



**Panduan Penyusunan Proposal  
Program Hibah Kompetisi  
2005**

**BAGIAN 6:  
Panduan Penyusunan  
LAPORAN EVALUASI DIRI**

Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi  
Departemen Pendidikan Nasional  
2004

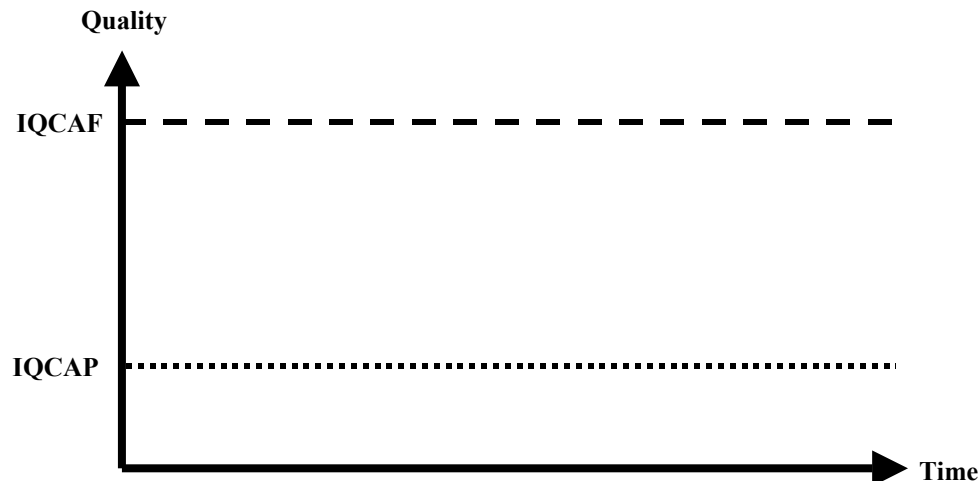


## A. PENDAHULUAN

### I. Proses Yang Diinginkan dalam Pengembangan

Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi berupaya keras untuk memotivasi institusi pendidikan (perguruan tinggi, fakultas dan jurusan/departemen), agar dalam merencanakan pengembangannya selalu didasarkan pada hasil evaluasi diri yang dilakukan secara komprehensif, terstruktur dan sistematis.

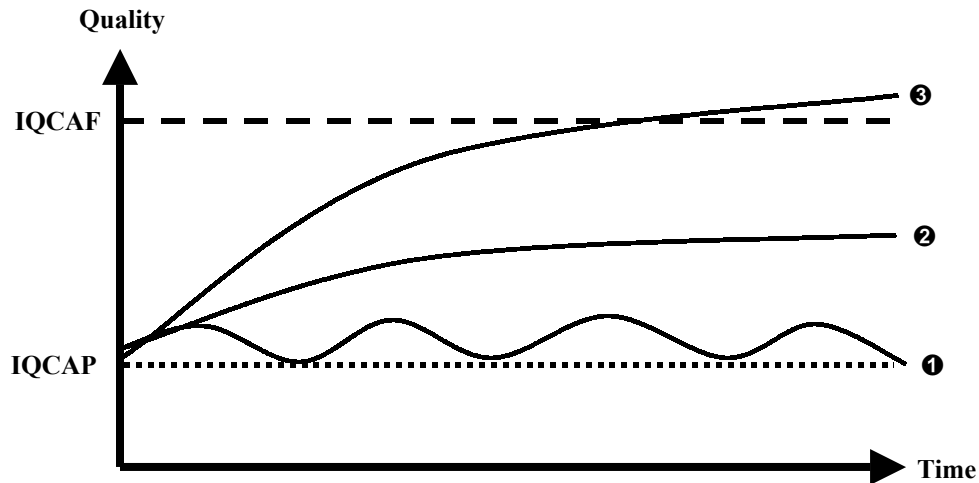
Evaluasi diri harus digunakan untuk memahami dengan baik kesehatan organisasi (*organization health*), termasuk mutu, dan kondisi institusi saat ini (*Institution Quality and Condition At Present/IQCAP*) untuk digunakan sebagai landasan institusi menentukan kondisi dan mutu di masa depan yang diinginkan atau dicita-citakan (*Institution Quality and Condition At Future/IQCAF*).



Gambar 1: Ilustrasi IQCAP dan IQCAF

Pemahaman IQCAP dan IQCAF didasarkan atas kriteria yang sudah baku digunakan didalam penilaian proposal hibah yang ditawarkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, seperti QUE, TPSDP, DUE-like, dsb. Adapun kriteria tersebut adalah (1) **Kepemimpinan dan komitmen institusi** (*Leadership and Institutional Commitment*), (2) **Relevansi** (*Relevance*), (3) **Suasana Akademik** (*Academic Atmosphere*), (4) **Manajemen Internal dan Organisasi** (*Internal Management and Organization*), (5) **Keberlanjutan** (*Sustainability*) dan (6) **Efisiensi dan Produktivitas** (*Efficiency and Productivity*). Keenam kriteria tersebut disingkat dengan **L-RAISE**. Dokumen resmi lain yang dapat digunakan sebagai acuan dalam memahami mengenai L-RAISE, antara lain : (1) KPPT-JP 1996-2005, (2) *Guidelines for QUE Project*, (3) *Guidelines for DUE Project*, (4) *Guidelines for DUE-like Project*, (5) *Guidelines for Self Evaluation Submission TPSDP Batch I and II* (6) *Guidelines for Sub-Project Proposal TPSDP Batch III* dan (7)

KPPT-JP 2003-2010 (*Higher Education Long Term Strategy/HELTS 2003-2010*) yang disertai dengan beberapa buku yang menjelaskan mengenai HELTS. Perkembangan dari institusi yang perencanaannya didasarkan pada Evaluasi Diri dengan yang tidak didasarkan pada Evaluasi Diri dapat diilustrasikan pada gambar 2 dibawah ini.



Gambar 2: Ilustrasi perkembangan institusi

Keterangan gambar :

- ❶ Institusi yang berkembang dengan perencanaan yang tidak didasarkan atas hasil evaluasi diri
- ❷ Insituti yang berkembang dengan perencanaan yang didasarkan atas hasil evaluasi diri dan dengan menggunakan sumberdaya yang dimiliki
- ❸ Insituti yang berkembang dengan perencanaan yang didasarkan atas hasil evaluasi diri dan hibah yang didapatkan dari luar institusi (pemerintah, yayasan, dsb)

Berdasarkan gambar 2 diatas, maka dapat dilihat bahwa institusi yang berkembang dengan perencanaan yang tidak didasarkan atas hasil evaluasi diri, tidak terjadi peningkatan kualitas yang cukup besar dan boleh dikatakan tidak berkembang.

## II. Evaluasi

Dalam manajemen dan perencanaan sudah menjadi suatu keharusan bahwa **“evaluasi merupakan tonggak (milestone) dari suatu pengembangan”**. Pernyataan tersebut benar, apabila pengembangan merupakan perubahan yang direncanakan dan bukan suatu peristiwa yang kebetulan terjadi. Oleh karena itu perlu dipahami benar, bagaimana melakukan evaluasi secara komprehensif, terstruktur dan sistematis, sehingga hasilnya dapat digunakan sebagai suatu landasan/dasar proses perencanaan guna mencapai tujuan yang diinginkan/dicita-citakan, yaitu peningkatan kualitas, seperti peningkatan kualitas jurusan/departemen/fakultas dan program-programnya.

Evaluasi digunakan untuk berbagai tujuan, bergantung pada tujuan yang diinginkan, namun pada dasarnya pasti terkait dengan salah satu tujuan sebagai berikut :

1. Evaluasi ditujukan untuk memperlihatkan pencapaian mutu dari suatu institusi atau program dari institusi tersebut.
2. Evaluasi, sebagai alat (*tool*) manajerial, yang ditujukan untuk menjaga agar kinerja suatu institusi atau program yang telah dicapai tetap terjaga keberlangsungannya.
3. Evaluasi, sebagai alat manajerial, yang ditujukan untuk penyusunan rencana pengembangan institusi dimasa mendatang.

Apapun tujuannya, model dan pola implementasi dari proses evaluasi harus diikuti, karena :

“Evaluasi adalah upaya sistematis untuk menghimpun dan mengolah data (fakta dan informasi) yang handal dan syahih, darimana dapat disimpulkan kenyataan, yang dapat digunakan sebagai landasan tindakan manajemen untuk mengelola kelangsungan lembaga atau program”.

Oleh karena itu, **kemampuan untuk melaksanakan evaluasi** adalah suatu faktor penting untuk semua institusi akademik (perguruan tinggi, fakultas, jurusan/departemen) dan program-program yang ada didalam institusi tersebut (program studi, program penelitian, laboratorium, dsb). Tanpa kemampuan untuk melakukan evaluasi, tidak akan ada peningkatan kualitas yang dapat dicapai.

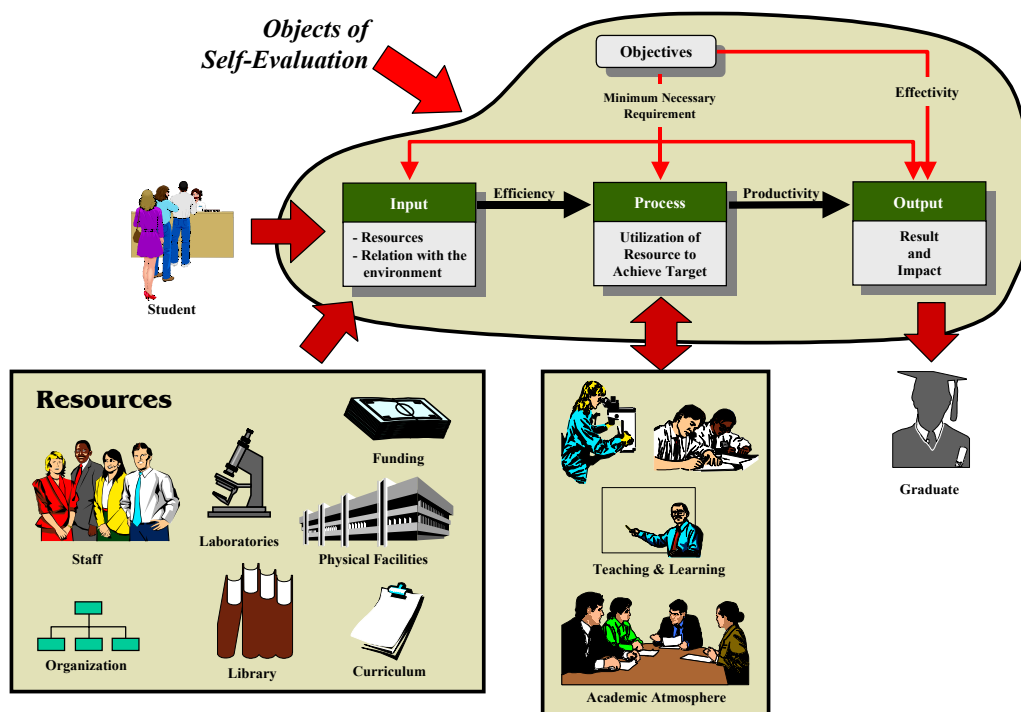
Dari banyak evaluasi yang dilaksanakan di lingkungan pendidikan tinggi, evaluasi diri dan evaluasi kesejawatan (*peer review*) adalah model/skema evaluasi yang paling banyak diadopsi dan direkomendasikan untuk dilaksanakan dalam mengevaluasi hasil proses akademik, khususnya pendidikan.

### III. Konsep Evaluasi Diri

Salah satu model evaluasi yang penggunaan cukup luas adalah model pencapaian sasaran atau *congruency model*. Pada dasarnya model ini adalah proses kuantifikasi (pengukuran secara kuantitatif) yang membandingkan prestasi yang telah dicapai dengan tujuan yang diinginkan. Kelemahan dari model ini adalah sulitnya untuk mengukur secara tepat dampak (*outcomes/impact*) dari suatu proses pengembangan, namun hal ini dapat dilakukan antisipasi.

Secara umum, penggunaan model ini didasarkan pada penentuan tujuan/sasaran yang jelas dan terkait erat dengan penetapan “**kebutuhan minimum yang harus dipenuhi**” (*Minimum Necessary Requirement/ MNR*). Penetapan MNR untuk masukan (*input*), proses dan keluaran (*output*) yang menjadi target evaluasi. Model evaluasi pencapaian sasaran ini, secara skematis dapat dilihat pada gambar 3 dibawah ini dan untuk memberikan gambaran yang

jenis apa yang dimaksud dengan masukan (*input*), proses dan keluaran (*output*). Ilustrasi yang diperlihatkan pada gambar 3 adalah skema model untuk proses pendidikan.



Gambar 3: Skema Evaluasi Diri, khususnya untuk Proses Pendidikan

### Objective (Tujuan)

Tujuan (*objective*) adalah sesuatu yang jelas dan spesifik menggambarkan keinginan yang akan dicapai/diperoleh pada akhir program/akhir siklus proyek. Pengambilan keputusan dalam menetapkan tujuan diuraikan secara rinci dan jelas, bukanlah suatu pekerjaan yang mudah. Tujuan perencanaan harus dirumuskan secara hati-hati dan dengan bijaksana.

Tujuan dapat dikatakan baik apabila memenuhi kriteria sebagai berikut :

1. Jelas untuk semua pihak yang berkepentingan.
2. Hasil/prestasi yang ingin/dapat dicapai, harus bisa diamati dan diukur atau dibuktikan.
3. Hasilnya merupakan **“sesuatu yang berharga”** (*something valuable*) bagi semua pihak yang berkepentingan.
4. Realistis, karena ditetapkan berdasarkan sumberdaya yang dapat disediakan dan kapasitas yang dimiliki.

Tujuan yang realistik ditetapkan berdasarkan pertimbangan antara harapan/ekspektasi yang ingin dicapai dengan kepuasan dan motivasi untuk mencapai tujuan tersebut, dari semua pihak terlibat.

### **Kebutuhan minimum yang harus dipenuhi (*Minimum Necessary Requirement/MNR*)**

MNR adalah kebutuhan minimum dalam wujud sumber daya, kemampuan, tata aturan, peraturan, dan dukungan dari masyarakat dimana institusi berada, yang harus tersedia dan dipenuhi agar dapat menjamin keberhasilan dari suatu program.

Setiap komponen (tujuan, masukan, proses dan keluaran) mempunyai MNR dan MNR ini bisa datang dari dalam maupun dari luar organisasi. Pengamatan terhadap MNR ini sering dilupakan dalam melakukan evaluasi diri, di samping data dan informasi. Perlu disadari sepenuhnya bahwa aturan, implementasi program dan produk yang dihasilkan dari Institusi Pendidikan Tinggi dan program-programnya sangat banyak dipengaruhi oleh MNR tersebut.

### **Masukan (*Input*)**

Masukan (*Input*) adalah berbagai hal yang dapat dan akan digunakan dalam proses untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam arti sempit, masukan (*input*) meliputi juga (1) **sumber daya yang dapat diukur (*tangible*)**, seperti : dana, tenaga kerja, tanah, bangunan, peralatan, perpustakaan, dsb, dan (2) **sumber daya tidak dapat diukur (*intangible*)** seperti pengetahuan, sikap, kreativitas, kecerdikan, dsb.

### **Proses (*Process*)**

Proses adalah usaha untuk mendayagunakan sumberdaya yang tersedia (manusia, alat, sistem, informasi, finansial, dsb) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendistribusian, pengalokasian dan interaksi antar sumberdaya merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari proses itu sendiri. Pengumpulan data, informasi dan fakta merupakan hal yang sangat penting dalam proses pembuatan Laporan Evaluasi Diri. Manajemen sumberdaya yang baik, sangat penting, karena akan menghasilkan efisiensi dalam pemanfaatan sumberdaya dan peningkatan produktivitas dari proses tersebut.

Pelaksanaan evaluasi diri secara berkala dan berkesinambungan dapat menjadikan suatu kebiasaan dalam manajemen sumberdaya dan pada akhirnya akan menjadi suatu tradisi yang baik dalam pengelolaan dan pengembangan institusi. Apabila tradisi tersebut sudah terbangun, maka usaha untuk perbaikan proses dan mencari berbagai alternatif proses yang lebih baik akan sangat mudah dilakukan. Pada kondisi yang sebaliknya dan ekstrem, dimana kebiasaan/tradisi yang baik tidak terbentuk, maka usaha pengumpulan data, informasi dan fakta dalam rangka penyusunan laporan evaluasi diri, akan dihambat dan bahkan dihentikan karena dianggap sebagai ancaman bagi organisasi dan tradisi/budaya yang ada didalam organisasi tersebut.

### **Keluaran (*output*) dan Dampak (*outcome*)**

Keluaran adalah prestasi dan hasil akhir dari suatu proses. Pada evaluasi diri yang didasarkan pada pencapaian tujuan, hasil keluaran harus menjadi fokus perhatian. Dalam hal ini, keluaran adalah hasil dari proses yang direncanakan dan juga merupakan hasil dari manajemen dan pengendalian proses. Namun, terlalu banyak perhatian pada hasil keluaran (*output*), dapat mengurangi perhatian pada dampak (*outcome*) yang dihasilkannya dan hal ini merupakan konsekuensi naiknya resiko pada keberlanjutannya institusi pendidikan tinggi atau program-nya di masa datang. Pada keadaan seperti ini, harus ada pertimbangan kembali secara hati-hati mengenai titik berat perhatian tersebut diatas. Dampak (*outcome*) juga merupakan bagian dari hasil proses yang diharapkan maupun yang tidak diharapkan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil proses yang tidak diharapkan, umumnya terjadi di luar kendali dari suatu perencanaan, namun melakukan suatu perencanaan harus di antisipasi akan terjadinya hal tersebut.

## **IV. Indikator Kinerja dan Kualitas**

Di awal suatu rencana evaluasi diri, ukuran-ukuran yang akan digunakan untuk menilai kinerja (*performance*) dan capaian kualitas harus ditetapkan terlebih dahulu dan ukuran-ukuran tersebut disebut indikator (*indicator*). Indikator kinerja (*performance indicator*) adalah data atau fakta empiris yang dapat berupa data kualitatif ataupun kuantitatif, yang menandai capaian dari perkembangan suatu institusi (seperti jurusan, fakultas, dsb) atau programnya (seperti program studi, program penelitian, dsb) dalam mencapai sasaran hasil yang telah ditetapkan.

Dalam model evaluasi diri, indikator kinerja dapat digunakan untuk menggambarkan efisiensi, produktivitas, dan efektivitas dan faktor-faktor yang dapat menunjukkan kesehatan organisasi (*organization health*) seperti: akuntabilitas, kemampuan inovatif dalam konteks menjaga keberlangsungan institusi dan kualitas yang telah diraihnya, dan suasana akademis (*academic atmosphere*). Dengan kata lain, kualitas dicerminkan dengan konvergensi dari seluruh indikator kinerja tersebut.

### **Efisiensi**

Efisiensi adalah kesesuaian antara masukan (termasuk sumberdaya) dengan proses yang dilaksanakan. Tingkatan efisiensi dapat diperlihatkan dengan bagaimana peran dan kinerja manajemen sumberdaya dalam pelaksanaan proses tersebut. Tingkat efisiensi dapat dihitung berdasarkan perbandingan antara sumberdaya yang telah dimanfaatkan dengan sumberdaya yang dapat/harus digunakan dalam melaksanakan proses tersebut. Semakin kecil hasil perbandingan tersebut, maka semakin kecil tingkat efisiensinya. Penilaian tingkat efisiensi suatu aktivitas di institusi pendidikan tinggi, sulit diukur dan bahkan mungkin tidak bisa diukur, terutama apabila tidak adanya standarisasi proses.

### **Produktivitas**

Produktivitas adalah kesesuaian antara proses dengan keluaran yang dihasilkan. Tingkat produktivitas umumnya diperlihatkan dengan perbandingan jumlah keluaran yang dihasilkan dari suatu proses dengan memanfaatkan sumberdaya dengan standar tertentu. Namun perlu diperhatikan, bahwa perubahan proses dapat mempengaruhi tingkat produktivitas.

### **Efektivitas**

Efektivitas adalah kesesuaian antara tujuan atau sasaran dengan keluaran 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, karena tujuan atau sasaran yang ditetapkan pada pendidikan tinggi sering tidak dinyatakan secara kuantitatif.

### **Akuntabilitas**

Akuntabilitas adalah tingkat pertanggungjawaban yang menyangkut bagaimana sumberdaya yang diterima oleh institusi pendidikan tinggi tersebut dimanfaatkan dalam upaya dan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pertanggungjawaban menyangkut tingkat efisiensi, kesesuaian dengan norma dan peraturan yg berlaku umum, dsb.

Berbeda dengan auditabilitas, akuntabilitas yg lebih luas karena menyangkut hal-hal sebagai berikut :

- Kesesuaian antara tujuan yang ditetapkan oleh institusi pendidikan tinggi dengan falsafah, moral & etika yg dianut secara umum dalam masyarakat.
- Kesesuaian antara tujuan yang ditetapkan dengan pola kegiatan sivitas akademika serta hasil dan dampak yang dicapai.
- Keterbukaan terhadap semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) mengenai penyelenggaraan dan pelaksanaan kegiatan fungsionalnya : pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
- Pertanggungjawaban pemanfaatan sumberdaya dalam upaya pencapaian tujuan.
- Aktualisasi asas otonomi dan kebebasan akademik, agar tidak disalahgunakan dan menyimpang dari pengaturan dan kesepakatan yang ditetapkan sebagai rambu-rambu.
- Kesadaran para anggota sivitas akademika bahwa aktualisasi perilaku dan tingkahlakunya yang tidak akan mengganggu pelaksanaan kegiatan fungsional lembaga dan juga pihak masyarakat pada umumnya.

### **Kemampuan Inovatif**

Kemampuan inovatif adalah tingkat fleksibilitas insitusi (jurusan/ departemen dan fakultas) atau programnya (program studi, program

penelitian, dsb) untuk bereaksi terhadap perubahan sosial dalam masyarakat. Didalam merencanakan dan implementasi aktivitas fungsionalnya, institusi pendidikan tinggi harus selalu memperhatikan dan mengacu pada perubahan-perubahan yang terjadi di masyarakat. Setiap perubahan yang terjadi di masyarakat akan berdampak pada institusi pendidikan tinggi atau program-program yang sedang dilaksanakannya. 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.

### Suasana Akademik

Secara sederhana, suasana akademik diartikan sebagai tingkat kepuasan dan motivasi dari 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.

Kesehatan organisasi (*organization health*), termasuk didalamnya akuntabilitas, kemampuan inovasi dan kemampuan memelihara sistem, akan dapat ditemukan, apabila dilakukan penelitian (*survei*) dengan mewawancarai jajaran manajemen dan staf akademik guna melacak kondisi :

- Hubungan antar individu.
- Kesadaran untuk mencapai sasaran hasil.
- Manajemen sistem.
- Suasana kerja.
- Kesadaran untuk meningkatkan mutu.

## V. Langkah-langkah Umum Penyusunan Laporan Evaluasi Diri

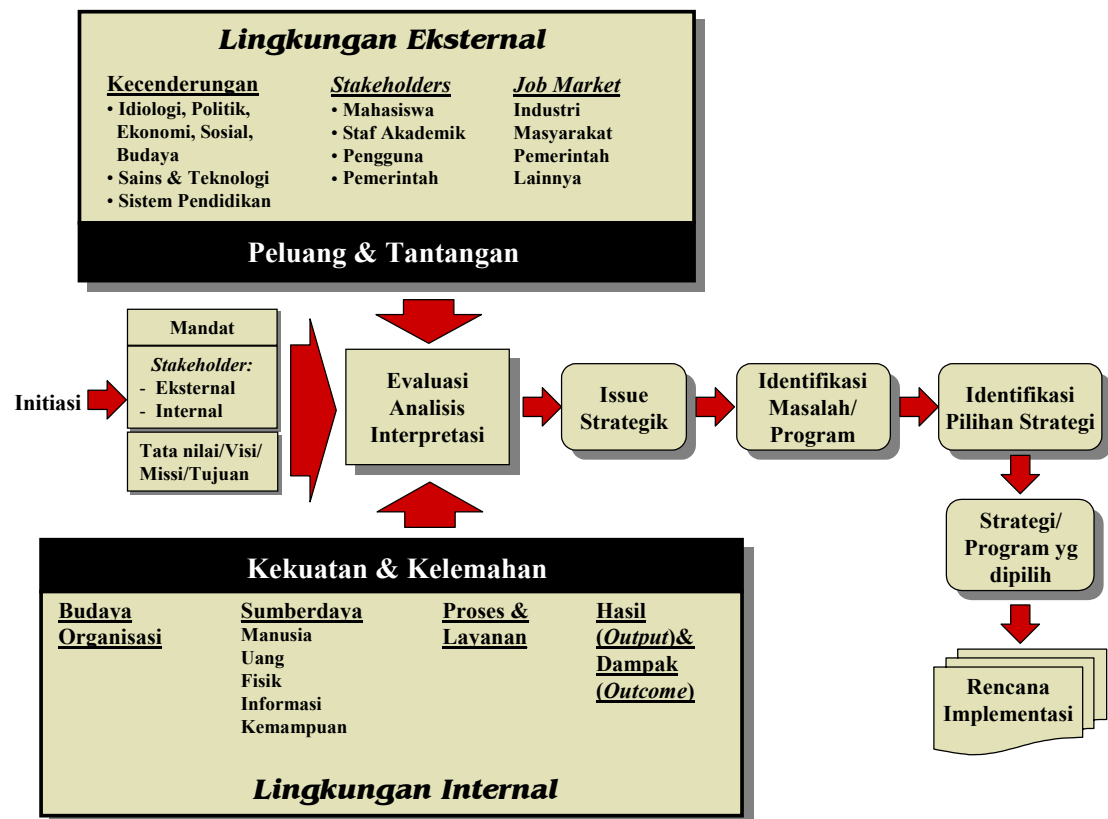
Kualitas Laporan Evaluasi Diri sangat ditentukan langkah-langkah yang dilaksanakan dalam proses penyusunan laporan tersebut. Pada dasarnya, proses evaluasi diri mengikuti alur pikir seperti yang diperlihatkan pada gambar 4 dibawah ini dengan menggunakan pendekatan *5i Principles (Prinsip 5i)*, yaitu *initiation, idealism, information, identification* dan *inception*, dalam menentukan masa depan yang diinginkan.

Penggunaan pendekatan *5i Principles* pada umumnya dilaksanakan secara bersamaan (*simultan*) dengan mempertimbangkan banyak faktor. Prakarsa/inisiasi (*initiation*) untuk membuat rencana pengembangan suatu institusi sampai terbentuknya rencana tersebut, harus secara sungguh-sungguh mengikuti beberapa prosedur/langkah-langkah yang akan diuraikan dibawah

ini. Namun demikian, tidak ada algoritma yang spesifik untuk pembuatan rencana pengembangan, sejak adanya prakarsa (inisiasi) sampai terbentuknya rencana yang diinginkan.

Kerangka pikir, yang dapat digunakan sebagai salah satu alternatif dan acuan yang bermanfaat dalam menyusun suatu rencana, adalah sebagai berikut :

1. Setiap rencana, pasti dihasilkan dari suatu prakarsa (inisiasi) yang terdiri atas pemahaman terhadap beberapa persyaratan untuk pembuatan suatu rencana pengembangan yang diinginkan. Dalam hal ini, beberapa aktor kunci (*key actors/key persons*), pada umumnya adalah pimpinan institusi, dapat memberikan kontribusi yang visioner (impian masa depan) dalam pembuatan suatu rencana yang diinginkan.
2. Suatu rencana adalah suatu pengintegrasian antara gagasan/ide (*idea*) dengan idealisme (*idealism*). Hal ini terjadi, karena rencana adalah suatu alat (*tools*) pengambilan keputusan yang digunakan untuk memutuskan implementasi atau pelaksanaan pembangunan masa depan yang diinginkan.



Gambar 4: Langkah-langkah Umum Penyusunan Laporan Evaluasi Diri

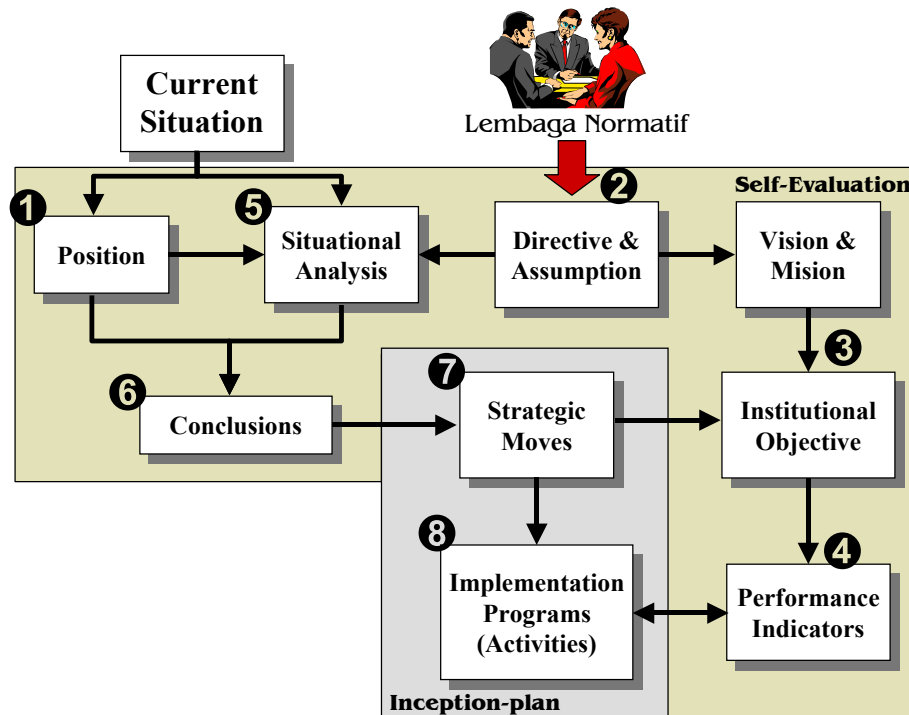
3. Kualitas suatu rencana sangat ditentukan oleh adanya data dan informasi yang relevan. Data dan informasi ini akan dianalisa, disimpulkan dan digunakan untuk penyusunan rencana pengembangan.
4. Hasil evaluasi dan analisa akan menjadi dasar/landasan untuk identifikasi isu-isu strategis, permasalahan atau program-program unggulan dan

berbagai hal yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan tujuan dan sasaran pengembangan.

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

Apabila Laporan Evaluasi Diri yang dihasilkan telah diterima oleh semua pihak yang terkait dan disetujui untuk ditindaklanjuti, maka rencana awal tersebut akan diuraikan (*di-breakdown*) lebih rinci menjadi aktivitas-aktivitas yang langsung dapat dilaksanakan pada tingkat operasional.

Kelima langkah tersebut diatas dapat diikuti dan dilaksanakan untuk menghasilkan Laporan Evaluasi Diri yang berkualitas. Namun demikian kelima langkah tersebut diatas dengan menjabarkan secara sistematis menjadi langkah-langkah yang lebih rinci, seperti yang diperlihatkan pada gambar 5 dibawah ini.



Gambar 5: Urutan Langkah-langkah Penyusunan Laporan Evaluasi Diri

Keterangan gambar 5 adalah sebagai berikut :

1. *Position* diartikan sebagai kegiatan pengumpulan dan pengolahan berbagai data dan informasi yang diperlukan untuk pembuatan Laporan Evaluasi Diri. Kegiatan ini merupakan tugas dan tanggungjawab tim pembuat Laporan Evaluasi Diri (*task force*). Secara rinci kegiatan ini akan diuraikan dibawah.

2. *Directive & Assumption* (Arahan dan asumsi) dapat diartikan sebagai pengarahan yang harus dilakukan oleh lembaga normatif yang ada di institusi tersebut. Untuk institusi pendidikan tinggi, lembaga normatif yang ada adalah Senat Perguruan Tinggi dan Senat Fakultas. Isi dari arahan dan asumsi tersebut, harus berisi formulasi Visi, Misi dan Tujuan Institusi yang jelas dan dapat dipahami oleh semua pihak yang terkait.
3. *Institutional Objective* (Tujuan Institusi) dapat diartikan sebagai gambaran kondisi dan situasi institusi di masa depan yang diinginkan pada kurun waktu tertentu.
4. *Performance Indicators* (Indikator Kinerja) adalah penjabaran Tujuan Institusi (*Institutional Objective*) dalam bentuk angka (kuantifikasi). Indikator kinerja ini adalah indikator kinerja institusional. Kegiatan penyusunan ini dapat dilaksanakan oleh Tim *Task force*.
5. *Situational Analysis* (Analisa Situasi) adalah kegiatan analisa data dan informasi yang telah berhasil dikumpulkan dengan menggunakan metoda analisa yang umumnya dipakai (seperti *SWOT analysis*, *Root-Cause Analysis*, dsb). Kegiatan ini sebaiknya dilakukan setelah penetapan Indikator Kinerja Institusional, karena Indikator Kinerja Institusional diperlukan melakukan analisa gap/jarak (*Gap Analysis*) antara kondisi saat ini dengan kondisi masa depan yang diinginkan.
6. *Conclusion* adalah pembuatan rangkuman dan kesimpulan dari hasil analisa situasional.
7. *Strategic Move* dapat diartikan kegiatan identifikasi berbagai strategi yang dapat digunakan untuk mencapai Tujuan Institusi 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. *Implementation Plan* 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 Institusional. Kegiatan ini dapat dilakukan oleh *task force*.

Kegiatan pengumpulan dan pengolahan data, dapat dilakukan dengan tahapan seperti yang terlihat pada gambar 6, dengan penjelasan sebagai berikut :

**1. Identifikasi data dan informasi yang dibutuhkan.**

Data dan informasi yang dibutuhkan, dapat dilihat pada bagian akhir buku panduan ini, yang menjelaskan mengenai Struktur Laporan Evaluasi Diri. Namun demikian, perlu dicermati lebih teliti bagian tersebut, karena data dan informasi yang dibutuhkan tidak hanya tercantum pada Lampiran Panduan Penyusunan Laporan Evaluasi Diri, butir "X. Data Pendukung", namun juga tersirat penjelasan pada butir I s/d V Struktur Laporan Evaluasi Diri.

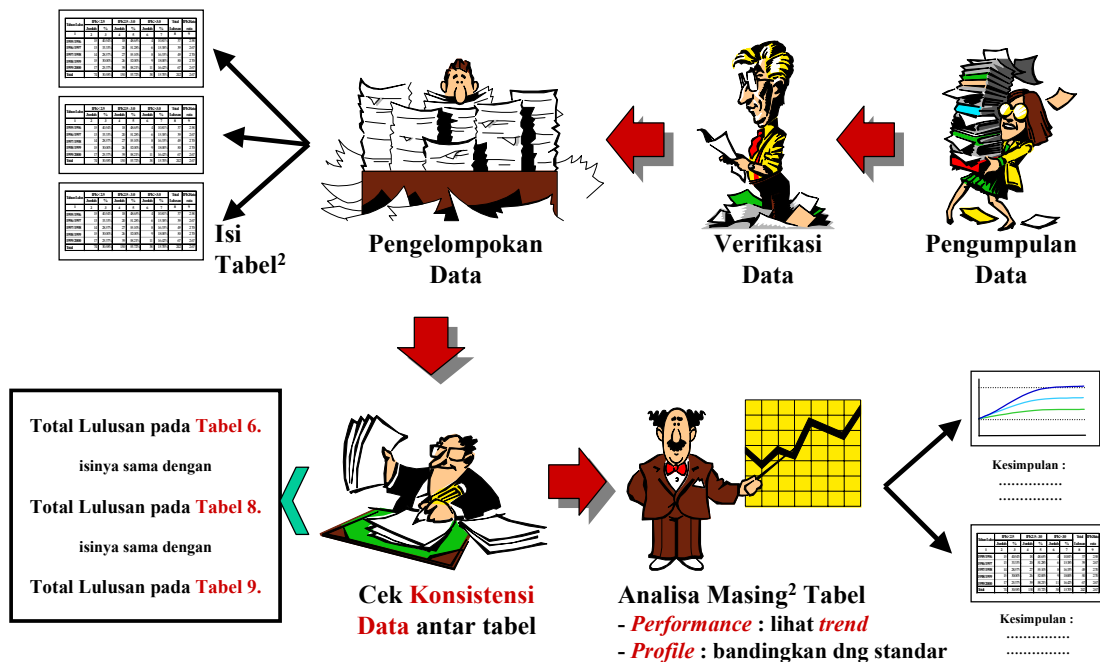
Selain identifikasi data dan informasi yang dibutuhkan, diperlukan juga identifikasi dimana data dan informasi tersebut bisa didapatkan (sumberdata).

## 2. Validasi data dan informasi.

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

## 3. Pengelompokan data dan informasi.

Data dan informasi yang didapatkan dan telah diyakini kebenarannya, maka di kelompok-kelompokan, sehingga mudah untuk menginterpretasikan dan menganalisisnya.



Gambar 6: Urutan Langkah-langkah Pengumpulan data dan informasi

## 4. Cek konsistensi data dan informasi.

Setelah dikelompok-kelompokan, harus cek konsistensinya antara kelompok data yang satu dengan yang lain. Apabila ada ketidak-konsistenan antar kelompok data tersebut, maka harus dilakukan pengumpulan data ulang. Ketidak-konsistenan data bisa terjadi, diantaranya akibat (1) cara pengumpulan data yang tidak sistematis dan tidak teliti, (2) proses validasi data tidak dilakukan, (3) prosedur pengumpulan data yang dilakukan oleh institusi dimana data diperoleh (institusi sumber data), tidak dilakukan dengan baik dan benar. Apabila yang terjadi akibat dari butir (1) tersebut

diatas, maka pengumpulan data harus diulang dengan menggunakan metode yang lebih baik.

#### 5. Analisa awal atau interpretasi tabel

Pada dasarnya data hanya ada 2 katagori, 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. Dengan perkataan lain, data kinerja adalah terdiri dari sederetan data profil yang disusun berdasarkan waktu pengambilan data profil tersebut.

Untuk data profil, interpretasi dilakukan dengan membandingkan antara data tersebut dengan indikator kinerja institusional yang dapat dianggap standar yang ingin di capai. Kesimpulan dari interpretasi tersebut, umumnya adalah gradasi buruk sampai dengan baik. Dikatakan baik, apabila data profile sesuai atau melebihi standar yang diacu, demikian juga sebaliknya. Interpretasi adalah sejauhnya jarak atau *gap* antara data profil dengan standar.

Untuk data kinerja, yang harus dicermati adalah kecenderungan yang terjadi dalam kurun waktu tertentu. Perlu di prediksi kelanjutan kecenderungan tersebut dimasa mendatang.

Setelah tahapan ini selesai dilaksanakan, baru melakukan SWOT Analysis dan Root-Cause Analysis.

## VI. RAISE

Pada butir A tersebut diatas, telah disinggung mengenai RAISE, namun kurang dijelaskan secara lebih rinci dan pada bagian ini akan dijelaskan mengenai makna RAISE secara lebih jelas.

Pada dasarnya, RAISE merupakan **isu strategis** untuk menjaga keberlangsungan dan pengembangan institusi pendidikan tinggi. Sehingga, apabila RAISE ini tidak diperhatikan, tidak ditangani dengan baik dan diabaikan, maka keadaan dan kinerja institusi pendidikan tinggi tersebut akan sangat menurun, bahkan terancam keberadaannya. Penggunaan RAISE untuk menilai program pendidikan di institusi pendidikan tinggi sudah mulai sejak tahun 1995.

Untuk dapat menjelaskan RAISE, perlu dipahami terlebih dahulu bagaimana cara pengelolaan institusi pendidikan tinggi yang normatif. Agar memudahkan dalam pemahaman, maka pada gambar 7 dibawah ini akan digambarkan secara skematis pola manajemen pendidikan tinggi dan keterkaitannya dengan RAISE. Dibawah ini akan dijelaskan lebih rinci apa yang dimaksudkan dengan RAISE, sebagai berikut :

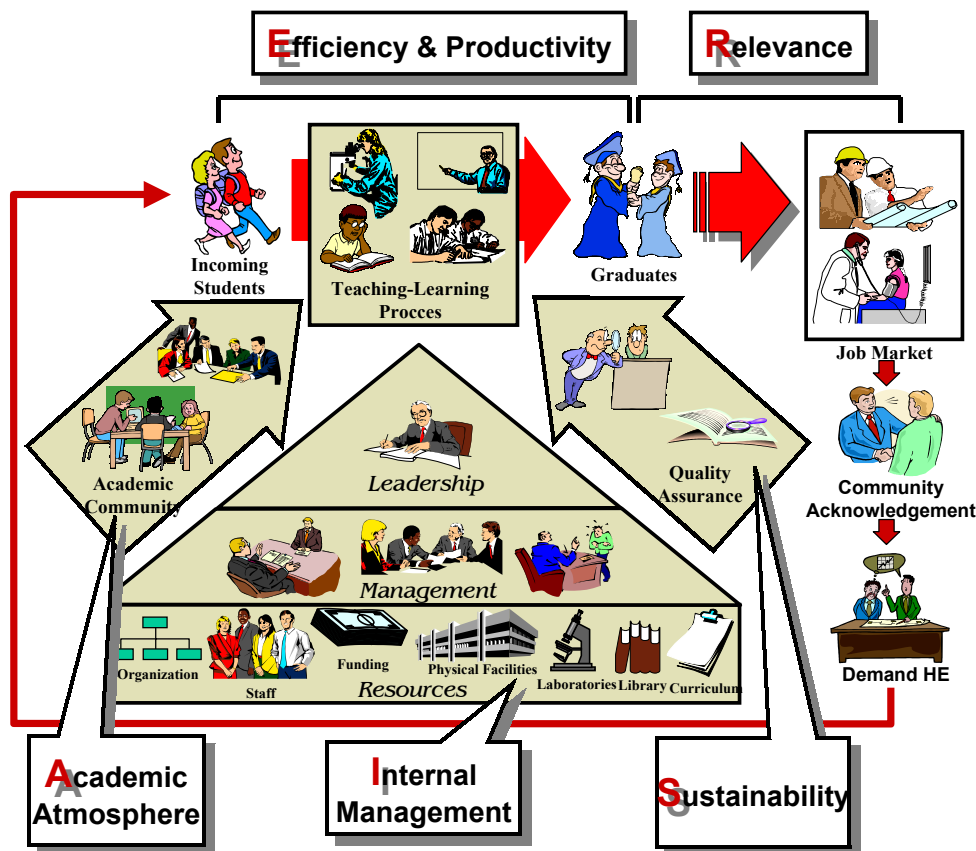
### 1. Relevansi (*Relevance*).

Relevansi merupakan cerminan dari tingkat sensitivitas institusi pendidikan tinggi terhadap lingkungan di mana institusi tersebut berada. Tingkat sensitivitas dapat dilihat dari berbagai aktivitas yang dilakukan oleh institusi tersebut dalam memberikan respon pada lingkungannya dan sangat bergantung pada disiplin atau bidang keilmuan, bentuk-bentuk keterkaitan dan kapasitas yang dimiliki oleh institusi tersebut. Untuk program pendidikan, umumnya, relevansi ditinjau dari 2 (dua) sisi yaitu (1) sisi mutu lulusan dan (2) keterserapan lulusan tersebut pada segmen dunia kerja yang menjadi target. Untuk mendapatkan data dan informasi yang terkait dengan tingkat relevansi, maka perlu dilakukan (1) pemantauan secara berkesinambungan lulusan, dengan studi pelacakan lulusan (*tracer study*) dan (2) membangun hubungan yang erat dan berkesinambungan dengan pengguna lulusan (*employer*), seperti industri, pengusaha, pemerintah, dsb.

### 2. Suasana Akademik (*Academic Atmosphere*).

Pengertian mengenai suasana akademik dapat dilihat pada halaman 88. Suasana akademik yang kondusif merupakan persyaratan yang mutlak untuk terjadinya suatu interaksi yang sehat antara dosen dan mahasiswa, antar sesama dosen, dan antar sesama mahasiswa. Suasana akademik yang sehat akan menjamin terjadinya kepuasan dan memacu motivasi dan kreativitas di kalangan sivitas akademika dalam menjalankan kegiatan akademik yang pada gilirannya akan menghasilkan produk akademik yang berkualitas. Suasana akademik yang kondusif ditandai antara lain oleh terjadinya interaksi yang optimal antara dosen dan mahasiswa baik di dalam maupun di luar ruang kuliah dan laboratorium, para dosen seyogyanya merupakan model panutan untuk penegakan nilai-nilai dan norma akademik, kebebasan mimbar, dan sistem pengambilan keputusan yang didasarkan atas azas pemilihan yang terbaik (*merit system*), adil dan transparan.

Untuk institusi pendidikan tinggi yang mendidik calon tenaga profesional (Politeknik & Akademi), suasana akademik yang kondusif ditandai dengan kedisiplinan para sivitas akademika dalam mengikuti Prosedur Baku untuk Operasi (*Standard Operation Procedures*) yang telah ditetapkan, seperti penggunaan peralatan yang terkait dengan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di laboratorium, dan kemampuan serta kemahiran sivitas akademika dalam menggunakan alat-alat keadaan darurat seperti pemadam kebakaran, dsb yang sesuai dengan standar keselamatan di industri terkait.



Gambar 7: Skema pola manajemen pendidikan tinggi dan keterkaitannya dengan RAISE

### 3. Manajemen Internal & Organisasi (*Internal Management & Organization*).

Banyak aspek yang berkaitan dengan upaya peningkatan kualitas penyelenggaraan program pendidikan yang tidak membutuhkan sumberdaya yang mahal. Komitmen untuk meningkatkan sistem manajemen dan organisasi yang mengarah pada suatu penyelenggaraan program pendidikan yang efektif dan efisien merupakan salah satu contoh upaya yang dimaksud. Termasuk diantaranya adalah upaya peningkatan kinerja dan motivasi di kalangan staf, pembenahan sistem perencanaan dan penganggaran yang mencerminkan prioritas, pengembangan sistem dan mekanisme pengawasan internal dan evaluasi, sistem prosedur dan pengambilan keputusan yang efisien, pengurangan birokrasi, serta kiat-kiat yang menjamin terjadinya pengelolaan institusi yang transparan dan pemanfaatan sumber daya yang efisien dan efektif.

Institusi pendidikan tinggi yang mengemban misi majemuk (seperti perguruan tinggi semula IKIP), harus menemukan sendiri tatanan organisasi kelembagaan yang dinilai paling menjanjikan kinerja yang efisien dan efektif dalam mengemban mandatnya itu.

Untuk institusi pendidikan tinggi yang mendidik calon tenaga profesional (Politeknik & Akademi), manajemen internal dan organisasi diindikasikan

dengan adanya uraian kerja (*job description*) serta Prosedur Baku untuk Operasional (*Standard Operation Procedure*) yang jelas dan disosialisasikan kepada seluruh sivitas academica.

#### 4. Keberlanjutan (**S***ustainability*).

Sebagai salah satu isu strategis dalam pengembangan institusi pendidikan tinggi, pada dasarnya keberlanjutan terdiri dari 3 (tiga) yang perlu mendapatkan perhatian, yaitu (1) aspek keberlanjutan yang menjamin eksistensi institusi, (2) aspek keberlanjutan yang menjamin tingkat kualitas yang telah dicapai melalui program pengembangan dan (3) aspek keberlanjutan atas sumberdaya yang telah diadakan (*invested resources*).

Aspek keberlanjutan yang menjamin eksistensi institusi, diperlihatkan dari dana operasional yang berhasil didapatkan dari berbagai sumber, seperti dari masyarakat (SPP, sumbangan, dsb), pemerintah (DIK, DIP, dsb), industri, dsb. Aspek keberlanjutan yang menjamin tingkat kualitas, diperlihatkan dari seberapa banyak **praktek-praktek yang baik** (*good practices*) yang diadopsi untuk dilaksanakan pada pelaksanaan kegiatan yang sifat rutin dan berkesinambungan. Sedangkan aspek keberlanjutan atas sumberdaya yang diadakan, diperlihatkan dari usaha yang dilakukan oleh institusi tersebut dalam memelihara dan mempertahankan sumberdaya.

#### 5. Efisiensi dan Produktivitas (**E***fficiency and Productivity*)

Secara sederhana efisiensi dapat diartikan sebagai tingkat kehematan dalam pemanfaatan sumber daya, sedangkan produktivitas diartikan sebagai tingkat kemampuan untuk menghasilkan keluaran sesuai dengan masukan dan proses yang ditetapkan (lihat halaman 86). Tentu saja perlu juga dicatat bahwa efisiensi dan produktivitas tidak dapat dipisahkan dengan konsep bahwa keluaran yang dihasilkan haruslah memenuhi baku mutu yang diharapkan oleh pihak pengguna keluaran tersebut. Beberapa contoh aspek yang terkait dengan efisiensi dan produktivitas antara lain adalah penyelesaian program akademik yang tepat waktu, masa studi yang sesuai dengan masa kurikulum, minimalisasi angka *drop-out*, peningkatan kualitas mahasiswa baru, dll. Di samping itu optimalisasi pemanfaatan sumberdaya (*cost conciousness*) baik menyangkut sumberdaya manusia (*staff FTE*, rasio dosen mahasiswa), sumber daya fisik (tingkat utilisasi ruangan dan peralatan), maupun sumber daya uang (penekanan *unit cost*) juga merupakan aspek yang sangat relevan dengan efisiensi.

## B. STRUKTUR LAPORAN EVALUASI DIRI

Setiap proposal yang diajukan pada Program Hibah Kompetisi 2005, harus mencantumkan Laporan Evaluasi Diri jurusan/departemen pengusul. Format dan struktur Laporan Evaluasi Diri sebaiknya menggunakan format atau struktur yang tercantum dibawah ini. Adapun penjelasan isi masing-masing bagian akan dijelaskan secara rinci pada lampiran Panduan ini.

### A. Proposal Program Hibah A-1, A-2 dan A-3

Struktur Laporan Evaluasi Diri untuk **Proposal Program Hibah A-1, A-2 dan A-3** adalah sebagai berikut :

#### Rangkuman

- I. Pelaksanaan evaluasi diri
- II. Latar Belakang
  - a. Riwayat Jurusan/Departemen dan Program Studi
  - b. Rencana Pengembangan Jangka Panjang
  - c. Lingkungan Eksternal
- III. Evaluasi Program Akademik
  - a. Pendidikan
  - b. Penelitian
  - c. Pengabdian pada Masyarakat
  - d. Program Penjaminan Kualitas
- IV. Manajemen Sumberdaya
  - a. Manajemen Keuangan
  - b. Manajemen Sumberdaya Manusia
  - c. Manajemen Fasilitas Fisik
    1. Manajemen Prasarana (Gedung/Bangunan)
    2. Manajemen Laboratorium
    3. Manajemen Perpustakaan
  - d. Manajemen Data dan Informasi
- V. Indikator Kinerja Jurusan/Departemen
  - a. Indikator Kinerja Utama.
  - b. Indikator Kinerja Pendukung.
- VI. Permasalahan Yang Teridentifikasi
- VII. Penyelesaian alternatif
- VIII. Lampiran

Khusus untuk proposal Program Hibah A-1, akan sangat dihargai apabila Laporan Evaluasi Diri yang disampaikan, dapat mengikuti struktur tersebut diatas dengan menggunakan data dan informasi apa adanya, yang tersedia pada institusi tersebut.

### B. Proposal Program Hibah B

Karena Proposal Program B harus ditulis dalam bahasa Inggris, maka struktur Laporan Evaluasi Diri untuk **Proposal Program B** adalah sebagai berikut :

## **Conclusion**

- I. Self Evaluation Process**
- II. Background**
  - a. Departemnt/Faculty and Study Program Histories
  - b. Longterm Strategic Plan
  - c. External Environment
- III. Academic Programs Evaluation**
  - a. Education
  - b. Research
  - c. Public Services
  - d. Quality Assurance Program
- IV. Resources Management**
  - a. Financial Management
  - b. Human Resource Management
  - c. Physical Facilities Management
    1. Infrastructure Management
    2. Laboratories Management
    3. Library Management
  - d. Data and Information Management
- V. Institutional Performance Indicators**
  - a. Main Indicators.
  - b. Proxy Indicators.
- VI. Identified Development Programs**
- VII. Proposed Program**
- VIII. Appendices**

Mengingat bahwa program yang diusulkan sangat spesifik, maka laporan evaluasi diri yang disampaikan dapat menggunakan struktur dan format yang ditentukan sendiri, dengan catatan, bahwa kerangka pikir (*line of thought*) dalam penyusunan laporan evaluasi diri sebaiknya diikuti.

## **C. TAHAPAN PENYUSUNAN EVALUASI DIRI**

### **Tahap Persiapan**

#### **1. Sosialisasi Program Hibah Kompetisi.**

Sosialisasi ini dilaksanakan oleh Pimpinan Perguruan Tinggi pada tingkat Institusi/Perguruan Tinggi, sedangkan untuk Tingkat Fakultas/Jurusan/Departemen dilaksanakan oleh Pimpinan Fakultas dan Ketua Jurusan/Departemen.

Target kegiatan sosialisasi adalah semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) terhadap perkembangan Fakultas/Jurusan/Departemen.

Tujuan dari kegiatan sosialisasi ini adalah menyadarkan para *stakeholders* akan pentingnya peningkatan kualitas Fakultas/Jurusan/Departemen dan komitmen para *stakeholders* untuk ikut mengembangkan Fakultas/Jurusan/Departemen.

Hasil dari kegiatan sosialisasi adalah adanya dukungan dan komitmen seluruh *stakeholders*.

## **2. Membentuk Tim Penyusun (*Task Force*)**

Agar penyusunan Laporan Evaluasi Diri dapat dilaksanakan secara sistematis, maka perlu dibentuk Tim (*Task Force*) yang terdiri dari staf akademik dan staf administratif, bila diperlukan dapat melibatkan mahasiswa.

Persyaratan anggota Tim, khususnya staf akademik, adalah (1) Staf akademik Jurusan/Departemen, (2) Memahami proses pengelola yang normatif Jurusan/Departemen, proses pengelolaan kegiatan pendidikan yang normatif untuk semua jenjang pendidikan yang ada di Jurusan/Departemen tersebut, proses pengelolaan kegiatan penelitian yang normatif maupun proses pengelolaan kegiatan pengabdian pada masyarakat, (3) bersedia untuk mengalokasikan waktunya untuk kegiatan ini dan (4) memahami dengan baik Buku Panduan Program Hibah Kompetisi.

## **3. Penyediaan Fasilitas Kerja Tim**

Menyediakan berbagai fasilitas yang diperlukan oleh Tim (*Taks Force*) untuk penyusunan laporan evaluasi diri dan proposal, termasuk ruang kerja, komputer, printer, dsb.

# **Tahap Pelaksanaan**

## **1. Penyusunan Jadwal Kerja Tim *Task Force***

Agar Laporan Evulasi Diri dan Proposal yang diajukan dapat disampaikan ke Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi tepat waktu, maka Tim *Task Force* harus membuat jadwal kerja yang dihitung mundur dari batas waktu penyerahan laporan evaluasi diri dan proposal.

## **2. Pembagian Kerja**

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

## **3. Pengumpulan dan Analisa Data**

Prosedur pengumpulan dan analisa data telah cukup dijelaskan pada bab terdahulu, namun perlu diperhatikan bahwa proses pengumpulan dan analisa 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.

## **4. Penulisan Laporan Evaluasi Diri & Proposal**

Mengingat materi yang harus disampaikan dalam Laporan Evaluasi Diri dan proposal, jumlah cukup banyak, maka penulisan bagian-bagian dari Laporan Evaluasi Diri maupun proposal dapat dilakukan oleh anggota tim (orang) yang berbeda. Agar didalam penjabaran materi tersebut dapat tersusun secara runtut

dan mudah dibaca, serta dipahami, perlu ditunjuk satu atau lebih anggota tim yang bertugas sebagai *editor* untuk menggabungkan materi yang telah ditulis tersebut. Untuk penulisan proposal, sebaiknya dilakukan setelah Laporan Evaluasi Diri tersusun dengan baik.

#### 5. Sosialisasi Laporan Evaluasi Diri dan Proposal

Setelah Laporan Evaluasi Diri maupun proposal selesai disusun, sebaiknya disosialisasikan kembali pada semua pihak berkepentingan (*stakeholders*), khususnya staf akademik, untuk mendapatkan masukan. Untuk penentuan indikator kinerja, sebaiknya dibicarakan dan disepakati oleh semua pihak yang terkait dalam pelaksanaan implementasi program yang diajukan.

#### 6. Perbaikan Laporan Evaluasi Diri & Proposal

Setelah disosialisasikan dan mendapat masukan dari pihak yang berkepentingan, mungkin masih diperlukan perbaikan akhir sebelum Laporan Evaluasi Diri dan proposal dikirimkan ke Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.

### D. ATRIBUT LAPORAN EVALUASI DIRI YANG BAIK

#### 1. Keterlibatan semua pihak (*Involvement of all relevant elements*)

Seperti halnya dalam manajemen modern, manajemen institusi pendidikan tinggi yang didasarkan pada Paradigma Baru Pendidikan Tinggi juga 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 (*stakeholders*) terhadap institusi tersebut. Didalam laporan evaluasi diri harus jelaskan dengan baik, seberapa besar dukungan yang diberikan dari semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) dalam penyusunan laporan evaluasi diri, dengan merinci keterlibatan aktor kunci (*key actors/key persons*), baik yang ada didalam maupun diluar institusi. Bukti yang mudah dilihat dan diterima, adalah keterlibatan staf, keterlibatan mahasiswa dan kepemimpinan (*leadership*) dari pengelola institusi selama proses penyusunan laporan evaluasi diri dan proposal, terutama dalam menentukan **prioritas** (*priority setting*), **kompetisi internal** dan **proses seleksi internal**.

Aktor kunci dari luar institusi yang dapat dilibatkan dalam proses penyusunan laporan evaluasi diri dan proposal, meliputi alumni, orangtua mahasiswa, industri, asosiasi profesi, aparat pemerintah, wakil dari para pemberi kerja lulusan (*employers*), dlsb.

Disamping adanya informasi dari hasil pengumpulan data diluar institusi, bukti pendukung (*evidences*) dari pihak-pihak diluar institusi perlu juga dilampirkan,

seperti dokumen Memorandum Kesepakatan (*Memorandum of Understanding/ MOU*), perjanjian kerjasama, penghargaan, dsb.

## 2. Tingkat Komprehensif (*Comprehensiveness*)

Tingkat Komprehensif dari suatu laporan evaluasi diri dinilai berdasarkan **kesesuaian** serta **kelengkapan** aspek dan isu penting yang diperhatikan, diamati dan dianalisa dalam proses penyusunan laporan evaluasi diri. Aspek dan isu tersebut seharusnya terdapat baik pada tingkat jurusan/departemen dan programnya maupun tingkat yang lebih tinggi seperti fakultas dan perguruan tinggi. Tingkat komprehensif dari laporan evaluasi diri juga akan dinilai berdasarkan apakah laporan evaluasi diri tersebut dapat dipercaya secara kerangka pikir yang logis (*common sense*), didukung oleh data yang relevan dan akurat dalam merepresentasikan masalah yang berhasil diidentifikasi, solusi alternatif dan kesimpulan yang didasarkan atas hasil analisa dari data internal dan eksternal.

## 3. Keakuratan Data (*Data accuracy*)

Data yang digunakan untuk penyusunan laporan evaluasi diri harus **akurat**, **konsisten** antara data satu dengan lainnya, dan **sesuai** 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 penyusunan laporan evaluasi diri yang baik, diperlukan data yang cukup (*adequate*) sesuai dengan aspek dan isu yang dibahas, tidak boleh kurang dan tidak berlebihan. Data yang terlalu rinci (seperti data IPK masing-masing lulusan, data hasil survei alumni individual, dsb), data yang berlebihan yang tidak terkait dengan aspek dan isu yang dibahas, dapat menyebabkan menurunnya kualitas laporan evaluasi diri.

Untuk data yang terlalu rinci, seperti data hasil survei, data hasil wawancara, dsb, sebaiknya dilakukan perangkuman dan apabila dirasakan perlu dapat juga dilampirkan contoh dari formulir survei.

## 4. Kedalaman Analisa (*Depth of analysis*)

Kualitas dari analisa yang dilakukan dalam proses penyusunan laporan evaluasi diri, secara parsial sudah dapat dilihat pada waktu melakukan penilaian pada ketiga atribut diatas. Sebagai bukti lain bahwa telah dilakukan analisa yang mendalam dalam berbagai aspek dan isu yang penting adalah adanya gambaran **keterkaitan yang jelas** ("benang merah") antara (1) permasalahan strategis yang berhasil diidentifikasi dengan data-data pendukung yang dicantumkan didalam laporan evaluasi diri, (2) permasalahan yang berhasil diidentifikasi dengan program atau aktivitas yang diusulkan guna menanggulangi permasalahan tersebut (untuk proposal hibah A-1 s/d A-3), (3) kekuatan yang dimiliki dan

peluang yang dapat dimanfaatkan dengan program atau aktivitas yang diusulkan (untuk proposal hibah B), dsb.

Penggunaan metoda analisa, seperti **SWOT Analysis**, **Root-Cause Analysis** dan **Force-Field Analysis**, secara baik dan benar akan sangat dihargai.

## 5. Rencana Pengembangan

Rencana Pengembangan yang dinilai adalah rencana pengembangan yang secara ringkas disampaikan pada akhir laporan evaluasi diri. Rencana pengembangan tersebut adalah gambaran secara global, ringkas dan jelas tentang rencana pengembangan, baik untuk perbaikan masalah dan kelemahan yang berhasil diidentifikasi maupun untuk mendapat keunggulan kompetitif (*competitive advantage*).

Penilaian rencana pengembangan pada laporan evaluasi diri untuk proposal hibah A-1 s/d A-3, didasarkan atas keterkaitan yang logis dan runut ("benang merah") mulai dari masalah yang berhasil diidentifikasi, solusi alternatif, garis besar aktivitas yang diusulkan.

Penilaian rencana pengembangan pada laporan evaluasi diri untuk proposal hibah B, didasarkan atas keterkaitan yang logis dan runut ("benang merah") mulai dari proses identifikasi kekuatan yang dimiliki dan peluang yang dapat dimanfaatkan (analisa SWOT) sampai program unggulan yang diusulkan.

Dari hasil analisa SWOT, dapat diketahui secara cepat kondisi institusi pada saat ini (*current condition*) dan arah pengembangan institusi dimasa mendatang. Pada dasarnya, ada 2 arah pengembangan institusi yang didasarkan atas hasil analisa SWOT, yaitu (1) arah pengembangan yang sifatnya **ekspansi** dan (2) arah pengembangan yang sifatnya **konsolidasi**. Arah pengembangan yang sifatnya ekspansi, baru dapat dilaksanakan apabila (1) **Kekuatan** (*Strengths*) yang dimiliki institusi jauh lebih banyak (baik jumlah dan intensitasnya) jika dibandingkan dengan **kelemahan** (*weaknesses*) yang dimilikinya dan (2) **Peluang** (*opportunities*) yang berhasil diidentifikasi jauh lebih banyak (baik jumlah dan intensitasnya) jika dibandingkan dengan **ancaman** (*threats*) yang dihadapinya.

Berdasarkan hal ini, maka Program Hibah Kompetisi yang ditawarkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi juga terdiri dari 2 (dua) kelompok, yaitu **Program Hibah A (A-1 s/d A-3)** dan **Program Hibah B**. Program Hibah A lebih ditujukan untuk membantu institusi Pendidikan Tinggi (Jurusan/Departemen atau Fakultas) dalam arah pengembangan yang sifatnya konsolidasi, sedangkan Program Hibah B ditujukan untuk arah pengembangan yang sifatnya ekspansi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) pada bidang-bidang yang spesifik sesuai bidang keahlian dari institusi tersebut.

## PENJELASAN STRUKTUR LAPORAN EVALUASI DIRI

### Rangkuman

Bagian ini berisi uraian ringkas atau rangkuman hasil evaluasi diri secara menyeluruh, mulai dari proses penyusunan, keterlibatan dan peran dari semua elemen terkait, serta :

- pernyataan dan penjelasan ringkas tentang semua permasalahan utama atau akar permasalahan yang berhasil diidentifikasi (untuk institusi Pendidikan Tinggi yang mengajukan proposal Program Hibah Kompetisi A-1 s/d A-3).
- pernyataan dan penjelasan ringkas tentang program unggulan yang akan diusulkan untuk dikembangkan yang disertai dengan alasan mengapa program tersebut diusulkan (untuk institusi Pendidikan Tinggi yang mengajukan proposal Program Hibah Kompetisi B).

Ringkasan tentang analisa SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities & Threats*) yang didasarkan pada analisa data dan usulan metoda strategis untuk perbaikan dan pengembangan sebaiknya diuraikan secara lengkap. Keterkaitan antar komponen evaluasi diri, harus tergambarkan juga dalam rangkuman ini.

### I. Pelaksanaan evaluasi diri

Bagian ini berisi penjelasan ringkas tentang mekanisme pelaksanaan evaluasi diri, termasuk penjelasan tentang sumber data dan informasi yang digunakan untuk analisa, keterlibatan dan kontribusi dari semua elemen yang ada di perguruan tinggi, terutama yang ada di jurusan/departemen dalam penyusunan evaluasi diri. Riwayat hidup (*Curriculum vitae*) singkat semua anggota Tim Penyusun Evaluasi Diri (*task force*), serta Surat Keputusan dari pejabat terkait tentang pembentukan Satuan Tugas tersebut, harus disertakan dalam bentuk lampiran.

### II. Latar Belakang

#### a. Riwayat Jurusan/Departemen dan Program Studi

Bagian ini berisi riwayat singkat jurusan/departemen dan semua program studi yang ada di jurusan/departemen tersebut. Beberapa aspek yang perlu dielaborasi antara lain :

- Pendirian Jurusan/departemen (sebutkan tahun dan nomor Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi tentang pendirian

Jurusan), alasan dan faktor-faktor yang mendorong pendirian jurusan/departemen dan program studi.

- Pendirian (sebutkan tahun dan nomor Surat Keputusan tentang pendiriannya) dan Status akreditasi (lampirkan bukti akreditasi) masing-masing program studi yang ada didalam jurusan/departemen.
- Perkembangan jurusan/departemen, dan perkembangan semua program studi yang dikelola di dalamnya selama 5 (lima) tahun terakhir.
- Hibah yang pernah diperoleh, baik dari Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi maupun dari sumber lain, dampak terhadap kinerja dan reputasi jurusan/departemen, serta aspek *sustainability* dari berbagai hibah tersebut.

## **b. Rencana Pengembangan Jangka Panjang**

Bagian ini berisi uraian ringkas tentang rencana pengembangan jangka panjang yang dimiliki jurusan/departemen, termasuk didalamnya **visi, misi, tujuan institusi** dan **strategi pengembangan**, serta penjelasan mengenai makna masing-masing, untuk tingkat jurusan/departemen. Proses perumusan visi, misi dan tujuan institusi, perlu dijelaskan dan dianalisa secara sistematis dan logis. Perlu juga disampaikan indikator kinerja institusional yang mencerminkan pencapaian tujuan institusi. Perlu juga dijelaskan jangka waktu pelaksanaan (*time frame*) rencana jangka panjang untuk pencapaian tujuan institusi tersebut.

Apabila jurusan/departemen telah mempunyai rencana jangka panjang (*master plan*) untuk periode sebelumnya perlu dilaporkan secara ringkas, konsistensi antara rencana yang telah ditetapkan dengan pelaksanaan saat itu, termasuk didalamnya penjelasan mekanisme pengendalian dan mekanisme penyesuaian (*adjustment*) rencana yang didasarkan atas hasil-hasil yang telah dicapai. Perlu diuraikan juga ciri khas (*niche*) jurusan/departemen dan program studinya, sehingga dapat dilihat apa yang membedakan jurusan/departemen dan program studi di suatu institusi ini dengan jurusan/departemen dan program studi yang sama di institusi yang lain.

## **c. Lingkungan Eksternal**

Bagian ini berisi penjelasan hasil analisa mengenai kondisi dan situasi diluar jurusan/departemen, termasuk diantaranya adalah (1) hubungan antar jurusan/departemen dan antar fakultas yang ada di institusi, (2) hubungan jurusan/departemen dengan industri, asosiasi profesi, asosiasi bidang keilmuan, baik lokal, nasional maupun internasional, dsb.

Analisa dan elaborasi tentang situasi dan kondisi lingkungan eksternal, yang mempengaruhi eksistensi dan arah pengembangan jurusan/departemen beserta program akademik (pendidikan, penelitian & pengabdian pada masyarakat) yang dikelola harus dilakukan dengan cermat. Beberapa aspek

atau faktor untuk program pendidikan, yang perlu dicermati dengan seksama, antara lain:

1. kesesuaian dan peran lulusan dalam bidang terkait dengan kebutuhan masyarakat dan pasar, baik dalam skala lokal, nasional, maupun internasional,
2. situasi dan kondisi target pasar kerja bagi lulusan dalam bidang yang terkait,
3. spesifikasi keahlian dan kompetensi lulusan yang dibutuhkan oleh pasar kerja,
4. pertumbuhan ekonomi dan industri yang relevan dengan penyediaan pasar kerja bagi lulusan,
5. kecenderungan perkembangan dan perubahan politik, budaya, sains, teknologi dan seni, yang berpengaruh terhadap pengembangan jurusan/departemen dan program studi yang diusulkan,
6. kesempatan bagi lulusan untuk meraih pasar kerja lokal, nasional, dan internasional,
7. kebutuhan, keinginan, dan harapan semua pihak yang berkepentingan (*stake holders*), baik internal maupun eksternal, dan
8. peran jurusan/departemen dan program studi dalam proses pemulihan/pembangunan ekonomi.

Analisa yang tajam dan mendalam harus dilakukan untuk mempelajari situasi segmen pasar kerja tertentu (lokal, nasional, dan internasional) yang merupakan target paling optimal bagi lulusan. Probabilitas dan kecenderungan perkembangan pasar kerja global akan sangat berpengaruh terhadap kesempatan lulusan untuk dapat meraih posisi kerja atau menciptakan pasar kerja. Di satu sisi, keadaan ini memaksa lulusan untuk mampu bersaing dengan para lulusan asing meskipun hanya untuk bekerja di segmen pasar lokal, tetapi di sisi lain, lulusan juga mempunyai kesempatan yang luas untuk dapat bersaing dan memperoleh kerja di luar negeri. Dalam kondisi ini, perlu diperhatikan sikap dan kemampuan lulusan untuk dapat berwiraswasta dan menciptakan pasar kerja secara mandiri. Peluang dan ancaman tentang pasar kerja bagi lulusan ini harus dibahas, dianalisa, dan diuraikan secara rinci dan sistematis.

Analisa situasi dan kondisi lingkungan, terutama tentang kondisi global, juga harus meliputi aspek kerjasama jurusan/departemen dan kemungkinan pengembangan kerjasama dengan pihak-pihak terkait yang mempengaruhi proses akademik. Data tentang situasi dan kondisi lingkungan regional harus dibahas dan dielaborasi secara rinci dan menyeluruh, meliputi semua aspek lingkungan eksternal (lokal, nasional, dan internasional) yang terkait dengan kecenderungan perubahan (ideologi, politik, kultur dan budaya, ilmu pengetahuan, sistem pendidikan), kebutuhan *stakeholders* dan pasar kerja (industri, masyarakat, pemerintah, dan kemungkinan bagi lulusan untuk menciptakan pasar kerja).

### III. Evaluasi Program Akademik

Bagian ini berisi uraian secara komprehensif dan hasil analisa yang mendalam mengenai **kinerja** program akademik (program pendidikan, program penelitian, dan program pengabdian pada masyarakat) 5 (lima) tahun terakhir, termasuk **keterkaitan** dan **koherensi** antar program. Setiap kelemahan yang berhasil diidentifikasi harus didiskusikan dan dianalisa secara mendalam, termasuk usaha dan langkah-langkah strategis yang telah dilakukan jurusan/departemen untuk mengatasi persoalan tersebut.

#### a. Pendidikan (Diploma, S1, S2, S3, reguler, non-reguler)

Analisa proses pelaksanaan pendidikan harus dilakukan secara komprehensif untuk semua jenjang pendidikan yang dikelola oleh jurusan/departemen, mulai dari program Diploma, Sarjana hingga Pascasarjana, baik program reguler maupun non-reguler. Beberapa aspek yang harus dicermati dan dianalisa antara lain:

- **Lulusan**

Lulusan merupakan salah satu keluaran terpenting bagi suatu jurusan/departemen/program studi. Kualitas lulusan umumnya diukur atas dasar kepuasan para pengguna lulusan, yang dalam hal ini bertindak sebagai *stakeholders* bagi institusi penyelenggara proses pendidikan. Bagian ini diharapkan dapat menjelaskan hasil analisa kondisi dan status lulusan atas dasar hasil *tracer studies* yang dilakukan oleh jurusan/departemen/program Studi.

Aspek lulusan yang harus dianalisa antara lain, adalah (1) kesiapan lulusan untuk memasuki pasar kerja, (2) kemudahan lulusan untuk mendapatkan pekerjaan, (3) kemampuan lulusan untuk menciptakan pasar kerja secara mandiri, (4) waktu tunggu yang dibutuhkan oleh lulusan untuk memperoleh pekerjaan (termasuk untuk berwiraswasta), (5) IPK lulusan, (6) gaji pertama yang diperoleh lulusan, dan (7) kemampuan lulusan untuk bersaing dengan lulusan bidang ilmu yang sama dari institusi lain.

- **Proses pembelajaran**

Beberapa aspek yang harus dianalisa dan dielaborasi secara rinci dalam bagian ini antara lain adalah :

1. Keaktifan mahasiswa dalam mengikuti proses pembelajaran, yang didukung data mengenai (a) lama studi yang diperlukan oleh mahasiswa sebelum wisuda, (b) waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas akhir (skripsi, *thesis*, dsb), dan (c) usaha-usaha yang telah dilakukan oleh jurusan/departemen/program studi untuk memperpendek waktu studi.
2. Kinerja dosen dalam mengelola proses pembelajaran yang telah ditetapkan dalam kurikulum, termasuk kehadirannya di kelas, di laboratorium dan di kegiatan akademik lainnya, serta mekanisme monitoring yang telah dilakukan oleh jurusan/departemen/program studi untuk memantau kehadiran dosen dalam kegiatan akademik.

3. Kelangsungan mahasiswa dalam mengikuti proses pembelajaran, yang didukung data mengenai jumlah mahasiswa yang putus kuliah (*drop out rate*), lama studi yang telah ditempuh sebelum *drop out* dan alasan *drop out*.
4. Evaluasi proses pembelajaran yang telah dilaksanakan oleh jurusan/departemen, termasuk usaha untuk memperkenalkan (a) sistem evaluasi penilaian dosen terhadap mahasiswa dan (b) evaluasi proses perkuliahan oleh mahasiswa serta (c) tindak lanjut hasil evaluasi tersebut untuk perbaikan proses pembelajaran secara berkesinambungan. Beberapa dokumen penting yang mendukung analisa ini **harus** disertakan dalam lampiran, seperti contoh lembar evaluasi yang digunakan oleh mahasiswa dan hasil evaluasi yang telah dikompilasi.
5. Perkembangan kemampuan Bahasa Inggris mahasiswa, sejak mahasiswa masuk sampai menjelang lulus, serta usaha-usaha yang telah dilakukan oleh jurusan/departemen/program studi untuk meningkatkan kemampuan Bahasa Inggris mahasiswa.
6. Ketersediaan sarana pembelajaran, termasuk didalamnya berbagai materi perkuliahan, petunjuk praktikum dan buku pegangan kuliah (*textbook*) yang dapat digunakan oleh mahasiswa dalam proses pembelajaran. Daftar buku pegangan kuliah dan buku petunjuk praktikum yang telah dipublikasikan jurusan/departemen/program studi dapat disampaikan sebagai lampiran.
7. Pengalaman dalam dunia industri, termasuk didalamnya usaha-usaha untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian lulusan, peningkatan *soft skill/life skill* lulusan, pengembangan sikap profesionalisme dan wiraswasta, serta aktivitas-aktivitas ekstra dan ko-kurikuler yang telah dilakukan oleh jurusan/departemen/program studi dalam melaksanakan proses pendidikan.
8. **Suasana akademik** yang ada di jurusan/departemen, termasuk langkah-langkah strategis yang telah dilakukan untuk meningkatkan suasana akademik di jurusan/departemen.

- **Mahasiswa**

Kualitas mahasiswa merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan keberhasilan suatu proses pendidikan. Beberapa aspek yang harus dianalisa dan dielaborasi secara rinci, antara lain adalah kualitas mahasiswa baru, sebaran asal mahasiswa baru, kondisi sosial ekonomi mahasiswa serta kemampuan dan daya juang mahasiswa untuk mengikuti proses pembelajaran. Untuk dapat melakukan analisa, diperlukan data pendukung antara lain jumlah pelamar, jumlah yang diterima, jumlah yang mendaftar kembali, rata-rata nilai mata pelajaran Ujian Akhir Nasional mahasiswa baru, distribusi geografis asal mahasiswa (untuk mahasiswa program diploma dan S-1), asal perguruan tinggi (untuk mahasiswa S2 dan S3), umur, jenis kelamin, latar belakang ekonomi, jumlah keseluruhan mahasiswa di masing-masing program studi (*student body*), jumlah mahasiswa yang menerima bantuan beasiswa, sumber dana bantuan beasiswa, dsb. Juga perlu dicermati

mengenai daya tarik program studi bagi mahasiswa baru, perbandingan antara jumlah mahasiswa yang mendaftarkan dengan kapasitas atau daya tampung institusi, dan berbagai aspek penting lainnya yang relevan dengan kondisi mahasiswa di masing-masing program studi.

- **Kurikulum**

Kurikulum yang saat ini sedang digunakan merupakan bagian yang sangat penting untuk pelaksanaan proses pembelajaran. Beberapa aspek yang harus dianalisa dan dielaborasi secara rinci, antara lain adalah kompetensi lulusan yang dihasilkan, kompetensi lulusan yang dibutuhkan oleh pengguna lulusan (industri, institusi swasta dan pemerintah, termasuk perguruan tinggi) dan tantangan dimasa depan. Analisa harus didukung data tentang struktur kurikulum yang saat ini sedang dilaksanakan di program studi, riwayat pembaharuan (*updating*) kurikulum, dasar-dasar pemikiran yang diadopsi dalam merancang kurikulum tersebut, serta proses evaluasi dan *review* kurikulum yang pernah dilakukan atau sedang direncanakan akan dilakukan. Kompetensi lulusan yang berhasil diidentifikasi harus mencakup kompetensi utama, keahlian unggulan, dan keahlian spesifik yang diharapkan dimiliki oleh para lulusan. Harus juga dicermati keterkaitan kurikulum antar jenjang program studi (sarjana dan pascasarjana).

- **Program layanan internal (layanan kuliah dan layanan laboratorium)**

Jurusan/departemen yang karena bidang keilmuannya, diwajibkan oleh perguruan tinggi untuk memberikan layanan pembelajaran bagi mahasiswa dari program studi lain, baik yang ada didalam maupun diluar jurusan/departemen/fakultas tersebut. Beberapa aspek yang harus dianalisa dan dielaborasi secara rinci, antara lain adalah pengaturan bagaimana layanan pembelajaran dilakukan, beban kerja dan beban biaya yang harus ditanggung oleh jurusan/ departemen tersebut, dsb.

Khusus untuk Program Studi yang diusulkan dalam pengembangan Jurusan/Departemen guna mendapatkan hibah, maka analisa yang dilakukan harus lebih rinci dan lebih luas sampai pada alternatif solusi dari permasalahan yang dihadapi.

Untuk jurusan/departemen/program studi yang masih berusia kurang dari 5 (lima) tahun, maka data kuantitatif dan analisa yang disajikan harus mencakup keseluruhan waktu selama usia jurusan/departemen/program studi tersebut.

## **b. Penelitian**

Analisa proses pelaksanaan penelitian harus dilakukan secara komprehensif, meliputi kegiatan penelitian yang pernah dan sedang dilakukan di jurusan/departemen, termasuk aspek manajemen dan pendanaan. Analisa ini harus didukung dengan data dan informasi yang mencakup bidang-bidang penelitian, judul, waktu pelaksanaan, sumber dana, hasil penelitian,

baik berupa publikasi maupun HAKI, dsb. Data pendukung tersebut sebaiknya disertakan dalam lampiran.

#### **c. Pengabdian pada Masyarakat**

Analisa proses pelaksanaan kegiatan pengabdian pada masyarakat harus dilakukan secara komprehensif, meliputi aspek manajemen kegiatan tersebut, pendapatan institusi dan dampaknya terhadap program akademik lainnya (pendidikan dan penelitian) yang ada di jurusan/departemen tersebut. Analisa ini harus didukung dengan data dan informasi mengenai kerjasama institusional yang pernah, sedang, maupun akan dilaksanakan oleh jurusan/departemen, pelatihan yang pernah diberikan pada masyarakat sekitar, masyarakat profesi, dan produk-produk tepat guna yang pernah dihasilkan, maupun sedang dikembangkan.

#### **d. Program Penjaminan Kualitas**

Program penjaminan kualitas sangat diperlukan agar pelaksanaan program akademik yang ada di jurusan/departemen dapat dipertahankan tingkat kualitasnya dan diharapkan terjadi peningkatan kualitas yang terjadi secara berkesinambungan. Analisa proses pelaksanaan kegiatan program penjaminan kualitas harus dilakukan secara komprehensif, meliputi aspek sistem penjaminan kualitas yang ada, pelaksanaannya serta hasil dan dampak yang telah dihasilkan internal jurusan/departemen. Apabila program penjaminan kualitas belum ada, maka harus dijelaskan alasan mengapa Program Penjaminan Kualitas tersebut belum dibuat dan di implementasikan.

### **IV. Manajemen Sumberdaya**

Bagian ini berisi tentang diskripsi dan hasil analisa mengenai sistem manajemen sumberdaya yang berlaku di jurusan. Beberapa hal yang *harus* dianalisa secara rinci antara lain:

#### **a. Manajemen Keuangan**

Salah satu indikator yang terkait dengan otonomi dan akuntabilitas dari suatu institusi adalah **transparansi dalam pengelolaan dan alokasi dana**. Bagian ini harus menjelaskan sistem keuangan yang digunakan jurusan/departemen dalam mengelola keuangannya dan hasil analisa pelaksanaan serta **kinerja manajemen keuangan** di jurusan/departemen. Analisa harus didukung dengan data-data tentang struktur pendanaan dan pengelolaan pembelanjaan pada tingkat jurusan/departemen selama 4 (empat) tahun terakhir yaitu 2000, 2001, 2002 dan 2003. Penjelasan yang diberikan termasuk juga mekanisme pengusulan anggaran dan pengalokasian secara institusional. Walaupun dana tersebut tidak dikelola secara langsung oleh jurusan/departemen, namun data yang lengkap, logis, rasional, dan hasil

analisa yang mendalam harus tetap dapat dijelaskan secara sistematis, ringkas dan rinci.

## **b. Manajemen Sumberdaya Manusia**

Bagian ini berisi hasil analisa berdasarkan data kuantitatif yang akurat dan rinci mengenai **kinerja pelaksanaan manajemen sumberdaya manusia**, meliputi (1) sistem manajemen sumberdaya manusia yang digunakan, (2) sistem penerimaan dan pengangkatan staf (*recruitment procedure*), (3) sistem pengembangan staf (termasuk usaha untuk memberdayakan staf yang baru selesai studi lanjut), (4) sistem pemberian penghargaan dan hukuman (*reward & punishment*) dan (5) beban kerja staf (*staff workload*). Mengingat pentingnya informasi mengenai manajemen sumberdaya manusia, maka analisa yang dilakukan harus didukung dengan data dan informasi sebagai berikut :

1. **Profil staf akademik**, meliputi (a) jumlah keseluruhan staf akademik dan staf pendukung ditinjau dari segi umur, gelar, kompetensi keahlian (untuk program diploma harus didukung dengan sertifikat kompetensi atau pengalaman yang cukup meyakinkan), jumlah jam efektif yang disediakan oleh setiap staf untuk bekerja di jurusan/departemen/program studi (*full & part time staff*), bidang keahlian, dan jenjang kepangkatan untuk masing-masing staf, status kepegawaianya (staf tetap dan tidak tetap/honorer), (b) jumlah staf yang saat ini sedang menyelesaikan pendidikan lanjut, gelar akademik yang akan dicapai, bidang studi yang ditempuh, dan waktu penyelesaian yang diharapkan. Khusus untuk staf pengajar yang tidak tetap<sup>1</sup>, termasuk staf pengajar luar biasa, harus dicantumkan pula asal insitusi staf pengajar tersebut.
2. **Perbandingan jumlah staf dan mahasiswa**, baik ditinjau dari segi bidang ilmu atau spesialisasi, gelar akademik, maupun jumlah jam efektif yang disediakan oleh setiap staf tersebut (tidak termasuk staf akademik yang sedang mengikuti pendidikan lanjut).
3. **Beban kerja staf akademik** yang terkait dengan waktu total yang seharusnya tersedia atas dasar jumlah total staf pengajar, dinyatakan dalam bentuk total staf-sks (lihat Tabel 23), rata-rata waktu yang saat ini telah digunakan dari seluruh staf untuk (a) mengajar dan membimbing skripsi/tugas akhir, (b) penelitian, (c) aktifitas yang terkait dengan kegiatan pengelolaan/manajemen, (d) aktifitas pelayanan pada masyarakat, baik yang dikelola oleh institusi maupun oleh masing-masing staf akademik secara mandiri. Data beban kerja harus meliputi seluruh beban kerja staf yang bersangkutan, seperti beban mengajar pada program pendidikan, penelitian, pengabdian pada masyarakat dan manajemen seperti tercantum pada Tabel 23. Beban kerja manajemen adalah beban kerja manajemen di Jurusan/Departemen dan Program Studi yang dikelola oleh Jurusan/Departemen tersebut. Bila ada,

---

<sup>1</sup> Penentuan status kepegawaian staf tidak dilihat berdasarkan status PNS, namun berdasarkan sistem pemberian imbalan pada staf tersebut. Staf dikategorikan sebagai staf tetap apabila yang bersangkutan mendapatkan imbalan bulanan secara rutin dan penuh yang diperhitungkan berdasarkan waktu kerja efektif bulanan pada insitusi (PT) tersebut.

pengelolaan terpadu untuk program Sarjana (S1, S2 dan S3), dan diploma, juga harus dielaborasi secara sistematis. Deskripsi serupa juga harus dilakukan oleh program diploma di politeknik dan akademi.

## **c. Manajemen Fasilitas Fisik**

### **1. Manajemen Prasarana (Gedung/Bangunan)**

Bagian ini berisi hasil analisa yang mendalam tentang (1) sistem pengelolaan yang digunakan, mulai dari perencanaan, pengadaan, pemanfaatan, pemeliharaan dan perbaikan prasarana tersebut, (2) **kinerja pelaksanaan sistem** pengelolaan tersebut dan garis besar penggunaan dana yang dialokasikan untuk pengembangan maupun untuk pemeliharaan prasarana. Analisa tersebut harus mencakup (1) pemanfaatan bangunan dan ruangan yang digunakan untuk menyelenggarakan proses pendidikan (kelas, laboratorium, bengkel, studio, ruang seminar dan diskusi, perpustakaan, dsb.) (2) pemanfaatan bangunan dan ruangan yang digunakan untuk fasilitasi pendukung penyelenggaraan proses pendidikan (ruang administrasi, ruang staf, ruang rapat, dsb.), (3) penggunaan ruang kelas yang ada untuk proses pembelajaran.

Data pendukung yang digunakan untuk analisa meliputi jumlah setiap jenis ruang tersebut, luas ruang, kapasitas ruang, rata-rata penggunaan ruang dalam jam per hari, dan rata-rata jumlah mahasiswa yang menggunakan ruang-ruang tersebut selama semester genap dan semester ganjil. Perbandingan antara ketersediaan ruang (termasuk kebun percobaan, kandang percobaan, dan laboratorium skala industri) relatif terhadap jumlah staf akademik dan staf administrasi. Analisa tentang kelayakan pemakaian ruang relatif terhadap jumlah staf administrasi, teknisi laboratorium, staf akademik, serta jumlah mahasiswa yang dilayani, juga harus dilakukan secara menyeluruh dan sistematis.

Untuk kasus tertentu, dimana manajemen penggunaan bangunan, ruangan dan kelas dilakukan langsung oleh institusi (PT), maka jurusan/departemen tetap harus dapat menyajikan secara sistematis, ringkas dan rinci data dan hasil analisa yang mendalam mengenai manajemen prasarana, khususnya yang terkait dengan jurusan/departemen tersebut

### **2. Manajemen Laboratorium**

Bagian ini berisi hasil analisa yang mendalam tentang **kinerja pelaksanaan** manajemen laboratorium (meliputi perencanaan, pengadaan, pemanfaatan, pemeliharaan dan perbaikan), termasuk penggunaan laboratorium (termasuk bengkel pada program diploma). Analisa yang dilakukan harus mencakup (1) kapasitas laboratorium untuk dapat memberikan pelayanan (seperti rata-rata jumlah percobaan yang dilakukan di laboratorium pada semester ganjil dan semester genap, jumlah mahasiswa dalam setiap kelas praktikum, dan rata-rata jumlah mahasiswa yang dilayani untuk mengerjakan skripsi atau tugas

akhir pada semester ganjil dan semester genap), (2) ketersediaan fasilitas untuk pelaksanaan praktikum, (3) jumlah dan kemampuan teknis laboratorium, (4) biaya yang diperlukan untuk penyelenggaraan praktikum dan (5) biaya untuk pemeliharaan laboratorium agar fungsi laboratorium dalam menunjang pelaksanaan proses belajar secara efisien dapat dipertahankan. Perlu juga dijelaskan tentang bentuk layanan masyarakat yang telah disediakan oleh laboratorium jurusan/ departemen.

### **3. Manajemen Perpustakaan**

Bagian ini berisi hasil analisa tentang sistem pengelolaan perpustakaan pada saat ini (meliputi perencanaan, pengadaan, pemanfaatan, pemeliharaan dan perbaikan), termasuk juga layanan pada mahasiswa, pemanfaatan bahan pustaka, ketersediaan bahan pustaka yang relevan dengan program studi dalam jurusan/departemen, kebijakan perpustakaan untuk mendapatkan koleksi buku/jurnal baru, Jelaskan tentang penggunaan internet dan sistem perpustakaan elektronik oleh jurusan/departemen, apabila fasilitas tersebut tersedia.

Analisa ini harus mencakup Perpustakaan Jurusan/Departemen (kalau ada), Perpustakaan Fakultas (kalau ada) maupun Perpustakaan Perguruan Tinggi. Untuk Perpustakaan Fakultas dan Perpustakaan Perguruan Tinggi, yang dianalisa hanya terbatas pada hal-hal yang terkait dengan jurusan/departemen dan program studi yang ada di jurusan/departemen tersebut.

#### **d. Manajemen Data dan Informasi**

Bagian ini menjelaskan kondisi, situasi dan hasil analisa tentang Sistem Informasi Manajemen (SIM) atau sistem pengumpulan, pengolahan dan penyajian data dan informasi di jurusan/departemen. Apabila sistem tersebut merupakan subsistem atau bagian yang tidak dapat dipisahkan dari sistem yang ada di tingkat Fakultas dan Perguruan Tinggi, maka perlu dijelaskan sistem yang ada di tingkat Fakultas dan Perguruan Tinggi dan keterkaitannya dengan sistem yang ada di jurusan/departemen. Penjelasan tersebut mencakup kinerja dan kondisi sistem, perangkat yang digunakan (perangkat lunak maupun perangkat keras), tenaga pengelola dan tenaga pelaksana dan dana yang dialokasikan untuk operasional dan pemeliharaan sistem. Dalam menjelaskan kondisi sistem, harus ada hasil analisa yang mencakup kebutuhan dari Jurusan/Departemen dan layanan yang dapat diberikan dari sistem yang ada tersebut.

## **V. Indikator kinerja jurusan/departemen**

Bagian ini menjelaskan tentang indikator kinerja yang digunakan untuk menilai posisi dan mengukur kinerja jurusan/departemen/program studi pada saat dilakukan evaluasi diri (*baseline performance indicator*). Indikator kinerja dikelompokkan menjadi 2 bagian :

## 1. Indikator Kinerja Utama.

Indikator kinerja utama yang dicantumkan, diutamakan untuk program Pendidikan, sedangkan program Penelitian dan Pengabdian pada masyarakat, dapat dicantumkan sebagai Indikator Kinerja Pendukung. Indikator kinerja utama terdiri dari 3 bagian, sebagai berikut :

### a. Indikator Masukan (*Input Indicators*)

Indikator masukan adalah indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas masukan dari program studi.

- Untuk Diploma dan S-1, indikator masukan adalah **(1) Nilai Ujian Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru** (UMPTN/SPMB, seleksi yang dilakukan sendiri oleh PT, dsb), **(2) Rata-rata nilai mata pelajaran pada Ujian Akhir Nasional** dan **(3) Tingkat keketatan seleksi**.
- Untuk S-2 dan S-3, indikator masukan adalah **(1) Tingkat keketatan seleksi** dan **(2) IPK dari Mahasiswa baru pada waktu studi di strata sebelumnya**

### b. Indikator Proses dan Keluaran (*Process & Output Indicators*)

Indikator proses adalah indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas proses dan keluaran dari proses pendidikan yang dilaksanakan oleh program studi. Indikator tersebut adalah **(1) lama studi**, **(2) IPK lulusan** dan **(3) Kemampuan Bahasa Inggris Lulusan**

### c. Indikator Dampak (*Outcome Indicators*)

Indikator keluaran dan dampak adalah indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas lulusan dari program studi yang dikaitkan dengan pasar tenaga kerja. Indikator tersebut adalah **(1) waktu tunggu untuk mendapatkan pekerjaan pertama** dan **(2) gaji pertama yang diterima**.

## 2. Indikator Kinerja Pendukung.

Indikator kinerja pendukung adalah indikator kinerja lainnya yang diusulkan oleh jurusan/departemen/program studi untuk memperlihatkan kinerja jurusan/departemen/program studi dan mendukung keakuratan indikator kinerja utama.

Selain mencantumkan indikator kinerja, pada bagian ini harus berisi penjelasan mengenai **prosedur** dan **metoda** yang digunakan untuk mendapatkan data yang tercantum didalam indikator kinerja tersebut.

Untuk dapat memberikan gambaran mengenai kinerja dari Jurusan/Departemen dengan lebih baik, pada bagian ini harus dijelaskan juga posisi kinerja Jurusan/Departemen relatif terhadap kinerja Jurusan/Departemen lain yang ada di fakultas maupun perguruan tinggi. Indikator Kinerja yang dapat diperbandingkan adalah semua Indikator Kinerja Utama. Nilai Ujian Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru akan dapat diperbandingkan apabila proses seleksi tersebut dilakukan bersama pada tingkat Nasional (UMPTN/SPMB) atau tingkat Perguruan Tinggi.

## VI. Permasalahan Yang Teridentifikasi

Untuk institusi pendidikan tinggi yang arah pengembangannya masih bersifat konsolidasi (Program A), maka apabila analisa terhadap semua aspek tersebut

diatas dilaksanakan secara komprehensif dan mendalam, maka hasilnya adalah berbagai masalah yang sedang dan mungkin akan dihadapi oleh jurusan/departemen/program studi dimasa mendatang. Masalah-masalah tersebut harus dicari akar permasalahannya.

Untuk dapat mencari akar permasalahannya, maka masalah-masalah yang berhasil diidentifikasi tersebut, mula-mula dianggap sebagai gejala/fenomena dari suatu akar permasalahan yang lebih mendasar. Masing-masing gejala/fenomena tersebut dicari penyebabnya, kemudian dikelompokkan berdasarkan kesamaan penyebab timbulnya gejala/fenomena tersebut.

Bagian ini menjelaskan tentang berbagai gejala/fenomena masalah dan akar permasalahan yang telah diidentifikasi yang telah dikelompokkan dalam isu-isu strategis **L-RAISE** (*Leadership, Relevance, Academic Atmosphere, Internal Management and organization, Sustainability, Efficiency and Productivity*).

Untuk memudahkan pemahaman terhadap masalah dan akar permasalahan yang telah berhasil diidentifikasi, maka gunakan tabel dibawah ini.

**Tabel 1. Gejala/Fenomena Masalah dan Akar Permasalahan yang berhasil diidentifikasi dan isu-isu Strategis**

Gejala/Fenomena Masalah			Akar Permasalahan	Isu-isu Strategis					
No	Keterangan	Hal		L	R	A	I	S	E
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.									
2.									
3.									
1									
2									
...									
n									
1									
...									
n									

**Keterangan :**

- Kolom 2, diisi dengan gejala/fenomena masalah yang berhasil diidentifikasi
- Kolom 3, diisi dengan nomor halaman dimana gejala/fenomena masalah tersebut dijelaskan/diuraikan atau nomor halaman dimana data pendukung (tabel) dari masalah tersebut berada.
- Kolom 4, diisi dengan akar permasalahan yang berhasil diidentifikasi berdasarkan masalah-masalah yg ada di kolom 2
- Kolom 5 s/d 10 diisi dengan : XXX atau XX atau X, yang menunjukkan tingkat relevansi akar permasalahan tersebut dengan isu-isu strategis. XXX = sangat relevan dan X = kurang/sedikit relevan

Gejala/fenomena masalah dan akar permasalahan yang dicantumkan didalam tabel 1 tersebut diatas adalah seluruh gejala/fenomena masalah dan akar permasalahan yang ditemukan/dihadapi oleh jurusan/departemen. Untuk masalah yang menyangkut program akademik, harus dipisahkan dan dikelompokkan untuk masing-masing program akademik (Diploma, S-1, dst).

## VII. Penyelesaian alternatif

Akar permasalahan yang telah teridentifikasi dan upaya penyelesaian alternatif yang sudah dibuat berdasarkan pada isue-isue strategis harus dijelaskan di bagian ini. Setiap masalah yang sudah diidentifikasi/ditemu kenali dan telah dijelaskan di bagian terdahulu dapat mempunyai beberapa penyelesaian (solusi) alternatif.

Pada dasarnya, setiap penyelesaian alternatif adalah suatu aktivitas yang dapat memperbaiki kelemahan-kelemahan dan masalah yang ditemu kenali pada bagian terdahulu dan harus merupakan turunan dari isu-isu strategis yang telah teridentifikasi. Dengan demikian, ada kemungkinan bahwa satu penyelesaian alternatif dapat merupakan satu kegiatan/aktivitas yang diusulkan/direncanakan dari suatu isue strategis, namun dapat juga merupakan suatu penyelesaian alternatif untuk masalah dari isu-isu strategis lainnya. Setiap penyelesaian alternatif yang diajukan harus secara jelas memperlihatkan hubungannya dengan akar permasalahan dan gejala/fenomena yang berhasil diidentifikasi.

Untuk memudahkan dalam memperlihatkan hubungan antara kegiatan/aktivitas yang diusulkan/direncanakan dan akar permasalahan yang dihadapi, maka gunakan tabel-tabel dibawah ini.

**Tabel 2. Penyelesaian Alternatif dari Akar Permasalahan yang berhasil diidentifikasi dan isu-isu Strategis**

Isu-isu Strategis	Akar Permasalahan	Penyelesaian Alternatif
1	2	3
<b>L. Kepemimpinan (Leadership)</b>	<b>L.1.....</b>	<b>L.1.1. ....</b>
		<b>L.1.2. ....</b>
	<b>L.2.....</b>	<b>L.2.1. ....</b>
		<b>L.2.2. ....</b>
<b>R. Relevansi</b>	<b>R.1.....</b>	<b>R.1.1. ....</b>
		<b>R.1.2. ....</b>
		<b>R.1.3. ....</b>
	<b>R.2.....</b>	<b>R.2.1. ....</b>
		<b>R.2.2. ....</b>
<b>Dst</b>	<b>Dst</b>	<b>Dst</b>

**Keterangan :**

- Kolom 1, diisi dengan isu-isu strategis L-RAISE
- Kolom 2 , diisi dengan Akar Permasalahan yang telah diidentifikasi/ditemu kenali dan tercantum pada kolom isian 4 Tabel 1. Akar Permasalahan yang dicantumkan hanya akar permasalahan yang sangat terkait/relevan dengan isu strategis tsb.
- Kolom 3, diisi dengan alternatif penyelesaian akar permasalahan yang berhasil diidentifikasi.

Ciri utama dari proposal yang diajukan pada Program Hibah Kompetisi adalah memuat usulan berbagai aktivitas yang terprogram sedemikian rupa dan diharapkan akan mampu memperbaiki kelemahan-kelemahan dan permasalahan yang telah berhasil diidentifikasi/ditemu kenali dalam evaluasi diri.

Pada sisi lain, aktivitas yang diusulkan tersebut, harus dapat memanfaatkan potensi dan kesempatan yang telah diidentifikasi/ditemu kenali, sehingga pada

akhirnya dapat memperbaiki kinerja dan kualitas dari aktivitas akademik. Dengan demikian, semua aktivitas yang sedang berjalan maupun yang sedang diusulkan untuk dilaksanakan dalam waktu tiga tahun ke depan harus menyertakan sumber daya yang dibutuhkan dan ditampilkan berdasarkan pada isu strategis. Tiap aktivitas ditabulasi seperti terlihat pada Tabel 3 dibawah ini dan harus mempunyai hubungan yang jelas antara isu strategis, permasalahan yang diidentifikasi/ditemu kenali, alternatif penyelesaian masalah, dan aktivitas perencanaan untuk 3 tahun ke depan.

**Tabel 3. Aktivitas yang diusulkan berdasarkan Isu Strategis, Akar Permasalahan dan Penyelesaian Alternatif**

Isu-isu Strategis	Akar Permasalahan	Penyelesaian Alternatif	Aktivitas yang diusulkan	Sumberdaya yang dibutuhkan			Tidak Butuh Sumberdaya
				PHK	Institusi	Lainnya	
1	2	3	4	5	6	7	8
L. Kepemimpinan (Leadership)	L.1. ....	L.1.1. ....					
		L.1.2. ....	L.1. ....				
	L.2. ....	L.2.1. ....	L.2. ....				
		L.2.2. ....					
R. Relevansi	R.1. ....	R.1.1. ....	R.1. ....				
		R.1.2. ....					
		R.1.3. ....	R.2. ....				
	R.2. ....	R.2.1. ....	R.3. ....				
		R.2.2. ....					
Dst	dst	Dst	Dst				

**Keterangan :**

- Kolom 1,2 dan 3, pengisian lihat keterangan Tabel 2.
- Kolom 4 , diisi dengan Aktivitas yang diusulkan untuk dilaksanakan pada PHK.
- Kolom 5 s/d 8 dikosongkan atau diisi dengan : XXX, yang menunjukkan bahwa aktivitas tersebut membutuhkan sumberdaya yang berasal dari PHK, Institusi, Lainnya atau sama sekali tidak membutuhkan sumberdaya.

## VIII. Identifikasi Program Pengembangan

Untuk institusi pendidikan tinggi yang arah pengembangannya bersifat ekspansi (program B), maka apabila analisa terhadap semua aspek tersebut diatas dilaksanakan secara komprehensif dan mendalam, maka hasilnya adalah berbagai program unggulan yang dapat dilaksanakan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) yang pada akhirnya dapat meningkat daya saing bangsa di tingkat regional maupun global.

Untuk dapat mengidentifikasi program-program unggulan yang dapat diusulkan, maka gunakan **Matrix TOWS** seperti pada tabel 4 dan tabel 5 dibawah ini.

**Tabel 4. Korelasi antara Kekuatan dan Kelemahan dengan Peluang dan Ancaman**

			Kondisi Internal					
			Kekuatan (Strengths)			Kelemahan (Weaknesses)		
			Kekuatan 1	.....	Kekuatan n	Kelemahan 1	.....	Kelemahan n
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Kondisi Eksternal	Peluang (Opportunities)	Peluang 1	XXX					
		.....			XX			
		Peluang n	X					XXX
	Ancaman (Threats)	Ancaman 1		XXX			XXX	
		.....				XXX		
		Ancaman n			XXX			

**Keterangan :**

- Narasi "Peluang 1", "...." dan "Peluang n" diganti dengan peluang yang dapat dimanfaatkan oleh institusi.
- Narasi "Ancaman 1", "...." dan "Ancaman n" diganti dengan ancaman yang harus dihadapi oleh institusi.
- Narasi "Kekuatan 1", "...." dan "Kekuatan n" diganti dengan kekuatan yang dimiliki institusi.
- Narasi "Kelemahan 1", "...." dan "Kelemahan n" diganti dengan kelemahan yang dimiliki oleh institusi.
- Kolom 4 s/d 9 diisi dengan : XXX atau XX atau X, yang menunjukkan tingkat korelasi antara kekuatan dan kelemahan tersebut dengan peluang dan ancaman. XXX = sangat terkait dan X = kurang/sedikit terkait

Tingkat korelasi harus dilihat dari 2 sisi/arrah, baik dari sisi kondisi internal maupun dari sisi kondisi eksternal. Tingkat korelasi dilihat dari : (1) adanya ketergantungan satu dengan lainnya, (2) adanya keterkaitan satu dengan lainnya.

Setelah tabel 4 selesai disusun, maka perlu dilakukan analisa lagi untuk identifikasi program-program yang dapat diusulkan untuk di implementasikan. Untuk itu diperlukan pembuatan tabel 5.

**Tabel 5. Program<sup>2</sup> atau Strategi yang dapat direncanakan untuk Pengembangan Institusi**

			Kondisi Internal	
			Kekuatan (Strengths)	Kelamahan (Weaknesses)
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kekuatan 1</li> <li>• ..... 3</li> <li>• Kekuatan n</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kelamahan 1</li> <li>• ..... 4</li> <li>• Kelemahan n</li> </ul>
Kondisi Eksternal	Peluang (Opportunities)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peluang 1</li> <li>• ..... 1</li> <li>• Peluang n</li> </ul>	5	6
	Ancaman (Threats)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ancaman 1</li> <li>• ..... 2</li> <li>• Ancaman n</li> </ul>	7	8

**Keterangan :**

- Kotak nomor 1, diisi dengan peluang yang dapat dimanfaatkan oleh institusi.
- Kotak nomor 2, diisi dengan ancaman yang dihadapi oleh institusi.
- Kotak nomor 3, diisi dengan kekuatan yang dimiliki oleh institusi.
- Kotak nomor 4, diisi dengan kelemahan yang dimiliki oleh institusi.
- Kotak nomor 5, diisi strategi yang direpresentasikan dalam bentuk program<sup>2</sup> pengembangan, yang dapat dipakai untuk memanfaatkan peluang dengan mendayagunakan kekuatan yang dimiliki.
- Kotak nomor 6, diisi strategi yang direpresentasikan dalam bentuk program<sup>2</sup> pengembangan, yang dapat dipakai untuk mengurangi kelemahan dengan melihat peluang yang ada
- Kotak nomor 7, diisi strategi yang direpresentasikan dalam bentuk program<sup>2</sup> pengembangan, yang dapat dipakai untuk mengurangi dan mengantisipasi ancaman dengan mendayagunakan kekuatan yang dimiliki.
- Kotak nomor 8, diisi strategi yang direpresentasikan dalam bentuk program<sup>2</sup> pengembangan, yang dapat dipakai untuk mengurangi kelemahan dan ancaman yang dihadapi.
- Pencantuman program<sup>2</sup> pengembangan pada kotak 5, 6, 7 dan 8, harus **diurutkan berdasarkan prioritas**.

## IX. Program Yang Diusulkan

Agar program pengembangan yang merupakan program unggulan itu mudah dipahami dengan baik, maka pada bagian ini perlu dijelaskan secara global, ringkas, sistematis dan terstruktur program pengembangan yang diusulkan, termasuk alasan mengapa program pengembangan ini yang dipilih.

## X. Data Pendukung

Bagian ini menampilkan data dan informasi pendukung untuk penyusunan evaluasi diri. Data dan informasi di tampilkan dalam bentuk tabel yang mudah dibaca dan dimengerti. Format tabel yang disampaikan didalam buku panduan ini **sebaiknya diikuti**, karena data-data yang ada didalam tabel tersebut sebagian akan disimpan didalam basisdata (*database*) yang ada di Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Sedangkan untuk data yang format tabelnya tidak dicantumkan dalam buku panduan ini, maka tabelnya dapat dibuat dengan format sendiri.

### *Perhatian :*

- ❶ Format tabel yang disampaikan dalam buku panduan ini, **belum seluruhnya** memenuhi kebutuhan untuk evaluasi diri. **Masih banyak tabel lagi yang harus dibuat**, agar dapat melakukan analisa dengan baik.
- ❷ Tabel 6 sampai Tabel 13, **harus dibuat** untuk **semua** program studi yg ada di Jurusan/Departemen tersebut. Tabel 14 sampai 16 hanya untuk Program Diploma dan S-1. Asal mahasiswa Pascasarjana disusun berdasarkan perguruan tinggi dimana mahasiswa tersebut menempuh pendidikan S1/S2.
- ❸ Data yang digunakan sebagai dasar pembuatan tabel-tabel **harus konsisten** dengan data yang disampaikan pada Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi dalam rangka pelaksanaan **Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 184/U/2001**, tentang Pedoman Pengawasan-Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi dan **Keputusan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor 08/DIKTI/Kep/2002** serta Nomor 34/DIKTI/Kep/2002.

### a. Data Lulusan

**Tabel 6. Profil Lulusan berdasarkan Tahun Lulus dan IPK**

Tahun Lulus	IPK < 2.5		IPK 2.5 - 3.0		IPK > 3.0		Total Lulusan	IPK Rata-rata
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1998/1999								
1999/2000								
2000/2001								
2001/2002								
2002/2003								
<b>Total</b>								

**Keterangan :**

- Kolom 8 adalah jumlah kolom 2, kolom 4, kolom 6
- Kolom 3 diisi prosentase antara kolom 2 dengan kolom 8
- Kolom 5 diisi prosentase antara kolom 4 dengan kolom 8
- Kolom 7 diisi prosentase antara kolom 6 dengan kolom 8

**Tabel 7. Profil Lulusan berdasarkan Tahun Lulus dan Waktu Tunggu untuk mendapatkan pekerjaan pertama**

Tahun Lulus	Waktu Tunggu untuk mendapatkan pekerjaan						Total Lulusan	Waktu Tunggu rata-rata
	≤ 6 bulan		6 - 12 bulan		> 12 bulan			
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1998/1999								
1999/2000								
2000/2001								
2001/2002								
2002/2003								
Total								

**Keterangan :**

- Lulusan yang waktu tunggu lebih dari 6 bulan masuk dalam kelompok 6 - 12 bulan
- Kolom 8 adalah jumlah dari kolom 2, kolom 4, kolom 6
- Kolom 3 diisi prosentase antara kolom 2 dengan kolom 8
- Kolom 5 diisi prosentase antara kolom 4 dengan kolom 8
- Kolom 7 diisi prosentase antara kolom 6 dengan kolom 8
- Kolom 9 diisi dengan satuan bulan

## b. Data Proses Pendidikan

**Tabel 8. Profil Lulusan berdasarkan Tahun Lulus dan Lama Studi**

Tahun Lulus	Lama studi						Total Lulusan	Lama Studi rata-rata
	4.0 - 4.5 tahun		4.5 - 5.0 Tahun		> 5.0 Tahun			
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1998/1999								
1999/2000								
2000/2001								
2001/2002								
2002/2003								
Total								

**Keterangan :**

- Interval lama studi disesuaikan dengan ketentuan masa studi PS tsb, sebagai contoh masa studi untuk D3/Politeknik, interval masa studi 3.0 – 3.5, 3.5 – 4.0 dan > 4.0
- Lulusan yang lulus tepat 4.5 tahun masuk dalam kelompok 4.5 – 5.0 tahun
- Kolom 8 adalah jumlah dari kolom 2, kolom 4, kolom 6
- Kolom 3 diisi prosentase antara kolom 2 dengan kolom 8
- Kolom 5 diisi prosentase antara kolom 4 dengan kolom 8
- Kolom 7 diisi prosentase antara kolom 6 dengan kolom 8
- Kolom 9 diisi dengan satuan tahun

**Tabel 9. Profil Lulusan berdasarkan Tahun Lulus dan Lama Penyelesaian Tugas Akhir**

Tahun Lulus	Lama Penyelesaian Tugas Akhir						Total Lulusan	Lama TA rata-rata
	≤ 1 semester		1- 2 semester		> 2 semester			
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1998/1999								
1999/2000								
2000/2001								
2001/2002								
2002/2003								
Total								

**Keterangan :**

- Lulusan yg penyelesaian tugas akhir > 1 semester masuk dalam kelompok 1 – 2 semester
- Kolom 8 adalah jumlah dari kolom 2, kolom 4, kolom 6
- Kolom 3 diisi prosentase antara kolom 2 dengan kolom 8
- Kolom 5 diisi prosentase antara kolom 4 dengan kolom 8
- Kolom 7 diisi prosentase antara kolom 6 dengan kolom 8
- Kolom 9 dalam satuan bulan
- Interval waktu disesuaikan dengan ketentuan yg ada di dalam kurikulum. Apabila dalam kurikulum, Tugas Akhir diselesaikan dalam 2 semester, interval lama penyelesaian Tugas Akhir adalah ≤ 2 semester, 2-3 semester dan > 3 semester

**Tabel 10. Profil Mahasiswa per Tahun Angkatan  
berdasarkan Status akademik**

Tahun Angkatan	Terdaftar		Mengundurkan diri		Lulus		Total per Angkatan	Sedang TA
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
2002/2003								
2001/2002								
2000/2001								
1999/2000								
1998/1999								
1997/1998								
1996/1997								
1995/1996								
≤ 1994/1995								
<b>Total Mahasiswa</b>								

**Keterangan**

- Kolom 8 diisi dengan jumlah mahasiswa yang mendaftar kembali setelah pengumuman Penerimaan Mahasiswa baru
- Kolom 8 adalah jumlah dari kolom 2, kolom 4, kolom 6
- Kolom 3 diisi prosentase antara kolom 2 dengan kolom 8
- Kolom 5 diisi prosentase antara kolom 4 dengan kolom 8
- Kolom 7 diisi prosentase antara kolom 6 dengan kolom 8
- Kolom 9 diisi dengan jumlah mahasiswa yang sedang menyelesaikan Tugas Akhir

**Tabel 11. Nilai *English Proficiency Test* Mahasiswa Semester Akhir**

Tahun Angkatan	< 450		450 - 500		> 500		Jumlah Sampel
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	
1	2	3	4	5	6	7	8
2001/2002							
2000/2001							
1999/2000							
1998/1999							
1997/1998							
1995/1996							
≤ 1994/1995							

**Keterangan**

- Penentuan Mahasiswa Semester Akhir, disesuaikan dengan kurikulum. Contoh: untuk S1, mahasiswa semester akhir adalah mahasiswa yg telah lulus 120 sks
- Nilainya disetarakan dengan nilai TOEFL
- Kolom 8 adalah jumlah dari kolom 2, kolom 4, kolom 6
- Kolom 3 diisi prosentase antara kolom 2 dengan kolom 8
- Kolom 5 diisi prosentase antara kolom 4 dengan kolom 8
- Kolom 7 diisi prosentase antara kolom 6 dengan kolom 8
- Jumlah sampel minimum adalah 25% dari jumlah Mahasiswa Semester Akhir

**Tabel 12. Profil Penyelenggaran Proses Pendidikan untuk Tahun Akademik 2002/2003**

Nama Mata Kuliah & Praktikum	% Kehadiran Dosen dikelas	Lecture Notes/ Diktat	Petunjuk Praktikum	Buku Teks	Jumlah Peserta MK	Jumlah Peserta Ulang	Jumlah Kelas Paralel	% Distribusi Nilai Mata Kuliah/Praktikum				
								A	B	C	D	E
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
<i>Semester Ganjil</i>												
MK. A												
MK. B												
MK. C												
MK. D												
.....												
MK. N												
<i>Semester Genap</i>												
MK. A												
MK. B												
MK. C												
MK. D												
.....												
MK. N												

**Keterangan**

- Kolom 1 diisi dengan MK yang ditawarkan dalam kurikulum, kecuali MK yang merupakan tugas mandiri, seperti skripsi, tugas akhir, dsb.
- Kolom 3, 4, 5 diisi dengan keterangan ada/tidak ada
- Untuk kolom 5, buku teks yang dimaksud adalah buku teks yang dapat dipinjam/dibaca/dicopy oleh mahasiswa dari perpustakaan/dosen atau bisa dibeli oleh mahasiswa dari bursa/toko buku untuk bahan bacaan wajib mahasiswa
- Total isian kolom 9, 10, 11, 12 dan 13 harus sama dengan 100%

### c. Data Mahasiswa

**Tabel 13. Profil Mahasiswa Baru berdasarkan Tahun Masuk**

Tahun Angkatan	Pendaftar	Diterima	% Keketatan persaingan	Yg Mendaftar Kembali	Nilai Seleksi	Nilai U.A.
1	2	3	4	5	6	7
1998/1999						
1999/2000						
2000/2001						
2001/2002						
2002/2003						
<b>Total</b>						

**Keterangan**

- Kolom 4 diisi prosentase antara kolom 3 dengan kolom 2
- Kolom 6 diisi dengan Nilai Rata-rata Ujian Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru
- Kolom 7, untuk Diploma dan S1 diisi dengan Nilai rata-rata Ujian Akhir SMTA, untuk S2 & S3 diisi dengan rata-rata IPK S1/S2

**Tabel 14. Profil Mahasiswa Baru berdasarkan Tahun Masuk dan Propinsi Asal Mahasiswa tersebut**

Propinsi Asal Mahasiswa Baru	Tahun Akademik									
	1998/1999		1999/2000		2000/2001		2001/2002		2002/2003	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Propinsi A										
Propinsi B										
Propinsi C										
.....										
Propinsi n										
<b>Total Mhs Baru</b>										

**Keterangan :**

- Propinsi A adalah propinsi dimana PT tersebut berada
- Propinsi berikutnya diurutkan berdasarkan propinsi yang terdekat dengan propinsi dimana PT tsb berada
- Kolom 3, 5, 7, 9, 11 diisi prosentasi jumlah mahasiswa baru per propinsi dengan total mahasiswa baru
- Total Mahasiswa Baru harus sama dengan jumlah Mahasiswa yang mendaftar kembali, pada tabel 13.

**Tabel 15. Profil Mahasiswa Baru berdasarkan Tahun Masuk dan Asal Mahasiswa tersebut (Kabupaten/Kodya)**

Asal Mahasiswa Baru	Tahun Akademik									
	1998/1999		1999/2000		2000/2001		2001/2002		2002/2003	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Kota Madya										
Kabupaten										
Total Mhs Baru										

**Keterangan**

- Kolom 3, 5, 7, 9, 11 diisi prosentasi jumlah mahasiswa baru per Kab./Kodya dengan total mahasiswa baru
- Kota Madya/Kabupaten Asal Mahasiswa Baru, bukan nama Kota Madya/Kabupaten. Kota Madya dianggap sebagai daerah *urban*, sedangkan kabupaten dianggap sebagai daerah *rural*.

**Tabel 16. Profil Pendaftar/Pemilih PS pada Ujian Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru berdasarkan Tahun Masuk dan Propinsi Pendaftar/Pemilih tersebut**

Propinsi Asal Pendaftar/Pemilih PS	Tahun Akademik									
	1998/1999		1999/2000		2000/2001		2001/2002		2002/2003	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Propinsi A										
Propinsi B										
Propinsi C										
.....										
Propinsi n										
Total Pendaftar										

**Keterangan :**

- Propinsi A adalah propinsi dimana PT tersebut berada
- Propinsi berikutnya diurutkan berdasarkan propinsi yang terdekat dengan propinsi dimana PT tsb berada
- Kolom 3, 5, 7, 9, 11 diisi prosentasi jumlah mahasiswa baru per propinsi dengan total mahasiswa baru
- Total Pendaftar harus sama dengan jumlah Pendaftar, pada tabel 13.

#### d. Data Kerjasama Institusional

**Tabel 17. Profil Kerjasama Institusional**

Nama Lembaga/Unit	Tingkat	Jenis	Masa	Jumlah	
				Staf	Dana
1	2	3	4	5	6
<b>I. Dalam Negeri</b>					
<b>A. Pemerintah</b>					
- Instansi A.					
- Instansi B.					
.....					
<b>B. Swasta</b>					
- PT. A.					
- PT. B.					
.....					
<b>II. Luar Negeri</b>					
.....					
.....					

**Keterangan**

- Tingkat (kolom 2) diisi dengan Peguruan Tinggi, Fakultas atau Jurusan. Tingkat ini menunjukkan kerjasama tersebut tingkat perguruan tinggi, fakultas atau jurusan/departemen
- Jenis (kolom 3) diisi dengan jenis kerjasama, seperti Penelitian, Survai, Pengembangan sistem, Pelatihan, dsb
- Masa (kolom 4) diisi dengan tanggal mulai dan tanggal berakhir. Kalau kerjasama tsb belum berakhir, maka yang diisi adalah tanggal mulai. Contoh : 2 Februari 2000 – sekarang
- Jumlah Staf (kolom 5) diisi dengan jumlah staf akademik yang terlibat dalam kerjasama tersebut.
- Jumlah Dana (kolom 6) diisi dengan jumlah dana yang diperoleh dari kerjasama tersebut. Kalau kerjasama tsb merupakan kerjasama pendidikan yang tidak menghasilkan dana, maka kolom ini dikosongkan.

## e. Data Keuangan

**Tabel 18. Anggaran Pendapatan dan Belanja (dalam ribuan rupiah)**

	2000/2001	2001/2002	2002/2003
<b>PENDAPATAN</b>			
<b>A. Dana Masyarakat</b>			
- Biaya Pendidikan Mahasiswa (SPP/DPP,dsb) - Program Reguler			
- Biaya Pendidikan Mahasiswa (SPP/DPP,dsb) - Prog.Non Reg.			
- Sumbangan Orang Tua Mahasiswa			
- Kontrak Layanan			
<b>B. Anggaran Pemerintah</b>			
- Anggaran Pembangunan (DIP)			
- Anggaran Rutin (DIK)			
<b>C. Donasi</b>			
- Dari Yayasan			
- Lainnya			
<b>D. Hibah</b>			
- Kompetisi			
- Lainnya			
<b>E. Pendapatan Lain</b>			
Penjualan Hasil Produksi			
Sumber pendapatan lain			
<b>TOTAL PENDAPATAN</b>			
<b>PENGELUARAN</b>			
<b>A. Program Studi Reguler</b>			
- Investasi untuk Program Reguler			
- Belanja Pegawai			
- Operasional			
- Pemeliharaan Sarana			
- Bahan habis pakai			
<b>B. Program Studi Non Reguler</b>			
- Investasi untuk Program Non Reguler			
- Belanja Pegawai			
- Operasional			
- Pemeliharaan Sarana			
- Bahan habis pakai			
<b>B. Jurusan</b>			
- Investasi untuk Program Penelitian			
- Investasi untuk program lainnya			
- Pemeliharaan Prasarana			
<b>C. Pengeluaran Lain</b>			
<b>TOTAL PENGELUARAN</b>			

## f. Data Staf Akademik dan Staf Pendukung

**Tabel 19. Profil Staf Akademik  
berdasarkan umur dan tingkat pendidikan**

Pendidikan Terakhir	Kelompok Umur (tahun)					Total	
	< 31	31 – 40	41 - 50	51 - 60	> 60	$\Sigma^{***})$	% <sup>****)</sup>
1	2	3	4	5	6	7	8
S-0							
S-1							
S-2							
S-3							
Total	$\Sigma^{*})$						
	% <sup>**)</sup>						

**Keterangan**

- \*) Diisi dengan total staf per kelompok umur
- \*\*) Diisi dengan prosentase total per kelompok umur
- \*\*\*) Diisi dengan total staf per kelompok pendidikan terakhir staf
- \*\*\*\*) Diisi dengan prosentase total per pendidikan terakhir staf

**Tabel 20. Profil Staf Akademik  
berdasarkan Status Kepegawaian dan studi lanjut**

Pendidikan Terakhir	Staf Tetap		Staf Tidak Tetap		Total Staf	Studi Lanjut	Total Staf yang ada
	Jumlah	%	Jumlah	%			
1	2	3	4	5	6	7	8
S-0							
S-1							
S-2							
S-3							
Total							

**Keterangan**

- Kolom 6 adalah kolom 2 + kolom 4
- Kolom 8 adalah kolom 6 - kolom 7
- Kolom 3 diisi prosentase antara kolom 2 dan kolom 6
- Kolom 5 diisi prosentase antara kolom 3 dan kolom 6
- Pembagian staf, berdasarkan status kepegawaiannya, termasuk staf akademik yang menduduki jabatan diluar jurusan/departemen tersebut (Rektor, Direktur, Pembantu Rektor, dsb).

**Tabel 21. Profil Staf Akademik  
berdasarkan waktu yang dialokasikan dan studi lanjut**

Pendidikan Terkahir	Staf Penuh Waktu		Staf Paruh Waktu		Total Staf yang tersedia
	Jumlah	%	Jumlah	%	
1	2	3	4	5	6
S-0					
S-1					
S-2					
S-3					
<b>Total</b>					

**Keterangan**

- Kolom 6 adalah kolom 2 + kolom 4
- Kolom 3 diisi prosentase antara kolom 2 dan kolom 6
- Kolom 5 diisi prosentase antara kolom 3 dan kolom 6
- Pembagian staf, **berdasarkan waktu yang dialokasikan** untuk jurusan/departemen, bukan berdasarkan status kepegawaian. Staf tetap yang menduduki jabatan struktural (Rektor, Pembantu Rektor, dsb) diluar struktural jurusan, dianggap sebagai staf paruh waktu. Staf jurusan/departemen lain yang mengalokasikan waktunya untuk melaksanakan kegiatan akademik pada jurusan/departemen tersebut, harus ikut dihitung.

**Tabel 22. Daftar Staf Akademik Paruh Waktu (sks)**

Nama Staf Akademik	Bidang Keahlian/Interest	Jurusan/Departemen atau Institusi Asal	Alokasi Sks
1	2	3	4

**Keterangan**

- Data semua staf akademik yang mengalokasikan waktu tidak penuh (12 sks atau 36 jam/minggu), baik dari dalam maupun dari luar Jurusan/Departemen tersebut.
- Data yang diisikan adalah data semester berjalan (saat evaluasi diri dilaksanakan)

**Tabel 23. Sks/Beban Kerja Staf Akademik**

Jenis Aktivitas	Jumlah Sks Staff	Jumlah Mahasiswa
1	2	3
<b>A. Pendidikan</b>		
1 Program Reguler :		
.....		
.....		
2 Program Non Reguler :		
.....		
.....		
3 Pascasarjana		
.....		
.....		
4 Kuliah Layanan pada Unit lain		
5 Aktivitas Pendidikan lainnya		
<b>B. Penelitian</b>		
1 Dilaksanakan didalam Program Studi		
2 Dilaksanakan diluar Program Studi		
3 Aktivitas Penelitian lainnya		
<b>C. Layanan/Pengabdian pada Masyarakat</b>		
1 Kerjasama institusional, diluar pelatihan		
2 Pekerjaan konsultasi individual		
3 Produksi hal-hal yang inovatif		
4 Program pelatihan		
5 Aktivitas Layanan lainnya		
<b>D. Manajemen &amp; Administratif</b>		
<b>Jumlah Sks staf yang teralokasi (A+B+C+D)</b>		
<b>Jumlah Sks staf yang tersedia *)</b>		

**Keterangan**

- \*) Jumlah Sks seluruh staf akademik (penuh waktu & paruh waktu) yang dialokasikan untuk jurusan/departemen (terkait dengan data pada tabel 21)
- Data yang diisikan adalah data semester berjalan (saat evaluasi diri dilaksanakan)

**Tabel 24. Alokasi Beban Pengajaran Staf Akademik (sks)**

Nama Staf Akademik	Bidang Keahlian/Interest	PS 1	PS 2	PS 3	....	PS n	Total Sks
1	2	3	4	5	..	n-1	n

**Keterangan**

- PS1, PS2, dst diganti dengan nama Program Studi yang ada di Jurusan/Departemen tersebut dan Program Studi lain yang dilayani oleh Jurusan tsb.
- Pengisian data pada tabel ini didasarkan atas SK Dekan, mengenai Penugasan Staf Akademik yang dikeluarkan pada awal semester
- Data yang diisikan adalah data semester berjalan (saat evaluasi diri dilaksanakan)

**Tabel 25. Profile Staf Administrasi berdasarkan umur dan tingkat pendidikan**

Pendidikan Terakhir	Kelompok Umur (tahun)					Total	
	< 31	31 - 40	41 - 50	51 - 60	> 60	$\Sigma^{***})$	% <sup>****)</sup>
1	2	3	4	5	6	7	8
< SLTA							
SLTA							
D1 - D3							
> D3							
Total	$\Sigma^{*})$						
	% <sup>**)</sup>						

**Keterangan**

- \*) Diisi dengan total staf per kelompok umur
- \*\*) Diisi dengan prosentase total per kelompok umur
- \*\*\*)) Diisi dengan total staf per kelompok pendidikan terakhir staf
- \*\*\*\*)) Diisi dengan prosentase total per pendidikan terakhir staf

## g. Data Sarana dan Prasarana Fisik

**Tabel 26. Profil Fasilitas Bangunan dan Ruangan**

Nama Gedung	Luas (m2)							Ratio Ruang Adm/Acad	Luas m2/Mhs
	Ruang Kuliah	Laboratorium	Perpustakaan	Ruang Dosen	Ruang Admin.	Ruang Lain	Total		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Total</b>									

**Keterangan :**

- Yang termasuk Ruang lain (kolom 7) adalah : Koridor, WC, Lobby, Lift, Tangga, dll.
- Aula yang digunakan dapat dan sering digunakan sebagai ruang kuliah, dimasukkan dalam katagori ruang kuliah

**Tabel 27. Profil Fasilitas Ruang Kuliah**

Kapasitas Ruang Kuliah	Jumlah R. Kuliah	Total Luas Ruang (m2)	Jumlah Penggunaan		Fasilitas Pengajaran yang ada
			Shift/hari	hari/minggu	
1	2	3	4	5	6
<b>Total</b>					

**Keterangan :**

- Kolom 1 diisi dengan keterangan kapasitas mahasiswa. Contoh : 30 Mahasiswa atau 40-50 Mahasiswa, dsb.
- Kolom 6 diisi dengan keterangan fasilitas pengajaran, jumlah peralatan dan kondisi peralatan tsb, Contoh : OHP 2 buah, 1 kondisi baik dan 1 rusak.

**Tabel 28. Alokasi Penggunaan Ruang Kuliah (jam/minggu)**

Nama Ruang Kuliah	Kapasitas Ruang Kuliah	PS 1	PS 2	PS 3	....	PS n	Total jam/mg
1	2	3	4	5	..	n-1	N

**Keterangan**

- PS1, PS2, dst diganti dengan nama Program Studi yang ada di Jurusan/Departemen tersebut dan Program Studi lain yang menggunakan ruang kuliah tsb.
- Diisi berdasarkan jadwal penggunaan ruang kuliah yang telah ditetapkan pada awal semester.
- Data yang diisikan adalah data semester berjalan (saat evaluasi diri dilaksanakan).

## h. Data Laboratorium

**Tabel 29. Profil Laboratorium dan Pemanfaatannya**

Nama Laboratorium	Jumlah Lab.	Total Luas Lab. (m2)	Kapasitas Lab/ Shift	Jumlah Penggunaan		Mata Kuliah Pengguna Lab.	Jumlah Percobaan/Semester	
				Shift/hari	hari/minggu		Yang dapat dilayani	Yang seharusnya
1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Total</b>								

**Keterangan :**

- Kolom 7 diisi dengan mata kuliah-mata kuliah yang memanfaatkan lab. tersebut
- Kolom 8 diisi dengan jumlah percobaan/semester yang dapat dilayani oleh lab tersebut untuk Mata Kuliah yang disebutkan pada kolom 7
- Kolom 9 diisi dengan jumlah percobaan/semester yang seharusnya dilayani oleh lab tersebut untuk Mata Kuliah yang disebutkan pada kolom 7

**Tabel 30. Alokasi Penggunaan Laboratorium untuk Pendidikan (jam/minggu)**

Nama Laboratorium	Bidang Ilmu	PS 1	PS 2	PS 3	....	PS n	Total jam/mg	Total Mhs
1	2	3	4	5	..	n-2	n-1	n

**Keterangan**

- PS1, PS2, dst diganti dengan nama Program Studi yang ada di Jurusan/Departemen tersebut dan Program Studi lain yang menggunakan laboratorium tsb.
- Bidang ilmu diisi dengan semua bidang ilmu yang dapat memanfaatkan laboratorium tsb.
- Data yang diisikan hanya untuk pendidikan mahasiswa, tidak termasuk untuk penelitian staf.
- Data yang diisikan adalah data semester berjalan (saat evaluasi diri dilaksanakan)

Catatan : Untuk Studio dan Bengkel (*wokshop*), dapat menggunakan format tabel 29 dan tabel 30.

## i. Data Perpustakaan

**Tabel 31. Profil Koleksi Bahan Pustaka**

Jenis Bahan Pustaka	Tahun Penerbitan						TOTAL	
	1 - 2 tahun terakhir		3 - 5 tahun terakhir		> 5 tahun yang lalu			
	Judul	Copies	Judul	Copies	Judul	Copies	Judul	Copies
1	2	3	4	5	6	7	6	7
Buku Teks								
Diklat								
Jurnal								
Skripsi								
Thesis								
Majalah								
Buku Referensi								
Laporan Penelitian								
CD-ROM								
Lain-lain								
TOTAL								

**Keterangan :**

- Interval tahun penerbitan dapat disesuaikan dengan bahan pustaka yang ada didalam perpustakaan tsb, bisa seperti : 1-5 tahun terakhir, 6-10 tahun terakhir, > 10 tahun terakhir.
- Petunjuk Praktikum dan *hand-out*, dilompokan ke dalam diklat.
- Yang dapat dimasukkan dalam kelompok lain-lain adalah : buletin, koran, dsb.

**Table 32. Penyediaan Bahan Pustaka di Perpustakaan untuk Mata Kuliah yang diajarkan**

Mata Kuliah	Buku Teks		Diklat		Petunjuk Praktikum		TOTAL	
	Judul	Copies	Judul	Copies	Judul	Copies	Judul	Copies
1	2	3	4	5	6	7	6	7
TOTAL								

**Keterangan :**

- Kolom 1 diisi dengan daftar mata kuliah yang diajarkan pada semua PS yang dikelola & dilayani oleh Jurusan/Departemen.
- Kolom 2 s/d 7 diisi dengan angka yang menunjukkan jumlah.

**Tabel 33. Transaksi Bulanan Bahan Pustaka**

Jenis Bahan Pustaka	Jumlah Transaksi Bulanan											
	08-02	09-02	10-02	11-02	12-02	01-03	02-03	03-03	04-03	05-03	06-03	07-03
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Buku Teks												
Diklat												
Jurnal												
Skripsi												
Thesis												
Majalah												
Buku Referensi												
Laporan Penelitian												
CD-ROM												
Lain-lain												
TOTAL												

**Keterangan :**

- Jenis bahan pustaka yang ada dikolom 1, tidak perlu ada semua. Bahan Pustaka yang tidak ada di perpustakaan dan yang tidak bisa dipinjam, dihapus.
- Keterangan dibawah Jumlah Transaksi Bulanan adalah Bulan dan Tahun. Contoh : 02-03 berarti jumlah transaksi bulan Februari 2003.

**Tabel 34. Fasilitas dan Peralatan yang ada di Perpustakaan**

Jenis Fasilitas & Peralatan	Jumlah	Satuan	Keterangan
1	2	3	4
Ruangan		buah	
.....			
Luas Ruangan		m <sup>2</sup>	
.....			
Furniture			
.....			
Peralatan Audio-visual			
.....			
Peralatan lainnya			
.....			

**Keterangan :**

- Pada kolom Keterangan (4) diuraikan kondisi fasilitas dan peralatan yang disebutkan pada kolom 1
- Kolom 3 diisi dengan satuan/unit dari fasilitas/peralatan tersebut.

**Catatan :** Penomoran tabel yang ada di Lampiran Panduan Laporan Evaluasi Diri ini adalah nomor urut berdasarkan letak tabel pada lampiran panduan ini.