



Institut Shanti Bhuana
Wisdom, Faith and Integrity

BERITA ACARA MHS-ISB

/MHS-ISB/ /

Pada hari ini, Kamis dan Jumat tanggal 8-9 April 2021 pukul 13.00-16.00

bertempat di zoom meeting telah dilaksanakan pertemuan untuk membahas Program Pelatihan Tracer Study & User Survey

Jumlah peserta yang seharusnya menghadiri pertemuan sebanyak orang. Jumlah peserta yang hadir sebanyak orang. Jumlah peserta yang tidak hadir sebanyak orang, yakni atas nama:

- | | |
|--------|--------|
| 1..... | 3..... |
| 2..... | 4..... |

Catatan kejadian yang terjadi selama pertemuan berlangsung:

Lancar

Bengkayang, 8-9 April 2021

Pimpinan Pertemuan

ICCN

*Lampiran : Daftar hadir dan notulen pertemuan





NOTULEN PERTEMUAN MHS-ISB

010/MHS-ISB/04/2021

Kamis, 8 April 2021

Sasaran Program	Indikator Kinerja Program	2020	2021	2022	2023	2024	
S.1 Meningkatnya akses, kualitas pembelajaran dan relevansi pendidikan tinggi	KP 5.1.1 Rasio Angka Partisipasi Kasar (APK) jenjang pendidikan tinggi 20% tertinggi dan 20% terendah	rasio	0,18	0,1			
	KP 5.1.2 Jumlah perguruan tinggi yang masuk dalam Top 500 World Class University	jumlah	3	3			
	KP 5.1.3 Jumlah perguruan tinggi yang masuk dalam Top 500 World Class University by Subject	jumlah	4	4	5	5	6
	KP 5.1.4 Jumlah perguruan tinggi menjadi PTH-SH	jumlah	14	17	20	23	26
	KP 5.1.5 Penyerapan program studi internasionalisasi (PPI) Internasional (PPII)	%	10	11	12	13	15
	KP 5.1.6 Penyerapan lulusan perguruan tinggi yang bekerja dalam jangka waktu 1 tahun setelah kelulusan	%	64,77	63,25	65,72	66,20	66,70
	KP 5.1.7 Penyerapan lulusan perguruan tinggi dengan gaji minimal sebesar 1,5x UMK	%	30	33	36	40	44
	KP 5.1.8 Penyerapan lulusan perguruan tinggi (D4 dan S1) dengan pengalaman setidaknya 1 (satu) semester di luar kampus	%	30	35	40	45	50
	KP 5.1.9 Penyerapan pendanaan dan pengembangan fasilitas riset pendidikan tinggi yang dibayai oleh negara (PTH)	%	5	8	12	16	20

UNTUK MENCIPTAKAN SDM YANG UNGGUL, KEMENDIKBUD TRANSFORMASI DI BIDANG PENDIDIKAN TINGGI MELALUI KUALITAS UTAMA (IKU)

Kualitas Lulusan | **Kualitas Kurikulum** | **Kualitas Dosen & Pengajar**

- Lulusan mendapat pekerjaan yang layak. Pekerjaan dengan upah di atas UMR, mendapat Wawasan, atau melanjutkan studi.
- Mahasiswa mendapat pengalaman di luar kampus. Mengajar, proyek, dosen, magang, riset, entrepreneurship, pertukaran pelajar.
- Dosen berkegiatan di luar kampus. Mencari pengalaman riil atau berkegiatan di kampus lain.
- Praktisi mengajar di dalam kampus. Merujuk dosen dengan pengalaman industri.
- Hasil kerja dosen digunakan masyarakat dan dapat rekognisi internasional. Hasil riset dan pengabdian yang dimanfaatkan.
- Program studi bekerjasama dengan mitra kelas dunia. Dalam kurikulum, magang, dan penyerapan lulusan.





Institut Shanti Bhuna

Wisdom, Faith and Integrity

REC

IKU 2: SETIAP JENIS KEGIATAN DI LUAR KAMPUS DITETAPKAN STANDAR MUTU

Kegiatan	Standar kegiatan	Kegiatan	Standar kegiatan
Megang atau praktik kerja	<ul style="list-style-type: none"> Penilaian sesuai ketentuan nasional (KEMERKATA, dll) Penilaian sesuai Penilaian sesuai multilateral Lembaga penjaminan, BUNN, atau BUNN 	Kegiatan wirausaha	<ul style="list-style-type: none"> Desain mandiri dan mahasiswa merupakan rencana bisnis, studi pasar, akreditasi, buku keuangan, dan laporan kinerja dll Kejelasan data mengenai peluang pasar, pemasaran, yang relevan (e.g. dengan wawasan data adalah data, keuangan, pemasaran, dll) dan marketing, strategi pemasaran lainnya
Proyek di desa	<ul style="list-style-type: none"> Proyek yang diorganisir oleh Mengikuti tingkat akreditasi Pemerintah atau atau swasta Organisasi nirlaba non nasional atau internasional yang berwenang 	Riset atau proyek independen	<ul style="list-style-type: none"> Yogya dan format proyek bebas, tetapi akan dinilai oleh aspek penelitian buku, perencanaan, pelaksanaan, dan hasil Relevan, ilmiah, sesuai proyek bisa mencakup: <ul style="list-style-type: none"> Teknologi informasi (e.g. forum, blog, media sosial, video, podcast, dll) Proyek atau penelitian mengenai engineering, science, health care Capaian dengan proyek (standar KBT)
Proyek pendidikan	<ul style="list-style-type: none"> Mengikuti di sekolah swasta, bukan ada mata kuliah khusus mengajar Mengikuti di sekolah swasta bukan ada program penelitian tingkat nasional (e.g. Indonesia Mengajar) 	Proyek kemanusiaan	<ul style="list-style-type: none"> Proyek harus dibarengi oleh Mengikuti tingkat akreditasi multilateral Organisasi internasional (e.g. UNICEF, UNHCR) Organisasi internasional publikasi internasional (e.g. Global for Humanity, ERP, Red Cross, Peace Corps) Lembaga penjaminan (e.g. BUNN, BUNN)
Partisipasi pelajar	<ul style="list-style-type: none"> Dengan PT lain negeri (dan di luar negeri juga) Dengan PT lain negeri dan di luar negeri juga PTN dengan akreditasi lembaga atau tingkat belajar dan membantu dan meningkatkan kompetensi intelektual tingkat nasional 		
Penelitian atau riset	<ul style="list-style-type: none"> Dengan dosen tetap dan pengajar tingkat nasional Dengan dosen tetap dan pengajar tingkat lokal Dengan berbagai level yang relevan Dengan penelitian multilateral (e.g. internasional) Dengan penelitian BUNN/BUNN (e.g. internasional) 		

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

REC

Investasi Kapital SDM

KAPITAL INTELEKTUAL
Pengetahuan dan keterampilan

KAPITAL SOSIAL
Perkuliahan, keahlian, jejaring

KAPITAL REPUTASIONAL
Akreditasi PS dan Instansi, Ramping, tradisi PT

KAPITAL PERSONAL
Kemampuan, keterampilan atau personal, perilaku

KAPITAL KREDENSIAL
Lisensi, transkrip, SPI, sertifikat lain





REC

Tantangan terhadap relevansi pendidikan tinggi

- Employability dan pengangguran
- Massifikasi pendidikan tinggi vs kualitas
- Mismatches (vertical, horizontal, competence gap: acquired vs required; employer vs graduates)



Q/ED

REC

Keluhan dari employer (Pollard et al., 2015)

Rendahnya keterampilan spesifik Kebanyakan employer di bidang sains, teknologi, rekayasa dan matematika mengeluhkan pelamar yang berkualitas, khususnya pada perempuan.	Terlalu banyak pelamar, sedikit yang memenuhi syarat Kebanyakan employer besar, mendapatkan jumlah pelamar lebih banyak dari yang dibutuhkan untuk pekerjaan. Mereka menginginkan pelamar lebih sedikit dengan kualitas lebih baik, akhirnya lowongan malah tidak terisi.	Rendahnya visibilitas dan jumlah pelamar sedikit Perusahaan kecil atau perusahaan besar tapi tidak dikenal, merasakan visibilitas rendah baik di PT maupun di lulusan sehingga jumlah pelamar terlalu sedikit. Bahkan bekerja di perusahaan kecil dan atau tidak terkenal memiliki stigma negatif.
---	---	--



Q/ED



Masa Depan Pendidikan Tinggi?

REC



Tujuan Utama Employer Study

REC

Tujuan utama dari Employer Study adalah untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan/institusi pemberi kerja dan untuk menentukan apakah lulusan pencari kerja memiliki keterampilan yang dibutuhkan tersebut. Employer Study membantu mendefinisikan jenis, tingkatan, dan komposisi keterampilan yang perlu dimiliki seseorang untuk dapat mengerjakan tugas yang diminta perusahaan/institusi pemberi kerja.





REC

Pendekatan untuk mengukur keterampilan yang dibutuhkan (ETF, 2017)

Pendekatan	Uraian
Pendekatan struktur pekerjaan	Suatu deskripsi rinci mengenai struktur pekerjaan di suatu organisasi berfokus pada dua elemen: komposisi tenaga kerja dalam struktur kerja dan perubahan struktur sepanjang waktu. Dengan asumsi setiap pekerjaan berhubungan dengan tingkat dan jenis edukasi spesifik serta kebutuhan keterampilannya, pendekatan ini dapat memberikan gambaran kebutuhan keterampilan sekarang dan masa depan.



REC

Pendekatan	Uraian
Pendekatan keterampilan	Ditanyakan mengenai penggunaan dari daftar keterampilan dalam pekerjaan. Biasanya dalam bentuk skala (kepentingan atau frekuensi).
Pendekatan Pelatihan	Ditanyakan mengenai pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan/institusi sebagai ukuran dari kebutuhan keterampilan. Pelatihan terbagi menjadi pelatihan bagi pekerja lama dan pekerja baru.



Ahmad Syafiq_UI's screen



Institut Shanti Bhwana

Wisdom, Faith and Integrity

REC

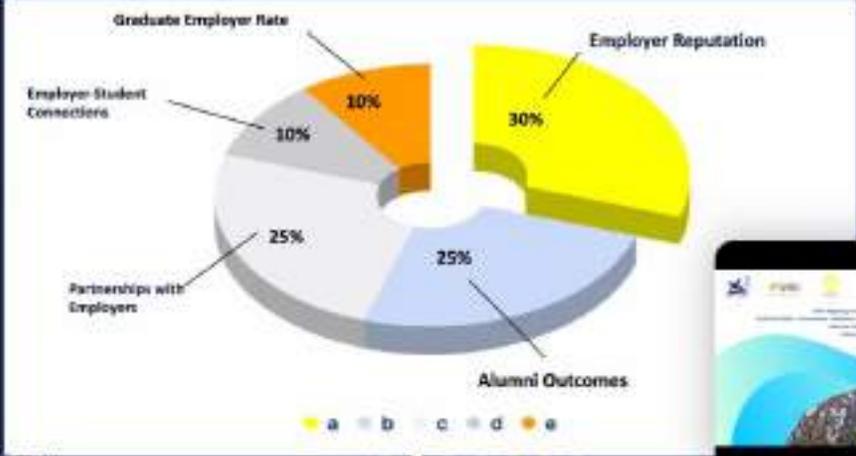
Pendekatan	Uraian
Pendekatan penugasan	Ide dasarnya adalah tugas berhubungan dengan keterampilan. Employer ditanya mengenai tugas yang diberikan ke pekerja pada posisi pekerjaan tertentu.



Q&A

REC

QS Graduate Employability Rankings



Category	Percentage
Graduate Employer Rate	10%
Employer Reputation	30%
Alumni Outcomes	25%
Partnerships with Employers	25%
Employer Student Connectors	10%



Q&A





REC

QS Graduate Employability Rankings

Indicators	Definition
1. Employers' Connections with Graduates	The number of distinct companies present at events on campus or that used university-related (Connections in campus and Connections online)
2. Graduate Employment Rate	The proportion of graduates (excluding those opting to pursue further study or unavailable to work) in full or part-time employment within 12 months of graduation. Graduate employment data for a different period post-graduation is acceptable as long as it's a shorter one (e.g. 3 months or 6 months).
3. Partnerships with Employers	Number of distinct NON-GOVERNMENTAL companies/organisations that currently have active partnership agreements with, to provide internships or work placement opportunities. State-owned enterprise are acceptable. (Repeated company would not be counted)

CVTEC

REC

Tujuan Employer Study

tujuan akreditasi

- Mengukur kepuasan pengguna
- **Menilai relevansi PT**
 - Outcome: aplikasi kompetensi lulusan di dunia kerja
- **Evaluasi pendidikan tinggi:**
 - Perbaiki kompetensi berdasarkan masukan pengguna
 - Revisi kurikulum berdasarkan analisis uraian kerja
 - Rekrutmen



Jenis-jenis Survey Pengguna (Employer Study)

- **Employer Study *User Satisfaction**
 - Penilaian terhadap kepuasan employer/user terhadap lulusan UI
 - Perbandingan kinerja dan/atau kepuasan employer/user antara lulusan UI dengan lulusan non-UI baik dalam maupun luar negeri
 - Variabel-variabel determinan kepuasan (mengapa puas/tidak puas?)

REC



Target Employer



REC



Metodologi

- **Populasi target:**
 - Perusahaan yang mempekerjakan alumni UI
 - Data diperoleh dari tiap fakultas
- **Koleksi data:**
 - Sensal (seluruh data yang dimiliki)
 - Kuesioner online (tanpa kertas)
- **Waktu studi:**
 - Juli 2020 – November 2020
- **Jumlah populasi untuk masing-masing ES:**
 - Kepuasan = 1834 (seluruh atasan langsung)
 - Rekrutmen = 430 (HRD perusahaan)
 - Revisi Kurikulum = 199 (hanya atasan langsung yang selaras)*

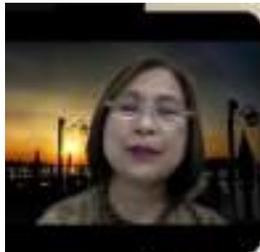
REC

Ida Maryati left



Jenis Employer



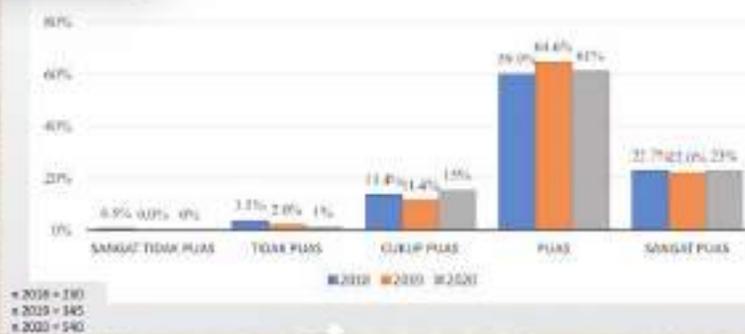


Kepuasan yang Diukur

1. Kepuasan Employer terhadap Kinerja Lulusan UI
2. Keunggulan dan Kelemahan Lulusan UI Menurut Employer
3. Perbandingan Lulusan UI dengan Lulusan Non UI Dalam Negeri
4. Perbandingan Lulusan UI dengan Lulusan Non UI Luar Negeri



Kepuasan Employer Terhadap Kinerja Lulusan UI



Sandra Fikawati's screen



Ratih puspasari left



Keunggulan Lulusan UI di Mata Employer

- Memiliki kemampuan komunikasi yang baik
- Memiliki kemauan untuk belajar,
- Cepat mengerti
- Kemampuan adaptasi yang tinggi
- Bertanggung jawab tinggi
- Memiliki kemampuan bekerjasama dalam tim yang baik
- Penuh inisiatif.

Raden Febrianto Christi left



".... perlu ditingkatkan sehingga lulusan bisa lebih memahami practical daripada teori."

HR Senior Staff – RS swasta

".... Sedikit organ, ini yang perlu diperbaiki...."

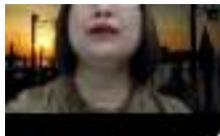
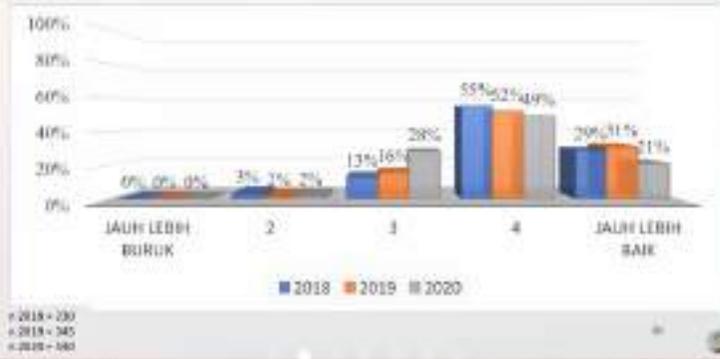
Supervisor – perusahaan energi

"....Skill presentasi harus di-improve."

Manajer HRD – bank swasta



Daya Saing Lulusan UI berdasarkan Perbandingan dengan Lulusan Non-UI Dalam Negeri



Hal yang Dianggap Lebih Baik Dibanding Lulusan Non UI Luar Negeri

- Lebih memahami konteks dunia kerja di Indonesia
- Lebih cepat beradaptasi
- Lebih berinisiatif
- Lebih mandiri
- Cepat dalam pengambilan keputusan



REC
"... Secara konteks lokal, UI bisa lebih menguasai. Sebaliknya, secara global, lulusan Luar Negeri lebih terampil"

Kepala - NGO

".... Lebih update peribal issue dalam negeri..."

Kepala Seksi, perusahaan energi

"..Kemandirian dalam bekerja yang lebih baik, cepat dalam mengambil keputusan"

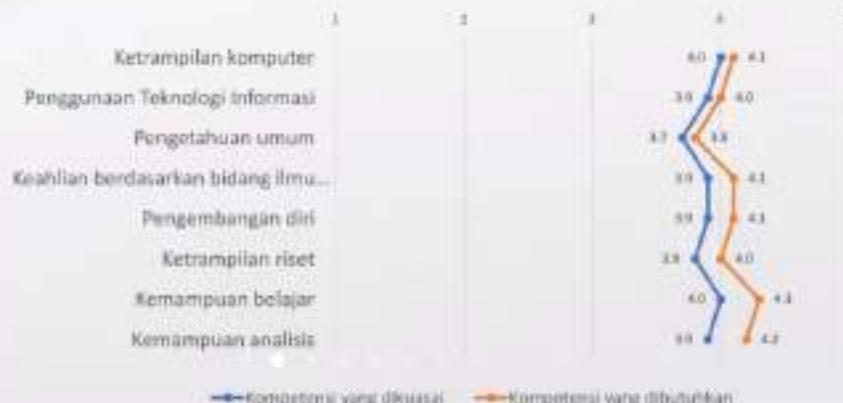
Kepala SDM, perusahaan beverage

"Kemandirian dalam bekerja yang lebih baik, cepat dalam mengambil keputusan"

Kepala Seksi, perusahaan beverage



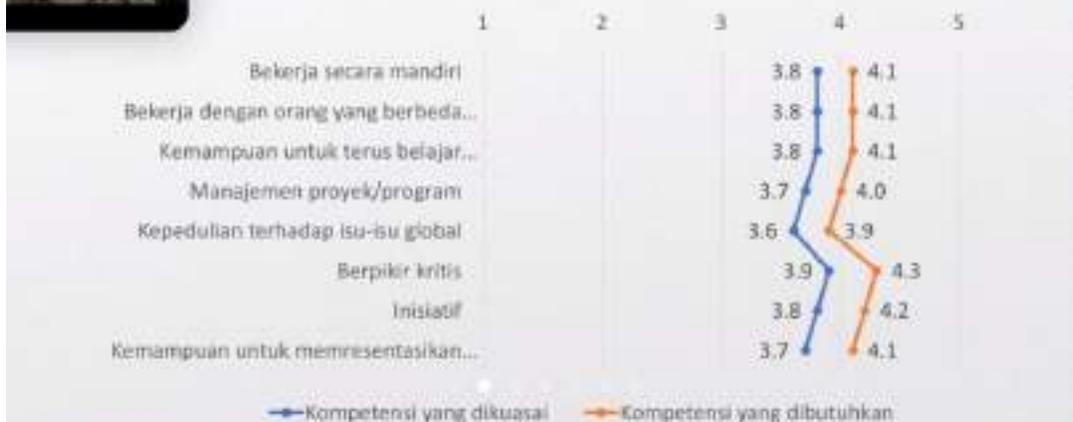
Kompetensi Lulusan Menurut Employer⁽¹⁾





Kompetensi Lulusan Menurut Employer⁽²⁾

REC





Keterampilan Penting Agar Pelamar Berhasil

REC





Jumat, 9 April 2021

Isu dan Problematika

- 01. Lack of Awareness, Knowledge and Support in University
- 02. Weak on systems, methodologies, planning and implementation
- 03. Fokus only to fulfill the requirements of accreditation
- 04. Does not Important Over-educational evaluation for the development of institutions

ITB Tracer
SISTEM INFORMATIKA DAN TEKNOLOGI

- Data Questionnaire Final Study ITB 2018-2019
- Data Questionnaire User Survey ITB 2018-2019
- Data Questionnaire Final Study ITB 2018
- Data Questionnaire Final Study ITB 2017
- Data Questionnaire User Survey ITB 2017-2018
- Data Questionnaire Final Study ITB 2016-2017
- Data Questionnaire Final Study ITB 2014
- Data Questionnaire Final Study ITB 2013-2014

<https://tracer.itb.ac.id/en/download-kuesioner>





Institut Shanti Bhuana
Wisdom, Faith and Integrity

Recording

Exit Cohort (Lulusan) sebagai Pendekatan Target Responden

2006 ITB Graduates

2007 Year of graduates

2008 Year of graduates

2012 Year of graduates

2015 These Study using Exit Cohort as Target Responden

FIELD TRACER STUDY

April Graduates

July Graduates

October Graduates

Recording

Sistem IT

Browser, Mobile, Maintenance, Developments

Aplikasi Manajemen

Server Database

Website & E-commerce

Server Database





Institut Shanti Bhuna

Wisdom, Faith and Integrity





Institut Shanti Bhuana

Wisdom, Faith and Integrity

