



# **AKREDITASI PERGURUAN TINGGI**

## **PANDUAN PENYUSUNAN LAPORAN EVALUASI DIRI IAPT 3.0**

**BADAN AKREDITASI NASIONAL PERGURUAN TINGGI  
JAKARTA  
2019**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Allah Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan hidayah-Nya Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) menyelesaikan Instrumen Akreditasi Perguruan Tinggi versi 3.0 (IAPT 3.0). Instrumen ini disusun guna memenuhi tuntutan peraturan perundangan terkini, dan sekaligus sebagai upaya untuk melakukan perbaikan berkelanjutan dan menyesuaikan dengan praktek baik penjaminan mutu eksternal yang umum berlaku. Tujuan utama pengembangan IAPT 3.0 adalah sebagai upaya membangun budaya mutu di Perguruan Tinggi.

Panduan Penyusunan Laporan Evaluasi Diri ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari IAPT 3.0, dan berisi Kerangka Konseptual, Struktur Laporan Evaluasi Diri, dan Format Laporan Evaluasi Diri yang harus digunakan oleh Perguruan Tinggi di dalam mengajukan permohonan Akreditasi Perguruan Tinggi.

Jakarta, Juli 2019  
Majelis Akreditasi  
Ketua,

Prof. Dwiwahju Sasongko, Ph.D.

## DAFTAR ISI

Halaman

BAGIAN KESATU .....	1
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.....	11
I. PENDAHULUAN .....	11
II. LAPORAN EVALUASI DIRI .....	11
1. Sejarah institusi.....	12
2. Visi, misi, tujuan, strategi, dan tata nilai.....	12
3. Organisasi dan tata kerja .....	12
4. Mahasiswa dan lulusan.....	12
5. Dosen dan tenaga kependidikan .....	12
6. Keuangan, sarana, dan prasarana .....	12
7. Sistem penjaminan mutu.....	12
8. Kinerja institusi.....	13
C.1 Visi, Misi, Tujuan, dan Strategi .....	13
C.2 Tata Pamong, Tata Kelola, dan Kerjasama.....	14
C.3 Mahasiswa.....	18
C.4 Sumber Daya Manusia .....	20
C.5 Keuangan, Sarana, dan Prasarana.....	22
C.6 Pendidikan.....	24
C.7 Penelitian.....	27
C.8 Pengabdian kepada Masyarakat .....	28
C.9 Luaran dan Capaian Tridharma.....	30
III. PENUTUP .....	32
LAMPIRAN.....	32
LAMPIRAN: FORMAT LAPORAN EVALUASI DIRI.....	33

## **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 di masa 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 sahih, 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 dimana 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 (SN DIKTI). 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 ataupun kuantitatif, yang menandai capaian dari perkembangan suatu institusi atau programnya dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Dalam model 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. Tingkatan efisiensi dapat diperlihatkan dengan bagaimana peran dan 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 luaran yang dihasilkan. Tingkat produktivitas umumnya diperlihatkan dengan perbandingan jumlah luaran 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 luaran yang dihasilkan. Tingkat efektivitas dapat diperlihatkan dengan membandingkan tujuan dengan hasil dari proses (termasuk dampak yang dihasilkan). Usaha untuk menentukan tingkat efektivitas secara kuantitatif didalam proses evaluasi diri dilingkungan 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 pertanggungjawaban yang menyangkut bagaimana sumber daya institusi pendidikan tinggi dimanfaatkan dalam upaya dan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pertanggungjawaban 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 etika yang dianut secara umum dalam masyarakat.
- b) Kesesuaian antara tujuan yang ditetapkan dengan pola kegiatan sivitas akademika serta hasil dan dampak yang dicapai.
- c) Keterbukaan terhadap semua pihak yang berkepentingan dengan penyelenggaraan dan pelaksanaan kegiatan tridharma perguruan tinggi.
- d) Pertanggungjawaban pemanfaatan sumber daya untuk mencapai tujuan.
- e) Aktualisasi asas otonomi dan kebebasan akademik yang tidak menyimpang dari pengaturan dan kesepakatan yang ditetapkan.
- f) Kesadaran sivitas akademika 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 akademika 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 kerja yang 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. Di 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 ditolak 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 masa depan 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 didasari 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 antara gagasan (*idea*) dengan idealisme, karena rencana adalah alat pengambilan keputusan yang digunakan untuk memutuskan implementasi atau pelaksanaan pembangunan masa depan 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/rangkuman dari jabaran 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 tanggungjawab 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 dimana data dan informasi tersebut bisa didapatkan.

##### **b) Validasi data dan informasi**

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

##### **c) Pengelompokan data dan informasi**

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

##### **d) Pengecekan konsistensi data dan informasi**

Setelah dikelompok-kelompokan, konsistensi antara kelompok data harus dicek konsistensinya. Ketika terjadi ketidak-konsistenan 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 profil 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 buruk sampai dengan baik. Dikatakan baik, apabila data profil sesuai atau melebihi standar yang diacu, demikian juga 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 pengarahan 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*) antara 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 tanggungjawabnya. 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 ini terjadi, karena sering dijumpai adanya kebutuhan data baru untuk dapat mendukung pengambilan kesimpulan yang logis dan benar.

#### 5) **Penulisan Laporan Evaluasi Diri**

Mengingat materi yang harus disampaikan dalam Laporan Evaluasi Diri harus gayut dan terlihat benang merahnya, penulisan laporan evaluasi diri seyogyanya tidak dilakukan oleh orang yang berbeda untuk setiap bagian. Agar di dalam penjabaran materi tersebut dapat tersusun secara runut dan mudah dibaca, serta dipahami, perlu ditunjuk satu atau lebih anggota tim yang bertugas sebagai **proof reader** materi yang telah ditulis tersebut. Draft akhir LED harus direview oleh pimpinan.

#### 6) **Sosialisasi Laporan Evaluasi Diri**

Setelah Laporan Evaluasi Diri selesai disusun, sebaiknya disosialisasikan kembali pada semua pihak berkepentingan (para pemangku kepentingan), khususnya staf akademik, untuk mendapatkan masukan. Untuk penentuan indikator kinerja, sebaiknya dibicarakan dan disepakati oleh semua pihak yang terkait dalam pelaksanaan implementasi program yang akan dilaksanakan.

#### 7) **Perbaikan Laporan Evaluasi Diri**

Setelah disosialisasikan dan mendapat masukan dari pihak yang berkepentingan, mungkin masih diperlukan perbaikan akhir sebelum Laporan Evaluasi Diri dan Laporan Kinerja Perguruan Tinggi diajukan ke Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN PT).

### VI. **Atribut Laporan Evaluasi Diri yang Baik**

#### 1) **Keterlibatan semua pihak**

Seperti halnya dalam manajemen modern, manajemen institusi pendidikan tinggi menekankan pentingnya keterlibatan semua unsur/pihak yang ada didalam institusi dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan. Keterlibatan tersebut sangat penting, karena harapan dan keinginan unsur/pihak yang ada didalam institusi seharusnya dapat merupakan representasi harapan dan keinginan dari semua pihak yang berkepentingan terhadap institusi tersebut.

Di dalam laporan evaluasi diri harus dijelaskan, seberapa intensif keterlibatan para pemangku kepentingan dalam penyusunan laporan evaluasi diri, dengan merinci keterlibatan aktor kunci, baik yang ada di dalam maupun di luar institusi.

#### 2) **Keserbacakupan**

Keserbacakupan laporan evaluasi diri dinilai berdasarkan **kesesuaian** serta **kelengkapan** aspek dan isu penting yang diperhatikan, diamati dan dianalisis dalam proses penyusunan laporan evaluasi diri. Tingkat keserbacakupan 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*)** antara 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 penggunaan data tersebut, 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 metoda 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 mendapat 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 berisi deskripsi 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 daya keuangan, sarana dan prasarana.

### **7. Sistem penjaminan mutu**

Berisi deskripsi sistem penjaminan mutu yang paling tidak berisi kebijakan, organisasi, dokumen SPMI, implementasi, monitoring dan evaluasi, laporan audit, 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 menjelaskan latar belakang, tujuan, rasional, dan mekanisme 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 ke dalam peraturan dan program pengembangan.

##### **3. Strategi Pencapaian VMTS**

Bagian ini menjelaskan secara komprehensif strategi pencapaian VMTS perguruan tinggi. Pada bagian ini juga harus diuraikan sumber daya yang akan dialokasikan untuk mencapai visi yang telah ditetapkan serta mekanisme kontrol pencapaiannya

##### **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, rasional, dan mekanisme 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. Standar Perguruan Tinggi dan Strategi Pencapaian Standar**

Bagian ini menjelaskan standar perguruan tinggi dan strategi pencapaian standar 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

Efektivitas kepemimpinan yang mencakup:

- 1) Kepemimpinan Operasional, ditunjukkan melalui kemampuan pimpinan dalam menjalin komunikasi yang baik dengan *stakeholders* internal untuk merealisasikan rencana strategis dan operasional, serta kemampuan dalam mengambil keputusan strategis dalam melaksanakan kebijakan operasional.
- 2) Kepemimpinan Organisasional, ditunjukkan melalui kemampuan pimpinan untuk mengambil keputusan dalam melaksanakan kebijakan organisasional, serta perannya sebagai agen perubahan sekaligus motivator akan tercapainya visi, misi, budaya dan tujuan strategis perguruan tinggi.
- 3) Kepemimpinan Publik, ditunjukkan melalui kemampuan pimpinan dalam menjalin kerjasama tridharma dan menjadikan perguruan tinggi menjadi rujukan 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 unsur pelaksana 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 implementasi 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 kepada para 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 sahih, serta upaya perbaikan mutu jejaring dan kemitraan untuk menjamin ketercapaian visi, misi dan tujuan strategis.
- 5) Bukti sahih 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 tata pamong, tata kelola dan kerjasama lain berdasarkan standar yang ditetapkan oleh perguruan tinggi. Data indikator kinerja tambahan yang sahih 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 sahih sistem penjaminan mutu tata pamong, 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 sahih, 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 kelola dan 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 menjelaskan latar belakang, tujuan, rasional, dan mekanisme 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. Standar Perguruan Tinggi dan Strategi Pencapaian Standar**

Bagian ini menjelaskan standar perguruan tinggi dan strategi pencapaian standar 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 mahasiswa lain berdasarkan standar yang ditetapkan oleh 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 menjelaskan latar belakang, tujuan, rasional, dan mekanisme 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. Standar Perguruan Tinggi dan Strategi Pencapaian Standar

Bagian ini menjelaskan standar perguruan tinggi dan strategi pencapaian standar 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 berdasarkan standar yang ditetapkan oleh 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 menjelaskan latar belakang, tujuan, rasional, dan mekanisme 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. Standar Perguruan Tinggi dan Strategi Pencapaian Standar**

Bagian ini menjelaskan standar perguruan tinggi dan strategi pencapaian standar terkait:

- a) keuangan yang berisi: perencanaan, sumber-sumber keuangan, pengalokasian, realisasi, dan pertanggung jawaban, dan
- b) 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 kerahasiaanya.
- 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 berdasarkan standar yang ditetapkan oleh 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 menjelaskan latar belakang, tujuan, rasional, dan mekanisme 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. Standar Perguruan Tinggi dan Strategi Pencapaian Standar**

Bagian ini menjelaskan standar perguruan tinggi dan strategi pencapaian standar terkait 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 KKNl 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 sahih tentang penerapan sistem penugasan dosen berdasarkan kebutuhan, kualifikasi, keahlian dan pengalaman.
- 2) Ketersediaan bukti yang sahih tentang penetapan strategi, metode dan media pembelajaran serta penilaian pembelajaran.
- 3) Ketersediaan bukti yang sahih 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 ke dalam pembelajaran
- 2) Ketersediaan bukti yang sahih tentang pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan kualitas secara berkelanjutan integrasi kegiatan penelitian dan PkM ke dalam pembelajaran.
- 3) Ketersediaan bukti yang sahih 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 sahih 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 sahih tentang langkah-langkah strategis yang dilakukan untuk meningkatkan suasana akademik.

## **5. Indikator Kinerja Tambahan**

Indikator kinerja tambahan adalah indikator proses pendidikan lain berdasarkan standar yang ditetapkan oleh 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 menjelaskan latar belakang, tujuan, rasional, dan mekanisme 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. Standar Perguruan Tinggi dan Strategi Pencapaian Standar

Bagian ini menjelaskan standar perguruan tinggi dan strategi pencapaian standar terkait 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 tata cara 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 berdasarkan standar yang ditetapkan oleh 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 menjelaskan latar belakang, tujuan, rasional, dan mekanisme 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. Standar Perguruan Tinggi dan Strategi Pencapaian Standar**

Bagian ini menjelaskan standar perguruan tinggi dan strategi pencapaian standar terkait 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 tata cara penilaian dan review, legalitas pengangkatan reviewer, bukti tertulis hasil penilaian usul PkM, legalitas penugasan pengabdikan/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 kinerja PkM lain berdasarkan standar yang ditetapkan oleh 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 pembelajaran 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 indicator 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 sah 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**

Disampaikan sebagai dokumen terpisah.



**AKREDITASI PERGURUAN TINGGI  
LAPORAN EVALUASI DIRI**

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

.....

**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**

**Petunjuk Penulisan:**

1. Struktur laporan mengikuti Panduan Penyusunan Laporan Evaluasi Diri.
2. Ukuran kertas: A4.
3. Jenis dan ukuran huruf: Arial 11.
4. Spasi: 1,15.
5. Jumlah halaman maksimum = 300, dengan rincian sebagai berikut.

Bagian	Jumlah Halaman
Identitas Perguruan Tinggi	Tidak dihitung
Identitas Tim Penyusun Laporan Evaluasi Diri	
Kata Pengantar	
Ringkasan Eksekutif	Maks. 10
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	Maks. 20
A. Dasar Penyusunan	
B. Tim Penyusun dan Tanggungjawabnya	
C. Mekanisme Kerja Penyusunan Evaluasi Diri	Dibatasi oleh jumlah halaman maksimum
<b>BAB II. LAPORAN EVALUASI DIRI</b>	
A. Kondisi Eksternal	
B. Profil Institusi	
C. Kriteria	Dibatasi oleh jumlah halaman maksimum
D. Analisis dan Penetapan Program Pengembangan	
<b>BAB III. PENUTUP</b>	Maks. 5
<b>Jumlah halaman</b>	<b>Maks. 300</b>