

**RENCANA INDUK PENGEMBANGAN
YAYASAN PENDIDIKAN DAN
PENATARAN MANAJEMEN ORLAB
TAHUN 2016-2035**

RENCANA INDUK PENGEMBANGAN
YAYASAN PENDIDIKAN DAN PENATARAN MANAJEMEN
ORLAB
PERIODE 2016-2035

SURAT KEPUTUSAN
Nomor: 009/YPPM-ORLAB/I/2016

Tentang

RENCANA INDUK PENGEMBANGAN
YAYASAN PENDIDIKAN DAN PENATARAN MANAJEMEN
2016-2035

- Menimbang:**
1. Bahwa dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 29 ayat (10) dan Pasal 32 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
 2. Bahwa pendidikan merupakan proses berkelanjutan di dalam mengisi, membangun, mengembangkan pemikiran kritis, kreatif sesuai tuntutan iptek demi kepentingan bangsa, negara dan kemanusiaan;
 3. Bahwa perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang bertugas menyelenggarakan Tridarma Perguruan Tinggi meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian/pelayanan kepada masyarakat;
 4. Bahwa Yayasan Pendidikan dan Penataran Manajemen ORLAB, bertanggungjawab terhadap pengembangan ilmu dan teknologi sehingga di dalam kebijakannya bertumpu kepada kepentingan masyarakat;
 5. Bahwa Rencana Induk Pengembangan merupakan pedoman dasar di dalam menyelenggarakan Perguruan Tinggi yang secara operasional dijabarkan ke dalam berbagai bentuk peraturan dan keputusan.

- Mengingat:**
1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
 2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 tentang Yayasan;
 3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
 4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
 5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Pendidikan Nasional;
 6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 tahun 2009 tentang Peraturan Pemerintah tentang Dosen;
 7. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 8. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 139 Tahun 2014 tentang Pedoman Statuta dan Organisasi Perguruan Tinggi.
 9. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 184/U/2001 tentang Pedoman Pengawasan Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana, dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi;

- 10 Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga Yayasan Pendidikan dan Penataran Manajemen ORLAB.

MEMUTUSKAN

Menetapkan: RENCANA INDUK PENGEMBANGAN YAYASAN PENDIDIKAN DAN PENATARAN MANAJEMEN ORLAB TAHUN 2016-2035

- KESATU Menetapkan Keputusan Dewan Pengurus Yayasan Pendidikan dan Penataran Manajemen ORLAB tentang Rencana Induk Pengembangan tahun 2016-2035
- KEDUA Ketentuan yang tertuang dalam Rencana Induk Pengembangan wajib dipergunakan sebagai acuan dasar dalam seluruh aspek penyelenggaraan kegiatan baik oleh Pimpinan dan segenap satuan pelaksana maupun sivitas akademika yang melaksanakannya.
- KETIGA Aturan Pelaksanaan yang dibutuhkan akan diterbitkan lebih lanjut.
- KEEMPAT Dengan diberlakukannya Rencana Induk Pengembangan dalam Keputusan ini, maka Rencana Induk Pengembangan yang dipergunakan sebelumnya dinyatakan tidak berlaku.
- KELIMA Jika terjadi kekeliruan dalam Surat Keputusan ini maka dapat dilakukan perubahan sebagaimana mestinya
- KEENAM Rencana Induk Pengembangan dalam keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Jakarta

Pada Tanggal : 05 Januari 2016

a.n. Dewan Pengurus

Yayasan Pendidikan dan Penataran Manajemen
ORLAB

Monica Tanuhadaru, SE, M.M.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga kami dapat menyelesaikan penyusunan Rencana Induk Pengembangan (RENIP) YPPM ORLAB 2016-2035 dengan baik. Penyusunan Rencana Induk Pengembangan (RENIP) YPPM ORLAB merupakan langkah penting sebagai upaya untuk dapat mewujudkan Visi dan Misi YPPM ORLAB

Berbagai langkah evaluasi serta perbaikan, terus-menerus dilakukan oleh YPPM ORLAB untuk menjaga mutu dan eksistensinya sebagai institusi penyelenggara program pendidikan yang berkualitas. Penyusunan RENIP 2016-2035 ini merupakan langkah yang penting, karena pada tahun 2016-2035 dihadapkan pada perubahan pengurus YPPM ORLAB. Selain itu YPPM ORLAB diharapkan mampu menempatkan diri pada posisi sejajar dengan berbagai yayasan perguruan tinggi yang memiliki kualitas terbaik di Indonesia bahkan di internasional. Salah satunya yang diharapkan YPPM ORLAB adalah Sekolah Tinggi Manajemen LABORA terakreditasi Internasional. Kekurangan dan kelebihan di tahap sebelumnya merupakan acuan dasar yang memberikan gambaran sebagai evaluasi dan motivasi untuk terus maju dan semangat dalam mewujudkan tujuan dan keinginan YPPM ORLAB .

RENIP YPPM ORLAB di dalamnya termuat hasil evaluasi diri berupa analisis SWOT mengenai kondisi internal dan eksternal YPPM ORLAB saat ini. Fokus RENIP YPPM ORLAB adalah pada upaya penguatan manajemen internal dan eksternal. Harapannya adalah YPPM ORLAB dapat memberikan kontribusi dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul baik sebagai wirausaha maupun sebagai professional yang dapat diterima didunia kerja serta dapat bersaing dan mampu memenangkan persaingan di era globalisasi, lebih jauh dari itu dapat menjadi pribadi yang memiliki orientasi teknopreneur, berkemampuan kolaboratif, dan memiliki kemandirian yang utuh. RENIP ini merupakan dasar untuk melangkah selama dua puluh tahun kedepan yang kemudian dibagi menjadi 4 tahapan yaitu 2016-2020, 2020-2025, 2026-2030, 2031-2035. Besar harapan kami YPPM ORLAB menjadi sebuah institusi yang terkemuka dan mampu memberikan warna positif bagi kemajuan dunia pendidikan khususnya untuk pendidikan manajemen dan bisnis.

Kami mengucapkan terimakasih atas dukungan penuh yang telah diberikan kepada kami dalam menyelesaikan RENIP YPPM ORLAB ini dengan baik. Kami telah berupaya dengan optimal dalam penyusunan RENIP YPPM ORLAB 2016-2035 ini, namun kami

yakin bahwa kesempurnaan tidak mudah untuk dicapai. Kelemahan dan kekurangan yang ada dalam RENIP YPPM ORLAB 2016-2035 ini nantinya dapat menjadi bahan evaluasi selanjutnya. Semoga semua yang direncanakan dalam RENIP YPPM ORLAB 2016-2035 ini dapat terlaksana dengan baik dan memberikan kemajuan yang berarti bagi YPPM ORLAB untuk dapat mencapai Visi dan Misi yang telah ditetapkan.

Jakarta, 05 Januari 2016

Ketua YPPM ORLAB

Monica Tanuhandaru, S.E., M.M.

DAFTAR ISI

PENGANTAR	2
DAFTAR ISI	4
DAFTAR GAMBAR	6
DAFTAR TABEL	7
BAB I. PENDAHULUAN	8
1.1.. Peran Perguruan Tinggi	8
1.2.. Perumusan RENIP.....	9
1.3.. Fungsi RENIP	9
1.4.. Landasan Hukum RENIP	10
1.5.. Ruang Lingkup RENIP	10
1.6.. Arah Kebijakan Pengembangan	10
1.7.. Nilai-Nilai Dasar	11
BAB II. VISI DAN MISI	13
2.1. Visi	13
2.2. Misi.....	14
2.3. Tujuan.....	14
2.4. Sasaran Strategis.....	15
BAB III. RENCANA PENGEMBANGAN	16
3.1. Fokus Pengembangan	16
3.2. Sasaran Pencapaian Jangka Menengah Rencana Strategis	18
3.3. Sasaran Pencapaian Jangka Pendek (RKAT).....	23
BAB IV. PENGEMBANGAN KELEMBAGAAN	24
4.1. Analisis Kondisi Internal	24
4.2. Analisis Eksternal.....	25
4.3. Strategi Percepatan	25
BAB V. RENCANA PENGEMBANGAN JANGKA PANJANG	28
5.1 Perubahan Lingkungan	28
5.2 Isu Pengembangan Jangka Panjang	29

5.3 Tujuan Jangka Panjang	30
5.4 Sasaran Jangka Panjang	30
5.5 Strategi Pencapaian	32
5.6 Uraian Sasaran Dan Program Strategi	32
BAB VI. RENCANA PENDANAAN	39
BAB VII. PENUTUP	40

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Rencana Induk Pengembangan (RENIP) YPPM ORLAB 2016-2035 .	16
Gambar 3.2. Road Map Rencana Strategis (RENSTRA) Tahap 1 yaitu tahun 2016-2020.....	18
Gambar 3.3. Road Map Rencana Strategis (RENSTRA) Tahap 2 yaitu tahun 2021-2025.....	20
Gambar 3.4. Road Map Rencana Strategis (RENSTRA) Tahap 3 yaitu tahun 2026-2030.....	22
Gambar 3.5. Road Map Rencana Strategis (RENSTRA) Tahap 4 yaitu tahun 2030-2035.....	24

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Nilai-Nilai Dasar YPPM ORLAB	11
Tabel 5.1. Isu dan Sasaran Jangka Panjang	30

BAB I

PENDAHULUAN

1. Sejarah Yayasan Pendidikan dan Penataran Manajemen ORLAB

YPPM ORLAB adalah merupakan yayasan yang dibentuk tahun 1982 oleh Letkol (Purn) Ir. Paulus Tahuhandaru, M.Sc., M.Sc. dengan pengesahan akta notaris J. Irwan Sutjiono, S.H. no. 81 tanggal 23 April 1982 yang kemudian dirubah dengan akta notaris Fidiati, S.H. no. 08 Tanggal 20 Desember 2011. YPPM ORLAB pada awalnya menyelenggarakan pendidikan Diploma III Akademi Manajemen ORLAB pada tahun 1986 sampai dengan tahun 1990.

Sejalan dengan keluarnya ijin untuk menyelenggarakan program Sarjana (S1), Akademi Manajemen ORLAB berubah menjadi Sekolah Tinggi Manajemen LABORA pada tahun 1992 dengan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 487/DIKTI/Kep./1992 Tgl 16 November 1992 tentang perubahan bentuk Akademi Manajemen ORLAB menjadi Sekolah Tinggi Manajemen LABORA di Jakarta dengan menyelenggarakan pendidikan S1 dan S2.

Program S1 dan S2 Magister Manajemen Sekolah Tinggi Manajemen LABORA telah mendapat akreditasi dengan peringkat Baik Sekali sesuai dengan Keputusan BAN-PT No. 5272/SK/BAN-PT/Akred./S/XII/2017 tanggal 27 Desember 2017 untuk program sarjana (S1). SK BAN-PT No. 3333/SK/BAN-PT/Akred./M/XII/2016 tanggal 27 Desember 2016 untuk program Magister Manajemen (S2). Sekolah Tinggi Manajemen LABORA sudah mendapatkan Akreditasi Institusi dengan peringkat Baik Sekali sesuai dengan SK BAN PT No. 429/SK/BAN-PT/Akred./PT/2018 tanggal 19 Desember 2018.

Titik berat dari YPPM ORLAB adalah pada upaya memberikan pelayanan yang terbaik dan menghasilkan layanan pendidikan yang berkualitas sejalan dengan Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran.

1.1. Peran Yayasan Pendidikan

Sumber daya manusia sebagai salah satu agen perubahan berperan penting dalam memajukan sebuah peradaban. Pendidikan yang merupakan langkah untuk membekali para agen perubah tersebut kemudian menjadi hal yang penting, Tingkatan pendidikan dimulai dari usia dini hingga pendidikan tinggi. Perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan

tinggi berperan penting menentukan arah bagi kemajuan kehidupan bangsa. Perubahan yang sangat cepat dan dinamis di berbagai bidang dan tatanan global selanjutnya menjadi tantangan tersendiri. Bagi institusi yayasan pendidikan tinggi seperti YPPM ORLAB hal tersebut bukan sebagai tantangan saja, namun sebaliknya juga merupakan peluang untuk dapat berperan serta dalam pembangunan bangsa untuk menyelenggarakan program pendidikan yang menghasilkan lulusan dengan nilai tambah dan daya saing yang tinggi sebagai kandidat-kandidat pemimpin bangsa di masa datang berbekal keilmuan yang mumpuni.

YPPM ORLAB berperan dalam menghasilkan sumber daya manusia melalui penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai faktor penggerak utama pertumbuhan ekonomi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat. Peran yang sangat strategis tersebut memberikan kesadaran yang tinggi bagi YPPM ORLAB untuk terus meningkatkan kualitasnya sehingga mampu menciptakan sumber daya manusia yang mampu berpartisipasi dan berkontribusi dalam membangun komunitas intelektual yang bermutu, bermoral, dan mampu menguasai, serta cakap dalam memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi, guna mendukung terwujudnya bangsa yang adil dan makmur berlandaskan moralitas yang baik. Dengan dasar tersebutlah maka YPPM ORLAB berupaya merencanakan seluruh aspek pendidikannya dengan lebih baik

1.2. Perumusan RENIP

Perumusan dan penyusunan Rencana Induk Pengembangan (RENIP) YPPM ORLAB 2016-2035 berdasarkan visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. RENIP disusun dan dibuat untuk dapat dilaksanakan dengan semangat kebersamaan untuk bekerja keras dan bekerja cerdas dengan mempertimbangkan internal organisasi dan faktor lingkungan eksternal.

1.3. Fungsi RENIP

Dokumen Rencana Induk Pengembangan (RENIP) YPPM ORLAB 2016-2035 berfungsi sebagai;

- 1) Dasar penyusunan Rencana Strategis (RENSTRA) 5 (lima) tahunan,
- 2) Alat untuk mengarahkan dan mengoordinasikan kerja Unit Usaha dalam menjalankan program kerja sesuai visi, misi, dan tujuan yang ditetapkan.
- 3) Rujukan utama atau pedoman bagi YPPM ORLAB dalam penyusunan, implementasi, dan pengendalian program kerja selama 20 tahun,

- 4) Alat evaluasi atas kegiatan operasional YPPM ORLAB.

1.4. Landasan Hukum RENIP

Penyusunan Rencana Induk Pengembangan (RENIP) YPPM ORLAB 2016-2035 didasarkan pada peraturan dan perundang-undangan yang terdiri dari;

- a. Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional,
- b. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 63 Tahun 2009 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan,
- c. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 17 Tahun 2010,
- d. Peraturan Pemerintah No. 66 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan,
- e. Undang-Undang Republik Indonesia No.12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi,
- f. Akte Yayasan Pendidikan dan Penataran Manajemen Orlab no. 08 Tanggal 20 Desember 2011

1.5. Ruang Lingkup RENIP

Ruang Lingkup Rencana Induk Pengembangan (RENIP) YPPM ORLAB 2016-2035 mencakup rencana pengembangan bidang akademik, tridharma (pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat), sumber daya manusia, serta pengembangan Infrastruktur (sarana dan prasarana) yang diperlukan dalam pelaksanaan penyelenggaraan program pendidikan dan memenuhi tridharma Perguruan Tinggi yang akan dilaksanakan oleh YPPM ORLAB.

1.6. Arah Kebijakan Pengembangan

Peningkatan kualitas atau mutu perguruan tinggi untuk dapat terus memberikan pelayanan pendidikan bermutu melalui proses *continuous improvement* merupakan kunci utama dalam mempertahankan eksistensi YPPM ORLAB di masa datang. Sebagai upaya dalam rangka percepatan pengembangan maka arah kebijakan pengembangan YPPM ORLAB ditetapkan fokus pada;

- 1) Tata Kelola Organisasi dan Manajemen,
- 2) Penjaminan Mutu Internal,
- 3) Sumber Daya Manusia,
- 4) Infrastruktur, dan

5) Pengembangan Unit Unit Usaha.

1.7. Profil SDM YPPM ORLAB

Profil SDM YPPM ORLAB di susun sebagai upaya untuk mendapatkan kepercayaan dan respons positif sebagai agen pemberdayaan masyarakat. Profil SDM YPPM ORLAB adalah SDM yang memiliki; 1) Integritas, 2) Kebersamaan, 3) Kemandirian, 4) Keunggulan dan 5) Inovasi berkelanjutan. Secara singkat penjelasan dari nilai-nilai dasar tersebut di atas disajikan dalam tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1 Nilai-Nilai Dasar YPPM ORLAB

Nilai-Nilai Dasar	Penjelasan
Integritas	<ul style="list-style-type: none"> • Bertindak konsisten dengan Prinsip-Prinsip, nilai-nilai, dan kepercayaan • Mengatakan yang sebenarnya • Berdiri di pihak yang benar • Selalu memenuhi janji
Kebersamaan	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki sense of interdependence • Berpikir menang-menang (win-win) • Mendengarkan dengan empati • Menghargai perbedaan dan membangun sinergi • Menunjukkan mental kelimpahan (abundance mentality)
Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki self-awareness (kesadaran diri) • Memiliki karakter proactivity, memahami nilai-nilai prinsip-prinsip, kekuatan dan kelemahan pribadi • Mampu memimpin dan mengelola diri, dan • Memiliki tanggung jawab
Keunggulan	<ul style="list-style-type: none"> • Dorongan untuk selalu berjuang mencapai yang terbaik, • Dorongan untuk selalu melampaui harapan, Perasaan jika baik, tidak cukup baik; jika status quo, tidak cukup baik; jika bisnis sebagaimana biasa, tidak cukup baik; jika sama dengan kemarin, tidak cukup baik; sampai dapat memperbaiki dan membawa organisasi pada tingkatan yang lebih tinggi. • Untuk menjadi unggul, tidak pernah berhenti mencoba melampaui kualifikasi pekerjaan, “going extra miles”, menolak sikap cepat puas diri, tidak hanya menggantungkan pada keberuntungan, tidak pernah berhenti belajar
Inovasi Berkelanjutan	<ul style="list-style-type: none"> • Selalu berusaha melihat dengan jeli apa yang bisa menciptakan, menghasilkan atau menambahkan nilai bagi kepentingan masyarakat. • Selalu mengembangkan ide-ide kreatif memberikan solusi yang baru terhadap masalah yang dihadapi dan kemungkinan menciptakan nilai tambah baru yang lebih tinggi. • Selalu berusaha merancang dan mengimplementasikan ide-ide kreatif menjadi kenyataan.

Nilai-Nilai Dasar	Penjelasan
	<ul style="list-style-type: none"> • Mengusahakan hasil inovasi tersebut tidak hanya untuk dapat dipenuhi pada masa sekarang saja tetapi juga untuk masa mendatang.

Sebagai upaya dalam menjaga keberlangsungan dalam menyediakan layanan pendidikan tinggi terbaik bagi masyarakat, YPPM ORLAB memiliki falsafah dasar, yaitu: Pancasila. Dengan demikian setiap sila dalam Pancasila merupakan falsafah dasar YPPM ORLAB.

BAB II

VISI DAN MISI

Dasar dari penyusunan dan penetapan RENIP adalah Visi dan Misi YPPM ORLAB 2016-2035. Visi dan misi YPPM ORLAB tersebut ditetapkan secara rasional, tetapi tetap bersifat fleksibel agar memungkinkan melakukan perubahan sebagai akibat adanya hal-hal yang tidak diantisipasi dalam proses pencapaiannya. Oleh karena itu, RENIP YPPM ORLAB juga bersifat dinamis, dapat berubah setiap saat sesuai dengan keadaan dan kebutuhan tanpa mengubah tujuan akhir. Perencanaan Visi bukan hal yang mudah karena sebuah visi harus didasarkan atas analisis kondisi ke depan dan dibangun berdasarkan posisi yang kompetitif. Oleh karena itu, untuk merumuskan Visi YPPM ORLAB 2035 perlu dilakukan dengan analisis tren (*trend watching*) atas isu-isu strategis baik isu global maupun isu spesifik tentang perguruan tinggi dalam 20 tahun ke depan.

Isu strategis dalam 20 tahun ke depan terbagi menjadi 2 isu besar, yaitu isu Internasionalisasi dan globalisasi serta isu pendidikan tinggi. Salah satu isu global yang akan terus bergulir dalam 20 tahun ke depan adalah isu pembangunan berkelanjutan (*sustainable development*) dan digitalisasi yang menekankan pada pentingnya keharmonisan antara kepentingan ekonomi, sosial dan lingkungan dalam berbagai aspek pembangunan tidak terkecuali pembangunan di bidang Sumber Daya Manusia (SDM).

2.1. Visi

YPPM ORLAB dibangun untuk menghadapi tantangan bangsa yang dihadapi saat ini. YPPM ORLAB memiliki ciri khas pengembangan teknopreneur dalam proses pembelajarannya, yaitu kewirausahaan berbasis teknologi yang tepat guna. Arah pengembangan di masa yang akan datang dapat tercermin dari visi dan misi yang sudah dirumuskan oleh para pendiri, yang dapat menjadi pembeda dari lainnya, sehingga memiliki kekhasan dan keunggulan tersendiri.

Visi YPPM ORLAB 2021-2035 adalah:

“Menjadi penyelenggara pendidikan terkemuka di Indonesia dalam Bidang Bisnis dan Manajemen yang membentuk sumber daya manusia berjiwa kewirausahaan berbasis teknologi”

2.2. Misi

Untuk mencapai visi tersebut, maka formulasi **Misi YPPM ORLAB** sebagai berikut;

1. Memberikan kesempatan pendidikan pada masyarakat tidak mampu pada berbagai jenjang pendidikan yang dimiliki.
2. Menyelenggarakan pendidikan manajemen yang melahirkan sumber daya manusia yang memiliki jiwa kewirausahaan berbasis teknopreneur yang mampu berkolaborasi dan bersikap mandiri.
3. Mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang manajemen untuk menjawab tantangan nasional dalam bidang bisnis dan kewirausahaan.
4. Berkontribusi pada pembangunan nasional yang berkelanjutan dalam bidang manajemen untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui perluasan lapangan kerja dengan mengembangkan kecakapan kewirausahaan.

2.3. Tujuan

Sebagai sebuah yayasan pendidikan, YPPM ORLAB menetapkan tujuan sebagai berikut:

1. Menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan baik teoritis maupun praktis di bidang bisnis dan manajemen, sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang cepat beradaptasi terhadap perubahan dan kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi dan ilmu manajemen dalam dunia bisnis.
2. Menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dalam melakukan perumusan dan pemecahan berbagai masalah manajemen dan bisnis dengan pendekatan pola pikir ilmiah dan rasional.
3. Menghasilkan sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dalam membuat berbagai keputusan manajerial.
4. Menghasilkan sumber daya manusia yang cepat beradaptasi terhadap perubahan dan kemajuan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen, teknologi serta dunia bisnis.

2.4. Sasaran Strategis

1. Pengembangan lembaga pendidikan dengan menambah program studi Akuntansi dan Sekolah Vokasi mengikuti perkembangan dan tuntutan dunia industri.
2. Mengimplementasikan Sistem Penjaminan Mutu yang ketat.

3. Peningkatan sumber daya manusia dosen dan tenaga kependidikan dengan studi lanjut.
4. Melakukan evaluasi secara berkala terhadap dosen dan tenaga kependidikan.
5. Meningkatkan wawasan dan kualitas kinerja melalui keikutsertaan dalam pelatihan untuk meningkatkan kompetensi.
6. Meningkatkan sarana dan prasarana, termasuk di dalamnya perangkat lunak dan keras teknologi informasi yang disesuaikan dengan kebutuhan.
7. Pengembangan unit bisnis strategis yang dapat menciptakan pendapatan lainnya untuk mendukung unit pendidikan.

BAB III

RENCANA PENGEMBANGAN

3.1. Fokus Pengembangan

Arah Pengembangan YPPM ORLAB dalam 20 tahun ke depan fokus pada;

- 1) Tata Kelola Organisasi dan Manajemen,
- 2) Penjaminan Mutu Internal,
- 3) Sumber Daya Manusia,
- 4) Infrastruktur, dan
- 5) Pengembangan Unit Unit Usaha.

Rencana pengembangan YPPM ORLAB digambarkan melalui Peta Jalan (*Road Map*). Rencana Induk Pengembangan terbagi menjadi tiga tahap rencana strategis, dimana masing-masing rencana strategis terdiri atas rencana lima tahunan.

Selanjutnya secara umum pencapaian Rencana Induk Pengembangan (RENIP) dibagi dalam 4 tahapan yaitu:

Tahap 1 (2016-2020)

Periode 2016-2020 terdiri dari peninjauan visi, misi tujuan dan sasaran dalam menyikapi perubahan globalisasi dan teknologi. Peningkatan pendidikan dosen untuk studi lanjut ditingkat pascasarjana dan doctoral. Selain itu juga peningkatan pendidikan untuk tenaga kependidikan sampai jenjang S1. Pada periode ini juga ada peningkatan status akreditasi untuk program sarjana (S1) dan pascasarjana (S2) yang ditargetkan meraih akreditasi Baik Sekali (B). Akreditasi institusi juga diharapkan meraih akreditasi minimal Baik Sekali. Pada periode ini juga akan dilakukan konsolidasi organisasi dan penataan organisasi secara internal dengan pengembangan Penjaminan Mutu yang berkelanjutan.

Tahap 2 (2021- 2025)

Periode 2021-2025 adalah tahap awal perubahan pengurus YPPM ORLAB. Beberapa hal yang dilakukan terkait dengan penertiban administrasi, terkait juga dengan penyusunan Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran yang baru yang selaras (*inline*) filosofi YPPM ORLAB. Pada akhir periode 2021 terjadi perubahan pada kelengkapan organ pada struktur organisasi YPPM ORLAB dan penggantian kepemimpinan di Sekolah Tinggi Manajemen LABORA. Perubahan tersebut menyebabkan pada tahap 2 ini dibutuhkan penertiban administrasi dan juga pengembangan citra dan brand baru dari YPPM ORLAB. Pada tahapan ini juga dilakukan rencana pengembangan program studi baru yaitu Akuntansi dan

Sekolah Vokasi. Unit usaha percetakan dan penerbitan buku direncanakan berdiri pada akhir tahap kedua.

Tahap 3 (2025-2030)

Pada periode tahun 2025-2030 YPPM ORLAB dihadapkan pada Re-akreditasi Program Studi jenjang S1 dan S2. Pada tahap ini diharapkan Program Studi Manajemen S1 dan Program Studi Magister Manajemen mendapatkan Akreditasi A sehingga dapat meningkatkan reputasi dan menjadi Program Studi terkemuka. Selain dengan meningkatkan Akreditasi, Reputasi juga dapat ditingkatkan dengan tercapainya kualitas yang baik dalam hal proses baik itu pembelajaran, penelitian, maupun pengabdian masyarakat. Tahap kedua ini direncanakan unit unit usaha yang menghasilkan pendapatan bagi YPPM ORLAB, seperti bidang pelatihan manajemen, konsultan manajemen, dan toko retail modern.

Tahap 4 (2030-2035)

Periode Tahun 2030 – 2035 YPPM ORLAB mencapai tahapan (*fase*) kematangan. Hal tersebut ditandai dengan memiliki jaringan internasional yang kuat dan mendukung pencapaian program studi yang terakreditasi Internasional. Pada tahapan ini Program Studi Magister Manajemen Sekolah Tinggi Manajemen Labora diharapkan sudah menjadi Program Studi terkemuka yang bereputasi internasional dan terakreditasi Internasional. Pada tahap keempat ini dirancang pengembangan Sekolah Tinggi Manajemen LABORA menjadi Universitas LABORA.

3.2. Sasaran Pencapaian Jangka Menengah (RENSTRA/ Rencana Strategis)

Sasaran Jangka menengah YPPM ORLAB disusun untuk mencapai Rencana Jangka Panjang. Sasaran Strategi pencapaian jangka menengah dibagi berdasarkan 5 tahunan yaitu tahap 1 tahun 2016-2020, tahap 2 tahun 2021 – 2025, tahun ke 3 yaitu 2026-2030, dan tahap ke 4 yaitu tahun 2030-2035. Pada masing-masing periode tersebut akan dilakukan beberapa kegiatan penting dengan road maps pada masing-masing tahapan.

Pada tahap pertama tahun 2016-2020 pencapaian akreditasi Baik Sekali pada program Manajemen (S1), program Magister Manajemen (S2) dan akreditasi institusi. Penataan penjaminan mutu akademik.

Pada tahap kedua 2021-2025, adalah merupakan tahap awal perubahan YPPM ORLAB. Perubahan tersebut selanjutnya mengharuskan pada tahap ini dibutuhkan

penertiban administrasi dan juga pengembangan citra dan Brand baru sebagai YPPM ORLAB.

Berikut ini adalah *roadmaps* RENSTRA YPPM ORLAB 2021-2025 adalah sebagai berikut:

1) Tahun 2021

- a. Pemilihan Ketua Sekolah Tinggi Manajemen LABORA untuk periode 2021-2024.
- b. Kepengurusan pada Badan Penyelenggara YPPM ORLAB berakhir pada Desember 2021 dan pembentukan organ kelengkapan Yayasan yang baru. Berbagai upaya dilakukan pada periode 2021 diarahkan untuk menata administrasi perpindahan dari pengurus lama ke pengurus baru.
- c. Penataan hubungan kerja Yayasan dengan Unit Usaha Pendidikan Sekolah Tinggi Manajemen LABORA.
- d. Menghadapi reakreditasi Program Sarjana dan Pascasarjana Sekolah Tinggi Manajemen LABORA
- e. Program Studi S2 MM diharapkan telah mempertahankan akreditasi Baik Sekali.
- f. Perencanaan pengembangan program studi Akuntansi.

2) Tahun 2022

- a. Finalisasi rancangan pengembangan Sekolah Vokasi D1 – D3 dan pengajuan ijin penyelenggaraan serta sosialisasi ke masyarakat promosi penerimaan mahasiswa baru.
- b. Program studi S1 Manajemen dapat mempertahankan akreditasi Baik Sekali
- c. Sosialisasi perubahan pengurus YPPM ORLAB dan re-branding Sekolah Tinggi Manajemen LABORA.
- d. Ijin penyelenggaraan program studi Akuntansi didapatkan dan mulai dilaksanakan penerimaan mahasiswa baru prodi Akuntansi.
- e. Unit usaha Printing dan Publishing House direncanakan dan dapat beroperasi pada tahun berikutnya.

3) Tahun 2023

- a. Fokus melakukan peningkatan layanan dan peningkatan mutu perkuliahan dengan investasi IT dalam menunjang proses pembelajaran, pelayanan dan peningkatan mutu pendidikan.
- b. Peningkatan akreditasi institusi pada reakreditasi tahun 2023
- c. Ijin pendidikan Vokasi Sekolah Vokasi D1-D3 didapatkan dan mulai penerimaan mahasiswa baru.

- d. Perencanaan LABORA digital School sebagai pengembangan unit pendidikan ditingkat sekolah menengah.
- e. Unit usaha Printing and Publishing House beroperasi.

4) Tahun 2024

- a. YPPM ORLAB akan melakukan peningkatan kinerja dosen dalam tri-dharma melalui peningkatan kualitas penelitian dan pengabdian masyarakat para dosen.
- b. Perencanaan pengembangan kampus terpadu dan perubahan dari Sekolah Tinggi menjadi Universitas. Proposal Kampus Terpadu dan Pembentukan Universitas LABORA ditetapkan.
- c. Pengembangan digital library untuk mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia Sekolah Tinggi Manajemen Labora.
- d. Unit usaha pelatihan dan konsultan manajemen bisnis direncanakan sudah berjalan pada tahun 2024 ini.

5) Tahun 2025

- a. Program Studi S1 dan S2 MM ditargetkan untuk meraih akreditasi Unggul.
- b. YPPM ORLAB menjadi salah satu yayasan pendidikan yang terkemuka baik di tataran nasional maupun internasional,
- c. Dilakukan peninjauan kerjasama internasional dalam bentuk program *student and lecture exchange* dengan mitra perguruan tinggi di luar negeri menjadi bagian dalam kerjasama internasional.

Tahap ketiga dari rencana induk pengembangan tahun 2016-2035, beberapa hal yang dihadapi pada tahap ini mengharuskan YPPM ORLAB banyak berbenah pada peningkatan mutu dan standard administrasi menuju akreditasi Internasional di tahun 2035. Selain itu dengan pengembangan menuju Universitas LABORA maka perencanaan fakultas dan program studi baru dipersiapkan pada tahap kedua ini.

Berikut ini adalah *roadmaps* RENSTRA YPPM ORLAB 2026-2030 adalah sebagai berikut:

1) Tahun 2026

- a. Pada tahun 2026, Re-akreditasi institusi diharapkan mendapat nilai Akreditasi Unggul (A)
- b. Peningkatan sarana dan prasarana
- c. Penjaminan mutu dengan mentertibkan seluruh administrasi untuk mendapatkan akreditasi A.
- d. Kerjasama antar perguruan tinggi dalam dan luar negeri.

2) Tahun 2027

- a. Peningkatan Citra diri dan Reputasi, setelah pada tahun sebelumnya diperoleh Akreditasi Unggul.
- b. Rencana dan realisasi pengembangan unit bisnis toko retail sebagai unit usaha yayasan dan laboratorium manajemen retail bagi mahasiswa dapat terwujud pada tahun ini.

3) Tahun 2028

- a. Perancangan pengembangan dan pembangunan kampus terpadu bagi unit pendidikan dan peresmian program studi baru menuju pembentukan Universitas LABORA.
- b. Pengembangan program studi bisnis pariwisata dan perhotelan

4) Tahun 2029

- a. Persiapan untuk mendapatkan Akreditasi Internasional.
- b. Peningkatan Kerjasama Internasional dengan berbagai institusi Internasional.
- c. Pengembangan investasi pada usaha perhotelan

5) Tahun 2030

- a. Pada tahun 2030 merupakan *starting* awal untuk mempersiapkan akreditasi Internasional pada tahun 2035.
- b. Pada tahun 2032 ini seluruh administrasi selain mengacu pada aturan untuk Re-Akreditasi Nasional, juga untuk persiapan akreditasi internasional.
- c. Pengembangan unit usaha baru dalam bidang Restoran dilakukan pada tahun 2030 ini.

Tahap ketiga 2031-2035 adalah merupakan tahap akhir dari rencana induk pengembangan 2016-2035. Re-akreditasi dilakukan pada tahap ini sekaligus melakukan pembenahan administrasi untuk menyesuaikan dengan standar akreditasi Internasional. Akreditasi Internasional diharapkan dapat diperoleh oleh unit pendidikan pada program studi Magister Manajemen di tahun 2035.

Berikut ini adalah *roadmaps* RENSTRA YPPM ORLAB 2031-2035 adalah sebagai berikut:

1) Tahun 2031

- a. YPPM ORLAB mulai tahun 2031 ini mulai mempersiapkan berkas administrasi Akreditasi Internasional untuk mencapai akreditasi Internasional di tahun 2035.

- b. Penguatan kerjasama internasional dengan menggelar Conference Internasional berkolaborasi dengan perguruan tinggi di dalam dan luar negeri.
- c. Penguatan investasi sarana dan prasarana infrastruktur dirancang untuk mendukung proses akreditasi Internasional.
- d. Pembangunan kawasan kampus terpadu dan pengajuan pembentukan Universitas LABORA dimulai awal tahap ketiga.

2) Tahun 2032

- a. Meningkatkan dan mengaktifkan Kerjasama Internasional.
- b. Melakukan beberapa kegiatan bersama seperti penelitian, dan juga pertukaran dosen, ataupun pertukaran mahasiswa, serta melakukan pengabdian bersama dengan berbagai kampus di Luar Negeri.
- c. Persiapan akreditasi internasional tetap dilanjutkan.
- d. Ijin perubahan bentuk menjadi Universitas LABORA ditargetkan didapat pada tahun 2032 ini.

3) Tahun 2033

- a. seluruh administrasi di program magister manajemen telah ditata dan dikelola berdasarkan penataan administrasi dengan Standart Akreditasi Internasional. Hal tersebut dilakukan untuk mempersiapkan akreditasi Internasional di tahun 2035.
- b. Pembangunan kawasan kampus terpadu dapat diselesaikan pada tahun 2033 dan diresmikan penggunaannya.

4) Tahun 2034

- a. Program studi Magister Manajemen melakukan pengajuan akreditasi Internasional.
- b. Investasi untuk kelengkapan sarana dan prasarana kampus terpadu

5) Tahun 2035

- a. Peresmian Kampus Terpadu Universitas LABORA
- b. Memiliki unit bisnis toko retail, printing and publishing house, restaurant dan hotel.
- c. Mendapatkan Akreditasi Internasional khususnya untuk program Magister Manajemen.

3.3. Sasaran Pencapaian Jangka Pendek (RKAT)

Berdasarkan Rencana Strategis (RENSTRA) yang disusun lima tahunan, selanjutnya disusun sasaran dan strategi jangka pendek yang berbentuk RKAT (Rencana Kegiatan dan Anggaran Tahunan). RKAT disusun setiap tahun dan terinci dengan besaran

anggaranannya. RKAT Yayasan disusun berdasarkan pengajuan anggaran dari masing masing unit usaha. Sekaligus juga mengukur target pendapatan dari masing masing unit usaha sehingga akan tersusun Anggaran Pendapatan dan Belanja YPPM ORLAB.

BAB IV

PENGEMBANGAN KELEMBAGAAN

Untuk dapat mengembangkan kelembagaan, maka perlu kiranya YPPM ORLAB memahami masalah internal dan masalah eksternal baik saat ini maupun 20 tahun kedepan. Meskipun sulit untuk memprediksi apa yang terjadi dalam 20 tahun kedepan, namun secara garis besar Analisis ini kami susun untuk menjadi panduan dalam merancang program dan kegiatan. Meskipun demikian RENIP ini bukan bersifat kaku, karena perkembangan kedepan sangat mungkin berbeda dengan prediksi yang dilakukan saat ini. Dengan demikian pergeseran dan perubahan serta penyempurnaan RENIP YPPM ORLAB sangat dimungkinkan.

4.1. Analisis Kondisi Internal

Agar Visi dan Misi YPPM ORLAB dalam bentuk sasaran, program kerja dan aktivitas dapat dilaksanakan maka diperlukan untuk memahami kondisi internal dan eksternal. Pemahaman akan kondisi Internal dan Eksternal tersebut diperlukan dan menjadi menjadi penting serta menjadi sebuah keharusan, Analisis internal ditujukan untuk mengenali kekuatan dan kelemahan yang dimiliki YPPM ORLAB, sedangkan analisis eksternal digunakan untuk mengidentifikasi peluang dan ancaman yang berpotensi mempengaruhi eksistensi YPPM ORLAB. Analisis internal dan eksternal juga dipergunakan sebagai dasar penyusunan strategi, program dan aktivitas.

4.1.1. Analisis Internal

4.1.2. Strengths

- 4.1.2.1. Memiliki unit usaha pendidikan dengan lokasi strategis,
- 4.1.2.2. Gedung perkuliahan dengan sarana yang lengkap dan memadai,
- 4.1.2.3. Akreditasi prodi dan institusi B,
- 4.1.2.4. Memiliki jaringan kerja sama yang luas dengan berbagai instansi,
- 4.1.2.5. Didukung penuh oleh sistem teknologi informasi.
- 4.1.2.6. Jumlah alumni yang besar dan tersebar diseluruh Indonesia

4.1.3. Weaknesses

- 4.1.3.1. Belum memiliki reputasi nasional dan bahkan internasional,

- 4.1.3.2. Prasarana dan sarana dan tata kelola yang masih kurang,
- 4.1.3.3. Belum memiliki unit usaha sebagai sumber pendanaan,
- 4.1.3.4. Sumber daya manusia yang masih terbatas
- 4.1.3.5. Efektifitas koordinasi dan komunikasi antara manajemen unit Pendidikan dan YPPM ORLAB masih harus diperkuat guna menciptakan budaya akademik yang solid, sehat, sinergis, sehingga dapat memberikan pelayanan optimal bagi peserta didik dan masyarakat,
- 4.1.3.6. Forum komunikasi alumni belum difasilitasi secara optimal, sehingga jejaring alumni belum terbentuk dengan baik.

4.2. Analisis Eksternal

4.2.1. Opportunities

- 4.2.1.1. Kemajuan teknologi menjadikan akses informasi yang tak terbatas dan mudah dijangkau dalam rangka pengembangan program,
- 4.2.1.2. Minat masyarakat pada sekolah vokasi cukup tinggi
- 4.2.1.3. Globalisasi menyebabkan peluang-peluang dalam melakukan kerja sama baik secara nasional dan internasional.
- 4.2.1.4. Optimalisasi peran alumni terhadap almamaternya
- 4.2.1.5. Pengembangan unit bisnis non pendidikan

4.2.2. THREATS

- 4.2.2.1. Tuntutan masyarakat terhadap lembaga dan hasil pendidikan yang bermutu semakin tinggi.
- 4.2.2.2. Tumbuh dan berkembangnya lembaga pendidikan tinggi dan lembaga pendidikan alternatif yang menawarkan berbagai pilihan pendidikan tinggi kepada masyarakat sehingga mempertajam persaingan antar pendidikan tinggi.
- 4.2.2.3. Pengakuan masyarakat terhadap kualitas perguruan tinggi swasta tidak sebaik terhadap perguruan tinggi negeri, terutama di JABODETABEK.
- 4.2.2.4. Semakin banyak perguruan tinggi negeri dan swasta memperketat persaingan pangsa pasar.
- 4.2.2.5. Liberalisasi pendidikan tinggi di Indonesia memungkinkan perguruan tinggi asing beroperasi di Indonesia. Hal tersebut menjadi tantangan dalam pengelolaan dan pengembangan Lembaga Pendidikan di masa depan,

4.2.2.6. Kondisi ekonomi yang relatif memiliki fluktuasi cukup tinggi menyebabkan kurang kondusif dan dapat berdampak pada penurunan penghasilan masyarakat Indonesia dan daya beli, sehingga mengurangi alokasi anggaran untuk biaya pendidikan tinggi.

4.3. Strategi Percepatan

YPPM ORLAB, dengan berdasarkan analisis internal dan eksternal yang telah disusun tersebut, selanjutnya perlu menyusun strategi-strategi percepatan. Strategi percepatan tersebut selanjutnya akan dilakukan evaluasi kembali di tahap-tahap pengembangan berikutnya dan selanjutnya juga disesuaikan dengan berbagai pertimbangan dinamika kondisi internal dan eksternal yang terjadi dimasa mendatang. Strategi-strategi untuk dapat mencapai visi dan Misi YPPM ORLAB adalah sebagai berikut:

4.3.1. Strategi *Opportunities-Strengths* (OS)

- a. Penguatan dan perluasan jaringan kerja sama dengan bagian lain, baik itu dengan rektorat maupun dengan program studi, dan juga bagian lain dalam mengembangkan dan meningkatkan mutu tridharma.
- b. Perlunya untuk melakukan penguatan dan pemanfaatan teknologi informasi dalam melakukan inovasi sistem pembelajaran.
- c. Pengembangan prasarana dan sarana penunjang program pendidikan yang terus ditingkatkan guna peningkatan mutu dan citra serta daya saing lembaga pendidikan YPPM ORLAB.
- d. Pembentukan Ikatan Alumni yang kuat
- e. Pengembangan program studi Akuntansi dan Sekolah Vokasi

4.3.2. Strategi *Opportunities-Weaknesses* (OW)

- a. Membangun reputasi secara bertahap dengan strategi revitalisasi dan transformasi.
- b. Secara berkelanjutan dan secara terus menerus mempersiapkan akreditasi secara terencana, mempertahankan dan meningkatkan akreditasi.
- c. Meningkatkan jumlah SDM yang berkualitas dengan pendidikan S3 untuk dosen.
- d. Meningkatkan efektifitas komunikasi dan koordinasi.
- e. Meningkatkan kuantitas publikasi hasil penelitian dan meningkatkan penerbitan buku dengan membentuk unit usaha printing and publishing house

4.3.3. Strategi *Threats-Strength* (TS)

- a. Melakukan percepatan peningkatan mutu (pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat), sebagai upaya meningkatkan daya saing lembaga pendidikan YPPM ORLAB.
- b. Membangun nilai-nilai kemandirian, keunggulan, kebersamaan, integritas, dan inovasi berkelanjutan pada seluruh SDM yayasan.
- c. Menegaskan keunikan lembaga pendidikan YPPM ORLAB yang menjadi pembeda dengan lembaga pendidikan pesaing.
- d. Memperluas jaringan kerja sama dengan berbagai instansi (perguruan tinggi, industri, pemerintah dan pemerintah daerah).

4.3.4. Strategi *Threats-Weaknesses* (TW)

- a. Mengembangkan lembaga pendidikan berbasis teknopreneur untuk membedakan diri dari pesaing.
- b. Melakukan penguatan mutu dan standarisasi pelayanan dan pengajaran.
- c. Mengembangkan dan memperluas jaringan dan kerja sama dengan industri-industri.

BAB V.

RENCANA PENGEMBANGAN JANGKA PANJANG

5.1. Perubahan Lingkungan

Dalam hal pengembangan jangka panjang YPPM ORLAB, terdapat beberapa hal yang perlu menjadi perhatian. Hal tersebut adalah bagaimana kita menajamkan dan memperdalam konsepsi serta wawasan bahwa YPPM ORLAB adalah merupakan bagian dari suatu lingkungan baik itu lingkungan internal maupun lingkungan eksternal.

YPPM ORLAB harus dilihat sebagai suatu sub sistem dari sebuah sistem local, nasional, maupun sistem global. YPPM ORLAB harus melakukan adaptasi dengan semua lingkungan tersebut. Dengan mampu melakukan adaptasi maka YPPM ORLAB dapat menghasilkan lulusan yang sesuai dan dapat diterima oleh lingkungan. Lulusan lembaga pendidikan YPPM ORLAB atau luaran YPPM ORLAB harus memenuhi kebutuhan seluruh *stakeholder*. Semua *stakeholder* tersebut antara lain adalah mahasiswa, masyarakat, dunia Industri maupun dunia Bisnis, dan juga Pemerintahan. Lingkungan tersebut baik lingkungan nasional bahkan lingkungan Internasional.

Dengan menggunakan cara pandang yang memperhatikan lingkungan baik internal maupun eksternal, maka YPPM ORLAB diharuskan selalu melakukan antisipasi terhadap berbagai perubahan yang terjadi di lingkungan internal maupun eksternal. Antisipasi tersebut perlu dilakukan karena perubahan yang terjadi pada masa ini sangat cepat. *Information Technology* merubah kecepatan dalam berbagai aspek kehidupan.

Perencanaan jangka panjang maupun perencanaan menengah dan juga jangka pendek merupakan salah satu hal yang harus dilakukan sebagai upaya untuk proaktif terhadap berbagai perubahan yang terjadi. Meskipun demikian tindakan reaktif juga pasti akan dihadapi. Oleh karenanya sebagai sebuah organisasi perlu melakukan berbagai upaya untuk membuat organisasi menjadi lincah dan gesit. Semua upaya tersebut tidak lepas dari upaya untuk mampu menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan internal maupun eksternal. Kemampuan menyesuaikan diri tersebut memungkinkan YPPM ORLAB untuk dapat tetap bertahan hidup bahkan mampu tumbuh dan berkembang dengan pesat, dan mampu bersaing dngan sejenis yang dikelola oleh institusi lain. Untuk mengantisipasi perubahan tersebut, maka YPPM ORLAB melakukan beberapa strategi yaitu:

- 1) YPPM ORLAB berupaya untuk memiliki kemampuan untuk mengelola unit unit usaha dengan baik dan dengan efisien serta efektif.

- 2) YPPM ORLAB harus mampu mengantisipasi perubahan tuntutan masyarakat, hal tersebut dilakukan agar luaran YPPM ORLAB lebih relevan dan dapat diterima serta mampu memenuhi kebutuhan masyarakat.
- 3) YPPM ORLAB melihat bahwa perubahan lingkungan pendidikan, yaitu persaingan yang makin ketat, deregulasi pendidikan yang berubah, kesemuanya mengharuskan YPPM ORLAB untuk meningkatkan kualitasnya secara berkelanjutan agar mampu bersaing baik secara lokal, nasional, maupun secara global.
- 4) YPPM ORLAB melihat bahwa perkembangan perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi berjalan secara cepat. Berbagai hal yang terkait dengan perubahan tersebut harus mampu dikejar dan dikuasai serta dimanfaatkan baik untuk kepentingan pendidikan dan pengajaran, penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat.

5.2. Isu Pengembangan Jangka Panjang

YPPM ORLAB telah menganalisis berbagai kondisi internal dan eksternal, sehingga kemudian YPPM ORLAB memfokuskan pada beberapa hal yang menjadi perhatian khusus yaitu;

- 1) Tata Kelola Organisasi dan Manajemen,
- 2) Penjaminan Mutu Internal,
- 3) Sumber Daya Manusia,
- 4) Infrastruktur, dan
- 5) Pengembangan Unit Unit Usaha.

Dari berbagai hal tersebut diatas mendasarkan pada isu pengembangan jangka panjang secara berkelanjutan, maka YPPM ORLAB berusaha mendorong dan memberikan fasilitas pendukung bagi Sekolah Tinggi Manajemen Labora untuk melakukan pengembangan sebagai sasaran jangka panjang, melalui:

- (1) Citra dan Reputasi;
- (2) Kualitas lulusan;
- (3) Manajemen Penjaminan Mutu;
- (4) Penelitian dan Pengabdian masyarakat;
- (5) Budaya kerja dan budaya akademik;
- (6) Kualitas sumberdaya manusia dan infrastruktur;
- (7) Tata laksana Organisasi dan Manajemen;

- (9) Sistem Informasi Manajemen;
- (10) Kerja sama, Aliansi Strategis dan Jejaring
- (11) Kemahasiswaan dan Alumni
- (12) *Go International*.

5.3. Tujuan Jangka Panjang

Tujuan jangka panjang yang hendak dicapai oleh YPPM ORLAB pada tahun 2016-2035 adalah:

- 1) YPPM ORLAB membentuk sumber daya manusia yang bermutu dan berintegritas tinggi, memegang teguh doktrin Labora sebagai filosofi dan menjunjung nilai nilai
- 2) YPPM ORLAB berupaya untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, bermoral, memiliki wawasan luas, menjadi pembelajar berkelanjutan, dan memiliki integritas tinggi, sehingga mampu bersaing di tataran nasional maupun internasional.
- 3) YPPM ORLAB berupaya untuk menghasilkan karya penelitian yang bermanfaat bagi kemaslahatan masyarakat, bangsa dan Negara Kesatuan Republik Indonesia, maupun masyarakat internasional.
- 4) YPPM ORLAB berupaya untuk menghasilkan sumberdaya manusia yang memiliki kepekaan dan kepedulian sosial yang tinggi, sehingga mampu berperan secara nyata dalam pemberdayaan masyarakat.
- 5) YPPM ORLAB berupaya untuk menjadikan program studi Magister Manajemen unggulan dan mendapatkan akreditasi Internasional.

5.4. Sasaran Jangka Panjang

Dengan mendasarkan pada isu-isu yang telah ditetapkan YPPM ORLAB, dengan memperhatikan tujuan yang hendak dicapai, selanjutnya Sekolah Tinggi Manajemen LABORA melaksanakan sasaran jangka panjang seperti dalam tabel 5.1 berikut:

Tabel 5.1 Isu dan Sasaran Jangka Panjang

No.	Isu	Sasaran
1.	Citra dan Reputasi	a. Meningkatkan status akreditasi Program studi dan institusi. b. Melakukan penguatan suasana akademik dan kehidupan kampus yang kondusif, tertib, bersih dan nyamane sebagai upaya untuk terus dapat memberikan pelayanan program pendidikan dan kenyamanan proses

No.	Isu	Sasaran
		<p>belajar-mengajar.</p> <p>c. Membentuk forum komunikasi dan organisasi alumni Sekolah Tinggi Manajemen LABORA.</p> <p>d. Membuat sistem dokumentasi dan mekanisme pelaporan sesuai standarisasi borang BAN-PT, dalam rangka menjaga akreditasi.</p> <p>e. Memperbarui sistem website menjadi sistem terintegrasi dengan e-jurnal, pendaftaran online dan proses pembaharuan konten profile YPPM ORLAB.</p> <p>f. Penguatan jaringan kerja sama dengan berbagai instansi dan lembaga terkait baik dalam dan luar negeri.</p> <p>g. Penguatan kemampuan dosen YPPM ORLAB untuk dapat lebih berperan dalam berbagai forum keilmuan, sebagai narasumber, menjadi pengurus atau ketua asosiasi-asosiasi profesi.</p>
2.	Kualitas Lulusan	<p>a. Penguatan dan pengembangan metode-metode pengajaran yang efektif dan berkualitas dalam rangka menjaga mutu penyelenggaraan program pendidikan dan proses belajar-mengajar di YPPM ORLAB</p> <p>b. Penguatan penguasaan bahasa asing, penggunaan teknologi informasi dan media digital dalam rangka meningkatkan nilai tambah dan mutu bagi lulusan sehingga dapat memenangkan persaingan di dunia kerja.</p> <p>c. Penguatan lulusan dengan memberikan sertifikasi-sertifikasi profesi yang relevan dan standar.</p>
3.	Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat	<p>a. Meningkatkan aktivitas penelitian dosen, dosen dengan mahasiswa baik secara kuantitas dan kualitas.</p> <p>b. Meningkatkan publikasi (jurnal, buku dan tulisan ilmiah lain) dosen dan mahasiswa baik secara kuantitas dan kualitas.</p> <p>c. Menerbitkan jurnal internal di YPPM ORLAB dan menjadikan jurnal yang memiliki akreditasi minimal di tingkat nasional sehingga mampu menjadi jurnal yang memiliki akreditasi internasional di masa datang.</p> <p>d. Meningkatkan kualitas dan relevansi pelaksanaan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.</p>
4.	Budaya Kerja dan Budaya Akademik	<p>a. Menciptakan suasana kerja yang kondusif, bersih dan nyaman, dengan penguatan SOP yang jelas dan terdokumentasi dan disosialisasikan dengan baik di lingkungan YPPM ORLAB.</p> <p>b. Peningkatan profesionalisme dosen dan karyawan (etos dan kualitas kerja serta etika) di YPPM ORLAB.</p> <p>c. Peningkatan pemanfaatan teknologi dalam mendukung proses kerja di YPPM ORLAB.</p> <p>d. Membuat mekanisme penilaian dan evaluasi kinerja (balance scorecard atau metode lain).</p> <p>e. Membuat dan menerapkan sistem reward and punishment yang jelas dan dituangkan dalam peraturan kepegawaian dan diturunkan kedalam berbagai</p>

No.	Isu	Sasaran
		<p>SOP yang relevan.</p> <p>f. Membantu dan mendukung dosen-dosen untuk melakukan studi lanjut.</p>
5.	Kualitas Sumberdaya Manusia dan Infrastruktur	<p>a. Pembuatan SOP terkait dengan pengembangan karier dan kesejahteraan karyawan, guna memberikan motivasi positif terhadap peningkatan kinerja dan rasa aman bagi seluruh karyawan dan dosen.</p> <p>b. Meningkatkan pemanfaatan teknologi dan penguasaan bahasa asing, dalam rangka peningkatan kemampuan dan kecakapan tenaga kependidikan agar lebih profesional di bidang pekerjaannya.</p> <p>c. Pembuatan SOP terkait pemeliharaan dan pengembangan prasarana dan sarana di lingkungan YPPM ORLAB.</p> <p>d. Pengembangan mekanisme evaluasi dalam rangka penilaian kinerja karyawan</p>
6.	Tata laksana Organisasi dan Manajemen	<p>a. Rekonstruksi struktur organisasi YPPM ORLAB untuk mencapai efektivitas dan efisiensi tata kelola institusi.</p> <p>b. Membuat dan mengembangkan berbagai SOP terkait pelaksanaan tridharma perguruan tinggi.</p> <p>c. Mengatur sistem penganggaran yang efisien dan efektif guna menciptakan mekanisme standar dalam proses penganggaran dan penyusunan program kerja.</p> <p>d. Membuat mekanisme evaluasi pelaksanaan program kerja, alokasi dan penggunaan anggaran sistem pelaporan.</p>
7.	Sistem Informasi Manajemen	<p>a. Pengoptimalan penggunaan sistem aplikasi pendukung menuju sistem informasi yang terintegrasi secara keseluruhan.</p> <p>b. Menyempurnakan seluruh database dan desain keamanan data serta otorisasi data khususnya data YPPM ORLAB.</p>
8.	Kerja sama, Aliansi Strategis dan Jejaring	<p>a. Memperluas jaringan kerja sama antar instansi, lembaga, industri baik dalam dan luar negeri serta pemerintah (daerah dan pusat).</p> <p>b. Meningkatkan peran YPPM ORLAB dalam rangka penguatan dan perluasan kerja sama dan kemitraan dengan berbagai stakeholders.</p>
9.	Kemahasiswaan dan Alumni	<p>a. Penguatan melalui forum komunikasi alumni, dan temu alumni.</p> <p>b. Pembuatan sistem database alumni dan pendataan alumni secara online.</p> <p>c. Peningkatan keterlibatan mahasiswa dalam proses penelitian, publikasi karya ilmiah dan pengabdian kepada masyarakat.</p> <p>d. Membuat sistem tracer study, dalam rangka memudahkan pembuatan database dan dokumentasi alumni secara baik</p> <p>e. Penguatan kegiatan-kegiatan untuk dapat memberikan nilai tambah bagi mahasiswa (teknopreneur, koperasi, kunjungan industri, seminar nasional dan internasional, perlombaan keilmuan dan bakat baik nasional dan internasional).</p>

5.5. Strategi Pencapaian

Untuk mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran YPPM ORLAB, maka diterapkan strategi sebagai berikut:

- [1] **Re-Structuring**. Menyelaraskan struktur organisasi YPPM ORLAB dan Sekolah Tinggi Manajemen LABORA
- [2] **Re-Engineering**. Menerapkan prinsip kerja *good university governance* ke dalam sistem manajemen YPPM ORLAB. Mekanisme kerja dan *standard operating procedure (SOP)* mengikuti SOP dari YPPM ORLAB.
- [3] **Re-Training**. Menyelenggarakan pelatihan bagi dosen dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kompetensi dan mengubah pola pikir (*mindset*) mereka dalam mengelola program-program kegiatan akademik dan non akademik. Fokus utama pelatihan dan perubahan *mindset* tersebut adalah dalam hal kepemimpinan, keterampilan manajerial, dan prinsip-prinsip kewirausahaan dalam mengelola YPPM ORLAB.
- [4] **Re-Positioning**. Menempatkan “*orang yang tepat harus berada pada posisi yang tepat*”. Dengan demikian, Sumber Daya Manusia yang dimiliki diharapkan mampu menjadi penggerak utama (*prime mover*) dalam pengembangan YPPM ORLAB.
- [5] **Re-Modeling**. Mendorong munculnya budaya kerja YPPM ORLAB yang kondusif. Kepemimpinan institusional harus bisa diteladani oleh semua sumber daya manusia di YPPM ORLAB. Mampu meningkatkan budaya dan etos kerja yang profesional, jujur, bermartabat, dan berkualitas dalam berkarya, serta mampu bekerja dalam satu tim (*team work*) yang solid. Model kepemimpinan seperti ini diharapkan menumbuhkan budaya kerja bermutu yang akan memudahkan terwujudnya *good university governance* di YPPM ORLAB.

5.6. Uraian Sasaran dan Program Strategi

5.6.1. Bidang Akademik

Sasaran dan program strategis pada bidang akademik meliputi aspek yang berkaitan dengan pengembangan kualitas kurikulum, perbaikan kurikulum, proses pembelajaran dan penjaminan mutu. Peningkatan kualitas penelitian dan pengabdian kepada masyarakat juga menjadi perhatian dalam pengembangan bidang akademik. Selain itu juga pembentukan program studi Akuntansi S1 serta Sekolah Vokasi.

5.6.2. Bidang Sumber Daya Manusia

Sasaran dan program strategis pada bidang sumber daya manusia, meliputi aspek;

5.6.2.1. Sistem Perencanaan Karier

Sistem perencanaan karier merupakan hal yang penting untuk memotivasi kinerja karyawan, menjaga kualitas kinerja dan sebagai alat untuk memperoleh calon karyawan potensial. Para Dosen diberikan dorongan untuk dapat meningkatkan jenjang karir mereka. Tenaga non dosen diberikan pelatihan untuk meningkatkan skill dan kemampuan dalam memberikan pelayanan terbaik. Jenjang karir bagi tenaga kependidikan dibangun dengan mempertimbangkan pengembangan unit unit usaha YPPM ORLAB.

5.6.2.2. Sistem Pengembangan Karier

Sistem pengembangan karier YPPM ORLAB disusun dengan prinsip dan tujuan sebagai berikut:

- a. Memberikan tantangan kepada para dosen dan tendik,
- b. Didasarkan pada prinsip keadilan, keterbukaan dan kompetensi karyawan. Artinya, sistem pengembangan karier tidak bersifat diskriminatif, memperlakukan semua individu dengan adil dengan pengertian bahwa setiap individu memiliki peluang untuk maju dalam karier sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.
- c. Didasarkan pada kinerja individu, kontribusi terhadap pencapaian kinerja dan tujuan strategis YPPM ORLAB.

Sistem pengembangan karier di YPPM ORLAB dirancang sedemikian rupa sehingga bersifat objektif, mudah dipahami dan dapat diterima oleh setiap pegawai.

5.6.2.3. Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Rencana pemenuhan kebutuhan Sumber Daya Manusia di YPPM ORLAB dilakukan dengan memperhatikan juga kebijakan YPPM ORLAB, peraturan dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi, Standar BAN yang berlaku. Rencana pemenuhan dosen dan tenaga kependidikan disusun berdasarkan kompetensi, penugasan dan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi.

5.6.2.4. Penilaian Kinerja

YPPM ORLAB dalam upaya untuk mendukung kegiatan pengajaran, menggunakan dosen tetap dan dosen tidak tetap dengan proporsi yang sesuai dengan kebutuhan di tiap tahun ajaran. Namun demikian untuk menumbuhkan komitmen dan menjamin kepastian

masa depan dosen pengajar, maka YPPM ORLAB lebih mengutamakan untuk mengangkat dosen tetap. Dosen tidak tetap lebih ditekankan untuk diisi oleh kalangan praktisi agar dapat memberikan wawasan keilmuan praktis kepada mahasiswa.

Rasio dosen dan mahasiswa yang ideal adalah 1 berbanding 40. YPPM ORLAB mengacu pada rasio dosen: mahasiswa yang dipersyaratkan untuk akreditasi A, yaitu 1:30 untuk program studi sosial. Selain untuk kepentingan akreditasi, tentunya rasio ini juga dengan mempertimbangkan fungsi dosen dalam mengemban kegiatan tridharma Perguruan Tinggi. Kompetensi setiap dosen dapat mencakup ketiga komponen tridharma dan ke depannya dapat sekaligus menunjang karier jabatan fungsional dosen yang bersangkutan. Selain itu juga bertujuan agar dalam memberikan materi kuliah, setiap dosen dapat memperkaya dengan ilmu-ilmu yang up to date (dari pengalaman penelitian), dan juga ilmu-ilmu praktis (dari pengalaman pengabdian masyarakat).

5.6.2.5. Kompensasi

YPPM ORLAB berusaha untuk memberikan penghargaan terbaik kepada Sumber Daya Manusia yang merupakan asset terpenting. Pemenuhan kebutuhan gaji dan tunjangan disesuaikan dengan standar yang berlaku dengan memperhatikan aspek tanggung jawab dan pencapaian kinerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

1) Program Pengembangan Sumber Daya Manusia

a) Dosen

Untuk meningkatkan kualitas dosen YPPM ORLAB, setiap dosen mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan. Program-program pengembangan dilakukan dalam bentuk adalah:

- Kesempatan untuk mendapatkan sertifikasi dosen,
- Kesempatan mengikuti seminar/semiloka,
- Kesempatan mengikuti kursus dan pelatihan,
- Mendorong penulisan bahan ajar,
- Memfasilitasi kegiatan penelitian dan pengabdian masyarakat, dan
- Program lain yang terkait dengan pengembangan profesi dosen.

b) Tenaga Kependidikan

Kegiatan pelatihan dan pengembangan yang ditujukan kepada tenaga kependidikan dilakukan dikoordinir di tingkat unit usaha. Pelatihan yang dilakukan

berdasarkan kebutuhan berbasis pengembangan kompetensi karyawan. Pelatihan tersebut antara lain:

- Pelayanan prima,
- Kepemimpinan,
- Kerja sama tim,
- Personality dan
- Creative Problem Solving

2) Sistem Recruitment & Seleksi Karyawan

Recruitment dan seleksi merupakan suatu proses yang dilakukan sumber daya manusia untuk mendapatkan orang yang tepat sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan di suatu posisi atau jabatan. Recruitment dan seleksi karyawan baru dilakukan berdasarkan persetujuan Yayasan, sedangkan rotasi, mutasi, promosi dan demosi dilakukan atas izin Pimpinan Unit Usaha masing masing. Lingkup Sistem recruitment dan seleksi yang dirancang secara garis besar terdiri dari lima tahapan, sebagai berikut:

1. Pengajuan kebutuhan sumber daya manusia oleh Sekolah Tinggi Manajemen Labora meliputi jumlah, kualifikasi dan tugas yang akan dilaksanakan sesuai dengan strategi unit usaha.
2. Penetapan formasi & justifikasi; melibatkan Manager unit, Kepala Sumber daya, Kepala Akademik (untuk dosen), dan Ketua.
3. Penetapan kualifikasi dan assignment yang ditetapkan dan disetujui oleh Manager unit dan Kepala Sumber Daya Manusia.
4. Recruitment dan Seleksi yang meliputi seleksi administrasi, tes tertulis (psikotes, TPA dan TOEFL bagi dosen, sedangkan tes tulis bagi tenaga kependidikan terbatas pada psikotes), wawancara & uji kompetensi (*hard skill & soft skill*) sesuai dengan persyaratan jabatan. Kegiatan recruitment dan seleksi karyawan baru dilakukan secara terpusat.
5. Pengumuman hasil seleksi dan penandatanganan kontrak.

3) Sasaran Strategis SDM

Pengembangan strategis sumber daya manusia pada unit usaha pendidikan dilakukan dengan melakukan percepatan jenjang kepangkatan akademik para dosen YPPM ORLAB dengan cara memfasilitasi setiap dosen untuk memiliki kepangkatan akademik yang lebih tinggi lagi, kearah lektor kepala dan juga Guru Besar.

5.6.3. Bidang Prasarana dan Sarana

YPPM ORLAB telah memiliki gedung dengan ruangan-ruangan untuk kegiatan akademik dan SDM yang saat ini telah berjalan. Semua sarana dan Prasarana YPPM ORLAB merupakan sarana yang pengelolaannya terpusat. Dalam jangka panjang, YPPM ORLAB merencanakan untuk pembangunan kampus terpadu sejalan dengan peningkatan kebutuhan sarana dan prasarana pembelajaran.

Kelengkapan sarana pembelajaran seperti IT dan jaringannya menjadi perhatian dalam kerangka pembelajaran berbasis teknopreneur. Demikian juga dengan buku buku untuk melengkapi perpustakaan internal. YPPM ORLAB juga memikirkan untuk membuat ruang ruang pembelajaran bersama (co working space) dengan fasilitas yang memadai.

5.6.4. Bidang Organisasi dan Ketatalaksanaan

Program strategis yang dilaksanakan pada tahap pertama tahun 2016-2020, tahap kedua tahun 2021-2025, tahap ketiga tahun 2026-2030 dan tahap keempat 2031-2035 adalah perubahan dan perbaikan atau revitalisasi dan juga menaikkan image YPPM ORLAB yang mencakup bagian-bagian:

- a. Strategi dan Manajemen Perubahan melakukan pengembangan dan perubahan pada visi, misi, strategi, nilai, budaya, etos kerja, manajemen kinerja dan kebutuhan sumber daya keseluruhan dari konsep YPPM ORLAB.
- b. Bidang akademik yang mencakup penyempurnaan kurikulum lembaga pendidikan YPPM ORLAB yang berpedoman pada KEPMENDIKNAS 232/U/2000 tentang Pedoman Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi dan Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa, KEPMENDIKNAS 234/U/2000 tentang Pedoman Pendirian Perguruan Tinggi, serta KEPMENDIKNAS 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi, agar penyelenggaraan pendidikan tinggi di YPPM ORLAB dapat memiliki mutu yang dapat dipertanggungjawabkan.
- c. Bidang Sumber Daya Manusia, yang mencakup perbaikan pengembangan system kompensasi, sistem penilaian kinerja, sistem karier, sistem perencanaan tenaga kerja, sistem perencanaan seleksi dan sistem recruitment yang berpedoman pada Keputusan Presiden RI No. 14 Tahun 2005 tentang Undang-Undang Guru dan Dosen.
- d. Bidang Keuangan yang mencakup pengembangan sistem dan SOP keuangan serta penganggaran yang tepat sasaran dan efisien serta efektif.

5.6.5. Bidang Hubungan Masyarakat, Kerja sama dan Aliansi Strategis

5.6.5.1. Program dan Sasaran Strategis

Bidang hubungan masyarakat dan kerjasama merupakan bagian penting dan menjadi salah satu sasaran strategis pengembangan dalam proses rencana pengembangan YPPM ORLAB ke depan. Pengembangan Kerjasama dalam rangka perluasan jaringan dan aliansi dinilai perlu untuk mendapatkan penanganan yang lebih fokus dan terencana sehingga tepat sasaran dan dapat menguntungkan dalam proses penguatan kelembagaan dan mendukung visi dan misi YPPM ORLAB.

Pengembangan kerja sama ini dibagi kedalam 4 bagian utama yaitu;

- 1) Peningkatan dan perluasan kerja sama dengan industri pengguna lulusan lembaga pendidikan YPPM ORLAB,
- 2) Peningkatan dan perluasan kerja sama dengan berbagai institusi pendidikan tinggi (universitas atau perguruan tinggi dalam dan luar negeri) yang dapat membantu dalam penguatan dan reputasi YPPM ORLAB,
- 3) Peningkatan dan perluasan kerja sama dengan pemerintah (daerah dan pusat)
- 4) Peningkatan dan perluasan kerja sama dengan lembaga atau asosiasi profesi yang mendukung seluruh program studi. Perluasan kerjasama yang akan dilakukan mencakup bidang tridharma perguruan tinggi.

Prinsip kerjasama yang dilakukan adalah dengan mempertimbangkan aspek-aspek; kemanfaatan, profesionalisme dan saling menguntungkan dan bersifat kelembagaan, keberlanjutan. Perluasan dan pengembangan kerjasama dapat dilakukan dalam bentuk antar program studi, atau antar perguruan tinggi mengikuti aturan-aturan yang berlaku.

5.6.6. Bidang Pendataan Alumni

5.6.6.1. Program dan Sasaran Strategis

Alumni adalah merupakan salah satu komponen penting bagi YPPM ORLAB. Selama ini kontribusi alumni masih belum dapat dioptimalkan. YPPM ORLAB telah ada sejak tahun 1986, dan hingga tahun 2021 ini telah cukup banyak alumninya yang berada pada beberapa jabatan penting. Jejaring alumni tersebut kemudian dirasa perlu untuk diwadahi dalam suatu ikatan alumni. YPPM ORLAB mendorong Sekolah Tinggi Manajemen LABORA untuk mulai membuat sistem tracer study dan pendataan alumni secara konkrit, sehingga dapat dijadikan database alumni.

Selanjutnya alumni akan menjadi bagian yang berperan dalam pengembangan kehidupan kampus dan terlibat dalam pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat yang dilakukan bersama dosen dan mahasiswa.

BAB VI.

RENCANA PENDANAAN

Bagaimanapun juga rencana percepatan pengembangan YPPM ORLAB dalam 15 tahun ke depan sangat memerlukan perencanaan terkait juga alokasi dan penggunaan dana berdasarkan prioritas program kerja. Namun semua pendanaan baik itu untuk pengembangan dan investasi dilakukan dengan koordinasi dan pertimbangan yang matang.

Perkiraan sumber sumber pendapatan yang akan membiayai operasional YPPM ORLAB adalah sebagai berikut:

1. Sumber pendapatan dari mahasiswa
2. Bantuan bantuan dari pemerintah
3. Bantuan bantuan tidak mengikat
4. Penggalangan dana melalui alumni
5. Pengembangan unit unit bisnis strategis seperti Rumah Makan, Printing and Publisihing House, Short courses.
6. Pinjaman

BAB VII.

PENUTUP

Rencana Induk Pengembangan (RENIP) YPPM ORLAB 2016-2035 dibuat untuk selanjutnya dapat dijabarkan dalam Rencana Strategis 5 tahunan yang terbagi menjadi 4 tahap yaitu tahap kesatu 2016-2020, tahap kedua 2021-2025, tahap ketiga 2026-2030, dan tahap keempat 2031-2035. RENIP YPPM ORLAB ini dapat memberikan gambaran awal terkait pengembangan pada setiap tahapan.

Dengan berdasarkan perkembangan yang terjadi baik itu di lingkungan internal maupun eksternal, perubahan terhadap RENIP YPPM ORLAB ini juga sangat dimungkinkan. Perubahan terhadap RENIP YPPM ORLAB akan dilakukan jika dirasakan perlu untuk mengantisipasi perubahan yang terjadi.

Selanjutnya berbagai aspek kebijakan yang terkait dengan landasan hukum, akademik, organisasi dan kelembagaan, prasarana dan sarana, sumber daya manusia dan pendanaan menjadi fokus pembahasan. RENIP YPPM ORLAB ini memberikan acuan dasar bagi pengelola unit unit usaha YPPM ORLAB untuk bisa melangkah dengan mendasarkan pada rencana dan semua pengelolaannya lebih terarah untuk mencapai Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran YPPM ORLAB.

Perencanaan yang tertuang dalam dokumen RENIP ini merupakan upaya dalam percepatan pengembangan YPPM ORLAB sebagai penyelenggara pendidikan tinggi yang berkualitas dan dapat memberikan pelayanan program pendidikan terbaik bagi masyarakat. Hal yang menjadi harapan adalah kita semua dapat merealisasikan seluruh proses pengembangan sesuai dengan apa yang di rencanakan.

Perencanaan ini disusun melalui perhitungan-perhitungan yang realistis dalam memenuhi standar kebutuhan minimum dari penyelenggaraan YPPM ORLAB yang baik. Seperti yang telah dijelaskan bahwa arah pengembangan adalah menjadi penyelenggara pendidikan tinggi yang terkemuka. Sebagai upaya pencapaian target-target pengembangan YPPM ORLAB maka nantinya akan diturunkan menjadi RENSTRA dan Program Kerja Tahunan.

Sekolah Tinggi Manajemen LABORA akan selalu didukung sepenuhnya dalam hal rencana pengembangan oleh Yayasan Pendidikan dan Penataran Manajemen ORLAB (YPPM ORLAB). Dengan rencana strategi dan dukungan kerja sama dari seluruh civitas

akademika YPPM ORLAB, maka seluruh rencana ini diharapkan akan dapat dilaksanakan dengan baik.