



LLDIKTI
WILAYAH VI

Asistensi Integrasi 9 Kriteria untuk Pemenuhan IAPS 4.0

Prof. Dr. Intiyas Utami, SE., M.Si, Ak, CA, CMA, QIA, CFrA

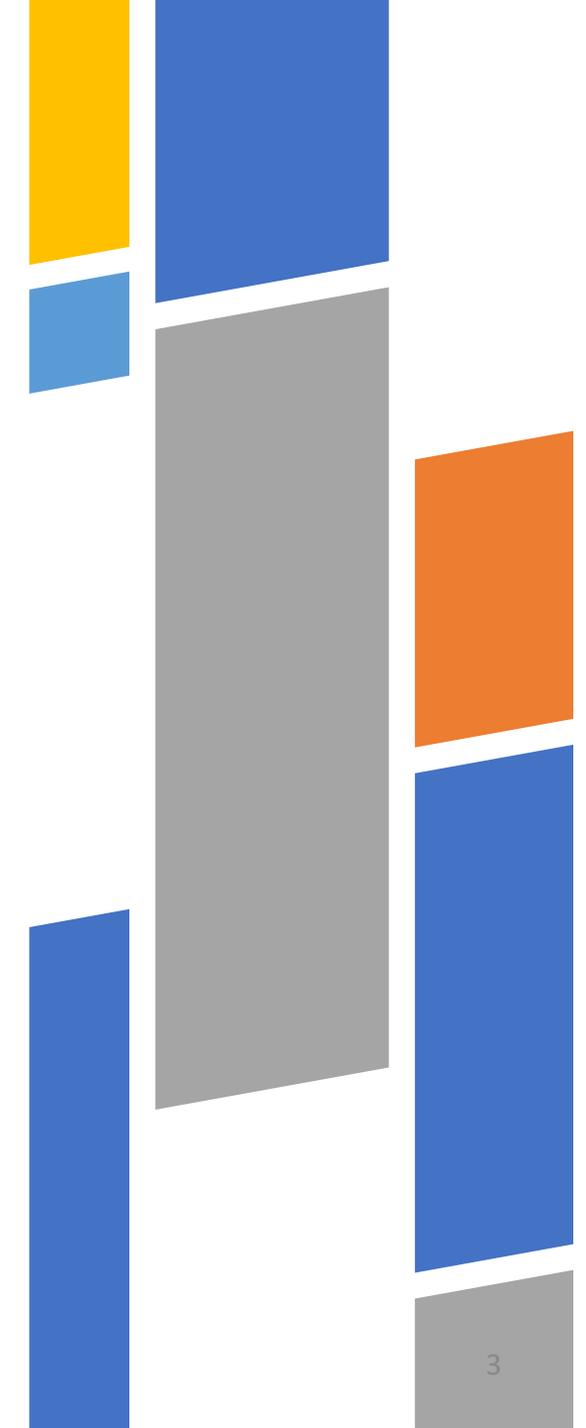
Kepala LPM UKSW

Fenomena Pengajuan IAPS 4.0

- Renstra, Renop dan SPMI tidak memiliki indicator yang terukur, tidak konsisten dan tidak sama
- Evaluasi diri ditulis dengan "mendadak", dengan kata normatif, bukan didukung dengan fakta
- Data pendukung "mendadak" ada.
- SPMI sebatas daftar dokumen, tidak ditemukan konsistensi temuan AMI dan tindak lanjut.
- Data dosen tidak tersinkron dengan data PDDIKTI

Persiapan IAPS 4.0

- SPMI & Bukti tindak lanjut
- Renstra
- Renop
- Road Map Penelitian
- Rencana Pengembangan Dosen
- Peraturan SDM
- Dokumen Kurikulum
- RIP Penelitian
- RIP Pengabdian Masyarakat
- dll



Persiapan Pengajuan IAPS 4.0 - LAM

- Renstra, Renop dan SPMI terintegrasi.
- IKU, IKT, IKK selaras dan terukur.
- Evaluasi diri ditulis dengan rutin (tiap tahun).
- Data pendukung betul-betul ada.
- SPMI lengkap dengan bukti konsistensi temuan AMI dan tindak lanjut.
- Data dosen tersinkron dengan data PDDIKTI
- Data tracer study
- Data tindak lanjut Penjaminan Mutu

TIPS menyusun IAPS 4.0

LKPS

Kerjakan Excell LKPS dulu baru ke LED.

Mohon tidak merubah template.

LED

Menyusun LED dengan bukti pendukung

Menyusun LED dengan data yang sesuai dengan LKPS

Kriteria

- 1** **Visi, Misi, Tujuan, dan Strategi**
- 2** **Tata Pamong, Tata Kelola, dan Kerjasama**
- 3** **Mahasiswa**
- 4** **Sumber Daya Manusia**
- 5** **Keuangan, Sarana, dan Prasarana**
- 6** **Pendidikan**
- 7** **Penelitian**
- 8** **Pengabdian kepada Masyarakat**
- 9** **Luaran dan Capaian Tridharma**

TIPS menyusun LED

- ▶ Perhatikan kata-kata kunci di panduan.
- ▶ Jelaskan dengan lugas
- ▶ Setiap bukti pendukung yang dituliskan dapat disajikan dalam bentuk link.
- ▶ Sajikan dalam kombinasi grafik, tabel, gambar.

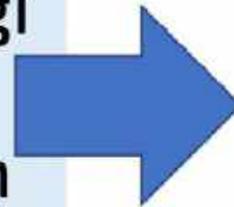


Penulisan Latar Belakang

C1. Kriteria Visi dan Misi

Latar Belakang

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



Kata kunci

- Latar Belakang
- Tujuan
- Rasional
- Mekanisme Penetapan VMTS

Penulisan Latar Belakang

Latar Belakang

- Paparkan mengapa memilih VMTS (jelaskan kekuatan institusi sehingga VMTS tersebut menjadi penciri dan cita-cita yang akan dicapai).

Tujuan VMTS:

1. sebagai acuan untuk penyusunan Renstra, Renop dst
2. Sebagai dasar penyusunan kurikulum dst

Rasional--> jelaskan mengapa VMTS rasional akan dicapai (apa kekuatan yang dimiliki?)

Mekanisme--> keterlibatan para pemangku kepentingan internal maupun eksternal, pertimbangan terhadap kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan, dan kebutuhan pengembangan perguruan tinggi.

KRITERIA 2

- Bagian ini mencakup latar belakang, tujuan, dan rasional penentuan strategi pencapaian standar pendidikan tinggi yang ditetapkan perguruan tinggi terkait tata kelola, tata pamong, dan kerjasama, yang mencakup: sistem tata pamong, kepemimpinan, sistem penjaminan mutu, dan kerjasama.

- Latar belakang → argumentasi pemilihan struktur organisasi dan mekanisme tata kelola.
- Tujuan (Standar Tata kelola,, Standar Tata Pamong, → sebagai acuan....
- Tujuan SPMI
- Tujuan Standar Kerjasama

KRITERIA 2

- Tata pamong merujuk pada struktur organisasi, mekanisme, dan proses bagaimana UPPS dan program studi yang diakreditasi dikendalikan dan diarahkan untuk mencapai visinya.
- Tatapamong juga harus mengimplementasikan manajemen risiko untuk menjamin keberlangsungan UPPS dan program studi yang diakreditasi.
- Pada bagian ini harus dideskripsikan perwujudan tata pamong yang baik (good governance), sistem pengelolaan, sistem penjaminan mutu, dan kerjasama di UPPS dan program studi yang diakreditasi

- Penjelasan Struktur Organisasi
- Penjelasan manajemen risiko (perencanaan dan mitigasi risiko)
- Penjelasan dan contoh kredibilitas, akuntabilitas, transparansi, kemandirian, pertanggungjawaban.
- Sistem Pengelolaan
- Sistem Penjaminan Mutu
- Sistem Kerjasama

Kriteria 3 Mahasiswa

1. Latar Belakang

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

2. Kebijakan

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

3. Standar Perguruan Tinggi dan Strategi Pencapaian Standar

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

- Latar belakang → kaitkan dengan profil lulusan yang dipilih
- Tujuan → tujuan standar kemahasiswaan
- Mekanisme → Prosedur Sistem Seleksi dan Layanan Mahasiswa

KRITERIA 4

- Bagian ini mencakup latar belakang, tujuan, dan rasional penentuan strategi pencapaian standar pendidikan tinggi yang ditetapkan perguruan tinggi terkait sumber daya manusia (SDM) yang mencakup: profil dosen (kualifikasi, kompetensi, proporsi dan beban kerja), kinerja dosen (kepakaran, kinerja dan prestasi di bidang pendidikan, penelitian dan PkM), pengembangan dosen, tenaga kependidikan, serta pengelolaan SDM (dosen dan tenaga kependidikan).

- Penjelasan Latar Belakang
- Tujuan
- Rasional: argumentasi bagaimana mencapai target dosen S3, dosen berjafa, dosen mendapat sertifikasi

Penulisan Kebijakan

- Tuliskan kebijakan internal yang relevan tiap kriteria, dan urutkan dari yang tertinggi sampai level operasional (Mulai dari Statuta, Renstra, Renop, Peraturan, pedoman, SOPm)
- Tidak perlu menjelaskan kebijakan eksternal (Undang- Undang, Peraturan, Pedoman).
- Ikuti panduan tiap kriteria
 - **Contoh Kriteria 1 VMTS:**
Deskripsi dokumen formal kebijakan: penyusunan, evaluasi, sosialisasi, dan implementasi VMTS kedalam peraturan dan program pengembangan.
 - **Contoh Kriteria 2:**
Deskripsi dokumen formal kebijakan pengembangan sistem tata pamong yang ditetapkan oleh PT, legalitas organisasi dan tata kerja institusi, sistem pengelolaan, sistem penjaminan mutu, dan kerjasama.

Penulisan Kebijakan

- **Contoh Kriteria 3 Kemahasiswaan:**

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

.

- **Contoh Kriteria 4 Sumber Daya Manusia:**

- Kebijakan penetapan standar kualifikasi, kompetensi, beban kerja, proporsi, serta pengelolaan SDM: perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun telah ditetapkan untuk memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, dan PkM. Kriteria perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, retensi, pemberhentian, dan pensiun ditetapkan serta dikomunikasikan. Kegiatan mencakup studi lanjut, seminar, konferensi, workshop, simposium, dll.

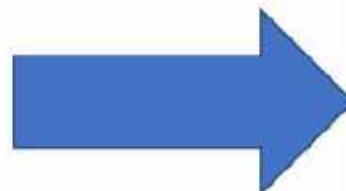
Penulisan Standar

Contoh Standar Tata Pamong, Tata Kelola dan Sistem Penjaminan Mutu, Standar Kerjasama

3. Standar Perguruan Tinggi dan Strategi Pencapaian Standar

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

Kata Kunci



Standar
Strategi
Sumber Daya
Mekanisme Kontrol Pencapaian

Penulisan Standar

Contoh Standar Tata Pamong, Tata Kelola dan Sistem Penjaminan Mutu, Standar Kerjasama

No	STANDAR	STRATEGI	SUMBER DAYA	MEKANISME KONTROL PENCAPAIAN
1	Standar Tata Pamong PT memiliki Rencana Strategis yang mengacu pada SNDIKTI yang dimutakhirkan setiap 5 tahun. dst	PT melakukan evaluasi diri untuk menilai ketercapaian target tiap tahun.	Anggaran yang tersedia, dosen dan tendik.	Rapat kerja setiap tahun, Rapat Fakultas setiap bulan, Rapat Pimpinan setiap minggu, monitoring dan evaluasi setiap semester, AMI setiap tahun
2	Standar Kerjasama PT memiliki kerjasama dengan mitra industry dalam bentuk MOA, SPK untuk setiap bidang Tridharma	PT menyusun tim yang melakukan kunjungan mitra industry untuk penjajagan kerjasama setiap semester di tiap fakultas.	Anggaran, sumber daya manusia (dosen, tendik), sarpras	Rapat kerja Rapat Biro Rapat Pimpinan Monev AMI

Contoh IKU Standar Tata Kelola

4. Indikator Kinerja Utama

a) Tata Pamong dan Tata Kelola

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

Contoh

Kata Kunci	Penjelasan
<p>Ketersediaan dokumen formal sistem tata pamong dan tata kelola untuk menyusun arah strategis sesuai dengan konteks institusi untuk menjamin akuntabilitas, keberlanjutan dan transparansi, serta memitigasi potensi risiko, termasuk dalam pengembangan organisasi.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Tersedia SK Rektor No...tahun...tentang Standar Tata Pamong dan Tata Kelola.• Tersedia SK Rektor No...tahun...tentang Pemberlakuan Renstra• Tersedia SK Rektor No...tahun..tentang Manajemen Risiko• Tersedia SK Rektor No...tahun...tentang Penganggaran

Ketersediaan dokumen formal struktur organisasi dan tata kerja institusi beserta tugas pokok dan fungsinya.

SK Rektor tentang Struktur Organisasi dan Tupoksi
(sertakan penjelasan singkatnya, juga gambar struktur)

Ketersediaan bukti yang sah terkait praktek baik perwujudan GUG mencakup 5 pilar, yaitu: kredibilitas, transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, dan berkeadilan.

Jelaskan satu per satu komponen dengan contoh:
Kredibilitas → berikan contoh Tridharma
Akuntabilitas → contoh: BKD, Laporan Dies, Laporan keuangan, Sistem Akademik dll
dst

Indikator Kinerja Tambahan

Kriteria Tata Pamong

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

Kriteria Mahasiswa

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

Penjelasan IKT

- Data indikator kinerja tambahan yang sah harus diukur, dimonitor, dikaji, dan dianalisis untuk perbaikan berkelanjutan.
- Pengukuran data IKT → melalui indikator yang bisa dikuantifikasi → diukur dengan frekuensi, atau prosentase, atau jumlah atau ketersediaan atau keterlaksanaan
- Dimonitor → Monev atau Rapat-rapat, AMI
- Dikaji → FGD, Workshop, Rapat-rapat
- Dianalisis → didiskusikan dalam forum internal dan dijadikan bahan kebijakan

Penjaminan Mutu Tata Pamong, Tata Kelola dan Kerjasama

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

Bukti sah

- ❖ Standar Mutu tata Pamong, tata kelola dan kerjasama (SK Penetapan)
- ❖ Instrumen Monev
- ❖ Hasil Monev
- ❖ Tindak lanjut

Kepuasan Pengguna

- ▶ Pengukuran kepuasan layanan manajemen terhadap para pemangku kepentingan: mahasiswa, dosen, tenaga kependidikan, lulusan, pengguna dan mitra yang memenuhi aspek-aspek berikut:
 - 1) menggunakan instrumen kepuasan yang sah, andal, mudah digunakan,
 - 2) dilaksanakan secara berkala, serta datanya terekam secara komprehensif,

Instrumen sah → ada pengujian validitas reliabilitas

Keberkalaan → 1 tahun/1 semester

Data terekam → oleh siapa, dimana (sistem Informasi, laporan di website)

Lanjutan..

- ▶ 3) dianalisis dengan metode yang tepat serta bermanfaat untuk pengambilan keputusan, dan
- 4) tingkat kepuasan dan umpan balik ditindaklanjuti untuk perbaikan dan peningkatan mutu luaran secara berkala dan tersistem.
- 5) review terhadap pelaksanaan pengukuran kepuasan para pemangku kepentingan.
- 6) hasilnya dipublikasikan dan mudah diakses oleh para pemangku kepentingan.

- Metode → FGD
- Pengambilan keputusan dipaparkan kongkritnya.
- Tingkat kepuasan....%
- Tindak lanjut → aktivitas riil
- Review → forum rapat
- Publikasi → website

Kesimpulan Hasil Evaluasi Ketercapaian Standar Tata Pamong, Tata kelola dan Kerjasama serta Tindak Lanjut

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

Menentukan posisi
bisa dengan Analisis
SWOT

Kesimpulan Hasil Evaluasi

	Masalah	Akar Masalah	Rencana Perbaikan
1	VMTS yang disusun belum menunjukkan ketercapaian indikator kinerja bidang Sumber Daya Manusia. Keterkaitan VMTS Fakultas dengan Universitas belum selaras.	Belum ada kebijakan dan pedoman teknis untuk Penyusunan dan Review VMTS di UPPS (Fakultas)	<ul style="list-style-type: none">•Perlu penyusunan Rencana Pengembangan Dosen•Perlu SK Rektor yang menetapkan Visi Misi Tujuan, Sasaran dan Strategi Prodi dan Fakultas.•Perlu SK Rektor tentang tim validasi VMTS Prodi dan kesesuaiannya dengan VMTS Universitas

Penjelasan dapat diuraikan di bawah tabel

IKU

4. Indikator Kinerja Utama

a) Kualitas input mahasiswa

Hasil analisis data

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

- ▶ Sajikan konsisten dengan LKPT

Layanan Kemahasiswaan

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

- 1) penalaran, termasuk *softskills*,
 - 2) minat dan bakat, termasuk didalamnya pengembangan kegiatan mahasiswa dan UKM,
 - 3) kesejahteraan, yang dapat meliputi bimbingan konseling, beasiswa, layanan kesehatan, serta
 - 4) karir dan bimbingan kewirausahaan.
- Dijelaskan per komponen: Apa bentuknya, siapa pelaksananya, kapan dilaksanakan, contoh (foto)

Sumber: IKT di SPMI

5. Indikator Kinerja Tambahan

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

6. Evaluasi Capaian Kinerja

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

LED

7. Penjaminan Mutu Mahasiswa

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

8. Kepuasan Pengguna

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

9. Kesimpulan Hasil Evaluasi Ketercapaian Standar Mahasiswa serta Tindak Lanjut

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

STANDAR
KEMAHASISWAAN

Pernyataan standar
dan Indikator
Kinerja Tambahan

Bukti hasil survey
kepuasan pengguna

Evaluasi → SWOT

3. Standar Perguruan Tinggi dan Strategi Pencapaian Standar

Bagian ini menjelaskan standar perguruan tinggi dan strategi pencapaian standar terkait SDM yang berisi: bagaimana menetapkan standar SDM (pendidik, peneliti, dan pelaksana PkM). Pada bagian ini juga harus diuraikan sumber daya yang akan dialokasikan untuk mencapai standar yang telah ditetapkan serta mekanisme kontrol pencapaiannya.

4. Indikator Kinerja Utama

a) Profil Dosen

Analisis data tentang:

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

**STANDAR
DOSEN DAN
TENDIK**

Sumber daya:
anggaran

Mekanisme:
forum rapat,
monev, AMI

b) Kinerja dosen

Analisis data tentang:

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

c) Tenaga Kependidikan

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

Analisis
Data yang
diminta →
membaca
tabel dan
interpretasi

5. Indikator Kinerja Tambahan

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

6. Evaluasi Capaian Kinerja

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

7. Penjaminan Mutu SDM

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

Sumber:
Standar Mutu
Dosen dan
Tendik

Hasil AMI
Hasil Monev

Bukti sah
Rapat terkait
SDM
Biro SDM

PERPINDAHAN KE LAM

- ▶ Indikator Kinerja yang ada di matriks penilaian LAM dimasukkan dalam SPMI → INDIKATOR KINERJA KHUSUS (IKK)
- ▶ Selaraskan indicator SPMI dalam Renstra dan Renop (Kaji Ulang Renstra dan Renop)
- ▶ Lakukan Monev khusus pencapaian indicator LAM.
- ▶ Perbaiki pencapaian indikator LAM.
- ▶ Cara penulisan instrumen LAM lebih spesifik dengan contoh praktik yang bisa diwujudkan dalam bentuk link.