelesaian tugas akhir mahasiswa 3. Mengirimkan hasil monev PMB dan pembimbingan tugas akhir ke dosen 4. Mengirimkan newsletter Fakultas setiap semester ke orang tua wali mahasiswa 5. Melibatkan mahasiswa tugas akhir dalam penelitian/pengabdian dosen dan atau pusat studi 6. Meningkatkan jumlah mahasiswa yang lulus tepat waktu	Meningkatkan jumlah Mahasiswa yang lulus tepat waktu: 1. Meningkatkan dan menguatkan peran monitoring dan evaluasi (monev) yang dilakukan oleh dosen wali 2. Mengoptimalkan peran dosen pembimbing dalam pendampingan dan penyelesaian tugas akhir mahasiswa 3. Mengirimkan hasil monev PMB dan pembimbingan tugas akhir ke dosen 4. Mengirimkan newsletter Fakultas setiap semester ke orang tua wali mahasiswa 5. Melibatkan mahasiswa tugas akhir dalam penelitian/pengabdian dosen dan atau pusat studi 6. Meningkatkan jumlah mahasiswa yang lulus tepat waktu	Meningkatkan jumlah Mahasiswa yang lulus tepat waktu: 1. Meningkatkan dan menguatkan peran monitoring dan evaluasi (monev) yang dilakukan oleh dosen wali 2. Mengoptimalkan peran dosen pembimbing dalam pendampingan dan penyelesaian tugas akhir mahasiswa 3. Mengirimkan hasil monev PMB dan pembimbingan tugas akhir ke dosen 4. Mengirimkan newsletter Fakultas setiap semester ke orang tua wali mahasiswa 5. Melibatkan mahasiswa tugas akhir dalam penelitian/pengabdian dosen dan atau pusat studi 6. Meningkatkan jumlah mahasiswa yang lulus tepat waktu

Program	Cara Pencapaian Per Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
	Meningkatkan lulusan yang memperoleh pekerjaan dalam waktu 6 bulan: 1. Meningkatkan partisipasi alumni dan stakeholders dalam kegiatan Fakultas (program bincang karir bersama alumni, alumni mengajar) 2. Meningkatkan kerjasama dengan stakeholders 3. Meningkatkan penyelenggaraan pelatihan peningkatan soft skill mahasiswa 4. Mengoptimalkan pengisian tracer study dengan format efektif dan efisien yang terintegrasi dalam sistem informasi Fakultas. 5. Berkoordinasi dengan IKAPSI terkait pengisian Tracer Study dan pengiriman survei kepuasan pengguna alumni	Meningkatkan lulusan yang memperoleh pekerjaan dalam waktu 6 bulan: 1. Meningkatkan partisipasi alumni dan stakeholders dalam kegiatan Fakultas (program bincang karir bersama alumni, alumni mengajar) 2. Meningkatkan kerjasama dengan stakeholders 3. Meningkatkan penyelenggaraan pelatihan peningkatan soft skill mahasiswa 4. Mengoptimalkan pengisian tracer study dengan format efektif dan efisien yang terintegrasi dalam sistem informasi Fakultas. 5. Berkoordinasi dengan IKAPSI terkait pengisian Tracer Study dan pengiriman survei kepuasan pengguna alumni	Meningkatkan lulusan yang memperoleh pekerjaan dalam waktu 6 bulan: 1. Meningkatkan partisipasi alumni dan stakeholders dalam kegiatan Fakultas (program bincang karir bersama alumni, alumni mengajar) 2. Meningkatkan kerjasama dengan stakeholders 3. Meningkatkan penyelenggaraan pelatihan peningkatan soft skill mahasiswa 4. Mengoptimalkan pengisian tracer study dengan format efektif dan efisien yang terintegrasi dalam sistem informasi Fakultas. 5. Berkoordinasi dengan IKAPSI terkait pengisian Tracer Study dan pengiriman survei kepuasan pengguna alumni	Meningkatkan lulusan yang memperoleh pekerjaan dalam waktu 6 bulan: 1. Meningkatkan partisipasi alumni dan stakeholders dalam kegiatan Fakultas (program bincang karir bersama alumni, alumni mengajar) 2. Meningkatkan kerjasama dengan stakeholders. 3. Meningkatkan penyelenggaraan pelatihan peningkatan soft skill mahasiswa. 4. Mengoptimalkan pengisian tracer study dengan format efektif dan efisien yang terintegrasi dalam sistem informasi Fakultas. 5. Berkoordinasi dengan IKAPSI terkait pengisian Tracer Study dan pengiriman survei kepuasan pengguna alumni 6. Meningkatkan lulusan yang memperoleh pekerjaan dalam waktu 6 bulan	Meningkatkan lulusan yang memperoleh pekerjaan dalam waktu 6 bulan: 1. Meningkatkan partisipasi alumni dan stakeholders dalam kegiatan Fakultas (program bincang karir bersama alumni, alumni mengajar) 2. Meningkatkan kerjasama dengan stakeholders 3. Meningkatkan penyelenggaraan pelatihan peningkatan soft skill mahasiswa 4. Mengoptimalkan pengisian tracer study dengan format efektif dan efisien yang terintegrasi dalam sistem informasi Fakultas 5. Berkoordinasi dengan IKAPSI terkait pengisian Tracer Study dan pengiriman survei kepuasan pengguna alumni

Program	Cara Pencapaian Per Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
	6. Meningkatkan lulusan yang memperoleh pekerjaan dalam waktu 6 bulan	6. Meningkatkan lulusan yang memperoleh pekerjaan dalam waktu 6 bulan	6. Meningkatkan lulusan yang memperoleh pekerjaan dalam waktu 6 bulan		6. Meningkatkan lulusan yang memperoleh pekerjaan dalam waktu 6 bulan
	Meningkatkan prestasi mahasiswa di tingkat nasional dan internasional: 1. Meningkatkan pendampingan tim/delegasi kejuaraan 2. Meningkatkan kolaborasi sinergi dengan unit kegiatan kemahasiswaan,alumni dalam pelatihan dan persiapan mahasiswa mengikuti lomba 3. Mendorong peran Sekolah Riset BEM untuk menjadi pusat pelatihan dan persiapan mahasiswa dalam mengikuti lomba 4. Memberikan penghargaan dan insentif bagi mahasiswa yang berprestasi 5. Meningkatkan jumlah prestasi mahasiswa	Meningkatkan prestasi mahasiswa di tingkat nasional dan internasional: 1. Meningkatkan pendampingan tim/delegasi kejuaraan 2. Meningkatkan kolaborasi sinergi dengan unit kegiatan kemahasiswaan,alumni dalam pelatihan dan persiapan mahasiswa mengikuti lomba 3. Mendorong peran Sekolah Riset BEM untuk menjadi pusat pelatihan dan persiapan mahasiswa dalam mengikuti lomba 4. Memberikan penghargaan dan insentif bagi mahasiswa yang berprestasi 5. Meningkatkan jumlah prestasi mahasiswa	Meningkatkan prestasi mahasiswa di tingkat nasional dan internasional: 1. Meningkatkan pendampingan tim/delegasi kejuaraan 2. Meningkatkan kolaborasi sinergi dengan unit kegiatan kemahasiswaan,alumni dalam pelatihan dan persiapan mahasiswa mengikuti lomba 3. Mendorong peran Sekolah Riset BEM untuk menjadi pusat pelatihan dan persiapan mahasiswa dalam mengikuti lomba 4. Memberikan penghargaan dan insentif bagi mahasiswa yang berprestasi 5. Meningkatkan jumlah prestasi mahasiswa	Meningkatkan prestasi mahasiswa di tingkat nasional dan internasional: 1. Meningkatkan pendampingan tim/delegasi kejuaraan 2. Meningkatkan kolaborasi sinergi dengan unit kegiatan kemahasiswaan,alumni dalam pelatihan dan persiapan mahasiswa mengikuti lomba 3. Mendorong peran Sekolah Riset BEM untuk menjadi pusat pelatihan dan persiapan mahasiswa dalam mengikuti lomba 4. Memberikan penghargaan dan insentif bagi mahasiswa yang berprestasi 5. Meningkatkan jumlah prestasi mahasiswa	Meningkatkan prestasi mahasiswa di tingkat nasional dan internasional: 1. Meningkatkan pendampingan tim/delegasi kejuaraan 2. Meningkatkan kolaborasi sinergi dengan unit kegiatan kemahasiswaan,alumni dalam pelatihan dan persiapan mahasiswa mengikuti lomba 3. Mendorong peran Sekolah Riset BEM untuk menjadi pusat pelatihan dan persiapan mahasiswa dalam mengikuti lomba 4. Memberikan penghargaan dan insentif bagi mahasiswa yang berprestasi 5. Meningkatkan jumlah prestasi mahasiswa

Program	Cara Pencapaian Per Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
	juara pertama tingkat nasional 6. Meningkatkan jumlah prestasi mahasiswa juara pertama Tingkat internasional	juara pertama tingkat nasional 6. Meningkatkan jumlah prestasi mahasiswa juara pertama Tingkat internasional	juara pertama tingkat nasional 6. Meningkatkan jumlah prestasi mahasiswa juara pertama Tingkat internasional	juara pertama tingkat nasional 6. Meningkatkan jumlah prestasi mahasiswa juara pertama Tingkat internasional	juara pertama tingkat nasional 6. Meningkatkan jumlah prestasi mahasiswa juara pertama Tingkat internasional
	Meningkatkan Jumlah mahasiswa internasional 1. Menyelenggarakan summer course 2. Menyelenggarakan program MOOCS berbahasa Inggris 3. Meningkatkan jumlah keterlibatan mahasiswa internasional 4. Meningkatkan jumlah mahasiswa yang mengikuti student mobility	Meningkatkan Jumlah mahasiswa internasional 1. Menyelenggarakan summer course 2. Menyelenggarakan program MOOCS berbahasa Inggris 3. Meningkatkan jumlah keterlibatan mahasiswa internasional 4. Meningkatkan jumlah mahasiswa yang mengikuti student mobility	Meningkatkan Jumlah mahasiswa internasional 1. Menyelenggarakan summer course 2. Menyelenggarakan program MOOCS berbahasa Inggris 3. Meningkatkan jumlah keterlibatan mahasiswa internasional 4. Meningkatkan jumlah mahasiswa yang mengikuti student mobility	Meningkatkan Jumlah mahasiswa internasional 1. Menyelenggarakan summer course 2. Menyelenggarakan program MOOCS berbahasa Inggris 3. Meningkatkan jumlah keterlibatan mahasiswa internasional 4. Meningkatkan jumlah mahasiswa yang mengikuti student mobility	Meningkatkan Jumlah mahasiswa internasional 1. Menyelenggarakan summer course 2. Menyelenggarakan program MOOCS berbahasa Inggris 3. Meningkatkan jumlah keterlibatan mahasiswa internasional 4. Meningkatkan jumlah mahasiswa yang mengikuti student mobility
Meningkatkan kolaborasi sinergis alumni dan stakeholders.	1. Pemetaan Alumni dan membangun database alumni terintegrasi. 2. Mengembangkan program beasiswa alumni bagi mahasiswa berprestasi dan kurang mampu. 3. Kolaborasi sinergis dengan alumni melalui	1. Pemetaan Alumni dan membangun database alumni terintegrasi. 2. Mengembangkan program beasiswa alumni bagi mahasiswa berprestasi dan kurang mampu. 3. Kolaborasi sinergis dengan alumni melalui	1. Pemetaan Alumni dan membangun database alumni terintegrasi. 2. Mengembangkan program beasiswa alumni bagi mahasiswa berprestasi dan kurang mampu. 3. Kolaborasi sinergis dengan alumni melalui	1. Pemetaan Alumni dan membangun database alumni terintegrasi. 2. Mengembangkan program beasiswa alumni bagi mahasiswa berprestasi dan kurang mampu. 3. Kolaborasi sinergis dengan alumni melalui	1. Pemetaan Alumni dan membangun database alumni terintegrasi. 2. Mengembangkan program beasiswa alumni bagi mahasiswa berprestasi dan kurang mampu. 3. Kolaborasi sinergis dengan alumni melalui

Program	Cara Pencapaian Per Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
	program Mentorship oleh alumni. 4. Mengadakan forum temu alumni tahunan untuk memperkuat jejaring 5. Menyelenggarakan program career expo dengan melibatkan alumni dan stakeholder. 6. Mahasiswa magang di tempat usaha alumni /tempat alumni bekerja.	program Mentorship oleh alumni. 4. Mengadakan forum temu alumni tahunan untuk memperkuat jejaring 5. Menyelenggarakan program career expo dengan melibatkan alumni dan stakeholder. 6. Mahasiswa magang di tempat usaha alumni /tempat alumni bekerja.	program Mentorship oleh alumni. 4. Mengadakan forum temu alumni tahunan untuk memperkuat jejaring 5. Menyelenggarakan program career expo dengan melibatkan alumni dan stakeholder. 6. Mahasiswa magang di tempat usaha alumni /tempat alumni bekerja.	program Mentorship oleh alumni. 4. Mengadakan forum temu alumni tahunan untuk memperkuat jejaring 5. Menyelenggarakan program career expo dengan melibatkan alumni dan stakeholder. 6. Mahasiswa magang di tempat usaha alumni /tempat alumni bekerja.	program Mentorship oleh alumni. 4. Mengadakan forum temu alumni tahunan untuk memperkuat jejaring 5. Menyelenggarakan program career expo dengan melibatkan alumni dan stakeholder. 6. Mahasiswa magang di tempat usaha alumni /tempat alumni bekerja.
Peningkatkan keberagaman mahasiswa melalui berbagai jalur penerimaan	1. Pembuatan brosur/website penerimaan mahasiswa yang inklusif 2. Menyediakan info penerimaan dalam bahasa Inggris untuk calon mahasiswa asing.	1. Sosialisasi tentang inklusi dan keberagaman dalam pendidikan pada seluruh civitas 2. Melaksanakan *outreach program* ke daerah 3T dan sekolah-sekolah di luar Jawa.	1. Menyediakan pendampingan akademik & non-akademik bagi mahasiswa jalur afirmasi dan disabilitas 2. Pengembangan sosialisasi kampus inklusif di sekolah-sekolah	1. Menyediakan pendampingan akademik & non-akademik bagi mahasiswa jalur afirmasi dan disabilitas 2. Pengembangan sosialisasi kampus inklusif di sekolah-sekolah	1. Peningkatan sarana prasarana kampus inklusif 2. Sertifikasi internasional kampus inklusif 3. Peningkatan kerjasama dengan mitra organisasi disabilitas dan yayasan pendidikan

Tabel 15. Rencana Kegiatan Bidang Riset dan Inovasi Tahun 2025 - 2029

Program	Cara Pencapaian Per Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
Peningkatan reputasi, kerja sama, dan branding di skala nasional dan global	1. Menambah jumlah visiting professor online dan offline. 2. Mengundang adjunct professor 3. Menambah jumlah joint research dengan institusi di dalam dan luar negeri 4. Meningkatkan kemampuan menulis dengan tujuan jurnal internasional bereputasi. 5. Menyelenggarakan konferensi internasional 6. Menyelenggarakan summer course conventional dan summer course bilateral 7. Melakukan pelatihan penulisan publikasi di media massa. 8. Jumlah kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dibiayai dengan pendanaan nasional (di luar UNDIP)	1. Menambah jumlah visiting professor online dan offline. 2. Mengundang adjunct professor 3. Menambah jumlah joint research dengan institusi di dalam dan luar negeri 4. Meningkatkan kemampuan menulis dengan tujuan jurnal internasional bereputasi. 5. Menyelenggarakan konferensi internasional 6. Menyelenggarakan summer course conventional dan summer course bilateral 7. Melakukan pelatihan penulisan publikasi di media massa. 8. Jumlah kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dibiayai dengan pendanaan nasional (di luar UNDIP)	1. Menambah jumlah visiting professor online dan offline. 2. Mengundang adjunct professor 3. Menambah jumlah joint research dengan institusi di dalam dan luar negeri 4. Meningkatkan kemampuan menulis dengan tujuan jurnal internasional bereputasi. 5. Menyelenggarakan konferensi internasional 6. Menyelenggarakan summer course conventional dan summer course bilateral 7. Melakukan pelatihan penulisan publikasi di media massa. 8. Jumlah kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dibiayai dengan pendanaan nasional (di luar UNDIP) 9. Meningkatkan Jumlah ruang lingkup	1. Menambah jumlah visiting professor online dan offline. 2. Mengundang adjunct professor 3. Menambah jumlah joint research dengan institusi di dalam dan luar negeri 4. Meningkatkan kemampuan menulis dengan tujuan jurnal internasional bereputasi. 5. Menyelenggarakan konferensi internasional 6. Menyelenggarakan summer course conventional dan summer course bilateral 7. Melakukan pelatihan penulisan publikasi di media massa. 8. Jumlah kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dibiayai dengan pendanaan nasional (di luar UNDIP)	1. Menambah jumlah visiting professor online dan offline. 2. Mengundang adjunct professor 3. Menambah jumlah joint research dengan institusi di dalam dan luar negeri 4. Meningkatkan kemampuan menulis dengan tujuan jurnal internasional bereputasi. 5. Menyelenggarakan konferensi internasional 6. Menyelenggarakan summer course conventional dan summer course bilateral 7. Melakukan pelatihan penulisan publikasi di media massa. 8. Jumlah kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dibiayai dengan pendanaan nasional (di luar UNDIP)

Program	Cara Pencapaian Per Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
			laboratorium yang terakreditasi		
Peningkatan kapasitas riset dan publikasi dosen	1. Melakukan pelatihan penulisan proposal hibah penelitian dan pengabdian 2. Melakukan pembinaan terhadap peneliti level fakultas menjadi peneliti level nasional dan level internasional 3. Melakukan writing camp 4. Melakukan pendampingan dan fasilitasi penulisan artikel dari submisi sampai terpublish 5. Meningkatkan kemampuan menulis dengan tujuan jurnal internasional bereputasi. 6. Menyusun roadmap penelitian fakultas 7. Melakukan kolaborasi publikasi dengan author yang mempunyai h-index tinggi 8. Menambah jumlah dan kualitas artikel di jurnal internasional bereputasi	1. Melakukan pelatihan penulisan proposal hibah penelitian dan pengabdian 2. Melakukan pembinaan terhadap peneliti level fakultas menjadi peneliti level nasional dan level internasional 3. Melakukan writing camp 4. Melakukan pendampingan dan fasilitasi penulisan artikel dari submisi sampai terpublish 5. Meningkatkan kemampuan menulis dengan tujuan jurnal internasional bereputasi. 6. Menyusun roadmap penelitian fakultas 7. Melakukan kolaborasi publikasi dengan author yang mempunyai h-index tinggi 8. Menambah jumlah dan kualitas artikel di jurnal internasional bereputasi	1. Melakukan pelatihan penulisan proposal hibah penelitian dan pengabdian 2. Melakukan pembinaan terhadap peneliti level fakultas menjadi peneliti level nasional dan level internasional 3. Melakukan writing camp 4. Melakukan pendampingan dan fasilitasi penulisan artikel dari submisi sampai terpublish 5. Meningkatkan kemampuan menulis dengan tujuan jurnal internasional bereputasi. 6. Menyusun roadmap penelitian fakultas 7. Melakukan kolaborasi publikasi dengan author yang mempunyai h-index tinggi 8. Menambah jumlah dan kualitas artikel di jurnal internasional bereputasi	1. Melakukan pelatihan penulisan proposal hibah penelitian dan pengabdian 2. Melakukan pembinaan terhadap peneliti level fakultas menjadi peneliti level nasional dan level internasional 3. Melakukan writing camp 4. Melakukan pendampingan dan fasilitasi penulisan artikel dari submisi sampai terpublish 5. Meningkatkan kemampuan menulis dengan tujuan jurnal internasional bereputasi. 6. Menyusun roadmap penelitian fakultas 7. Melakukan kolaborasi publikasi dengan author yang mempunyai h-index tinggi 8. Menambah jumlah dan kualitas artikel di jurnal internasional bereputasi	1. Melakukan pelatihan penulisan proposal hibah penelitian dan pengabdian 2. Melakukan pembinaan terhadap peneliti level fakultas menjadi peneliti level nasional dan level internasional 3. Melakukan writing camp 4. Melakukan pendampingan dan fasilitasi penulisan artikel dari submisi sampai terpublish 5. Meningkatkan kemampuan menulis dengan tujuan jurnal internasional bereputasi. 6. Menyusun roadmap penelitian fakultas 7. Melakukan kolaborasi publikasi dengan author yang mempunyai h-index tinggi 8. Menambah jumlah dan kualitas artikel di jurnal internasional bereputasi

Program	Cara Pencapaian Per Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
	9. Penguatan Pusat Studi melalui program kolaborasi riset dan pengabdian kepada masyarakat 10. Menyelenggarakan sosialisasi pendanaan riset nasional dan internasional 11. Menguatkan peran pusat studi dan bagian untuk mengajukan proposal penelitian pendanaan nasional dan internasional	9. Penguatan Pusat Studi melalui program kolaborasi riset dan pengabdian kepada masyarakat 10. Menyelenggarakan sosialisasi pendanaan riset nasional dan internasional 11. Menguatkan peran pusat studi dan bagian untuk mengajukan proposal penelitian pendanaan nasional dan internasional	9. Penguatan Pusat Studi melalui program kolaborasi riset dan pengabdian kepada masyarakat 10. Menyelenggarakan sosialisasi pendanaan riset nasional dan internasional 11. Menguatkan peran pusat studi dan bagian untuk mengajukan proposal penelitian pendanaan nasional dan internasional	9. Penguatan Pusat Studi melalui program kolaborasi riset dan pengabdian kepada masyarakat 10. Menyelenggarakan sosialisasi pendanaan riset nasional dan internasional 11. Menguatkan peran pusat studi dan bagian untuk mengajukan proposal penelitian pendanaan nasional dan internasional	9. Penguatan Pusat Studi melalui program kolaborasi riset dan pengabdian kepada masyarakat 10. Menyelenggarakan sosialisasi pendanaan riset nasional dan internasional 11. Menguatkan peran pusat studi dan bagian untuk mengajukan proposal penelitian pendanaan nasional dan internasional
Peningkatan kualitas dan kuantitas penelitian dan pengabdian	1. Meningkatkan jumlah sitasi 2. Pemenuhan sitasi publikasi digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk memenuhi capaian kinerja dosen (IKW) 3. Melakukan pemetaan dan identifikasi terhadap dosen-dosen yang berpotensi untuk peningkatan publikasi 4. Meningkatkan jumlah penelitian yang mempunyai ciri khas	1. Meningkatkan jumlah sitasi 2. Pemenuhan sitasi publikasi digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk memenuhi capaian kinerja dosen (IKW) 3. Melakukan pemetaan dan identifikasi terhadap dosen-dosen yang berpotensi untuk peningkatan publikasi 4. Meningkatkan jumlah penelitian yang mempunyai ciri khas	1. Meningkatkan jumlah sitasi 2. Pemenuhan sitasi publikasi digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk memenuhi capaian kinerja dosen (IKW) 3. Melakukan pemetaan dan identifikasi terhadap dosen-dosen yang berpotensi untuk peningkatan publikasi 4. Meningkatkan jumlah penelitian yang mempunyai ciri khas	1. Meningkatkan jumlah sitasi 2. Pemenuhan sitasi publikasi digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk memenuhi capaian kinerja dosen (IKW) 3. Melakukan pemetaan dan identifikasi terhadap dosen-dosen yang berpotensi untuk peningkatan publikasi 4. Meningkatkan jumlah penelitian yang mempunyai ciri khas	1. Meningkatkan jumlah sitasi 2. Pemenuhan sitasi publikasi digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk memenuhi capaian kinerja dosen (IKW) 3. Melakukan pemetaan dan identifikasi terhadap dosen-dosen yang berpotensi untuk peningkatan publikasi 4. Meningkatkan jumlah penelitian yang mempunyai ciri khas

Program	Cara Pencapaian Per Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
	UNDIP/ Indonesia atau Negara Kepulauan/ Maritim/Tropis 5. Membuat Sistem Informasi Penelitian, Publikasi dan Pengabdian kepada Masyarakat 6. Kewajiban publikasi untuk Doktor minimal 2 publikasi jurnal internasional terindeks per tahun. 7. Kewajiban publikasi untuk Magister minimal 1 publikasi jurnal internasional terindeks per tahun.	UNDIP/ Indonesia atau Negara Kepulauan/ Maritim/Tropis 5. Membuat Sistem Informasi Penelitian, Publikasi dan Pengabdian kepada Masyarakat 6. Kewajiban publikasi untuk Doktor minimal 2 publikasi jurnal internasional terindeks per tahun. 7. Kewajiban publikasi untuk Magister minimal 1 publikasi jurnal internasional terindeks per tahun.	UNDIP/ Indonesia atau Negara Kepulauan/ Maritim/Tropis 5. Membuat Sistem Informasi Penelitian, Publikasi dan Pengabdian kepada Masyarakat 6. Kewajiban publikasi untuk Doktor minimal 2 publikasi jurnal internasional terindeks per tahun. 7. Kewajiban publikasi untuk Magister minimal 1 publikasi jurnal internasional terindeks per tahun.	UNDIP/ Indonesia atau Negara Kepulauan/ Maritim/Tropis 5. Membuat Sistem Informasi Penelitian, Publikasi dan Pengabdian kepada Masyarakat 6. Kewajiban publikasi untuk Doktor minimal 2 publikasi jurnal internasional terindeks per tahun. 7. Kewajiban publikasi untuk Magister minimal 1 publikasi jurnal internasional terindeks per tahun.	UNDIP/ Indonesia atau Negara Kepulauan/ Maritim/Tropis 5. Membuat Sistem Informasi Penelitian, Publikasi dan Pengabdian kepada Masyarakat 6. Kewajiban publikasi untuk Doktor minimal 2 publikasi jurnal internasional terindeks per tahun. 7. Kewajiban publikasi untuk Magister minimal 1 publikasi jurnal internasional terindeks per tahun.
Meningkatkan outlet publikasi bereputasi	1. Menyelenggarakan 2. kegiatan seminar internasional 3. Memfasilitasi keikutsertaan seminar internasional 4. Memfasilitasi penerbitan publikasi prosiding internasional bereputasi 5. Meningkatkan Jumlah jurnal ilmiah yang terakreditasi DIKTI	1. Menyelenggarakan 2. kegiatan seminar internasional 3. Memfasilitasi keikutsertaan seminar internasional 4. Memfasilitasi penerbitan publikasi prosiding internasional bereputasi 5. Bekerjasama dengan lembaga pengindeks-an yang bereputasi	1. Menyelenggarakan 2. kegiatan seminar internasional 3. Memfasilitasi keikutsertaan seminar internasional 4. Memfasilitasi penerbitan publikasi prosiding internasional bereputasi 5. Bekerjasama dengan lembaga pengindeks-an yang bereputasi	1. Menyelenggarakan 2. kegiatan seminar internasional 3. Memfasilitasi keikutsertaan seminar internasional 4. Memfasilitasi penerbitan publikasi prosiding internasional bereputasi 5. Bekerjasama dengan lembaga pengindeks-an yang bereputasi	1. Menyelenggarakan 2. kegiatan seminar internasional 3. Memfasilitasi keikutsertaan seminar internasional 4. Memfasilitasi penerbitan publikasi prosiding internasional bereputasi 5. Bekerjasama dengan lembaga pengindeks-an yang bereputasi

Program	Cara Pencapaian Per Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
	6. Meningkatkan Jumlah jurnal ilmiah yang terindeks database internasional bereputasi	6. Meningkatkan Jumlah jurnal ilmiah yang terakreditasi DIKTI 7. Meningkatkan Jumlah jurnal ilmiah yang terindeks database internasional bereputasi	6. Meningkatkan Jumlah jurnal ilmiah yang terakreditasi DIKTI 7. Meningkatkan Jumlah jurnal ilmiah yang terindeks database internasional bereputasi	6. Meningkatkan Jumlah jurnal ilmiah yang terakreditasi DIKTI 7. Meningkatkan Jumlah jurnal ilmiah yang terindeks database internasional bereputasi	6. Meningkatkan Jumlah jurnal ilmiah yang terakreditasi DIKTI 7. Meningkatkan Jumlah jurnal ilmiah yang terindeks database internasional bereputasi
Dosen melakukan tridharma di universitas lain di dalam dan luar negeri	1. Meningkatkan jumlah dosen yang terlibat dalam penelitian/joint research dengan pendanaan nasional dan internasional 2. Mengembangkan jejaring internasional dengan mengikuti konferensi di luar negeri 3. Melakukan join supervision bagi mahasiswa S3 4. Melakukan visiting professor 5. Mengembangkan case-based method bersama peer nasional dan internasional	1. Meningkatkan dosen yang terlibat dalam penelitian/joint research dengan pendanaan nasional dan internasional 2. Mengembangkan jejaring internasional dengan mengikuti konferensi di luar negeri 3. Melakukan join supervision bagi mahasiswa S3 4. Melakukan visiting professor 5. Mengembangkan case-based method bersama peer nasional dan internasional	1. Meningkatkan dosen yang terlibat dalam penelitian/joint research dengan pendanaan nasional dan internasional 2. Mengembangkan jejaring internasional dengan mengikuti konferensi di luar negeri 3. Melakukan join supervision bagi mahasiswa S3 4. Melakukan visiting professor 5. Mengembangkan case-based method bersama peer nasional dan internasional	1. Meningkatkan dosen yang terlibat dalam penelitian/joint research dengan pendanaan nasional dan internasional 2. Mengembangkan jejaring internasional dengan mengikuti konferensi di luar negeri 3. Melakukan join supervision bagi mahasiswa S3 4. Melakukan visiting professor 5. Mengembangkan case-based method bersama peer nasional dan internasional	1. Meningkatkan dosen yang terlibat dalam penelitian/joint research dengan pendanaan nasional dan internasional 2. Mengembangkan jejaring internasional dengan mengikuti konferensi di luar negeri 3. Melakukan join supervision bagi mahasiswa S3 4. Melakukan visiting professor 5. Mengembangkan case-based method bersama peer nasional dan internasional
Meningkatkan kerjasama, relevansi, dan	1. Mengikuti sosialisasi peluang peningkatan HKI yang dilakukan oleh universitas.	1. Mengikuti sosialisasi peluang peningkatan HKI yang dilakukan oleh universitas.	1. Mengikuti sosialisasi peluang peningkatan HKI yang dilakukan oleh universitas.	1. Mengikuti sosialisasi peluang peningkatan HKI yang dilakukan oleh universitas.	1. Mengikuti sosialisasi peluang peningkatan HKI yang dilakukan oleh universitas.

Program	Cara Pencapaian Per Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
komersialisasi hasil riset	2. Mempromosikan penelitian dan pengabdian yang berpeluang untuk di HKI kan 3. Mengikuti hibah riset dan pengabdian kompetitif yang menghasilkan HKI. 4. Melakukan rintisan kerjasama dengan dunia Industri untuk hasil riset dan pengabdian Fakultas yang dapat diproduksi 5. Monitoring perolehan HKI 6. Memperbanyak penggunaan sumber daya intelektual Fakultas oleh institusi/ swasta/PT lain	2. Mempromosikan penelitian dan pengabdian yang berpeluang untuk di HKI kan 3. Mengikuti hibah riset dan pengabdian kompetitif yang menghasilkan HKI. 4. Melakukan rintisan kerjasama dengan dunia Industri untuk hasil riset dan pengabdian Fakultas yang dapat diproduksi 5. Monitoring perolehan HKI 6. Memperbanyak penggunaan sumber daya intelektual Fakultas oleh institusi/ swasta/PT lain	2. Mempromosikan penelitian dan pengabdian yang berpeluang untuk di HKI kan 3. Mengikuti hibah riset dan pengabdian kompetitif yang menghasilkan HKI. 4. Melakukan rintisan kerjasama dengan dunia Industri untuk hasil riset dan pengabdian Fakultas yang dapat diproduksi 5. Monitoring perolehan HKI 6. Memperbanyak penggunaan sumber daya intelektual Fakultas oleh institusi/ swasta/PT lain	2. Mempromosikan penelitian dan pengabdian yang berpeluang untuk di HKI kan 3. Mengikuti hibah riset dan pengabdian kompetitif yang menghasilkan HKI. 4. Melakukan rintisan kerjasama dengan dunia Industri untuk hasil riset dan pengabdian Fakultas yang dapat diproduksi 5. Monitoring perolehan HKI 6. Memperbanyak penggunaan sumber daya intelektual Fakultas oleh institusi/ swasta/PT lain	2. Mempromosikan penelitian dan pengabdian yang berpeluang untuk di HKI kan 3. Mengikuti hibah riset dan pengabdian kompetitif yang menghasilkan HKI. 4. Melakukan rintisan kerjasama dengan dunia Industri untuk hasil riset dan pengabdian Fakultas yang dapat diproduksi 5. Monitoring perolehan HKI 6. Memperbanyak penggunaan sumber daya intelektual Fakultas oleh institusi/ swasta/PT lain
Peningkatan kontribusi dalam program pengabdian di berbagai skala guna mendukung	1. Meningkatkan jumlah kerjasama pengabdian masyarakat dan/ atau kepakaran dosen dengan instansi pemerintah/ swasta/PT lain 2. Memperbanyak kerjasama hasil-hasil pengabdian masyarakat	1. Meningkatkan jumlah kerjasama pengabdian masyarakat dan/ atau kepakaran dosen dengan instansi pemerintah/ swasta/PT lain 2. Memperbanyak kerjasama hasil-hasil pengabdian masyarakat	1. Meningkatkan jumlah kerjasama pengabdian masyarakat dan/ atau kepakaran dosen dengan instansi pemerintah/ swasta/PT lain 2. Memperbanyak kerjasama hasil-hasil pengabdian masyarakat	1. Meningkatkan jumlah kerjasama pengabdian masyarakat dan/ atau kepakaran dosen dengan instansi pemerintah/ swasta/PT lain 2. Memperbanyak kerjasama hasil-hasil pengabdian masyarakat	1. Meningkatkan jumlah kerjasama pengabdian masyarakat dan/ atau kepakaran dosen dengan instansi pemerintah/ swasta/PT lain 2. Memperbanyak kerjasama hasil-hasil pengabdian masyarakat

Program	Cara Pencapaian Per Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
Undip Bermanfaat	melalui pengenalan dan promosi produk 3. Menaikkan kualitas produk melalui pendampingan dan fasilitasi yang intensif dari UNDIP 4. Membuat program pengabdian bagi desa di wilayah pesisir yang membuat masyarakat menjadi lebih berdaya	melalui pengenalan dan promosi produk 3. Menaikkan kualitas produk melalui pendampingan dan fasilitasi yang intensif dari UNDIP 4. Membuat program pengabdian bagi desa di wilayah pesisir yang membuat masyarakat menjadi lebih berdaya	melalui pengenalan dan promosi produk 3. Menaikkan kualitas produk melalui pendampingan dan fasilitasi yang intensif dari UNDIP 4. Membuat program pengabdian bagi desa di wilayah pesisiryang membuat masyarakat menjadi lebih berdaya	melalui pengenalan dan promosi produk 3. Menaikkan kualitas produk melalui pendampingan dan fasilitasi yang intensif dari UNDIP 4. Membuat program pengabdian bagi desa di wilayah pesisiryang membuat masyarakat menjadi lebih berdaya	melalui pengenalan dan promosi produk 3. Menaikkan kualitas produk melalui pendampingan dan fasilitasi yang intensif dari UNDIP 4. Membuat program pengabdian bagi desa di wilayah pesisiryang membuat masyarakat menjadi lebih berdaya

5.4.2 Program dan Rencana Kegiatan Bidang Sumber Daya

Tabel 16. Rencana Kegiatan Bidang Komunikasi dan Bisnis Tahun 2025 – 2029

Program	Cara Pencapaian Per Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
1. Peningkatan Pendapatan non Akademik terhadap Total Pendapatan Fakultas (IKU 26)	**Meningkatkan Kontribusi Penerimaan Keuangan dari Hasil Unit Usaha terhadap Fakultas** 1. Meningkatkan profesionalitas pegawai mitra di UPP 2. Memperkuat peran UPP Fakultas	**Meningkatkan Kontribusi Penerimaan Keuangan dari Hasil Unit Usaha terhadap Fakultas** 1. Meningkatkan profesionalitas UPP menjadi lembaga bersertifikasi nasional	**Meningkatkan Kontribusi Penerimaan Keuangan dari Hasil Unit Usaha terhadap Fakultas** 1. Mempertahankan profesionalitas lembaga dan pegawai mitra UPP	**Meningkatkan Kontribusi Penerimaan Keuangan dari Hasil Unit Usaha terhadap Fakultas** 1. Mempertahankan profesionalitas lembaga dan pegawai mitra UPP	**Meningkatkan Kontribusi Penerimaan Keuangan dari Hasil Unit Usaha terhadap Fakultas** 1. Mempertahankan profesionalitas lembaga dan pegawai mitra UPP

Program	Cara Pencapaian Per Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
	3. Mengembangkan kontribusi UPP Fakultas 4. Meningkatkan kontribusi penerimaan keuangan dari hasil UPKAB sebesar minimal Rp 1.000.000.000 dalam 1 tahun	2. Memperkuat peran UPP Fakultas di ranah Universitas 3. Mengembangkan kontribusi UPP Fakultas ditingkat regional dan nasional 4. Meningkatkan kontribusi penerimaan keuangan dari hasil UPKAB sebesar minimal Rp 1.500.000.0000 dalam 1 tahun	2. Memperkuat peran UPP Fakultas di ranah Universitas 3. Mengembangkan kontribusi UPP Fakultas ditingkat regional dan nasional 4. Meningkatkan kontribusi penerimaan keuangan dari hasil unit usaha terhadap Fakultas sebesar Rp 1.600.000.000 dalam 1 tahun	2. UPKAB Fakultas Psikologi menjadi salah satu unggulan Undip di bidang RGA 3. Mengembangkan kontribusi UPP Fakultas ditingkat regional dan nasional serta penyediaan asessment yang dapat diakui secara internasional 4. Meningkatkan kontribusi penerimaan keuangan dari hasil unit usaha terhadap Fakultas sebesar Rp 1.750.000.000 dalam 1 tahun	2. Memperkuat peran UPKAB Fakultas Psikologi menjadi salah satu unggulan Undip di bidang RGA 3. Mengembangkan kontribusi UPP Fakultas ditingkat regional dan nasional serta penyediaan asessment yang dapat diakui secara internasional 4. Meningkatkan kontribusi penerimaan keuangan dari hasil unit usaha terhadap Fakultas sebesar Rp 2.000.000.000 dalam 1 tahun
	Meningkatkan Jumlah Jaringan Usaha Alumni yang terhubung dengan Program Kampus 1. Pemetaan Alumni Fakultas secara berkala 2. Kolaborasi sinergis dengan alumni melalui program Alumni Mengajar,	**Meningkatkan Jumlah Jaringan Usaha Alumni yang terhubung dengan Program Kampus** 1. Pemetaan Usaha atau Bisnis Alumni Fakultas 2. Kolaborasi sinergis dengan alumni melalui program Alumni Mengajar, Berbagi bersama Alumni, Bincang Karir	**Meningkatkan Jumlah Jaringan Usaha Alumni yang terhubung dengan Program Kampus** 1. Pemetaan Alumni Fakultas 2. Kolaborasi sinergis dengan alumni melalui program Alumni Mengajar, Berbagi bersama Alumni, Bincang Karir	**Meningkatkan Jumlah Jaringan Usaha Alumni yang terhubung dengan Program Kampus** 1. Pemetaan Alumni Fakultas 2. Kolaborasi sinergis dengan alumni melalui program Alumni Mengajar, Berbagi bersama	**Meningkatkan Jumlah Jaringan Usaha Alumni yang terhubung dengan Program Kampus** 1. Pemetaan Alumni Fakultas 2. Kolaborasi sinergis dengan alumni melalui program Alumni Mengajar, Berbagi bersama

Program	Cara Pencapaian Per Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
	Berbagi bersama Alumni, Bincang Karir 3. Mahasiswa magang di tempat usaha alumni	3. Mahasiswa magang di tempat usaha alumni 4. Mengembangkan jaringan usaha bersama Alumni yang terhubung dengan Program Kampus sebanyak 6 unit dalam 1 tahun	3. Mahasiswa magang di tempat usaha alumni 4. Meningkatkan Jumlah Jaringan Usaha Alumni yang terhubung dengan Program Kampus sebanyak 10 unit dalam 1 tahun	Alumni, Bincang Karir 3. Alumni Mengajar 4. Mahasiswa magang di tempat usaha alumni 5. Optimalisasi kerjasama Usaha Alumni dengan Program Kampus	Alumni, Bincang Karir 3. Mahasiswa magang di tempat usaha alumni 4. Optimalisasi kerjasama Usaha Alumni dengan Program Kampus 5. Penyertaan saham alumni pada UPP Fakultas.
	Peningkatan Proporsi pendapatan selain APBN dan peningkatan persentase dana pendapatan non akademik 1. Peningkatan pendapatan RGA sebesar 7,5%	**Peningkatan Proporsi pendapatan selain APBN dan peningkatan persentase dana pendapatan non akademik** 1. Peningkatan pendapatan RGA sebesar 7,5%	**Peningkatan Proporsi pendapatan selain APBN dan peningkatan persentase dana pendapatan non akademik** 1. Peningkatan pendapatan RGA sebesar 8%	**Peningkatan Proporsi pendapatan selain APBN dan peningkatan persentase dana pendapatan non akademik** 1. Peningkatan pendapatan RGA sebesar 8%	**Peningkatan Proporsi pendapatan selain APBN dan peningkatan persentase dana pendapatan non akademik** 1. Peningkatan pendapatan RGA sebesar 8%
2. Branding dan Diseminasi di Media, Repository, dan Sistem Informasi Penunjang Tata Kelola (IKU 30, 31, 32)	**Meningkatkan Jumlah Sistem Informasi yang Menunjang Tata Kelola** 1. Pemetaan bidang-bidang yang memerlukan aplikasi Sistem Informasi yang terintegrasi	**Meningkatkan Jumlah Sistem Informasi yang Menunjang Tata Kelola** 1. Mengembangkan Sistem Informasi yang Terintegrasi dan mudah diaplikasikan oleh semua pengguna	**Meningkatkan Jumlah Sistem Informasi yang Menunjang Tata Kelola** 1. Menyempurnakan Sistem Informasi yang Terintegrasi dan mudah diaplikasikan oleh semua pengguna	**Meningkatkan Jumlah Sistem Informasi yang Menunjang Tata Kelola** 1. Mengelola secara optimal Sistem Informasi yang Terintegrasi dan mudah diaplikasikan oleh semua pengguna	**Meningkatkan Jumlah Sistem Informasi yang Menunjang Tata Kelola** 1. Mengelola secara optimal Sistem Informasi yang Terintegrasi dan mudah diaplikasikan oleh semua pengguna

Program	Cara Pencapaian Per Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
	2. Membuat Sistem Informasi yang Terintegrasi dan mudah diaplikasikan oleh semua pengguna 3. Meningkatkan traffic website dan media sosial fakultas 4. Meningkatkan jejaring kerjasama fakultas dengan media mainstream (televisi, koran, media massa lainnya) ditingkat regional, nasional, dan internasional 5. Memperbaiki standar operasional kehumasan di fakultas 6. Meningkatkan persentase pemanfaatan Sistem Informasi yang menunjang tata kelola sebesar 65% dari semua bidang	2. Meningkatkan traffic website dan media sosial fakultas 3. Meningkatkan jejaring kerjasama fakultas dengan media mainstream (televisi, koran, media massa lainnya) ditingkat regional, nasional, dan internasional 4. Memperbaiki standar operasional kehumasan di fakultas 5. Meningkatkan persentase pemanfaatan Sistem Informasi yang menunjang tata kelola sebesar 75% dari semua bidang	2. Meningkatkan traffic website dan media sosial fakultas 3. Meningkatkan jejaring kerjasama fakultas dengan media mainstream (televisi, koran, media massa lainnya) ditingkat regional, nasional, dan internasional 4. Memperbaiki standar kehumasan di fakultas 5. Meningkatkan persentase pemanfaatan Sistem Informasi yang menunjang tata kelola sebesar 80% dari semua bidang	2. Meningkatkan traffic website dan media sosial fakultas 3. Meningkatkan jejaring kerjasama fakultas dengan media mainstream (televisi, koran, media massa lainnya) ditingkat regional, nasional, dan internasional 4. Memperbaiki standar kehumasan di fakultas 5. Meningkatkan persentase pemanfaatan Sistem Informasi yang menunjang tata kelola sebesar 85% dari semua bidang	2. Meingkatkan traffic website dan media sosial fakultas 3. Meningkatkan jejaring kerjasama fakultas dengan media mainstream (televisi, koran, media massa lainnya) ditingkat regional, nasional, dan internasional 4. Memperbaiki standar kehumasan di fakultas 5. Meningkatkan persentase pemanfaatan Sistem Informasi yang menunjang tata kelola sebesar 90% dari semua bidang

Program	Cara Pencapaian Per Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
	Meningkatkan Jumlah laman prodi yang berbahasa inggris dan update 1. Penyesuaian laman website fakultas dengan standar website universitas 2. Melakukan monitoring berkala pengelolaan laman web yang selalu terupdate 3. Mendorong penggunaan laman untuk semua informasi akademik dan non akademik	**Meningkatkan Jumlah laman prodi yang berbahasa inggris dan update** 1. Melakukan monitoring berkala pengelolaan laman web yang selalu terupdate 2. Integrasi informasi UPP dalam laman Fakultas 3. Meningkatkan kualitas konten web yang *update* dan informatif 4. Menambah jumlah laman prodi yang berbahasa inggris (bilingual) dan *update* 5. Meningkatkan traffic website dan media sosial fakultas	**Meningkatkan Jumlah laman prodi yang berbahasa inggris dan update** 1. Melakukan monitoring berkala pengelolaan laman web yang selalu terupdate 2. Pengelolaan informasi terintegrasi laman Fakultas dengan kegiatan UPP 3. Meningkatkan kualitas konten web yang *update* dan informatif 4. Menambah jumlah laman prodi yang berbahasa inggris dan *update* 5. Meningkatkan Jumlah laman prodi yang berbahasa inggris dan update sebanyak 100% dari keseluruhan prodi 6. Meningkatkan traffic website dan media sosial fakultas	**Meningkatkan Jumlah laman prodi yang berbahasa inggris dan update** 1. Melakukan monitoring berkala pengelolaan laman web yang selalu terupdate 2. Pengelolaan informasi terintegrasi laman Fakultas dengan kegiatan UPP 3. Meningkatkan kualitas konten web yang *update* dan informatif 4. Menambah jumlah laman prodi yang berbahasa inggris dan *update* 5. Meningkatkan Jumlah laman prodi yang berbahasa inggris dan *update* sebanyak 100% dari keseluruhan prodi 6. Meningkatkan traffic website dan media sosial fakultas	**Meningkatkan Jumlah laman prodi yang berbahasa inggris dan update** 1. Melakukan monitoring berkala pengelolaan laman web yang selalu terupdate 2. Pengelolaan informasi terintegrasi laman Fakultas dengan kegiatan UPP 3. Meningkatkan kualitas konten web yang *update* dan informatif 4. Meningkatkan jumlah laman prodi yang berbahasa inggris dan *update* sebanyak 100% dari keseluruhan prodi 5. Meningkatkan traffic website dan media sosial fakultas

Tabel 17. Rencana Kegiatan Bidang Sumberdaya Tahun 2025 – 2029

Program	Cara Pencapaian Per Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
1. Faculty Student Ratio (IKU 18) and International Faculty Ratio (IKU 19)	**Meningkatkan Jumlah Profesor:** 1. Bersinergi dengan senat fakultas untuk menyelenggarakan pendampingan percepatan kenaikan jabatan Profesor. 2. Identifikasi jumlah kerjasama Undip dengan lembaga pendidikan dan industri sehingga dosen dan pembimbing dapat diakui kegiatannya untuk mendukung syarat KJ GB 3. Pendampingan KJ GB dari DSDM dan Fakultas secara berkala 4. Pendampingan publikasi sebagai syarat khusus KJ bekerjasama dengan rumah jurnal LPPM Undip 5. Pembaharuan SK Rektor untuk formasi	**Meningkatkan Jumlah Profesor:** 1. Bersinergi dengan senat fakultas untuk menyelenggarakan pendampingan percepatan kenaikan jabatan Profesor. 2. Identifikasi jumlah kerjasama Undip dengan lembaga pendidikan dan industri sehingga dosen dan pembimbing dapat diakui kegiatannya untuk mendukung syarat KJ GB 3. Pendampingan KJ GB dari DSDM dan Fakultas secara berkala 4. Pendampingan publikasi sebagai syarat khusus KJ bekerjasama dengan rumah jurnal LPPM Undip 5. Pembaharuan SK Rektor untuk formasi jabfung Fakultas Psikologi 2025 – 2029	**Meningkatkan Jumlah Profesor:** 1. Bersinergi dengan senat fakultas untuk menyelenggarakan pendampingan percepatan kenaikan jabatan Profesor. 2. Identifikasi jumlah kerjasama Undip dengan lembaga pendidikan dan industri sehingga dosen dan pembimbing dapat diakui kegiatannya untuk mendukung syarat KJ GB 3. Pendampingan KJ GB dari DSDM dan Fakultas secara berkala 4. Pendampingan publikasi sebagai syarat khusus KJ bekerjasama dengan rumah jurnal LPPM Undip 5. Pembaharuan SK Rektor untuk formasi jabfung Fakultas Psikologi 2025 – 2029	**Meningkatkan Jumlah Profesor:** 1. Bersinergi dengan senat fakultas untuk menyelenggarakan pendampingan percepatan kenaikan jabatan Profesor. 2. Identifikasi jumlah kerjasama Undip dengan lembaga pendidikan dan industri sehingga dosen dan pembimbing dapat diakui kegiatannya untuk mendukung syarat KJ GB 3. Pendampingan KJ GB dari DSDM dan Fakultas secara berkala 4. Pendampingan publikasi sebagai syarat khusus KJ bekerjasama dengan rumah jurnal LPPM Undip 5. Pembaharuan SK Rektor untuk formasi jabfung Fakultas Psikologi 2025 – 2029	**Meningkatkan Jumlah Profesor:** 1. Bersinergi dengan senat fakultas untuk menyelenggarakan pendampingan percepatan kenaikan jabatan Profesor. 2. Identifikasi jumlah kerjasama Undip dengan lembaga pendidikan dan industri sehingga dosen dan pembimbing dapat diakui kegiatannya untuk mendukung syarat KJ GB 3. Pendampingan KJ GB dari DSDM dan Fakultas secara berkala 4. Pendampingan publikasi sebagai syarat khusus KJ bekerjasama dengan rumah jurnal LPPM Undip 5. Pembaharuan SK Rektor untuk formasi jabfung Fakultas Psikologi 2025 – 2029

Program	Cara Pencapaian Per Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
	jabfung Fakultas Psikologi 2025 – 2029 6. Bersinergi dengan senat fakultas, mengoptimalkan peran tenaga kependidikan terkait dan tim PAK di fakultas khusus untuk dosen PTU 7. Program kerja bidang sumber daya fakultas dalam mensosialisasikan pentingnya kenaikan jabatan akademik untuk menjadi prioritas dosen sejak dosen mengawali karir sebagai dosen baru **Meningkatkan Jumlah Doktor bergelar Lektor Kepala:** 1. Bersinergi dengan senat fakultas untuk menyelenggarakan pendampingan percepatan KJ LK. 2. Identifikasi jumlah kerja sama Undip dengan lembaga	6. Bersinergi dengan senat fakultas, mengoptimalkan peran tenaga kependidikan terkait dan tim PAK di fakultas khusus untuk dosen PTU 7. Program kerja bidang sumber daya fakultas dalam mensosialisasikan pentingnya kenaikan jabatan akademik untuk menjadi prioritas dosen sejak dosen mengawali karir sebagai dosen baru **Meningkatkan Jumlah Doktor bergelar Lektor Kepala:** 1. Bersinergi dengan senat fakultas untuk menyelenggarakan pendampingan percepatan KJ LK. 2. Identifikasi jumlah kerja sama Undip dengan lembaga pendidikan dan	6. Bersinergi dengan senat fakultas, mengoptimalkan peran tenaga kependidikan terkait dan tim PAK di fakultas khusus untuk dosen PTU 7. Program kerja bidang sumber daya fakultas dalam mensosialisasikan pentingnya kenaikan jabatan akademik untuk menjadi prioritas dosen sejak dosen mengawali karir sebagai dosen baru 8. Bersinergi dengan program kerja senat fakultas, meningkatkan jumlah professor menjadi 5,26% **Meningkatkan Jumlah Doktor bergelar Lektor Kepala:** 1. Bersinergi dengan senat fakultas untuk menyelenggarakan pendampingan percepatan KJ LK. 2. Identifikasi jumlah kerja sama Undip dengan lembaga pendidikan dan	6. Bersinergi dengan senat fakultas, mengoptimalkan peran tenaga kependidikan terkait dan tim PAK di fakultas khusus untuk dosen PTU 7. Program kerja bidang sumber daya fakultas dalam mensosialisasikan pentingnya kenaikan jabatan akademik untuk menjadi prioritas dosen sejak dosen mengawali karir sebagai dosen baru 8. Bersinergi dengan program kerja senat fakultas, meningkatkan jumlah professor menjadi 5,26% **Meningkatkan Jumlah Doktor bergelar Lektor Kepala:** 1. Bersinergi dengan senat fakultas untuk menyelenggarakan pendampingan percepatan KJ LK. 2. Identifikasi jumlah kerja sama Undip dengan lembaga pendidikan dan	6. Bersinergi dengan senat fakultas, mengoptimalkan peran tenaga kependidikan terkait dan tim PAK di fakultas khusus untuk dosen PTU 7. Program kerja bidang sumber daya fakultas dalam mensosialisasikan pentingnya kenaikan jabatan akademik untuk menjadi prioritas dosen sejak dosen mengawali karir sebagai dosen baru 8. Bersinergi dengan program kerja senat fakultas, meningkatkan jumlah professor menjadi 5,26% **Meningkatkan Jumlah Doktor bergelar Lektor Kepala:** 1. Bersinergi dengan senat fakultas untuk menyelenggarakan pendampingan percepatan KJ LK. 2. Identifikasi jumlah kerja sama Undip dengan lembaga pendidikan dan

Program	Cara Pencapaian Per Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
	pendidikan dan industri sehingga dosen dan pembimbing dapat diakui kegiatannya untuk mendukung syarat KJ LK 3. Pendampingan KJ LK dari DSDM dan Fakultas secara berkala 4. Pendampingan publikasi sebagai syarat khusus KJ LK bekerjasama dengan rumah jurnal LPPM Undip 5. Pembaharuan SK Rektor untuk formasi jabfung Fakultas Psikologi 2025 – 2029 6. Bersinergi dengan senat fakultas, mengoptimalkan peran tenaga kependidikan terkait dan tim PAK di fakultas khusus untuk dosen PTU 7. Program kerja bidang sumber daya fakultas dalam mensosialisasikan pentingnya kenaikan jabatan akademik untuk	industri sehingga dosen dan pembimbing dapat diakui kegiatannya untuk mendukung syarat KJ LK 3. Pendampingan KJ LK dari DSDM dan Fakultas secara berkala 4. Pendampingan publikasi sebagai syarat khusus KJ LK bekerjasama dengan rumah jurnal LPPM Undip 5. Pembaharuan SK Rektor untuk formasi jabfung Fakultas Psikologi 2025 - 2029 6. Bersinergi dengan senat fakultas, mengoptimalkan peran tenaga kependidikan terkait dan tim PAK di fakultas khusus untuk dosen PTU 7. Program kerja bidang sumber daya fakultas dalam mensosialisasikan pentingnya kenaikan jabatan akademik untuk menjadi prioritas dosen sejak dosen mengawali karir sebagai dosen baru	industri sehingga dosen dan pembimbing dapat diakui kegiatannya untuk mendukung syarat KJ LK 3. Pendampingan KJ LK dari DSDM dan Fakultas secara berkala 4. Pendampingan publikasi sebagai syarat khusus KJ LK bekerjasama dengan rumah jurnal LPPM Undip 5. Pembaharuan SK Rektor untuk formasi jabfung Fakultas Psikologi 2025 – 2029 6. Bersinergi dengan senat fakultas, mengoptimalkan peran tenaga kependidikan terkait dan tim PAK di fakultas khusus untuk dosen PTU 7. Program kerja bidang sumber daya fakultas dalam mensosialisasikan pentingnya kenaikan jabatan akademik untuk menjadi prioritas dosen sejak dosen mengawali karir sebagai dosen baru	industri sehingga dosen dan pembimbing dapat diakui kegiatannya untuk mendukung syarat KJ LK 3. Pendampingan KJ LK dari DSDM dan Fakultas secara berkala 4. Pendampingan publikasi sebagai syarat khusus KJ LK bekerjasama dengan rumah jurnal LPPM Undip 5. Pembaharuan SK Rektor untuk formasi jabfung Fakultas Psikologi 2025 – 2029 6. Bersinergi dengan senat fakultas, mengoptimalkan peran tenaga kependidikan terkait dan tim PAK di fakultas khusus untuk dosen PTU 7. Program kerja bidang sumber daya fakultas dalam mensosialisasikan pentingnya kenaikan jabatan akademik untuk menjadi prioritas dosen sejak dosen mengawali karir sebagai dosen baru	industri sehingga dosen dan pembimbing dapat diakui kegiatannya untuk mendukung syarat KJ LK 3. Pendampingan KJ LK dari DSDM dan Fakultas secara berkala 4. Pendampingan publikasi sebagai syarat khusus KJ LK bekerjasama dengan rumah jurnal LPPM Undip 5. Pembaharuan SK Rektor untuk formasi jabfung Fakultas Psikologi 2025 - 2029 6. Bersinergi dengan senat fakultas, mengoptimalkan peran tenaga kependidikan terkait dan tim PAK di fakultas khusus untuk dosen PTU 7. Program kerja bidang sumber daya fakultas dalam mensosialisasikan pentingnya kenaikan jabatan akademik untuk menjadi prioritas dosen sejak dosen mengawali karir sebagai dosen baru

Program	Cara Pencapaian Per Tahun				
	2025	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**
	menjadi prioritas dosen sejak dosen mengawali karir sebagai dosen baru 8. Jumlah Doktor bergelar Lektor Kepala 18% **Meningkatkan Jumlah dosen berkualifikasi S3 dan Sp2** 1. Bersinergi dengan senat fakultas untuk menyelenggarakan pendampingan dan program sosialisasi peningkatan minat studi lanjut dosen. 2. Identifikasi jumlah kerja sama Undip dengan lembaga pendidikan tinggi lainnya baik didalam negeri maupun di luar negeri sebagai upaya meningkatkan kesempatan dosen studi lanjut S3 3. Pendampingan publikasi bekerjasama dengan rumah jurnal LPPM Undip 4. Pembaharuan SK Rektor untuk formasi jabfung	8. Jumlah Doktor bergelar Lektor Kepala 20% **Meningkatkan Jumlah dosen berkualifikasi S3 dan Sp2** 1. Bersinergi dengan senat fakultas untuk menyelenggarakan pendampingan dan program sosialisasi peningkatan minat studi lanjut dosen. 2. Identifikasi jumlah kerja sama Undip dengan lembaga pendidikan tinggi lainnya baik didalam negeri maupun di luar negeri sebagai upaya meningkatkan kesempatan dosen studi lanjut S3 3. Pendampingan publikasi bekerjasama dengan rumah jurnal LPPM Undip 4. Pembaharuan SK Rektor untuk formasi jabfung	8. Jumlah Doktor bergelar Lektor Kepala 25% **Meningkatkan Jumlah dosen berkualifikasi S3 dan Sp2** 1. Bersinergi dengan senat fakultas untuk menyelenggarakan pendampingan dan program sosialisasi peningkatan minat studi lanjut dosen. 2. Identifikasi jumlah kerja sama Undip dengan lembaga pendidikan tinggi lainnya baik didalam negeri maupun di luar negeri sebagai upaya meningkatkan kesempatan dosen studi lanjut S3 3. Pendampingan publikasi bekerjasama dengan rumah jurnal LPPM Undip 4. Pembaharuan SK Rektor untuk formasi	8. Jumlah Doktor bergelar Lektor Kepala 30% **Meningkatkan Jumlah dosen berkualifikasi S3 dan Sp2** 1. Bersinergi dengan senat fakultas untuk menyelenggarakan pendampingan dan program sosialisasi peningkatan minat studi lanjut dosen. 2. Identifikasi jumlah kerja sama Undip dengan lembaga pendidikan tinggi lainnya baik didalam negeri maupun di luar negeri sebagai upaya meningkatkan kesempatan dosen studi lanjut S3 3. Pendampingan publikasi bekerjasama dengan rumah jurnal LPPM Undip 4. Pembaharuan SK Rektor untuk formasi jabfung	8. Jumlah Doktor bergelar Lektor Kepala 35% **Meningkatkan Jumlah dosen berkualifikasi S3 dan Sp2** 1. Bersinergi dengan senat fakultas untuk menyelenggarakan pendampingan dan program sosialisasi peningkatan minat studi lanjut dosen. 2. Identifikasi jumlah kerja sama Undip dengan lembaga pendidikan tinggi lainnya baik didalam negeri maupun di luar negeri sebagai upaya meningkatkan kesempatan dosen studi lanjut S3. 3. Pendampingan publikasi bekerjasama dengan rumah jurnal LPPM Undip 4. Pembaharuan SK Rektor untuk formasi jabfung

Program	Cara Pencapaian Per Tahun				
	2025	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**
	Fakultas Psikologi 2025 - 2029 5. Program kerja bidang sumber daya fakultas dalam mensosialisasikan pentingnya studi lanjut untuk menjadi prioritas dosen sejak dosen mengawali karir sebagai dosen baru 6. Sosialisasi beasiswa studi lanjut S3 bagi dosen PNS maupun PTU bekerjasama dengan DSDM Universitas atau lembaga-lembaga penyedia beasiswa 7. Dosen bergelar doktor 35% **Meningkatkan Persentase Capaian Kinerja Dosen 16 sks (sesuai komposisi)** 1. Merencanakan target kinerja dosen sesuai komposisi minimal 16 sks di tingkat fakultas setiap semester dan di awal tahun akademik	Fakultas Psikologi 2025 - 2029 5. Program kerja bidang sumber daya fakultas dalam mensosialisasikan pentingnya studi lanjut untuk menjadi prioritas dosen sejak dosen mengawali karir sebagai dosen baru 6. Sosialisasi beasiswa studi lanjut S3 bagi dosen PNS maupun PTU bekerjasama dengan DSDM Universitas atau lembaga-lembaga penyedia beasiswa 7. Dosen bergelar doktor 40% **Meningkatkan Persentase Capaian Kinerja Dosen 16 sks (sesuai komposisi)** 1. Merencanakan target kinerja dosen sesuai komposisi minimal 16 sks di tingkat fakultas setiap semester dan di awal tahun akademik	jabfung Fakultas Psikologi 2025 – 2029 5. Program kerja bidang sumber daya fakultas dalam mensosialisasikan pentingnya studi lanjut untuk menjadi prioritas dosen sejak dosen mengawali karir sebagai dosen baru 6. Sosialisasi beasiswa studi lanjut S3 bagi dosen PNS maupun PTU bekerjasama dengan DSDM Universitas atau lembaga-lembaga penyedia beasiswa 7. Dosen bergelar doktor 45% **Meningkatkan Persentase Capaian Kinerja Dosen 16 sks (sesuai komposisi)** 1. Merencanakan target kinerja dosen sesuai komposisi minimal 16 sks di tingkat fakultas setiap semester dan di awal tahun akademik	Fakultas Psikologi 2025 – 2029 5. Program kerja bidang sumber daya fakultas dalam mensosialisasikan pentingnya studi lanjut untuk menjadi prioritas dosen sejak dosen mengawali karir sebagai dosen baru. 6. Sosialisasi beasiswa studi lanjut S3 bagi dosen PNS maupun PTU bekerjasama dengan DSDM Universitas atau lembaga-lembaga penyedia beasiswa 7. Dosen bergelar doktor 50% **Meningkatkan Persentase Capaian Kinerja Dosen 16 sks (sesuai komposisi)** 1. Merencanakan target kinerja dosen sesuai komposisi minimal 16 sks di tingkat fakultas setiap semester dan di awal tahun akademik	Fakultas Psikologi 2025 - 2029 5. Program kerja bidang sumber daya fakultas dalam mensosialisasikan pentingnya studi lanjut untuk menjadi prioritas dosen sejak dosen mengawali karir sebagai dosen baru 6. Sosialisasi beasiswa studi lanjut S3 bagi dosen PNS maupun PTU bekerjasama dengan DSDM Universitas atau lembaga-lembaga penyedia beasiswa 7. Dosen bergelar doktor 55% **Meningkatkan Persentase Capaian Kinerja Dosen 16 sks (sesuai komposisi)** 1. Merencanakan target kinerja dosen sesuai komposisi minimal 16 sks di tingkat fakultas setiap semester dan di awal tahun akademik

Program	Cara Pencapaian Per Tahun				
	2025	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**
	2. Monitoring dan evaluasi realisasi capaian kinerja dosen setiap triwulan secara berkala di tingkat prodi 3. Menaikkan kualitas capaian kinerja dosen setiap tahun 4. Meningkatkan jumlah capaian kinerja dosen sebanyak 75% capaian kinerja dosen memenuhi 16 SKS sesuai komposisi **Meningkatkan Rasio Jumlah Dosen terhadap Jumlah Mahasiswa** 1. Melakukan upaya sistematis untuk melakukan rekruitmen dosen tetap sumber ASN maupun Non ASN (S2 - S3) 2. Mempertahankan jumlah inbound student dari mahasiswa baru 3. Meningkatkan rasio jumlah dosen terhadap jumlah mahasiswa sebesar 1:41	2. Monitoring dan evaluasi realisasi capaian kinerja dosen setiap triwulan secara berkala di tingkat prodi 3. Menaikkan kualitas capaian kinerja dosen setiap tahun 4. Meningkatkan jumlah capaian kinerja dosen sebanyak 75% capaian kinerja dosen memenuhi 16 SKS sesuai komposisi **Meningkatkan Rasio Jumlah Dosen terhadap Jumlah Mahasiswa** 1. Melakukan upaya sistematis untuk melakukan rekruitmen dosen tetap sumber ASN maupun Non ASN (S2 - S3) 2. Mempertahankan jumlah inbound student dari mahasiswa baru. 3. Meningkatkan rasio jumlah dosen terhadap jumlah mahasiswa sebesar 1:40	2. Monitoring dan evaluasi realisasi capaian kinerja dosen setiap triwulan secara berkala di tingkat bagian 3. Menaikkan kualitas capaian kinerja dosen setiap tahun 4. Meningkatkan jumlah capaian klamainerja dosen sebanyak 80% capaian kinerja dosen memenuhi 16 SKS sesuai komposisi **Meningkatkan Rasio Jumlah Dosen terhadap Jumlah Mahasiswa** 1. Melakukan upaya sistematis untuk melakukan rekruitmen dosen tetap sumber ASN maupun Non ASN (S2 - S3) 2. Mempertahankan jumlah inbound student dari mahasiswa baru 3. Meningkatkan rasio jumlah dosen terhadap jumlah mahasiswa sebesar 1:39	2. Monitoring dan evaluasi realisasi capaian kinerja dosen setiap triwulan secara berkala di tingkat bagian 3. Menaikkan kualitas capaian kinerja dosen setiap tahun 4. Meningkatkan jumlah capaian kinerja dosen sebanyak 82,5% capaian kinerja dosen memenuhi 16 SKS sesuai komposisi **Meningkatkan Rasio Jumlah Dosen terhadap Jumlah Mahasiswa** 1. Melakukan upaya sistematis untuk melakukan rekruitmen dosen tetap sumber ASN maupun Non ASN (S2 - S3) 2. Mempertahankan jumlah inbound student dari mahasiswa baru 3. Meningkatkan rasio jumlah dosen terhadap jumlah mahasiswa sebesar 1:38	2. Monitoring dan evaluasi realisasi capaian kinerja dosen setiap triwulan secara berkala di tingkat bagian 3. Menaikkan kualitas capaian kinerja dosen setiap tahun 4. Meningkatkan jumlah capaian kinerja dosen sebanyak 85% capaian kinerja dosen memenuhi 16 SKS sesuai komposisi **Meningkatkan Rasio Jumlah Dosen terhadap Jumlah Mahasiswa** 1. Melakukan upaya sistematis untuk melakukan rekruitmen dosen tetap sumber ASN maupun Non ASN (S2 - S3) 2. Mempertahankan jumlah inbound student dari mahasiswa baru 3. Meningkatkan rasio jumlah dosen terhadap jumlah mahasiswa sebesar 1:38

Program	Cara Pencapaian Per Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
	Meningkatkan Presentase Tendik dengan Jabatan Fungsional a. Melakukan *maping* dan *assesment* tendik sesuai kebutuhan jabatan fungsional di tiap-tiap unit b. Berkoordinasi dengan DSDM Universitas dalam penyelenggaraan pelatihan jabfung dan pengadaan tendik berbasis pemetaan kebutuhan **Meningkatkan Persentase Tendik Bersertifikasi Kompetensi** 1. Melakukan maping kompetensi tendik di tiap- tiap unit 2. Memfasilitasi dan mengadakan sertifikasi kompetensi 3. Meningkatkan Persentase Tendik Bersertifikasi Kompetensi menjadi sebesar 50% dari total keseluruhan tendik	**Meningkatkan Presentase Tendik dengan Jabatan Fungsional** a. Melakukan *maping* dan *assesment* tendik sesuai kebutuhan jabatan fungsional di tiap-tiap unit b. Berkoordinasi dengan DSDM Universitas dalam penyelenggaraan pelatihan jabfung dan pengadaan tendik berbasis pemetaan kebutuhan **Meningkatkan Persentase Tendik Bersertifikasi Kompetensi** 1. Melakukan maping kompetensi tendik di tiap-tiap unit 2. Memfasilitasi dan mengadakan sertifikasi kompetensi 3. Meningkatkan Persentase Tendik Bersertifikasi Kompetensi menjadi sebesar 75% dari total keseluruhan tendik	**Meningkatkan Presentase Tendik dengan Jabatan Fungsional** a. Melakukan *maping* dan *assesment* tendik sesuai kebutuhan jabatan fungsional di tiap-tiap unit b. Berkoordinasi dengan DSDM Universitas dalam penyelenggaraan pelatihan jabfung dan pengadaan tendik berbasis pemetaan kebutuhan **Meningkatkan Persentase Tendik Bersertifikasi Kompetensi** 1. Melakukan maping kompetensi tendik di tiap-tiap unit 2. Memfasilitasi dan mengadakan sertifikasi kompetensi 3. Meningkatkan Persentase Tendik Bersertifikasi Kompetensi menjadi sebesar 80% dari total keseluruhan tendik	**Meningkatkan Presentase Tendik dengan Jabatan Fungsional** a. Melakukan *maping* dan *assesment* tendik sesuai kebutuhan jabatan fungsional di tiap-tiap unit b. Berkoordinasi dengan DSDM Universitas dalam penyelenggaraan pelatihan jabfung dan pengadaan tendik berbasis pemetaan kebutuhan **Meningkatkan Persentase Tendik Bersertifikasi Kompetensi** 1. Melakukan maping kompetensi tendik di tiap-tiap unit 2. Memfasilitasi dan mengadakan sertifikasi kompetensi 3. Meningkatkan Persentase Tendik Bersertifikasi Kompetensi menjadi sebesar 85% dari total keseluruhan tendik	**Meningkatkan Presentase Tendik dengan Jabatan Fungsional** a. Melakukan *maping* dan *assesment* tendik sesuai kebutuhan jabatan fungsional di tiap-tiap unit b. Berkoordinasi dengan DSDM Universitas dalam penyelenggaraan pelatihan jabfung dan pengadaan tendik berbasis pemetaan kebutuhan **Meningkatkan Persentase Tendik Bersertifikasi Kompetensi** 1. Melakukan maping kompetensi tendik di tiap-tiap unit 2. Memfasilitasi dan mengadakan sertifikasi kompetensi 3. Meningkatkan Persentase Tendik Bersertifikasi Kompetensi menjadi sebesar 90% dari total keseluruhan tendik

Program	Cara Pencapaian Per Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
2. Nilai Aset (IKU 28) dan Sustainability (IKU 29)	**Meningkatkan Ketersediaan fasilitas PBM (sarana) terstandar** 1. Perencanaan dan konsultansi standar ISO untuk pelayanan dan mutu pendidikan tinggi 21001:2018 2. Penyediaan ruang kelas prodi pendidikan profesi (1 kelas) 3. Renovasi ruang kelompok riset (1 ruang) 4. Mengembangkan fasilitas PBM yang berstandar nasional 5. Meningkatkan persentase ketersediaan fasilitas PBM (sarana) terstandar yang berfungsi dengan baik dan up to date sebesar 80% dari keseluruhan sarana yang dimiliki setiap unit	**Meningkatkan Ketersediaan fasilitas PBM (sarana) terstandar** 1. Pendampingan standar ISO pelayanan dan mutu pendidikan tinggi 21001:2018 2. Akreditasi internasional untuk prodi S1 3. Penyediaan ruang kelas prodi pendidikan profesi (1 kelas) 4. Pengembangan study space mahasiswa (outdoor 1 ruang) 5. Renovasi ruang kelompok riset (2 ruang) 6. Mengembangkan fasilitas PBM yang berstandar nasional 7. Meningkatkan persentase ketersediaan fasilitas PBM (sarana) terstandar yang berfungsi dengan baik dan up to date sebesar 81% dari keseluruhan sarana yang dimiliki setiap unit	**Meningkatkan Ketersediaan fasilitas PBM (sarana) terstandar** 1. Akreditasi ISO pelayanan dan mutu pendidikan tinggi 21001:2018 2. Penyediaan ruang kelas S2 joint atau double degree (1 kelas) 3. Renovasi ruang kelompok riset (2 ruang) 4. Renovasi ruang kuliah gedung tower Undip lantai 20 5. Mengembangkan fasilitas PBM yang berstandar nasional 6. Meningkatkan persentase ketersediaan fasilitas PBM (sarana) terstandar yang berfungsi dengan baik dan up to date sebesar 82% dari keseluruhan sarana yang dimiliki setiap unit	**Meningkatkan Ketersediaan fasilitas PBM (sarana) terstandar** 1. Pendampingan standar ISO pelayanan dan mutu pendidikan tinggi 21001:2018 2. Penyediaan ruang kelas S3 dan study space mahasiswa S3 (1 kelas) 3. Renovasi ruang kelompok riset (2 ruang) 4. Mengembangkan fasilitas PBM yang berstandar nasional 5. Meningkatkan persentase ketersediaan fasilitas PBM (sarana) terstandar yang berfungsi dengan baik dan up to date sebesar 83% dari keseluruhan sarana yang dimiliki setiap unit	**Meningkatkan Ketersediaan fasilitas PBM (sarana) terstandar** 1. Pendampingan standar ISO pelayanan dan mutu pendidikan tinggi 21001:2018 2. Penyediaan ruang kelas IUP (1 kelas) dan kelas prodi pendidikan profesi (1 kelas) 3. Pengembangan study space mahasiswa (indoor 1 ruang) 4. Mengembangkan fasilitas PBM yang berstandar nasional 5. Meningkatkan persentase ketersediaan fasilitas PBM (sarana) terstandar yang berfungsi dengan baik dan up to date sebesar 84% dari keseluruhan sarana yang dimiliki setiap unit

Program	Cara Pencapaian Per Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
	Meningkatkan ketersediaan fasilitas pendukung (prasarana) 1. Menyediakan fasilitas untuk unit kegiatan mahasiswa dan fasilitas pendukung lainnya (ruang LK dan ruang kesehatan mahasiswa) 2. Penambahan mushola 3. Menyediakan fasilitas pendukung lainnya yang mendukung kegiatan SDG's 4. Menyediakan fasilitas pendukung lainnya seperti fasilitas untuk dosen dan tendik (comunity hub dan ruang kreasi seni) 5. Meningkatkan persentase ketersediaan fasilitas pendukung (prasarana) sebesar 75% sesuai dengan standar SNPT, UI GreenMetric dan Fasilitas Difabel (Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat	**Meningkatkan Ketersediaan fasilitas pendukung (prasarana)** 1. Menyediakan fasilitas untuk unit kegiatan mahasiswa 2. Menyediakan fasilitas pendukung lainnya seperti fasilitas untuk dosen dan kaum difabel yang memadai 3. Meningkatkan persentase ketersediaan fasilitas pendukung (prasarana) sebesar 76% sesuai dengan standar SNPT, UI GreenMetric dan Fasilitas Difabel (Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia Nomor 14/PRT/M/2017)	**Meningkatkan Ketersediaan fasilitas pendukung (prasarana)** 1. Menyediakan fasilitas untuk unit kegiatan mahasiswa 2. Menyediakan fasilitas pendukung lainnya seperti fasilitas untuk dosen dan kaum difabel yang memadai 3. Meningkatkan persentase ketersediaan fasilitas pendukung (prasarana) sebesar 78% sesuai dengan standar SNPT, UI GreenMetric dan Fasilitas Difabel (Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia Nomor 14/PRT/M/2017)	**Meningkatkan Ketersediaan fasilitas pendukung (prasarana)** 1. Menyediakan fasilitas untuk unit kegiatan mahasiswa 2. Menyediakan fasilitas pendukung lainnya seperti fasilitas untuk dosen dan kaum difabel yang memadai 3. Meningkatkan persentase ketersediaan fasilitas pendukung (prasarana) sebesar 80% sesuai dengan standar SNPT, UI GreenMetric dan Fasilitas Difabel (Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia Nomor 14/PRT/M/2017)	**Meningkatkan Ketersediaan fasilitas pendukung (prasarana)** 1. Menyediakan fasilitas untuk unit kegiatan mahasiswa 2. Pembangunan kantin mahasiswa dan pegawai 3. Menyediakan fasilitas pendukung lainnya seperti fasilitas untuk dosen dan kaum difabel yang memadai 4. Meningkatkan persentase ketersediaan fasilitas pendukung (prasarana) sebesar 82% sesuai dengan standar SNPT, UI GreenMetric dan Fasilitas Difabel (Peraturan Menteri Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat Republik Indonesia Nomor 14/PRT/M/2017)

Program	Cara Pencapaian Per Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
	Republik Indonesia Nomor 14/PRT/M/2017) **Mengembangkan Aset Fakultas** 1. Identifikasi aset fakultas 2. Menyusun roadmap pengembangan aset fakultas 3. Optimalisasi pemanfaatan aset fakultas 4. Melakukan pemeliharaan aset	**Mengembangkan Aset Fakultas:** 1. Identifikasi aset fakultas 2. Menyusun roadmap pengembangan aset fakultas 3. Optimalisasi pemanfaatan aset fakultas 4. Melakukan pemeliharaan aset	**Mengembangkan Aset Fakultas:** 1. Identifikasi aset fakultas 2. Menyusun roadmap pengembangan aset fakultas 3. Optimalisasi pemanfaatan aset fakultas 4. Melakukan pemeliharaan aset	**Mengembangkan Aset Fakultas:** 1. Identifikasi aset fakultas 2. Menyusun roadmap pengembangan aset fakultas 3. Optimalisasi pemanfaatan aset fakultas 4. Melakukan pemeliharaan aset	**Mengembangkan Aset Fakultas:** 1. Identifikasi aset fakultas 2. Menyusun roadmap pengembangan aset fakultas 3. Optimalisasi pemanfaatan aset fakultas 4. Melakukan pemeliharaan aset
3. Manajemen dan Pelayanan Teknis (IKU 25)	Melayani Pelayanan Administrasi dan Perkantoran	Melayani Pelayanan Administrasi dan Perkantoran	Melayani Pelayanan Administrasi dan Perkantoran	Melayani Pelayanan Administrasi dan Perkantoran	Melayani Pelayanan Administrasi dan Perkantoran
	1. Meningkatkan kemampuan dan kapasitas tenaga kependidikan dalam pelayanan administrasi dan perkantoran berbasis TI 2. Meningkatkan kuantitas dan kualitas SOP yang dapat mendeukung pelayanan administrasi dan perkantoran sebesar 80% dari total layanan seluruh unit	1. Meningkatkan kemampuan dan kapasitas tenaga kependidikan dalam pelayanan administrasi dan perkantoran berbasis TI 2. Meningkatkan kuantitas dan kualitas SOP yang dapat mendeukung pelayanan administrasi dan perkantoran sebesar 81% dari total layanan seluruh unit	1. Meningkatkan kemampuan dan kapasitas tenaga kependidikan dalam pelayanan administrasi dan perkantoran berbasis TI 2. Meningkatkan kuantitas dan kualitas SOP yang dapat mendeukung pelayanan administrasi dan perkantoran sebesar 82% dari total layanan seluruh unit	1. Meningkatkan kemampuan dan kapasitas tenaga kependidikan dalam pelayanan administrasi dan perkantoran berbasis TI 2. Meningkatkan kuantitas dan kualitas SOP yang dapat mendeukung pelayanan administrasi dan perkantoran sebesar	1. Meningkatkan kemampuan dan kapasitas tenaga kependidikan dalam pelayanan administrasi dan perkantoran berbasis TI 2. Meningkatkan kuantitas dan kualitas SOP yang dapat mendeukung pelayanan administrasi dan perkantoran sebesar 84% dari total layanan seluruh unit

Program	Cara Pencapaian Per Tahun				
	2025	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**
	3. Meningkatkan kapasitas dan kemampuan tenaga kependidikan dalam menggunakan sistem informasi perkantoran yang terintegrasi dengan universitas 4. Meningkatkan kelengkapan database dan kearsipan adiministrasi dan data perkantoran untuk mempermudah dan mempercepat pelayanan administrasi dan perkantoran	3. Meningkatkan kapasitas dan kemampuan tenaga kependidikan dalam menggunakan sistem informasi perkantoran yang terintegrasi dengan universitas 4. Meningkatkan kelengkapan database dan kearsipan adiministrasi dan data perkantoran untuk mempermudah dan mempercepat pelayanan administrasi dan perkantoran	3. Meningkatkan kapasitas dan kemampuan tenaga kependidikan dalam menggunakan sistem informasi perkantoran yang terintegrasi dengan universitas 4. Meningkatkan kelengkapan database dan kearsipan adiministrasi dan data perkantoran untuk mempermudah dan mempercepat pelayanan administrasi dan perkantoran	83% dari total layanan seluruh unit 3. Meningkatkan kapasitas dan kemampuan tenaga kependidikan dalam menggunakan sistem informasi perkantoran yang terintegrasi dengan universitas 4. Meningkatkan kelengkapan database & kearsipan adiministrasi dan data perkantoran untuk mempermudah dan mempercepat pelayanan administrasi dan perkantoran	3. Meningkatkan kapasitas dan kemampuan tenaga kependidikan dalam menggunakan sistem informasi perkantoran yang terintegrasi dengan universitas 4. Meningkatkan kelengkapan database dan kearsipan adiministrasi dan data perkantoran untuk mempermudah dan mempercepat pelayanan administrasi dan perkantoran
	Pemantapan tugas dan fungsi pokok tenaga kependidikan untuk meningkatkan kualitas tata kelola	**Pemantapan tugas dan fungsi pokok tenaga kependidikan untuk meningkatkan kualitas tata kelola**	**Pemantapan tugas dan fungsi pokok tenaga kependidikan untuk meningkatkan kualitas tata kelola**	**Pemantapan tugas dan fungsi pokok tenaga kependidikan untuk meningkatkan kualitas tata kelola**	**Pemantapan tugas dan fungsi pokok tenaga kependidikan untuk meningkatkan kualitas tata kelola**
	1. Melakukan monitoring dan evaluasi tugas jabatan dan fungsi pokok tenaga kependidikan untuk menjamin keberfungsian pekerjaan yang sesuai dengan jabatan dan unit masing-masing. 2. Menyusun uraian deskripsi yang detil pada	1. Melakukan monitoring dan evaluasi tugas jabatan dan fungsi pokok tenaga kependidikan untuk menjamin keberfungsian pekerjaan yang sesuai dengan jabatan dan unit masing-masing.	1. Melakukan monitoring dan evaluasi tugas jabatan dan fungsi pokok tenaga kependidikan untuk menjamin keberfungsian pekerjaan yang sesuai dengan jabatan dan unit masing-masing.	1. Melakukan monitoring dan evaluasi tugas jabatan dan fungsi pokok tenaga kependidikan untuk menjamin keberfungsian pekerjaan yang sesuai dengan jabatan dan unit masing-masing.	1. Melakukan monitoring dan evaluasi tugas jabatan dan fungsi pokok tenaga kependidikan untuk menjamin keberfungsian pekerjaan yang sesuai dengan jabatan dan unit masing-masing.

Program	Cara Pencapaian Per Tahun				
	2025	2026	2027	2028	2029
	masing-masing jabatan yang dapat membantu pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tenaga kependidikan mencapai 90% dari keseluruhan jabatan dan unit	2. Menyusun uraian deskripsi yang detil pada masing-masing jabatan yang dapat membantu pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tenaga kependidikan mencapai 91% dari keseluruhan jabatan dan unit	2. Menyusun uraian deskripsi yang detil pada masing-masing jabatan yang dapat membantu pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tenaga kependidikan mencapai 92% dari keseluruhan jabatan dan unit	2. Menyusun uraian deskripsi yang detil pada masing-masing jabatan yang dapat membantu pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tenaga kependidikan mencapai 93% dari keseluruhan jabatan dan unit	2. Menyusun uraian deskripsi yang detil pada masing-masing jabatan yang dapat membantu pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tenaga kependidikan mencapai 94% dari keseluruhan jabatan dan unit
4. Kepatuhan, Pengendalian Internal dan Penyelesaian Temuan (IKU 24)	**Opini Laporan Keuangan**	**Opini Laporan Keuangan**	**Opini Laporan Keuangan**	**Opini Laporan Keuangan**	**Opini Laporan Keuangan**
	1. Melakukan monitoring dan evaluasi laporan keuangan secara berkala untuk menjamin akuntabilitas keuangan dengan menyesuaikan perkembangan kebutuhan dan peraturan yang diberlakukan. 2. Penggunaan sistem IT dalam penyusunan rencana dan pelaksanaan penggunaan anggaran untuk standarisasi proses pengeluaran keuangan di universitas. 3. Opini laporan keuangan mencapai WTP.	1. Melakukan monitoring dan evaluasi laporan keuangan secara berkala untuk menjamin akuntabilitas keuangan dengan menyesuaikan perkembangan kebutuhan dan peraturan yang diberlakukan. 2. Penggunaan sistem IT dalam penyusunan rencana dan pelaksanaan penggunaan anggaran untuk standarisasi proses pengeluaran keuangan di universitas. 3. Opini laporan keuangan mencapai WTP.	1. Melakukan monitoring dan evaluasi laporan keuangan secara berkala untuk menjamin akuntabilitas keuangan dengan menyesuaikan perkembangan kebutuhan dan peraturan yang diberlakukan. 2. Memperkuat penggunaan sistem IT dalam penyusunan rencana dan pelaksanaan penggunaan anggaran untuk standarisasi proses pengeluaran keuangan di universitas.	1. Melakukan monitoring dan evaluasi laporan keuangan secara berkala untuk menjamin akuntabilitas keuangan dengan menyesuaikan perkembangan kebutuhan dan peraturan yang diberlakukan. 2. Memperkuat penggunaan sistem IT dalam penyusunan rencana dan pelaksanaan penggunaan anggaran untuk standarisasi proses pengeluaran keuangan di universitas.	1. Melakukan monitoring dan evaluasi laporan keuangan secara berkala untuk menjamin akuntabilitas keuangan dengan menyesuaikan perkembangan kebutuhan dan peraturan yang diberlakukan. 2. Memperkuat penggunaan sistem IT dalam penyusunan rencana dan pelaksanaan penggunaan anggaran untuk standarisasi proses pengeluaran keuangan di universitas.

Program	Cara Pencapaian Per Tahun				
	2025	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**
			3. Opini laporan keuangan mencapai WTP.	3. Opini laporan keuangan mencapai WTP.	3. Opini laporan keuangan mencapai WTP.
	Ketepatan Penyampaian Laporan Keuangan	**Ketepatan Penyampaian Laporan Keuangan**	**Ketepatan Penyampaian Laporan Keuangan**	**Ketepatan Penyampaian Laporan Keuangan**	**Ketepatan Penyampaian Laporan Keuangan**
	1. Melakukan monitoring dan evaluasi keuangan sebagai dasar penyusunan laporan keuangan tri wulan dan penjaminan perbaikan berbasis data secara kontinu. 2. Meningkatkan fungsi koordinasi dengan bidang lain dan PIC kegiatan di Fakultas 3. Penggunaan sistem IT dalam laporan keuangan untuk menunjang kemudahan dalam pelaporan keuangan. 4. Ketepatan penyampaian laporan keuangan sebesar 100% dari target waktu yang ditetapkan.	1. Melakukan monitoring dan evaluasi keuangan sebagai dasar penyusunan laporan keuangan tri wulan dan penjaminan perbaikan berbasis data secara kontinu. 2. Meningkatkan fungsi koordinasi dengan bidang lain dan PIC kegiatan di Fakultas 3. Penggunaan sistem IT dalam laporan keuangan untuk menunjang kemudahan dalam pelaporan keuangan. 4. Ketepatan penyampaian laporan keuangan sebesar 100% dari target waktu yang ditetapkan.	1. Melakukan monitoring dan evaluasi keuangan sebagai dasar penyusunan laporan keuangan tri wulan dan penjaminan perbaikan berbasis data secara kontinu. 2. Meningkatkan fungsi koordinasi dengan bidang lain dan PIC kegiatan di Fakultas 3. Penggunaan sistem IT dalam laporan keuangan untuk menunjang kemudahan dalam pelaporan keuangan. 4. Ketepatan penyampaian laporan keuangan sebesar 100% dari target waktu yang ditetapkan.	1. Melakukan monitoring dan evaluasi keuangan sebagai dasar penyusunan laporan keuangan tri wulan dan penjaminan perbaikan berbasis data secara kontinu. 2. Meningkatkan fungsi koordinasi dengan bidang lain dan PIC kegiatan di Fakultas 3. Penggunaan sistem IT dalam laporan keuangan untuk menunjang kemudahan dalam pelaporan keuangan. a. Ketepatan penyampaian laporan keuangan sebesar 100% dari target waktu yang ditetapkan.	1. Melakukan monitoring dan evaluasi keuangan sebagai dasar penyusunan laporan keuangan tri wulan dan penjaminan perbaikan berbasis data secara kontinu. 2. Meningkatkan fungsi koordinasi dengan bidang lain dan PIC kegiatan di Fakultas 3. Penggunaan sistem IT dalam laporan keuangan untuk menunjang kemudahan dalam pelaporan keuangan. 4. Ketepatan penyampaian laporan keuangan sebesar 100% dari target waktu yang ditetapkan.

BAB VI KERANGKA PENDANAAN

- Gambaran Penerimaan
- Gambaran Pengeluaran Dana
- Sumber Penerimaan
- Kebutuhan Belanja
- Strategi Penerimaan
- Kebijakan Pendanaan

BAB VI
KERANGKA PENDANAAN

Mengikuti acuan universitas dalam strategi pendanaan, yaitu dengan menggunakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 26 tahun 2015 tentang Bentuk dan Mekanisme Pendanaan Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum, maka Fakultas Psikolog UNDIP menurunkan strategi pendanaan universitas ke tingkat fakultas. Strategi pendanaan juga mengacu pada kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah dan universitas dengan memperhatikan program-program pengembangan di UNDIP dan sasaran yang ingin dicapai dalam periode lima tahun ke depan (2025-2029).

Mekanisme penggunaan anggaran difokuskan pada penyelenggaraan program kerja yang memberi dampak langsung pada pencapaian visi, misi, tujuan dan sasaran strategis Fakultas Psikologi UNDIP. Penetapan menggunakan skala prioritas dengan memperhatikan tercapainya peningkatan kualitas yang optimal.

6.1 Gambaran Penerimaan

Fakultas Psikologi UNDIP memiliki sumber penerimaan yang berasal dari Selain APBN yang diperhitungkan dari target penerimaan dan kebutuhan belanja program kegiatan. Pada tahun 2025, anggaran dana yang diperoleh dari Selain APBN adalah sebesar Rp 25.035.321.500,00. Pada periode tahun 2025 sampai dengan 2029, pendanaan yang diperoleh oleh Fakultas Psikologi UNDIP berasal dari sumber Selain APBN yang akan disesuaikan dengan Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan (RKAT) pada setiap tahun berjalan.

Selain dengan menggunakan sumber penerimaan di atas, Fakultas Psikologi UNDIP memerlukan pendanaan lainnya dalam upaya memenuhi kebutuhan dana yang akan dituangkan dalam rencana belanja. Penggunaan dana setiap tahunnya akan terus meningkat, sehingga tidak dapat hanya menggantungkan diri pada satu sumber penerimaan saja. Strategi yang dilakukan adalah dengan mengembangkan potensi pendanaan dengan memanfaatkan peluang yang melibatkan analisis kondisi internal dan eksternal.

Gambaran kebijakan penerimaan dilakukan dalam beberapa bentuk, antara lain:

1. Menangkap peluang sumber penerimaan yang berasal dari APBN, antara lain berupa dana hibah dari pemerintah.
2. Menguatkan sumber penerimaan yang berasal dari Selain APBN, dengan cara mengoptimalkan perolehan penerimaan dana pendidikan dan sumbangan biaya operasional pendidikan, serta perolehan penerimaan dari dana stakeholder berbentuk kerja sama.
3. Memperluas dan menguatkan jaringan kerjasama yang berpotensi menjadi sumber penerimaan bagi fakultas.
4. Menguatkan dan mengoptimalkan Unit Penghasil Pendapatan (UPP) yang sudah berdiri.
5. Mengembangkan jejaring dengan alumni untuk menjajaki kemungkinan usaha bisnis yang dapat dikembangkan.
6. Meningkatkan pemanfaatan optimalisasi aset

6.2 Gambaran Pengeluaran Dana

Pendanaan yang diperoleh oleh Fakultas Psikologi UNDIP digunakan untuk membiayai program kerja dan kegiatan yang dilakukan sebagai upaya untuk mencapai target indikator kerja yang telah ditetapkan. Kebijakan pengeluaran dana harus dapat dilakukan dengan efektif dan efisien dikarenakan dengan sumber penerimaan yang terbatas, dan kebutuhan penggunaan anggaran yang terus meningkat. Penyusunan Renstra juga dimaksudkan untuk menjadi acuan dalam pengeluaran dana sehingga dapat tepat sasaran dan mencapai tujuan yang diharapkan.

Kebijakan penggunaan dana Fakultas Psikologi UNDIP mengikuti kebijakan yang telah ditetapkan oleh universitas, dengan beberapa penekanan sebagai berikut:

a. Pengeluaran untuk gaji dan tunjangan pegawai PNS dibiayai dari APBN yang diatur oleh UNDIP.
b. Pengeluaran untuk penyelenggaraan Tridharma Perguruan Tinggi dan

penunjang lainnya dibiayai dari sumber dana Selain APBN.

c. Rencana anggaran dilakukan setiap tahun dengan memperhatikan realisasi tahun sebelumnya. Universitas telah menentukan prosentase perencanaan penggunaan anggaran yang dapat dilakukan oleh fakultas.
d. Fakultas memaksimalkan penyerapan anggaran dengan memperhatikan laporan dan evaluasi per tiga bulan.
e. Mengutamakan efektivitas dan efisiensi pengeluaran dana dengan tetap memperhatikan dapat terselenggaranya perencanaan program kerja dan kegiatan fakultas.

6.3 Sumber Penerimaan

Pada periode 2025 – 2029 dana pengembangan Fakultas Psikologi Undip bersumber dari dana Pemerintah (APBN) dan dana masyarakat (Selain APBN). Secara garis besar, perencanaan sumber penerimaan fakultas dari tahun 2025 – 2029 diperhitungkan dari kebutuhan belanja program dan target penerimaan dari APBN dan Selain APBN yang secara lebih rinci disajikan pada Tabel 18.

Tabel 18. Sumber Penerimaan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Tahun 2025 – 2029

No	Uraian	Tahun				
		2025	2026	2027	2028	2029
APBN		**4.551.752.100**	**4.551.752.100**	**4.551.752.100**	**4.551.752.100**	**4.551.752.100**
1	Gaji dan Tunjangan PNS	4.551.752.100	4.551.752.100	4.551.752.100	4.551.752.100	4.551.752.100
Selain APBN		**33.319.108.870**	**33.985.491.047**	**34.665.200.869**	**35.358.504.886**	**36.065.674.984**
1	Pendapatan Layanan Pendidikan	28.707.384.064	29.281.531.745	29.867.162.380	30.464.505.628	31.073.795.740
2	Pendapatan Layanan Pendukung Pendidikan	51.200.000	52.224.000	53.268.480	54.333.850	55.420.527
3	Pendapatan Usaha PTNBH	1.961.220.000	2.000.444.400	2.040.453.288	2.081.262.354	2.122.887.601
4	Pendapatan Kerjasama	233.339.048	238.005.829	242.765.946	247.621.264	252.573.690
5	Penggunaan Selain APBN - Sisa Lebih atau Surplus Fiskal	2.365.965.758	2.413.285.073	2.461.550.775	2.510.781.790	2.560.997.426
Total		**37.870.860.970**	**38.537.243.147**	**39.216.952.969**	**39.910.256.986**	**40.617.427.084**

Sumber Penerimaan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Tahun 2025 – 2029 terdiri dari sumber penerimaan yang dapat digunakan secara langsung oleh fakultas dan sumber penerimaan yang dikelola oleh Universitas. Dalam hal ini, tabel diatas menjelaskan mengenai keduanya. Sedangkan total penerimaan fakultas yang di kelola langsung oleh fakultas dapat dilihat pada tabel Kerangka Pendanaan Program Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Tahun 2025 – 2029 (Tabel di halaman 146).

6.4 Kebutuhan Belanja

Kebutuhan dana Fakultas Psikologi Undip untuk belanja pada periode tahun 2025 - 2029 berasal dari sumber APBN dan selain APBN. Seluruh angka baik rencana pendapatan maupun rencana belanja merupakan estimasi dan akan tetap disesuaikan pada saat menyusun rencana kerja dan anggaran tahunan (RKAT) pada setiap tahun berjalan sesuai PAGU yang ditetapkan oleh Universitas.

Tabel 19. Rekapitulasi Rencana Sumber Pendapatan dan Kebutuhan Belanja Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Tahun 2025 – 2029

No	Uraian	Tahun				
		2025	2026	2027	2028	2029
Rencana Pendapatan		**37.870.860.970**	**38.628.278.189**	**39.400.843.754**	**40.188.860.629**	**40.992.637.841**
1	APBN	4.551.752.100	4.642.787.142	4.735.642.885	4.830.355.743	4.926.962.857
2	Selain APBN	33.319.108.870	33.985.491.047	34.665.200.869	35.358.504.886	36.065.674.984
Rencana Belanja		**18.758.136.948**	**18.971.239.687**	**19.195.086.881**	**19.429.634.087**	**19.674.846.430**
1	Belanja Modal	**2.701.000.000**	**2.592.960.000**	**2.489.241.600**	**2.389.671.900**	**2.294.085.000**
	- Selain APBN - Pendapatan Tahun Berjalan	917.480.000	935.829.600	954.546.192	973.637.116	993.109.858

No	Uraian	Tahun				
		2025	2026	2027	2028	2029
	- Selain APBN - Sisa Lebih atau Surplus Fiskal	2.701.000.000	2.592.960.000	2.489.241.600	2.389.671.900	2.294.085.000
2	Belanja Operasional dan Non Modal Lainnya	**16.057.136.948**	**16.378.279.687**	**16.705.845.281**	**17.039.962.187**	**17.380.761.430**
	- APBN	4.551.752.100	4.642.787.142	4.735.642.885	4.830.355.743	4.926.962.857
	- Selain APBN	11.505.384.848	11.735.492.545	11.970.202.396	12.209.606.444	12.453.798.573

Rincian indikasi kebutuhan anggaran masing-masing program dari tahun 2025 – 2029 tertuang dalam Tabel 20.

Tabel 20. Kerangka Pendanaan Fakultas Psikologi UNDIP Tahun 2025-2029

No	Program	Tahun				
		2025	2026	2027	2028	2029
1	Peningkatan kualitas lulusan yang link and match dengan DUDI	961.625.000	980.857.500	1.000.474.650	1.020.484.143	1.040.893.827
2	Peningkatan Kompetensi dan Prestasi Mahasiswa	1.089.682.500	1.111.476.150	1.133.705.673	1.156.379.786	1.179.507.382
3	Peningkatan Kualitas Pembelajaran dan Penjaminan Mutu Akademik	444.455.000	453.344.100	462.410.982	471.659.202	481.092.386
4	Peningkatan Kualitas Penelitian dan Publikasi Bereputasi	465.650.000	474.963.000	484.462.260	494.151.505	504.034.535
5	Peningkatan Penelitian berbasis karakteristik UNDIP	38.600.000	39.372.000	40.159.440	40.962.629	41.781.881

No	Program	Tahun				
		2025	2026	2027	2028	2029
6	Peningkatan Kerjasama dan Relevansi Hasil Riset	1.565.700.000	1.597.014.000	1.628.954.280	1.661.533.366	1.694.764.033
7	Peningkatan inovasi dan hilirisasi hasil riset	84.150.000	85.833.000	87.549.660	89.300.653	91.086.666
8	Peningkatan kontribusi pemecahan permasalahan masyrakat	117.250.000	119.595.000	121.986.900	124.426.638	126.915.171
9	Peningkatan kompetensi dan profesionalisme Dosen dan Tendik	2.180.080.000	2.223.681.600	2.268.155.232	2.313.518.337	2.359.788.703
10	Peningkatan Akuntabilitas, Tata Kelola, Manajemen dan Perampingan Organisasi	2.084.722.348	2.126.416.795	2.168.945.131	2.212.324.033	2.256.570.514
11	Peningkatan Proporsi Sumber Dana Non Pendidikan	1.965.920.000	2.005.238.400	2.045.343.168	2.086.250.031	2.127.975.032
12	Peningkatan Kualitas Sarana dan Prasarana	3.406.830.000	3.312.906.600	3.223.587.132	3.138.704.343	3.058.098.092
13	Peningkatan Branding, Diseminasi Informasi dan Budaya Literasi	308.000.000	314.160.000	320.443.200	326.852.064	333.389.105
14	Peningkatan Keterpaduan Sistem Informasi Terintegrasi	411.200.000	419.424.000	427.812.480	436.368.730	445.096.104
	TOTAL	**15.123.864.848**	**15.264.282.145**	**15.413.990.188**	**15.572.915.460**	**15.740.993.431**

Tabel 21. Kerangka Pendanaan Program World Class University (WCU) Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Tahun 2025 – 2029

No	Indikator Kinerja	Tahun				
		2025	2026	2027	2028	2029
1	Employment Outcomes (EO)	50.000.000	55.000.000	60.500.000	66.550.000	73.205.000
2	Employer Reputation (ER)	89.400.000	98.340.000	108.174.000	118.991.400	130.890.540
3	Mahasiswa belajar di luar program studi atau meraih prestasi	785.292.500	863.821.750	950.203.925	1.045.224.318	1.149.746.749
4	International Student Ratio (ISR)	304.390.000	334.829.000	368.311.900	405.143.090	445.657.399
5	Academic Reputation (AR)	160.000.000	176.000.000	193.600.000	212.960.000	234.256.000
6	Paper per Faculty	35.000.000	38.500.000	42.350.000	46.585.000	51.243.500
7	Citation per Faculty (CF)	190.700.000	209.770.000	230.747.000	253.821.700	279.203.870
8	International Research Network (IRN)	295.000.000	324.500.000	356.950.000	392.645.000	431.909.500
9	Faculty Student Ratio (FSR)	1.242.300.000	1.366.530.000	1.503.183.000	1.653.501.300	1.818.851.430
10	International Faculty Ratio (IFR)	459.100.000	505.010.000	555.511.000	611.062.100	672.168.310
11	Sustainability	226.000.000	248.600.000	273.460.000	300.806.000	330.886.600
	TOTAL	**3.837.182.500**	**4.220.900.750**	**4.642.990.825**	**5.107.289.908**	**5.618.018.898**

Keterangan: estimasi kenaikan anggaran WCU pertahun kurang lebih 10%

6.5 Strategi Penerimaan

Strategi yang dilakukan dalam memenuhi berbagai sumber penerimaan untuk memenuhi kebutuhan dana yang cenderung meningkat perlu dilakukan. Strategi tersebut antara lain dengan mengembangkan potensi pendanaan secara komprehensif, yang dilakukan dengan cara memanfaatkan berbagai peluang skema pendanaan dari dua sumber utama yaitu APBN dan Selain APBN. Strategi ini diperoleh berdasar hasil monitoring dan evaluasi berkelanjutan terhadap kondisi internal dan eksternal fakultas.

1. Sumber APBN
   a. Meningkatkan capaian besaran penerimaan yang bersumber dari BPPTNBH.
   b. Meningkatkan capaian dana hibah (blockgrant) baik dari pemerintah maupun pihak swasta dan asing.
2. Sumber Selain APBN
   a. Mengoptimalkan perolehan penerimaan dana pendidikan dari berbagai sumber dan sumbangan biaya operasional pendidikan dalam bentuk lainnya, dengan tetap memperhatikan bantuan atau subsidi bagi mahasiswa sesuai dengan kebijakan afirmasi Universitas.
   b. Mengembangkan Unit Penghasil Pendapatan (UPP)
   c. Mengembangkan kerjasama dengan stakeholder (Pemerintah, Industri, Lembaga, Asing) berdasarkan keahlian sumber daya di Fakultas Psikologi Undip.
   d. Pengembangan jejaring dan optimalisasi peran alumni.
   e. Corporate Social Resposibility (CSR) dari perusahaan di Indonesia.
   f. Menjajaki peluang komersialisasi hasil riset dan inovasi..
   g. Meningkatkan kerjasama baik di dalam negeri dengan pemerintah daerah, BUMN atau BUMD, dan lembaga/perusahaan swasta maupun asing
   h. Optimalisasi pemanfaatan aset fakultas.

6.6 Kebijakan Pendanaan

Pendanaan digunakan unutk membiayai program dan kegiatan dalam rangka mencapai indikator kinerja fakultas yang telah di tentukan oleh universitas. Dalam upaya mencapai pemenuhan pendanaan tersebut, perlu dipertimbangkan adanya kondisi subsidi pemerintah melalui APBN yang cenderung terus menurun. Oleh karena itu, Fakultas Psikologi berupaya mencari sumber-sumber pembiayaan sendiri. Selain itu, dalam tata kelola keuangan perlu dilakukan kebijakan alokasi agar pendanaan digunakan secara efektif dan efisien. Berdasarkan kebijakan diatas maka Fakultas dalam perencanaan dan penentuan program kegiatan mengacu pada skala prioritas yang telah ditetapkan dalam RENSTRA dan disetujui melalui suatu hirarki manajemen untuk mewujudkan penyelenggaraan yang good governance. Kebijakan pengeluaran dana Fakultas Psikologi Undip periode 2025-2029 adalah sebagai berikut:

1. Pengeluaran untuk kebutuhan dasar Fakultas Psikologi Undip meliputi gaji dan tunjangan pegawai, pembiayaan penyelenggaraan perkantoran dan biaya rutin lainnya akan dibiayai dari APBN dan selain APBN sebgai dana suplemen.
2. Pengeluaran untuk program-program pengembangan fakultas yang menjadi prioritas terutama berkaitan dengan investasi infrastruktur, dan penyelenggaraan riset unggulan dibiayai dari Universitas secara kompetitif maupun penugasan dari Kementerian/Lembaga.
3. Pengeluaran untuk pencapaian IKU PTNBH, IKU RENSTRA, WCU dan penunjang lainnya dibiayai dari dana selain APBN dan BPPTNBH.
4. Memaksimalkan penyerapan anggaran dari sumber APBN dan bantuan atau hibah lembaga donor nasional atau internasional, dengan tetap mempertimbangkan prinsip-prinsip efektivitas dan efisiensi.
5. Mengoptimalkan pengeluaran yang bersumber dari dana selain APBN untuk kegiatan operasional penyelenggaraan program, manajemn institusi, dan kesejahteraan khususnya bagi dosen dan tenaga kependidikan.

BAB VII
PENUTUP

Penyusunan Renstra Fakultas Psikologi UNDIP tahun 2025-2029 merupakan dokumen yang menjadi acuan dan rujukan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan yang dilakukan oleh fakultas. Analisis mendalam tentang kondisi lingkungan internal dan eksternal, serta memperhatikan perubahan-perubahan yang sangat cepat, akan membantu untuk memberikan strategi yang tepat dalam mengantisipasi atau mengatasi kendala yang mungkin muncul.

Renstra Fakultas Psikologi UNDIP tahun 2025-2029 ini menggarisbawahi Prioritas, Sinergitas, dan Adaptabilitas. Prioritas yaitu bagaimana Fakultas Psikologi ditempatkan sebagai sesuatu yang dianggap lebih penting dan didahulukan oleh dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa dibandingkan dengan hal lain. Sinergitas adalah keterpaduan kerja sama yang harmonis dan saling menguatkan untuk mencapai tujuan bersama di lingkup internal fakultas maupun antara fakultas dan universitas. Adaptabilitas merupakan fleksibilitas, kesediaan belajar, dan ketangguhan menghadapi perubahan, sehingga dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa, maupun fakultas sebagai organisasi dapat bertahan dan mampu untuk terus berkembang.

Perencanaan dengan melibatkan analisis kritis dan komprehensif akan membantu Fakultas Psikologi UNDIP untuk menentukan arah kebijakan, tujuan, sasaran, strategi untuk mencapai target-target kinerja yang optimal. Renstra Fakultas Psikologi UNDIP tahun 2025-2029 ini diharapkan dapat mendukung terwujudnya visi dan misi fakultas, sekaligus memberikan kontribusi yang maksimal bagi tercapainya target kinerja UNDIP.