

LAPORAN KINERJA 2018

Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah III DKI Jakarta

Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi

Jl. SMA Negeri 14
Cawang, Jakarta Timur
13630

0218000403
lldikti3.ristekdikti.go.id



“ LLDIKTI Wilayah III berkomitmen melaksanakan fasilitasi peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi di wilayah DKI Jakarta “



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
SATUAN PENGAWASAN INTERNAL
LLDIKTI WILAYAH III

Jl. SMA 14 Cawang Jakarta Timur 13610 Telp. 8090275 – 8000403
Fax. 021 8094679 Laman : www.kopertis3.or.id pos-el info@kopertis3.or.id

PERNYATAAN TELAH DIREVIU

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
LEMBAGA LAYANAN PENDIDIKAN TINGGI WILAYAH III
TAHUN ANGGARAN 2018

Kami telah mereviu laporan kinerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah III untuk tahun anggaran 2018 sesuai pedoman reviu atas laporan kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam laporan kinerja menjadi tanggungjawab manajemen Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah III.

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas bahwa laporan kinerja telah disajikan secara akurat, andal, dan valid.

Berdasarkan reviu kami, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam laporan kinerja ini.

Jakarta, 30 Januari 2019

Ketua,

Djufri

NIP. 19581241986031001

laporan **kinerja** 2018

The logo of RISTEKDIKTI (Ministry of Education, Culture, Research and Technology) is a stylized graphic. It features a large, light blue, abstract shape that resembles a stylized 'R' or a wing. Overlaid on this is a white, curved line that forms a partial circle or a stylized 'C'. The overall design is modern and dynamic.

RISTEKDIKTI

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	ii
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR GRAFIK	vi
KATA PENGANTAR	vii
RINGKASAN EKSEKUTIF	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Gambaran Umum	2
B. Dasar Hukum	6
C. Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi	7
D. Permasalahan Utama Yang Dihadapi Organisasi	10
BAB II PERENCANAAN KINERJA	12
A. Rencana Strategis	13
B. Perjanjian Kinerja	17
C. Inisiatif Peningkatan Kinerja	20
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	22
A. Capaian Kinerja Organisasi	23
B. Realisasi Anggaran	98
BAB IV PENUTUP	102
LAMPIRAN	104
Pernyataan Reviu Satuan Pengawas Internal	105
Salinan Perjanjian Kinerja Tahun 2018	107

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Perkembangan PTS di Lingkungan LLDIKTI Wilayah III	3
Tabel 2	Jumlah PTS per Wilayah (DKI Jakarta) Tahun 2018	4
Tabel 3	Jumlah PTS per Wilayah (Depok, Bogor, Bekasi dan Tangerang)	4
Tabel 4	Sebaran dan Jumlah Tenaga Pendidik (PNS DPK)	5
Tabel 5	Jumlah dan Golongan Tenaga Kependidikan	5
Tabel 6	Perjanjian Kinerja Tahun 2018	18
Tabel 7	Perkembangan Sasaran dan Capaian Sasaran Strategi 1	25
Tabel 8	Perkembangan Sasaran dan Capaian Jumlah Layanan Elektronik	28
Tabel 9	Capaian Keluaran kegiatan Pendukung Jumlah Layanan Elektronik	29
Tabel 10	Perkembangan Sasaran dan Capaian Daya Serap Keuangan	31
Tabel 11	Capaian Keluaran kegiatan Pendukung Daya Serap Keuangan	32
Tabel 12	Perkembangan Sasaran dan Capaian Prosentase Nilai Sasaran Kinerja Pegawai	34
Tabel 13	Capaian Keluaran kegiatan Pendukung Nilai Sasaran Kinerja Pegawai	34
Tabel 14	Perkembangan Sasaran dan Capaian Jumlah SDM Yang Meningkatkan Kompetensinya	36
Tabel 15	Capaian Keluaran kegiatan Pendukung Jumlah SDM Yang Meningkatkan Kompetensinya	36
Tabel 16	Perkembangan Sasaran dan Capaian Tingkat Kesesuaian Kompetensi Jabatan	38
Tabel 17	Perkembangan Sasaran dan Capaian Prosentase Kasus Hukum Yang terselesaikan	39
Tabel 18	Target dan Capaian Sasaran Strategis 2	40
Tabel 19	Perkembangan Sasaran dan Capaian Jumlah Perguruan Tinggi Berakreditasi A (Unggul)	43
Tabel 20	Capaian Keluaran kegiatan Pendukung Jumlah Perguruan Tinggi Berakreditasi A (Unggul)	45
Tabel 21	Perkembangan Kualifikasi Pendidikan Dosen Tetap	47
Tabel 22	Perkembangan Sasaran dan Capaian Prosentase Dosen S3	48
Tabel 23	Perkembangan Kualifikasi Pendidikan Dosen Tetap	49

Tabel 24	Capaian Keluaran kegiatan Pendukung Dosen Berkualifikasi S3	49
Tabel 25	Capaian Indikator Jumlah Publikasi Internasional Tahun 2018	51
Tabel 26	Kegiatan Pendukung Publikasi Internasional Tahun 2018	53
Tabel 27	Perkembangan Sasaran dan Capaian Prosentase Dosen Bersertifikat Pendidik	55
Tabel 28	Kelulusan Dosen Dalam Seleksi Sertifikasi Dosen	56
Tabel 29	Capaian Keluaran kegiatan Pendukung Dosen Bersertifikasi Pendidik	57
Tabel 30	Perkembangan Sasaran dan Capaian Prosentase Prodi Berakreditasi Minimal B	59
Tabel 31	Kegiatan Pendukung Prosentase Prodi Berakreditasi Minimal B	60
Tabel 32	Capaian Indikator: Jumlah Mahasiswa Berprestasi Tahun 2018	62
Tabel 33	Kegiatan Pendukung Jumlah Mahasiswa Berprestasi Tahun 2018	64
Tabel 34	Perkembangan dan Capaian Jumlah Perguruan Tinggi Yang Masuk Top 100 Nasional	67
Tabel 35	Capaian Indikator: Persentase Mahasiswa Penerima Beasiswa 2018	70
Tabel 36	Perkembangan Sasaran dan Capaian Rasio Dosen Tetap Terhadap Jumlah Dosen	73
Tabel 37	Capaian Keluaran kegiatan Rasio Dosen Tetap Terhadap Jumlah Dosen	74
Tabel 38	Perkembangan Perkembangan Sasaran dan Capaian Prosentase Dosen Dengan Jabatan Guru Besar	75
Tabel 39	Perkembangan Usulan Jabatan Fungsional Dosen	75
Tabel 40	Capaian Keluaran kegiatan Persentase Dosen Jabatan Guru Besar	77
Tabel 41	Perkembangan Sasaran dan Capaian Prosentase Dosen Dengan Jabatan Lektor Kepala	78
Tabel 42	Capaian Keluaran kegiatan Prosentase Dosen Dengan Jabatan Lektor Kepala	79
Tabel 43	Capaian Indikator: Jumlah Publikasi Nasional Tahun 2018	80
Tabel 44	Kegiatan Pendukung Publikasi Nasional Tahun 2018	81
Tabel 45	Perkembangan Sasaran dan Capaian Rasio Dosen Tetap Terhadap Jumlah Mahasiswa	84
Tabel 46	Capaian Keluaran kegiatan Rasio Dosen Tetap Terhadap Jumlah Mahasiswa	185

Tabel 47	Capaian Indikator: Jumlah Penelitian yang Dimanfaatkan Masyarakat Tahun 2018 86
Tabel 48	Kegiatan Pendukung jumlah penelitian yang dimanfaatkan masyarakat Tahun 2018 87
Tabel 49	Capaian Indikator: Jumlah Penelitian yang Dimanfaatkan Masyarakat HAKI / Paten Tahun 2018 89
Tabel 50	Capaian Indikator: Jumlah <i>Student Mobility</i> Tahun 2018 91
Tabel 51	Capaian Sasaran Strategis 3 Tahun 2018 93
Tabel 52	Capaian Indikator: Jumlah Mahasiswa yang Berwirausaha Tahun 2018 94
Tabel 53	Capaian Indikator: Jumlah prototipe R&D Tahun 2018 96
Tabel 54	Realisasi Anggaran Tahun 2018 Berdasarkan Program 99
Tabel 55	Realisasi Anggaran Tahun 2018 Berdasarkan Jenis Belanja 99
Tabel 56	Realisasi Anggaran Per-Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja 100

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Struktur Organisasi Tipe A	9
Gambar 2	Sistem Informasi Pengembangan LLDIKTI Wil III	27
Gambar 3	Perguruan Tinggi berakreditasi A (Unggul)	45
Gambar 4	Bimbingan Teknis Penulisan Artikel Jurnal Internasional Dosen	53
Gambar 5	Bimbingan Teknis Metodologi Penelitian Dosen	54
Gambar 6	Bimbingan Teknis Penulisan Artikel Publikasi Ilmiah Mahasiswa	63
Gambar 7	Pembinaan Ikatan Organisasi Mahasiswa (IOM) PTS	64
Gambar 8	Debat Bahasa Inggris (NUDC)	64
Gambar 9	Olimpiade Matematika dan IPA (ON-MIPA)	65
Gambar 10	Pemilihan Mahasiswa Berprestasi	65
Gambar 11	Seminar Hasil Penelitian Dosen Pemula	82
Gambar 12	Seleksi Kegiatan Apresiasi Perguruan Tinggi	90
Gambar 13	Perguruan Tinggi Penerima Apresiasi Risbang Tahun 2018	90
Gambar 14	Kegiatan Rintisan Kerjasama Luar Negeri	92
Gambar 15	Pembinaan Ikatan Organisasi Mahasiswa PTS	95

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1	Kelulusan Program Sertifikasi Dosen 67
Grafik 2	Akreditasi Program Studi Minimal B 59
Grafik 3	Kuota Penerima Program Bidikmisi 71
Grafik 4	Kuota Beasiswa Peningkatan Prestasi Akademik (B-PPA) 72
Grafik 5	Jumlah Usulan Jabatan Fungsional Dosen 76

Kata Pengantar



Sebagai institusi publik, Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah III bertanggung jawab melaksanakan tugas dan fungsinya secara akuntabel. Laporan Kinerja LLDIKTI Wilayah III merupakan perwujudan akuntabilitas dan transparansi kinerja yang didalamnya menguraikan rencana kinerja yang telah ditetapkan, pencapaian atas rencana kinerja tersebut, serta realisasi anggaran. Penetapan ukuran kinerja yang dituangkan dalam Perjanjian Kinerja di setiap awal tahun berjalan bukanlah semata-mata hanya ditujukan untuk menggambarkan ketercapaian target kinerja organisasi di akhir tahun, namun ada hal yang jauh lebih penting dari itu, penetapan ukuran kinerja hendaknya dijadikan sebagai acuan manajemen

dalam mencurahkan segenap kemampuan untuk mencapai kinerjanya yang paling maksimal.

Penyusunan laporan kinerja ini berpedoman pada Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 51 Tahun 2016 tentang Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di lingkungan Kemenristekdikti dan mencakup dua keluaran kegiatan yang ditunjang dari dua sumber daya anggaran yaitu Layanan Umum dan Pembinaan Kelembagaan Perguruan Tinggi tahun 2018. Laporan ini memberikan gambaran yang komprehensif mengenai capaian-capaian, baik itu secara kinerja (outcome) maupun keluaran langsung kegiatan, yang seluruhnya diharapkan dapat dimanfaatkan oleh semua stakeholders bidang pendidikan tinggi sebagai informasi, sekaligus instrumen check and balance demi terwujudnya kemajuan pendidikan tinggi di Indonesia. Untuk itu kami sangat mengharapkan masukan dan koreksi dari berbagai pihak untuk peningkatan serta perbaikan layanan, kinerja dan program LLDIKTI Wilayah III di masa yang akan datang. Evaluasi kinerja yang kami lakukan secara periodik ini menunjukkan, meskipun secara umum target kinerja di tahun 2018 telah

terlampai, namun masih terdapat beberapa target yang masih memerlukan sejumlah perbaikan untuk mendongkrak kinerja di tahun berikutnya.

Akhir kata, Kami mengapresiasi kinerja seluruh jajaran di LLDIKTI Wilayah III yang telah berkontribusi untuk organisasi ini. Saya melihat masih terdapat bagian-

bagian yang perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, saya mendorong agar seluruh unsur pejabat dan pegawai bersama-sama untuk terus-menerus mengupayakan perbaikan demi tercapainya target kinerja pada tahun yang akan datang.

Jakarta 26 Januari 2019,
Kepala Lembaga Layanan
Pendidikan Tinggi Wilayah III Jakarta



Ringkasan

Eksekutif

Tahun 2018 merupakan tahun peralihan instansi Kopertis menjadi Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi, perubahan tersebut berdampak pada perubahan tugas dan fungsi instansi yang semula adalah merumuskan kebijakan dan melaksanakan pengawasan, pengendalian, dan pembinaan perguruan tinggi swasta, menjadi peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi di wilayah kerjanya masing-masing. Merespon perubahan tersebut, pada tahun 2018 LLDIKTI Wilayah III telah melakukan penyelarasan Renstra Kopertis Tahun 2015-2019, dengan mengadopsi beberapa sasaran strategis dan indikator kinerja utama yang telah disesuaikan dengan kebijakan unit utama.

Pada masa peralihan ini, Laporan Kinerja LLDIKTI Wilayah III tahun 2018 ini masih disusun berdasarkan pada Rencana Strategis (Renstra) Kopertis Tahun 2015-2019 dan Perjanjian Kinerja Tahun 2018. Mekanisme pengukurannya berpedoman

pada Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 51 Tahun 2016 tentang Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang dilakukan dengan mengukur 3 (tiga) sasaran strategis yang telah ditetapkan melalui kontrak/penetapan kinerja antara Kepala Lembaga dengan Menristekdikti, yang selanjutnya dilakukan evaluasi atas capaian sasaran strategis tersebut dengan menggunakan 24 (dua puluh empat) indikator yang akan digunakan untuk mengukur capaian output / pelaksanaan kegiatan di tingkat LLDIKTI Wilayah III.

Dari evaluasi tersebut diperoleh hasil, sebagai berikut,

Pertama, untuk sasaran strategis Pemantapan Sistem dan Sumber Daya Manusia yang memiliki 6 (enam) indikator yaitu : Jumlah Layanan Berbasis Elektronik telah melampaui target dengan capaian 23 layanan berbasis elektronik dari target 19 Layanan, Prosentase Daya

Serap Keuangan telah mencapai sasaran dengan capaian serapan anggaran 99,13 % dari target 99 %, Nilai Sasaran Kinerja Pegawai telah melampaui target dengan capaian 92,45 %, dari target 92%, Jumlah SDM dan tenaga kependidikan yang Meningkatkan Kompetensinya telah mencapai sasaran sesuai dengan target capaian 100%, Tingkat Kesesuaian Kompetensi Pejabat telah mencapai 70 % sesuai dengan target, Prosentase Kasus Hukum yang terselesaikan telah melampaui target dengan capaian 74 % dari target 60 %.

Kedua, Untuk Sasaran strategis Peningkatan Mutu dan Relevansi Pendidikan Tinggi yang memiliki 16 (enam belas) indikator yaitu Jumlah Perguruan Tinggi Berakreditasi A (Unggul) masih belum mencapai target, karena jumlahnya berkurang dari 14 PTS menjadi 13 PTS., Prosentase Dosen Berkualifikasi S3 telah melampaui target dengan capaian 13,35 %, dari target 14,32 %, Jumlah Publikasi Internasional telah melampaui target dengan capaian 2039 judul dari target 1486 Judul, Prosentase Dosen Bersertifikat Pendidik telah melampaui target dengan capaian 39,43 %, dari Target 38 %, Prosentase Prodi Terakreditasi Minimal B telah melampaui target dengan capaian 60,64 % dari target

59 % , Jumlah Mahasiswa Berprestasi juga telah meningkat dan melampaui target dengan capaian kumulatif 2883 mahasiswa dari target 2420 mahasiswa, Jumlah Perguruan Tinggi Yang Masuk Top 100 Nasional belum target dengan capaian 15 PTS dari target 17 PTS, Prosentase Mahasiswa Penerima Beasiswa juga telah melampaui target dengan capaian 1,12 % dari target 1,54 %, Rasio Dosen Tetap Terhadap Jumlah Dosen mencapai target dengan rasio 80:100, dari target 81,100 %, Dosen Dengan Jabatan Guru Besar telah melampaui target dengan capaian 1,60 %, dari target 1,1 % , Prosentase Dosen Dengan Jabatan Lektor Kepala telah melebihi target dengan capaian 6,62 %, 6,3 %, Jumlah Publikasi Nasional melampaui target dengan capaian 2.131 publikasi nasional, dari target 1486 publikasi, Rasio Dosen Tetap Terhadap Jumlah Mahasiswa telah melampaui dengan capaian rasio 1:27, dari target rasio 1 : 30, Jumlah Penelitian yang Dimanfaatkan Masyarakat telah melampaui target dengan capaian 899 penelitian, dari target 667 penelitian, Jumlah HAKI/Paten telah melampaui target dengan capaian 52 HAKI/Paten dari target 25 HAKI/paten dan Jumlah Student Mobility melampaui dengan capaian 962

student mobility dari target 595 student mobility.

Ketiga, Sasaran strategis Tercapainya Peran Serta PTS Dengan Masyarakat Dalam Membangun Hubungan Timbal Balik Yang Selaras dan Saling Menguntungkan, dengan 2 (dua) indikator yaitu Jumlah Mahasiswa Yang Berwirausaha telah melampaui target dengan capaian 667 mahasiswa berwirausaha dari target 193 mahasiswa dan prototype R&D yang dihasilkan telah melampaui target dengan capain 482 dari target 337 prototype R%D.

Seluruh sasaran strategis, dapat direalisasikan dengan dukungan sumber daya manusia sebanyak 739 pegawai, yang terdiri dari 656 orang Dosen PNS Ditugaskan (DPK) dan 64 orang Pegawai Administrasi, selain itu ada dukungan sumber daya fisik berupa sarana dan prasarana, dukungan sumber daya informasi dan sumber daya anggaran yang berasal dari 2 (dua) DIPA Petikan yang berjumlah Rp. 337.557.239.000,-

yang terealisasi sebesar Rp. 326.554.270.745,-, 4 (empat) dana titipan habah dan 5 (lima) pelaksanaan kegiatan dengan total Rp. 79.970.052.000,- yang telah terealisasi sebesar Rp.79.074.954.200,-.

PENDAHULUAN

Gambaran Umum

Dasar Hukum

Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi

Permasalahan Utama Yang Dihadapi Organisasi

Gambaran

Umum

“ Perubahan bentuk menjadi LLDIKTI sekaligus mengakibatkan bertambahnya kewenangan yang dimiliki.”

Sejarah perkembangan Kopertis dimulai dengan terbitnya Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 1/PK/1968 tanggal 17 Februari 1968. Berdasarkan keputusan tersebut dibentuklah Koordinator Perguruan Tinggi (KOPERTI) yang mempunyai fungsi sebagai aparatur konsultatif dengan Kepala Kantor Perwakilan Pendidikan dan Kebudayaan setempat. Sehubungan dengan makin bertambahnya pendirian perguruan tinggi terutama Perguruan Tinggi Swasta, maka Menteri Pendidikan dan Kebudayaan mengeluarkan Surat Keputusan Nomor 079/O/1975 tanggal 17 April 1975 yang membatasi ruang lingkup kerja Koordinator Perguruan Tinggi, khususnya untuk memberikan pelayanan kepada Perguruan Tinggi Swasta maka Koordinator Perguruan Tinggi (KOPERTI)

di rubah menjadi Koordinator Perguruan Tinggi Swasta (KOPERTIS).

Dalam rangka penyesuaian dengan perkembangan di bidang pengelolaan Perguruan Tinggi Swasta, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan menerbitkan Surat Keputusan No. 062/O/1982 dan No. 0135/O/1990 tanggal 15 Maret 1990, tentang Organisasi dan Tata Kerja Koordinator Perguruan Tinggi Swasta yang didalamnya selain mengatur susunan organisasi dan tata kerja Kopertis juga merubah Wilayah kerja menjadi 12 Wilayah. Dengan semakin berkembangnya Perguruan Tinggi Swasta, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan mengeluarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 1 tahun 2013 jo No. 42 tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kopertis kembali merubah wilayah kerja menjadi 14 Wilayah.

Semakin dinamisnya dunia pendidikan tinggi di Indonesia dan memenuhi amanat Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, maka dilakukanlah transformasi dari Kopertis menjadi Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) yang bertugas membantu peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi di

wilayah kerjanya. LLDIKTI akhirnya terbentuk seiring dengan keluarnya Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Permenristekdikti) Nomor 15 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi pada Bulan April 2018. Tonggak sejarah baru LLDIKTI ditandai dengan dilantiknya Kepala dan Sekretaris LLDIKTI pada tanggal 26 Juli 2018 oleh Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi. Perubahan bentuk menjadi LLDIKTI sekaligus mengakibatkan bertambahnya kewenangan yang dimiliki. Sebelumnya LLDIKTI hanya berkoordinasi dengan Perguruan Tinggi

Swasta, saat ini juga direncanakan akan berkoordinasi dengan Perguruan Tinggi Negeri. Selain itu, ada beberapa kewenangan Direktorat Jenderal yang diserahkan kepada LLDIKTI. Hal ini membuat tantangan yang dihadapi LLDIKTI kedepan makin besar.

Sampai dengan akhir tahun 2018 ini terdapat 325 PTS yang menjadi lingkup Layanan LLDIKTI Wilayah III, dengan berbagai bentuk seperti universitas, institut, sekolah tinggi, akademik, politeknik dan akademik komunitas, yang rinciannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Perkembangan PTS di Lingkungan LLDIKTI Wilayah III

No	Jenis	2015	2016	2017	2018
1	Universitas	54	57	57	59
2	Institut	14	15	16	19
3	Sekolah Tinggi	131	128	126	124
4	Akademi	124	124	122	111
5	Politeknik	8	8	11	11
6	Akademi Komunitas	-	1	1	1
Jumlah		331	333	333	325

Sumber: Bagian Kelembagaan dan Sistem Informasi LLDIKTI Wil III, 2018

Perguruan tinggi yang masuk ke dalam layanan LLDIKTI Wilayah III tersebar di wilayah DKI Jakarta, dan daerah perbatasan langsung seperti Bogor,

Depok, Tangerang dan Bekasi. Berikut disajikan sebarannya, sebagai berikut:

Tabel 2
Jumlah PTS per Wilayah (DKI Jakarta) Tahun 2018

No	Bentuk PT	Jumlah PT (DKI Jakarta)					
		Pusat	Timur	Barat	Selatan	Utara	Jumlah
1	Universitas	5	16	11	20	2	54
2	Institut	4	6	2	4	2	18
3	Sekolah Tinggi	24	33	13	43	3	116
4	Akademi	23	40	7	27	9	106
5	Politeknik	1	1	1	5	1	9
6	Akademi Komunitas	-	-	-	1	-	1
Jumlah		57	96	34	100	17	304

Sumber: Bagian Kelembagaan dan Sistem Informasi LLDIKTI Wil III, 2018

Pada tabel berikut akan diuraikan sebaran perguruan tinggi, PT yang berada di perbatasan pada mulanya berkedudukan di Jakarta, kemudian dilakukan pengembangan kampus dengan berkedudukan di wilayah yang berbatasan langsung dengan Jakarta, sebagai berikut:

Tabel 3
Jumlah PTS per Wilayah (Depok, Bogor, Bekasi dan Tangerang)

No	Bentuk PT	Jumlah PT				
		Depok	Bogor	Bekasi	Tangerang	Jumlah
1	Universitas	1	-	1	3	5
2	Institut	-	-	-	1	1
3	Sekolah Tinggi	1	1	3	3	8
4	Akademi	2	-	1	2	5
5	Politeknik	1	-	-	1	2
6	Akademi Komunitas	-	-	-	-	-
Jumlah		4	1	5	10	21

Sumber: Bagian Kelembagaan dan Sistem Informasi LLDIKTI Wil III, 2018

Dalam pelaksanaan kinerjanya LLDIKTI Wilayah III didukung sumber daya manusia, termasuk tenaga dosen PNS yang ditugaskan pada PTS di lingkungan

LLDIKTI Wilayah III sebanyak 656 orang yang tersebar di 325 PTS. Rincian data selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4
Sebaran dan Jumlah Tenaga Pendidik (PNS DPK)

No	Jenis	2015	2016	2017	2018
1	Universitas	570	539	493	468
2	Institut	48	46	51	50
3	Sekolah Tinggi	159	152	129	121
4	Akademi	28	24	20	15
5	Politeknik	3	3	3	2
6	Akademi Komunitas	-	-	-	-
Jumlah		808	764	696	656

Sumber: Bagian Umum LLDIKTI Wilayah III, 2018

Selain tenaga pendidik, LLDIKTI juga memiliki tenaga kependidikan yang seluruhnya penempatan di bawah

sekretariat LLDIKTI Wilayah III dengan rincian per golongan, sebagai berikut:

Tabel 5
Jumlah dan Golongan Tenaga Kependidikan

No	Golongan	2015	2016	2017	2018
1	II	12	12	11	11
2	III	57	49	47	45
3	IV	9	10	11	8
4	PPNPN	-	13	17	19
Jumlah		78	84	86	83

Sumber: Bagian Umum LLDIKTI Wilayah III, 2018

1.1 DASAR HUKUM

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, LLDIKTI Wilayah III Tahun 2018 disusun berdasarkan:

1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
4. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3);
5. Peraturan Presiden Nomor 13 Tahun 2015 tentang Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 14);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 9 Tahun 2007 tentang Indikator Kinerja Utama;
7. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);

8. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 15 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 889);
 9. Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 986);
 10. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 51 Tahun 2016 tentang Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 1452);
 11. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 50 Tahun 2017 tentang Rencana Strategis Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Tahun 2015-2019 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1116);
 12. Permenristekdikti No. 15 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kelola Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi
 13. Keputusan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 305/M/KP/IX/2015 tanggal 3 September 2015 tentang Pengangkatan Koordinator Kopertis Wilayah III.
- 1.2 TUGAS POKOK FUNGSI DAN STRUKTUR ORGANISASI
- “ tugas dan fungsi LLDIKTI adalah di bidang peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi sesuai wilayah kerjanya .. ”*
- Tugas pokok dan fungsi serta struktur organisasi Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi

mengacu kepada Peraturan Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 15 tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi, melalui regulasi tersebut disebutkan bahwa tugas dan fungsi LLDIKTI adalah di bidang peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi sesuai wilayah kerjanya masing-masing. Menurut pasal 3 regulasi tersebut tugas pokok LLDIKTI adalah melaksanakan fasilitasi peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan tinggi di wilayah kerjanya dan bertanggungjawab kepada Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi. Sedangkan pasal 4 regulasi tersebut menguraikan fungsi LLDIKTI sebagai berikut:

- a. pelaksanaan pemetaan mutu pendidikan tinggi di wilayah kerjanya;
- b. pelaksanaan fasilitasi peningkatan mutu;
- c. penyelenggaraan pendidikan tinggi di wilayah kerjanya;
- d. pelaksanaan fasilitasi peningkatan mutu

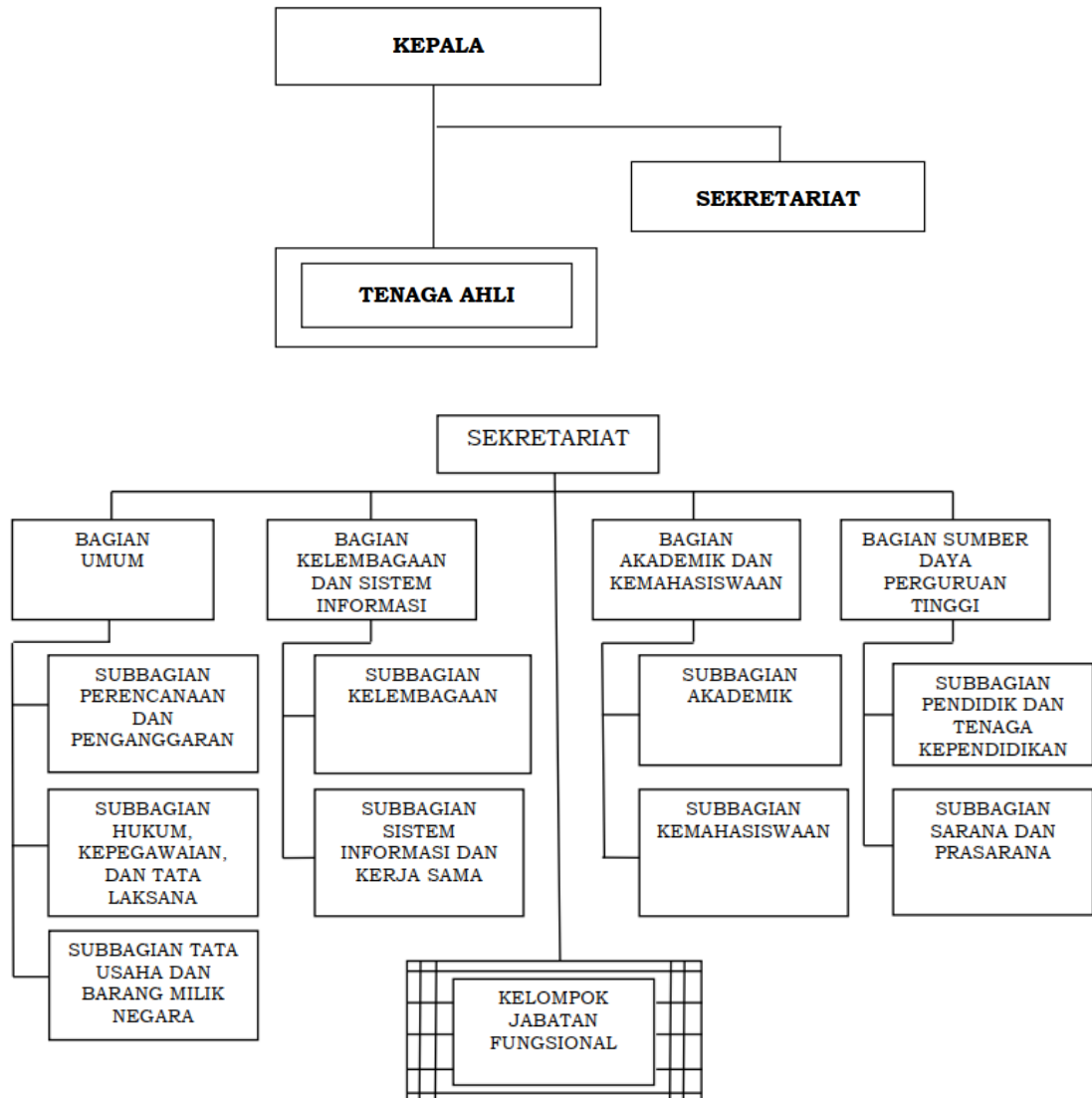
pengelolaan perguruan tinggi di wilayah kerjanya;

- e. pelaksanaan fasilitasi kesiapan perguruan tinggi dalam penjaminan mutu eksternal di wilayah kerjanya;
- f. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan fasilitasi peningkatan mutu perguruan tinggi di wilayah kerjanya;
- g. pengelolaan data dan informasi di bidang mutu pendidikan tinggi di wilayah kerjanya; dan pelaksanaan administrasi LLDIKTI.

Selanjutnya, sesuai lampiran I Permenristekdikti 15 Tahun 2018 tersebut LLDIKTI Wilayah III Jakarta dikategorikan sebagai LLDIKTI dengan Tipe Sekretariat A dengan Wilayah Kerja DKI Jakarta, dengan tata kelebagaannya yang terdiri dari seorang Kepala Lembaga, Kelompok Tenaga Ahli dan Sekretariat, yang dipimpin oleh Sekretaris dengan sub unit kerja Bagian Umum, Bagian Kelembagaan dan Sistem Informasi, Bagian Akademik dan Kemahasiswaan, Bagian Sumber Daya Perguruan Tinggi dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Berikut disajikan bagan struktur Organisasi Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi sesuai Lampiran II, sebagai berikut:

Gambar I
Struktur Organisasi LLDIKTI Wil III (Tipe A)



1.3 PERMASALAHAN UTAMA YANG DIHADAPI ORGANISASI

Dalam menghadapi berbagai tantangan dunia Pendidikan tinggi, LLDIKTI Wilayah III Jakarta dihadapkan pada beberapa permasalahan strategis, yang beberapa diantaranya dipicu sebagai akibat adanya perubahan bentuk, tugas fungsi dan struktur organisasi, serta faktor lainnya yang berasal dari luar organisasi, adapun permasalahan tersebut dapat dikategorikan menjadi 2 (dua), yaitu:

1. Permasalahan internal

- a. Pertama, perubahan bentuk organisasi juga berdampak pada pelimpahan beberapa kewenangan dari unit utama, dengan konsekuensi diperlukan adanya analisis jabatan yang dilakukan pada slot-slot jabatan yang akan mengisi tugas dan fungsi baru di LLDIKTI sebagai akibat adanya kekurangan jumlah sumber daya manusia sebagai komponen utama

penggerak organisasi. Hasil analisis jabatan terakhir yang dilakukan Sub Bagian HKT mengeluarkan rekomendasi adanya kekurangan 27 (dua puluh tujuh) orang untuk mengisi seluruh jabatan yang ada di LLDIKTI, agar dapat berfungsi maksimal;

- b. Kedua, Sumber daya anggaran, masalah ini muncul apabila di tengah tahun perlu dilakukan kegiatan yang sifatnya lanjutan dari kegiatan yang telah dianggarkan oleh Eselon I tetapi kegiatan tersebut tidak terencana dan merupakan amanat Direktorat Jenderal;
- c. Ketiga, Struktur Organisasi dengan bentuk baru (LLDIKTI) praktis SDM-nya terisi pada pertengahan Agustus 2018 melalui peralihan beberapa nama jabatan serta mutasi pegawai yang baru

dilakukan di Bulan Desember 2018.

Dampaknya pegawai dengan nama jabatan baru baru efektif dapat bekerja penuh pada Januari 2019;

- d. Keempat, Salah satu wacana transformasi Kopertis menjadi LLDIKTI adalah wacana penghilangan dikotomisasi PTN dan PTS, sampai akhir 2018 ini, belum ada kepastian PTN mana saja yang akan bergabung ke dalam layanan LLDIKTI Wilayah III;
- e. Kelima, *Baseline* atau data dasar yang menjadi pijakan dalam penetapan keluaran, belum sepenuhnya akurat, karena belum adanya suatu sistem yang bisa menjamin validitas data yang baik, sehingga *baseline* atau data dasar yang menjadi pijakan dalam penetapan

keluaran belum dapat dikatakan ideal.

2. Permasalahan Eksternal

- a. Pertama, Heterogennya bentuk, tipe dan ukuran perguruan tinggi yang masuk kedalam wilayah layanan LLDIKTI Wilayah III, Hal ini menjadi permasalahan tersendiri dalam penetapan kebijakan, karena idealnya kebijakan yang baik seharusnya tidak menyamaratakan setiap keadaan yang berbeda di perguruan tinggi, seharusnya harus ada kategorisasi dan leveling dalam perumusannya;
- b. Pendelegasian kewenangan juga masih menjadi kendala, Tarik ulur kewenangan unit utama dan LLDIKTI membuat roda kebijakan belum dapat berputar secara optimal.

PERENCANAAN KINERJA

Rencana Strategis
Perjanjian Kinerja
Inisiatif Peningkatan Kinerja

PERENCANAAN

KINERJA

Tahun 2018 merupakan masa peralihan Kopertis menjadi LLDIKTI yang mana perubahan tersebut berdampak langsung pada perubahan tata kelola, struktur organisasi, tugas dan fungsi yang ditandai dengan terbitnya Permenristekdikti No. 15 Tahun 2018. Idealnya LLDIKTI telah memiliki Renstra yang merupakan turunan dari Renstra Kementerian dan Direktorat Jenderal. Sampai dengan akhir 2018, perumusan Renstra masih dilakukan namun belum penetapan, sehingga laporan kinerja tahun 2018 ini masih disajikan dengan format Renstra Kopertis Tahun 2015 - 2019 dengan beberapa penyesuaian pada sasaran strategis dan pemilihan indikator kinerja

2.1 RENCANA STRATEGIS

Dengan pertimbangan menjalankan mandat Undang Undang Dasar 1945, Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Undang Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi dan menyesuaikan dengan Rencana Strategis (Renstra) Kemristekdikti

serta mempertimbangkan kerangka kerja logis yang dibangun untuk menopang daya saing nasional melalui pengoptimalan potensi yang dimiliki oleh Kopertis Wilayah III, maka Kopertis Wilayah III menyusun visi, misi, tujuan, dan sasaran strategis sebagai berikut:

1. Visi

Visi yang ditetapkan Kopertis Wilayah III dalam mendukung visi Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan Nasional, ditetapkan sebagai berikut: “Menjadi Unit Kerja yang menyelenggarakan layanan prima untuk mewujudkan PTS yang sehat dan bermutu” Layanan prima yang dimaksud adalah kemampuan Kopertis melayani dengan cepat tepat dan sesuai peraturan yang berlaku dengan didukung oleh sumberdaya manusia yang handal serta fasilitas pendukung pelayanan yang memadai. Sedangkan makna mewujudkan PTS sehat dan bermutu adalah implementasi dari tugas dan fungsi Kopertis yaitu melaksanakan pengawasan, pengendalian dan pembinaan kepada PTS dengan harapan PTS

dapat melaksanakan fungsinya sesuai dengan aturan dan mampu menghasilkan lulusan berdaya saing global dan IPTEK yang bermanfaat bagi masyarakat.

2. Misi

Sebagai upaya mewujudkan Visi tersebut diatas, maka Misi Kopertis Wilayah III adalah:

- a. Memperkuat sistem layanan daring dan peningkatan sumber daya;
- b. Meningkatkan mutu dan relevansi pendidikan tinggi;
- c. Memfasilitasi jejaring kerja PTS dengan masyarakat internasional.

Misi ini mencakup upaya menjawab permasalahan yang dihadapi Kopertis Wilayah III Jakarta periode tahun 2015-2019.

3. Tujuan Strategis

Visi dan misi Kopertis Wilayah III yang telah dirumuskan perlu dijabarkan dalam bentuk tujuan strategis yang selaras dengan perkembangan teknologi dan informasi. Tujuan strategis yang akan dicapai:

- a. Terbangunnya sistem berbasis elektronik dan

sumber daya yang memadai;

- b. Terwujudnya PTS yang sehat dan bermutu;
- c. Terciptanya kerjasama antar PTS dengan masyarakat di tingkat internasional yang saling menguntungkan.

4. Sasaran Strategis

Tujuan strategis tersebut kemudian dijabarkan dalam 3 (tiga) sasaran strategis sesuai dengan permasalahan-permasalahan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu 2015- 2019. Sasaran strategis tersebut adalah:

- a. Meningkatnya sistem dan kualitas/kuantitas sumber daya;
- b. Meningkatnya relevansi, kuantitas dan kualitas pendidikan tinggi;
- c. Terlaksananya kerjasama PTS dengan pihak internasional dalam bidang tridharma perguruan tinggi.

Untuk melihat secara lebih konkrit ketercapaian sasaran strategis tersebut perlu ditetapkan ukuran indikator kinerja tersebut secara kuantitatif. Dalam

rancangan 5 (lima) tahun ke depan, indikator kinerja sasaran strategis diukur:

- a. indeks reformasi birokrasi Kopertis ditargetkan mencapai nilai 90 (sembilan puluh),
- b. jumlah PTS masuk 100 TOP Nasional sebanyak 22 PTS dan
- c. jumlah PTS melakukan kerjasama dengan masyarakat internasional dalam bidang tridharma perguruan tinggi sebanyak 180.

5. Arah Kebijakan dan Strategi

Arah kebijakan Kopertis Wilayah III mengacu dengan arah kebijakan dan strategi Kemristekdikti yang telah mengalami penyelarasan dan diterbitkan melalui Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Nomor 50 tahun 2017. Kopertis merupakan perpanjangan tangan Kemristekdikti melalui implementasi regulasi yang telah diterbitkan oleh Kementerian. Arah kebijakan yang sangat terkait dengan arah kebijakan

Kementerian diantaranya yaitu peningkatan tenaga terdidik dan terampil, peningkatan kualitas pendidikan tinggi, peningkatan sumberdaya pendidikan tinggi, dan mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, efektif, dan efisien serta memiliki pelayanan publik secara berkualitas. Arah kebijakan Kopertis harus dapat mendorong PTS dalam menghasilkan lulusan sebagai tenaga terdidik dan terampil yang mampu memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam negeri dan mampu bersaing dengan tenaga terampil asing.

Arah kebijakan untuk mendorong PTS agar memberikan pelayanan pendidikan bermutu dimulai dengan memfasilitasi dosen untuk meningkatkan kualifikasi dan kompetensi, baik dosen yang diangkat oleh pemerintah maupun dosen tetap yang diangkat oleh yayasan. Dosen perlu dimotivasi untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Sementara pemerintah menyediakan kesempatan tersebut dengan memberikan

beasiswa. Di sisi lain kompetensi dosen dapat ditingkatkan dengan menyediakan kesempatan untuk melakukan seminar, workshop, dan pelatihan baik dalam bidang pengajaran, seperti renovasi kurikulum, membuat rencana pembelajaran semester, dan metoda penilaian, maupun metoda penelitian, penulisan karya tulis, dan melaksanakan pengabdian kepada masyarakat. Di samping dosen, penentu mutu lulusan yaitu mahasiswanya itu sendiri. Pengembangan softskills, kewirausahaan, dan daya juang untuk bersaing perlu senantiasa difasilitasi oleh perguruan tinggi. Perguruan tinggi memerlukan bantuan role model pemberdayaan mahasiswa dan dosen dalam peningkatan pengembangan diri. Kopertis berperan sebagai fasilitator dalam meningkatkan kemampuan softskills melalui penyelenggaraan workshop dan training. Di sisi lain daya kompetitif mahasiswa juga sangat diperlukan untuk ditingkatkan melalui berbagai kompetisi, agar terbiasa menghadapi persaingan di kehidupan bermasyarakat kelak.

Selain Kopertis patut memberi penghargaan kepada mahasiswa, dosen dan tenaga pendidik cemerlang, di balik itu Kopertis mendorong agar setiap PTS memiliki budaya menghargai prestasi insan kampus yang dilaksanakan secara reguler.

Peningkatan kualitas pendidikan tinggi, tidak semata-mata pada peningkatan kualitas sarana dan prasarana, namun yang lebih penting lagi adalah bagaimana PTS dapat diselenggarakan oleh yayasan yang legal dan tanpa konflik di dalamnya. Suasana harmonis antara penyelenggara dan pengelola merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan tinggi. Acapkali PTS mengabaikan tinjau ulang Statuta yang menjadi buku pedoman bagi pengelolaan PTS. Dengan adanya pedoman yang selalu ditinjau ulang, maka PTS tidak akan keliru dalam memilih pengembangan program studi ke depan. Sementara pada saat menjalankan kehidupan kampus, perlu ada jaminan mutu yang diterapkan oleh pimpinan melalui unit yang ditunjuk untuk

mengaplikasikan sistem yang baik dan tepat. Dalam hal ini, sistem penjaminan mutu menjadi penting dijalankan di internal kampus. Luaran dari sistem penjaminan mutu internal akan menjadi masukan bagi sistem penjaminan mutu eksternal guna mengevaluasi penerapan standar nasional pendidikan tinggi di PTS.

Belum semua PTS dapat menerapkan sistem penjaminan mutu, bahkan masih ada PTS yang belum mengenal secara baik. Struktur Pimpinan yang acapkali berganti dalam kampus menjadi penghambat keberlangsungan penerapan sistem penjaminan mutu internal. Kopertis perlu memberikan pencerahan secara terus menerus kepada PTS tanpa membedakan bentuk perguruan tingginya. Dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada PTS dan pemangku kepentingan lainnya. Kopertis senantiasa berupaya untuk berubah mewujudkan sistem pelayanan yang lebih bersih, lebih akuntabel, efektif dan produktif. Dalam era digital saat ini pelayanan harusnya lebih cepat,

tepat, dan mudah. Pelayanan secara elektronik diyakini akan lebih memudahkan kepada pemangku kepentingan, baik pimpinan PTS, dosen, mahasiswa maupun tenaga kependidikan. Pelayanan berbasis internet senantiasa harus ditingkatkan kualitasnya dan juga kuantitasnya. Di samping akan lebih cepat, data dan informasi yang selama ini disimpan dalam bentuk berkas hardcopi akan berangsur hilang dan akan terpelihara keberadaannya guna memudahkan kemampuan telusurannya. Dengan demikian penguatan sistem pelayanan dan sumberdaya sangat diperlukan oleh Kopertis dalam rangka memberikan pelayanan lebih prima.

2.2 Perjanjian Kinerja

Salah satu tahapan dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang termuat dalam Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah menyusun Perjanjian Kinerja yang merupakan bentuk komitmen

pimpinansatuan kerja kepada pemberi amanah, dalam hal ini Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi kepada Kepala Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah III. Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (*outcome*) yang seharusnya terwujud akibat

kegiatan tahun-tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup *outcome* yang dihasilkan dari kegiatan tahun-tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja setiap tahunnya. Berikut disajikan Perjanjian Kinerja Tahun 2018, sebagai berikut:

Tabel 6
Perjanjian Kinerja Tahun 2018

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
Pemantapan Sistem dan Sumber Daya Manusia	Jumlah Layanan Berbasis Elektronik	19 Layanan
	Prosentase Daya Serap Keuangan	99%
	Nilai Sasaran Kinerja Pegawai	92%
	Jumlah SDM yang Meningkatkan Kompetensinya	14 Pegawai
	Tingkat Kesesuaian kompetensi Pejabat	70%
	Prosentase Kasus Hukum Terselesaikan	60%
Peningkatan Mutu dan Relevansi Pendidikan Tinggi	Jumlah Perguruan Tinggi Berakreditasi A (Unggul)	14 Perguruan Tinggi
	Prosentase Dosen Berkualifikasi S3	13%

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
	Jumlah Publikasi Internasional	1486 Judul
	Prosentase Dosen Bersertifikat Pendidik	36%
	Prosentase Prodi Terakreditasi Minimal B	59%
	Jumlah Mahasiswa Berprestasi	2420 Mahasiswa
	Jumlah Perguruan Tinggi Yang masuk Top 100 Nasional	17 Perguruan Tinggi
	Prosentase Mahasiswa Penerima Beasiswa	1,54 %
	Rasio Dosen Tetap Terhadap Jumlah Dosen	81:100
	Prosentase Dosen Dengan Jabatan Guru Besar	1,1 %
	Prosentase Dosen Dengan Jabatan Lektor Kepala	6,3 %
	Jumlah Publikasi Nasional	1767 Judul
	Rasio Dosen Tetap Terhadap Jumlah Mahasiswa	1:30
	Jumlah Penelitian yang Dimanfaatkan Masyarakat	667 Judul
	Jumlah HAKI/Paten	25 HAKI / Paten
	Jumlah Student / Mobility	595 Mahasiswa
Tercapainya Peran Serta PTS Dengan Masyarakat Dalam Membangun Hubungan Timbal Balik	Jumlah Mahasiswa Yang Berwirausaha	193 Mahasiswa

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
Yang Selaras dan Saling Menguntungkan	Jumlah Prototipe R&D	337 Prototipe

2.3 INISIATIF PENINGKATAN KINERJA

Beberapa permasalahan strategis yang dihadapi LLDIKTI Wilayah III dan masih kurang optimalnya beberapa capaian keluaran pada tingkat output kegiatan, membuat LLDIKTI Wilayah III melakukan langkah-langkah inisiatif peningkatan kinerja untuk memastikan adanya perbaikan kinerja pada tahun anggaran yang akan datang. Inisiatif peningkatan kinerja tersebut, antara lain:

1. Revisi Renstra dan Kontrak Kinerja 2018

Pada tahun 2018 dilakukan penyelarasan renstra dengan tujuan menyesuaikan renstra Kopertis dan Perjanjian Kinerja dengan OTK baru LLDIKTI sehingga diharapkan hasil (*outcome*) kegiatan menjadi lebih terukur.

2. Kontrak Kinerja LLDIKTI dan Perguruan Tinggi

Berbeda dengan PTN yang ruang lingkupnya lebih terbatas, baik itu secara bentuk maupun luas wilayah, LLDIKTI melayani dalam lingkup yang lebih luas dengan melintasi

batas sektor *private* dan publik, Hal tersebut menjadi masalah sekaligus tantangan tersendiri bagi LLDIKTI Wilayah III dalam menetapkan data yang akan menjadi baseline, dinamika yang terjadi di 325 PTS seharusnya dapat dipetakan, dan kemudian di jadikan pijakan untuk perencanaan kinerja tahun yang akan datang.

Menyadari urgensi hal tersebut membuat LLDIKTI Wilayah III merasa perlu untuk membuat sebuah komitmen bersama perguruan tinggi yang masuk ke wilayah layanannya untuk secara bersama - sama menetapkan sebuah target yang nantinya akan di evaluasi dan di tinjau ketercapaiannya pada setiap periode tertentu. Hal tersebut diwujudkan LLDIKTI Wilayah III dengan membuat Komitmen Kinerja dengan seluruh PTS pada tanggal xx Desember 2019.

3. Pengembangan EWS (*Early Warning System*)

EWS merupakan sebuah sistem yang dikembangkan LLDIKTI Wilayah III sejak tahun 2016, yang merupakan hasil dari program penguatan Kopertis yang dititipkan setiap tahun oleh Direktorat Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan. Pada awal pengembangan EWS difungsikan sebagai *reminder* bagi perguruan tinggi dalam pengurusan perpanjangan izin prodi yang akan segera habis, namun pada

perkembangannya modul sistem ini terus dikembangkan dan dilekatkan pada modul induk, yang antara lain menjadi sebuah media bagi perguruan tinggi untuk menginformasikan capaian-capaian perguruan tingginya yang informasinya belum *tercover* oleh PDPT, dalam perkembangannya juga EWS menjadi perangkat pendukung dalam Komitmen Kinerja yang dijelaskan pada poin a diatas, dan menjadi lumbung data suplemen.

AKUNTABILITAS KINERJA

Capaian Kinerja Organisasi
Realisasi anggaran

AKUNTABILITAS

KINERJA

Pengukuran kinerja merupakan salah satu alat untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja. Pengukuran kinerja akan menunjukkan seberapa besar kinerja manajerial yang dicapai, seberapa bagus kinerja financial organisasi, dan kinerja lainnya yang menjadi dasar penilaian akuntabilitas. Pengukuran tingkat capaian kinerja dilakukan dengan cara membandingkan antara target kinerja yang telah ditetapkan dengan realisasinya. Dengan membandingkan antara realisasi dan rencana, maka dapat dilihat jumlah persentase pencapaian pada masing-masing indikator kinerja utama.

Dengan diketahui capaian kinerja, maka dapat dianalisis faktor penyebab keberhasilan dan ketidakberhasilan, yang selanjutnya dapat dipetakan kekurangan dan kelemahan realisasi dan rencana kegiatan, kemudian ditetapkan strategi untuk meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang. Dalam upaya mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Kementerian Riset, Teknologi,

dan Pendidikan Tinggi terus melaksanakan berbagai upaya perbaikan, dengan tujuan untuk mendorong terwujudnya pemerintahan yang baik (*good governance*).

3.1 CAPAIAN KINERJA ORGANISASI

Dalam rangka meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan tata kelola pemerintahan yang berorientasi hasil, LLDIKTI Wilayah III secara konsisten menerapkan manajemen kinerja. Hal ini dilakukan agar kinerja LLDIKTI Wilayah III berubah dari paradigma yang berorientasi proses/kegiatan menuju manajemen kinerja yang berorientasi hasil/kinerja. Untuk itu, hal-hal yang berkaitan dengan kinerja seperti tujuan, sasaran, target, capaian, indikator kinerja menjadi titik tolak manajemen, yang dirumuskan secara seksama, jelas dan akurat serta ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja (PK). Pada tahun 2018 LLDIKTI Wilayah III telah menetapkan 3 (tiga) sasaran strategis yang akan dicapai 2018 yaitu:

1. Pemantapan sistem dan sumber daya manusia;
2. Peningkatan mutu dan relevansi pendidikan tinggi; dan
3. Tercapainya peran serta PTS dengan masyarakat dalam membangun hubungan timbal balik

yang selaras dan saling menguntungkan.

Ketiga sasaran strategis tersebut dituangkan melalui 24 (dua puluh empat) indikator kinerja yang akan menjadi tolak ukur tercapainya hasil (*outcome*) dari kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan LLDIKTI Wilayah III pada tahun 2018 maupun kegiatan pendukung pada tahun anggaran sebelumnya. Dengan statusnya sebagai kantor daerah yang menjalankan teknis-teknis kebijakan yang dikeluarkan Kemenristekdikti, kegiatan yang dilaksanakan LLDIKTI Wilayah III

sebagian dapat berkontribusi langsung, dan beberapa berkontribusi tidak langsung atas capaian-capaian indikator tersebut, karena adanya keterbatasan kewenangan, sumber daya anggaran maupun, keterbatasan lingkup regional.

Sasaran strategis yang telah ditetapkan selanjutnya dituangkan melalui sebuah perjanjian kinerja antara Menristekdikti dengan Kepala LLDIKTI sebagai bentuk komitmen satuan kerja yang dipimpinnya untuk tetap berkinerja sesuai koridor yang telah ditetapkan. Berikut capaian indikator kinerja LLDIKTI Wilayah III Tahun 2018:

Sasaran Strategis 1 Pemantapan Sistem dan Sumber Daya Manusia

“indikator dan target pada sasaran strategi Pemantapan Sistem dan Sumber Daya Manusia masih bersifat keluaran (output), sehingga terhadap indikator ini akan dilakukan penyelarasan pada Renstra dan Perjanjian Kinerja Tahun 2019 .. “

Dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada PTS dan pemangku kepentingan lainnya. LLDIKTI senantiasa berupaya untuk berubah mewujudkan sistem pelayanan yang lebih bersih, lebih akuntabel, efektif dan produktif. Dalam era digital saat ini pelayanan harusnya lebih cepat, tepat, dan mudah. Pelayanan secara elektronik diyakini akan lebih memudahkan kepada pemangku

kepentingan, baik pimpinan PTS, dosen, mahasiswa maupun tenaga kependidikan. Pelayanan berbasis internet senantiasa harus ditingkatkan kualitasnya dan juga kuantitasnya. Di samping akan lebih cepat, data dan informasi yang selama ini disimpan dalam bentuk berkas *hardcopy* akan berangsur hilang dan akan terpelihara keberadaannya guna memudahkan kemampu-telusurannya. Dengan

demikian penguatan sistem pelayanan dan sumber daya sangat diperlukan oleh LLDIKTI dalam rangka memberikan pelayanan lebih prima.

Sasaran strategis ini capaiannya diukur oleh 3 (tiga) indikator kinerja, dengan rincian tingkat pencapaian sebagai berikut:

Tabel 7
Perkembangan Sasaran dan Capaian Sasaran Strategi 1

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Cap 2016	Cap 2017	Target 2018	Cap 2018	(%) 2018	Target 2015 - 2019	(%) Cap Renstra
Pemanfaatan Sistem dan Sumber Daya Manusia	Jumlah Layanan Berbasis Elektronik	16 Lyn	18 Lyn	19 Lyn	23 Lyn	121,05	21 Lyn	109,52
	Prosentase Daya Serap Keuangan	97 %	98 %	99 %	99,13 %	100,13	99 %	100,13
	Nilai Sasaran Kinerja Pegawai	88 %	91,37 %	92%	92,45 %	100,49	93 %	99,41
	Jumlah SDM yang Meningkatkan	-	-	14 Peg	19 Peg	135,71	19 Peg	100
	Tingkat Kesesuaian kompetensi Pejabat	-	-	70 %	70 %	100	*	*
	Prosentase kasus Hukum yang terselesaikan	-	-	60 %	74 %	123,33	80 %	92,5 %

*tidak dapat dihitung karena tahun 2019 tidak menjadi indikator utama

Berdasarkan data kinerja diatas dapat dijelaskan bahwa dari 3 (tiga) indikator kinerja yang ada untuk mengukur sasaran strategis, seluruh

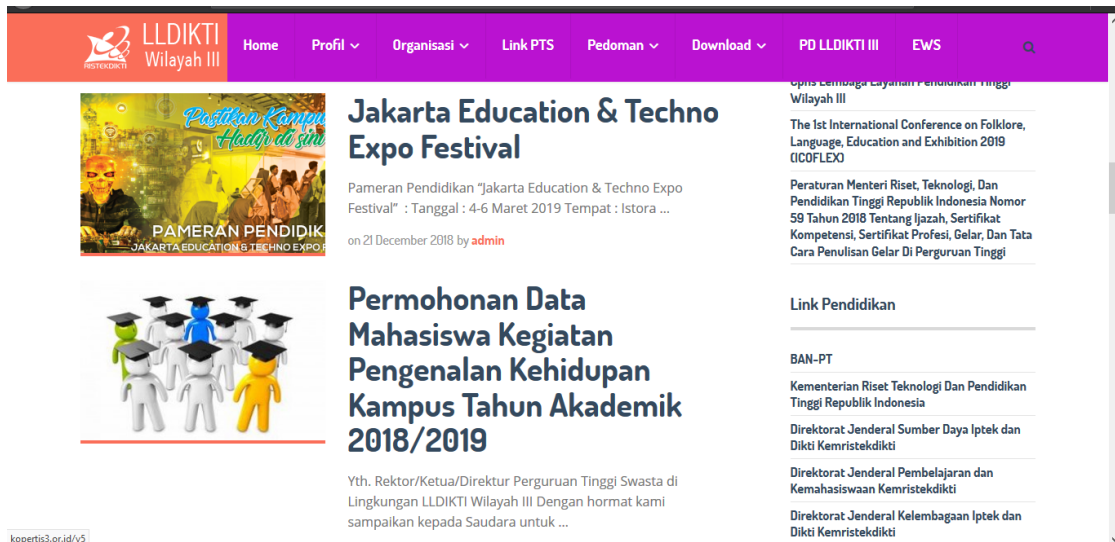
indikator kinerja telah mencapai target. Untuk rincian analisis capaian setiap indikator kinerja diuraikan sebagai berikut:

Indikator 1: Jumlah Layanan Berbasis Elektronik


Kecenderungan yang diharapkan oleh masyarakat dalam menyikapi perubahan global adalah terselenggaranya pelayanan publik secara prima, dengan berpedoman pada standar layanan publik yang ditetapkan pemerintah. Penyelenggaraan pelayanan publik

yang baik menjadi dasar perubahan tata kelola pelayanan yang lebih efektif dan efisien. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) merupakan salah satu solusi perbaikan pelayanan publik, sehingga akan mempermudah proses, mempersingkat waktu, menghemat biaya, dan mengoptimalkan sumber daya.

Gambar 2
Sistem Informasi Pengembangan LLDIKTI Wil III







Sign in to start your session

Salah satu indikator kualitas dan keberhasilan dalam melaksanakan pelayanan publik secara prima adalah dengan melihat seberapa banyak jumlah layanan berbasis elektronik yang dimiliki. Pada tahun 2018 ditargetkan jumlah layanan berbasis elektronik yang ada di LLDIKTI Wilayah III berjumlah 19 (Sembilan Belas) layanan dengan

realisasi capaian pada akhir 2018 sebanyak 23 jumlah layanan berbasis elektronik. Target capaian tahun 2018 ini mengalami kenaikan hal ini dapat dilihat dari capaian tahun 2017 sebanyak 18 layanan berbasis elektronik sedangkan pada akhir tahun 2016 capaian layanan berbasis elektronik sebanyak 16 layanan.

Tabel 8

Perkembangan Sasaran dan Capaian Jumlah Layanan Berbasis Elektronik

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian 2016	Capaian 2017	Target 2018	Capaian 2018	(%) 2018	Target 2015 - 2019	(%) Cap Renstra
Pemantapan Sistem dan Sumber Daya Manusia	Jumlah Layanan Berbasis Elektronik	16	18	19	23	121,05	21	109,52

Sumber: Bagian Kelembagaan dan SI LLDIKTI Wil III, 2018

Layanan berbasis elektronik yang melampaui target tahun 2018 sebanyak 23 layanan meliputi:

1. Website Kopertis III
2. Pangkalan Data Pendidikan Tinggi Kopertis Wilayah III
3. Portal BidikMisi
4. Pangkalan Data Pendidikan Tinggi
5. Usulan Registrasi Pendidikan pada Perguruan Tinggi

6. Usulan Perubahan Data Mahasiswa
7. Kenaikan Pangkat dan Jabatan
8. Sertifikasi Dosen
9. Studi Lanjut (Beasiswa LN dan DN)
10. SIM-LITABMAS
11. LPSE

12. Uji Kompetensi tenaga kesehatan Prodi D3 Kebidanan
13. Uji Kompetensi tenaga kesehatan Prodi D3 Keperawatan
14. Uji Kompetensi tenaga kesehatan Prodi Ners
15. SIM Monev
16. EWS LLDIKTI III
17. E-Office LLDIKTI III
18. Penomoran Ijazah Nasional
19. Sigap PDDikti
20. Silemkerma
21. Sidik Kopertis III
22. Sister
23. Layanan Aspirasi Pengaduan Online Rakyat

Indikator ini masih bersifat capaian keluaran (output) sehingga untuk tahun 2019 akan dilakukan penyelarasan

Renstra, untuk indikator yang masih bersifat output ini akan dikeluarkan dan diganti dengan indikator berdasarkan outcome.

Hasil capaian jumlah layanan berbasis elektronik pada akhir tahun 2018 sebanyak 23 layanan telah melampaui target tahun 2019. Ini menunjukkan keberhasilan LLDIKTI III dalam mewujudkan pelayanan prima kepada publik. Pencapaian ini tidak terlepas dari peran LLDIKTI Wilayah III khususnya Sub Bagian Sistem Informasi, bersama Sub Bagian Umum dan dengan Unit Layanan Pengadaan (ULP) dalam mengeksekusi pengadaan-pengadaan layanan berbasis elektronik tersebut. Dukungannya dilakukan melalui penyelenggaraan kegiatan-kegiatan pendukung antara lain sebagai berikut:

Tabel 9

Capaian Keluaran kegiatan Pendukung Jumlah Layanan Berbasis Elektronik

No	Kegiatan	Sasaran	Capaian	%
1	Bimbingan Teknis Aplikasi Forlap	330 Org	262 Org	79
2	Bimbingan Teknis Penggunaan Aplikasi Feeder PD-Dikti	400 Org	396 Org	99
3	Sosialisasi EWS	500 Org	432 Org	86
4	Migrasi Website Kopertis	1 Dok	1 Dok	100
5	Sosialisasi E-Office dan Penggunaan E-Mail Resmi	70 Org	54 Org	77

No	Kegiatan	Sasaran	Capaian	%
6	Bimbingan Teknis Implementasi Sister	330 Org	278 Org	84

Sumber: Bagian Kelembagaan dan Sistem Informasi LLDIKTI Wil III, 2018

Indikator ini masih bersifat capaian keluaran (*output*) sehingga atas indikator ini akan dilakukan penyesuaian pada

Renstra dan Perjanjian Kinerja untuk tahun 2019 serta diganti dengan indikator lain yang berbasis hasil (*outcome*).

Indikator 2: Prosentase Daya Serap Keuangan

Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, menyatakan bahwa anggaran adalah alat akuntabilitas, manajemen dan kebijakan ekonomi. Anggaran sebagai kebijakan ekonomi yang berfungsi untuk mewujudkan pertumbuhan dan stabilitas perekonomian serta pemerataan pendapatan dalam rangka mencapai tujuan Negara. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 249/PMK.02/2011 menyebutkan bahwa penyerapan anggaran merupakan salah satu indikator evaluasi kinerja atas aspek implementasi. Pelaksanaan anggaran merupakan tahapan pengelolaan keuangan yang harus dilaksanakan setelah proses perencanaan anggaran selesai.

Pelaksanaan anggaran sendiri merupakan aktivitas usaha-usaha yang dilaksanakan untuk merealisasikan semua rencana dan kebijakan yang telah

dirumuskan dan ditetapkan. Proses pelaksanaan anggaran meliputi persoalan-persoalan dalam internal satuan kerja, serta proses mekanisme pembayaran (pencairan anggaran). Kedua hal tersebut mempengaruhi besar kecilnya penyerapan anggaran. Penyerapan anggaran merupakan salah satu tolok ukur kinerja pemerintah dalam menggerakkan roda perekonomian dan menjadi salah satu indikator evaluasi kinerja yang tertuang dalam Peraturan Menteri Keuangan PMK Nomor 214/PMK.02/2017 tentang Pengukuran dan Evaluasi Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/ Lembaga, disebutkan bahwa evaluasi kinerja atas aspek implementasi dilakukan dalam rangka menghasilkan informasi kinerja mengenai pelaksanaan kegiatan dan pencapaian keluaran. Perhitungan Prosentase Daya Serap Keuangan dilakukan dengan formula sebagai berikut:

Persentase Daya Serap Keuangan = $(TR/TP \times 100\%)$
 TP = Total Pagu Anggaran
 TR = Total Realisasi

Perhitungan tersebut dilakukan atas 2 (DIPA) yang dikelola LLDIKTI Wilayah III, yang berasal dari Ditjen Kelembagaan (03) dan Kerjasama dan Sekretariat Jenderal Jenderal Kemenristekdikti. Pada

tahun 2018 ditargetkan sebesar 99,00 %, dan telah melampaui targetnya pada akhir 2018 dengan capaian sebesar 99,13 %, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} TP &= \text{Pagu DIPA 01} + \text{Pagu 03} \\ &= \text{Rp. } 328.789.546.000 + \text{Rp. } 8.767.693.000 = \text{Rp. } 337.557.239.000, - \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} &= \text{Rp. } 334.871.390.654,- / \text{Rp. } 337.557.239.000, - \times 100 \% \\ &= 99,13 \% \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} TR &= \text{Total Realisasi DIPA 01} + \text{Realisasi DIPA 03} \\ &= \text{Rp. } 326.554.270.745 + \text{Rp. } 8.317.119.909 = \text{Rp. } 334.871.390.654,- \\ TR/TP \times 100 \% \end{aligned}$$

Berikut perkembangan indikator Prosentase Daya Serap Keuangan selama 4 (empat) tahun terakhir, sebagai berikut:

Tabel 10

Perkembangan Sasaran dan Capaian Prosentase Daya Serap Keuangan

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Cap 2016 (%)	Cap 2017 (%)	Target 2018 (%)	Cap 2018 (%)	(%) 2018	Target 2015 - 2019 (%)	(%) Cap Renstra
Pemantapan Sistem dan Sumber Daya Manusia	Prosentase Daya Serap Keuangan	97,00	98,00	99,00	99,32	100,32	99,00	100,32

Sumber: Bagian Umum LLDIKTI Wil III, 2018

Pencapaian target indikator Prosentase Daya Serap Keuangan Tahun 2018 tidak terlepas dari ketepatan *forecast* (perkiraan) anggaran, respon tanggap penyesuaian anggaran (revisi), dan sinergi antar Bagian dan keterlibatan Satuan Pengendali Internal (SPI) dalam setiap tahap perencanaan, mulai dari pelaksanaan hingga pelaporan anggaran di LLDIKTI Wilayah III. Selain itu hadirnya berbagai sistem dan aplikasi yang terus diperbaharui di lingkungan Kementerian Keuangan juga berperan besar terhadap pencapaian indikator ini, antara lain hadirnya berbagai aplikasi pendukung seperti:

- a. OM-SPAN (Online Monitoring Pelaksanaan Anggaran), sebagai sarana pemantauan pencairan anggaran secara realtime;
- b. DIPA-Online, sebagai aplikasi pendukung usulan revisi anggaran;

- c. E-rekon, sebagai aplikasi pendukung rekonsiliasi eksternal satuan kerja dengan Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) dan Kantor Pelayanan Kekayaan dan Lelang Negara (KPKLN);
- d. Hotline HAIDJPB dan Kring pajak, sebagai fasilitas yang disediakan Kementerian keuangan untuk berdiskusi seputar anggaran dan pajak;
- e. Serta aplikasi internal lainnya yang terus diperbaharui seperti SAS, SIMAK-BMN, Aplikasi Persediaan, SAIBA, RKA-KL, Simfoni, SPRINT, eSPT, dan lain-lain.

LLDIKTI Wilayah III sendiri memiliki beberapa kegiatan pendukung yang mendukung tercapainya sasaran indikator Prosentase Daya Serap Keuangan, antara lain sebagai berikut:

Tabel 11

Capaian Keluaran kegiatan Pendukung Prosentase Daya Serap Keuangan

No	Kegiatan	Sasaran	Capaian	%
1	Penyusunan SP4	1 Dok	1 Dok	100
2	Penyusunan Program dan Anggaran 2018	1 Dok	1 Dok	100
3	Penyelarasan Renstra	1 Dok	1 Dok	100

Sumber: Bagian Umum LLDIKTI Wil III, 2018

Dalam pelaksanaan anggaran beberapa masalah yang dihadapi LLDIKTI Wilayah III Jakarta antara lain masih sering terlambatnya ajukan pencairan dan perubahan jadwal kegiatan yang tidak di informasikan, selain itu basis data ajukan pencairan yang masih manual serta belum adanya suatu sistem internal yang

dapat memudahkan pelaksana anggaran untuk mengusulkan pencairan anggaran. Beberapa sistem yang telah disediakan Kementerian keuangan sangat baik untuk kebutuhan eksternal, namun masih belum dapat mengakomodir kebutuhan di lingkup internal, khususnya dalam hal pengajuan pencairan.

Indikator Kinerja 3: Nilai Sasaran Kinerja Pegawai

Suatu proses rangkaian manajemen kinerja yang berawal dari penyusunan perencanaan kinerja yang berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP), penetapan tolok ukur yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya dari setiap kegiatan tugas jabatan. Pelaksanaan penilaian SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target yang telah ditetapkan. Dalam melakukan penilaian dilakukan analisis terhadap hambatan pelaksanaan pekerjaan untuk mendapatkan umpan balik serta menyusun rekomendasi perbaikan dan menetapkan hasil penilaian.

Pada tahun 2018, dimulai dengan membangun fondasi penguatan akuntabilitas kinerja yang dilakukan di

semua komponen yang merupakan bagian integral dari SAKIP meliputi aspek perencanaan, pengukuran, pengelolaan data, dan pelaporan kinerja pegawai. Dengan memperhatikan secara cermat hasil penilaian sasaran kinerja pegawai di tahun sebelumnya, perbaikan dan penguatan diantaranya juga difokuskan pada hal-hal yang menjadi catatan penting dan rekomendasi hasil evaluasi yang dilakukan oleh atasan langsung dari pegawai yang bersangkutan.

Salah satu indikator kualitas dan keberhasilan dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah dengan melihat seberapa nilai sasaran kinerja pegawai yang mencapai target. Pada tahun 2018 ditargetkan sebesar 92,00 %, dan telah terlampaui dengan capaian 92,45 % pada akhir tahun 2018. Perkembangan capaian indikator ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 12

Perkembangan Sasaran dan Capaian Prosentase Nilai Sasaran Kinerja Pegawai

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Cap 2016 (%)	Cap 2017 (%)	Target 2018 (%)	Cap 2018	(%) 2018	Target 2015 - 2019 (%)	(%) Cap Renstra
Pemantapan Sistem dan Sumber Daya Manusia	Nilai Sasaran Kinerja Pegawai	88	91,37	92,00	92,45	100,49	93	99,41

Sumber: Bagian Umum LLDIKTI Wil III, 2018

Keberhasilan pencapaian target tahun 2018 untuk indikator Nilai Sasaran Kinerja Pegawai tidak terlepas dari pembinaan pegawai yang terus dilakukan LLDIKTI Wilayah III, melalui Sub Bagian Hukum Kepegawaian dan Tata Laksana baik

dalam bentuk kegiatan yang bertujuan meningkatkan kinerja pegawai, melalui monitoring dan evaluasi serta arahan - arahan teknis pengisian dokumen SKP. Bentuk kegiatan yang dilakukan pada tahun 2018 antara lain sebagai berikut:

Tabel 13

Capaian Keluaran kegiatan Pendukung Nilai Sasaran Kinerja Pegawai

No	Kegiatan	Sasaran	Capaian	%
1	Sosialisasi Tugas Belajar dan Izin Belajar bagi Dosen PNS Ditugaskan pada PTS	150 Org	129 Org	86
2	Peningkatan Karakter Pegawai	65 Org	65 Org	100
3	Monitoring dan Evaluasi			
4	Sosialisasi Pengembangan Tata Nilai, Budaya Kerja dan Kode Etik bagi Dosen PNS Ditugaskan pada PTS	300 Org	243 Org	81

Sumber: Bagian Umum LLDIKTI Wil III, 2018

Dalam pencapaian sasaran indikator dan keluaran kegiatan ini LLDIKTI dihadapkan pada permasalahan untuk menghimpun SKP Dosen PNS DPK yang seluruhnya tersebar di perguruan tinggi swasta di DKI Jakarta dan sekitar. Menyikapi hal tersebut LLDIKTI Wilayah III

Indikator Kinerja 4: Jumlah SDM Yang Meningkatkan Kompetensinya

Sesuai amanat Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa pengembangan karier, kompetensi, pola karier, mutasi, dan promosi merupakan bagian dari manajemen karier PNS yang harus dilakukan dengan menerapkan prinsip merit system. Manajemen kompetensi sebagai bagian dari manajemen karier PNS bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, kinerja PNS dan mengurangi kesenjangan kemampuan antar pegawai.

Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan

memanfaatkan media komunikasi online untuk berkomunikasi sekaligus menghimpun SKP dosen PNS DPK tersebut. Indikator ini termasuk indikator yang berbasis output, sehingga akan dilakukan penyelarasan atas indikator ini pada tahun 2019

penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan. Manajemen kompetensi diawali dengan menentukan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi, antara lain dengan melakukan inventarisasi jenis kompetensi yang perlu ditingkatkan dari setiap PNS dan menyusun rencana pelaksanaan pengembangan kompetensi. Setelah kebutuhan terpetakan dapat dilakukan analisa kesenjangan kinerja dan selanjutnya penyusunan rencana pengembangan kompetensi instansi. Indikator Jumlah SDM Yang Meningkatkan Kompetensinya merupakan indikator baru dari hasil penyelarasan Renstra Kopertis tahun 2018, target dan capaiannya di tahun 2018 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14

Perkembangan Sasaran dan Capaian Jumlah SDM Yang Meningkatkan Kompetensi

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Cap 2016	Cap 2017	Target 2018 (Org)	Cap 2018 (Org)	(%) 2018	Target 2015 - 2019	(%) Cap Renstra
Pemantapan Sistem dan Sumber Daya Manusia	Jumlah SDM Yang Meningkatkan Kompeten sinya	-	-	14	14	135,71	-	100

Sumber: Bagian Umum LLDIKTI Wil III, 2018

Jenis kegiatan peningkatan kompetensi yang dilakukan di LLDIKTI Wilayah III sebagian besar bersifat mandiri, seperti melakukan in-house dan sebagian lagi berupa training dan pelatihan yang melibatkan instansi pemerintah lain dan

lembaga pengembangan kompetensi lain yang independen. Berikut kegiatan pendukung indikator Jumlah SDM Yang Meningkatkan Karirnya yang dilakukan LLDIKTI Wilayah III Jakarta selama tahun 2018, sebagai berikut:

Tabel 15

Capaian Keluaran kegiatan Pendukung Jumlah SDM Yang Meningkatkan Kompetensinya

No	Kegiatan	Sasaran	Capaian	%
1	Pelatihan Kompetensi Non Gelar Tenaga Kependidikan	41 Org	39 Org	95

Sumber: Bagian Umum LLDIKTI Wil III, 2018

Permasalahan yang dihadapi LLDIKTI dalam mencapai keluaran ini adalah perubahan jadwal dari pihak penyelenggaraan pelatihan yang sulit diprediksi, karena menunggu kuota

pembukaan kelas, hingga mundurnya tanggal pelaksanaan dari rencana semula. Indikator ini masih bersifat output belum outcome sehingga akan dilakukan penyelarasan pada tahun 2019,

Indikator Kinerja 5: Tingkat Kesesuaian Kompetensi Jabatan

Sistem Merit yang diusung pemerintah adalah kebijakan dan manajemen PNS yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Dalam menyelenggarakan manajemen aparatur sipil negara yang berbasis sistem merit, setiap instansi pemerintah, di tingkat Kementerian, harus menyusun standar kompetensi, yang termasuk didalamnya termasuk identitas jabatan, kompetensi jabatan dan persyaratan jabatan. Standar kompetensi diatur melalui Permenpan RB nomor 38 tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara melalui Perka BKN No. 13 Tahun 2013 tentang pedoman perumusan standar kompetensi PNS. Di tingkat LLDIKTI Wilayah III bentuk penyesuaian kompetensi jabatan dilakukan antara lain dengan

mengikutkan nama jabatan tertentu dengan diklat PIM untuk jabatan struktural dan diklat teknis untuk jabatan non struktural.

Indikator Tingkat Kesesuaian Kompetensi Jabatan merupakan indikator baru hasil penyelaraan Renstra Kopertis yang dilakukan LLDIKTI Wilayah III Jakarta pada tahun 2018, indikator ini dipilih dengan pertimbangan pentingnya kesesuaian kompetensi pegawai dalam penempatan dalam jabatan, karena hal tersebut akan berpengaruh langsung pada motivasi kerja pegawai yang bersangkutan yang pada akhirnya akan berpengaruh pada capaian kinerja jabatan tersebut. Pada tahun 2018 ditargetkan sasaran sebanyak 70 orang telah disesuaikan kompetensi dengan jabatan yang diembannya, sebanyak 12 pegawai telah melaksanakan Diklat PIM IV, dan 2 pegawai telah melaksanakan diklat teknis. Pada tabel selanjutnya capaian indikator ini disajikan, sebagai berikut:

Tabel 16

Perkembangan Sasaran dan Capaian Tingkat Kesesuaian Kompetensi Jabatan

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian 2016	Capaian 2017	Target 2018 (Org)	Capaian 2018 (Org)	(%) 2018	Target 2015 - 2019	(%) Cap Renstra
Pemantapan Sistem dan Sumber Daya Manusia	Tingkat Kesesuaian Kompetensi Jabatan	-	-	70	70	100	-	-

Sumber: Bagian Umum LLDIKTI Wil III, 2018

Permasalahan yang dihadapi LLDIKTI dalam pencapaian indikator ini antara lain belum adanya jadwal diklat dari instansi penyelenggara sehingga 5 pejabat yang telah diusulkan belum mengikuti diklat

PIM IV dan 3 pejabat belum mengikuti diklat PIM III. Merespon hal ini LLDIKTI Wilayah III terus berkoordinasi dengan instansi penyelenggara agar diklat tersebut dapat segera terealisasi.

Indikator Kinerja 6: Prosentase Kasus Hukum Yang terselesaikan

Indikator ini secara teknis di definisikan sebagai penyelesaian kasus-kasus hukum yang terjadi di LLDIKTI Wilayah III selama tahun 2018 termasuk pembinaan pegawai yang terindikasi kasus hukum, penyelesaian laporan masyarakat melalui aplikasi LAPOR.

Indikator Prosentase Kasus Hukum Yang Terselesaikan merupakan indikator baru hasil penyelarasan Renstra Kopertis yang

dilakukan LLDIKTI Wilayah III pada tahun 2018, hasilnya pada tahun 2018 dari target sebesar 60 % kasus hukum terselesaikan hasilnya telah melampaui yaitu 74 %, dengan perhitungan 12 pegawai terindikasi kasus hukum 8 telah selesai, dan penyelesaian kasus dari aplikasi Lapor dari jumlah laporan yang masuk sebanyak 155 laporan, di tindak lanjut selesai sebanyak 115 laporan, dan dalam proses tindak lanjut sebanyak 40 laporan. Berikut perkembangan indikatornya sebagai berikut:

Tabel 17

Perkembangan Sasaran dan Capaian Prosentase Kasus Hukum Yang terselesaikan

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Cap 2016	Cap 2017	Target 2018 (%)	Cap 2018 (%)	(%) 2018	Target 2015 - 2019	(%) Cap Renstra
Pemantapan Sistem dan Sumber Daya Manusia	Persentase Kasus Hukum Yang terselesaikan	-	-	60	74	123,33	-	-

Sumber: Bagian Umum LLDIKTI Wil III, 2018

Untuk memaksimalkan pencapaian indikator pada tahun yang akan datang LLDIKTI Wilayah III akan lebih melakukan koordinasi dengan unit kerja terkait, melakukan pemetaan kinerja dosen, kehadiran dosen, dan keterlibatannya pada konflik PTS, selain itu melakukan

optimalisasi proses monitoring dan evaluasi, melakukan pengawasan, pengendalian, pembinaan dan penjaminan mutu secara berkala dan berkesinambungan.

Sasaran Strategis 2: Meningkatnya Relevansi, Kuantitas dan Kualitas Pendidikan Tinggi

“Pada sasaran strategis ini ada penambahan 2 (dua) indikator hasil penyelarasan Renstra dan Perjanjian Kinerja pada tahun 2018”, yaitu Jumlah HAKI / Paten dan Student Mobility ... “

Peningkatan kualitas pendidikan tinggi, tidak semata-mata pada peningkatan kualitas sarana dan prasarana, namun yang lebih penting lagi adalah bagaimana PTS dapat diselenggarakan oleh yayasan yang legal dan tanpa konflik di dalamnya. Suasana harmonis antara

penyelenggara dan pengelola merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan tinggi. Acapkali PTS mengabaikan tinjau ulang Statuta yang menjadi buku pedoman bagi pengelolaan PTS. Dengan adanya pedoman yang

selalu ditinjau ulang, maka PTS tidak akan keliru dalam memilih pengembangan program studi ke depan. Sementara pada saat menjalankan kehidupan kampus, perlu ada jaminan mutu yang diterapkan oleh pimpinan melalui unit yang ditunjuk untuk mengaplikasikan sistem yang baik dan tepat. Dalam hal ini, sistem penjaminan mutu menjadi penting dijalankan di internal kampus. Luaran dari sistem penjaminan mutu internal akan menjadi masukan bagi sistem penjaminan mutu eksternal guna mengevaluasi penerapan standar nasional pendidikan tinggi di PTS. Belum semua PTS dapat

menerapkan sistem penjaminan mutu, bahkan masih ada PTS yang belum mengenal secara baik. Struktur Pimpinan yang acapkali berganti dalam kampus menjadi penghambat keberlangsungan penerapan sistem penjaminan mutu internal. LLDIKTI perlu memberikan pencerahan secara terus menerus kepada PTS tanpa membedakan bentuk perguruan tingginya.

Sasaran strategis ini capaiannya diukur oleh 14 (empatbelas) indikator kinerja, dengan rincian tingkat pencapaian sebagai berikut:

Tabel 18
Target dan Capaian Sasaran Strategis 2

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Cap 2016	Cap 2017	Target 2018	Cap 2018	(%) 2018	Target 2015 - 2019	(%) Cap Renstra
Peningkatan Mutu dan Relevansi Pendidikan Tinggi	Jumlah Perguruan Tinggi Berakreditasi A (Unggul)	6 PT	11 PT	14 PT	13 PT	93	15 PT	87
	Persentase Dosen Berkualifikasi S3	11.22%	12.78%	13%	14.32%		14%	102

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Cap 2016	Cap 2017	Target 2018	Cap 2018	(%) 2018	Target 2015 - 2019	(%) Cap Renstra
	Jumlah Publikasi Internasional	225 judul	1351 judul	1486 judul	2.039 judul	137	350 judul	582
	Persentase Dosen Bersertifikat Pendidik	30.78%	35.42%	38%	39.43%		45%	87,6
	Persentase Prodi Terakreditasi Minimal B	45%	57.3%	59%	60.64%		60%	101
	Jumlah Mahasiswa Berprestasi	2.500 Peserta didik	2.200 Peserta didik	2.420 Peserta didik	2.883 Peserta didik	119	4.000 Peserta didik	72
	Jumlah Perguruan Tinggi yang Masuk Top 100 Nasional	10 PTS	10 PTS	17 PTS	15 PTS	88	22 PT	68
	Persentase Mahasiswa Penerima Beasiswa	1.4 %	1.11 %	1.54 %	5.12%		1.6%	320
	Rasio Dosen Tetap terhadap Jumlah Dosen	0.6	0.82	81	80:100		90	88
	Persentase Dosen dengan	1.28%	1.08%	1.1%	1.60%		1%	160

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Cap 2016	Cap 2017	Target 2018	Cap 2018	(%) 2018	Target 2015 - 2019	(%) Cap Renstra
	Jabatan Guru Besar							
	Persentase Dosen dengan Jabatan Lektor Kepala	6.83%	6.23%	6.3%	6.62%		10%	66
	Jumlah Publikasi Nasional	3.000 judul	1.607 judul	1.767 judul	2.121 judul	120	4.500 judul	47
	Rasio Dosen Tetap terhadap Jumlah Mahasiswa	32	30.51	01:30	1:27		30	90
	Jumlah Penelitian yang Dimanfaatkan Masyarakat	550 judul	607 judul	667 judul	889 judul	133	700 judul	127
	Jumlah HAKI/Paten			25 HAKI / Paten	52 HAKI / Paten	226	250 HAKI / Paten	52,8
	Jumlah Student Mobility			595 Mhs	962 Mhs	161	*	*

*indikator baru yang muncul setelah penyelarasan renstra

Indikator Kinerja 1: Jumlah Perguruan Tinggi Berakreditasi A (Unggul)

Akreditasi adalah kegiatan penilaian untuk menentukan kelayakan Perguruan Tinggi yang telah memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT). Penetapan akreditasi oleh BAN-PT dilakukan dengan menilai proses dan kinerja serta keterkaitan antara tujuan, masukan, proses, dan keluaran suatu perguruan tinggi, yang merupakan tanggung jawab perguruan tinggi.

Tidak dapat dipungkiri bahwa pemerintah juga memerlukan dukungan dan peran serta Perguruan Tinggi Swasta sebagai institusi pengelola pendidikan tinggi untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu. Akreditasi merupakan Sistem Penjaminan Mutu Eksternal sebagai bagian dari Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi, dalam rangka menentukan

kelayakan dan penjaminan mutu sebuah perguruan tinggi.

Salah satu indikator kualitas dan keberhasilan dalam proses pengawasan, pengendalian dan pembinaan PTS adalah dengan melihat seberapa banyak jumlah perguruan tinggi berakreditasi A (Unggul). Dalam kurun waktu tahun 2015-2019, jumlah perguruan tinggi terakreditasi A (Unggul) ditargetkan sebanyak 15 (limabelas) PTS. Pada akhir tahun 2016, jumlah PTS terakreditasi A baru mencapai 6 (enam) PTS. Berikutnya pada tahun 2017 jumlah PTS yang terakreditasi A mengalami peningkatan jumlah menjadi 11 PTS. Sementara itu, untuk tahun 2018 dari target 14 PTS, capaian akhir tahun 2018 jumlah PTS terakreditasi A mencapai 13 PTS. Berikut disajikan perkembangan capaian indikator Jumlah Perguruan Tinggi Berakreditasi A (Unggul) berikut ini:

Tabel 19

Perkembangan Sasaran dan Capaian Jumlah Perguruan Tinggi Berakreditasi A (Unggul)

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Cap 2016 (PTS)	Cap 2017 (PTS)	Target 2018	Cap 2018 (PTS)	(%) 2018	Target 2015-2019	(%) Capaian
Peningkatan Mutu dan Relevansi Pendidikan Tinggi	Jumlah Perguruan Tinggi Berakreditasi A (Unggul)	6	11	14	13	92,85	21	61,90

Sumber: Bagian Kelembagaan dan Sistem Informasi, 2018

Peningkatan target tahun 2017 ke tahun 2018 sebanyak 3 PTS pada dasarnya telah melalui proses perhitungan dan pemetaan yang cukup baik. 3 PTS tersebut adalah Universitas Pancasila, Universitas Esa Unggul, dan Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie. Dari 3 PTS tersebut, hanya Universitas Pancasila yang telah berhasil terakreditasi A. Sementara itu, Universitas Esa Unggul dan Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, belum berhasil terakreditasi A pada tahun 2018. Hal ini disebabkan kedua PTS tersebut terkendala karena adanya ketidaksesuaian isi instrumen dengan kriteria yang ditetapkan oleh BAN-PT. Langkah antisipatif yang perlu dilakukan oleh LLDIKTI agar hal tersebut tidak terjadi adalah melakukan pemetaan dengan lebih baik dan memberikan pendampingan intensif kepada PTS yang akan mengajukan usulan ke BAN-PT.

Meskipun ada ketidaktercapaian target tahun 2018, jika ditelusuri lebih dalam sebenarnya terdapat sebuah prestasi akreditasi institusi perguruan tinggi yang

diperoleh PTS di lingkungan LLDIKTI Wilayah III. Universitas Gunadarma yang pada tahun 2018 melakukan reakreditasi berhasil mempertahankan peringkat A (Unggul) pada akreditasi institusinya dengan jumlah nilai akhir asesmen yang dapat melampaui nilai akhir asesmen pada periode sebelumnya. Hal ini tentu tidak terlepas dari peran pembinaan dan fasilitasi yang dilakukan oleh LLDIKTI (sebelumnya Kopertis).

13 PTS di lingkungan LLDIKTI Wilayah III yang mendapat akreditasi institusi perguruan tinggi dengan peringkat A (Unggul) adalah:

1. Universitas Gunadarma
2. Universitas Bina Nusantara
3. Univ Muhammadiyah Prof Dr Hamka
4. Univ Mercu Buana
5. Universitas Multimedia Nusantara
6. Universitas Trisakti
7. Universitas Tarumanagara
8. Universitas Nasional
9. Unika Atmajaya
10. Universitas Pancasila
11. STF Driyarkara
12. STM Trisakti
13. STP Pelita Harapan



Dibandingkan dengan LLDIKTI Wilayah lain, Perguruan Tinggi Swasta yang memiliki akreditasi A pada LLDIKTI Wilayah III jumlahnya paling banyak, yaitu sebanyak 13 PTS sedangkan LLDIKTI Wilayah VII sebanyak 7 PTS, LLDIKTI Wilayah V sebanyak 6 PTS, LLDIKTI Wilayah IV sebanyak 5 PTS, LLDIKTI

Wilayah VI, sebanyak 4 PTS, dan LLDIKTI Wilayah IX sebanyak 1 PTS.

Keberhasilan LLDIKTI Wilayah III dalam upaya peningkatan perguruan tinggi berakreditasi A (Unggul) pada tahun 2018 dengan adanya dukungan kegiatan sebagai berikut:

Tabel 20

Capaian Keluaran kegiatan Pendukung Jumlah Perguruan Tinggi Berakreditasi A (Unggul)

No	Bentuk Kegiatan	Sasaran	Capaian Keluaran
1	Bimbingan Teknis Peningkatan Mutu Institusi	150 orang	150 orang
2	Rintisan Kerjasama Luar Negeri	2 laporan	2 laporan
3	Monitoring dan Evaluasi PTS	100 PTS	98 PTS

No	Bentuk Kegiatan	Sasaran	Capaian Keluaran
4	Sosialisasi Peraturan Pengelolaan dan Penyelenggaraan PT	660 PTS	330 PTS
5	Bimbingan Teknis Penyusunan Statuta	150 orang	150 orang

Sumber: Bagian Kelembagaan dan SI LLDIKTI Wil III, 2018

Indikator Kinerja 2: Prosentase Dosen Berkualifikasi S3

Dosen adalah sebuah profesi yang memerlukan kualifikasi dan kompetensi tertentu. Seperti halnya dengan dokter dan profesi yang lain, kualifikasi dan kompetensi seorang dosen ditentukan dan diatur oleh regulasi. Secara rinci hal tersebut diatur melalui Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, yang disebutkan bahwa profesi Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi Akademik Dosen yang dimaksud adalah minimal melalui pendidikan tinggi program pasca sarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang ilmu keahlian.

Indikator kinerja Prosentase Dosen Berkualifikasi S3 menjadi salah satu indikator penting dalam upaya peningkatan relevansi, kualitas, dan kuantitas sumber daya pendidikan tinggi. Standar minimal kualifikasi dosen adalah lulusan magister, karena itu ketika seorang dosen yang merupakan lulusan program doktoral menjadi kualifikasi yang dinilai telah melampaui standar regulasi saat ini. Tingkat Dosen Berkualifikasi S3 dapat menjadi tolok ukur (*benchmarking*) terhadap kemampuan perguruan tinggi dalam merespon standar pendidikan tinggi sekaligus upaya maksimal dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, dan teknologi serta implementasi Tridharma Tridharma Perguruan Tinggi. Berikut disajikan perkembangan kualifikasi Pendidikan dosen di tetap selama 4 (empat) tahun terakhir:

Tabel 21
Perkembangan Kualifikasi Pendidikan Dosen Tetap

No	Kualifikasi	2015	2016	2017	2018
1	≤ S1	4.589	3.353	2.179	1.528
2	Profesi	72	47	86	79
3	S2	13.488	14.130	16.310	17.150
4	Spesialis 1	347	285	328	414
5	S3	2.157	2.252	2.815	3.242
6	Spesialis 2	14	4	4	5
Jumlah		20.667	20.071	21.722	22.418

Sumber: Bagian Sumber Daya Perguruan Tinggi LLDIKTI Wil III, 2018

Indikator Dosen berkualifikasi S3
Persentase dosen tetap yang memiliki kualifikasi S3 pada akhir tahun berjalan terhadap total dosen ber-NIDN. Sesuai dengan lingkup wilayah kerjanya, Indikator ini didefinisikan LLDIKTI Wilayah

III Jakarta sebagai persentase dosen tetap (PTS) yang memiliki kualifikasi S3 pada akhir tahun berjalan dibandingkan dengan total dosen ber-NIDN. Dengan formula sebagai berikut:

$$\text{Persentase dosen PTS berkualifikasi S3} = \left(\frac{\text{S3}}{\text{T}} \right) \times 100\%$$

S3 = Jumlah dosen tetap berkualifikasi S3

Pada tahun 2018, Indikator Persentase Dosen Berkualifikasi S3 ditargetkan sebesar 13%, target tersebut telah dilampaui pada Triwulan IV tahun 2018 ini dengan pencapaian sebesar 14,32 %, dengan perhitungan 3.242 dosen telah

berkualifikasi S3 dari jumlah dosen tetap (NIDN) sebanyak 22.643 Dosen. Target dan capaian ini telah meningkat secara gradual dari tahun 2016, perkembangannya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 22

Perkembangan Sasaran dan Capaian Prosentase Dosen Berkualifikasi S3

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Cap 2016 (%)	Cap 2017 (%)	Target 2018 (%)	Cap 2018 (%)	(%) 2018	Target 2015-2019 (%)
Peningkatan Mutu dan Relevansi Pendidikan Tinggi	Prosentase Dosen Berkualifikasi S3	11,22	12,78	13,00	13,35	102,69	14

Sumber: *Bagian Sumber Daya Perguruan Tinggi LLDIKTI Wil III, 2018*

Keberhasilan pencapaian target indikator tersebut antara lain disebabkan beberapa faktor sebagai berikut, yaitu:

1. Adanya kebijakan di tingkat Eselon I untuk menghapus dosen yang berkualifikasi S1 sehingga pembagi jumlah dosen S3 terhadap total dosen tetap ber-NIDN menjadi berkurang sehingga jumlah presentase dosen S3 meningkat;
2. Adanya program pendukung di tingkat Eselon I, yaitu pemberian Beasiswa, seperti program Beasiswa Untuk Dosen Indonesia (BUDI) dan Beasiswa Unggulan;
3. Di tingkat LLDIKTI Wilayah III sendiri, dukungan terhadap indikator ini

antara lain dalam bentuk pemberian rekomendasi bagi dosen yang akan melakukan studi lanjut pada poin 2 diatas , selain itu pembayaran tunjangan profesi dan kehormatan juga secara tidak langsung meningkatkan *take home pay* seorang dosen sehingga dapat menjadi salah satu faktor pendorong dosen untuk melakukan studi lanjut.

Berikut disajikan perkembangan dan jumlah rekomendasi beasiswa bagi dosen, selama 4 (empat) tahun terakhir, sebagai berikut:

Tabel 23
Perkembangan Kualifikasi Pendidikan Dosen Tetap

No	Jenis Beasiswa	2015	2016	2017	2018
1	Dalam Negeri	168	124	202	53
2	Luar Negeri	19	34	30	56
Jumlah		187	158	232	109

Sumber: Bagian Sumber Daya Perguruan Tinggi Wil III, 2018

Pada tabel selanjutnya akan diuraikan kegiatan pendukung Indikator Dosen Berkualifikasi S3 yang dilaksanakan di

LLDIKTI pada tahun 2018, sebagai berikut:

Tabel 24
Capaian Keluaran kegiatan Pendukung Dosen Berkualifikasi S3

No	Kegiatan	Sasaran	Capaian	%
1	Pembayaran Tunjangan Profesi dan Kehormatan	6817	6315	92.63 %

Sumber: Bagian Sumber Daya Perguruan Tinggi Wil III, 2018

Permasalahan yang dihadapi LLDIKTI Wilayah III mencapai luaran kegiatan tersebut antara lain adalah belum adanya mekanisme pelaporan dari kelanjutan rencana studi dosen yang telah diberikan rekomendasinya, baik pada saat yang bersangkutan sedang melakukan studi (*progress* kemajuan) maupun setelah yang bersangkutan lulus. Selain itu pada tahap pendataan juga ada ada permasalahan dalam memprediksi

pertumbuhan jumlah dosen di lingkungan LLDIKTI Wilayah III. Merespon beberapa masalah tersebut LLDIKTI Wilayah III terus menghimbau kepada seluruh PTS untuk melakukan perubahan atau pemutakhiran data dosen, terutama untuk dosen yang telah selesai studi S3) dan melakukan sosialisasi kepada PTS agar meningkatkan jenjang pendidikan dosennya menjadi S3.

Indikator Kinerja 3: Jumlah Publikasi Internasional

"Kebijakan Kemenristekdikti mendorong publikasi ilmiah Indonesia dengan mengeluarkan Permenristekdikti Nomor 20 tahun 2017 tentang Pemberian Tunjangan Profesi Dosen dan Tunjangan Kehormatan Profesor".

Salah satu ukuran produktifitas hasil iptek adalah publikasi baik dalam publikasi nasional maupun internasional yang bereputasi. Publikasi di jurnal internasional merupakan alat untuk membangun reputasi baik individu dosen maupun perguruan tinggi. Untuk merealisasikan kinerja publikasi ilmiah di jurnal internasional, maka diupayakan dosen melakukan penelitian yang lebih fokus pada permasalahan kebutuhan strategis baik bersifat penelitian lokal, nasional maupun internasional dengan memanfaatkan sumber daya yang ada di perguruan tinggi. Jumlah publikasi internasional menjadi indikator penting dalam menilai sasaran strategis berupa peningkatan mutu dan relevansi pendidikan tinggi, dengan adanya indikator ini LLDIKTI Wilayah III memperoleh gambaran terlaksananya tri dharma perguruan tinggi di PTS masing-masing.

Berdasarkan IKU Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi publikasi Internasional merupakan hasil

penelitian yang dimuat dalam Jurnal ilmiah internasional atau *prosiding* yang memiliki ISSN dan/atau buku yang telah diterbitkan oleh perguruan tinggi atau penerbit lainnya dan memiliki ISBN. Hal ini berdasarkan Undang Undang nomer 12 tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi dan Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 20 Tahun 2017 tentang Pemberian Tunjangan Profesi Dosen dan Tunjangan Kehormatan Profesor. Berdasarkan panduan manual IKU Jurnal internasional adalah jurnal yang memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Karya ilmiah yang diterbitkan ditulis dengan memenuhi kaidah ilmiah dan etika keilmuan
- b. Memiliki ISSN;
- c. Ditulis dengan menggunakan bahasa resmi PBB (Arab, Inggris, Perancis, Rusia, Spanyol dan Tiongkok);
- d. Memiliki terbitan versi online;
- e. Dewan Redaksi (*Editorial Board*) adalah pakar di bidangnya paling sedikit berasal dari 4 (empat) negara;
- f. Artikel ilmiah yang diterbitkan dalam 1 (satu) nomor terbitan paling sedikit

penulisnya berasal dari 2 (dua) negara;

g. Terindeks oleh database internasional: *Web of Science, Scopus, Microsof Academic Search*

Tabel 25
Capaian Indikator: Jumlah Publikasi Internasional Tahun 2018

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Cap 2016	Cap 2017	2018		(%)	Target
		(Judul)	(Judul)	Target (Judul)	Cap 2018 (Judul)	2018	2015 - 2019 (Judul)
Peningkatan Mutu dan Relevansi Pendidikan Tinggi	Jumlah Publikasi Internasional	225	1.351	1.486	2.039	137	350

Sumber: Bagian Akademik dan Kemahasiswaan LLDIKTI Wil III, 2018

Dari tabel di atas memperlihatkan bahwa pada tahun 2018 jumlah publikasi internasional mencapai 2.039 judul melebihi target pada awal tahun 2018 sebanyak 1.486 judul. Capaian tahun 2018 selama tiga tahun terakhir merupakan yang tertinggi. Jika ditotal pencapaian tiga tahun terakhir mencapai 3.615 judul yang telah melampaui target jangka menengah tahun 2015-2019.

Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi terus mendorong peningkatan jumlah publikasi ilmiah Indonesia. Hasilnya, publikasi ilmiah Indonesia dalam tiga tahun terakhir

mengalami peningkatan. Kebijakan Kemenristekdikti mendorong publikasi ilmiah Indonesia seperti mengeluarkan aturan melalui Permenristekdikti Nomor 20 tahun 2017 tentang Pemberian Tunjangan Profesi Dosen dan Tunjangan Kehormatan Profesor. Berdasarkan data dari Direktorat Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan, jumlah publikasi ilmiah Indonesia terindeks Scopus per 6 April 2018 berhasil melampaui Singapura dan Thailand.

Peningkatan capaian indikator publikasi internasional tidak membuat usaha untuk mendorong publikasi berhenti.

Meningkatnya kuantitas publikasi internasional harus berbanding lurus dengan kualitas publikasi ilmiahnya. Salah satu indikator dari kualitas publikasi yaitu indeks sitasi atau banyak tidaknya peneliti lain yang mengutip publikasi ilmiah tersebut. Indeks situasi yang tinggi mencerminkan tingkat kualitas dari sebuah riset yang tinggi pula. Kedepannya diharapkan kualitas dan kuantitas publikasi publikasi internasional meningkat mengingat masih ada beberapa kendala dalam upaya meningkatkan Publikasi Internasional yang masih harus dituntaskan, antara lain:

- a. Budaya menulis yang belum berkembang dimasyarakat pada umumnya, perguruan tinggi khususnya, dan/atau rendahnya kemauan dan kemampuan menulis hasil-hasil penelitian maupun pengabdian kepada masyarakat dalam terbitan berkala ilmiah bermutu;
- b. Isu/topik yang diangkat dalam artikel masih bersifat lokal dan

ruang lingkupnya sempit sehingga tidak relevan di tataran internasional;

- c. Tidak ada kebaruan dalam artikel yang ditulisnya sehingga sumbangsih untuk keilmuan masih kurang;
- d. Kekurangpahaman penulis dalam menggunakan *reference tools*, seperti zotero dan mendeley;
- e. Terbatasnya akses *e-Journal* berkualitas yang dapat digunakan sebagai bahan referensi penelitian;
- f. Kurangnya informasi mengenai jurnal internasional yang bereputasi;
- g. Motivasi penulis pada umumnya menulis artikel pada jurnal internasional masih sebatas akan mengurus kenaikan pangkat.

Peningkatan jumlah publikasi internasional yang signifikan didukung dengan kegiatan sebagai berikut:

Tabel 26
Kegiatan Pendukung Publikasi Internasional Tahun 2018

No	Bentuk Kegiatan	Sasaran	Capaian Keluaran
1.	Bimbingan Teknis Penulisan Artikel Jurnal Internasional	150 orang	150 orang
2.	Bimbingan Teknis Metodologi Penelitian Dosen	110 orang	110 orang
3.	Seminar Hasil Penelitian Dosen Pemula	186 dosen	157 dosen
4.	Apresiasi Karya Ilmiah dan Publikasi Risbang	20 PT	17 PT
5.	Hibah Penelitian Dosen	786 judul	786 judul

Sumber: Bagian Akademik dan Kemahasiswaan LLDIKTI Wil III, 2018



Bimbingan Teknis Penulisan Artikel Jurnal Internasional Dosen Perguruan Tinggi



Bimbingan Teknis Metodologi Penelitian Dosen

Indikator Kinerja 4: Prosentase Dosen Bersertifikat Pendidik

Standar dosen dan tenaga kependidikan merupakan salah satu dari standar yang diatur dalam standar nasional pendidikan tinggi, yang merupakan kriteria minimal tentang kualifikasi dan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan untuk menyelenggarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan. Selanjutnya melalui pasal 8 Undang undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, disebutkan bahwa profesi guru dan dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi dan sertifikat pendidik sebagaimana dipersyaratkan. Kemudian Lebih lanjut melalui Permenristekdikti No.

44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi pasal 27 dikemukakan bahwa seorang dosen wajib memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk menyelenggarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan.

Kualifikasi akademik yang dimaksud adalah tingkat pendidikan paling rendah yang harus dipenuhi oleh seorang dosen dan dibuktikan dengan ijazah, sedangkan kompetensi pendidik dibuktikan dengan sertifikat pendidik, dan/atau sertifikat profesi. Indikator Prosentase Dosen Bersertifikat Pendidik ini dapat dianggap

penting karena menjadi barometer profesionalisme seorang dosen sekaligus pengukuran unjuk kerjanya dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Pada awal tahun 2018 ditargetkan persentase dosen bersertifikat pendidik di LLLDIKTI III sebesar 38 %, dan telah melampaui target tersebut dengan capaian sebesar 39,43 %, dengan perhitungan jumlah dosen bersertifikat

pendidik sampai dengan akhir tahun 2018 adalah sebanyak 8.929 Dosen dibandingkan dengan jumlah dosen tetap sebanyak 22.643 orang, sedangkan jumlah dosen yang lulus seleksi sertifikasi dosen tahun 2018 adalah sebanyak 1.129 (Data Dari PDDikti 28 Desember 2018). Tabel berikut menyajikan perkembangan sasaran dan capaian indikator Prosentase Dosen Bersertifikat Pendidik, sebagai berikut:

Tabel 27

Perkembangan Sasaran dan Capaian Prosentase Dosen Bersertifikat Pendidik

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2015 - 2019 (%)	Cap 2016 (%)	Cap 2017 (%)	Target 2018 (%)	Capaian 2018 (%)
Peningkatan Mutu dan Relevansi Pendidikan Tinggi	Prosentase Dosen Bersertifikat Pendidik	45	30,78	35,42	38	39,43

Sumber: Bagian Sumber Daya Perguruan Tinggi LLLDIKTI Wil III, 2018

Walaupun target tahun 2018 telah dilampaui, namun target jangka menengah (2015 - 2019) sebesar 45 %, menjadi pekerjaan yang perlu menjadi prioritas khususnya bagi Kemenristekdikti, dan LLLDIKTI Wilayah sebagai eksekutornya di tingkat regional. Ditingkat nasional, sejak awal

diberlakukan program sertifikasi dosen, telah terjadi penurunan serdos rata-rata 4,25 % per tahun, penurunan terbesar terjadi pada kurun waktu 2012 - 2013, dari 89,51% turun menjadi 65,57%, yang disebabkan antara lain: adanya penambahan syarat yang cukup ketat, yaitu antara lain: penetapan nilai TKDA (Tes Kemampuan Dasar Akademik), TKBI

(Tes Kemampuan Bahasa Inggris), dan Deskripsi Diri yang harus memenuhi standar. Berikut disajikan data kelulusan

serdos secara nasional dari tahun 2008 - 2017 2015-218:

Tabel 28

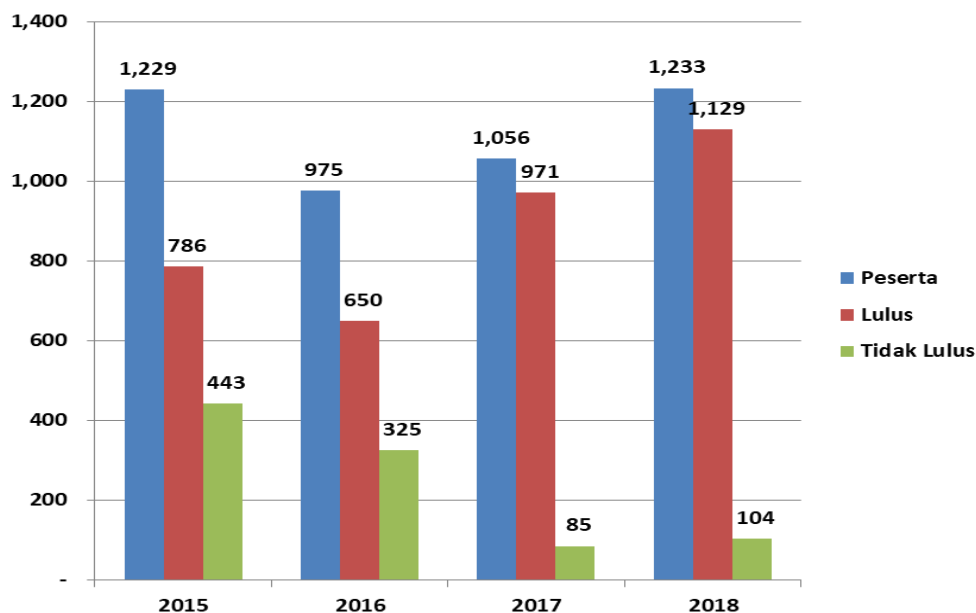
Kelulusan Dosen Dalam Seleksi Sertifikasi Dosen

Tahun	Peserta	Lulus	Tidak Lulus	Kelulusan
2015	1.229	786	443	63.95 %
2016	975	650	325	66.66 %
2017	1.056	971	85	91.95 %
2018	1.233	1.129	104	91.56 %
Total	4.493	3.536	957	78,70 %

Sumber: Bagian Sumber Daya Perguruan Tinggi LLDIKTI Wil III, 2018

Grafik 1

Grafik Kelulusan Program Sertifikasi Dosen



Di tingkat LLDIKTI Wilayah III Jakarta, untuk menunjang pencapaian indikator Prosentase Dosen Bersertifikat Pendidik

dilakukan kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

Tabel 29
Capaian Keluaran kegiatan Pendukung Dosen Bersertifikasi Pendidik

No	Kegiatan	Sasaran	Capaian	%
1	Pembayaran Tunjangan Profesi dan Kehormatan	6.817	6.315	92.63%
2	Evaluasi Beban Kerja Dosen	2 Keg	2 Keg	100%
3	Sosialisasi Calon Sertifikasi Dosen	400 Org	380 Org	95 %
4	Bimbingan Teknis Pembuatan Laporan BKD	150 Org	208 Org	138 %

Sumber: Bagian Sumber Daya Perguruan Tinggi Ildikti Wil III, 2018

Secara umum pelaksanaan kegiatan pendukung ini tidak mengalami permasalahan, Bahkan kegiatan seperti Sosialisasi Calon Sertifikasi Dosen dan Bimbingan Teknis Pembuatan Laporan BKD mendapat respon yang sangat baik hingga peserta melebihi target awal, karena ternyata cukup banyak dosen yang baru lulus seleksi dan masih belum mengetahui cara membuat laporan BKD. Beberapa hal yang menjadi rencana tindak lanjut LLDIKTI Wilayah III terkait hal ini adalah:

- a. melakukan optimalisasi proses sosialisasi kepada seluruh peserta sertifikasi dosen;

- b. melakukan pendampingan kepada seluruh dosen yang sedang melaksanakan proses sertifikasi dosen;
- c. Terkait perbaikan teknis pelaksanaan kegiatan, sasaran kegiatan akan ditetapkan perwakilan dosen serta operator di perguruan tinggi yang mengurus BKD dengan harapan hasil sosialisasi yang diperoleh akan disosialisasikan kembali pada dosen yang membuat laporan BKD di perguruan tinggi masing-masing.

Indikator Kinerja 5: Prosentase Prodi Terakreditasi Minimal B

Program studi merupakan satu kesatuan kegiatan pendidikan dan pembelajaran yang memiliki kurikulum dan metode pembelajaran tertentu dalam satu jenis pendidikan akademik, pendidikan profesi, dan/atau pendidikan vokasi. Sebagai kesatuan kegiatan pendidikan dan pembelajaran, program studi dapat diselenggarakan bila telah memenuhi persyaratan minimum akreditasi dan wajib diakreditasi ulang saat jangka waktu akreditasinya berakhir.

Salah satu penilaian mutu perguruan tinggi adalah peringkat akreditasi setiap program studi yang ada pada Perguruan Tinggi tersebut. Dengan demikian, peringkat akreditasi program studi mencerminkan kualitas suatu perguruan tinggi. Oleh karena itu, menjadi kewajiban LLDIKTI Wilayah III untuk mengawal peningkatan program studi akreditasi menjadi minimal B sebagai salah satu indikator kinerja. Upaya berkelanjutan dilakukan dalam rangka meningkatkan kualitas dari

program studi dan perguruan tinggi memegang peran penting sebagai komponen utama dalam sistem pembelajaran pada suatu perguruan tinggi.

Salah satu indikator kualitas dan keberhasilan dalam proses pengawasan, pengendalian dan pembinaan PTS adalah dengan melihat seberapa banyak prosentase program studi terakreditasi minimal B. Pada tahun 2018 ditargetkan prosentase program studi terakreditasi minimal B di LLDIKTI Wilayah III sebesar 59% hasil yang dicapai pada akhir tahun 2018 sebesar 60,64. Jika dibandingkan dengan capaian tahun 2017 adalah 57,3% dan akhir tahun 2016 sebesar 45%. Hasil yang dicapai pada akhir tahun 2018 ini menunjukkan keberhasilan LLDIKTI III melampaui target kinerja tahun 2018. Capaian kinerja tahun 2018 ini juga telah melampaui target rencana prosentase Prodi Terakreditasi Minimal B untuk tahun 2019 yaitu 60%.

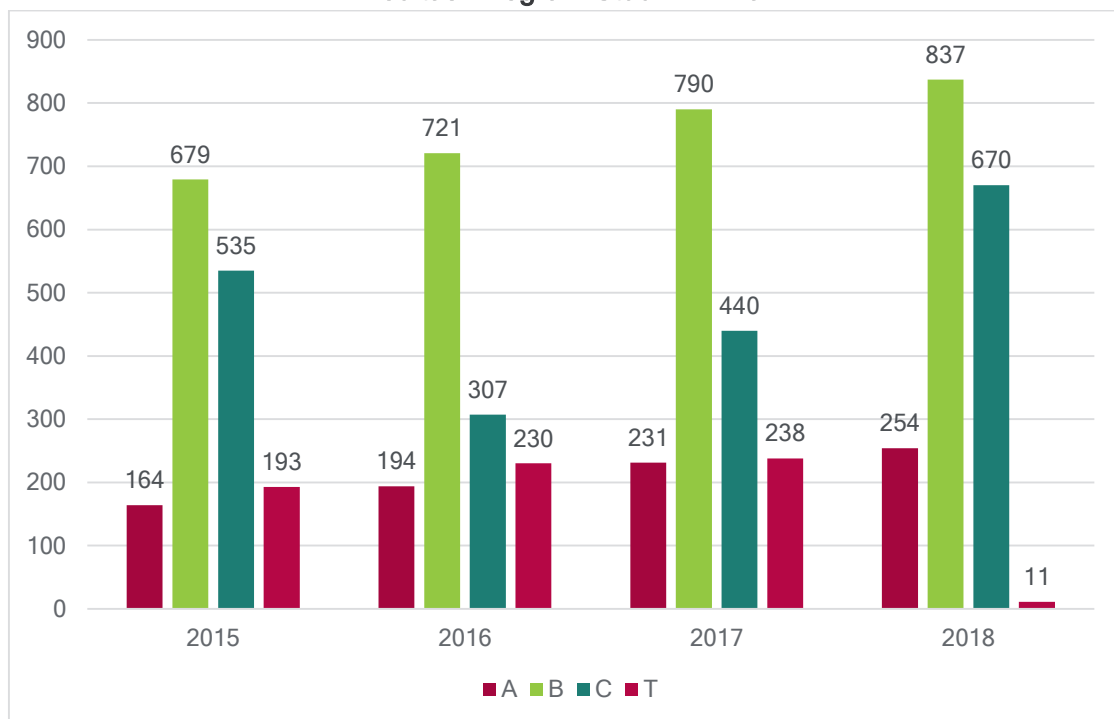
Tabel 30

Perkembangan Sasaran dan Capaian Prosentase Prodi Berakreditasi Min B

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Cap 2016 (%)	Cap 2017 (%)	Target 2018	Cap 2018 (%)	(%) 2018	Target 2015-2019 (%)
Peningkatan Mutu dan Relevansi Pendidikan Tinggi	Prosentase Prodi Terakreditasi Minimal B	45	57.3	59	60.64		60

Sumber: Bagian Kelembagaan dan Sistem Informasi LLDIKTI Wil III, 2018

Grafik 2
Akreditasi Program Studi Minimal B



Keberhasilan LLDIKTI Wilayah III dalam upaya peningkatan program studi terakreditasi

minimal B dengan dukungan kegiatan sebagai berikut:

Tabel 31

Kegiatan Pendukung Prosentase Prodi Berakreditasi Minimal B

No	Bentuk Kegiatan			Sasaran	Capaian Keluaran
1	Bimbingan	Teknis	Evaluasi	150 orang	150
	Penyusunan Statuta Perguruan Tinggi				
2	Rintisan Kerjasama Luar Negeri			2 Negara	2 Negara
3	Monitoring dan Evaluasi PTS			100 PTS	100 PTS

Sumber: Bagian Kelembagaan dan SI LLDIKTI Wil III, 2018

Indikator Kinerja 6: Jumlah Mahasiswa Berprestasi.

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik (mahasiswa) agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggungjawab. Perguruan tinggi secara terus-menerus mengembangkan budaya akademik yang demokratis agar dapat mendukung pelaksanaan proses pembelajaran yang mengarahkan mahasiswa menjadi insan cerdas, kompetitif, dan berkepribadian unggul.

Mahasiswa diharapkan tidak hanya menekuni ilmu dalam bidangnya, tetapi juga beraktivitas untuk mengembangkan *soft skills* agar menjadi lulusan yang mandiri, memiliki mental pemenang, memiliki semangat *teamwork*, berdaya juang tinggi, penuh tanggung jawab dan semangat untuk berkompetisi secara sportif. Kemampuan ini dapat diperoleh mahasiswa tidak hanya didapatkan dari pembekalan secara formal dalam kurikulum pembelajaran, tetapi juga khususnya dari kegiatan ekstrakurikuler, dan ekstrakurikuler.

Melalui berbagai kompetisi atau perlombaan mahasiswa dapat mengekspresikan minat dan bakat sebagai salah satu cara pembinaan *hardskill* dan *softskill*. Harapannya, mahasiswa memiliki keunggulan dalam persaingan dunia kerja. Bahkan, kemampuan

tersebut memungkinkan mahasiswa mampu membuka atau menciptakan lapangan kerja untuk diri sendiri dan orang lain. Prestasi mahasiswa juga menjadi salah satu indikator penilaian dalam penentuan akreditasi perguruan tinggi. Jumlah prestasi yang diperoleh mahasiswa menunjukkan kualitas suatu perguruan tinggi. Hal itulah yang mendasari dijadikannya jumlah mahasiswa berprestasi sebagai indikator

kinerja sasaran strategis. Jumlah mahasiswa berprestasi merupakan indikator untuk mengukur kualitas dan kiprah mahasiswa di kancah nasional dan Internasional dalam bentuk prestasi. Kualitas dan kiprah mahasiswa ditandai dengan perolehan prestasi/kejuaraan dalam bidang minat, bakat, penalaran (meliputi bidang keilmuan, olahraga, dan seni serta kerohanian) pada level nasional maupun internasional.

Tabel 32

Capaian Indikator: Jumlah Mahasiswa Berprestasi Tahun 2018

Sasaran Strategis	Indikator	Cap	Cap	2018		Target (%) 2018	Target 2015-2019 (Mhs)	Target (%) Cap Renstra
		2016 (Mhs)	2017 (Mhs)	Target	Cap			
				2018 (Mhs)	2018 (Mhs)			
Peningkatan Mutu dan Relevansi Pendidikan Tinggi	Jumlah Mahasiswa Berprestasi	2.500	2.200	2.420	2.883	119	4.000	72

Sumber: Bagian Akademik dan Kemahasiswaan LLDIKTI Wilayah III, 2018

Capaian jumlah mahasiswa berprestasi 2018 telah memenuhi target yang ditetapkan tahun 2018. Capaian tahun 2018 meningkat dibandingkan tahun 2016 dan 2017 juga mengalami peningkatan. Keberhasilan pencapaian tahun 2018 tidak lepas dari kontribusi PTS dan Yayasan untuk selalu mendorong peserta didiknya mengikuti berbagai kompetisi

baik nasional maupun internasional. Hal ini juga tentunya didukung oleh *support* dana dari Yayasan. LLDIKTI Wilayah III selalu berupaya memberikan pembekalan bagi peserta didik melalui berbagai pelatihan yang diadakan, serta memfasilitasi setiap peserta didik untuk selalu berprestasi. Pada akhir periode renstra persentase capaian telah 72% dari

target renstra 2015-2019. Pada periode terakhir renstra tahun 2019 LLDIKTI masih memiliki tugas untuk mencapai target yang ditetapkan diawal periode renstra.

Namun demikian masih ada permasalahan yang dihadapi LLDIKTI Wilayah III terkait upaya peningkatan jumlah mahasiswa berprestasi antara lain:

1. Kurangnya sinergi dengan dunia usaha dan dunia industri dalam pemanfaatan hasil perlombaan/kompetisi (temuan dan inovasi);
2. Keterbatasan SDM di PT dalam pembinaan dan pembimbingan mahasiswa untuk mengikuti kompetisi (nasional dan internasional);
3. Kurangnya kegiatan monitoring dan evaluasi serta pendampingan kepada mahasiswa untuk dapat berprestasi baik ditingkat nasional maupun internasional;

4. Pendataan yang dilakukan terhadap jumlah mahasiswa berprestasi belum berjalan secara optimal sehingga banyak mahasiswa yang berprestasi tidak terdata.

Kedepannya LLDIKTI Wilayah III akan berusaha meningkatkan jumlah mahasiswa berprestasi dengan memfasilitasi PTS agak dapat menjalin sinergi dengan dunia usaha dan dunia industri dalam pemanfaatan hasil perlombaan/kompetisi melalui tindak lanjut hasil temuan/inovasi, pemanfaatan jejaring dan teknologi untuk meningkatkan akses mengikuti perlombaan di luar negeri, dan melibatkan ahli dan praktisi dari dunia usaha dan industri untuk membina dan membimbing mahasiswa mengikuti kompetisi.

Tercapainya jumlah mahasiswa berprestasi tahun 2018 dikarenakan adanya dukungan kegiatan:

Tabel 33

Kegiatan Pendukung Jumlah Mahasiswa Berprestasi Tahun 2018

No	Bentuk Kegiatan	Sasaran	Capaian Keluaran
1.	Bimbingan Teknis Penulisan Artikel Publikasi Ilmiah Mahasiswa	100 PTS	50 PTS (100 mahasiswa)
2.	Pembinaan Ikatan Organisasi Mahasiswa (IOM) PTS	100 PTS	50 PTS (100 mahasiswa)
3.	Debat Bahasa Inggris (NUDC)	Pemenang dikirim ketingkat Nasional	
4.	Olimpiade Matematika dan IPA (ON-MIPA)	Pemenang dikirim ketingkat Nasional	
5.	Pemilihan Mahasiswa Berprestasi	Pemenang dikirim ketingkat Nasional	

Sumber: Bagian Akademik dan Kemahasiswaan LLDIKTI Wilayah III, 2018



Bimbingan Teknis Penulisan Artikel Publikasi Ilmiah Mahasiswa



Pembinaan Ikatan Organisasi Mahasiswa (IOM) PTS



Debat Bahasa Inggris (NUDC)



Olimpiade Matematika dan IPA (ON-MIPA)



Pemilihan Mahasiswa Berprestasi

Indikator Kinerja 6: Jumlah Perguruan Tinggi Yang Masuk Top 100

Perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan dengan tugas menyelenggarakan Tridharma Perguruan Tinggi yang meliputi penyelenggaraan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat harus dapat berperan sebagai sebuah institusi yang menghasilkan sumber daya manusia berkualitas. Untuk mewujudkan peran perguruan tinggi dalam pembangunan nasional tersebut perlu adanya upaya pengembangan mutu perguruan tinggi yang lebih baik.

Salah satu indikator kualitas dan keberhasilan dalam proses pengawasan, pengendalian dan pembinaan PTS adalah dengan melihat

seberapa banyak jumlah perguruan tinggi yang masuk top 100 nasional. Data Top 100 Nasional diambil dari hasil pemeringkatan yang dilakukan oleh Kemenristekdikti setiap tahun. Hasil pemeringkatan dapat dilihat oleh publik pada peremringkatan.ristekdikti.go.id. Pada tahun 2018 ditargetkan jumlah perguruan tinggi swasta di lingkungan LLDIKTI Wilayah III yang masuk top 100 nasional adalah sebanyak 17 (tujuhbelas) PTS, sedangkan capaian kinerja pada akhir tahun 2017 adalah 10 (sepuluh) PTS dan capaian kinerja akhir tahun 2016 adalah 10 (sepuluh) PTS yang masuk top 100 nasional.

Tabel 34

Perkembangan dan Capaian Jumlah Perguruan Tinggi Yang Masuk Top 100 Nasional

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Cap 2016 (PTS)	Cap 2017 (PTS)	Target 2018 (PTS)	Cap 2018 (PTS)	(%) 2018	Target 2015-2019	(%) Capaian
Peningkatan Mutu dan Relevansi Pendidikan Tinggi	Jumlah PT yang Masuk Top Nasional 100	10	10	17	15	88,23	22	68,18

Sumber: Bagian Kelembagaan dan SI LLDIKTI Wilayah III

Permasalahan utama yang dihadapi LLDIKTI Wilayah III dalam upaya peningkatan perguruan tinggi yang masuk top 100 nasional dikarenakan dalam kurun waktu 2015-2018 terjadi beberapa perubahan indikator/kriteria penilaian dalam proses pemeringkatan perguruan tinggi yang ditetapkan oleh Ditjen Kelembagaan Iptek dan Dikti. Selain hal tersebut, faktor internal PTS juga sangat mempengaruhi karena berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi terlihat kurangnya dukungan dari badan hukum penyelenggara PTS terhadap indikator-indikator yang menjadi kriteria penilaian.

Perrmasalahan yang dikemuakan diatas adalah permasalahan dari pihak eksternal yang mengakibatkan target capaian kinerja tahun 2018 tidak tercapai. Sampai dengan akhir tahun 2018, jumlah perguruan tinggi swasta yang masuk top 100 nasional dapat dicapai sebanyak 15 (lima belas) PTS dari target sebanyak 17 PTS. Belum tercapainya Perguruan Tinggi yang masuk top 100 nasional selain permasalahan eksternal yang dikemukan diatas juga dikarenakan belum optimalnya dukungan kegiatan yang dapat mendorong PTS untuk dapat mencapai mutu yang telah ditentukan, antara lain:

1. Kualitas SDM;
2. Kualitas Kelembagaan;

3. Kualitas Kegiatan Kemahasiswaan;
dan

4. Kualitas Penelitian dan Publikasi
Ilmiah.

15 Perguruan Tinggi Swasta yang berhasil masuk dalam Top 100 Nasional adalah sebagai berikut:

No	Nama PTS	Peringkat
PT NON-VOKASI		
1	Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya	30
2	Universitas Bina Nusantara	40
3	Universitas Tarumanagara	50
4	Universitas Gunadarma	56
5	Universitas Pancasila	59
6	Universitas Trisakti	60
7	Universitas Nasional	68
8	Universitas Mercu Buana	73
9	Sekolah Tinggi Filsafat Theologi Jakarta	76
10	Universitas Pelita Harapan	86
11	Universitas Muhammadiyah Prof Dr Hamka	91
12	Sekolah Tinggi Pariwisata Trisakti	95
PT VOKASI		
13	Politeknik Manufaktur Astra	26
14	Politeknik Karya Husada	84
15	Politeknik Swadharma	85

**) Peringkat PT Vokasi didasarkan pada hasil pemeringkatan Tahun 2017, hal yang sama dilakukan oleh Dit Pembinaan PT Kemenristekdikti sebagai acuan pemberian hibah tahun 2018.*

Kegiatan yang mendukung tercapainya perguruan tinggi masuk peringkat top 100 Nasional adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Mutu Institusi

Indikator Kinerja 7: Persentase Mahasiswa Penerima Beasiswa.

Beasiswa adalah bantuan yang diberikan kepada mahasiswa sebagai bentuk apresiasi prestasi mahasiswa ataupun berupa bantuan Biaya Pendidikan bagi mahasiswa yang mempunyai keterbatasan *finansial*. Beasiswa mempunyai visi untuk melahirkan insan cerdas dan kompetitif yang dapat berkontribusi kepada daya saing bangsa. Sedangkan tujuan utama dari beasiswa adalah melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi di perguruan tinggi.

2. Penyusunan Standar Perguruan Tinggi

3. Bimbingan Teknis Statuta

4. Monitoring dan Evaluasi

Salah satu indikator kualitas dan keberhasilan pendidikan tinggi di sebuah negara ialah dengan melihat besarnya jumlah masyarakat yang melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan tinggi untuk mendukung indikator tersebut dengan melihat berapa banyak persentase mahasiswa penerima beasiswa. Indikator ini dihitung dengan membandingkan jumlah mahasiswa penerima beasiswa dengan jumlah mahasiswa aktif jenjang pendidikan D-III, D-IV, dan S-1. Beasiswa yang dimaksud disini antara lain beasiswa yang sumber pendanaannya dari Kemenristekdikti dan non Kemenristekdikti.

Tabel 35

Capaian Indikator: Persentase Mahasiswa Penerima Beasiswa Tahun 2018

Sasaran Strategis	Indikator	Cap 2016 (%)	Cap 2017 (%)	2018		(%) 2018	Target 2015-2019 (%)
				Target 2018 (%)	Cap 2018 (%)		
Peningkatan Mutu dan Relevansi Pendidikan Tinggi	Persentase Mahasiswa Penerima Beasiswa	1	1	2	5.12	256	1.6

Sumber: Bagian Akademik dan Kemahasiswaan LLDIKTI Wil III, 2018

Pada tahun 2018 capaian indikator persentase mahasiswa penerima beasiswa sebesar 5.12% yang telah melampaui target tahun 2018. Pencapaian tahun 2018 juga tertinggi dalam tiga tahun terakhir. Dibandingkan target jangka menengah 2015-2019 capaian tahun 2018 juga telah melampaui target. Hal ini disebabkan karena kuota beasiswa yang diberikan Direktorat Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan meningkat. Persentase tersebut diperoleh dari 31.709 mahasiswa penerima beasiswa dibandingkan dengan total mahasiswa aktif jenjang pendidikan D-III, D-IV, dan S-1 sebesar 619.893 mahasiswa. Dalam hal ini LLDIKTI Wilayah III hanya melakukan fasilitasi pemberian beasiswa yang dilaksanakan melalui hibah yang diberikan oleh Direktorat

Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan. Dalam mendukung tercapainya indikator ini Direktorat Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan, memberikan bantuan beasiswa kepada mahasiswa melalui skema:

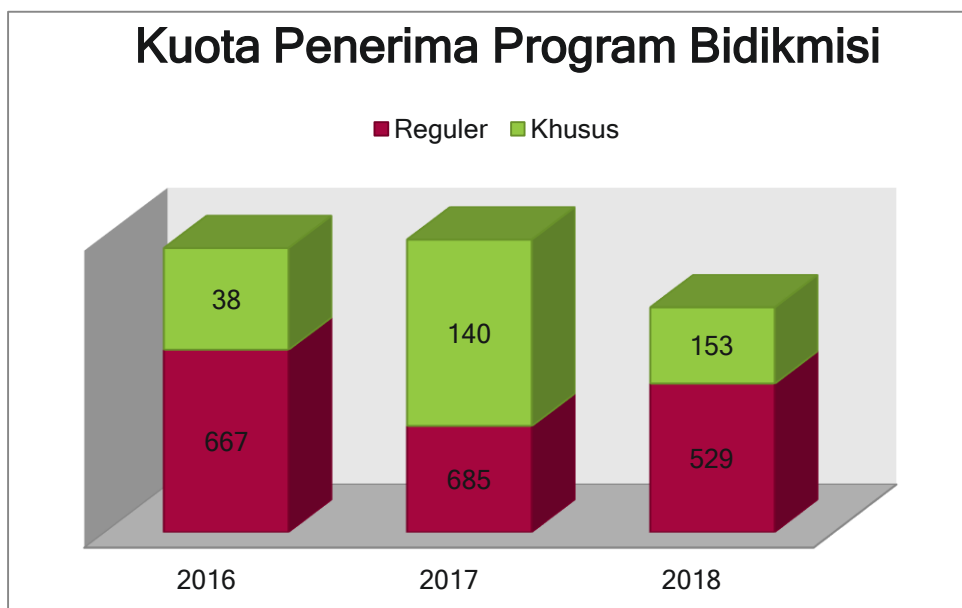
1. Program Bidikmisi

Bidikmisi adalah bantuan biaya pendidikan dari pemerintah bagi lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) atau sederajat yang memiliki potensi akademik baik tetapi memiliki keterbatasan ekonomi. Bidikmisi merupakan salah satu upaya pemerintah meningkatkan pembangunan Sumberdaya Manusia. Sehingga berkontribusi untuk meningkatkan Angka Partisipasi Kasar

(APK) Pendidikan Tinggi. Bidikmisi juga memiliki skema yang berbeda dengan bantuan biaya pendidikan lain, dengan filosofinya untuk menjemput penerima, Bidikmisi memberikan

jaminan pembiayaan mulai dari pendaftaran sampai penerima Bidikmisi menuntaskan pendidikan tinggi.

ekstrakurikuler. Tujuan Pemerintah memberikan beasiswa kepada

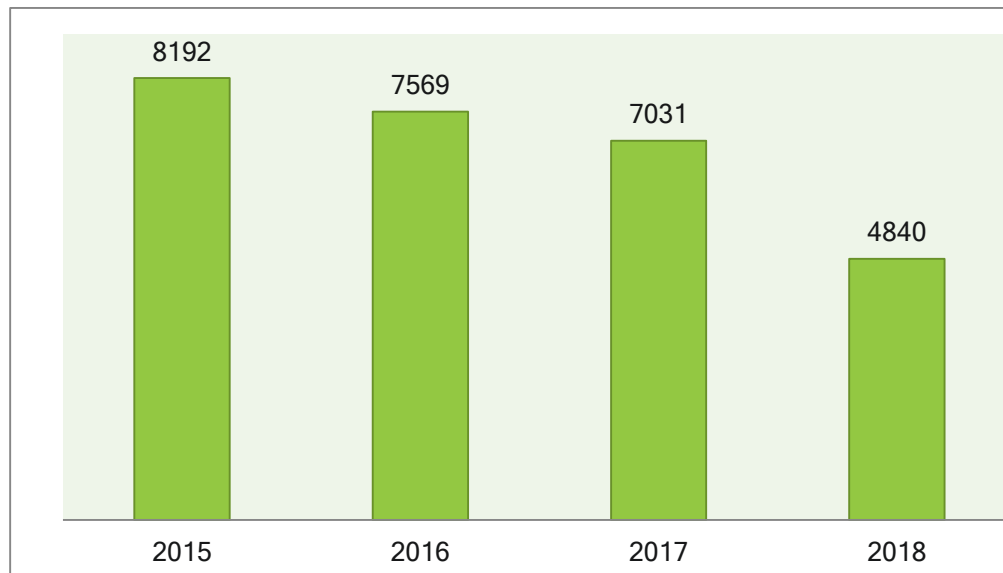


2. Beasiswa Peningkatan Prestasi Akademik (B-PPA)

Pemerintah melalui LLDIKTI Wilayah III berupaya mengalokasikan dana untuk memberikan beasiswa kepada mahasiswa yang mempunyai prestasi tinggi, baik kurikuler maupun

mahasiswa berprestasi ini adalah memberikan penghargaan bagi mahasiswa yang berprestasi dan menumbulkan dampak iring bagi mahasiswa lainnya untuk lebih termotivasi untuk lebih berprestasi baik kurikuler, ko-kurikuler, maupun ekstrakurikuler

Grafik 4
Kuota Beasiswa Peningkatan Prestasi Akademik (B-PPA)



Indikator Kinerja 8: Rasio Dosen Tetap Terhadap Jumlah Dosen

Pada awalnya semua dosen diberikan Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN), tanpa membedakan status dosen tetap ataupun tidak tetap. Artinya semua dosen diakui dengan diberikan nomor induk melalui aturan yang sama. Perbedaannya terletak pada status kepegawaian. Namun sejak tahun 2011, NIDN hanya diberikan kepada dosen tetap, sedangkan dosen tidak tetap diberikan Nomor Urut Pengajar Nasional (NUPN). Registrasi ini dilakukan untuk lebih memudahkan pembinaan, setiap dosen, instruktur dan tutor.

Indikator Rasio Dosen Tetap Terhadap Jumlah Dosen, dapat dilihat dengan seberapa besar rasio dosen tetap terhadap jumlah seluruh dosen. Di lingkungan LLDIKTI Wilayah III, yang termasuk dalam kualifikasi dosen tetap adalah dosen ber NIDN dengan status Dosen PNS DPK (dipekerjakan) yang ditempatkan di PTS, Dosen Tetap Yayasan yang diangkat di PTS, diangkat dan diberhentikan dengan SK Yayasan dengan persyaratan yang diatur Permendikbud no.84 Tahun 2013 dan dosen WNA yang dikontrak dengan masa kerja minimal 2 (dua) tahun dan memiliki kualifikasi setara S3 atau doktoral. Pada tahun 2018 ditargetkan rasio dosen tetap

terhadap jumlah dosen sebesar 0,81, dan capaiannya pada tahun tersebut sebesar 0,80, dengan perhitungan jumlah dosen tetap ber-NIDN adalah 22.643 dosen dan jumlah dosen di LLDIKTI Wilayah III

sebanyak 28.397 Dosen (Sumber PDDikti 28 Desember 2018). Perkembangan capaian indikator Rasio Dosen Tetap Terhadap Jumlah Dosen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 36

Perkembangan Sasaran dan Capaian Rasio Dosen Tetap Terhadap Jumlah Dosen

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2015 - 2019	Capaian 2016	Capaian 2017	Target 2018	Capaian 2018
Peningkatan Mutu dan Relevansi Pendidikan Tinggi	Rasio Dosen Tetap Terhadap Jumlah Dosen	0,90	0,60	0,82	0,81	0,80

Sumber: Bagian Sumber Daya Perguruan Tinggi LLDIKTI Wil III, 2018

Permasalahan yang dihadapi LLDIKTI Wilayah III dalam mencapai indikator ini adalah banyaknya laporan perubahan status ikatan kerja dosen melalui laman PDDikti serta pertumbuhan jumlah dosen tetap yang sangat sulit diprediksi, merespon hal tersebut LLDIKTI Wilayah III melalui monitoring dan evaluasi dan rapat koordinasi daerah (Rakorda) terus menghimbau kepada PTS untuk segera melakukan perubahan data dosen

(terutama untuk dosen yang berubah status ikatan kerja dan melakukan sosialisasi dan bimtek kepada PTS untuk meningkatkan rasio dosen tetap terhadap jumlah dosen di perguruan tingginya masing-masing. Dukungan terhadap capaian indikator Rasio Dosen Tetap Terhadap Jumlah Dosen dilakukan LLDIKTI Wilayah III dengan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

Tabel 37

Capaian Keluaran kegiatan Rasio Dosen Tetap Terhadap Jumlah Dosen

No	Kegiatan	Sasaran	Capaian	%
1	Monitoring dan Evaluasi	100 PTS	98 PTS	98
2	Verifikasi bahan koordinasi hasil evaluasi pembinaan PTS	1 Keg	1 Keg	100
3	Bimbingan Teknis Penyusunan Standar Perguruan Tinggi	120 PTS	150 PTS	125
4	Rapat Koordinasi Daerah (Rakorda)	1 Keg	1 Keg	100

Sumber: Bagian Sumber Daya Perguruan Tinggi LLDIKTI Wil III, 2018

Indikator Kinerja 9: Persentase Dosen Dengan Jabatan Guru Besar

Jabatan akademik dosen adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang dosen pada perguruan tinggi yang dalam pelaksanaannya didasarkan pada keahlian tertentu serta bersifat mandiri. Guru Besar atau Profesor yang selanjutnya disebut Profesor adalah jabatan akademik tertinggi bagi Dosen yang masih mengajar di lingkungan satuan pendidikan tinggi. Guru besar Profesor memiliki peran strategis dalam memajukan institusi khususnya perguruan tinggi baik dalam hal pengembangan keilmuan, pembimbingan dosen dalam lingkup bidang keilmuan, serta pembimbingan mahasiswa dalam penyelesaian studi. Keberadaan guru besar Profesor dalam institusi pendidikan

tinggi dapat menjadi salah satu barometer upaya peningkatan jenjang karier di perguruan tinggi bersangkutan, sekaligus tolok ukur tingkat daya saing lulusan perguruan tinggi tersebut.

Indikator Prosentase Dosen Dengan Jabatan Guru Besar Profesor hadir dalam upaya peningkatan kuantitas serta peran guru besar Profesor sesuai tugas pokok dan fungsinya, melalui indikator ini akan terpetakan persentase dosen dengan jenjang akademik guru besar Profesor di bandingkan dengan jumlah dosen. Indikator ini merupakan tahap awal untuk langkah strategis berikutnya yaitu fasilitasi pengembangan keilmuan guru besar Profesor itu sendiri. Pada tahun 2018 ditargetkan prosentase dosen dengan jabatan guru besar Profesor adalah sebesar 1,1 %, dan capaian nya pada

akhir tahun 2018 sebesar 1,6 % dengan perhitungan jumlah guru besar Profesor sebanyak 363 dosen dari jumlah dosen tetap sebanyak 22.643 dosen, dengan penetapan sebanyak 5 6 guru besar Profesor pada tahun 2018 berjalan (Data

Dari PDDikti 28 Desember 2018). Perkembangan capaian indikator ini selama 3 (tiga) tahun terakhir dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 38
Perkembangan Sasaran dan Capaian Prosentase Dosen
Dengan Jabatan Guru Besar

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2015 - 2019	Capaian 2016	Capaian 2017	Target 2018	Capaian 2018
Peningkatan Mutu dan Relevansi Pendidikan Tinggi	Prosentase Dosen Dengan Jabatan Guru Besar	1,00 %	1,28 %	1,08 %	1,1 %	1,6 %

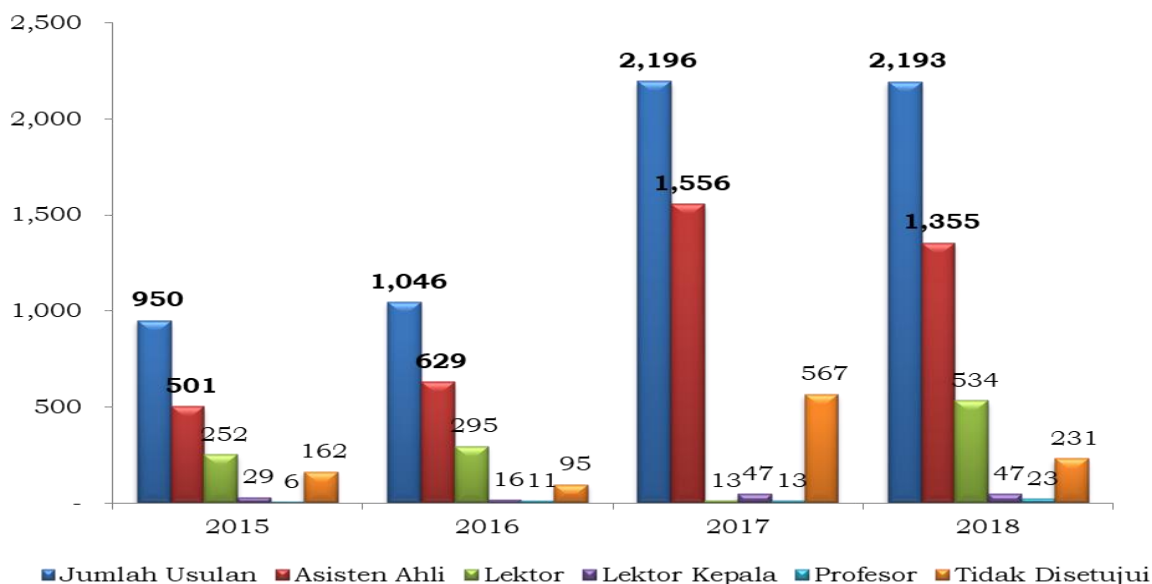
Sumber: Bagian Sumber Daya Perguruan Tinggi LLDIKTI Wil III, 2018

Tabel 39
Perkembangan Usulan Jabatan Fungsional Dosen

No	Tahun	Jumlah Usulan	Asisten Ahli	Lektor	Lektor Kepala	Guru Besar	Tidak Disetujui
1	2015	950	501	252	29	6	162
2	2016	1.046	629	295	16	11	95
3	2017	2.196	1.556	13	47	13	567
4	2018	2.193	1.355	534	47	23	231
Jumlah		6.385	4.041	1.094	139	53	1.055

Sumber: Bagian Sumber Daya Perguruan Tinggi LLDIKTI Wil III, 2018

Grafik 5
Jumlah Usulan Jabatan Fungsional Dosen



Secara teknis pelaporan perubahan jenjang jabatan akademik dosen ke Profesor dilakukan melalui laman PDDikti, dan proses penilaian angka kredit Profesor dilaksanakan oleh Direktorat Jenderal Sumber Daya IptekDikti, sedangkan LLDIKTI Wilayah III sendiri fokus melakukan kegiatan-kegiatan pendukung untuk mendorong tenaga pendidik di lingkungan kerjanya untuk terus berkariir hingga ke tingkat Profesor, baik itu melalui penyelenggaraan fokus

grup diskusi untuk memetakan permasalahan seputar Profesor, pembayaran tunjangan profesi dosen dan Profesor sebagai stimulus, maupun himbauan pada setiap kesempatan sosialisasi, bimtek, monitoring-evaluasi dan Rapat Koordinasi Daerah (Rakorda) untuk memperbaharui datanya pada laman PDDikti. Beberapa kegiatan pendukung yang telah terlaksana pada tahun 2018, adalah sebagai berikut:

Tabel 40

Capaian Keluaran kegiatan Prosentase Dosen Dengan Jabatan Guru Besar

No	Kegiatan	Sasaran	Capaian	%
1	Monitoring dan Evaluasi	100 PTS	98 PTS	98
2	FGD Keprofesoran	1 Dok	1 Dok	100
3	Bimbingan Teknis Metodologi Penelitian Dosen	110 Org	110 Org	100
4	Sosialisasi Early Warning System (EWS)	500 Org	500 Org	100
5	Rapat Koordinasi Daerah (Rakorda)	1 Keg	1 Keg	100

Sumber: Bagian Sumber Daya Perguruan Tinggi LLDIKTI Wil III, 2018

Indikator Kinerja 10: Persentase Dosen Dengan Jabatan Lektor Kepala

Kenaikan jabatan akademik dosen merupakan bentuk pemberian penghargaan pemerintah atas prestasi kerja yang telah dicapai seorang dosen, artinya setiap dosen yang telah mempunyai prestasi kerja sesuai dengan peraturan perundangan berhak mendapatkan penghargaan kenaikan jabatan akademik. Seorang dosen dapat mencapai jenjang lektor kepala antara lain telah memenuhi syarat sebagai berikut: paling singkat 2 tahun menduduki jabatan Lektor, telah memenuhi angka kredit yang dipersyaratkan baik secara kumulatif maupun setiap unsur kegiatannya, memiliki sertifikat pendidik, memiliki karya ilmiah yang dipublikasikan dalam jurnal ilmiah nasional terakreditasi atau internasional sebagai penulis pertama

bagi yang memiliki kualifikasi akademik doktor (S3), memiliki karya ilmiah yang dipublikasikan dalam jurnal ilmiah internasional atau internasional bereputasi sebagai penulis pertama bagi yang memiliki kualifikasi akademik magister (S2), serta memiliki kinerja, integritas, etika dan tatakrma, serta tanggung jawab yang dibuktikan dengan Berita Acara Rapat Pertimbangan Senat Universitas / Institut atau Senat Perguruan Tinggi bagi Sekolah Tinggi/Politeknik dan Akademi.

Jenjang jabatan akademik Lektor Kepala sebagai jenjang kedua tertinggi sebelum lektor kepala mempunyai peran yang penting di sebuah institusi pendidikan tinggi, lektor kepala dapat dianggap sebagai kandidat atau jabatan yang perlu untuk terus didorong agar

dapat mencapai jenjang Profesor, sehingga diharapkan dapat berkontribusi lebih dalam pelaksanaan Tri Dharma di lingkungan perguruan tingginya masing-masing. Dengan alasan tersebut LLDIKTI Wilayah III menjadikan indikator Prosentase Dosen Dengan Jabatan Akademik Lektor Kepala sebagai salah satu indikator dari sasaran strategis Peningkatan Mutu dan Relevansi Pendidikan Tinggi.

jenjang jabatan lektor kepala, hasilnya pada akhir tahun 2018 diperoleh angka sebesar 6,62 %. Perhitungan tersebut diperoleh dengan perhitungan Jumlah Lektor Kepala sebanyak 1.498 Orang dari Jumlah Dosen Tetap sebanyak 22.643 Dosen (Data PDDikti 28 Desember 2018). Selanjutnya, pada tabel berikut akan diuraikan perkembangan capaian indikator ini sejak tahun 2016 hingga tahun 2018, sebagai berikut:

Pada tahun 2018, ditargetkan sebesar 6,30 % dari jumlah dosen tetap mencapai

Tabel 41

Perkembangan Sasaran dan Capaian Prosentase Dosen Dengan Jabatan Lektor Kepala

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2015 - 2019	Capaian 2016	Capaian 2017	Target 2018	Capaian 2018
Peningkatan Mutu dan Relevansi Pendidikan Tinggi	Prosentase Dosen Dengan Jabatan Lektor Kepala	10 %	6,83 %	6,23 %	6,30 %	6,62 %

Sumber: Bagian Sumber Daya Perguruan Tinggi LLDIKTI Wil III, 2018

Terlampauinya target tahun 2018 antara lain disebabkan oleh:

- Keharusan melakukan akreditasi institusi seluruh perguruan tinggi dengan diterbitkannya Permenristekdikti nomor 32 tahun 2016 tentang Akreditasi Program Studi dan Perguruan Tinggi

dimana kualifikasi dan kompetensi menjadi salah satu komponen penting;

- Mekanisme dan prosedur penilaian angka kredit yang sudah menggunakan aplikasi online sehingga dapat mempercepat proses penyelesaiannya;

- Dimungkinkannya seorang dosen dengan kualifikasi Magister (S2) mengusulkan jabatan akademik Lektor Kepala dengan catatan memiliki publikasi ilmiah pada jurnal internasional, sedangkan bagi dosen dengan kualifikasi Doktor (S3) dengan jurnal nasional terakreditasi menambah motivasi dosen untuk lebih meningkatkan jenjang karirnya.
- Besarnya tunjangan profesi dosen juga berpengaruh untuk Kegiatan yang mendukung keberhasilan pencapaian Lektor Kepala yang di implementasikan dalam kegiatan yang dilakukan LLDIKTI Wilayah III Jakarta, antara lain:

Tabel 42

Capaian Keluaran kegiatan Prosentase Dosen Dengan Jabatan Lektor Kepala

No	Kegiatan	Sasaran	Capaian	%
1	Bimbingan Teknis Penyusunan Jabatan Akademik dan Penilaian Angka Kredit	150 Org	162 Org	108
2	Monitoring dan Evaluasi	100 PTS	98 PTS	98
3	Bimbingan Teknis Metodologi Penelitian Dosen	110 Org	110 Org	100
4	Sosisalisasi Early Warning System (EWS)	500 Org	500 Org	100
5	Rapat Koordinasi Daerah (Rakorda)	1 Keg	1 Keg	100

Sumber: Bagian Sumber Daya Perguruan Tinggi LLDIKTI Wil III, 2018

Indikator Kinerja 11: Jumlah Publikasi Nasional

Dengan diberlakukannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 46 Tahun 2013, diharapkan mendukung program pencapaian tujuan pendidikan dan mengejar ketertinggalan dari negara-negara lain dalam produktivitas karya ilmiah. Oleh karena itu, jenis karya

ilmiah sebagai syarat utama menduduki jenjang jabatan akademik tertentu dapat berbeda satu dengan yang lainnya. Selain itu, untuk karya ilmiah tertentu yang digunakan dalam kenaikan jabatan akademik diberlakukan batas paling tinggi yang diakui. Penentuan batas paling tinggi yang diakui disesuaikan dengan kriteria jabatan akademik. Salah satu indikator kualitas dan keberhasilan dalam proses pengawasan, pengendalian dan pembinaan dosen adalah dengan melihat seberapa banyak jumlah publikasi nasional.

Tabel 43

Capaian Indikator: Jumlah Publikasi Nasional Tahun 2018

Sasaran Strategis	Indikator	Cap 2016	Cap 2017	2018		(%) 2018	Target 2015-2019	(%) Cap Renstra
		(Judul)	(Judul)	Target 2018	Cap 2018		(Judul)	
				(Judul)	(Judul)			
Peningkatan Mutu dan Relevansi Pendidikan Tinggi	Jumlah Publikasi Nasional	3.000	1.607	1.767	2.131	120	4.500	48

Sumber: *Bagian Akademik dan Kemahasiswaan LLDikti Wil III, 2018*

Dari tabel di atas memperlihatkan bahwa pada tahun 2018 jumlah publikasi nasional mencapai 2.131 judul

melebihi target pada awal tahun 2018 sebanyak 1.767 judul. Dibandingkan dengan tahun 2017 capaian tahun ini

mengalami peningkatan, tapi dibandingkan capaian tahun 2016 mengalami penurunan. Pada akhir periode renstra indikator jumlah publikasi ilmiah mencapai 48% artinya pada tahun 2019 LLDIKTI Wilayah III harus mendorong tercapainya target indikator tersebut.

Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi terus mendorong peningkatan jumlah publikasi ilmiah Indonesia. Hasilnya, publikasi ilmiah Indonesia dalam tiga tahun terakhir mengalami peningkatan. Kebijakan

Kemenristekdikti mendorong publikasi ilmiah Indonesia seperti mengeluarkan aturan melalui Permenristekdikti Nomor 20 tahun 2017 tentang Pemberian Tunjangan Profesi Dosen dan Tunjangan Kehormatan Profesor. Berdasarkan data dari Direktorat Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan, jumlah publikasi ilmiah Indonesia terindeks Scopus per 6 April 2018 berhasil melampaui Singapura dan Thailand. Peningkatan jumlah publikasi nasional didukung dengan kegiatan sebagai berikut:

Tabel 44

Kegiatan Pendukung Publikasi Nasional Tahun 2018

No	Bentuk Kegiatan	Sasaran	Capaian Keluaran
1.	Seminar Hasil Penelitian Dosen Pemula	186 dosen	157 dosen
2.	Bimbingan Teknis Metodologi Penelitian Dosen	110 orang	110 orang
3.	Apresiasi Karya Ilmiah dan Publikasi Riset		

Sumber: Bagian Akademik dan Kemahasiswaan LLDIKTI Wil III, 2018



Seminar Hasil Penelitian Dosen Pemula



Bimbingan Teknis Metodologi Penelitian Dosen

Indikator Kinerja 12: Rasio Dosen Tetap Terhadap Jumlah Mahasiswa

Rasio jumlah dosen tetap terhadap mahasiswa menjadi permasalahan di dunia pendidikan tinggi dalam beberapa tahun ini. Tidak sebandingnya jumlah dosen dibandingkan dengan jumlah mahasiswa yang terus meningkat antara lain disebabkan, angka purnabakti dosen yang tinggi hingga tahun 2020, pesatnya peningkatan jumlah mahasiswa dan sistem perkerutan tenaga pendidik yang bersifat single entry, yang hanya menjangkau kalangan tertentu dan berjenjang.

Merespon hal tersebut Kemenristekdikti melalui Permenristekdikti No. 02 Tahun 2016 tentang Registrasi Pendidik pada Perguruan Tinggi menetapkan rasio ideal bagi perguruan tinggi, khususnya pada tingkat program studi, yaitu:

- a. 1 (satu) : 45 (empat puluh lima) untuk rumpun ilmu agama, rumpun ilmu humaniora, rumpun ilmu sosial, dan/atau rumpun ilmu terapan (bisnis, pendidikan, keluarga dan konsumen, olahraga, jurnalistik, media massa dan komunikasi, hukum, perpustakaan

dan permuseuman, militer, administrasi publik, dan pekerja sosial); dan

- b. 1 (satu) : 30 (tiga puluh) untuk rumpun ilmu alam, rumpun ilmu formal, dan/atau rumpun ilmu terapan (pertanian, arsitektur dan perencanaan, teknik, kehutanan dan lingkungan, kesehatan, dan transportasi).

Penetapan tersebut menjadikan indikator Rasio Dosen Tetap Terhadap Jumlah Mahasiswa menjadi penting dalam mewujudkan kualitas dan mutu pendidikan tinggi, khususnya mutu lulusan di Indonesia. Rasio pada indikator ini dilihat dengan seberapa besar rasio dosen tetap terhadap jumlah mahasiswa. Pada tahun 2018 ditargetkan rasio dosen tetap terhadap jumlah mahasiswa adalah sebesar 1:30, dan telah melampaui target tersebut pada akhir 2018 sebesar 1:27, dengan perhitungan jumlah dosen sebanyak 22.643 Orang dibandingkan jumlah mahasiswa sebanyak 619.893 Oranga (Data PDDikti 28 Desember 2018). Pada tabel berikut akan diuraikan perkembangan capaian indikator ini, sebagai berikut:

Tabel 45

Perkembangan Sasaran dan Capaian Rasio Dosen Tetap Terhadap Jumlah Mahasiswa

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target 2015 - 2019	Capaian 2016	Capaian 2017	Target 2018	Capaian 2018
Peningkatan Mutu dan Relevansi Pendidikan Tinggi	Rasio Dosen Tetap Terhadap Jumlah Mahasiswa	30	32	30,51	1:30	1:27

Sumber: Bagian Sumber Daya Perguruan Tinggi LLDIKTI Wil III, 2018

Pencapaian kinerja dengan indikator ini utamanya disebabkan langkah Kemenristekdikti meluncurkan *multi entry* pada perekrutan dosen, yaitu dengan meluncurkan Nomor Induk Dosen Khusus (NIDK) yang akan diberikan kepada dosen yang diangkat perguruan tinggi berdasarkan perjanjian kerja setelah memenuhi persyaratan. Esensi yang membuatnya berbeda dengan Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN) adalah dosen ber NIDK dapat berasal dari pegawai negeri sipil, TNI, POLRI, peneliti, praktisi, perekayasa, atau dosen purna tugas. Selain itu di tingkat LLDIKTI Wilayah III juga dilakukan kegiatan untuk mendukung pencapaian indikator tersebut antara lain melalui:

Tabel 46

Capaian Keluaran kegiatan Rasio Dosen Tetap Terhadap Jumlah Mahasiswa

No	Kegiatan	Sasaran	Capaian	%
1	Monitoring dan Evaluasi	100 PTS	98 PTS	98
2	Rapat Koordinasi Daerah (Rakorda)	1 Keg	1 Keg	100

Sumber: Bagian Sumber Daya Perguruan Tinggi LLDIKTI Wil III, 2018

Indikator Kinerja 13: Jumlah Penelitian yang Dimanfaatkan Masyarakat

Dalam merekonstruksi sistem ekonomi, sosial, budaya dan politik, pendidikan tinggi harus terus berupaya menciptakan terobosan baru untuk menunjang pembangunan nasional secara menyeluruh. Peningkatan daya saing bangsa bermakna bahwa iptek dan pendidikan tinggi dapat memberikan kontribusi dalam penguatan perekonomian yang ditunjukkan oleh keunggulan produk teknologi hasil penelitian dan pengembangan yang dihasilkan oleh industri/perusahaan, untuk dapat memenuhi harapan masyarakat agar perguruan tinggi juga bisa berperan sebagai *agent of economic development*, maka perguruan tinggi

dituntut untuk dapat menghasilkan inovasi yang dapat memberikan manfaat ekonomis bagi masyarakat secara luas. Salah satu indikator kualitas dan keberhasilan dalam proses pengawasan, pengendalian dan pembinaan dosen adalah dengan melihat seberapa jumlah penelitian yang dimanfaatkan masyarakat.

Kuantitas dan kualitas penelitian yang tinggi ternyata dirasa belum cukup untuk memenuhi kriteria sebuah riset yang unggul. Agar dapat menjadi riset yang unggul sebuah penelitian harus memiliki unsur yang bermanfaat bagi masyarakat, sehingga kualitas hidup masyarakat dapat meningkat.

Tabel 47

Capaian Indikator: Jumlah Penelitian yang Dimanfaatkan Masyarakat Tahun 2018

Sasaran Strategis	Indikator	Cap 2016 (Judul)	Capaian 2017 (Judul)	2018		2018 (%)	Target 2015-2019 (Judul)
				Target	Cap		
				2018	2018 (Judul)		
Peningkatan Mutu dan Relevansi Pendidikan Tinggi	Jumlah Penelitian yang Dimanfaatkan Masyarakat	550	607	667	889	133	700

Sumber: Bagian Akademik dan Kemahasiswaan LLDIKTI Wil III, 2018

Dari tabel di atas memperlihatkan bahwa pada tahun 2018 jumlah publikasi yang dimanfaatkan mencapai 889 judul melebihi target pada awal tahun 2018 sebanyak 667 judul. Dalam kurun waktu tiga tahun terakhir Jumlah Penelitian yang Dimanfaatkan Masyarakat terus meningkat. Jika ditotal pencapaian tiga tahun terakhir mencapai 2.046 judul yang telah melampaui target jangka menengah tahun 2015-2019. Pada tahun 2018 kebijakan Kemenristekdikti agar riset di perguruan tinggi tidak berhenti

sampai publikasi, namun dapat dihilirisasi ke industri menjadi suatu produk inovasi yang dapat langsung dimanfaatkan oleh masyarakat membuat Kemenristekdikti mengeluarkan berbagai kebijakan yang mengarah pada peningkatan jumlah penelitian yang dimanfaatkan masyarakat.

Peningkatan jumlah penelitian yang dimanfaatkan masyarakat didukung dengan kegiatan sebagai berikut:

Tabel 48

Kegiatan Pendukung jumlah penelitian yang dimanfaatkan masyarakat Tahun 2018

No	Bentuk Kegiatan	Sasaran	Capaian Keluaran
1.	Seminar Hasil Penelitian Dosen Pemula	186 dosen	157 dosen
2.	Bimbingan Teknis Metodologi Penelitian Dosen	110 orang	110 orang
3.	Bimtek Penulisan Artikel Jurnal Internasional	150 orang	150 orang
4.	Panduan Pelaksanaan Pengabdian pada Masyarakat	1 dokumen	1 dokumen

Sumber: Bagian Akademik dan Kemahasiswaan LLDIKTI Wil III, 2018



Bimtek Penulisa Artikel Jurnal Internasional





Seminar Hasil Dosen Pemula

Indikator Kinerja 14: Jumlah HAKI / Paten

Lahirnya Permenristekdikti Nomor 15 Tahun 2018 menandakan transformasi Kopertis Ke LLDIKTI. Transformasi bentuk ini berdampak pada semakin luasnya kewenangan yang dimiliki LLDIKTI, sekaligus semakin besar tantangan yang dihadapi kedepan. Transformasi ini tentunya berdampak pada pergeseran renstra jangka menengah yang telah disusun sebelumnya. Penyesuaian renstra dilakukan seiring dengan penambahan tugas LLDIKTI sehingga melahirkan indikator baru salah satunya Jumlah

HAKI/Paten untuk mengukur ketercapaian sasaran strategis kedua.

Berdasarkan IKU Kemenristekdikti HAKI/Paten adalah pendaftaran atas kekayaan intelektual yang merupakan hak yang timbul dari kemampuan berfikir atau olah pikir yang menghasilkan suatu produk atau proses yang berguna untuk manusia yang terdiri dari Paten, Hak Cipta, Merek, Varietas Tanaman, Rahasia Dagang, Desain Industri, dan Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Kekayaan Intelektual, Kemenkumham.

Tabel 49
Capaian Indikator: Jumlah Penelitian yang Dimanfaatkan
Masyarakat HAKI / Paten Tahun 2018

Sasaran Strategis	Indikator	Cap 2016	Cap 2017	2018		Persentase	Target 2015-2019
				Target 2018	Capaian 2018		
Peningkatan Mutu dan Relevansi Pendidikan Tinggi	Jumlah HAKI/Paten	-	-	25 HAKI/Paten	52 HAKI/Paten	208%	-

Sumber: Bagian Akademik dan Kemahasiswaan LLDIKTI Wil III, 2018

Capaian HAKI/Paten tahun 2018 sebanyak 52 HAKI/Paten melebihi target yang ditetapkan pada awal tahun. Tiga tahun terakhir dukungan Kemenristekdikti terhadap pencapaian HAKI/Paten semakin meningkat. Pada awal 2019 ditetapkan target HAKI/Paten sebanyak 250 HAKI/Paten. Kendala utama rendahnya produktivitas kekayaan intelektual di Indonesia, termasuk paten domestik disebabkan oleh minimnya pengetahuan terkait kekayaan intelektual yang dimiliki oleh mahasiswa dan dosen di Indonesia. Hal ini membuat Kemenristekdikti menyelenggarakan kegiatan yang mendukung pencapaian HAKI/Paten. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas permohonan pendaftaran paten. Salah satu

tugas Kemenristekdikti adalah menciptakan iklim riset yang kondusif. Beberapa kebijakan telah dibuat, mulai dari UU Paten yang bekerja sama dengan Kementerian Hukum dan HAM, serta PMK tentang Standar Biaya Keluaran khusus riset berbasis output yang bekerja sama dengan Kementerian Keuangan. Dalam setiap kegiatan monitoring dan evaluasi LLDIKTI Wilayah III selalu mendorong pencapaian HAKI/Paten di perguruan tinggi masing-masing. Selain itu, pada tahun 2018 Direktorat Jenderal Riset dan Pengabdian kepada Masyarakat bekerja sama dengan LLDIKTI Wilayah III mengusung program untuk apresiasi perguruan tinggi yang dinilai berprestasi dalam karya ilmiah.



Seleksi Kegiatan Apresiasi Perguruan Tinggi



Perguruan Tinggi Penerima Apresiasi Risbang Tahun 2018

Indikator Kinerja 15: Jumlah *Student Mobility*

Mobilitas dan integrasi perdagangan serta investasi di kawasan Asia dan dunia saat ini sangat cepat sehingga secara otomatis peningkatan mobilitas masyarakat antar negara juga semakin signifikan, salah satunya adalah dimulainya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) pada tahun 2016. Hal ini menyebabkan pendidikan tinggi memegang peranan penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang mampu menciptakan dan mempertahankan semangat sebagai bagian masyarakat global (*global community*) dan berbasis ilmu pengetahuan dan teknologi. Mengacu pada Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi: “*bahwa untuk meningkatkan daya saing bangsa dalam menghadapi globalisasi di segala*

bidang, diperlukan pendidikan tinggi yang mampu mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta menghasilkan intelektual, ilmuwan, dan/atau profesional yang berbudaya dan kreatif, toleran, demokratis, berakhlak tangguh, serta berani membela kebenaran untuk kepentingan bangsa”.

Menghadapi tantangan yang semakin besar dimasa yang akan datang LLDIKTI Wilayah III melakukan penyesuaian renstra sehingga melahirkan indikator baru salah satunya jumlah *student mobility* untuk mengukur ketercapaian sasaran strategis kedua. Program *student mobility* adalah salah satu program untuk mendukung kolaborasi internasional dan juga untuk meningkatkan kualitas perguruan tinggi.

Tabel 50

Capaian Indikator: Jumlah *Student Mobility* Tahun 2018

Sasaran Strategis	Indikator	Cap 2016	Cap 2017	2018		(%) 2018	Target 2015-2019
				Target 2018 (Mhs)	Cap 2018 (Mhs)		
Peningkatan Mutu dan Relevansi Pendidikan Tinggi	Jumlah <i>Student Mobility</i>	-	-	595 mahasiswa	962 mahasiswa	161	-

Sumber: Bagian Akademik dan Kemahasiswaan LLDIKTI Wil III, 2018

Capaian Jumlah *Student Mobility* tahun 2018 sebanyak 962 mahasiswa melebihi target yang ditetapkan pada awal tahun. Direktorat Jenderal

Pembelajaran dan Kemahasiswaan memiliki sejumlah program mendukung peningkatan jumlah *student mobility* antara lain Permata (pertukaran dalam negeri),

AIMS, ASEM *joint curriculum*, dan transfer kredit ASEAN. Program tersebut membuka peluang bagi Perguruan Tinggi untuk mengirim mahasiswanya. LLDIKTI Wilayah III dalam hal ini mengambil peran sebagai katalisator dan fasilitator agar semua PTS memiliki kesempatan yang sama untuk mengikutsertakan mahasiswanya. Dalam setiap kegiatan monitoring dan evaluasi LLDIKTI Wilayah III selalu mendorong peningkatan *student mobility*. Namun, mengingat program ini sangat sulit

dilakukan karena perbedaan kebijakan penyelenggaraan pendidikan tinggi yang ada di Indonesia dengan perguruan tinggi luar negeri, LLDIKTI Wilayah III berusaha membuka jalan dan berkoordinasi agar PTS bisa bekerjasama dengan perguruan tinggi luar negeri melalui kegiatan rintisan kerja sama luar negeri. Diharapkan kerjasama yang terjalin tidak hanya terkait *student mobility*, tapi juga dalam hal lainnya.



Kegiatan Rintisan Kerjasama Luar Negeri

Sasaran Strategis 3:

“Tercapainya Peran Serta PTS dengan Masyarakat dalam Membangun Hubungan Timbal Balik yang Selaras dan Saling Menguntungkan”

Perguruan Tinggi selain menghasilkan insan yang berkualitas dan berdaya saing, tentunya juga menghasilkan penelitian dan inovasi yang bersinergi dengan kebutuhan industri dan masyarakat. Kebutuhan dunia industri dan dinamisnya lingkungan masyarakat tentunya menjadi tantangan sendiri bagi perguruan tinggi. Perguruan tinggi dituntut mampu membangun

hubungan timbal balik yang selaras dengan dunia luar. Hal ini membuat sasaran strategis ini menjadi sangat penting terutama menghadapi revolusi industri 4.0. Sasaran strategis ini capaiannya diukur oleh 2 (dua) indikator kinerja, dengan rincian tingkat pencapaian sebagai berikut:

Tabel 51
Capaian Sasaran Strategis 3 Tahun 2018

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Cap 2016	Cap 2017	Tahun 2018		(%) 2018	Renstra 2015-2019
				Target 2018	Cap 2018		
Terlaksananya kerjasama PTS dengan pihak internasional dalam bidang tridharma perguruan tinggi	Jumlah Mahasiswa Yang Berwirausaha	2.000 Peserta didik	174 Peserta didik	193 peserta didik	667 peserta didik	345%	3.500 peserta didik
	Jumlah Prototipe R&D	15 prototipe	307 prototipe	337 prototipe	482 prototipe	143%	20 prototipe

Berdasarkan data kinerja diatas dapat dijelaskan bahwa dari 2 (dua) indikator kinerja yang ada untuk mengukur sasaran, seluruh indikator kinerja telah

mencapai target. Untuk rincian analisis capaian setiap indikator kinerja diuraikan sebagai berikut:

Indikator Kinerja 1: Jumlah Mahasiswa Yang Berwirausaha.

Kemampuan berwirausaha menjadi salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh para mahasiswa dan lulusan pendidikan tinggi. Untuk meningkatkan daya saing bangsa perlu ditumbuhkan semangat dan jiwa kewirausahaan di kalangan mahasiswa agar kelak bisa menjadi kelompok orang yang mandiri dan tidak hanya bergantung pada upaya mencari kerja PNS. Pembinaan kewirausahaan juga diharapkan dapat mengubah pola pikir lulusan perguruan tinggi dari pencari kerja (*job seeker*) menjadi pencipta lapangan pekerjaan (*job creator*). Pemikiran dan pertimbangan sebagaimana dikemukakan di atas merupakan salah satu alasan penetapan “Jumlah Mahasiswa berwirausaha” sebagai Indikator Kinerja

Program untuk mendukung Sasaran Program “Meningkatnya kualitas pembelajaran dan kemahasiswaan di perguruan tinggi”.

Jumlah mahasiswa yang berwirausaha merupakan indikator untuk mengukur minat dan jiwa mahasiswa dalam berwirausaha. Minat dan jiwa berwirausaha ditandai dengan: (a) mengikuti stadium generale kewirausahaan, (b) memperoleh dana hibah berwirausaha melalui kegiatan Program Belajar Bekerja Terpadu (PBBT), (c) memperoleh dana hibah berwirausaha melalui kegiatan Kompetisi Bisnis Mahasiswa Indonesia (KBMI), dan (d) mengikuti kegiatan Expo Kewirausahaan Mahasiswa Indonesia (KMI EXPO).

Tabel 52

Capaian Indikator: Jumlah Mahasiswa yang Berwirausaha Tahun 2018

Sasaran Strategis	Indikator	Cap 2016 (Mhs)	Cap 2017 (Mhs)	2018		(%) 2018	Target 2015- 2019	(%) Cap Renstra
				Target 2018 (Mhs)	Cap 2018 (Mhs)			
Tercapainya peran serta PTS dengan masyarakat dalam membangun hubungan timbal balik yang selaras dan saling menguntungkan	Jumlah Mahasiswa yang Berwirausaha	2.000	174	193	667	345	3.500	19

Capaian jumlah mahasiswa yang berwirausaha pada tahun 2018 sebesar 667 peserta didik telah melampaui target pada awal tahun. Dibandingkan capaian 2017 peningkatan juga terjadi pada tahun 2018. Namun, dibandingkan capaian 2016 jauh menurun. Sampai tahun 2018 jumlah mahasiswa yang berwirausaha mencapai 2.841 peserta didik. Dibandingkan target 2015-2019 capaian tersebut hampir mencapai target.

Dukungan dari Direktorat Pembelajaran dan Kemahasiswaan berupa berbagai program mendukung mahasiswa berwirausaha membuahkan hasil yang baik. LLDIKTI Wilayah III pun memiliki beberapa kegiatan pendukung seperti Bimbingan Teknis Pembentukan Lembaga Kewirausahaan PTS, Pembinaan Ikatan

Organisasi Mahasiswa PTS, dan Bimbingan Teknis Pembuatan Proposal Hibah Program Penalaran dan Kreativitas Mahasiswa. Walaupun mencapai hasil yang baik tapi ada beberapa kendala yang masih ada antara lain:

1. Pola pikir masyarakat yang masih berorientasi pada *employee minded* dan belum mengarah pada jiwa wirausaha
2. Keterbatasan modal usaha untuk berwirausaha
3. Regulasi dan aturan yang berjenjang dan berbelit-belit
Kurangnya pemahaman terhadap bidang
5. usaha yang akan dikembangkan
Infrastruktur untuk mengembangkan dan memasarkan produk/jasa wirausaha



Pembinaan Ikatan Organisasi Mahasiswa PTS

Indikator Kinerja 2: Jumlah Prototipe R&D
Keterlibatan industri menjadi kunci pendorong dalam dalam rangka mempercepat proses inovasi,

meningkatkan kapasitas dan kapabilitas pelaku R & D di sektor industri, dan meningkatkan produk-produk hasil industri dalam negeri, serta memberikan

peluang penciptaan lapangan pekerjaan pada sektor industri tersebut dengan adanya proyek-proyek R&D. Selain itu, industri membutuhkan kerjasama penelitian dan pengembangan dengan perguruan tinggi yang terkait. Industri membutuhkan dukungan dari pemerintah untuk mengembangkan produk-produk teknologi industri nasional yang bukan hanya sebatas output namun sudah masuk pada kategori prototipe laik industri yang masuk pada fase pra-komersial (telah teruji) dan benar-benar siap untuk *mass production* (komersial).

Salah satu indikator kualitas dan keberhasilan dalam tercapainya prototipe R&D adalah dengan melihat jumlah prototipe R&D. Kriteria tingkat kesiapterapatan teknologi mengacu pada Permenristekdikti Nomor 42 Tahun 2016 tentang Pengukuran dan Penetapan Tingkat Kesiapterapan Teknologi. Sebuah inovasi atau hasil temua baru atau *invention* dari hasil karya peneliti belum dapat dikatakan teknologi apabila hasil temuan tersebut belum mengandung unsur kesiapan yang benar-benar dapat diterapkan dan mempunyai nilai keunggulan, baik teknologi baru atau pembaruan.

Tabel 53

Capaian Indikator: Jumlah prototipe R&D Tahun 2018

Sasaran Strategis	Indikator	Cap 2016 (Pro)	Cap 2017 (Pro)	2018		(%) 2018	Target 2015-2019 (Pro)
				Target 2018 (Pro)	Cap 2018 (Pro)		
Tercapainya peran serta PTS dengan masyarakat dalam membangun hubungan timbal balik yang selaras dan saling menguntungkan	Jumlah prototipe R&D	15	307	337	482	143	20

Capaian tahun 2018 sebesar 482 prototipe telah melebihi target yang ditetapkan

diawal. Dibandingkan dua tahun sebelumnya nilai tersebut merupakan yang

tertinggi, bahkan telah melebihi target jangka menengah. Program Direktorat Jenderal Riset dan Pengabdian kepada Masyarakat memiliki program menunjang prototipe R & D sehingga kesuksesan capaian ini tidak lepas dari usaha tersebut. LLDIKTI Wilayah III sebagai fasilitator selalu mendorong PTS meningkatkan

jumlah prototipe R & D melalui monitoring dan evaluasi yang secara konsisten dilakukan. Selain itu, pada tahun 2018 Direktorat Jenderal Riset dan Pengabdian kepada Masyarakat bekerja sama dengan LLDIKTI Wilayah III mengusung program untuk apresiasi perguruan tinggi yang dinilai berprestasi dalam karya ilmiah.

Realisasi

Anggaran

Pagu LLDIKTI Wilayah III dalam Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) tahun 2018 yang digunakan untuk mendukung pencapaian sasaran strategis sebagaimana ditetapkan dalam penetapan kinerja tahun 2018 sebesar Rp. 337.557.239.000,-. Pagu tersebut digunakan untuk pembiayaan 2 (dua) program yang ada pada LLDIKTI Wilayah III yaitu:

1. Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi; dan
2. Program Peningkatan Kualitas Kelembagaan Iptek dan Dikti.

Dari pagu anggaran Rp. 337.557.239.000, - yang dianggarkan untuk mencapai target yang ditetapkan berhasil terserap sebesar Rp. 334.871.390.654, - sehingga presentase daya serap anggaran LLDIKTI Wilayah III sampai dengan akhir bulan Desember tahun 2018 adalah sebesar 99.20%.

Pada tabel berikut akan disajikan pagu dan realisasi anggaran per-program, per-jenis belanja dan per-indikator kinerja, sebagai berikut:

Tabel 54

Realisasi Anggaran Tahun 2018 Berdasarkan Program

No	Program	Pagu	Realisasi	Sisa	%
1	Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan	328.789.546.000	326.554.270.745	2.235.275.255	99,32
2	Program Peningkatan Kualitas Kelembagaan Iptek dan Dikti	8.767.693.000	8.317.119.909	450.573.091	94,86
Jumlah		337.557.239.000	334.871.390.654	2.685.848.346	99,20

Sumber: Bagian Umum LLDIKTI Wil III, 2018

Dari sisi jenis belanja realisasi LLDIKTI Wilayah III tahun 2018 untuk belanja pegawai presentase realisasi anggaran sebesar 99,48%, belanja barang

presentase realisasi anggaran sebesar 92.81%, dan belanja modal presentase realisasi anggaran sebesar 99.54%.

Tabel 55

Realisasi Anggaran Tahun 2018 Berdasarkan Jenis Belanja

No	Belanja	PAGU	Realisasi	Sisa	%
1.	Pegawai	321.289.546.000	319.632.750.778	1.656.795.222	99.48
2.	Barang	14.877.061.000	13.807.597.250 13.807.597.250	1.069.463.750 1.069.463.750	92.81
3.	Modal	1.390.631.000	1.384.256.060	6.374.940	99.54
Jumlah		337.557.239.000	334.871.390.654	2.685.848.346	99.20

Sumber: Bagian Umum LLDIKTI Wil III, 2018

Untuk melihat alokasi dana serta realisasi anggaran pada setiap sasaran strategis dan indikator, pada tabel berikut akan

disajikan rincian pagu dan realisasi sebagai berikut:

Tabel 56
Realisasi Anggaran Per-Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja
(Dalam Rupiah)

No	Sasaran Strategis / Indikator Kinerja	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	%
A	Pemantapan Sistem dan Sumber Daya Manusia	3.196.022.000	3.088.692.083	96,64%
a	Jumlah Layanan Berbasis Elektronik	339.167.000	325.521.640	95,98%
b	Jumlah SDM yang meningkat Kompetensinya	937.225.000	890.638.958	95,03%
c	Persentase Daya Serap Keuangan	1.919.630.000	1.872.531.485	97,55%
B	Peningkatan Mutu dan Relevansi Pendidikan Tinggi	4.965.212.000	4.635.132.526	93,35%
a	Jumlah Penelitian yang Dimanfaatkan Masyarakat	290.342.000	250.208.850	86,18%
b	Jumlah Perguruan Tinggi Berakreditasi A (Unggul)	1.608.781.000	1.431.389.936	88,97%
c	Jumlah Perguruan Tinggi yang Masuk Top 100 Nasional	556.584.000	511.535.900	91,91%
d	Jumlah Publikasi Internasional	352.730.000	339.119.750	96,14%
e	Jumlah Publikasi Nasional	345.190.000	336.283.100	97,42%
f	Persentase Dosen Bersertifikat Pendidik	322.453.156.000	320.779.137.269	98,46%
g	Persentase Dosen Dengan Jabatan Guru Besar	42.620.000	41.941.840	98,41%

h	Persentase Dosen Dengan Jabatan Lektor Kepala	506.495.000	490.426.625	96,83%
i	Rasio Dosen Tetap Terhadap Jumlah Dosen	98.860.000	88.580.300	89,60%
C	Tercapainya Peran Serta PTS Dengan Masyarakat Dalam Membangun Hubungan Timbal Balik Yang Selaras dan Saling Menguntungkan	606.458.000	593.295.300	97,83%
a	Jumlah Mahasiswa yang Berwirausaha	606.458.000	593.295.300	97,83%
D	Program Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya	7.500.000.000	6.920.779.901	92,28%
a	Operasional Perkantoran	7.500.000.000	6.920.779.901	92,28%

Sumber: Data Diolah, 2018

PENUTUP

Laporan kinerja (LAKIN) LLDIKTI Wilayah III Tahun 2018 ini menyajikan informasi atas hasil - hasil kinerja yang dicapai selama periode Tahun Anggaran 2018 secara menyeluruh. Berbagai keberhasilan maupun kekurangan sebagaimana tercermin dalam capaian kinerja Indikator Kinerja (*key performance indicators*), telah tergambarkan secara rinci pada tabel, gambar dan uraian penjelasan pada bab sebelumnya.

Secara umum target-target sasaran yang tercermin dalam Indikator Kinerja telah berhasil dicapai, namun, untuk dapat memenuhi beberapa indikator yang belum tercapai serta pelaksanaan kinerja secara keseluruhan, LLDIKTI Wilayah III kedepan akan berupaya melakukan langkah-langkah inisiatif peningkatan kinerja, antara lain melalui koordinasi lintas instansi, perikatan komitmen dengan stakeholders, meningkatkan penggunaan TIK, pembinaan serta dukungan administrasi untuk meningkatkan kualitas layanan kepada perguruan tinggi di wilayah III sesuai tugas pokok dan fungsinya.

Seluruh jajaran LLDIKTI Wilayah III Jakarta berkomitmen dan bekerja keras untuk selalu meningkatkan kinerja dan mensukseskan agenda reformasi

birokrasi, karena selain tercapainya sasaran - sasaran strategis dan indikator kinerja, LLDIKTI Wilayah III juga terus berupaya untuk berperan serta mewujudkan aparatur yang bersih, kompeten, dan melayani serta mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih.

LAMPIRAN

Pernyataan Reviu Satuan Pengawas Internal Salinan Perjanjian Kinerja Tahun 2018

PERNYATAAN TELAH DIREVIU

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
LEMBAGA LAYANAN PENDIDIKAN TINGGI WILAYAH III
TAHUN ANGGARAN 2018

Kami telah mereviu laporan kinerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah III untuk tahun anggaran 2018 sesuai pedoman reviu atas laporan kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam laporan kinerja menjadi tanggungjawab manajemen Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah III.

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas bahwa laporan kinerja telah disajikan secara akurat, andal, dan valid.

Berdasarkan reviu kami, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam laporan kinerja ini.

Jakarta, 30 Januari 2019

Ketua,



Djufri

NIP. 19581241986031001

CHECK LIST REVIU

No	Pernyataan		Check List
I	Format	<ol style="list-style-type: none"> 1. Laporan Kinerja telah menyajikan data penting Unit Kerja 2. Laporan Kinerja telah menyajikan informasi target kinerja 3. Laporan Kinerja telah menyajikan capaian kinerja yang memadai 4. Telah menyajikan lampiran yang mendukung informasi pada badan laporan 5. Telah menyajikan upaya perbaikan ke depan 6. Telah menyajikan akuntabilitas keuangan 	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>
II	Mekanisme penyusunan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Laporan Kinerja disusun oleh unit organisasi yang memiliki tugas dan fungsi menyusun Laporan Kinerja 2. Informasi yang disampaikan dalam Laporan Kinerja telah didukung dengan data yang memadai 3. Telah terdapat mekanisme penyampaian data dan informasi dari unit organisasi ke unit penyusun Laporan Kinerja 4. Telah ditetapkan penanggungjawab pengumpulan data/informasi dari setiap Unit Kerja 5. Data/informasi yang disampaikan dalam Laporan Kinerja telah diyakini keandalannya 6. Analisis dalam Laporan Kinerja telah diketahui oleh unit organisasi terkait 7. Laporan Kinerja bulanan merupakan gabungan partisipasi dari dibawahnya 	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>
III	Substansi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan/sasaran dalam Laporan Kinerja telah sesuai dengan tujuan/sasaran dalam perjanjian kinerja 2. Tujuan/sasaran dalam Laporan Kinerja telah selaras dengan rencana strategis 3. Jika butir 1 dan 2 jawabannya tidak, maka terdapat penjelasan yang memadai 4. Tujuan/sasaran dalam Laporan Kinerja telah sesuai dengan tujuan/sasaran dalam indikator kinerja 5. Tujuan/sasaran dalam Laporan Kinerja telah sesuai dengan tujuan/sasaran dalam indikator kinerja utama 6. Jika butir 4 dan 5 jawabannya tidak, maka terdapat penjelasan yang memadai 7. Telah terdapat perbandingan data kinerja dengan tahun lalu, standar nasional dan sebagainya yang bermanfaat 8. Indikator Kinerja telah cukup mengukur tujuan/sasaran 9. Jika butir 8 jawabannya tidak, maka terdapat penjelasan yang memadai 10. Indikator Kinerja telah SMART 	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>

Jakarta, 30 Januari 2019

Ketua,



Djufri

NIP. 19581241986031001



PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2018

Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan yang efektif, transparan dan akuntabel serta berorientasi pada hasil, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dr. Ir. Illah Sailah, MS.
Jabatan : Koordinator

Selanjutnya disebut pihak pertama

Nama : Prof. H. Mohamad Nasir, Ph.D.Ak
Jabatan : Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi

Selaku atasan pihak pertama, selanjutnya disebut pihak kedua

Pihak pertama berjanji akan mewujudkan target kinerja yang seharusnya sesuai lampiran perjanjian ini, dalam rangka mencapai target kinerja jangka menengah seperti yang telah ditetapkan dalam dokumen perencanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian target kinerja tersebut menjadi tanggung jawab kami.

Pihak kedua akan melakukan supervisi yang diperlukan serta melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dari perjanjian ini dan mengambil tindakan yang diperlukan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi.



Pihak Kedua

Prof. H. Mohamad Nasir, Ph.D.Ak



Medan, 17 Januari 2018

Pihak Pertama

Dr. Ir. Illah Sailah, MS.

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 2018
KOORDINASI PERGURUAN TINGGI SWASTA
WILAYAH III JAKARTA

Sasaran	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)
Pemantapan Sistem dan Sumber Daya Manusia	Jumlah Layanan Berbasis Elektronik	19 Layanan
	Prosentase Daya Serap Keuangan	99 %
	Nilai Sasaran Kinerja Pegawai	92 %
	Jumlah SDM yang Meningkatkan Kompetensinya	14 Pegawai
	Tingkat Kesesuaian Kompetensi Pejabat	70 %
	Prosentase Kasus Hukum yang terselesaikan	60 %
Peningkatan Mutu dan Relevansi Pendidikan Tinggi	Jumlah Perguruan Tinggi Berakreditasi A (Unggul)	14 Perguruan Tinggi
	Prosentase Dosen Berkualifikasi S3	13 %
	Jumlah Publikasi Internasional	1486 Judul
	Prosentase Dosen Bersertifikat Pendidik	36 %
	Prosentase Prodi Terakreditasi Minimal B	59 %
	Jumlah Mahasiswa Berprestasi	2420 Mahasiswa
	Jumlah Perguruan Tinggi Yang Masuk Top 100 Nasional	17 Perguruan Tinggi
	Prosentase Mahasiswa Penerima Beasiswa	1.54 %
	Rasio Dosen Tetap Terhadap Jumlah Dosen	0.81
	Prosentase Dosen Dengan Jabatan Guru Besar	1.1 %
	Prosentase Dosen Dengan Jabatan Lektor Kepala	6.3 %
	Jumlah Publikasi Nasional	1767 Judul
	Rasio Dosen Tetap Terhadap Jumlah Mahasiswa	1:30
	Jumlah Penelitian yang Dimanfaatkan Masyarakat	667 Judul
	Jumlah HAKI/Paten	25 HAKI/Paten
	Jumlah Student Mobility	595 Mahasiswa
Tercapainya Peran Serta PTS Dengan Masyarakat Dalam Membangun Hubungan Timbal Balik Yang Selaras dan Saling Menguntungkan	Jumlah Mahasiswa Yang Berwirausaha	193 Mahasiswa
	Jumlah Prototipe R&D	337 Prototipe

Kegiatan		Anggaran
[5741]	Dukungan Manajemen Ptn/kopertis	Rp. 307.917.839.000
[5698]	Pembinaan Kelembagaan Perguruan Tinggi	Rp. 8.767.692.000
Total		Rp. 316.685.531.000



Menteri Riset, Teknologi dan
Pendidikan Tinggi



Prof. H. Mohamad Nasir, Ph.D.Ak

Medan, 17 Januari 2018

Koordinator





Dr. Ir. Ilham Sailah, MS.