



BAN-PT

AKREDITASI PERGURUAN TINGGI

PANDUAN PENYUSUNAN LAPORAN EVALUASI DIRI

BADAN AKREDITASI NASIONAL PERGURUAN TINGGI

JAKARTA

2018

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAGIAN KESATU – KERANGKA KONSEPTUAL	1
I. Evaluasi Diri dan Pengembangan Institusi	1
II. Konsep Evaluasi.....	2
III. Indikator Kinerja dan Kualitas	3
IV. Langkah-langkah Penyusunan Laporan Evaluasi Diri.....	5
V. Pelaksanaan Penyusunan Laporan Evaluasi Diri	8
VI. Atribut Laporan Evaluasi Diri yang Baik.....	9
BAGIAN KEDUA – STRUKTUR LAPORAN EVALUASI DIRI	12
I. Pendahuluan.....	11
II. Laporan Evaluasi Diri.....	11
A.KONDISI EKSTERNAL	14
B.PROFIL INSTITUSI	14
C.KRITERIA.....	14
1.Visi, Misi, Tujuan, dan Strategi.....	14
2.Tata Pamong, Tata Kelola, dan Kerjasama	15
3.Mahasiswa	18
4.Sumber Daya Manusia.....	20
5.Keuangan, Sarana, dan Prasarana.....	22
6.Pendidikan	24
7.Penelitian	26
8.Pengabdian kepada Masyarakat.....	28
9.Luaran dan Capaian Tridharma	29
D.ANALISIS DAN PENETAPAN PROGRAM PENGEMBANGAN	
INSTITUSI.....	31
1.Analisis Capaian Kinerja	30
2.Analisis SWOT atau Analisis Lain yang Relevan	30
3.Strategi Pengembangan	30
4.Program Keberlanjutan	30
III. Penutup	30
LAMPIRAN: FORMAT LAPORAN EVALUASI DIRI	31

BAGIAN KESATU KERANGKA KONSEPTUAL

I. Evaluasi Diri dan Pengembangan Institusi

Dalam upaya peningkatan mutu secara berkelanjutan, setiap institusi pendidikan tinggi harus merencanakan seluruh upaya pengembangannya berbasis evaluasi diri yang dilakukan secara komprehensif, terstruktur dan sistematis.

Evaluasi diri harus digunakan untuk memahami dengan baik kondisi dan mutu institusi saat ini (*Institution Quality and Condition at Present/IQCAP*) untuk digunakan sebagai landasan institusi menentukan kondisi dan mutu yang diinginkan dimasa yang akan datang (*Institution Quality and Condition at Future/IQCAF*).

Dalam manajemen, evaluasi merupakan tahapan yang krusial dalam penyusunan program pengembangan. Oleh karena itu bagaimana melakukan evaluasi secara komprehensif, terstruktur dan sistematis harus dipahami dengan benar, sehingga hasilnya dapat digunakan sebagai landasan proses perencanaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan berupa peningkatan kualitas secara berkelanjutan. Kemampuan melaksanakan evaluasi merupakan faktor penting dalam peningkatan kualitas institusi.

Evaluasi adalah upaya sistematis untuk menghimpun dan mengolah data dan fakta menjadi informasi yang handal dan sah, sehingga dapat disimpulkan kondisi yang benar. Secara umum evaluasi dilakukan dengan tujuan atau terkait dengan hal-hal sebagai berikut.

- 1) Evaluasi dilakukan untuk memperlihatkan pencapaian mutu institusi.
- 2) Evaluasi merupakan alat manajerial, untuk menjaga agar kinerja institusi yang telah dicapai tetap terjaga keberlangsungannya.
- 3) Evaluasi merupakan alat manajerial yang ditujukan untuk penyusunan rencana pengembangan institusi di masa mendatang.

Pengumpulan data dan fakta merupakan hal yang sangat penting dalam proses penyusunan Laporan Evaluasi Diri.

Pelaksanaan evaluasi diri secara berkala dan berkesinambungan seharusnya menjadi suatu kebiasaan dalam manajemen perguruan tinggi sehingga terbangun tradisi yang baik dalam pengelolaan dan pengembangan institusi. Ketika tradisi ini telah terbangun, maka usaha untuk perbaikan proses dan mencari berbagai alternatif proses yang lebih baik akan sangat mudah dilakukan.

Evaluasi tidak semata-mata bertujuan membuktikan kinerja tetapi lebih kepada upaya peningkatan kinerja institusi (Stufflebeam *et al.*, *Educational Evaluation and Design Making*, 1997). Oleh karena itu beberapa manfaat evaluasi diri antara lain:

- 1) mendapatkan gambaran tentang kondisi riil institusi;
- 2) sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan institusi;
- 3) sebagai landasan untuk merancang program pengembangan institusi.

II. Konsep Evaluasi

Salah satu model evaluasi yang sering digunakan adalah model pencapaian sasaran atau *congruency model*. Pada dasarnya model ini adalah proses pengukuran secara kuantitatif (kuantifikasi) dengan membandingkan prestasi yang telah dicapai dengan tujuan yang diinginkan. Namun demikian, salah satu kelemahan dari model ini adalah sulitnya untuk mengukur dampak (*outcomes/impact*) dari suatu proses pengembangan secara tepat, meskipun untuk hal ini masih dapat dilakukan antisipasi.

Penggunaan model ini didasarkan pada: 1) penentuan tujuan yang jelas, 2) penetapan "**kebutuhan/standar minimum yang harus dipenuhi**", 3) komponen masukan, 4) proses, dan 5) luaran serta capaian yang menjadi target evaluasi.

1) Tujuan Evaluasi Diri

Tujuan evaluasi diri adalah upaya sistematis untuk menghimpun dan mengolah data (fakta dan informasi) yang handal dan sah, sehingga dapat disimpulkan kenyataan untuk selanjutnya digunakan sebagai landasan tindakan manajemen untuk mengelola kelangsungan institusi atau program. Dalam konteks akreditasi program studi maka tujuan evaluasi diri paling tidak mencakup:

- 1) untuk memperlihatkan pencapaian mutu dari unit pengelola dan program studi.
- 2) sebagai alat manajerial yang ditujukan untuk menjaga agar kinerja suatu unit pengelola atau program studi yang telah tercapai tetap terjaga keberlangsungannya.
- 3) sebagai alat manajerial yang ditujukan untuk penyusunan rencana pengembangan unit pengelola dan program studi di masa yang akan datang.

2) Kebutuhan minimum yang harus dipenuhi

Kebutuhan minimum yang harus dipenuhi merupakan kebutuhan minimum dalam wujud sumber daya, kemampuan, tata aturan, peraturan, dan dukungan dari masyarakat di mana institusi berada. Kebutuhan tersebut harus tersedia dan dipenuhi agar dapat menjamin tercapainya 3 aspek dari tujuan disusunnya evaluasi diri. Setiap komponen evaluasi diri (masukan, proses, luaran, dan capaian) harus memenuhi kebutuhan minimum sebagaimana yang telah ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SNDIKTI). Pemenuhan terhadap kebutuhan minimum dan keberlanjutannya sering diabaikan oleh unit pengelola dan program studi dalam melakukan evaluasi diri.

3) Masukan

Masukan adalah berbagai hal yang dapat dan akan digunakan dalam proses untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Masukan dapat berupa (1)

sumber daya berwujud (*tangible*), seperti: mahasiswa, dosen, tenaga kependidikan, dana, sarana dan prasarana, dan **(2) sumber daya tidak berwujud (*intangible*)** seperti visi dan misi, kurikulum, pengetahuan, sikap, kreativitas, tata nilai dan budaya.

4) **Proses**

Proses adalah usaha untuk mendayagunakan sistem, sumber daya yang tersedia dalam pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendistribusian, pengalokasian dan interaksi antar sumber daya merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari proses ini. Proses tersebut mencakup aspek: tatapamong, tatakelola, kepemimpinan, pembelajaran, suasana akademik, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

5) **Luaran dan Capaian**

Luaran adalah hasil langsung dan segera dari proses, atau hasil dari aktivitas/kegiatan atau pelayanan yang diukur dengan menggunakan ukuran tertentu antara lain: mutu dan relevansi lulusan (IPK, masa studi, masa tunggu lulusan, kesesuaian mutu lulusan dengan bidang kerja), hasil penelitian dan PkM (publikasi, hilirisasi, dan HKI). Capaian adalah dampak yang ditimbulkan dari luaran terhadap para pemangku kepentingan antara lain dapat berupa: tingkat kepuasan mahasiswa, dosen, tenaga kependidikan, lulusan dan alumni, pengguna lulusan, dan mitra; akreditasi/sertifikasi/rekognisi nasional dan internasional.

III. **Indikator Kinerja dan Kualitas**

Pada awal suatu rencana evaluasi diri, ukuran-ukuran yang akan digunakan untuk menilai kinerja dan capaian kualitas harus ditetapkan terlebih dahulu. Ukuran-ukuran tersebut disebut indikator. Indikator kinerja adalah data atau fakta empiris yang dapat berupa data kualitatif atau pun kuantitatif, yang menanda capaian dari perkembangan suatu institusi atau programnya dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Dalam mode evaluasi diri, indikator kinerja dapat digunakan untuk menggambarkan efisiensi, produktivitas, efektivitas dan faktor-faktor yang dapat menunjukkan kesehatan organisasi seperti: akuntabilitas, kemampuan inovatif dalam konteks menjaga keberlangsungan institusi dan kualitas yang telah diraihinya, serta suasana akademis. Dengan kata lain, kualitas dicerminkan dengan konvergensi dari seluruh indikator kinerja tersebut.

1) **Efisiensi**

Efisiensi adalah kesesuaian antara input dan proses yang dilaksanakan. Tingkat efisiensi dapat dilihat dengan bagaimana perbandingan kinerja manajemen sumber

daya dalam pelaksanaan proses tersebut. Tingkat efisiensi dapat dihitung berdasarkan perbandingan antara sumber daya yang telah dimanfaatkan dengan sumber daya yang digunakan dalam melaksanakan proses tersebut. Semakin kecil hasil perbandingan tersebut, maka semakin besar tingkat efisiensinya.

2) Produktivitas

Produktivitas adalah kesesuaian antara proses dengan luar yang dihasilkan. Tingkat produktivitas umumnya dapat dilihat dengan perbandingan jumlah luar yang dihasilkan dari suatu proses yang memanfaatkan sumber daya dengan standar tertentu. Perubahan proses dapat mempengaruhi tingkat produktivitas.

3) Efektivitas

Efektivitas adalah kesesuaian antara tujuan atau sasaran dengan luar yang dihasilkan. Tingkat efektivitas dapat dilihat dengan membandingkan tujuan dengan hasil dari proses (termasuk dampak yang dihasilkan). Usaha untuk menentukan tingkat efektivitas secara kuantitatif di dalam proses evaluasi diri di lingkungan pendidikan tinggi sangat sulit untuk dilakukan, karena tujuan atau sasaran yang ditetapkan pada pendidikan tinggi sering tidak dinyatakan secara kuantitatif.

4) Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah tingkat pertanggungjawabannya yang menyangkut bagaimana sumber daya institusi pendidikan tinggi dimanfaatkan dalam upaya dan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pertanggungjawabannya dapat terkait dengan tingkat efisiensi, kesesuaian dengan norma dan peraturan perundangan yang berlaku. Berbeda dengan auditabilitas, akuntabilitas yang lebih luas karena menyangkut hal-hal sebagai berikut:

- a) Kesesuaian antara tujuan yang ditetapkan oleh institusi pendidikan tinggi dengan falsafah, moral dan etik yang dianut secara umum dalam masyarakat.
- b) Kesesuaian antara tujuan yang ditetapkan dengan pola kegiatan sivitas akademik serta hasil dan dampaknya yang dicapai.
- c) Keterbukaan terhadap semua pihak yang berkepentingan dengan penyelenggaraan dan pelaksanaan kegiatan tri dharma perguruan tinggi.
- d) Pertanggungjawaban pemanfaatan sumber daya untuk mencapai tujuan.
- e) Aktualisasi asas otonomi dan kebebasan akademik yang tidak menyimpang dari pengaturannya yang ditetapkan.
- f) Kesadaran sivitas akademik bahwa aktualisasi perilaku dan tingkah lakunya tidak akan mengganggu pelaksanaan kegiatan lembaga dan masyarakat.

5) Suasana Akademik

Secara sederhana, suasana akademik diartikan sebagai tingkat kepuasan dan motivasi sivitas akademik dalam menyelesaikan tugasnya untuk mencapai

tujuan institusi. Banyak faktor yang perlu dipertimbangkan untuk menjelaskan mengenai suasana akademik. Pada tingkat individu, faktor seperti tujuan, aspirasi dan tata nilai yang dimiliki individu, sangat memegang peranan penting. Hal yang perlu diperhatikan dalam mengelola staf, adalah bagaimana membuat cara dan suasana kerjanya didasarkan atas keterbukaan, kejelasan dan saling pengertian, yang pada akhirnya akan dapat menghasilkan komitmen yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya.

6) Kemampuan Inovatif

Kemampuan inovatif adalah kemampuan institusi dalam menghasilkan nilai tambah pada luaran. Dalam merencanakan dan mengimplementasikan kegiatannya, institusi pendidikan tinggi harus selalu memperhatikan dan mengacu pada perubahan-perubahan yang terjadi di masyarakat. Apabila institusi pendidikan tinggi tidak mempunyai kemampuan inovasi atau tidak mampu mengakomodasi maupun mengantisipasi perubahan yang terjadi di masyarakat, maka institusi tersebut akan ditinggalkan atau diabaikan kehadirannya oleh masyarakat.

IV. Langkah-langkah Penyusunan Laporan Evaluasi Diri

Kualitas Laporan Evaluasi Diri sangat ditentukan oleh ketepatan pemilihan langkah-langkah yang dilaksanakan dalam proses penyusunan laporan tersebut. Proses evaluasi diri dapat mengikuti pendekatan prinsip 5i yaitu **inisiasi, idealisme, informasi, identifikasi** dan **insepsi**, untuk menentukan masalah yang diinginkan. Penggunaan pendekatan prinsip 5i pada umumnya dilaksanakan secara simultan dengan mempertimbangkan banyak faktor. Inisiasi untuk membuat rencana pengembangan suatu institusi sampai terbentuknya rencana tersebut, harus secara sungguh-sungguh mengikuti beberapa prosedur/langkah-langkah sebagai berikut:

1) Inisiasi

Setiap rencana, pasti dihasilkan dari suatu prakarsa yang didasarkan atas pemahaman terhadap beberapa persyaratan untuk pembuatan rencana pengembangan. Beberapa aktor kunci (*key actors/key persons*), pada umumnya adalah pimpinan institusi, dapat memberikan kontribusi yang visioner dalam pembuatan suatu rencana yang diinginkan.

2) Idealisme

Rencana adalah suatu pengintegrasian antar gagasan (*idea*) dengan idealisme, karena rencana adalah alat pengambilan keputusan yang digunakan untuk memutuskan implementasi atau pelaksanaan pembangunan masalah yang diinginkan.

3) Informasi

Kualitas suatu rencana sangat ditentukan oleh adanya data dan informasi yang relevan. Data dan informasi ini akan dianalisis, disimpulkan, dan digunakan untuk penyusunan rencana pengembangan.

4) Identifikasi

Hasil evaluasi dan analisis akan menjadi dasar/landasan untuk mengidentifikasi isu-isu strategis, permasalahan atau program-program unggulan dan berbagai hal yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan tujuan dan sasaran pengembangan.

5) Pembuatan Rencana Awal

Pada akhir proses pembuatan rencana pengembangan adalah pembuatan rencana awal (*inception* *of plan*) yang sifatnya global, ringkas dan merupakan ikhtisar/rangkum dari jabatan rencana pengembangan yang kompleks dan rinci.

Kelima langkah tersebut di atas harus diikuti dan dilaksanakan untuk menghasilkan Laporan Evaluasi Diri yang berkualitas. Sehingga kelima langkah tersebut di atas harus dijabarkan secara sistematis menjadi langkah-langkah yang lebih rinci sebagai berikut:

1) Pemosisian

Langkah ini diartikan sebagai kegiatan pengumpulan dan pengolahan berbagai data dan informasi yang diperlukan untuk pembuatan Laporan Evaluasi Diri. Kegiatan ini merupakan tugas dan tanggung jawab pimpinan perguruan tinggi. Kegiatan pengumpulan dan pengolahan data, dapat dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

a) Identifikasi data dan informasi yang dibutuhkan

Data dan informasi minimal yang dibutuhkan, dapat dilihat baik pada Laporan Kinerja Perguruan Tinggi (LKPT) maupun dalam cakupan Laporan Evaluasi Diri (LED). Selain identifikasi data dan informasi yang dibutuhkan, diperlukan juga identifikasi di mana data dan informasi tersebut bisa didapatkan.

b) Validasi data dan informasi

Data dan informasi yang didapatkan harus divalidasi agar data dan informasi yang didapatkan tersebut dapat diyakini kebenarannya (sahih).

c) Pengelompokan data dan informasi

Data dan informasi yang didapatkan telah diyakini kebenarannya, maka dikelompokkan sesuai tabel dalam LKPT/LED, sehingga mudah untuk diinterpretasikan/dianalisis.

d) Pengecekan konsistensi data dan informasi

Setelah dikelompokkan-kelompokan, konsistensi antar kelompok data harus dicek konsistensinya. Ketika terjadi ketidak-konsisten antar kelompok data, maka harus dilakukan pengumpulan data ulang. Ketidak-konsistenan data bisa terjadi, diantaranya akibat (1) cara pengumpulan data yang tidak sistematis dan tidak teliti, (2) tidak dilakukan proses validasi data.

e) Analisis awal atau interpretasi tabel

Data dapat dikategorikan menjadi 2 kategori, yaitu (1) data profil (*profile data*) dan (2) data kinerja (*performance data*). Data profil adalah data yang diambil saat itu, sedangkan data kinerja adalah data yang diambil dalam kurun waktu tertentu. Data kinerja adalah sederetan data profil yang disusun berdasarkan waktu pengambilan data per filter tersebut.

Untuk data profil, interpretasi dilakukan dengan membandingkan antara data tersebut dan indikator kinerja institusi, yang merupakan standar yang ingin dicapai. Kesimpulan dari interpretasi tersebut, umumnya adalah gradasi buru sampai dengan baik. Dikatakan baik, apabila data profil sesuai atau melebihi standar yang diacu, demikian jugalah sebaliknya. Untuk data kinerja, yang harus dicermati adalah kecenderungan yang terjadi dalam kurun waktu tertentu. Perlu diprediksi kelanjutan kecenderungan tersebut di masa mendatang.

2) Arahan dan Asumsi

Arahan dan asumsi dapat diartikan sebagai pengarah yang ditetapkan berdasarkan asumsi yang dihasilkan dari analisis dan interpretasi data dan informasi untuk dijadikan pedoman oleh organ-organ resmi yang ada di institusi dan semua pihak yang terkait.

3) Tujuan Institusi

Tujuan institusi dapat diartikan sebagai gambaran kondisi dan situasi institusi di masa depan yang diinginkan pada kurun waktu tertentu.

4) Indikator Kinerja

Indikator Kinerja adalah penjabaran tujuan institusi dalam bentuk angka (kuantifikasi).

5) Analisis Situasi

Analisis situasi adalah kegiatan analisis data dan informasi menggunakan metoda analisis yang relevan dan umum dipakai (seperti *SWOT analysis*, *Root-Cause Analysis*). Kegiatan ini sebaiknya dilakukan setelah penetapan indikator kinerja institusi, karena indikator kinerja institusi diperlukan untuk melakukan analisis kesenjangan (*gap analysis*) antar kondisi yang ada pada saat ini dengan kondisi di masa depan yang diinginkan.

6) Kesimpulan

Kesimpulan adalah rangkuman dan kesimpulan dari hasil analisis situasional.

7) Langkah Strategis

Langkah

strategis dapat diartikan sebagai kegiatan identifikasi berbagai strategi yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari banyak strategi yang telah berhasil diidentifikasi, harus ditetapkan, strategi mana yang dipilih. Pengambilan keputusan strategi mana yang diambil, sebaiknya dilakukan pimpinan institusi bersama *task force* dan semua staf institusi.

8) Rencana Implementasi

Rencana

implementasi dapat diartikan sebagai penjabaran dari strategi yang dipilih menjadi aktivitas-aktivitas yang dapat dilaksanakan di tingkat operasional. Tujuan dan indikator kinerja untuk masing-masing aktivitas tersebut harus selalu mengacu pada tujuan institusi dan indikator kinerja institusi.

V. Pelaksanaan Penyusunan Laporan Evaluasi Diri

1) Penetapan Tim Penyusun Laporan Evaluasi Diri

Pimpinan institusi menetapkan tim penyusun (*task force*) Laporan Evaluasi Diri yang merupakan orang yang memahami manajemen pendidikan tinggi melalui keputusan yang legal dan disertai dengan uraian tugas dan tanggung jawabnya. Tim penyusun LED merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan tim penyusun LKPT dalam rangka penyusunan dokumen akreditasi.

2) Penyusunan Jadwal Kerja Tim Penyusun

Agar laporan dapat diselesaikan tepat waktu, maka tim penyusun harus membuat jadwal kerja yang dihitung mundur dari batas waktu penyerahan laporan sebagai bagian dari dokumen usulan akreditasi.

3) Pembagian Kerja

Mengingat beban kerja tim yang cukup berat dan waktu pembuatan laporan yang umumnya terbatas, maka perlu dilakukan pembagian pekerjaan yang jelas.

4) Pengumpulan dan Analisis Data

Prosedur pengumpulan dan analisis data telah cukup dijelaskan pada bagian terdahulu, namun perlu diperhatikan bahwa proses pengumpulan dan analisis data umumnya merupakan proses yang dilakukan secara berulang (*iterasi*). Hal

initerjadi, karenaseringdijumpaiadanyakebutuhan databaruuntukdapat mendukungpengambilankesimpulanyanglogisdanbenar.

5) Penulisan Laporan Evaluasi Diri

Mengingatmateriyangharusdisampaikan dalamLaporanEvaluasiDiriharus gayut dan terlihat benang merahnya, penulisan laporan evaluasi diri seyogyanya tidak dilakukan oleh orang yang berbeda untuk setiap bagian. Agardidalampenjabaran materitersebutdapattersusunsecararunut danmudahdibaca,sertadipahami, perluditunjucksatuataulebihanggotatim yangbertugasesebagai**proof reader** materiyangtelahditulistersebut. Draft akhir LED harus direview oleh pimpinan.

6) Sosialisasi Laporan Evaluasi Diri

SetelahLaporanEvaluasiDiriselesaidisusun,sebaiknya disosialisasikankembali padasemuapihakberkepentingan (para pemangku kepentingan), khususnyastafakademik, untukmendapatkan masukan. Untukpenentuan indikatorkinerja,sebaiknyadibicarakan dandisepakatiolehsemuapihakyang terkaitdalampelaksanaanimplementasiprogramyangakan dilaksanakan.

7) Perbaikan Laporan Evaluasi Diri

Setelahdisosialisasikan danmendapatmasukandaripihakyangberkepentingan, mungkinmasihdiperlukan perbaikanakhirsebelumLaporanEvaluasi Diridan Laporan Kinerja Perguruan Tinggi diajukan ke Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BANPT).

VI. Atribut Laporan Evaluasi Diri yang Baik

1) Keterlibatansemuapihak

Sepertihalnyadalammajemenmodern, manajemeninstitusipendidikan tinggimenekankanpentingnyaketerlibatansemuau unsur/pihakyangadadidalam institusidalamprosesperencanaan danpengambilan keputusan. Keterlibatan tersebut sangat penting, karenaharapandankeinginan unsur/pihakyangadadidalam institusiseharusnyadapatmerupakanrepresentasi harapandan keinginanandarisemuapihakyangberkepentinganterhadapinstitusi tersebut.

Di dalam laporanevaluasi diriharus dijelaskan, seberapa intensif keterlibatan para pemangku kepentingan dalam penyusunan laporanevaluasidiri, denganmerinci keterlibatan aktorkunci, baikyangadadi dalam maupun di luar institusi.

2) Keserbacakupan

Keserbacakupan laporanevaluasidiridinilaiberdasarkan kesesuaian sertakelengkapan aspek danisu penting yang diperhatikan, diamati dandianalisis dalam proses penyusunan

laporan evaluasi diri. Tingkat keserbagunaan dari laporan evaluasi diri juga akan dinilai berdasarkan apakah laporan evaluasi diri tersebut dapat dipercaya dengan kerangka pikir yang logis, didukung oleh data yang relevan dan akurat dalam merepresentasikan masalah yang berhasil diidentifikasi, apakah solusi alternatif dan kesimpulan yang didasarkan atas hasil analisis data internal dan eksternal institusi.

3) Kualitas Data

Kualitas data yang digunakan untuk penyusunan laporan evaluasi diri harus **cukup (adequate)**, **akurat (accurate)**, **konsisten (consistent)** antar data satu dengan lainnya, dan **sesuai (relevant)** dengan aspek atau isu yang dibahas, dalam menjelaskan masing-masing unsur yang ada pada faktor internal maupun faktor eksternal. Data yang digunakan untuk penyusunan laporan evaluasi diri harus dengan jelas disebutkan sumbernya, keterkaitannya dengan isu atau aspek yang dibahas, asumsi dasar penggunaannya, dan metodologi pengumpulan data. Untuk dapat menilai *data accuracy*, maka perlu diuraikan metodologi pengumpulan, pengolahan, dan analisis data yang digunakan.

4) Kedalaman Analisis

Kedalaman analisis ditunjukkan dengan adanya gambaran **keterkaitan yang jelas** (“benang merah”) antara: 1) kemampuan menemukan akar permasalahan yang dihadapi oleh institusi berdasarkan data yang dicantumkan dalam LKPT dan data pendukung lainnya, 2) kemampuan untuk mengembangkan rencana perbaikan untuk menanggulangi permasalahan tersebut, dan 3) kemampuan untuk menentukan prioritas strategis dengan menggunakan metode analisis yang relevan, seperti **SWOT Analysis**, **Root-Cause Analysis**, **Force-Field Analysis**, dan metode analisis lainnya.

5) Pendekatan Inovatif dan Kreatif

Pendekatan inovatif dan kreatif dalam penyusunan LED dan LKPT adalah penggunaan teknik yang mutakhir, bervariasi, dan relevan untuk menghimpun, mengolah, menganalisis, menginterpretasikan, dan menyajikan data agar LED dan LKPT lebih mudah dipahami secara lebih baik.

6) Rencana Pengembangan

Rencana Pengembangan adalah gambaran secara global, ringkas dan jelas tentang rencana pengembangan, baik untuk perbaikan masalah dan kelemahan yang berhasil diidentifikasi maupun untuk mendapatkan keunggulan kompetitif.

Dari hasil analisis, dapat diketahui secara cepat kondisi institusi pada saat ini (*current condition*) dan arah pengembangan institusi di masa mendatang. Apabila dilakukan analisis menggunakan metode SWOT, pada dasarnya, ada 2 arah pengembangan institusi yang didasarkan atas hasil analisis SWOT, yaitu: 1) arah pengembangan yang sifatnya **ekspansi**, dan 2) arah pengembangan yang sifatnya **konsolidasi**. Arah pengembangan yang sifatnya **ekspansi**, baru dapat dilaksanakan apabila **kekuatan** (*strengths*) yang dimiliki institusi jauh lebih besar, baik jumlah dan intensitasnya, jika dibandingkan dengan **kelemahan** (*weaknesses*) yang dimilikinya dan juga bila **peluang** (*opportunities*) yang berhasil diidentifikasi jauh lebih besar jika dibandingkan dengan **ancaman** (*threats*) yang dihadapinya.

7) Kejujuran

Evaluasi diri harus dilakukan secara jujur, dengan data riil yang dimiliki institusi.

BAGIAN KEDUA STRUKTUR LAPORAN EVALUASI DIRI

I. PENDAHULUAN

Bagian ini berisi deskripsi yang memuat dasar penyusunan, tim penyusun, dan mekanisme kerja penyusunan Laporan Evaluasi Diri (LED).

A. Dasar Penyusunan

Bagian ini berisi kebijakan tentang penyusunan evaluasi diri di perguruan tinggi yang didalamnya termasuk juga tujuan dilakukannya penyusunan LED. Pada bagian ini, institusi harus mampu menunjukkan keterkaitan LED dengan rencana pengembangan institusi.

B. Tim Penyusun dan Tanggung Jawabnya

Pada bagian ini institusi harus dapat menunjukkan bukti formal tim penyusun LED beserta deskripsi tugasnya, termasuk didalamnya keterlibatan berbagai unit, pemangku kepentingan internal (mahasiswa, pimpinan, dosen, dan tenaga kependidikan) dan eksternal (lulusan, pengguna, dan mitra) dalam penyusunan LED.

C. Mekanisme Kerja Penyusunan LED

Bagian ini harus memuat mekanisme pengumpulan data dan informasi, verifikasi dan validasi data, pengecekan konsistensi data, analisis data, identifikasi akar masalah dan penetapan strategi pengembangan yang mengacu pada rencana pengembangan jangka panjang, yang didukung dengan jadwal kerja tim yang jelas.

II. LAPORAN EVALUASI DIRI

A. Kondisi Eksternal

Bagian ini menjelaskan kondisi eksternal perguruan tinggi yang terdiri dari lingkungan makro dan lingkungan mikro ditingkat lokal, nasional, dan internasional. Lingkungan makro mencakup aspek politik, ekonomi, kebijakan, sosial, budaya, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Lingkungan mikro mencakup aspek pesaing, pengguna lulusan, sumber calon mahasiswa, sumber calon dosen, sumber tenaga kependidikan, *e-Learning*, pendidikan jarak jauh, *Open Course Ware* (OCW), kebutuhan dunia usaha/industri dan masyarakat, mitra, dan aliansi. Unit pengelola perlu menganalisis aspek-aspek dalam lingkungan makro dan lingkungan mikro yang relevan dan dapat mempengaruhi eksistensi dan pengembangan institusi.

B. Profil Institusi

Bagian ini berisi deskripsi sejarah institusi, visi, misi, tujuan, sasaran dan tata nilai, organisasi (fakultas, lembaga, dan program studi), mahasiswa dan lulusan, sumber daya manusia (dosen dan tenaga kependidikan), keuangan, sarana dan prasarana, sistem penjaminan mutu internal, serta kinerja perguruan tinggi, yang disajikan

secara ringkas dan mengemukakan hal-hal yang paling penting. Aspek yang harus termuat dijelaskan sebagai berikut.

1. Sejarah institusi

Institusi harus mampu menjelaskan mandat pendirian dan perkembangan perguruan tinggi (jika terjadi pergeseran mandat atau perubahan bentuk institusi) secara ringkas dan jelas.

2. Visi, misi, tujuan, strategi, dan tata nilai

Bagian ini berisideskripsi singkat visi, misi, tujuan, sasaran, dan tata nilai yang diterapkan di perguruan tinggi.

3. Organisasi dan tata kerja

Bagian ini berisi penjelasan dokumen formal organisasi dan tata kerja yang saat ini berlaku, termasuk didalamnya diuraikan secara ringkas tentang struktur organisasi dan tata kerja (fakultas, lembaga, program studi, laboratorium, dll.), serta tugas pokok dan fungsinya.

4. Mahasiswa dan lulusan

Bagian ini, berisi deskripsi ringkas data jumlah mahasiswa dan lulusan, termasuk kualitas masukan, prestasi monumental yang dicapai mahasiswa dan lulusan, serta kinerja lulusan.

5. Dosen dan tenaga kependidikan

Bagian ini berisi informasi ringkas jumlah dan kualifikasi SDM (dosen dan tenaga kependidikan), kecukupan dan kinerja, serta prestasi monumental yang dicapai.

6. Keuangan, sarana, dan prasarana

Berisi deskripsi ringkas kecukupan, kelayakan, kualitas, dan aksesibilitas sumber dayakeuangan, sarana dan prasarana.

7. Sistem penjaminan mutu

Berisi deskripsi sistem penjaminan mutu yang paling tidak berisi kebijakan, organisasi, instrumen, implementasi, monitoring dan evaluasi, pelaporan, dan tindak lanjut. Pada bagian ini juga tercakup sistem penjaminan mutu internal (dengan siklus PPEPP yang dilakukan oleh institusi), pengakuan mutu dari lembaga audit eksternal (bukan BAN-PT), lembaga akreditasi, dan lembaga sertifikasi.

8. Kinerja institusi

Berisi deskripsi capaian dan luaran perguruan tinggi yang paling diunggulkan.

C. KRITERIA

Laporan evaluasi diri harus memuat 9 (sembilan) kriteria akreditasi yang meliputi kriteria: 1) Visi, Misi, Tujuan, dan Strategi, 2) Tata Pamong, Tata Kelola, dan Kerjasama, 3) Mahasiswa, 4) Sumber Daya Manusia, 5) Keuangan, Sarana, dan Prasarana, 6) Pendidikan, 7) Penelitian, 8) Pengabdian kepada Masyarakat, dan 9) Luaran dan Capaian Tridharma.

C.1 Visi, Misi, Tujuan, dan Strategi

1. Latar Belakang

Bagian ini mencakup latar belakang, tujuan, rasional penetapan Visi, Misi, Tujuan, dan Strategi (VMTS), yang mencakup antara lain: keterlibatan para pemangku kepentingan internal maupun eksternal, pertimbangan terhadap kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan, dan kebutuhan pengembangan perguruan tinggi.

2. Kebijakan

Berisi deskripsi dokumen formal kebijakan yang mencakup: penyusunan, evaluasi, sosialisasi, dan implementasi VMTS kedalam peraturan dan program pengembangan.

3. Mekanisme Penetapan dan Strategi Pencapaian VMTS

Bagian ini menjelaskan mekanisme penetapan VMTS dan harus diuraikan secara komprehensif strategi untuk pencapaian VMTS.

4. Indikator Kinerja Utama

Perguruan Tinggi memiliki rencana pengembangan jangka panjang, menengah, dan pendek yang memuat indikator kinerja utama dan targetnya untuk mengukur ketercapaian tujuan strategis yang telah ditetapkan.

5. Indikator Kinerja Tambahan

Indikator kinerja tambahan adalah indikator VMTS lain yang ditetapkan oleh masing-masing perguruan tinggi. Data indikator kinerja tambahan yang sah harus diukur, dimonitor, dikaji, dan dianalisis untuk perbaikan berkelanjutan.

6. Evaluasi Capaian Kinerja

Berisi deskripsi dan analisis keberhasilan dan/atau ketidakberhasilan pencapaian VMTS yang telah ditetapkan. Capaian kinerja harus diukur dengan metoda yang tepat, dan hasilnya dianalisis serta dievaluasi. Analisis dan evaluasi terhadap capaian kinerja harus mencakup identifikasi akar masalah, faktor pendukung keberhasilan dan faktor penghambat ketercapaian VMTS.

7. Kesimpulan Hasil Evaluasi Ketercapaian VMTS dan Tindak Lanjut

Berisi ringkasan dari: pemosisian, masalah dan akar masalah, serta rencana perbaikan dan pengembangan institusi.

C.2 Tata Pamong, Tata Kelola, dan Kerjasama

1. Latar Belakang

Bagian ini menjelaskan latar belakang, tujuan, dan rasional penetapan standar perguruan tinggi terkait tata pamong, tata kelola, dan kerjasama yang mencakup: sistem tata pamong, kepemimpinan, pengelolaan, kode etik, penjaminan mutu, dan kerjasama. Tata pamong merujuk pada struktur organisasi, mekanisme dan proses bagaimana suatu institusi dikendalikan dan diarahkan untuk melaksanakan misi dan mencapai visinya. Tata pamong juga harus mengimplementasikan manajemen risiko untuk menjamin keberlangsungan perguruan tinggi. Pada bagian ini harus dideskripsikan perwujudan tata pamong universitas yang baik (*good university governance/GUG*), sistem pengelolaan, sistem penjaminan mutu, dan kerjasama dengan mitra.

2. Kebijakan

Berisi deskripsi dokumen formal kebijakan pengembangan sistem tata pamong yang ditetapkan oleh perguruan tinggi, legalitas organisasi dan tata kerja institusi, sistem pengelolaan, sistem penjaminan mutu, dan kerjasama.

3. Mekanisme Penetapan dan Strategi Pencapaian Standar

Bagian ini menjelaskan mekanisme penetapan dan pencapaian standar perguruan tinggi terkait tata pamong (pemenuhan kelengkapan organ perguruan tinggi dan tupoksinya), tata kelola (sistem pengelolaan dan sistem penjaminan mutu) dan kerjasama. Pada bagian ini juga harus diuraikan sumber daya yang akan dialokasikan untuk mencapai standar yang telah ditetapkan serta mekanisme kontrol pencapaiannya.

4. Indikator Kinerja Utama

a) Tata Pamong dan Tata Kelola

- 1) Ketersediaan dokumen formal sistem tata pamong dan tata kelola untuk menyusun arah strategis sesuai dengan konteks institusi untuk menjamin akuntabilitas, keberlanjutan dan transparansi, serta memitigasi potensi risiko, termasuk dalam pengembangan organisasi.
- 2) Ketersediaan dokumen formal struktur organisasi dan tata kerja institusi beserta tugas pokok dan fungsinya.
- 3) Ketersediaan bukti yang sah terkait praktek baik perwujudan GUG mencakup 5 pilar, yaitu: kredibilitas, transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, dan berkeadilan.

b) Kepemimpinan

Ketersediaan dokumen formal dan bukti yang sah efektivitas kepemimpinan yang mencakup 3 aspek berikut:

- 1) Kepemimpinan Operasional.

- 2) Kepemimpinan Organisasional.
- 3) Kepemimpinan Publik.

c) Pengelolaan

- 1) Ketersediaan bukti formal keberfungsian sistem pengelolaan fungsional dan operasional perguruan tinggi yang meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penempatan personil (*staffing*), pengarahan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).
- 2) Ketersediaan dokumen formal dan pedoman pengelolaan mencakup aspek: a) pendidikan, b) pengembangan suasana akademik dan otonomi keilmuan, c) kemahasiswaan, d) penelitian, e) PkM, f) SDM, g) Keuangan, h) Sarana dan Prasarana, i) Sistem Penjaminan Mutu, dan j) Kerjasama.
- 3) Ketersediaan bukti yang sah tentang implementasi kebijakan dan pedoman pengelolaan aspek: a) pendidikan, b) pengembangan suasana akademik dan otonomi keilmuan, c) kemahasiswaan, d) penelitian, e) PkM, f) SDM, g) Keuangan, h) Sarana dan Prasarana, i) Sistem Penjaminan Mutu, dan j) Kerjasama.
- 4) Ketersediaan dokumen formal dan bukti mekanisme persetujuan dan penetapan terhadap rencana strategis (yang mencakup perencanaan finansial dan sumber daya, pengelolaan dan pengendalian risiko, kepatuhan terhadap peraturan, konflik kepentingan, pelaporan dan audit).

d) Sistem Penjaminan Mutu

- 1) Ketersediaan dokumen formal pengembangan sistem penjaminan mutu perguruan tinggi.
- 2) Terbangunnya sistem penjaminan mutu internal yang fungsional yang paling tidak termasuk:
 - a) Dokumen formal pembentukan unsurpelaksana penjaminan mutu internal di perguruan tinggi.
 - b) Ketersediaan dokumen mutu yang dapat mencakup: pernyataan komitmen mutu, kebijakan mutu, standar mutu, manual mutu dan dokumen lain yang diperlukan.
 - c) Ketersediaan rencana strategis penjaminan mutu yang mencakup: strategi, kebijakan, pemberdayaan para pemangku kepentingan yang merupakan bagian dari rencana jangka menengah maupun jangka panjang.
 - d) Bukti yang sah terkait efektivitas pelaksanaan penjaminan mutu yang ditetapkan, dilaksanakan, dievaluasi, dikendalikan, dan ditindak lanjuti untuk perbaikan yang berkelanjutan (PPEPP).
 - e) Bukti sah pelaksanaan monitoring dan evaluasi penjaminan mutu yang terstruktur, ditindaklanjuti, dan berkelanjutan.

- f) Bukti sah sistem perekaman dan dokumentasi mutu, serta publikasi hasil penjaminan mutu internal kepadapara pemangku kepentingan.
- 3) Ketersediaan bukti yang sah terkait praktek baik pengembangan budaya mutu di perguruan tinggi.
- 4) Bukti sah terkait hasil Sertifikasi/Akreditasi/Audit Eksternal. Bagian ini berisi hasil analisis data:
 - a) perolehan sertifikasi/ akreditasi eksternal oleh lembaga internasional atau nasional bereputasi. (Tabel 1.a. LKPT).
 - b) perolehan akreditasi program studi oleh lembaga akreditasi internasional bereputasi. (Tabel 1.a. LKPT).
 - c) Pelaksanaan dan hasil audit eksternal keuangan di perguruan tinggi. (Tabel 1.a. LKPT).
 - d) Perolehan status terakreditasi seluruh program studi oleh BAN-PT atau Lembaga Akreditasi Mandiri (LAM). (Tabel 1.b. LKPT).
- e) Kerjasama**
 - 1) Ketersediaan dokumen formal kebijakan dan prosedur pengembangan jejaring dan kemitraan (dalam dan luar negeri), dan monitoring dan evaluasi kepuasan mitra kerjasama.
 - 2) Ketersediaan dokumen perencanaan pengembangan jejaring dan kemitraan yang ditetapkan untuk mencapai visi, misi dan tujuan strategis institusi.
 - 3) Ketersediaan data jumlah, lingkup, relevansi, dan kemanfaatan kerjasama.
 - 4) Ketersediaan bukti monitoring dan evaluasi pelaksanaan program kemitraan, tingkat kepuasan kepuasan mitra kerjasama yang diukur dengan instrumen yang sah, serta upaya perbaikan mutu jejaring dan kemitraan untuk menjamin ketercapaian visi, misi dan tujuan strategis.
 - 5) Bukti sah kerjasama tridharma yang dilengkapi dengan hasil analisis data terkait manfaat kerjasama bagi perguruan tinggi. (Tabel 1.c. LKPT).

5. Indikator Kinerja Tambahan

Indikator kinerja tambahan adalah indikator kinerja tatapamong, tata kelola dan kerjasama lain yang ditetapkan oleh masing masing perguruan tinggi. Data indikator kinerja tambahan yang sah harus diukur, dimonitor, dikaji, dan dianalisis untuk perbaikan berkelanjutan.

6. Evaluasi Capaian Kinerja

Berisi deskripsi dan analisis keberhasilan dan/atau ketidakberhasilan pencapaian standar yang telah ditetapkan. Capaian kinerja harus diukur dengan metoda yang tepat, dan hasilnya dianalisis serta dievaluasi. Analisis terhadap capaian kinerja harus mencakup identifikasi akar masalah, faktor

pendukung keberhasilan dan faktor penghambat ketercapaian standar, dan deskripsi singkat tindak lanjut yang akan dilakukan institusi.

7. Penjaminan Mutu Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama

Berisi deskripsi dan bukti yang sah sistem penjaminan mutu tatapamong, tata kelola dan kerjasama yang ditetapkan, dilaksanakan, hasilnya dievaluasi dan dikendalikan, serta dilakukan upaya peningkatan sesuai dengan siklus PPEPP.

8. Kepuasan Pengguna

Pengukuran kepuasan layanan manajemen terhadap para pemangku kepentingan: mahasiswa, dosen, tenaga kependidikan, lulusan, pengguna dan mitra yang memenuhi aspek-aspek berikut:

- 1) menggunakan instrumen kepuasan yang sah, andal, mudah digunakan,
- 2) dilaksanakan secara berkala, serta datanya terekam secara komprehensif,
- 3) dianalisis dengan metode yang tepat serta bermanfaat untuk pengambilan keputusan, dan
- 4) tingkat kepuasan dan umpan balik ditindaklanjuti untuk perbaikan dan peningkatan mutu luaran secara berkala dan tersistem.
- 5) review terhadap pelaksanaan pengukuran kepuasan para pemangku kepentingan.
- 6) hasilnya dipublikasikan dan mudah diakses oleh para pemangku kepentingan.

9. Kesimpulan Hasil Evaluasi Ketercapaian Standar Tata Pamong, Tata Keloladan Kerjasama serta Tindak Lanjut

Berisi ringkasan dari: pemosisian, masalah dan akar masalah, serta rencana perbaikan dan pengembangan tata pamong, tata kelola dan kerjasama.

C.3 Mahasiswa

1. Latar Belakang

Bagian ini mencakup latar belakang, tujuan, dan rasional penetapan standar perguruan tinggi terkait mahasiswa yang mencakup sistem seleksi dan layanan mahasiswa.

2. Kebijakan

Berisi deskripsi dokumen formal kebijakan yang mencakup sistem penerimaan mahasiswa baru dan layanan mahasiswa (bimbingan dan konseling, pengembangan nalar, minat dan bakat, pengembangan *soft skills*, layanan beasiswa, bimbingan karir dan kewirausahaan, dan layanan kesehatan).

3. Mekanisme Penetapan dan Strategi Pencapaian Standar

Bagian ini menjelaskan mekanisme penetapan standar perguruan tinggi terkait mahasiswa yang berisi: sistem seleksi dan layanan mahasiswa. Pada bagian ini juga harus diuraikan sumber daya yang akan dialokasikan untuk mencapai standar yang telah ditetapkan serta mekanisme kontrol pencapaiannya.

4. Indikator Kinerja Utama

a) Kualitas input mahasiswa

Hasil analisis data

- 1) Seleksi Mahasiswa Baru: rasio jumlah pendaftar terhadap jumlah pendaftar yang lulus seleksi, dan persentase jumlah pendaftar yang lulus seleksi terhadap jumlah yang mendaftar ulang (Tabel 2.a LKPT).
- 2) Mahasiswa Asing: rasio jumlah mahasiswa asing terhadap jumlah seluruh mahasiswa (Tabel 2.b. LKPT).

b) Layanan mahasiswa

Layanan mahasiswa yang disediakan oleh perguruan tinggi untuk seluruh mahasiswa dalam bentuk pembinaan, peningkatan dan pengembangan:

- 1) penalaran, termasuk *softskills*,
- 2) minat dan bakat, termasuk didalamnya pengembangan kegiatan mahasiswa dan UKM,
- 3) kesejahteraan, yang dapat meliputi bimbingan konseling, beasiswa, layanan kesehatan, serta
- 4) karir dan bimbingan kewirausahaan.

5. Indikator Kinerja Tambahan

Indikator kinerja tambahan adalah indikator kinerja lain terkait mahasiswa yang ditetapkan oleh masing masing perguruan tinggi. Data indikator kinerja tambahan yang sah harus diukur, dimonitor, dikaji, dan dianalisis untuk perbaikan berkelanjutan.

6. Evaluasi Capaian Kinerja

Berisi deskripsi dan analisis keberhasilan dan/atau ketidakberhasilan pencapaian standar yang telah ditetapkan. Capaian kinerja harus diukur dengan metoda yang tepat, dan hasilnya dianalisis serta dievaluasi. Analisis terhadap capaian kinerja harus mencakup identifikasi akar masalah, faktor pendukung keberhasilan dan faktor penghambat ketercapaian standar, dan deskripsi singkat tindak lanjut yang akan dilakukan institusi.

7. Penjaminan Mutu Mahasiswa

Berisi deskripsi dan bukti yang sah sistem penjaminan mutu mahasiswa yang ditetapkan, dilaksanakan, hasilnya dievaluasi dan dikendalikan serta dilakukan upaya peningkatan sesuai dengan siklus PPEPP.

8. Kepuasan Pengguna

- a) Deskripsi sistem untuk mengukur kepuasan mahasiswa termasuk kejelasan instrumen yang digunakan, pelaksanaan, perekaman, dan analisis datanya.
- b) Ketersediaan bukti yang sah tentang hasil pengukuran kepuasan pengguna yang dilaksanakan secara konsisten, dan ditindaklanjuti secara berkala dan tersistem.

9. Kesimpulan Hasil Evaluasi Ketercapaian Standar Mahasiswa serta Tindak Lanjut

Berisi ringkasan dari: pemosisian, masalah dan akar masalah, serta rencana perbaikan dan pengembangan kemahasiswaan.

C.4 Sumber Daya Manusia

1. Latar Belakang

Bagian ini mencakup latar belakang, tujuan, dan rasional penetapan standar perguruan tinggi terkait Sumber Daya Manusia (SDM) yang mencakup: kualifikasi, kompetensi, beban kerja, proporsi, serta pengelolaan SDM (dosen dan tenaga kependidikan).

2. Kebijakan

Berisi deskripsi dokumen formal kebijakan yang mencakup:

- a) Kebijakan penetapan standar kualifikasi, kompetensi, beban kerja, proporsi, serta pengelolaan SDM (dosen dan tenaga kependidikan).
- b) Pengelolaan SDM mencakup:
 - 1) Perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun telah ditetapkan untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, dan PkM.
 - 2) Kriteria perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun ditetapkan serta dikomunikasikan.
 - 3) Kegiatan mencakup studi lanjut, seminar, konferensi, workshop, simposium, dll.
 - 4) Skema pemberian penghargaan (*reward*), pengakuan, mentoring yang diimplementasikan untuk memotivasi dan mendukung pelaksanaan tridharma.

3. Mekanisme Penetapan dan Strategi Pencapaian Standar

Bagian ini menjelaskan mekanisme penetapan standar perguruan tinggi terkait SDM yang berisi: bagaimana menetapkan standar SDM (pendidik,

peneliti, dan pelaksana PkM). Pada bagian ini juga harus diuraikan sumber daya yang akan dialokasikan untuk mencapai standar yang telah ditetapkan serta mekanisme kontrol pencapaiannya.

4. Indikator Kinerja Utama

a) Profil Dosen

Analisis data tentang:

- 1) Kecukupan Dosen Perguruan Tinggi (Tabel 3.a.1 LKPT).
- 2) Jabatan Akademik Dosen (Tabel 3.a.2 LKPT).
- 3) Sertifikasi Dosen (Pendidik Profesional/ Profesi/ Industri/ Kompetensi) (Tabel 3.a.3 LKPT).
- 4) Dosen Tidak Tetap (Tabel 3.a.4 LKPT).
- 5) Beban Kerja Dosen (Tabel 3.b LKPT).

b) Kinerja dosen

Analisis data tentang:

- 1) Produktivitas Penelitian dan PkM (Tabel 3.c.1 dan Tabel 3.c.2 LKPT).
- 2) Rekognisi Dosen (Tabel 3.d LKPT).

c) Tenaga Kependidikan

Kecukupan dan kualifikasi tenaga kependidikan berdasarkan jenis pekerjaannya (pustakawan, laboran, teknisi, dll.). Indikator Kecukupan: FTE tenaga kependidikan, jumlah, dukungan teknologi informasi (fungsi-fungsi yang sudah berjalan), dan kompetensi tenaga kependidikan.

5. Indikator Kinerja Tambahan

Indikator kinerja tambahan adalah indikator kinerja SDM lain yang ditetapkan oleh masing-masing perguruan tinggi untuk melampaui SN DIKTI. Data indikator kinerja tambahan yang sah harus diukur, dimonitor, dikaji, dan dianalisis untuk perbaikan berkelanjutan.

6. Evaluasi Capaian Kinerja

Berisi deskripsi dan analisis keberhasilan dan/atau ketidakberhasilan pencapaian standar yang telah ditetapkan. Capaian kinerja harus diukur dengan metoda yang tepat, dan hasilnya dianalisis serta dievaluasi. Analisis terhadap capaian kinerja harus mencakup identifikasi akar masalah, faktor pendukung keberhasilan dan faktor penghambat ketercapaian standar, dan deskripsi singkat tindak lanjut yang akan dilakukan institusi.

7. Penjaminan Mutu SDM

Berisi deskripsi dan bukti yang sah sistem penjaminan mutu SDM yang ditetapkan, dilaksanakan, hasilnya dievaluasi dan dikendalikan serta dilakukan upaya peningkatan sesuai dengan siklus PPEPP.

8. Kepuasan Pengguna

- a) Deskripsi sistem untuk mengukur kepuasan dosen dan tenaga kependidikan, termasuk kejelasan instrumen yang digunakan, pelaksanaan, perekaman dan analisis datanya.
- b) Ketersediaan bukti yang sah tentang hasil pengukuran kepuasan pengguna yang dilaksanakan secara konsisten, dan ditindaklanjuti secara berkala dan tersistem.

9. Kesimpulan Hasil Evaluasi Ketercapaian Standar SDM serta Tindak Lanjut

Berisi ringkasan dari: pemosisian, masalah dan akar masalah, serta rencana perbaikan dan pengembangan SDM.

C.5 Keuangan, Sarana, dan Prasarana

1. Latar Belakang

Bagian ini mencakup latar belakang, tujuan, dan rasional penetapan standar perguruan tinggi terkait keuangan yang mencakup: penetapan, perencanaan, implementasi, pelaporan, audit, dan perbaikan pengelolaan keuangan, dan penetapan standar perguruan tinggi terkait sarana dan prasarana yang mencakup: sistem perencanaan, pemeliharaan, evaluasi, dan perbaikan terhadap fasilitas fisik, termasuk fasilitas teknologi informasi.

2. Kebijakan

Berisi deskripsi dokumen formal tentang:

- a) Kebijakan pengelolaan keuangan yang mencakup: perencanaan, sumber-sumber keuangan, pengalokasian, realisasi, dan pertanggung jawaban.
- b) Kebijakan pengelolaan sarana dan prasarana yang mencakup: perencanaan, pengadaan, pemanfaatan, pemeliharaan, dan penghapusan.

3. Mekanisme Penetapan dan Strategi Pencapaian Standar

Bagian ini mencakup:

- a) Mekanisme penetapan standar perguruan tinggi terkait keuangan yang berisi: perencanaan, sumber-sumber keuangan, pengalokasian, realisasi, dan pertanggung jawaban, dan
- b) Mekanisme penetapan standar perguruan tinggi terkait sarana dan prasarana yang berisi: perencanaan, pengadaan, pemanfaatan, pemeliharaan, dan penghapusan.

Pada bagian ini juga harus diuraikan sumber daya yang akan dialokasikan untuk mencapai standar yang telah ditetapkan serta mekanisme kontrol pencapaiannya.

4. Indikator Kinerja Utama

a) Keuangan

Analisis kecukupan, proporsi, dan keberlanjutan dari perolehan dana (Tabel 4.a LKPT) dan penggunaan dana (Tabel 4.b LKPT).

b) Sarana

1) Kecukupan, Aksesibilitas, dan Mutu Sarana

Kecukupan sarana terlihat dari ketersediaan, kemutakhiran, kesiapan pakaian mencakup: fasilitas dan peralatan untuk Proses Belajar Mengajar (PBM), Penelitian, dan PkM. Mengacu kepada SN DIKTI Pasal 32. PT harus menyediakan sarana untuk yang berkebutuhan khusus.

2) Kecukupan, Aksesibilitas dan Mutu Sistem informasi

Ketersediaan sistem TIK (Teknologi Informasi dan Komunikasi) untuk:

- a) mengumpulkan data yang akurat, dapat dipertanggung jawabkan dan terjaga kerahasiaannya.
- b) mengelola dan menyebarkan ilmu pengetahuan. (Misal: SIMPT, SIM Perpustakaan, Database, dan Sistem Informasi PBM).

c) Kecukupan, Aksesibilitas, dan Mutu Prasarana.

Kecukupan prasarana terlihat dari ketersediaan, kemutakhiran, kesiapan pakaian mencakup: fasilitas dan peralatan untuk PBM, Penelitian, dan PkM. Mengacu kepada SN DIKTI Pasal 32. PT harus menyediakan prasarana untuk yang berkebutuhan khusus.

5. Indikator Kinerja Tambahan

Indikator kinerja tambahan adalah indikator kinerja keuangan, sarana dan prasarana lain yang ditetapkan oleh masing masing perguruan tinggi untuk melampaui SN DIKTI. Data indikator kinerja tambahan yang sah harus diukur, dimonitor, dikaji dan dianalisis untuk perbaikan berkelanjutan.

6. Evaluasi Capaian Kinerja

Berisi deskripsi dan analisis keberhasilan dan/atau ketidakberhasilan pencapaian standar yang telah ditetapkan. Capaian kinerja harus diukur dengan metoda yang tepat, dan hasilnya dianalisis serta dievaluasi. Analisis terhadap capaian kinerja harus mencakup identifikasi akar masalah, faktor pendukung keberhasilan dan faktor penghambat ketercapaian standar, dan deskripsi singkat tindak lanjut yang akan dilakukan institusi.

7. Penjaminan Mutu Keuangan, Sarana dan Prasarana

Berisi deskripsi dan bukti yang sah sistem penjaminan mutu keuangan, sarana dan prasarana yang ditetapkan, dilaksanakan, hasilnya dievaluasi dan dikendalikan serta dilakukan upaya peningkatan sesuai dengan siklus PPEPP.

8. Kepuasan Pengguna

- a) Deskripsi sistem untuk mengukur kepuasan pengguna luaran perguruan tinggi (pengguna lulusan dan mitra), termasuk kejelasan instrumen yang digunakan, pelaksanaan, perekaman dan analisis datanya.
- b) Ketersediaan bukti yang sah tentang hasil pengukuran kepuasan pengguna yang dilaksanakan secara konsisten, dan ditindaklanjuti secara berkala dan tersistem.

9. Kesimpulan Hasil Evaluasi Ketercapaian Standar Keuangan, Sarana dan Prasarana serta Tindak Lanjut

Berisi ringkasan dari: pemosisian, masalah dan akar masalah, serta rencana perbaikan dan pengembangan pengelolaan keuangan, sarana dan prasarana.

C.6 Pendidikan

1. Latar Belakang

Bagian ini mencakup latar belakang, tujuan, dan rasional penetapan standar perguruan tinggi terkait pendidikan yang mencakup kurikulum, pembelajaran, integrasi kegiatan penelitian dan PkM dalam pembelajaran, dan suasana akademik yang didasarkan atas analisis internal dan eksternal, serta posisi dan daya saing perguruan tinggi.

2. Kebijakan

Berisi deskripsi dokumen formal kebijakan dan panduan pendidikan yang mencakup tujuan dan sasaran pendidikan, strategi dan metode untuk mencapainya dan instrumen atau cara untuk mengukur efektivitasnya.

3. Mekanisme Penetapan dan Strategi Pencapaian Standar

Mekanisme penetapan standar pendidikan di perguruan tinggi yang mencakup isi pembelajaran (kurikulum), proses pembelajaran (pembelajaran, suasana akademik, integrasi penelitian dan PkM dalam pembelajaran), dan penilaian pembelajaran yang memenuhi dan/atau melampaui Standar Nasional Pendidikan Tinggi. Pada bagian ini juga harus diuraikan sumber daya yang akan dialokasikan untuk mencapai standar yang telah ditetapkan serta mekanisme kontrol pencapaiannya.

4. Indikator Kinerja Utama

a) Kurikulum

- 1) Ketersediaan kebijakan pengembangan kurikulum yang mempertimbangkan keterkaitan dengan visi dan misi (mandat) perguruan tinggi, pengembangan ilmu pengetahuan dan kebutuhan para pemangku kepentingan.
- 2) Ketersediaan pedoman pengembangan kurikulum yang memuat:

- a. Profil lulusan, capaian pembelajaran, bahan kajian, struktur kurikulum dan rencana pembelajaran semester (RPS) yang mengacu kepada KKNi dan peraturan-peraturan terkini, dan kepekaan terhadap isu-isu terkini (seperti pendidikan karakter, SDGs, NAPZA, dan pendidikan anti korupsi) sesuai dengan program pendidikan yang dilaksanakan,
 - b. Mekanisme penetapan (legalitas) kurikulum.
- 3) Ketersediaan pedoman pelaksanaan kurikulum yang mencakup pemantauan dan peninjauan kurikulum yang mempertimbangkan umpan balik dari para pemangku kepentingan, pencapaian isu-isu strategis untuk menjamin kesesuaian dan kemutakhirannya.

b) Pembelajaran

- 1) Ketersediaan bukti yang sah tentang penerapan sistem penugasan dosen berdasarkan kebutuhan, kualifikasi, keahlian dan pengalaman.
- 2) Ketersediaan bukti yang sah tentang penetapan strategi, metode dan media pembelajaran serta penilaian pembelajaran.
- 3) Ketersediaan bukti yang sah tentang implementasi sistem monitoring dan evaluasi pelaksanaan dan mutu proses pembelajaran.
- 4) Analisis data tentang pembelajaran dalam bentuk praktikum, praktik dan praktik lapangan yang diselenggarakan untuk pembentukan kompetensi mahasiswa program studi (Tabel 2.c LKPT). Data dan analisis disampaikan oleh pengusul dari perguruan tinggi vokasi.

c) Integrasi kegiatan penelitian dan PkM dalam pembelajaran

- 1) Ketersediaan dokumen formal kebijakan dan pedoman untuk mengintegrasikan kegiatan penelitian dan PkM kedalam pembelajaran
- 2) Ketersediaan bukti yang sah tentang pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan kualitas secara berkelanjutan integrasi kegiatan penelitian dan PkM ke dalam pembelajaran.
- 3) Ketersediaan bukti yang sah SPMI melakukan monitoring dan evaluasi integrasi penelitian dan PkM terhadap pembelajaran.

d) Suasana akademik

- 1) Ketersediaan dokumen formal kebijakan suasana akademik yang mencakup: kebebasan akademik, kebebasan mimbar akademik, dan otonomi keilmuan.
- 2) Ketersediaan bukti sah tentang terbangunnya suasana akademik yang kondusif dan dapat berupa:
 - a. Keterlaksanaan interaksi akademik antar sivitas akademika dalam kegiatan pendidikan, penelitian dan PkM baik pada skala lokal/nasional/ internasional,

- b. Keterlaksanaan program/kegiatan non akademik yang melibatkan seluruh warga kampus yang didukung oleh ketersediaan sarana, prasarana, dan dana yang memadai.
- 3) Ketersediaan bukti yang sah tentang langkah-langkah strategis yang dilakukan untuk meningkatkan suasana akademik.

5. Indikator Kinerja Tambahan

Indikator kinerja tambahan adalah indikator proses pendidikan lain yang ditetapkan oleh masing-masing perguruan tinggi untuk melampaui SN DIKTI. Data indikator kinerja tambahan yang sah harus diukur, dimonitor, dikaji dan dianalisis untuk perbaikan berkelanjutan.

6. Evaluasi Capaian Kinerja

Berisi deskripsi dan analisis keberhasilan dan/atau ketidakberhasilan pencapaian standar yang telah ditetapkan. Capaian kinerja harus diukur dengan metoda yang tepat, dan hasilnya dianalisis serta dievaluasi. Analisis terhadap capaian kinerja harus mencakup identifikasi akar masalah, faktor pendukung keberhasilan dan faktor penghambat ketercapaian standar, dan deskripsi singkat tindak lanjut yang akan dilakukan institusi.

7. Penjaminan Mutu Proses Pendidikan

Berisi deskripsi dan bukti yang sah sistem penjaminan mutu proses pendidikan yang ditetapkan, dilaksanakan, hasilnya dievaluasi dan dikendalikan serta dilakukan upaya peningkatan sesuai dengan siklus PPEPP.

8. Kepuasan Pengguna

- a) Deskripsi sistem untuk mengukur kepuasan pengguna proses pendidikan (terutama mahasiswa), termasuk kejelasan instrumen yang digunakan, pelaksanaan, perekaman, dan analisis datanya.
- b) Ketersediaan bukti yang sah tentang hasil pengukuran kepuasan mahasiswa yang dilaksanakan secara konsisten, dan ditindaklanjuti secara berkala dan tersistem.

9. Kesimpulan Hasil Evaluasi Ketercapaian Standar Pendidikan serta Tindak Lanjut

Berisi ringkasan dari: pemosisian, masalah dan akar masalah, serta rencana perbaikan dan pengembangan pendidikan.

C.7 Penelitian

1. Latar Belakang

Bagian ini mencakup latar belakang, tujuan, dan rasional penetapan standar perguruan tinggi terkait penelitian yang mencakup: perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan penelitian yang didasarkan atas analisis internal dan eksternal, serta posisi dan daya saing perguruan tinggi.

2. Kebijakan

Berisi deskripsi dokumen formal kebijakan penelitian yang mencakup perencanaan (termasuk arah dan fokus penelitian), pelaksanaan, dan pelaporan penelitian serta panduan penelitian.

3. Mekanisme Penetapan dan Strategi Pencapaian Standar

Mekanisme penetapan dan pencapaian standar penelitian di perguruan tinggi yang mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan penelitian, yang memenuhi dan/atau melampaui Standar Nasional Pendidikan Tinggi. Pada bagian ini juga harus diuraikan sumber daya yang akan dialokasikan untuk mencapai standar yang telah ditetapkan serta mekanisme kontrol pencapaiannya.

4. Indikator Kinerja Utama

- a) Ketersediaan dokumen formal Rencana Strategis Penelitian yang memuat landasan pengembangan, peta jalan, sasaran program strategis dan indikator kinerja, serta pelaksanaan rencana strategis.
- b) Ketersediaan pedoman penelitian dan bukti sosialisasinya.
- c) Bukti yang sah tentang pelaksanaan proses penelitian mencakup tatacara penilaian dan *review*, legalitas pengangkatan *reviewer*, bukti tertulis hasil penilaian usul penelitian, legalitas penugasan peneliti/kerjasama peneliti, berita acara hasil monitoring dan evaluasi, serta dokumentasi output penelitian.
- d) Dokumentasi pelaporan penelitian oleh pengelola penelitian kepada pimpinan perguruan tinggi dan mitra/pemberi dana.
- e) Keberadaan kelompok riset dan laboratorium riset yang fungsional.

5. Indikator Kinerja Tambahan

Indikator kinerja tambahan adalah indikator kinerja penelitian lain yang ditetapkan oleh masing masing perguruan tinggi untuk melampaui SN DIKTI. Data indikator kinerja tambahan yang sah harus diukur, dimonitor, dikaji dan dianalisis untuk perbaikan berkelanjutan.

6. Evaluasi Capaian Kinerja

Berisi deskripsi dan analisis keberhasilan dan/atau ketidakberhasilan pencapaian standar yang telah ditetapkan. Capaian kinerja harus diukur dengan metoda yang tepat, dan hasilnya dianalisis serta dievaluasi. Analisis terhadap capaian kinerja harus mencakup identifikasi akar masalah, faktor pendukung keberhasilan dan faktor penghambat ketercapaian standar, dan deskripsi singkat tindak lanjut yang akan dilakukan institusi.

7. Penjaminan Mutu Proses Penelitian

Berisi deskripsi dan bukti yang sah sistem penjaminan mutu proses penelitian yang ditetapkan, dilaksanakan, hasilnya dievaluasi dan

dikendalikan serta dilakukan upaya peningkatan sesuai dengan siklus PPEPP.

8. Kepuasan Pengguna

- a) Deskripsi sistem untuk mengukur kepuasan pengguna proses penelitian (peneliti dan mitra), termasuk kejelasan instrumen yang digunakan, pelaksanaan, perekaman, dan analisis datanya.
- b) Ketersediaan bukti yang sah tentang hasil pengukuran kepuasan peneliti dan mitra yang dilaksanakan secara konsisten, dan ditindaklanjuti secara berkala dan tersistem.

9. Kesimpulan Hasil Evaluasi Ketercapaian Standar Penelitian serta Tindak Lanjut

Berisi ringkasan dari: pemosisian, masalah dan akar masalah, serta rencana perbaikan dan pengembangan penelitian.

C.8 Pengabdian kepada Masyarakat

1. Latar Belakang

Bagian ini mencakup latar belakang, tujuan, dan rasional penetapan standar perguruan tinggi terkait Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) yang mencakup: perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan PkM yang didasarkan atas analisis internal dan eksternal, serta posisi dan daya saing perguruan tinggi.

2. Kebijakan

Berisi deskripsi dokumen formal kebijakan dan panduan PkM yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan PkM.

3. Mekanisme Penetapan dan Strategi Pencapaian Standar

Mekanisme penetapan standar PkM di perguruan tinggi yang mencakup: perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan PkM, yang memenuhi dan/atau melampaui Standar Nasional Pendidikan Tinggi. Pada bagian ini juga harus diuraikan sumber daya yang akan dialokasikan untuk mencapai standar yang telah ditetapkan serta mekanisme kontrol pencapaiannya.

4. Indikator Kinerja Utama

- a) Ketersediaan dokumen formal Renstra PkM yang memuat landasan pengembangan, peta jalan, sasaran program strategis dan indikator kinerja, serta pelaksanaan Renstra PkM.
- b) Ketersediaan pedoman PkM dan bukti sosialisasinya.
- c) Bukti yang sah tentang pelaksanaan proses PkM mencakup tatacara penilaian dan review, legalitas pengangkatan reviewer, bukti tertulis hasil penilaian usul PkM, legalitas penugasan pengabdian/kerjasama PkM, berita acara hasil monitoring dan evaluasi, serta dokumentasi luaran PkM.

- d) Dokumentasi pelaporan PkM oleh pengelola PkM kepada pimpinan perguruan tinggi dan mitra/pemberi dana.

5. Indikator Kinerja Tambahan

Indikator kinerja tambahan adalah indikator PkM lain yang ditetapkan oleh masing masing perguruan tinggi untuk melampaui SN DIKTI. Data indikator kinerja tambahan yang sah harus diukur, dimonitor, dikaji, dan dianalisis untuk perbaikan berkelanjutan.

6. Evaluasi Capaian Kinerja

Berisi deskripsi dan analisis keberhasilan dan/atau ketidakberhasilan pencapaian standar yang telah ditetapkan. Capaian kinerja harus diukur dengan metoda yang tepat, dan hasilnya dianalisis serta dievaluasi. Analisis terhadap capaian kinerja harus mencakup identifikasi akar masalah, faktor pendukung keberhasilan dan faktor penghambat ketercapaian standar, dan deskripsi singkat tindak lanjut yang akan dilakukan institusi.

7. Penjaminan Mutu PkM

Berisi deskripsi dan bukti yang sah sistem penjaminan mutu PkM yang ditetapkan, dilaksanakan, hasilnya dievaluasi dan dikendalikan serta dilakukan upaya peningkatan sesuai dengan siklus PPEPP.

8. Kepuasan Pengguna

- a) Deskripsi sistem untuk mengukur kepuasan pengguna proses PkM (pengabdian dan mitra), termasuk kejelasan instrumen yang digunakan, pelaksanaan, perekaman dan analisis datanya.
- b) Ketersediaan bukti yang sah tentang hasil pengukuran kepuasan pengabdian dan mitra yang dilaksanakan secara konsisten, dan ditindaklanjuti secara berkala dan tersistem.

9. Kesimpulan Hasil Evaluasi Ketercapaian Standar PkM serta Tindak Lanjut

Berisi ringkasan dari: pemosisian, masalah dan akar masalah, serta rencana perbaikan dan pengembangan PkM.

C.9 Luaran dan Capaian Tridharma

1. Indikator Kinerja Utama

a) Pendidikan

Keberadaan dan implementasi sistem yang menghasilkan data luaran dan capaian pendidikan yang sah dan paling tidak mencakup IPK, prestasi akademik/non-akademik, masa studi, daya saing lulusan (masa tunggu dan kesesuaian bidang kerja) dan kinerja lulusan (kepuasan pengguna dan tempat kerja), yang dikumpulkan, dimonitor,

dikaji dan dianalisis untuk perbaikan berkelanjutan. Analisis harus dilakukan secara mendalam dan komprehensif terhadap data yang disajikan dalam LKPT yang paling tidak meliputi data sebagai berikut.

- 1) Capaian pembelajarannya yang diukur melalui Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) lulusan (Tabel 5.a.1 LKPT).
- 2) Pengakuan kompetensi lulusan melalui sertifikasi kompetensi/profesi/ industri (Tabel 5.a.2 LKPT). Data dan analisis disampaikan oleh pengusul dari perguruan tinggi vokasi.
- 3) Prestasi akademik mahasiswa (Tabel 5.b.1 LKPT) dan prestasi non-akademik mahasiswa (Tabel 5.b.2 LKPT).
- 4) Efektivitas dan produktivitas pendidikan (Tabel 5.c.1, Tabel 5.c.2 a s.d. h LKPT).
- 5) Daya saing lulusan (Tabel 5.d.1 dan Tabel 5.d.2 LKPT).
- 6) Kinerja lulusan (Tabel 5.e.1 dan Tabel 5.e.2 LKPT).

b) Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat.

Berisi data publikasi, sitasi dan luaran penelitian yang sah, yang dikumpulkan, dimonitor, dikaji dan dianalisis untuk perbaikan berkelanjutan. Analisis harus dilakukan secara mendalam dan komprehensif terhadap data-data yang disajikan dalam LKPT seperti:

- 1) Publikasi Ilmiah (Tabel 5.f LKPT).
- 2) Sitasi Karya Ilmiah (Tabel 5.g LKPT). Data dan analisis disampaikan oleh pengusul dari perguruan tinggi akademik.
- 3) Produk/Jasa yang Diadopsi oleh Industri/Masyarakat (Tabel 5.g LKPT). Data dan analisis disampaikan oleh pengusul dari perguruan tinggi vokasi.
- 4) Luaran Lainnya (Tabel 5.h LKPT).

2. Indikator Kinerja Tambahan

Indikator kinerja tambahan adalah indikator kinerja luaran lain yang ditetapkan oleh masing masing perguruan tinggi untuk melampaui SN DIKTI. Data indikator kinerja tambahan yang sah harus diukur, dimonitor, dikaji dan dianalisis untuk perbaikan berkelanjutan.

3. Evaluasi Capaian Kinerja

Berisi deskripsi dan analisis keberhasilan dan/atau ketidakberhasilan pencapaian standar yang telah ditetapkan. Capaian kinerja harus diukur dengan metoda yang tepat, dan hasilnya dianalisis serta dievaluasi. Analisis terhadap capaian kinerja harus mencakup identifikasi akar masalah, faktor pendukung keberhasilan dan faktor penghambat ketercapaian standar, dan deskripsi singkat tindak lanjut yang akan dilakukan institusi.

4. Penjaminan Mutu Luaran

Berisi deskripsi dan bukti yang sah sistem penjaminan mutu luaran dan capaian yang ditetapkan, dilaksanakan, hasilnya dievaluasi dan dikendalikan serta dilakukan upaya peningkatan sesuai dengan siklus PPEPP.

5. Kepuasan Pengguna

Bagian ini berisi:

- a) Deskripsi sistem untuk mengukur kepuasan pengguna luaran perguruan tinggi (pengguna lulusan dan mitra), termasuk kejelasan instrumen yang digunakan, pelaksanaan, perekaman, dan analisis datanya.
- b) Ketersediaan bukti yang sahih tentang hasil pengukuran kepuasan pengguna yang dilaksanakan secara konsisten, dan ditindaklanjuti secara berkala dan tersistem.

6. Kesimpulan Hasil Evaluasi Ketercapaian Standar Luaran dan Capaian Tridharma serta Tindak Lanjut

Berisi ringkasan dari: pemosisian, masalah dan akar masalah, serta rencana perbaikan dan peningkatan luaran dan capaian tridharma.

D. ANALISIS DAN PENETAPAN PROGRAM PENGEMBANGAN INSTITUSI

1. Analisis Capaian Kinerja

Cakupan aspek antar kriteria yang dievaluasi: kelengkapan, keluasan, kedalaman, ketepatan, dan ketajaman analisis untuk mengidentifikasi akar masalah yang didukung oleh data/informasi yang andal dan memadai serta konsisten dengan hasil analisis yang disampaikan pada setiap kriteria di atas.

2. Analisis SWOT atau Analisis Lain yang Relevan

Ketepatan mengidentifikasi kekuatan atau faktor pendorong, kelemahan atau faktor penghambat, peluang dan ancaman yang dihadapi serta keterkaitan dengan hasil analisis capaian kinerja. Analisis SWOT harus mencakup strategi pengembangan.

3. Strategi pengembangan

Kemampuan institusi dalam menetapkan prioritas pengembangan sesuai dengan kapasitas, kebutuhan, dan rencana strategi pengembangan institusi secara keseluruhan.

4. Program Keberlanjutan

Mekanisme penjaminan keberlangsungan program dan *good practices* yang dihasilkan, serta jaminan ketersediaan sumber daya untuk mendukung pelaksanaan program termasuk rencana penjaminan mutu yang berkelanjutan.

III. PENUTUP

Bagian ini berisi deskripsi yang memuat kesimpulan dari Laporan Evaluasi Diri (LED).

LAMPIRAN: FORMAT LAPORAN EVALUASI DIRI

HALAMAN MUKA



**AKREDITASI PERGURUAN TINGGI
LAPORAN EVALUASI DIRI**

**UNIVERSITAS/ INSTITUT/ SEKOLAH TINGGI/
POLITEKNIK/ AKADEMI**

.....

**NAMA KOTA KEDUDUKAN PERGURUAN TINGGI
TAHUN**

IDENTITAS PERGURUAN TINGGI

Nama Perguruan Tinggi : (Tuliskan nama perguruan tinggi)

Alamat : (Tuliskan alamat lengkap perguruan tinggi)

Nomor Telepon :

E-mail dan Website :

Nomor SK Pendirian PT *) :

Tanggal SK Pendirian PT :

Pejabat Penandatanganan
SK Pendirian PT :

Tahun Pertama Kali
Menerima Mahasiswa :

Peringkat Terbaru
Akreditasi Perguruan Tinggi :

Nomor SK BAN-PT :

Daftar Program Studi,
Status dan Peringkat Akreditasi

No.	Program	Program Studi	Status dan Peringkat Akreditasi	Nomor dan Tanggal SK **)	Tanggal Kadaluarsa
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1					
2					
3					
...					

Catatan:

*) Lampirkan salinan Surat Keputusan Pendirian Perguruan Tinggi.

***) Lampirkan salinan Surat Keputusan Akreditasi Program Studi terakhir.

**IDENTITAS TIM PENYUSUN
LAPORAN EVALUASI DIRI**

Nama :
NIDN :
Jabatan :
Tanggal Pengisian : DD – MM – YYYY
Tanda Tangan :

Nama :
NIDN :
Jabatan :
Tanggal Pengisian : DD – MM – YYYY
Tanda Tangan :

Nama :
NIDN :
Jabatan :
Tanggal Pengisian : DD – MM – YYYY
Tanda Tangan :

Nama :
NIDN :
Jabatan :
Tanggal Pengisian : DD – MM – YYYY
Tanda Tangan :

KATA PENGANTAR

RINGKASAN EKSEKUTIF

DAFTAR ISI

IDENTITAS PERGURUAN TINGGI

IDENTITAS TIM PENYUSUN LAPORAN EVALUASI DIRI

KATA PENGANTAR

RINGKASAN EKSEKUTIF

BAB I. PENDAHULUAN

A. DASAR PENYUSUNAN

B. TIM PENYUSUN DAN TANGGUNGJAWABNYA

C. MEKANISME KERJA PENYUSUNAN EVALUASI DIRI

BAB II. LAPORAN EVALUASI DIRI

A. KONDISI EKSTERNAL

B. PROFIL INSTITUSI

C. KRITERIA

D. ANALISIS DAN PENETAPAN PROGRAM PENGEMBANGAN

BAB III. PENUTUP

LAMPIRAN