



LAPORAN KINERJA



Fakultas Ilmu Budaya 2025

Jalan Kalimantan No. 37,
Kampus Tegalboto,
Sumbersari, Jember,
Jawa Timur

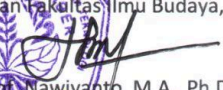
KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa kita haturkan kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Kuasa menganugerahkan rahmat dan karunia yang besar kepada institusi dan Civitas Akademika Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember (UNEJ). Saat ini Fakultas Ilmu Budaya UNEJ telah mampu mencapai kedudukan dan kapasitas reputatif, baik dalam skala nasional maupun internasional sebagaimana tertuang dalam Laporan Kinerja (LAKIN) Tahun 2025 ini.

LAKIN Fakultas Ilmu Budaya UNEJ Tahun 2025 ini merupakan perwujudan dan pertanggungjawaban atas kinerja pencapaian sasaran strategis tahun anggaran 2024, sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas LAKIP, juga berfungsi sebagai sarana evaluasi mandiri (*self evaluation*) atas pencapaian kinerja Fakultas Ilmu Budaya dalam upaya penyempurnaan kinerja terutama dalam perencanaan, pelaksanaan program, dan kebijakan di masa mendatang.

LAKIN Fakultas Ilmu Budaya UNEJ ini memberikan gambaran secara kualitatif dan kuantitatif tentang realisasi dan pencapaian visi dan misi Fakultas Ilmu Budaya UNEJ jangka panjang dalam bingkai yang berfokus pada pencapaian indikator kinerja pada tahun 2025. Pencapaian kinerja tersebut terus di monitoring dan di evaluasi dari waktu ke waktu untuk menjawab berbagai dinamika dan kepentingan peningkatan mutu dan kinerja di tingkat nasional dan global/Internasional.

Semoga LAKIN ini bermanfaat sebagai bahan evaluasi perencanaan program/ kegiatan dan anggaran, perumusan kebijakan bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian, serta peningkatan kinerja di masa mendatang.

Jember, 15 Desember 2025
Rektor Fakultas Ilmu Budaya,

Prof. Nawiyanto, M.A., Ph.D
NIP. 196612211992011001

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR SINGKATAN	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GRAFIK	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
IKHTISAR EKSEKUTIF	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Gambaran Umum	1
B. Dasar Hukum	6
C. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi	7
D. Isu Strategis	9
E. Peran Strategis	10
BAB II PERENCANAAN KINERJA	12
A. Rencana Strategi	12
B. Perjanjian Kinerja	14
C. Rencana Anggaran	16
BAB III AKUNTABILITAS KINERJA	21
A. Capaian Kinerja Organisasi	22
B. Realisasi Anggaran	155
C. Efisiensi Anggaran	158
D. Kinerja Lain-Lain	166
BAB IV PENUTUP	177
A. Ringkasan Kinerja	178
B. Strategi ke Depan	179
LAMPIRAN:	181
Lampiran 1: Perjanjian Kinerja 2025	
Lampiran 2. SK Tim Task Force Penyusun LAKIN FIB UNEJ 2025	
Lampiran 3. Surat Pernyataan dan Hasil Reviu LAKIN 2025 oleh Tim GPM	
Lampiran 4. Hasil Reviu LAKIN 2025 oleh GPM	
Lampiran 5. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja UNEJ Tahun 2025	

DAFTAR SINGKATAN

A	
ASIIN	Akkreditierungsagentur für Studiengänge der Ingenieurwissenschaften, der Informatik, der Naturwissenschaften und der Mathematik
B	
BA BUN	Bagian Anggaran Bendahara Umum Negara
BLU	Badan Layanan Umum
BOPTN	Bantuan Operasional Perguruan Tinggi Negeri
BRIN	Badan Riset dan Inovasi Nasional
C	
C-DAST	Center Development Advanced Science and Technology
D	
DAAD	Deutscher Akademischer Austauschdienst
DIPA	Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran
DUDI	Dunia Usaha Dunia Industri
E	
EKA	Evaluasi Kinerja Anggaran
F	
FIBAA	Foundation for International Business Administration Accreditation
H	
HaKI	Hak atas kekayaan Intelektual
I	
IA	Implementation Arrangement
IKK	Indikator Kinerja Kegiatan
IKPA	Indikator Kinerja Pelaksana Anggaran
IKU	Indikator Kinerja Utama
INTAS	Innovation Talk Series

K	
KeRis-DimaS	Kelompok Riset dan Pengabdian Kepada Masyarakat
L	
LAKIN	Laporan Kinerja
M	
MBKM	Merdeka Belajar Kampus Merdeka
MoA/PKS	Memorandum of Agreement/Perjanjian Kerja Sama
MoU	Memorandum of Understanding
N	
NKA	Nilai Kinerja Anggaran
P	
PACE-UP	PAN ASEAN Coalition for Epidemic and Outbreak Preparedness
PDDikti	Pangkalan Data Pendidikan Tinggi
PKKM	Program Kompetisi Kampus Merdeka
PNBP	Penerimaan Negara Bukan Pajak
PTIP	Perguruan Tinggi dan Ilmu Pengetahuan (PTIP)
R	
RBA RSA	Rencana Serapan Anggaran
Renstra	Rencana Strategis
RKA- K/L	Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga
S	
SAKIP	Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan
SIKAD	Sistem Informasi Akademik
SIJAMU	Sistem Informasi Penjaminan Mutu
SIMANGGA	Sistem Informasi Manajemen dan Anggaran
SIMKEU	Sistem Informasi Manajemen Keuangan
SIMPROKA	Sistem Informasi Monitoring Program, Kegiatan dan Anggaran

SIPALU	Sistem Capaian Pembelajaran Lulusan
SISTER	Sistem Informasi Terpadu
SPASIKITA	Sistem Perencanaan, Evaluasi, dan Akuntabilitas Kinerja
T	
THE WUR	Times Higher Education World University Ranking THE WUR
U	
UKT	Uang Kuliah Tunggal
UNEJ	Universitas Jember
UPA	Unit Penunjang Akademik

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Klasifikasi Pendidikan Tenaga Pendidik	2
Tabel 1.2	Jabatan Fungsional Akademik Tenaga Pendidik	3
Tabel 1.3	Klasifikasi Pendidikan Tenaga Kependidikan	3
Tabel 1.4	Klasifikasi Kepangkatan Tenaga Kependidikan	4
Tabel 2.2	Sasaran, Indikator Kegiatan dan Target Perjanjian Kinerja	15
Tabel 2.3	Rencana Anggaran UNEJ	16
Tabel 2.4	Perbandingan Pagu dan Realisasi Anggaran UNEJ 5	20
Tabel 3.1	Capaian Kinerja UNEJ Tahun 2024	23
Tabel 3.2	Sasaran Kinerja Utama 1	25
Tabel 3.3	Capaian kinerja IKU 1.1	30
Tabel 3.4	Target dan Realisasi Capaian IKU 1.1 Tahun Berjalan	30
Tabel 3.5	Target dan Realisasi Capaian IKU 1.1 dengan tahun berjalan dengan tahun sebelumnya	30
Tabel 3.6	Target dan Realisasi Capaian IKU 1.1 Tahun Berjalan dengan Target Akhir Renstra	32
Tabel 3.7	Capaian kinerja IKU 1.2	40
Tabel 3.8	Target dan Realisasi Capaian IKU 1.2 Tahun Berjalan	41
Tabel 3.9	Jumlah Mahasiswa yang mengikuti Program MBKM	41
Tabel 3.10	Jumlah Prestasi Mahasiswa Berdasarkan Tingkat Kejuaraan	42
Tabel 3.11	Target dan Realisasi Capaian IKU 1.2 tahun 2020 s.d 2024	42
Tabel 3.12	Target dan Realisasi Capaian IKU 1.2 Tahun Berjalan dengan Target Renstra	44
Tabel 3.13	Capaian Kinerja IKU 2.1	52
Tabel 3.14	Capaian Kinerja IKU 2.2	52
Tabel 3.15	Capaian Kinerja IKU 2.3	53
Tabel 3.16	Target dan Realisasi Capaian IKU 2.1 Tahun Berjalan	57
Tabel 3.17	Target dan Realisasi Capaian IKU 2.1 Tahun 2021 s.d 2025	58
Tabel 3.18	Target dan Realisasi Capaian IKU 2.1 Tahun Berjalan dengan Target Renstra	59
Tabel 3.19	Capaian Kinerja IKU 2.2	65
Tabel 3.20	Target dan Realisasi Capaian IKU 2.2 Tahun Berjalan	65
Tabel 3.21	Jumlah dosen yang memiliki sertifikat kompetensi/profesi, jumlah dosen yang memiliki NIDN, NIDK, dan NUP	66
Tabel 3.22	Target dan Realisasi Capaian IKU 2.2 dengan tahun berjalan dengan tahun sebelumnya	67
Tabel 3.23	Target dan Realisasi Capaian IKU 2.2 Tahun Berjalan dengan Target Akhir	

Renstra	68
Tabel 3.24 Target dan Realisasi Capaian IKU 2.3 dengan tahun berjalan dengan tahun sebelumnya	77
Tabel 3.25. Perbandingan realisasi tahun berjalan dengan target jangka menengah	78
Tabel 3.26 Sasaran Kinerja Utama 3	84
Tabel 3.27 Persentase Capaian Kinerja IKU 3.1	86
Tabel 3.28 Target dan Realisasi Capaian IKU 3.1 Tahun Berjalan	87
Tabel 3.29 Target dan Realisasi Capaian IKU 3.1 dengan tahun berjalan dengan tahun sebelumnya	88
Tabel 3.30. Perbandingan realisasi tahun berjalan dengan target jangka menengah	88
Tabel 3.31 Persentase Capaian Kinerja IKU 3.2	96
Tabel 3.32 Jumlah Target dan Realisasi IKU 3.2	97
Tabel 3.33 Target dan Realisasi Capaian IKU 3.2 dengan tahun berjalan dengan tahun sebelumnya	99
Tabel 3.34 Target dan Realisasi Capaian IKU 3.2 Tahun Berjalan dengan Target Akhir Renstra	100
Tabel 3.35 Target dan Realisasi Capaian IKU 3.3 Tahun Berjalan	108
Tabel 3.36 Target dan Realisasi Capaian IKU 3.1 dengan tahun berjalan dengan tahun sebelumnya	110
Tabel 3.37. Perbandingan realisasi tahun berjalan dengan target jangka menengah	111
Tabel 3.38 Sasaran Kinerja Utama 4	116
Tabel 3.39 Target dan Realisasi SAKIP Tahun 2025	120
Tabel 3.40 Target dan Realisasi SAKIP Tahun 2021 s.d 2025	121
Tabel 3.41 Target Renstra dibandingkan Realisasi SAKIP 2025	123
Tabel 3.42 Persentase Capaian Kinerja IKU IKU 4.2	135
Tabel 3.43 Target dan Realisasi IKU 4.2 Tahun berjalan	135
Tabel 3.44 Target dan Realisasi Capaian IKU 4.2 tahun 2021 s.d 2025	136
Tabel 3.45 Perbandingan realisasi tahun berjalan dengan target jangka menengah	137
Tabel 3.46 Realisasi Anggaran berdasarkan Sasaran Tahun 2025	147
Tabel 3.47 Realisasi Anggaran berdasarkan Kegiatan Tahun 2025	155
Tabel 3.48 Realisasi Anggaran berdasarkan Sumber Dana Tahun 2025	138
Tabel 3.49 Efisiensi Anggaran Tahun 2025	159

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1 Klasifikasi Pendidikan Tenaga Pendidik	2
Grafik 1.2 Jabatan Fungsional Akademik Tenaga Pendidik	3
Grafik 1.3 Klasifikasi Pendidikan Tenaga Kependidikan	4
Grafik 1.4 Klasifikasi Kepangkatan Tenaga Kependidikan	5
Grafik 2.1 Perbandingan Pagu dan Realisasi Anggaran 2020 s.d 2024	20
Grafik 3.1 Persentase Capaian IKU	22
Grafik 3.2 Capaian IKU 1.1	29
Grafik 3.3 Capaian IKU 1.2	40
Grafik 3.4 Realisasi IKU 2.1 Tahun 2021-2025	59
Grafik 3.5 Target dan realisasi IKU 2.2 tahun 2021 - 2025	68
Grafik 3.6 Capaian IKU 2.3	76
Grafik 3.7 Capaian IKU 3.1	86
Grafik 3.8 Capaian IKU 3.2	96
Grafik 3.9 Capaian IKU 3.3	108
Grafik 3.10 Capaian IKU 4.2	134

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi FIB UNEJ	9
Gambar 3.1 Sertifikat Akreditasi FIBAA	110

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Perjanjian Kinerja 2025

Lampiran 2. SK Tim Task Force Penyusun LAKIN FIB UNEJ 2025

Lampiran 3. Surat Pernyataan dan Hasil Reviu LAKIN 2025 oleh Tim GPM

Lampiran 4. Hasil Reviu LAKIN 2025 oleh GPM

Lampiran 5. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja UNEJ Tahun 2025

IKHTISAR EKSEKUTIF

CAPAIAN KINERJA FAKULTAS ILMU BUDAYA TAHUN 2025

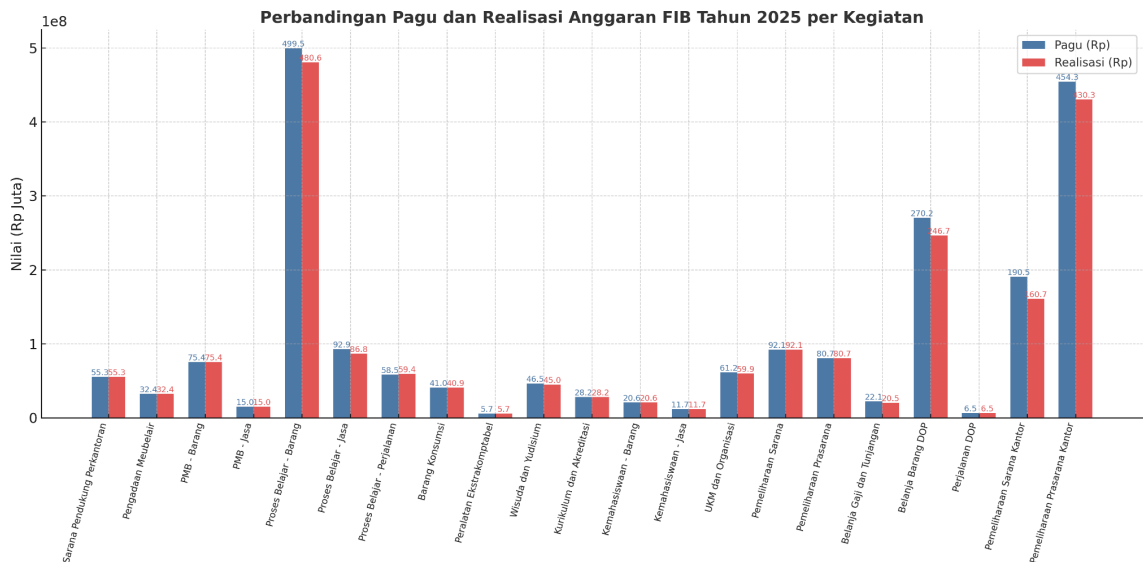
KINERJA IKU

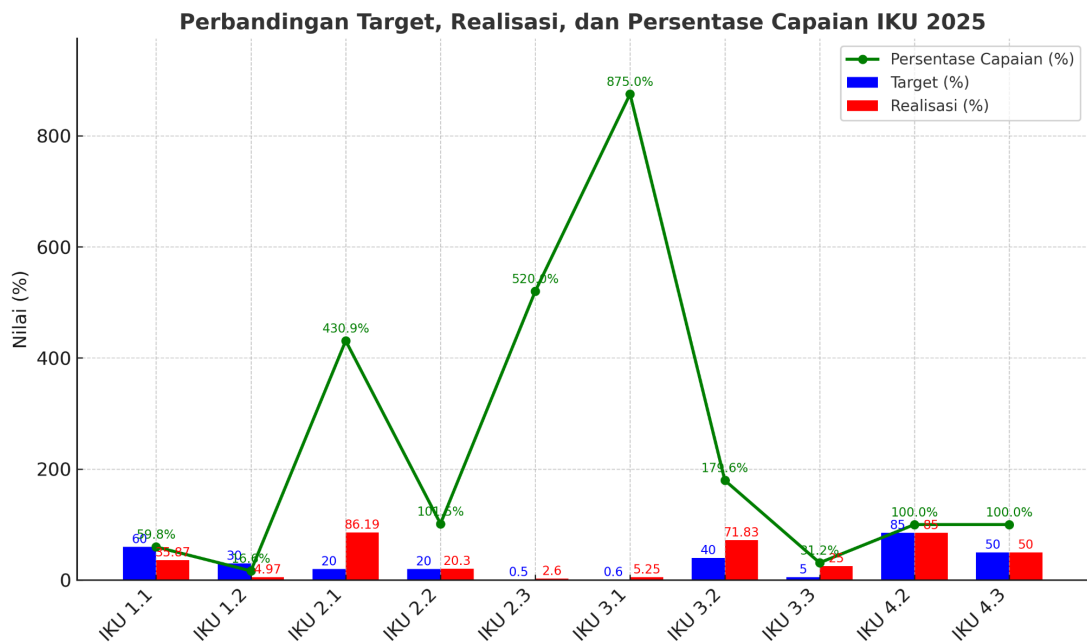
Kinerja Fakultas Ilmu Budaya terbagi pada 4 (empat) Sasaran yang diukur dengan 11 (sebelas) Indikator Kinerja Utama (IKU) dengan ringkasan capaian sebagai berikut:

Rata-rata Capaian Kinerja
289,29%

6 IKU tercapai > 100%
2 IKU tercapai < 100%

IKU : 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2,3.3
IKU : 1.1 ;1.2





Permasalahan Umum

Keterbatasan kolaborasi dengan dunia kerja dan industri	1
Partisipasi mahasiswa dalam kegiatan di luar program studi masih rendah	2
Kapasitas dan sertifikasi dosen belum merata	3
Keterbatasan dukungan anggaran dan infrastruktur pendukung	4
Kualitas data dan sistem pelaporan kinerja belum optimal	5
Kuranginya monitoring dan evaluasi secara berkelanjutan	6
Kendala implementasi kurikulum berbasis case method dan project-based learning	7

Langkah Antisipasi


1	Memperkuat kemitraan eksternal dan jejaring kerja sama
2	Meningkatkan partisipasi mahasiswa dalam program Kampus Berdampak dan prestasi
3	Peningkatan kompetensi dan rekognisi dosen
4	Optimalisasi dukungan anggaran dan sumber daya
5	Penguatan sistem informasi dan pelaporan kinerja
6	Meningkatkan efektivitas monitoring dan evaluasi (Monev)
7	Penguatan implementasi kurikulum berbasis case method dan project-based learning



BAB I



PENDAHULUAN

- A. Gambaran Umum
 - B. Dasar Hukum
 - C. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi
 - D. Isu Strategis
 - E. Peran Strategis
- 

BAB I PENDAHULUAN

A. Gambaran Umum

Fakultas Ilmu Budaya yang semula bernama Fakultas Sastra berdiri pada tanggal 10 November 1964. Fakultas Sastra merupakan salah satu fakultas di bawah Universitas Negeri Djember (yang disingkat UNED). Sejalan dengan perkembangan dan tuntutan jaman, Universitas Negeri Djember (UNED) berubah namanya menjadi Universitas Jember (yang disingkat UNEJ) pada tahun 1982, dan Fakultas Sastra berubah namanya menjadi Fakultas Ilmu Budaya (yang disingkat FIB) pada tahun 2016.



Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember (FIB – UNEJ) menaungi jurusan/prodi sebagai berikut: (1) Jurusan Sastra Inggris (berdiri tahun 1968), (2) Jurusan Sastra Indonesia (berdiri tahun 1968), (3) Jurusan Sejarah (berdiri tahun 1972), (4) Program Studi Televisi dan Film (berdiri tahun 2010), dan (5) Program Studi Magister Linguistik (berdiri tahun 2013).

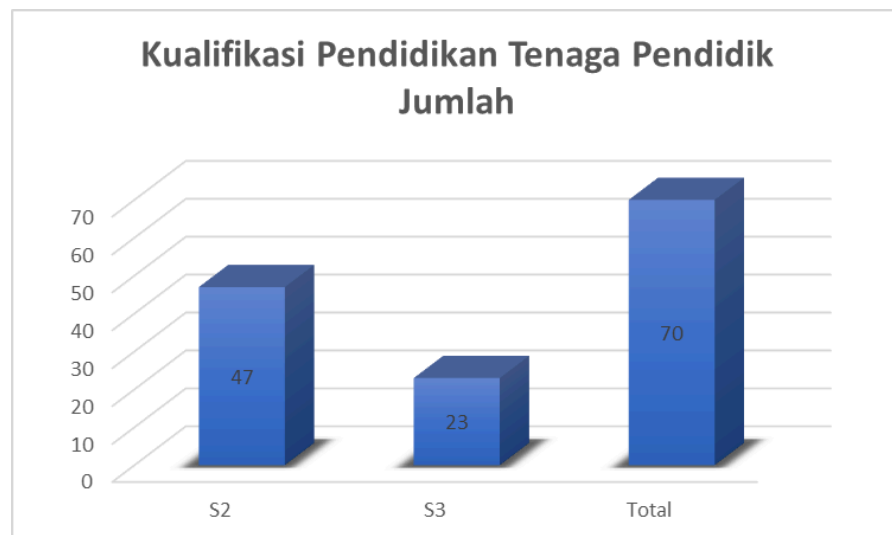
Fakultas Ilmu Budaya merupakan satuan kerja pada Ditjen Pendidikan Tinggi, Riset, Dan Teknologi. Sesuai dengan peraturan Permendikbud Nomor 7 Tahun 2023 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Jember. Fakultas Ilmu Budaya pertama kali dibentuk pada tahun 1964 Fakultas Ilmu Budaya dipimpin oleh Prof. Nawiyanto, M.A., Ph.D dengan jumlah SDM sebanyak 113 orang. Wilayah kerja Fakultas Ilmu Budaya melingkupi Karesidenan Besuki. Tahun 2025 adalah masa kepemimpinan Prof. Nawiyanto, M.A., Ph.D. sebagai Dekan Fakultas Ilmu Budaya periode 2024-2028 yang diangkat berdasarkan Keputusan Rektor Nomor 28236/UN25/KP/2024 Tanggal 23 Oktober 2024. Kinerja Fakultas Ilmu Budaya dari tahun ke tahun terus meningkat, yang dibuktikan dengan

diraihnya Akreditasi Internasional dari FIBAA untuk Jurusan Sastra Inggris dan akreditasi unggul pada prodi Ilmu Sejarah dengan Nomor SK Direktur Dewan Eksekutif BAN-PT No. 7765/SK/BAN-PT/Ak/S/X/2025.

Pada Tahun Akademik 2025/2026 jumlah mahasiswa aktif di Fakultas Ilmu Budaya adalah 1736 orang. Penyelenggaraan kegiatan layanan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat didukung oleh Tenaga Pendidik sebanyak 70 orang, yang terdiri dari 65 dosen PNS dan 5 dosen pendidik perjanjian kontrak kinerja dengan klasifikasi pendidikan dan jabatan fungsional akademik sebagaimana dalam Grafik.

Tabel 1.1 Kualifikasi Pendidikan Tenaga Pendidik

Pendidikan	Jumlah
S2	47
S3	23
Total	70

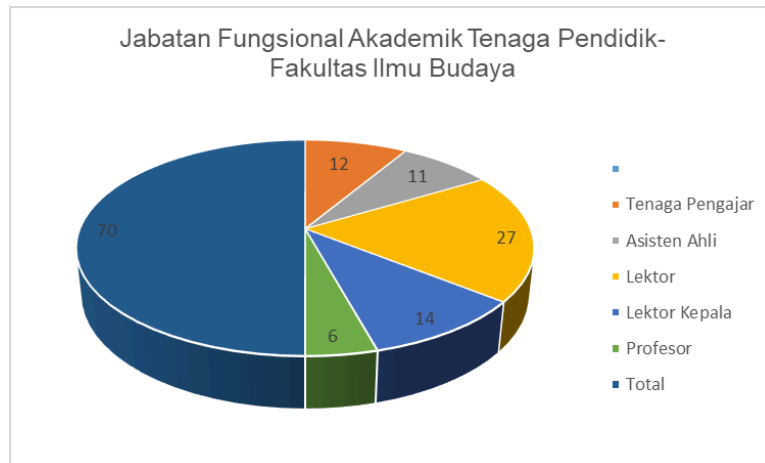


Grafik 1.1 Klasifikasi Pendidikan Tenaga Pendidik

Klasifikasi Jabatan Fungsional Akademik Tenaga Pendidik ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 1.2 Jabatan Fungsional Akademik Tenaga Pendidik

Pendidikan	Jumlah
Tenaga Pengajar	12
Asisten Ahli	11
Lektor	27
Lektor Kepala	14
Profesor	6
Total	70



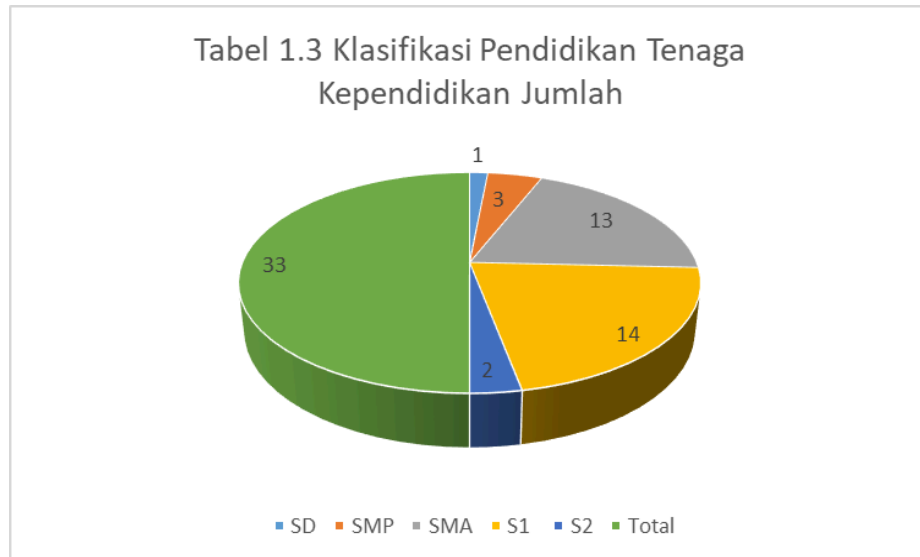
Grafik 1.2 Jabatan Fungsional Akademik Tenaga Pendidik

Penyelenggaraan tridharma Fakultas Ilmu Budaya juga didukung secara profesional oleh tenaga kependidikan sebanyak 33 orang dengan klasifikasi pendidikan dan jabatan sebagaimana ditampilkan dalam grafik 1.3 sebagai berikut.

Tabel 1.3 Klasifikasi Pendidikan Tenaga Kependidikan

Pendidikan	Jumlah
SD	1
SMP	3
SMA	13
S1	14
S2	2

Total	33
--------------	-----------



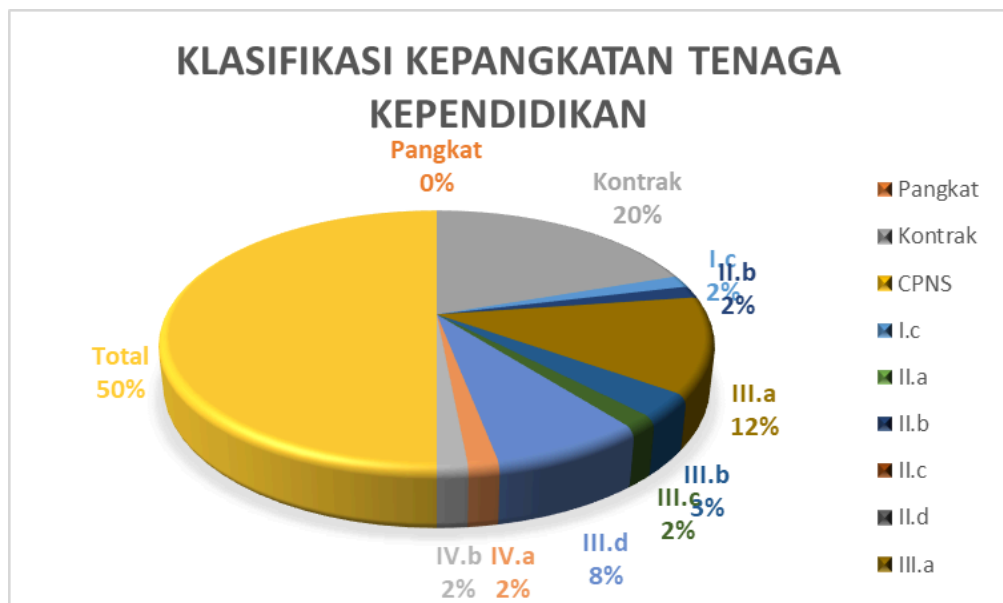
Grafik 1.3 Klasifikasi Pendidikan Tenaga Kependidikan

Klasifikasi Kepangkatan Tenaga Kependidikan ditampilkan dalam grafik berikut :

Tabel 1.4 Klasifikasi Kepangkatan Tenaga Kependidikan

Pangkat	Jumlah
Kontrak	13
CPNS	
I.c	1
II.a	
II.b	1
II.c	
II.d	
III.a	8
III.b	2
III.c	1

III.d	5
IV.a	1
IV.b	1
Total	33



Grafik 1.4 Klasifikasi Kepangkatan Tenaga Kependidikan

Daya dukung sarana prasarana pendidikan pada tahun 2025 memadai dengan luas tanah Fakultas Ilmu Budaya seluas 2.140 m². Jumlah laboratorium yang mendukung kegiatan proses tridharma yang dimiliki berjumlah 4 laboratorium. Sarana dan prasarana Fakultas Ilmu Budaya diantaranya gedung A,B,C,D,E dan F di Fakultas Ilmu Budaya serta gedung ISDB *Science Policy and Communication* Lantai 4 dan 5.

Berdasarkan Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 7 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Jember, Fakultas Ilmu Budaya memiliki 4 Prodi S1 dan 1 Program Studi Magister. Dalam menjalankan kegiatan Tridharma, dana yang dikelola Fakultas Ilmu Budaya pada tahun 2025 sebesar Rp. 3.300.000.000 tetapi ada efisiensi dari pemerintah

menjadi Rp. 2.160.385.584 yang dalam pelaksanaannya dilakukan dan dijalankan secara terencana dan terukur melalui pemanfaatan teknologi informasi berupa Sistem Informasi UNEJ dapat diakses melalui laman <http://sso.unej.ac.id>. Pelaksanaan pengelolaan anggaran dilakukan melalui Sistem Manajemen Anggaran (SIMANGGA) untuk perencanaan dan alokasi dana, serta Sistem Manajemen Keuangan (SIMKEU) untuk mendukung transaksi keuangan secara menyeluruh, sehingga menjamin akuntabilitas dan efisiensi pengelolaan keuangan fakultas.

B. Dasar Hukum

1	Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
2	Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
3	Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah
4	Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5	Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
6	Permenpan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
7	Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Statuta Universitas Jember sebagaimana diubah dengan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 22 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Pendidikan dan kebudayaan Nomor 21 Tahun 2020 tentang Statuta

	Universitas Jember (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 169);
8	Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 169);
9	Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 40 Tahun 2022 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 717);
10	Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan teknologi Nomor 7 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Jember (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 17);
11	Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 20746/MPK/RHS/KP/2020 tentang Pengangkatan Rektor Universitas Jember Periode 2020-2024
12	Peraturan Rektor Universitas Jember Nomor 02 Tahun 2025 tanggal 28 Februari 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Rektor Universitas Jember Nomor 4 Tahun 2023 Tentang Rencana Strategis Universitas Jember Tahun 2025-2029;
13	Peraturan Rektor Universitas Jember Nomor 8 Tahun 2023 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Universitas Jember
14	Peraturan Rektor Universitas Jember Nomor 9 Tahun 2023 tentang pedoman penyusunan Laporan Kinerja (LAKIN) di Lingkungan Universitas Jember

C. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi

Fakultas Ilmu Budaya mempunyai tugas pokok yaitu menyelenggarakan pendidikan tinggi dan memberikan pendidikan berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia dengan cara ilmiah yang meliputi pendidikan, penelitian, dan

pengabdian kepada masyarakat untuk mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia Indonesia dalam upaya mewujudkan tujuan nasional.

TUGAS

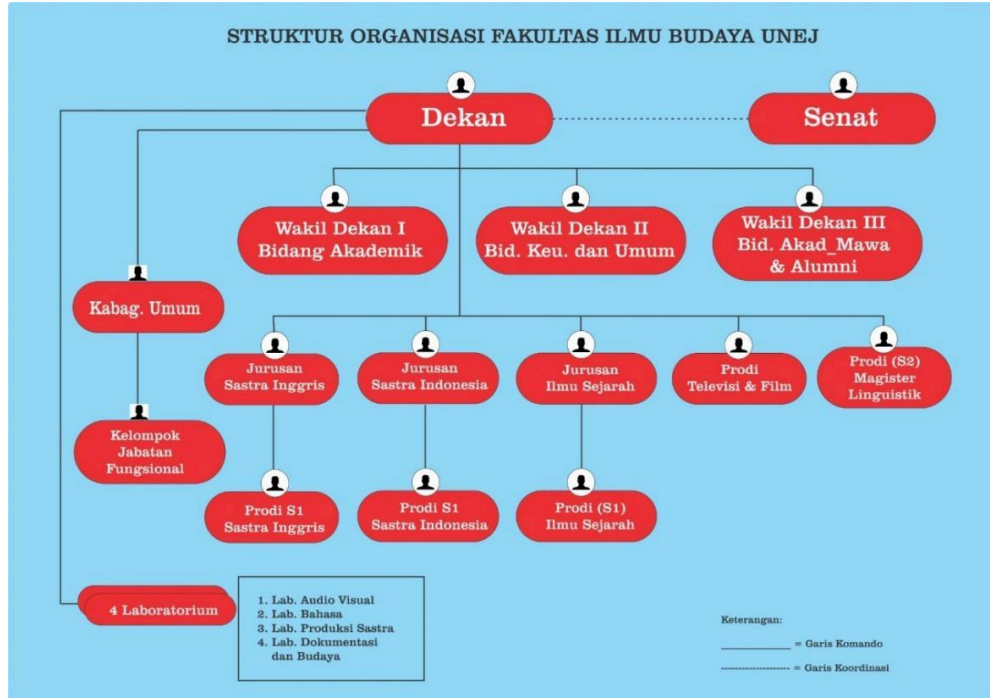
Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan Riset dan Teknologi, Nomor 7 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Jember, Fakultas Ilmu Budaya mempunyai tugas :

"memimpin penyelenggaraan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, serta membina pendidik, tenaga kependidikan, mahasiswa, dan hubungannya dengan lingkungan".

FUNGSI

- a. pelaksanaan dan pengembangan pendidikan di lingkungan fakultas;
- b. pelaksanaan penelitian untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan/atau teknologi di lingkungan fakultas;
- c. pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan bidang keilmuan di lingkungan fakultas;
- d. pelaksanaan pembinaan Sivitas Akademika dan Tenaga Kependidikan di lingkungan fakultas; dan
- e. pelaksanaan urusan administrasi fakultas.

Gambar 1.1 Struktur Organisasi Fakultas Ilmu Budaya



D. Isu Strategis

1	Peningkatan mutu dan relevansi pendidikan dengan menghasilkan lulusan yang kompeten, adaptif, dan berdaya saing global melalui pembaruan kurikulum, penguatan kerjasama dengan dunia kerja, serta pengembangan <i>soft skill</i> mahasiswa.
2	Penguatan riset dan pengabdian berbasis budaya dan inovasi melalui peningkatan luaran yang berdampak, pengembangan riset berbasis kearifan lokal, serta dorongan menuju rekognisi nasional dan internasional.
3	Transformasi digital dan tata kelola akuntabel melalui penguatan sistem manajemen berbasis teknologi informasi serta peningkatan

	literasi digital dosen dan tenaga kependidikan untuk mewujudkan layanan yang transparan, efektif, dan terintegrasi.
4	Pengembangan SDM unggul dan berkarakter melalui peningkatan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan, penguatan budaya kerja berintegritas berlandaskan nilai Pancasila, serta regenerasi dan distribusi SDM sesuai bidang keilmuan.
5	Memperkuat internasionalisasi dan kemitraan strategis melalui perluasan jejaring kerja sama, peningkatan mobilitas akademik, serta penguatan reputasi dan branding global fakultas.

E. Peran Strategis

Pusat Pengembangan Ilmu dan Budaya Berbasis Kearifan Lokal	1
Pendorong Inovasi dan Kreativitas dalam Bidang Sosial-Humaniora	2
Model Tata Kelola Akademik yang Akuntabel dan Berbasis Digital	3
Pusat Pengembangan SDM Unggul, Berintegritas, dan Berkarakter Pancasila serta Penggerak Internasionalisasi dan Kolaborasi Strategis	4



BAB II

PERENCANAAN KINERJA

- A. Rencana Strategis
- B. Perjanjian Kinerja
- C. Rencana Anggaran

BAB II PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Strategi

Rencana Strategis Fakultas Ilmu Budaya UNEJ yang ditetapkan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yaitu dari tahun 2025 sampai dengan tahun 2029 ditetapkan dengan Peraturan Rektor Universitas Jember Nomor 02 Tahun 2025 tanggal 28 Februari 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Rektor Universitas Jember Nomor 4 Tahun 2023 Tentang Rencana Strategis Universitas Jember Tahun 2025-2029. Renstra Fakultas Ilmu Budaya UNEJ tersebut ditujukan untuk mewujudkan visi dan misi Dekan. Selanjutnya, Renstra Fakultas Ilmu Budaya UNEJ tersebut akan dijabarkan kedalam Rencana Kerja Dekan UNEJ yang merupakan dokumen perencanaan untuk periode 1 (satu) tahun. Rencana Kerja Fakultas Ilmu Budaya UNEJ memuat program dan kegiatan prioritas yang diusulkan untuk dilaksanakan pada satu tahun mendatang. Sesuai Renstra Periode Tahun 2025-2029, Fakultas Ilmu Budaya menetapkan visi dan misi sebagai berikut:

VISI

Menjadi Fakultas Ilmu Budaya yang terkemuka dan bereputasi internasional dalam bidang ilmu bahasa, sastra, sejarah, televisi, film, dan budaya untuk mendukung pertanian industrial berkelanjutan

MISI

1. Menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan yang bereputasi internasional dan berkarakter kebangsaan dalam bidang ilmu sastra, bahasa, sejarah, televisi, film, dan budaya untuk mendukung pertanian industrial berkelanjutan;
2. Mengembangkan pembelajaran, penelitian, dan pengabdian dalam bidang ilmu sastra, bahasa, sejarah, televisi, film, dan budaya untuk mendukung pertanian industrial berkelanjutan yang kreatif, inovatif, dan adaptif; dan
3. Mengembangkan sistem pengelolaan fakultas yang transparan dan akuntabel berbasis sistem teknologi informasi.

TUJUAN

1. Mewujudkan lulusan yang berbudaya, kompeten, kompetitif, adaptif, kreatif, dan kritis serta berpegang pada nilai-nilai Pancasila;
2. Mewujudkan luaran penelitian dan pengabdian yang berkontribusi terhadap pengembangan pengetahuan, berdampak terhadap masyarakat dan budaya, ramah lingkungan, dan mendukung pertanian industrial berkelanjutan;
3. Mewujudkan budaya kerja unggul dengan memantapkan penerapan sistem manajemen mutu yang adaptif, transparan dan akuntabel, berbasis teknologi informasi dan komunikasi;
4. Mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan;
5. Mewujudkan fakultas yang direkognisi secara nasional dan internasional.

Rencana Kinerja Jangka Menengah : (Matriks Renstra Unit Kerja 2022-2024)

Sesuai dengan Peraturan Rektor Universitas Jember Nomor 02 Tahun 2025 tanggal 28 Februari 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Rektor Universitas Jember Nomor 4 Tahun 2023 Tentang Rencana Strategis

Universitas Jember Tahun 2025-2029, Fakultas Ilmu Budaya menetapkan sasaran, indikator dan target selama lima tahun sebagai berikut:

SASARAN

1. Menghasilkan lulusan yang kompeten dan berdaya saing tinggi dengan pengetahuan dan *soft skill* yang sesuai dengan perkembangan zaman, berkarakter Pancasila, dan mampu berkontribusi terhadap pemajuan kebudayaan;
2. Menghasilkan karya-karya bidang penelitian dan pengabdian yang kritis, kreatif, dan inovatif, berdampak terhadap peningkatan kualitas keilmuan, membantu pemahaman mahasiswa, serta direkognisi baik secara nasional maupun internasional dan berdampak terhadap masyarakat;
3. Meningkatkan sistem pengelolaan fakultas yang unggul, akuntabel, dan transparan berbasis informasi dengan budaya kerja yang efektif dan efisien serta prima dalam memberikan pelayanan;
4. Meningkatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang kompeten, unggul, berbudaya, bermartabat, berkarakter Pancasila, dan berkomitmen terhadap pemajuan kebudayaan;
5. Meningkatkan kerjasama lembaga melalui kolaborasi fakultas dengan lembaga pemerintahan, NGO, lembaga pendidikan dan riset, baik tingkat nasional maupun internasional.

B. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja Tahun 2025 mengacu pada Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 210/M/2023 tentang Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi Negeri dan Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan serta Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 228/O/2024 tentang Unit Kerja Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi di lingkungan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi serta untuk memenuhi Perjanjian Kinerja Rektor Tahun 2024 pada indikator “Persentase Fakultas yang Membangun Zona Integritas” dengan target sebanyak 50%.

Tabel 2.2 Sasaran, Indikator Kegiatan dan Target Perjanjian Kinerja

Sasaran Kinerja Indikator Kinerja Kegiatan		Target PK 2025
[S 1]	Meningkatnya kualitas lulusan Pendidikan Tinggi	
[IKU 1.1]	Persentase lulusan S1 dan D4/D3/D2/D1 yang berhasil memiliki pekerjaan; melanjutkan studi; atau menjadi wiraswasta	60
[IKU 1.2]	Persentase mahasiswa S1 dan D4/D3/D2/D1 yang menjalankan kegiatan pembelajaran di luar program studi atau meraih prestasi	30
[S 2]	Meningkatnya kualitas dosen Pendidikan Tinggi	
[IKU 2.1]	Persentase dosen yang berkegiatan tridharma di perguruan tinggi lain bekerja sebagai praktisi di dunia industri atau membimbing mahasiswa berkegiatan di luar program studi	20
[IKU 2.2]	Persentase dosen yang memiliki sertifikat kompetensi/profesi yang diakui oleh dunia usaha dan dunia industri atau persentase pengajar yang berasal dari kalangan praktisi profesional dunia usaha atau dunia industri	20
[IKU 2.3]	Jumlah keluaran dosen yang berhasil mendapatkan rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat/industri/pemerintah per jumlah dosen	0,50
[S 3]	Meningkatnya kualitas kurikulum dan pembelajaran	
[IKU 3.1]	Jumlah kerjasama per program studi S1 dan D4/D3/D2/D1	31
[IKU 3.2]	Persentase mata kuliah S1 dan D4/D3/D2/D1 yang menggunakan metode pembelajaran pemecahan kasus (case method) atau pembelajaran kelompok berbasis project (team-based project) sebagai bagian dari bobot evaluasi	40
[IKU 3.3]	Persentase program studi S1 dan D4/D3 yang memiliki akreditasi atau sertifikasi internasional yang diakui pemerintah	5

[SK 4]	Meningkatnya tata kelola Satuan Kerja di lingkungan Ditjen Pendidikan Tinggi	
[IKK 4.1]	Predikat SAKIP	A
[IKK 4.2]	Nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L	85
[IKK 4.3]	Persentase Fakultas yang Membangun Zona Integritas	50

C. Rencana Anggaran

Secara substantif, awal Tahun Anggaran 2025 pagu anggaran Fakultas Ilmu Budaya dikembangkan dengan merujuk pada sasaran serta indikator yang tertuang dalam RENSTRA dan Perjanjian Kinerja.

Tabel 2.3 Rencana Anggaran Fakultas Ilmu Budaya

Kode	Uraian Kegiatan	Alokasi (awal)
		Alokasi (akhir)
139.03.DK.7730.CA A.001.051.A.53711 2	Sarana Bidang Pendidikan Sarana Pendukung Pembelajaran (PNBP/BLU) Pengadaan Sarana Pendukung Pembelajaran Pengadaan Peralatan Pendukung Pembelajaran Belanja Modal Peralatan dan Mesin - BLU	50.000.0000
		0
139.03.DK.7730.CA A.002.051.A.53711 2	Sarana Bidang Pendidikan Sarana Pendukung Perkantoran (PNBP/BLU) Pengadaan Sarana Pendukung Perkantoran Pengadaan Peralatan Pendukung Perkantoran Belanja Modal Peralatan dan Mesin - BLU	93.000.000
		55.293.730
139.03.DK.7730.CA A.002.051.B.53711 2	Sarana Bidang Pendidikan Sarana Pendukung Perkantoran (PNBP/BLU) Pengadaan Sarana Pendukung Perkantoran Pengadaan Meubelair Pendukung Perkantoran Belanja Modal Peralatan dan Mesin - BLUU)	33.000.000
		32.356.500

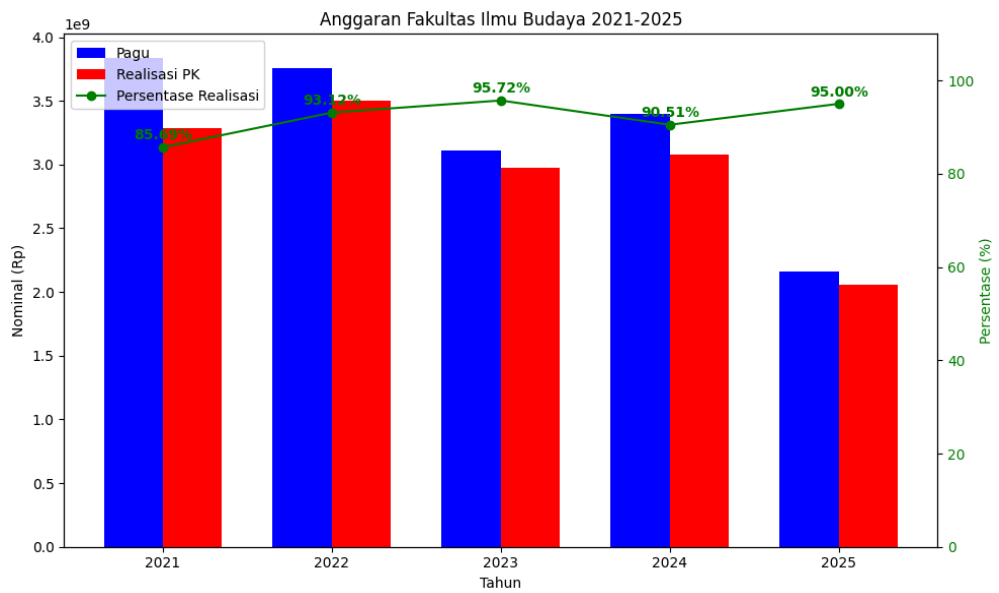
139.03.DK.7730.D BA.001.060.A.5251 12	Pendidikan Tinggi Layanan Pendidikan (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Layanan Pendidikan Perguruan Tinggi Penerimaan Mahasiswa Baru Belanja Barang	92.050.000 75.443.500
139.03.DK.7730.D BA.001.060.A.5251 13	Pendidikan Tinggi Layanan Pendidikan (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Layanan Pendidikan Perguruan Tinggi Penerimaan Mahasiswa Baru Belanja Jasa	10.800.000 15.020.000
139.03.DK.7730.D BA.001.060.B.5251 12	Pendidikan Tinggi Layanan Pendidikan (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Layanan Pendidikan Perguruan Tinggi Proses Belajar Mengajar Belanja Barang	1.034.318.000 499.463.140
139.03.DK.7730.D BA.001.060.B.5251 13	Pendidikan Tinggi Layanan Pendidikan (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Layanan Pendidikan Perguruan Tinggi Proses Belajar Mengajar Belanja Jasa	150.350.000 92.935.000
139.03.DK.7730.D BA.001.060.B.5251 15	Pendidikan Tinggi Layanan Pendidikan (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Layanan Pendidikan Perguruan Tinggi Proses Belajar Mengajar Belanja Perjalanan	364.585.000 58.500.000
139.03.DK.7730.D BA.001.060.B.5251 21	Pendidikan Tinggi Layanan Pendidikan (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Layanan Pendidikan Perguruan Tinggi Proses Belajar Mengajar Belanja Barang Persediaan Barang Konsumsi - BLU	78.000.000 40.990.000
139.03.DK.7730.D BA.001.060.B.5251 62	Pendidikan Tinggi Layanan Pendidikan (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Layanan Pendidikan Perguruan Tinggi Proses Belajar Mengajar Belanja Peralatan dan Mesin - Ekstrakomptabel BLU	12.000.000 5.690.000
139.03.DK.7730.D BA.001.060.C.5251 12	Pendidikan Tinggi Layanan Pendidikan (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Layanan Pendidikan Perguruan Tinggi Wisuda dan Yudisium Belanja Barang	47.000.000 46.533.500
139.03.DK.7730.D	Pendidikan Tinggi Layanan Pendidikan	

BA.001.060.F.5251 12	(PNBP/BLU) Penyelenggaraan Layanan Pendidikan Perguruan Tinggi Pengembangan Kurikulum, Akreditasi, dan Mutu Akademik Belanja Barang	28.197.000
139.03.DK.7730.D BA.001.060.H.525 112	Pendidikan Tinggi Layanan Pendidikan (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Layanan Pendidikan Perguruan Tinggi Kegiatan Kemahasiswaan Belanja Barang	130.400.000 20.631.677
139.03.DK.7730.D BA.001.060.H.525 113	Pendidikan Tinggi Layanan Pendidikan (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Layanan Pendidikan Perguruan Tinggi Kegiatan Kemahasiswaan Belanja Jasa	21.600.000 11.720.000
139.03.DK.7730.D BA.001.060.I.5251 12	Pendidikan Tinggi Layanan Pendidikan (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Layanan Pendidikan Perguruan Tinggi Unit Kegiatan Mahasiswa dan Organisasi Kemahasiswaan Belanja Barang	90.000.000 61.200.000
139.03.DK.7730.D BA.001.060.L.5251 14	Pendidikan Tinggi Layanan Pendidikan (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Layanan Pendidikan Perguruan Tinggi Pemeliharaan Sarana Pembelajaran Belanja Pemeliharaan	89.950.000 92.100.000
139.03.DK.7730.D BA.001.060.M.525 114	Pendidikan Tinggi Layanan Pendidikan (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Layanan Pendidikan Perguruan Tinggi Pemeliharaan Prasarana Pembelajaran Belanja Pemeliharaan	304.950.000 80.730.000
139.03.DK.7730.D BA.003.051.A.5251 11	Pendidikan Tinggi Dukungan Operasional Pembelajaran (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Dukungan Operasional Pembelajaran Dukungan Operasional Pembelajaran Belanja Gaji dan Tunjangan	39.648.0000 22.098.000
139.03.DK.7730.D BA.003.051.A.5251 12	Pendidikan Tinggi Dukungan Operasional Pembelajaran (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Dukungan Operasional Pembelajaran Dukungan Operasional	140.400.000 270.185.551

	Pembelajaran Belanja Barang	
139.03.DK.7730.D BA.003.051.A.5251 13	Pendidikan Tinggi Dukungan Operasional Pembelajaran (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Dukungan Operasional Pembelajaran Dukungan Operasional Pembelajaran Belanja Jasa	
139.03.DK.7730.D BA.003.051.A.5251 15	Pendidikan Tinggi Dukungan Operasional Pembelajaran (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Dukungan Operasional Pembelajaran Dukungan Operasional Pembelajaran Belanja Perjalanan	6.468.400
139.03.DK.7730.D BA.003.051.A.5251 62	Pendidikan Tinggi Dukungan Operasional Pembelajaran (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Dukungan Operasional Pembelajaran Dukungan Operasional Pembelajaran Belanja Peralatan dan Mesin - Ekstrakomptabel BLU	
139.03.DK.7730.D BA.003.051.B.5251 14	Pendidikan Tinggi Dukungan Operasional Pembelajaran (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Dukungan Operasional Pembelajaran Pemeliharaan Sarana Perkantoran Belanja Pemeliharaan	118.208.250
139.03.DK.7730.D BA.003.051.C.5251 14	Pendidikan Tinggi Dukungan Operasional Pembelajaran (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Dukungan Operasional Pembelajaran Pemeliharaan Prasarana Perkantoran Belanja Pemeliharaan	190.517.186
		399.740.750
		454.312.400
	Jumlah	3.300.000.000
		2.160.385.584

Tabel 2.4 Perbandingan Pagu dan Realisasi Anggaran Fakultas Ilmu Budaya
5 (lima) tahun terakhir

Anggaran	Tahun				
	2021	2022	2023	2024	2025
Pagu	3.833.710.330	3.757.195.400	3.107.598.000	3.400.000.000	2.160.385.584
Realisasi PK	3.285.271.102	3.498.766.042	2.974.603.242	3.077.370.074	2.054.423.899
Prosentase	85,69%	93,12%	95,72%	90,51%	95%



Grafik 2.1 Perbandingan Pagu dan Realisasi Anggaran 2021 s.d 2025



BAB III

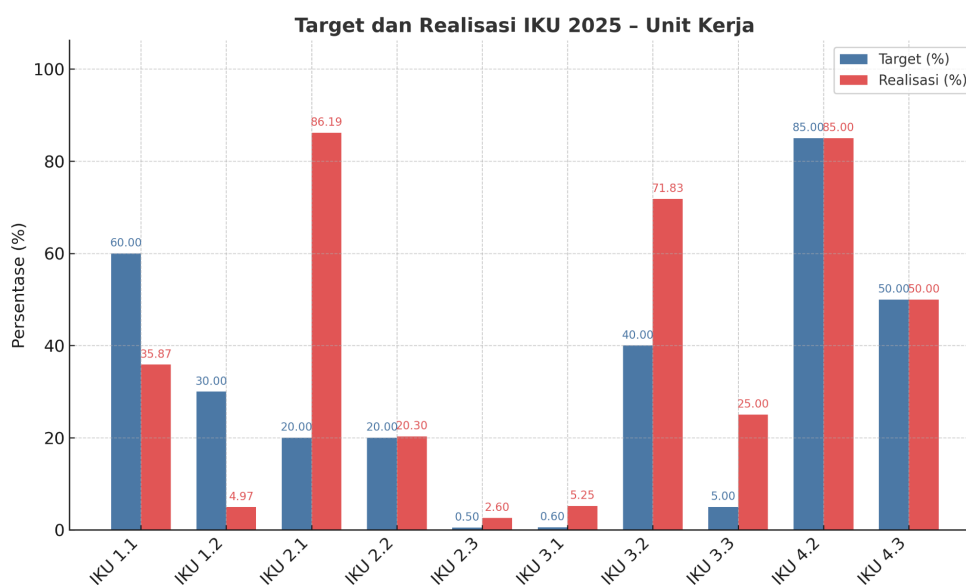
AKUNTABILITAS KINERJA

- A. Capaian Kinerja Organisasi**
- B. Realisasi Anggaran**
- C. Inovasi, Penghargaan, dan
Program Crosscutting/
Collaborative**

BAB III AKUNTABILITAS KINERJA

A. Capaian Kinerja Organisasi

Kinerja Fakultas Ilmu Budaya selama tahun 2025 dapat dilihat dari realisasi anggaran, capaian kinerja, serta penghargaan yang telah diperoleh Fakultas Ilmu Budaya selama 2025. Kinerja Fakultas Ilmu Budaya Tahun 2025 diukur dari pencapaian Sasaran dan IKU yang diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja Tahun 2025 oleh Rektor UNEJ yang terbagi dalam 4 (empat sasaran) dengan 11 (sebelas) IKU. Kinerja Fakultas Ilmu Budaya tahun 2025 merupakan kinerja tahun pertama periode rencana strategis Fakultas Ilmu Budaya periode 2025-2029. Pelaporan Kinerja dilakukan secara online melalui e-kinerja pada aplikasi Simangga.



Grafik 3.1 Persentase Capaian IKU

Rata-rata capaian kinerja Fakultas Ilmu Budaya pada tahun 2025 adalah sebesar 288,34%, yang diperoleh dari rata-rata capaian seluruh Indikator

Kinerja Utama (IKU). Dari keseluruhan IKU, terdapat sembilan (9) IKU yang telah mencapai target sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kinerja. Sementara itu, terdapat dua (2) IKU, yaitu IKU 1.1 dan IKU 1.2, yang belum mencapai target yang ditetapkan. Capaian tertinggi diperoleh pada IKU 2.1, IKU 2.2, IKU 2.3, IKU 3.1, IKU 3.2, IKU 3.3, IKU 4.1, IKU 4.2 dan IKU 4.3 yang menunjukkan kinerja optimal pada aspek kegiatan tridharma dosen dan penerapan metode pembelajaran inovatif. Keberhasilan capaian sembilan IKU tersebut tidak terlepas dari perencanaan yang matang, target yang spesifik dan terukur, serta penerapan prinsip akuntabilitas dalam proses pemantauan dan evaluasi kinerja di tingkat fakultas.

Tabel 3.1 Capaian Kinerja Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember Tahun 2025

No	Sasaran	IKU	Target	Realisasi	Persentase Capaian
1.	[S1] Meningkatkan kualitas lulusan pendidikan tinggi	[IKU 1.1] Persentase lulusan S1 dan D4/D3/D2 yang berhasil mendapat pekerjaan; melanjutkan studi; atau menjadi wiraswasta.	60	48.11	80.18%
		[IKU 1.2] Persentase mahasiswa S1 dan D4/D3/D2 yang menjalankan kegiatan pembelajaran di luar program studi; atau meraih prestasi.	30	5.86	19.53%
2.	[S2] Meningkatkan kualitas dosen pendidikan tinggi	[IKU 2.1] Persentase dosen yang berkegiatan tridharma di perguruan tinggi lain bekerja sebagai praktisi di dunia industri atau membimbing mahasiswa berkegiatan di luar program studi.	20	79.85	399.25%
		[IKU 2.2] Persentase dosen yang memiliki sertifikat kompetensi/profesi yang diakui oleh dunia	20	20.9	104.50%

		usaha dan dunia industri; atau persentase pengajar yang berasal dari kalangan praktisi profesional dunia usaha atau dunia industri.			
		[IKU 2.3] Jumlah keluaran dosen yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat/industri/ pemerintah per jumlah dosen.	0.50	2.6	520%
3.	[S3] Meningkatnya kualitas kurikulum dan pembelajaran	[IKU 3.1] Jumlah kerjasama per program studi S1 dan D4/D3/D2/D1	0.6	5.25	875%
		[IKU 3.2] Persentase mata kuliah S1 dan D4/D3/D2/D1 yang menggunakan metode pembelajaran pemecahan kasus (case method) atau pembelajaran kelompok berbasis project (team-based project) sebagai bagian dari bobot evaluasi.	40	73.07	182.68%
		[IKU 3.3] Persentase program studi S1 dan D4/D3 yang memiliki akreditasi atau sertifikasi internasional yang diakui pemerintah.	5	25	500%
4.	[S4] Meningkatnya tata kelola Satuan Kerja di lingkungan Ditjen Pendidikan Tinggi	[IKU 4.1] Predikat SAKIP	A	A	A
		[IKU 4.2] Nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L	85	95	111.76%
		[IKU 4.3] Persentase Fakultas yang Membangun Zona Integritas	50	50	100%

SASARAN KINERJA UTAMA 1

MENINGKATNYA KUALITAS LULUSAN PENDIDIKAN TINGGI

Sasaran Kinerja Utama 1

Kinerja sasaran 1 diukur dengan capaian IKU 1.1 dan IKU 1.2 sebagaimana dijelaskan pada tabel 3.2 di bawah. Kinerja kualitas lulusan Fakultas Ilmu Budaya mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Hal ini ditunjukkan dengan rata-rata capaian kinerja Sasaran Kinerja Utama 1 sebesar 54,39 pada tahun 2024 menjadi 46,93 pada tahun 2025. Capaian IKU 1.1 tahun 2024 sebesar 54,39 menjadi 48,11 di tahun 2025. Pertumbuhan capaian IKU 1.1 menurun sebesar 11,54 dari tahun 2024. Hal ini tidak lepas dari upaya Fakultas Ilmu Budaya untuk terus mengoptimalkan kinerja dengan cara optimalisasi promosi program studi baik melalui kunjungan ke SMA/SMK maupun pemanfaatan media digital, peningkatan partisipasi alumni dalam pengisian *tracer study*, serta penguatan kualitas lulusan melalui program peningkatan softskill dan pelibatan stakeholder.

Tabel 3.2 Sasaran Kinerja Utama 1

IKU	Definisi Operasional	Target	Realisasi	Persentase Capaian
IKU 1.1	Persentase lulusan S1 dan D4/D3/D2 yang berhasil mendapat pekerjaan; melanjutkan studi; atau menjadi wiraswasta.	60	48.11	80.18%

IKU 1.2	Persentase mahasiswa S1 dan D4/D3/D2 yang menjalankan kegiatan pembelajaran di luar program studi; atau meraih prestasi.	30	5.86	19.53%
---------	--	----	------	--------

Jelaskan tentang IKU 1.1 dan IKU 1.2 secara garis besar dan penyebab kegagalan/keberhasilan.

1. Indikator Kinerja Utama (IKU) 1.1 mengenai persentase lulusan S1 dan D4/D3/D2/D1 yang berhasil memiliki pekerjaan, melanjutkan studi, atau menjadi wiraswasta masih menghadapi sejumlah tantangan. Pertama, kualitas input mahasiswa pada beberapa program studi belum menjadi pilihan utama calon mahasiswa, yang dipengaruhi oleh kurangnya kegiatan promosi program studi Fakultas Ilmu Budaya (FIB) Universitas Jember ke sekolah-sekolah menengah atas maupun kejuruan. Kedua, pendataan tracer study masih rendah akibat minimnya respon alumni dalam pengisian, sehingga data yang diperoleh belum mencerminkan kondisi lulusan secara menyeluruh. Ketiga, keterbatasan *softskill* lulusan juga menjadi kendala dalam menunjang kesiapan kerja maupun studi lanjut, yang salah satunya disebabkan oleh kurangnya keterlibatan stakeholder dalam proses peningkatan *softskill* mahasiswa.

Meski demikian, terdapat sejumlah faktor positif yang dapat dimanfaatkan, antara lain optimalisasi web fakultas sebagai media promosi, keberadaan grup *WhatsApp* alumni pada tiap program studi untuk mendorong partisipasi *tracer study*, serta adanya Perjanjian Kerja Sama (PKS) dengan berbagai mitra yang dapat mendukung peningkatan kompetensi mahasiswa. Jika kondisi-kondisi tersebut tidak segera diatasi, maka capaian IKU 1 universitas akan tetap rendah sehingga berdampak pada menurunnya kinerja fakultas, berkurangnya minat masyarakat terhadap program studi, serta menurunnya animo calon mahasiswa baru

2. Indikator Kinerja Utama (IKU) 1.2 terkait persentase mahasiswa S1 dan D4/D3/D2/D1 yang menjalankan kegiatan pembelajaran di luar program studi atau meraih prestasi masih menghadapi beberapa tantangan. Pertama, target 20 SKS kegiatan mahasiswa di luar program studi belum tercapai, yang salah satunya disebabkan oleh rendahnya minat mahasiswa mengikuti Program Kreativitas Mahasiswa (PKM). Kedua, prestasi mahasiswa pada tingkat nasional maupun internasional belum maksimal, karena pemanfaatan Perjanjian Kerja Sama (PKS) yang telah dimiliki belum optimal dalam mendukung kegiatan Kampus Berdampak.

Meski demikian, terdapat faktor positif yang dapat dimanfaatkan. Tersedianya Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) dan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) sebagai wadah pengembangan minat dan bakat, keberadaan 43 PKS dengan berbagai mitra, serta pedoman akademik pelaksanaan Kampus Berdampak dapat menjadi sarana untuk mendorong partisipasi dan prestasi mahasiswa. Jika tantangan ini tidak segera diatasi, maka pelaksanaan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM) tidak terlaksana sesuai target, sehingga tidak semua capaian kegiatan belajar mahasiswa dapat dicapai, dan capaian IKU 2 tetap di bawah target.

Indikator Kinerja Utama [IKU 1.1]

Persentase lulusan S1 dan D4/D3/D2/D1 yang berhasil memiliki pekerjaan, melanjutkan studi, dan menjadi wiraswasta

1. Definisi Operasional

Penjelasan umum

- Masa tunggu 12 (dua belas) bulan setelah tanggal terbit ijazah
- Mahasiswa yang lulus sepanjang 1 (satu) tahun sebelum tahun

	<p>anggaran yang sedang</p> <ul style="list-style-type: none"> ● berjalan (lulusan sepanjang tahun 2022) ● Menggunakan pembandingan UMP tahun 2023 ● Provinsi yang dipakai adalah provinsi tempat bekerja lulusan
Kriteria lanjut studi	<ul style="list-style-type: none"> ● Melanjutkan studi di prodi profesi, S1/D4 terapan, S2/S2 terapan, S3/S3 terapan di dalam negeri atau luar negeri

2. Perhitungan IKU 1.1

Jumlah responden minimum	<ul style="list-style-type: none"> ● Jumlah responden minimum <i>tracer study</i> yang harus dipenuhi: $n = \frac{N}{Na^2 + 1}$ <p>n = Jumlah responden minimum N = Jumlah lulusan d = galat (2,5%)</p> ● Jika Perguruan Tinggi tidak memenuhi jumlah responden minimum, maka pencapaian IKU 1 akan dihitung 0.
Formula	$\frac{\sum_1^i n_i k_i}{t} \times 100$ <p>n = responden yang merupakan lulusan S1 dan D4/D3/D2/D1 yang berhasil mendapat pekerjaan, melanjutkan studi, atau menjadi wiraswasta. t = total jumlah responden lulusan S1 dan D4/D3 /D2/D1 yang berhasil dikumpulkan (terdapat jumlah responden minimum yang harus dipenuhi). k = konstanta bobot</p>

Pembobotan

- Matriks Pembobotan untuk kriteria bekerja

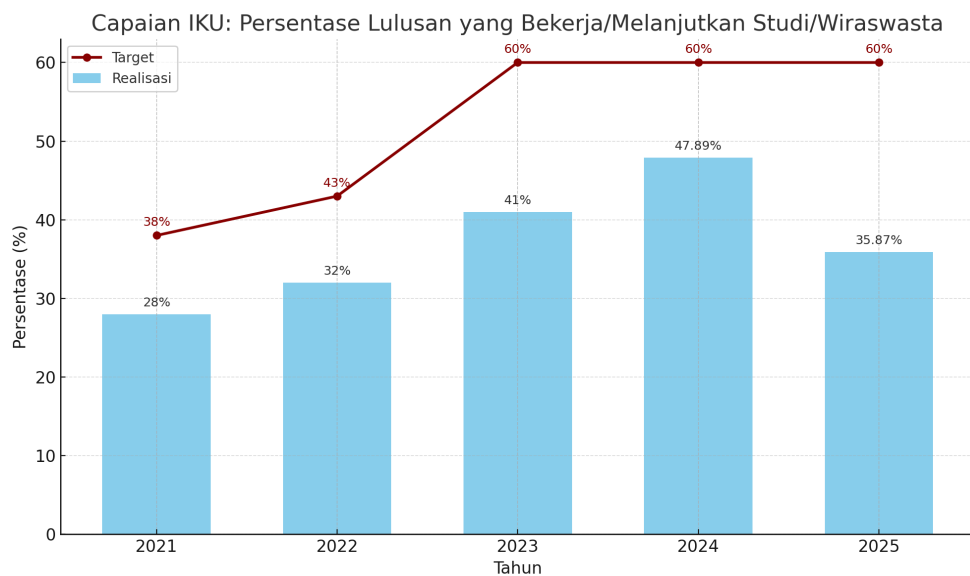
Gaji / Masa Tunggu	≤ 6 bulan	6 < Waktu Tunggu ≤ 12 bulan
Gaji ≥ 1.2x UMP	1.0	0.8
Gaji < 1.2x UMP	0.7	0.5

- Pembobotan untuk Wirausaha adalah

Pendapatan/ Masa Tunggu	≤ 6 bulan	6 < Waktu Tunggu ≤ 12 bulan
Pendapatan ≥ 1.2x UMP	1.2	1.0
Pendapatan < 1.2x UMP	1.0	0.8

Capaian kinerja pada IKU 1.1 ditampilkan dalam grafik berikut :

Grafik 3.2 Capaian IKU 1.1



Tabel 3.3 Capaian Kinerja IKU 1.1

Capaian IKU 1 / Tahun	2021	2022	2023	2024	2025	Target *)
Persentase lulusan S1 dan D4/D3/D2 yang berhasil mendapat pekerjaan; melanjutkan studi; atau menjadi wiraswasta	28%	32%	41%	47,89%	48.11%	60%

Tabel 3.4 Target dan Realisasi Capaian IKU 1.1 Tahun Berjalan

IKU /Tahun	2025	
	Target	Realisasi
Persentase lulusan S1 dan D4/D3/D2 yang berhasil mendapat pekerjaan; melanjutkan studi; atau menjadi wiraswasta	60%	48.11%

4. Perbandingan realisasi capaian kinerja tahun berjalan dengan Kinerja tahun-tahun sebelumnya

Tabel 3.5 Target dan Realisasi Capaian IKU 1.1 dengan tahun berjalan dengan tahun sebelumnya

IKU /Tahun	2021		2022		2023		2024		2025	
	Targ et	Reali sasi	Targ et	Reali sasi	Targ et	Reali sasi	Targ et	Reali sasi	Targ et	Reali sasi
Persentase lulusan S1 dan D4/D3/D2 yang berhasil mendapat pekerjaan; melanjutkan studi; atau menjadi wiraswasta	38%	28%	43%	32%	60%	41%	60%	47,89%	60%	48.11%

Capaian IKU 1.1—yang mengukur persentase lulusan program Sarjana yang berhasil memperoleh pekerjaan, melanjutkan studi, atau menjadi wirausaha—menunjukkan perkembangan yang stabil selama periode 2021–2025. Pada tahun 2021, realisasi sebesar 28% berada di bawah target 38%, namun capaian ini menjadi dasar penting bagi penguatan

sistem tracer study, perbaikan layanan karier, serta peningkatan relevansi kurikulum terhadap kebutuhan dunia kerja.

Pada tahun 2022, terjadi peningkatan realisasi menjadi 32%, meskipun belum mencapai target 43%, namun tren tersebut menunjukkan adanya perbaikan kesiapan lulusan memasuki dunia profesional. Peningkatan kompetensi mahasiswa melalui program magang, sertifikasi, serta pendampingan karier mulai menunjukkan hasil yang lebih jelas pada tahun berikutnya.

Pada tahun 2023, realisasi meningkat menjadi 41%, meskipun masih berada di bawah target 60%. Pencapaian ini merupakan refleksi positif dari upaya fakultas memperkuat jejaring kerja sama dengan industri dan institusi pendidikan. Inisiatif tersebut semakin memberikan dampak pada tahun 2024, ketika realisasi mencapai 47,89%, mendekati target 60% dan menunjukkan peningkatan signifikan dalam kualitas lulusan serta keberhasilan mereka memasuki dunia kerja atau studi lanjut.

Untuk tahun 2025, target tetap ditetapkan sebesar 60%, dengan realisasi sementara berada pada angka 48.11% berdasarkan data awal tracer study. Meskipun angka ini masih bersifat sementara, kecenderungan capaian pada tahun-tahun sebelumnya menunjukkan bahwa fakultas memiliki fondasi kelembagaan yang kuat untuk terus meningkatkan relevansi kurikulum, memperluas kerjasama eksternal, serta memperkuat layanan pengembangan karier agar capaian IKU 1.1 dapat terus tumbuh secara konsisten.

5. Perbandingan realisasi tahun berjalan dengan target jangka menengah/target akhir renstra

Berdasarkan Grafik 3.2 dapat dilihat bahwa capaian IKU 1.1 terhadap target renstra mengalami penurunan pada tahun 2025 dibandingkan dengan capaian tahun 2024. Target capaian *Gold standard* untuk mencapai target akhir

renstra bisa dicapai di tahun 2029. Target dan realisasi capaian IKU 1.1 bulan berjalan ada pada tabel 3.6.

Tabel 3.6 Target dan Realisasi Capaian IKU 1.1 Tahun Berjalan dengan Target Akhir Renstra

IKU /Tahun	2025		Target *)
	Target	Realisasi	
Persentase lulusan S1 dan D4/D3/D2 yang berhasil mendapat pekerjaan; melanjutkan studi; atau menjadi wiraswasta	60%	48.11%	60%

6. Analisis Program dan kegiatan, yang mendukung perealisasi target kinerja Indikator Kinerja

Peningkatan capaian IKU 1.1 didukung dengan berbagai program dan kegiatan sebagai berikut:

- Optimalisasi promosi program studi baik melalui kunjungan ke SMA/SMK
- Pemanfaatan media digital, peningkatan partisipasi alumni dalam pengisian tracer study,
- Penguatan kualitas lulusan melalui program peningkatan softskill dan pelibatan stakeholder.
- Kerja Sama Strategis dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI)
- Program Pengembangan Karier dan Kewirausahaan

7. Analisis Faktor Penyebab keberhasilan atau kegagalan pencapaian target Indikator Kinerja

Secara umum, Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember telah melakukan berbagai upaya dalam peningkatan kinerja pada Indikator Kinerja Utama (IKU)

1.1. yaitu persentase lulusan yang mendapatkan pekerjaan yang layak, melanjutkan studi, atau menjadi wirausaha. Meskipun tren capaian menunjukkan peningkatan setiap tahunnya, namun target kinerja IKU 1.1 dari tahun 2021 hingga 2025 belum pernah tercapai secara penuh. Faktor penyebab kegagalan dalam pencapaian target IKU 1.1 antara lain:

- a. Pertama, dinamika dan ketatnya persaingan pasar kerja menjadi faktor eksternal utama yang mempengaruhi tingkat serapan lulusan. Perubahan kebutuhan industri yang semakin menuntut kompetensi teknis, keterampilan digital, serta pengalaman kerja praktis membuat sebagian lulusan membutuhkan waktu lebih panjang untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai. Kondisi ini berdampak langsung pada capaian tracer study yang menjadi dasar pengukuran IKU 1.1.
- b. Kedua, keterbatasan jejaring kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI) pada beberapa program studi masih menjadi kendala. Meskipun kerja sama telah mulai dibangun, belum seluruhnya berujung pada penyerapan lulusan secara langsung. Hal ini menyebabkan peluang kerja bagi lulusan belum terdistribusi secara merata, terutama di bidang-bidang yang sangat spesifik sesuai karakter keilmuan di Fakultas Ilmu Budaya.
- c. Ketiga, belum optimalnya pemanfaatan tracer study dan layanan pengembangan karier turut mempengaruhi capaian IKU 1.1. Partisipasi alumni dalam pengisian tracer study masih relatif terbatas, sehingga data keberhasilan lulusan belum sepenuhnya terpotret secara komprehensif. Selain itu, layanan bimbingan karier dan informasi lowongan kerja belum dimanfaatkan secara maksimal oleh seluruh lulusan.
- d. Keempat, minat lulusan untuk melanjutkan studi atau berwirausaha masih relatif rendah dibandingkan dengan target yang ditetapkan.

Keterbatasan akses informasi mengenai beasiswa, studi lanjut, serta dukungan inkubasi kewirausahaan menyebabkan sebagian lulusan lebih memilih menunda pengambilan keputusan pasca kelulusan, yang berdampak pada rendahnya angka capaian IKU 1.1.

- e. Kelima, kesenjangan antara capaian pembelajaran lulusan dan kebutuhan pasar kerja masih memerlukan penyesuaian lebih lanjut. Meskipun kurikulum telah mengalami pembaruan, integrasi keterampilan praktis, *softskills*, dan pengalaman kerja berbasis proyek belum sepenuhnya merata di seluruh program studi. Hal ini mempengaruhi kesiapan lulusan dalam bersaing di pasar kerja yang semakin kompetitif.

8.

Analisis Hambatan atau permasalahan yang dihadapi dalam mencapai Indikator Kinerja

Kegagalan pencapaian target IKU 1.1 bukan semata disebabkan oleh satu faktor tunggal, melainkan oleh kombinasi faktor eksternal dan internal yang saling berkaitan. Oleh karena itu, diperlukan strategi berkelanjutan yang mencakup penguatan kerja sama dengan DUDI, optimalisasi tracer study, peningkatan layanan karier, serta pengembangan kompetensi lulusan yang lebih adaptif terhadap kebutuhan dunia kerja dan studi lanjut.

Capaian realisasi IKU 1.1 kurang maksimal disebabkan hambatan dan permasalahan sebagai berikut:

- Pertama, kualitas input mahasiswa pada beberapa program studi belum menjadi pilihan utama calon mahasiswa, yang dipengaruhi oleh kurangnya kegiatan promosi program studi Fakultas Ilmu Budaya (FIB) Universitas Jember ke sekolah-sekolah menengah atas maupun kejuruan.

- Kedua, pendataan *tracer study* masih rendah akibat minimnya respon alumni dalam pengisian, sehingga data yang diperoleh belum mencerminkan kondisi lulusan secara menyeluruh.
- Ketiga, keterbatasan *softskill* lulusan juga menjadi kendala dalam menunjang kesiapan kerja maupun studi lanjut, yang salah satunya disebabkan oleh kurangnya keterlibatan stakeholder dalam proses peningkatan *softskill* mahasiswa.

9. Analisis terkait Langkah antisipasi yang dilakukan dalam rangka mengatasi hambatan dan permasalahan yang dihadapi dalam perealisasi target kinerja

Langkah-langkah antisipasi dalam mengatasi hambatan dan permasalahan IKU 1.1:

- a. Optimalisasi promosi program studi baik melalui kunjungan ke SMA/SMK maupun pemanfaatan media digital.
- b. Peningkatan partisipasi alumni dalam pengisian *tracer study*.
- c. Penguatan kualitas lulusan melalui program peningkatan *softskill* dan pelibatan stakeholder.
- d. Kerja Sama Strategis dengan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI)
- e. Program Pengembangan Karier dan Kewirausahaan.

10 Analisis terkait strategi yang dilakukan dalam rangka pencapaian target kinerja

Strategi pencapaian target kinerja IKU 1.1 adalah meningkatkan persentase lulusan yang memperoleh pekerjaan yang layak, melanjutkan studi, atau menjadi wirausaha, Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember menerapkan

berbagai strategi terpadu yang melibatkan unsur pimpinan, dosen, alumni, dan mitra eksternal. Strategi tersebut meliputi:

1. Optimalisasi Promosi dan Branding Program Studi

Fakultas secara aktif melakukan promosi ke SMA/SMK melalui kegiatan *Edu Fair*, kunjungan sekolah, dan sosialisasi profil lulusan untuk meningkatkan animo calon mahasiswa berkualitas. Selain itu, promosi digital melalui media sosial, website, dan publikasi karya mahasiswa turut diperkuat agar reputasi fakultas semakin dikenal luas.

2. Pemanfaatan Media Digital dan Jejaring Alumni

Pemanfaatan media digital dilakukan untuk memperluas jejaring informasi peluang kerja dan *tracer study* alumni. Fakultas mengembangkan sistem *tracer study* berbasis daring serta mendorong peningkatan partisipasi alumni dalam pengisian data guna memperoleh gambaran komprehensif mengenai relevansi kompetensi lulusan terhadap kebutuhan dunia kerja.

3. Penguatan Kualitas dan Daya Saing Lulusan

Program peningkatan *soft skills* mahasiswa diintegrasikan melalui kegiatan pelatihan komunikasi, kepemimpinan, penulisan ilmiah, *public speaking*, dan literasi digital. Selain itu, mahasiswa dilibatkan dalam kegiatan magang, penelitian, dan proyek sosial budaya yang relevan dengan dunia kerja.

4. Pelibatan Stakeholder dalam Pengembangan Kurikulum dan Rekrutmen

Fakultas melibatkan mitra pengguna lulusan (*stakeholder*) dalam proses penyusunan, evaluasi, dan penyempurnaan kurikulum agar kompetensi lulusan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Stakeholder juga diundang dalam kegiatan *Career Talk*, *Job Fair*, dan proses rekrutmen kampus (*campus hiring*).

5. Fasilitasi Pengembangan Karier dan Kewirausahaan Mahasiswa

Melalui kerja sama dengan unit *Career Development Center* (CDC) Universitas Jember, fakultas memberikan layanan bimbingan karier, pelatihan pembuatan CV, dan simulasi wawancara kerja. Selain itu, mahasiswa difasilitasi untuk mengembangkan potensi wirausaha melalui program *Entrepreneurship Training* dan pendampingan usaha berbasis kearifan lokal budaya.

6. Monitoring dan Evaluasi Lulusan Secara Berkelanjutan

Fakultas melakukan pemantauan terhadap kondisi alumni setiap tahun untuk mengukur tingkat keberhasilan mereka dalam dunia kerja dan studi lanjut. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar perbaikan kurikulum, peningkatan layanan pembelajaran, serta penyesuaian program pendukung karier mahasiswa.

Indikator Kinerja Utama [IKU 1.2]

Persentase mahasiswa S1 dan D4/D3/D2/D1 yang menjalankan kegiatan pembelajaran di luar program studi atau meraih prestasi.

1. Definisi Operasional

A. Menjalankan kegiatan pembelajaran di luar program studi

Penjelasan umum

- Mahasiswa yang tercakup adalah mahasiswa aktif yang melaksanakan perkuliahan pada semester 2022 genap dan semester 2023 ganjil.
- Tidak termasuk dalam perhitungan program studi magister (S2) Linguistik

Jumlah sks di luar program studi	<ul style="list-style-type: none"> • Mahasiswa yang menghabiskan sampai dengan 20 sks per semester di luar prodi • Batas minimal yang dapat dihitung adalah paling sedikit 10 (sepuluh) sks untuk mahasiswa S1/D4/D3 dan 5 (lima) sks untuk mahasiswa D1 dan D2 per semester • Pengakuan sks dihitung setahun penuh yang mencakup semester genap dan ganjil (2022-2 & 2023-1). Semester antara tidak diperhitungkan.
Pertukaran pelajar internal	<ul style="list-style-type: none"> • Bentuk pembelajaran untuk menunjang terpenuhinya capaian pembelajaran baik yang sudah tertuang dalam struktur kurikulum program studi maupun pengembangan kurikulum untuk memperkaya capaian pembelajaran lulusan yang dapat berbentuk mata kuliah pilihan • Mata kuliah yang merupakan mata kuliah wajib kurikulum pendidikan tinggi (Pancasila, Agama, Bahasa Indonesia, dan Kewarganegaraan) tidak termasuk dalam perhitungan
Mahasiswa inbound	<ul style="list-style-type: none"> • Mahasiswa S1/D4/D3/D2/D1 yang diterima perguruan tinggi dalam program pertukaran pelajar di luar Perguruan Tinggi (eksternal)

B. Meraih prestasi

Penjelasan Umum	<ul style="list-style-type: none"> • Berprestasi dalam kompetisi atau lomba pada peringkat juara I - III pada kompetisi: <ul style="list-style-type: none"> → tingkat internasional; tingkat nasional; atau tingkat provinsi. → Khusus untuk kepesertaan pada kompetisi tingkat internasional, dapat nilai sebagai kriteria (dapat dibuktikan dengan mekanisme seleksi yang ketat). • Memiliki karya yang digunakan dunia usaha, industri dan masyarakat yang bukan merupakan hasil dari kompetisi → Karya harus disertai dengan SK karya dari Perguruan Tinggi • Mendapatkan sertifikasi kompetensi internasional.
-----------------	---

Formula	$\left(\frac{\sum_1^n a_n k_n}{x} \times 50 \right) + \left(\frac{\sum_1^n b_n k_n}{x} \times 20 \right) + \left(\frac{\sum_1^n c_n k_n}{x} \times 30 \right)$
---------	---

a = jumlah mahasiswa yang menjalankan kegiatan pembelajaran di

luar program studi sesuai kriteria minimal.

b = jumlah mahasiswa inbound yang diterima dalam program pertukaran mahasiswa sesuai kriteria minimal.

c = jumlah prestasi oleh mahasiswa.

x = jumlah mahasiswa yang memenuhi syarat menjalankan kegiatan pembelajaran di luar program studi.

y = total jumlah mahasiswa aktif.

k = konstanta bobot

Pembobotan

Matriks Bobot sks:

Pembobotan dilakukan proporsional berdasarkan jumlah sks

Jumlah sks	Bobot
10 sks	10/20
20 sks	20/20
n sks	n/20

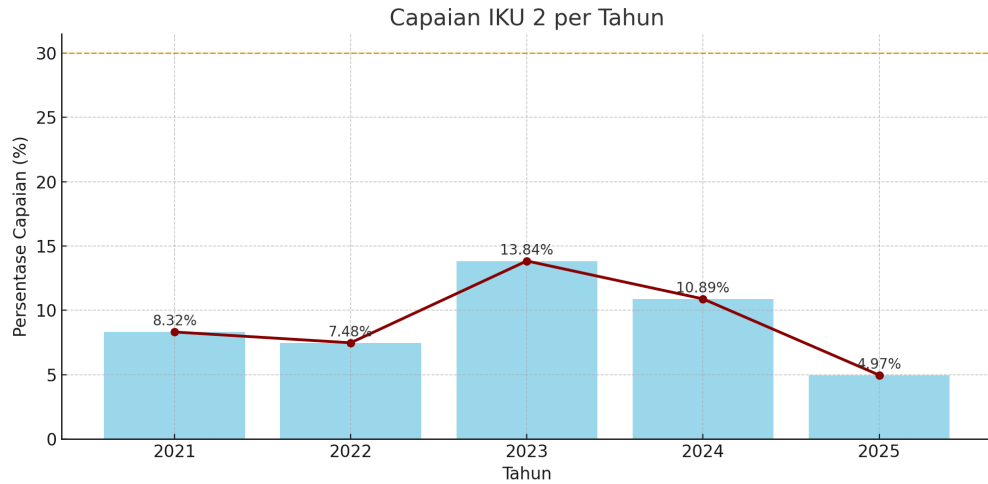
Catatan: Bobot maksimal per semester adalah 1.

Matriks Bobot Prestasi:

	Juara I	Juara II	Juara III	Peserta
Internasional	1.0	0.9	0.8	0.7
Nasional	0.7	0.6	0.5	-
Provinsi	0.4	0.3	0.2	-

Capaian kinerja IKU 1.2 ditampilkan dalam grafik berikut :

Grafik 3.3 Capaian IKU 1.2



Tabel 3.7 Capaian kinerja IKU 1.2

Capaian IKU 2 / Tahun	2021	2022	2023	2024	2025	Target *)
Persentase mahasiswa S1 dan D4/D3/D2/D1 yang menjalankan kegiatan pembelajaran di luar program studi atau meraih prestasi	8,32%	7,48%	13,84%	10,89%	5,86%	30%

3. Perbandingan Target dan Realisasi tahun berjalan

Target IKU 1.2 sebesar 30 % terealisasi 4,97 % terdiri dari jumlah mahasiswa yang menjalankan kegiatan pembelajaran di luar program studi sesuai kriteria minimal dan jumlah prestasi oleh mahasiswa. Berikut data mahasiswa Fakultas Ilmu Budaya yang memenuhi kriteria IKU 1.2.

Tabel 3.8 Target dan Realisasi Capaian IKU 1.2 Tahun Berjalan

IKU /Tahun	2025	
	Target	Realisasi
Persentase mahasiswa S1 dan D4/D3/D2/D1 yang menjalankan kegiatan pembelajaran di luar program studi atau meraih prestasi	30%	5,86%

Tabel 3.9 Jumlah Mahasiswa yang mengikuti Program MBKM

No.	Program MBKM	Jumlah Mahasiswa
1	Magang MSIB	0
2	Magang Mandiri	116
3	Kampus Mengajar	0
4	Asistensi Mengajar (Mandiri)	0
5	Studi Independen MSIB	0
6	PMM Kementerian	0
7	Pertukaran Mahasiswa (Mandiri)	0
8	KKN Tematik	0
9	Kewirausahaan Kementerian	0
10	Riset Kementerian	0
11	Riset Mandiri	0
12	Monitoring Outbound Internal	0
	Total Mahasiswa Outbound	116
13	Kewirausahaan Inbound	0
14	PMM Kementerian Inbound	0
15	PMM Mandiri Inbound	0
	Total Mahasiswa Inbound	0

Jumlah mahasiswa yang menjalankan kegiatan pembelajaran di luar program studi sesuai kriteria minimal sebanyak 116. Jumlah mahasiswa *inbound* yang diterima dalam pertukaran mahasiswa sesuai kriteria minimal sebanyak 0.

Tabel 3.10 Jumlah Prestasi Mahasiswa Berdasarkan Tingkat Kejuaraan

No.	Tingkat Kejuaraan	Jumlah Mahasiswa
1	Internasional	1
2	Nasional	16
3	Regional	0
4	Sertifikasi Kompetensi Internasional	0
	Total Mahasiswa	17

Jumlah total mahasiswa yang mendapatkan juara di tingkat provinsi, nasional dan internasional pada tahun 2025 sejumlah 17 mahasiswa dengan rincian tingkat provinsi 0 mahasiswa, tingkat nasional 16 mahasiswa dan tingkat internasional 1 mahasiswa. Adapun jumlah mahasiswa yang mengikuti sertifikasi kompetensi di tingkat internasional sejumlah 0 mahasiswa. Sehingga realisasi prestasi mahasiswa di tahun 2025 (mahasiswa yang mendapatkan juara ditambah dengan mahasiswa yang mengikuti sertifikasi tingkat internasional sejumlah 0 mahasiswa).

4. Perbandingan realisasi capaian kinerja tahun berjalan dengan Kinerja tahun-tahun sebelumnya sebelumnya

Tabel 3.11 Target dan Realisasi Capaian IKU 1.2 tahun 2021 s.d 2025

IKU /Tahun	2021		2022		2023		2024		2025	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi

Persentase mahasiswa S1 dan D4/D3/D2/D1 yang menjalankan kegiatan pembelajaran di luar program studi atau meraih prestasi	%	8,32 %	20%	7,48 %	20%	13,8 4%	34%	10,8 9%	30%	5,86 %
---	---	--------	-----	--------	-----	---------	-----	---------	-----	--------

Capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) 1.2 yang mengukur persentase mahasiswa S1 dan D4/D3/D2/D1 yang menjalankan kegiatan pembelajaran di luar program studi atau meraih prestasi menunjukkan perkembangan yang konstruktif sepanjang tahun 2021 hingga 2025. Pada tahun 2021, realisasi mencapai 20%, melampaui target yang ditetapkan sebesar 8,32%. Kinerja positif ini kembali terulang pada tahun 2022, ketika realisasi tetap berada pada angka 20%, jauh di atas target tahunan sebesar 7,48%, sehingga menegaskan konsistensi pelaksanaan program pembelajaran di luar prodi.

Pada tahun 2023, capaian IKU 1.2 mengalami lonjakan signifikan, dengan realisasi sebesar 34% yang lebih tinggi dari target 13,84%. Hal ini menunjukkan peningkatan partisipasi mahasiswa dalam skema Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM), baik melalui magang, proyek kemanusiaan, pertukaran mahasiswa, maupun kegiatan prestasi lainnya. Tren positif ini berlanjut pada tahun 2024, ketika realisasi mencapai 30%, kembali melampaui target tahunan 10,89%. Capaian tersebut mengindikasikan bahwa berbagai program institusi semakin mampu mendorong mahasiswa untuk beraktivitas di luar ruang akademik konvensional, sekaligus memperluas jejaring dan pengalaman mereka.

Sementara itu, untuk tahun 2025, target ditetapkan sebesar 5,86%, dan realisasi masih dalam proses penginputan. Namun demikian, pola capaian sebelumnya memperlihatkan bahwa fakultas memiliki kapasitas kelembagaan yang solid untuk mencapai bahkan melampaui target yang telah ditentukan. Secara keseluruhan, tren capaian IKU 1.2 menunjukkan arah

perkembangan yang positif dan semakin menguatkan komitmen Fakultas dalam memperluas pengalaman belajar mahasiswa melalui program-program inovatif dan kolaboratif lintas prodi serta lintas institusi.

5. Perbandingan realisasi tahun berjalan dengan target jangka menengah/target akhir renstra

Tabel 3.12 Target dan Realisasi Capaian IKU 1.2 Tahun Berjalan dengan Target Renstra

IKU /Tahun	2025		Target *)
	Target	Realisasi	
Persentase mahasiswa S1 dan D4/D3/D2/D1 yang menjalankan kegiatan pembelajaran di luar program studi atau meraih prestasi	30%	5,86%	30%

Realisasi IKU 1.2 tahun 2025 mengalami penurunan dibandingkan dengan capaian realisasi pada tahun 2024 sebesar 10,89%. Capaian IKU 1.2 tahun 2025 lebih rendah dari target Renstra yang ditetapkan sebesar 30%. Tingkat capaian IKU 1.2 sebesar 5,86% dari target Renstra.

6. Analisis Program dan kegiatan, yang mendukung perealisasi target kinerja Indikator Kinerja

Peningkatan capaian IKU 1.2 di kegiatan kampus berdampak dapat terlaksana dengan dukungan program dan kegiatan sebagai berikut:

- a. Penguatan Sosialisasi dan Pendampingan kampus berdampak bagi Mahasiswa

Fakultas perlu melaksanakan sosialisasi rutin mengenai berbagai skema kamus berdampak, termasuk PMM, magang, asistensi mengajar, proyek kemanusiaan, riset, studi independen, dan kewirausahaan. Selain itu, pendampingan akademik perlu diperkuat

melalui dosen pembimbing MBKM di setiap program studi agar mahasiswa mendapatkan arahan yang jelas mengenai pemilihan kegiatan, proses pendaftaran, dan konversi SKS.

b. Peningkatan Kerja Sama dengan Mitra Eksternal

Perluasan jejaring kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI), instansi pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, serta institusi kebudayaan akan membuka lebih banyak peluang magang dan kegiatan proyek bagi mahasiswa. Kerja sama ini menjadi dasar bagi peningkatan keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan pembelajaran di luar program studi.

c. Integrasi Kegiatan Kampus Berdampak ke dalam Kurikulum

Program studi perlu memastikan bahwa kegiatan kampus berdampak terakomodasi dalam kurikulum melalui mekanisme konversi SKS yang lebih fleksibel, penyesuaian Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL), serta penetapan mata kuliah yang dapat digantikan oleh kegiatan MBKM. Integrasi ini akan meningkatkan motivasi mahasiswa karena kegiatan eksternal diakui sebagai bagian dari proses pembelajaran formal.

d. Penyediaan Fasilitas Dukungan Administratif dan Teknologi

Optimalisasi layanan administrasi, termasuk pemrosesan dokumen, penetapan surat tugas, hingga pelaporan kegiatan, menjadi faktor penting untuk memperlancar partisipasi mahasiswa. Selain itu, pemanfaatan sistem informasi fakultas atau dashboard MBKM dapat membantu pemantauan partisipasi mahasiswa secara real-time.

e. Pemberian Insentif dan Apresiasi Mahasiswa Berprestasi

Pemberian insentif berupa pengakuan akademik, penghargaan, maupun dukungan biaya bagi mahasiswa yang mengikuti kompetisi dan kegiatan eksternal dapat meningkatkan motivasi dan partisipasi.

Fakultas juga dapat memberikan fasilitasi intensif untuk persiapan lomba guna meningkatkan peluang prestasi.

f. Penguatan Peran Alumni dan Jejaring Profesional

Alumni dapat menjadi mitra strategis dalam membuka peluang magang, kolaborasi riset, pelatihan profesional, maupun bimbingan karier. Pelibatan alumni dalam kegiatan kampus akan memperluas akses mahasiswa ke dunia profesional secara lebih langsung.

Faktor penyebab kegagalan dalam pencapaian target IKU 1.2 antara lain:

- a. Indikator Kinerja Utama (IKU) 1.2 terkait persentase mahasiswa S1 dan D4/D3/D2/D1 yang menjalankan kegiatan pembelajaran di luar program studi atau meraih prestasi masih menghadapi beberapa tantangan. Pertama, target 20 SKS kegiatan mahasiswa di luar program studi belum tercapai, yang salah satunya disebabkan oleh rendahnya minat mahasiswa mengikuti Program Kreativitas Mahasiswa (PKM).
- b. Kedua, prestasi mahasiswa pada tingkat nasional maupun internasional belum maksimal, karena pemanfaatan Perjanjian Kerja Sama (PKS) yang telah dimiliki belum optimal dalam mendukung kegiatan Kampus Berdampak.

8.

Analisis Hambatan atau permasalahan yang dihadapi dalam mencapai Indikator Kinerja

Hambatan dalam pelaksanaan Kampus Berdampak adalah sebagai berikut:

- a. Rendahnya Motivasi dan Kesadaran Mahasiswa terhadap Manfaat Kegiatan

Sebagian mahasiswa belum memahami secara penuh pentingnya keikutsertaan dalam kegiatan kampus sebagai sarana pengembangan soft skills, jejaring, dan kesiapan kerja. Akibatnya, partisipasi

mahasiswa cenderung berorientasi pada kegiatan yang bersifat wajib atau berhubungan langsung dengan perkuliahan saja.

b. Keterbatasan Informasi dan Sosialisasi Kegiatan

Informasi kegiatan seringkali belum tersampaikan secara merata kepada seluruh mahasiswa. Media promosi internal seperti website, media sosial, atau papan pengumuman fakultas belum dimanfaatkan secara maksimal untuk menarik minat mahasiswa mengikuti kegiatan.

c. Jadwal Kegiatan yang Tumpang Tindih dengan Perkuliahan

Beberapa kegiatan mahasiswa, seperti pelatihan, seminar, dan lomba, kerap dilaksanakan pada waktu yang berdekatan dengan jadwal perkuliahan atau ujian, sehingga mahasiswa lebih memilih fokus pada kegiatan akademik utama.

d. Faktor Fasilitas dan Dukungan Pembiayaan

Keterbatasan dukungan dana untuk kegiatan kemahasiswaan di tingkat fakultas maupun program studi menjadi salah satu kendala dalam penyelenggaraan kegiatan yang menarik dan berkelanjutan. Selain itu, sarana pendukung seperti ruang kegiatan, alat dokumentasi, dan akses internet terkadang belum memadai untuk kegiatan berskala besar.

e. Kurangnya Kolaborasi Antar Organisasi Mahasiswa dan Unit Kegiatan

Masih terbatasnya sinergi antar organisasi mahasiswa di lingkungan FIB menyebabkan kegiatan yang diselenggarakan berjalan terpisah-pisah, dengan jangkauan peserta yang tidak luas. Kolaborasi lintas program studi maupun lintas angkatan masih perlu ditingkatkan.

f. Pengaruh Faktor Eksternal dan Keterlibatan Mahasiswa di Luar Kampus

Sebagian mahasiswa lebih banyak terlibat dalam aktivitas di luar

kampus, seperti pekerjaan paruh waktu atau organisasi eksternal, sehingga waktu untuk mengikuti kegiatan fakultas menjadi terbatas.

9.

Analisis terkait Langkah antisipasi yang dilakukan dalam rangka mengatasi hambatan dan permasalahan yang dihadapi dalam perealisasi target kinerja

Pelaksanaan program Kampus Berdampak sebagai wujud implementasi Indikator Kinerja Utama (IKU) 2 — mahasiswa mendapatkan pengalaman di luar kampus — merupakan bagian penting dalam peningkatan kualitas pembelajaran dan relevansi lulusan dengan kebutuhan dunia kerja maupun masyarakat. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa potensi kendala yang perlu diantisipasi secara strategis agar program berjalan optimal dan berkelanjutan.

Adapun langkah-langkah antisipasi yang dilakukan oleh Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember antara lain:

1. Penguatan Koordinasi dan Perencanaan Terpadu
 - Fakultas membentuk tim pengelola Kampus Berdampak di tingkat fakultas serta program studi untuk memastikan sinkronisasi antara kebijakan universitas, mitra, dan pelaksana teknis.
 - Kalender kegiatan disusun secara terencana agar tidak tumpang tindih dengan perkuliahan reguler.
2. Peningkatan Sosialisasi dan Motivasi Mahasiswa
 - Melakukan sosialisasi rutin kepada mahasiswa mengenai manfaat dan mekanisme keikutsertaan dalam program

Kampus Berdampak, baik melalui seminar, media sosial, maupun pertemuan akademik.

- Memberikan penghargaan (sertifikat, poin prestasi, atau publikasi) kepada mahasiswa yang berpartisipasi aktif sebagai bentuk insentif non finansial.

3. Antisipasi terhadap Keterbatasan Mitra dan Jaringan Kerja Sama

- Fakultas memperluas jejaring kerjasama dengan instansi pemerintah, lembaga kebudayaan, dunia industri kreatif, dan komunitas masyarakat agar peluang kegiatan mahasiswa semakin beragam.
- Setiap perjanjian kerja sama (PKS) dioptimalkan agar memiliki tindak lanjut konkret berupa magang, penelitian bersama, atau proyek sosial budaya.

4. Penguatan Kapasitas Dosen Pembimbing Lapangan

- Menyiapkan dosen pendamping yang kompeten melalui pelatihan pembelajaran berbasis kolaborasi, project-based learning, dan experiential learning.
- Dosen diberi pedoman teknis pembimbingan dan evaluasi hasil kegiatan mahasiswa agar capaian pembelajaran dapat diukur secara objektif.

5. Antisipasi terhadap Keterbatasan Fasilitas dan Pembiayaan

- Fakultas berupaya mengalokasikan dukungan dana kemahasiswaan untuk kegiatan kolaboratif di luar kampus, baik dari anggaran internal maupun kerjasama eksternal.
- Optimalisasi penggunaan sumber daya kampus seperti laboratorium, studio, dan fasilitas dokumentasi untuk mendukung kegiatan mahasiswa.

6. Penerapan Sistem Monitoring dan Evaluasi Terpadu

- Mengembangkan sistem pelaporan digital kegiatan mahasiswa di luar kampus yang terintegrasi dengan sistem informasi fakultas.
 - Monev dilakukan secara berkala untuk mengidentifikasi kendala teknis maupun administratif serta memberikan solusi cepat sebelum mempengaruhi kinerja IKU.
7. Antisipasi terhadap Risiko Keterlambatan atau Ketidaksesuaian Kegiatan
- Setiap kegiatan mahasiswa wajib memiliki rencana kerja, jadwal, dan indikator capaian yang disetujui oleh fakultas.
 - Tim fakultas melakukan pendampingan langsung untuk memastikan kegiatan benar-benar berdampak pada masyarakat dan sesuai dengan capaian pembelajaran.

10. Analisis terkait strategi yang dilakukan dalam rangka pencapaian target kinerja

Strategi pencapaian target kinerja IKU 1.2 adalah dengan:

- a. Peningkatan kualitas pembelajaran mahasiswa melalui workshop atau pelatihan untuk menyiapkan softskill dan hardskill berbasis kolaboratif dan kemitraan di luar kampus,
- b. Optimalisasi pemanfaatan PKS dalam mendukung program Kampus Berdampak.
- c. Perluasan Jaringan Kerja Sama (PKS) dengan Dunia Usaha, Dunia Industri (DUDI) dan Dunia Kerja
- d. Integrasi Pembelajaran Kolaboratif Berbasis Proyek (Project-Based Learning)
- e. Pengembangan Program Pengabdian dan Proyek Kolaboratif Berbasis Budaya

SASARAN KINERJA UTAMA 2

MENINGKATNYA KUALITAS DOSEN PENDIDIKAN TINGGI

Pada Sasaran Kinerja Utama 2 ini, Fakultas Ilmu Budaya berkontribusi dalam tercapainya peningkatan kualitas dosen pendidikan tinggi melalui tiga indikator yang menunjang pencapaiannya, yakni: 1) persentase dosen yang berkegiatan tridharma di perguruan tinggi lain, bekerja sebagai praktisi di dunia industri, atau membimbing mahasiswa berkegiatan di luar program studi (IKU 2.1); 2) persentase dosen yang memiliki sertifikat kompetensi/profesi yang diakui oleh dunia usaha dan dunia industri atau persentase pengajar yang berasal dari kalangan praktisi profesional, dunia usaha, atau dunia industri (IKU 2.2); 3) jumlah keluaran dosen yang berhasil mendapatkan rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat/industri/pemerintah per jumlah dosen (IKU 2.3).

- A. Indikator Kinerja Utama 2.1: Persentase dosen yang berkegiatan tridharma di perguruan tinggi lain, bekerja sebagai praktisi di dunia industri, atau membimbing mahasiswa berkegiatan di luar program studi

Fakultas Ilmu Budaya telah berupaya meningkatkan capaian IKU 2.1 dengan mendorong dosen berkegiatan tridharma di perguruan tinggi lain, bekerja sebagai praktisi di dunia industri, atau membimbing mahasiswa berkegiatan di luar program studi. Data menunjukkan peningkatan dibanding tahun 2024 dengan rata-rata capaian kinerja IKU 2.1 sebesar 49,23% pada tahun 2024 menjadi 79,85% pada tahun 2025. Persentase capaian IKU 2.1 di tahun 2025 tersaji dalam Tabel 3.13.

Tabel 3.13 Capaian kinerja IKU 2.1

IKU	Definisi Operasional	Target	Realisasi	Persentase Capaian
IKU 2.1	Persentase dosen yang berkegiatan tridharma di perguruan tinggi lain bekerja sebagai praktisi di dunia industri atau membimbing mahasiswa berkegiatan di luar program studi.	20	79,85	399%

B. Persentase dosen yang memiliki sertifikat kompetensi/ profesi yang diakui oleh dunia usaha dan dunia industri; atau persentase pengajar yang berasal dari kalangan praktisi profesional dunia usaha atau dunia industri. Fakultas Ilmu Budaya telah melakukan upaya peningkatan capaian IKU 2.2 dengan melaksanakan kegiatan dosen tetap yang memiliki sertifikat kompetensi/profesi yang diakui oleh dunia usaha dan dunia industri; atau persentase pengajar yang berasal dari kalangan praktisi profesional, dunia usaha atau dunia industri mencapai 20 orang dosen. Data menunjukkan capaian melampaui target (20%), tersaji dalam Tabel 3.14.

Tabel 3.14. Capaian kinerja IKU 2.2

IKU	Definisi Operasional	Target	Realisasi	Persentase Capaian
IKU 2.2	Persentase dosen yang memiliki sertifikat kompetensi/ profesi yang diakui oleh dunia usaha dan dunia industri; atau persentase pengajar yang berasal dari kalangan praktisi profesional dunia usaha atau dunia industri.	20	20,3	102%

C. Jumlah keluaran dosen yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat/industri/ pemerintah per jumlah dosen.

Fakultas Ilmu Budaya telah melakukan upaya peningkatan capaian IKU 2.3 dengan mendorong dosen untuk meningkatkan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat. Target capaian yang ditentukan ialah 0,5 sedangkan realisasi 2,6. Maka, persentase capaian ialah 520%. Data tersaji dalam Tabel 3.15.

Tabel 3.15. Capaian kinerja IKU 2.3.

IKU	Definisi Operasional	Target	Realisasi	Persentase Capaian
IKU 2.3	Jumlah keluaran dosen yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat/industri/ pemerintah per jumlah dosen.	0,5	2,6	520%

Sasaran kinerja utama 2 telah mencapai target. Kontribusi tertinggi diberikan oleh IKU 2.3 dengan persentase capaian 520%, disusul kontribusi IKU 2.1 dengan persentase capaian 431% dan IKU 2.2 dengan persentase capaian 102%. Keberhasilan capaian Sasaran Kinerja Utama 2 dikarenakan adanya sinergi antara kebijakan institusi, peningkatan kompetensi individu dosen, serta perluasan jejaring kerjasama eksternal. Dengan dorongan pada kolaborasi, sertifikasi profesional, dan rekognisi hasil karya dosen, Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember berhasil memperkuat kualitas tridharma sekaligus meningkatkan kontribusi dosen dalam ranah akademik, industri, dan masyarakat. Adapun keberhasilan capaian Sasaran Kinerja Utama 2 didukung beberapa faktor, antara lain:

1. Dukungan Kebijakan dan Fasilitas dari Pimpinan Universitas dan Fakultas
 - Tersedianya kebijakan strategis Universitas Jember dan Fakultas Ilmu Budaya yang mendukung peningkatan kualitas dosen melalui program Kampus berdampak, sertifikasi profesi, dan rekognisi hasil karya.
 - Fasilitas pendanaan internal, program hibah penelitian dan pengabdian, serta insentif bagi dosen berprestasi turut memperkuat motivasi untuk aktif dalam kegiatan tridharma.
 - Adanya sistem monitoring dan pelaporan kinerja dosen berbasis digital yang memudahkan evaluasi capaian dan mendorong akuntabilitas.
2. Peningkatan Kolaborasi Tridharma dan Mobilitas Dosen (IKU 2.1)
 - Fakultas berhasil memperluas jejaring kerja sama dengan perguruan tinggi lain, lembaga pemerintah, dan dunia industri, yang memungkinkan dosen melakukan kegiatan tridharma lintas institusi.
 - Peningkatan partisipasi dosen dalam membimbing mahasiswa di luar program studi (seperti MBKM dan Kampus Berdampak) menunjukkan komitmen terhadap pembelajaran kolaboratif dan berbasis pengalaman.
 - Dosen aktif menjadi narasumber, penguji, juri, dan mitra riset di lembaga lain, yang memperkuat reputasi akademik fakultas.
3. Peningkatan Kompetensi dan Profesionalisme Dosen (IKU 2.2)
 - Dosen didorong untuk mengikuti pelatihan dan sertifikasi profesi sesuai bidang keahliannya, baik melalui Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) maupun lembaga resmi lain yang diakui dunia industri.
 - Adanya dukungan universitas terhadap kegiatan peningkatan kapasitas dosen seperti *Training of Trainer (ToT)*, *academic writing*, dan *digital learning*.

4. Peningkatan Produktivitas dan Rekognisi Dosen (IKU 2.3)

- Peningkatan jumlah karya ilmiah, publikasi internasional, dan produk pengabdian masyarakat yang diakui secara nasional maupun internasional.
- Dosen memperoleh rekognisi dalam bentuk penghargaan, kolaborasi penelitian, atau penerapan hasil riset oleh masyarakat, lembaga pemerintah, maupun industri.
- Dukungan terhadap *open access publication* dan partisipasi dosen dalam konferensi internasional turut meningkatkan reputasi akademik FIB di tingkat global.

5. Budaya Akademik yang Kondusif dan Kolaboratif

- Terbangunnya budaya kerja yang kolaboratif, terbuka, dan saling mendukung antar dosen menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kualitas tridharma.
- Pertemuan ilmiah rutin, diskusi riset, dan forum akademik menjadi wadah pertukaran gagasan yang produktif dan memperkuat semangat berinovasi.

Keberhasilan pencapaian IKU 2 didukung oleh sinergi antara kebijakan institusi, peningkatan kapasitas individu dosen, serta penguatan jejaring kerja sama dengan pihak eksternal. Melalui kolaborasi tridharma, sertifikasi kompetensi, dan rekognisi hasil karya, Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember berhasil meningkatkan profesionalisme dan reputasi dosen, yang pada akhirnya berkontribusi nyata terhadap mutu pendidikan tinggi dan capaian kinerja fakultas secara keseluruhan.

Indikator Kinerja Utama [IKU 2.1]

Persentase dosen yang berkegiatan tridharma di perguruan tinggi lain bekerja sebagai praktisi di dunia industri atau membimbing mahasiswa berkegiatan di luar program studi.

1. Definisi Operasional

Penjelasan Umum	<ul style="list-style-type: none">• Dosen yang bekerja di perguruan tinggi dan mempunyai NIDN• Kegiatan tridharma dan praktisi dihitung 5 (lima) tahun terakhir, sedangkan membimbing mahasiswa dihitung 1 (satu) tahun terakhir
Kriteria membimbing mahasiswa	<ul style="list-style-type: none">• Mendampingi mahasiswa melakukan kegiatan pembelajaran di luar program studi• Membimbing mahasiswa berkompetisi yang berprestasi dalam kompetisi atau lomba pada peringkat juara I sampai dengan juara III pada kompetisi:<ul style="list-style-type: none">→ tingkat internasional;→ tingkat nasional; atau→ tingkat provinsi.• Mendampingi mahasiswa mengembangkan produk yang hasilnya dihilirisasi dan diakui dunia usaha, industri dan masyarakat• Membimbing mahasiswa untuk sertifikasi kompetensi internasional

2. Perhitungan IKU 2.1

Formula

$$\frac{\sum_{i=1}^i n_i k_i}{t} \times 100$$

n = jumlah NIDN yang berkegiatan tridharma di perguruan tinggi lain, bekerja sebagai praktisi di dunia industri, atau membimbing mahasiswa berkegiatan di luar program studi.
 t = jumlah dosen dengan NIDN
 k = konstanta bobot

Pembobotan

Matriks pembobotan:

Kriteria	Bobot
Tridharma (di PT lain)	1
Praktisi (Pengalaman Praktisi)	1
Membimbing Mahasiswa berkegiatan di luar prodi	0,75

Catatan:

Jika dosen melakukan lebih dari satu kegiatan akan digunakan bobot yang tertinggi

Target IKU 2.1 Persentase dosen yang berkegiatan tridharma di perguruan tinggi lain, bekerja sebagai praktisi di dunia industri, atau membimbing mahasiswa berkegiatan di luar program studi sebesar 20% terealisasi 79,85% dengan capaian sebesar 399%. Dihitung dari jumlah dosen sesuai kriteria sebanyak 19 orang dibagi jumlah dosen ber-NIDN sebesar 66 orang. Data tersaji pada Tabel 3.16.

Tabel 3.16 Target dan Realisasi Capaian IKU 2.1 Tahun Berjalan

IKU /Tahun	2025	
	Target	Realisasi

Persentase dosen yang berkegiatan tridharma di perguruan tinggi lain bekerja sebagai praktisi di dunia industri atau membimbing mahasiswa berkegiatan di luar program studi.	20%	79,85%
--	-----	--------

4. Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun Berjalan dengan Kinerja Tahun-Tahun Sebelumnya

Sementara itu, target dan realisasi capaian IKU 2.1 tahun 2021 s.d 2025 memiliki kecenderungan terus naik (positif). Target yang ditetapkan untuk IKU 2.1 ialah 20% dosen berkegiatan tridharma di perguruan tinggi lain, bekerja sebagai praktisi di dunia industri atau membimbing mahasiswa berkegiatan di luar program studi. Realitanya, pada tahun 2021 capaian melebihi target yakni 33% dosen berkegiatan tridharma di perguruan tinggi lain, bekerja sebagai praktisi di dunia industri atau membimbing mahasiswa berkegiatan di luar program studi. Jumlah persentase yang sama terjadi di tahun 2022. Pada tahun 2023, capaian mengalami kenaikan hingga 40,25%. Sedangkan pada tahun 2024 capaian kembali naik hingga mencapai 49,23%. Di tahun 2025 ini realisasi mencapai 79,85%. Data target dan realisasi capaian IKU 2.1 tahun 2021 hingga 2025 tersaji dalam Tabel 3.17 dan Grafik 3.4.

Tabel 3.17 Target dan Realisasi Capaian IKU 2.1 tahun 2021 s.d 2025

Capaian IKU 2.1 / Tahun	2021	2022	2023	2024	2025	Target *)
Persentase dosen yang berkegiatan tridharma di perguruan tinggi lain bekerja sebagai praktisi di dunia industri atau membimbing mahasiswa berkegiatan di luar program studi.	33%	33%	40,25 %	49,23 %	79,85 %	20%



Grafik 3.4. Realisasi IKU 2.1 Tahun 2021-2025.

5. Perbandingan Realisasi Tahun Berjalan dengan Target Jangka Menengah/Target Akhir Renstra

Sebagaimana dapat dilihat bahwa capaian IKU 2.1 mengalami *peningkatan* pada tahun 2025 dibandingkan dengan capaian tahun 2024. Berdasarkan grafik 3.18, realisasi IKU 2.1 telah melampaui target RENSTRA UNEJ yang ditetapkan sebesar 20% di tahun 2025, atau tercapai 79,85%. Data tersaji dalam Tabel 3.18.

Tabel 3.18 Target dan Realisasi Capaian IKU 2.1 Tahun Berjalan dengan Target Renstra

IKU /Tahun	2025	
	Target	Realisasi
Persentase dosen yang berkegiatan tridharma di perguruan tinggi lain bekerja sebagai praktisi di dunia industri atau membimbing mahasiswa berkegiatan di luar program studi.	20%	79,85%

6. Analisis Program dan Kegiatan, yang Mendukung Perealisasian Target Kinerja Indikator Kinerja

Peningkatan capaian IKU 2.1 didukung dengan berbagai program dan kegiatan sebagai berikut :

- a. Peningkatan kompetensi dan keahlian dosen melalui kerjasama dalam bidang tridharma dan praktik di dunia industri,
- b. Peningkatan softskill dosen untuk mendorong reputasi perguruan tinggi menuju QS 100
- c. Pemberian reward bagi dosen pembina mahasiswa berprestasi

7 Analisis Faktor Penyebab Keberhasilan atau Kegagalan Pencapaian Target Indikator Kinerja

Faktor penyebab keberhasilan dalam pencapaian target IKU 2.1 antara lain:

- a. Fakultas Ilmu Budaya secara aktif memperluas kerjasama dengan berbagai perguruan tinggi, lembaga riset, dan industri, baik di tingkat nasional maupun internasional.
- b. Dosen Fakultas Ilmu Budaya berperan aktif sebagai pembimbing mahasiswa yang melaksanakan kegiatan Kampus Berdampak di luar program studi
- c. Fakultas Ilmu Budaya memberikan dukungan administratif dan pendanaan bagi dosen yang melaksanakan kegiatan tridharma di luar kampus, termasuk biaya perjalanan dinas, insentif, serta pengakuan atas kinerja
- d. Dosen Fakultas Ilmu Budaya telah dibekali dengan kemampuan komunikasi akademik, manajemen proyek, dan pemanfaatan teknologi digital sehingga lebih siap untuk berkolaborasi dengan mitra eksternal.

Fakultas Ilmu Budaya dalam melaksanakan program dan kegiatan pada IKU 2.1 menghadapi hambatan sebagai berikut:

- a. Tidak semua program studi di Fakultas Ilmu Budaya memiliki jejaring kerja sama yang luas dengan perguruan tinggi, lembaga industri, atau instansi mitra
- b. Sebagian dosen di Fakultas Ilmu Budaya memiliki beban mengajar dan tanggung jawab administratif yang cukup tinggi, sehingga waktu dan kesempatan untuk berpartisipasi dalam kegiatan tridharma di luar kampus menjadi terbatas.
- c. Kegiatan tridharma di luar kampus, seperti menjadi dosen tamu, membimbing mahasiswa lintas program studi, atau melaksanakan kolaborasi penelitian, memerlukan dukungan biaya perjalanan dan operasional yang memadai oleh Fakultas Ilmu Budaya.
- d. Tidak semua dosen Fakultas Ilmu Budaya memiliki pengalaman langsung di dunia industri atau lembaga profesional, sehingga keterlibatan mereka sebagai praktisi atau kolaborator industri masih terbatas.
- e. Beberapa kegiatan tridharma dosen di luar kampus belum terdokumentasi dengan baik karena kurangnya sosialisasi mekanisme pelaporan dan keterlambatan pengumpulan data oleh dosen pelaksana.

Langkah-langkah antisipasi dalam mengatasi hambatan dan permasalahan dalam perealisasian IKU 2.1 antara lain :

- a. Fakultas Ilmu Budaya secara aktif menjalin dan memperbarui kerja sama dengan perguruan tinggi, lembaga riset, industri kreatif, dan institusi kebudayaan guna memperluas kesempatan dosen dalam melaksanakan kegiatan tridharma lintas institusi
- b. Penjadwalan kegiatan tridharma dan tugas administratif dosen diatur secara lebih proporsional agar dosen memiliki waktu yang cukup untuk berpartisipasi dalam kegiatan kolaboratif di luar kampus
- c. Fakultas Ilmu Budaya mengupayakan dukungan pembiayaan yang lebih terencana untuk kegiatan tridharma di luar kampus melalui alokasi anggaran rutin, dan pemanfaatan kerjasama eksternal
- d. Fakultas Ilmu Budaya melaksanakan sosialisasi berkala mengenai mekanisme pelaporan kegiatan tridharma dosen dan menyediakan pendampingan administratif agar setiap kegiatan dapat terdokumentasi dengan baik dalam sistem IKU universitas
- e. Fakultas Ilmu Budaya mengembangkan sistem informasi terpadu untuk mendukung pencatatan dan pelaporan kegiatan tridharma dosen secara daring, sehingga data capaian dapat diperbarui secara real time, akurat, dan mudah diakses sebagai dasar evaluasi kinerja.

10.

Analisis Terkait Strategi yang Dilakukan dalam Rangka Pencapaian Target Kinerja

Fakultas Ilmu Budaya UNEJ telah melakukan berbagai strategi dalam upaya meningkatkan capaian IKU 2.1 antara lain:

- a. Perluasan jejaring dan kemitraan eksternal dengan berbagai lembaga pendidikan, riset, industri kreatif, serta institusi kebudayaan untuk membuka peluang kolaborasi tridharma lintas institusi.

- b. Fakultas Ilmu Budaya menata beban kerja dosen secara proporsional agar mereka memiliki waktu yang cukup untuk berpartisipasi dalam kegiatan di luar kampus tanpa mengganggu tugas akademik utama.
- c. Dukungan pendanaan dan fasilitasi mobilitas dosen diupayakan melalui alokasi anggaran rutin, kerjasama eksternal, dan program hibah universitas.
- d. Fakultas Ilmu Budaya meningkatkan sosialisasi dan pendampingan pelaporan kegiatan tridharma agar setiap aktivitas dosen terdokumentasi dengan baik, serta mengembangkan sistem informasi terpadu untuk memastikan pencatatan capaian dilakukan secara daring, real time, dan akurat.

Indikator Kinerja Utama [IKU 2.2]

Persentase dosen yang memiliki sertifikat kompetensi/ profesi yang diakui oleh dunia usaha dan dunia industri; atau persentase pengajar yang berasal dari kalangan praktisi profesional dunia usaha atau dunia industri.

1. Definisi Operasional

Penjelasan Umum

- Dosen yang bekerja di perguruan tinggi dan mempunyai NIDN, NIDK, atau NUP
- Sertifikasi kompetensi atau profesi yang dihitung adalah yang masih berlaku pada tahun perhitungan IKU
- Kegiatan praktisi yang dihitung adalah yang dilakukan selama tahun 2025
- Akan ditambahkan data dari praktisi mengajar flagship dan mandiri

2. Perhitungan IKU 2.2

Formula

$$\left(\frac{a}{x+y} \times 60\right) + \left(\frac{b}{x+y+z} \times 40\right)$$

a = jumlah dosen dengan NIDN atau NIDK yang memiliki sertifikat kompetensi/ profesi.

b = jumlah pengajar yang berasal dari kalangan praktisi profesional, dunia industri, atau dunia kerja.

x = jumlah dosen dengan NIDN.

y = jumlah dosen dengan NIDK.

z = jumlah dosen dengan Nomor Urut Pendidik (NUP).

Target dan realisasi capaian IKU 2.2 tahun 2021 s.d 2025 memiliki kecenderungan positif. Target yang ditetapkan untuk IKU 2.2 ialah 20% dosen yang memiliki sertifikat kompetensi/ profesi yang diakui oleh dunia usaha dan dunia industri; atau persentase pengajar yang berasal dari kalangan praktisi profesional dunia usaha atau dunia industri. Realisasi pada tahun 2021 capaian melebihi target yakni 27% dosen yang memiliki sertifikat kompetensi/ profesi yang diakui oleh dunia usaha dan dunia industri; atau persentase pengajar yang berasal dari kalangan praktisi profesional dunia usaha atau dunia industri. Jumlah persentase yang sama terjadi di tahun 2022. Pada tahun 2023, capaian mengalami kenaikan hingga 48,5%. Sedangkan pada tahun 2024 capaian turun menjadi 40,28%. Di tahun 2025 ini realisasi mencapai 20,9%. Data target dan realisasi capaian IKU 2.1 tahun 2021 hingga 2025 tersaji dalam Tabel 3.19.

Tabel 3.19 Capaian kinerja IKU 2.2

Capaian IKU 4 / Tahun	2021	2022	2023	2024	2025	Target *)
Persentase dosen yang memiliki sertifikat kompetensi/ profesi yang diakui oleh dunia usaha dan dunia industri; atau persentase pengajar yang berasal dari kalangan praktisi profesional dunia usaha atau dunia industri.	27%	27%	48,5%	40,28 %	20,9%	20%

3. Perbandingan Target dan Realisasi Tahun Berjalan

Capaian IKU 2.2 pada tahun 2025 telah melampaui target RENSTRA UNEJ yang ditetapkan sebesar 20% di tahun 2025, atau tercapai 20,9%. Bila dibandingkan dengan capaian tahun 2024, capaian tahun 2025 dapat mempertahankan capaian yang telah ada sebelumnya. Data tersaji dalam Tabel 3.20.

Tabel 3.20. Target dan Realisasi Capaian IKU 2.2 Tahun Berjalan

IKU /Tahun	2025	
	Target	Realisasi
Persentase dosen yang memiliki sertifikat kompetensi/ profesi yang diakui oleh dunia usaha dan dunia industri; atau persentase pengajar yang berasal dari kalangan praktisi profesional dunia usaha atau dunia industri.	20%	20,9%

Target IKU 2.2 sebesar 20% terealisasi 20,9% dengan capaian sebesar 104,5% terdiri dari jumlah dosen yang memiliki sertifikat kompetensi/profesi

yang diakui oleh dunia usaha dan dunia industri sebanyak 20 dosen dan jumlah pengajar yang berasal dari kalangan praktisi sebanyak 5 dosen sedangkan jumlah dosen ber-NIDN/NIDK/NUP sebanyak 67 dosen. Data dapat dilihat pada Tabel 3.21.

Tabel 3.21. Jumlah dosen yang memiliki sertifikat kompetensi/profesi, jumlah dosen yang memiliki NIDN, NIDK, dan NUP.

No	Kualifikasi Dosen	Jumlah
1	Jumlah Dosen dengan NIDN/NIDK yang memiliki sertifikat kompetensi/profesi	20
2	Dosen yang berasal dari kalangan praktisi profesional, DUDI	5
Total		
1	Dosen yang ber-NIDN	67
2	Dosen yang ber-NIDK	0
3	Dosen dengan NUP	0
Total		

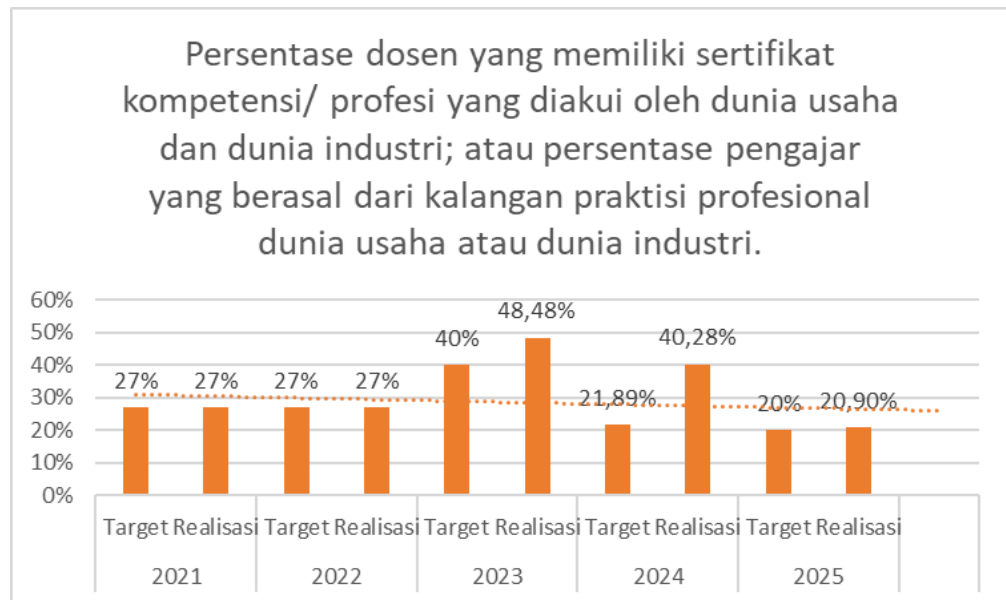
4. Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun Berjalan dengan Kinerja Tahun-Tahun Sebelumnya

Sementara itu, target dan realisasi capaian IKU 2.2 tahun 2021 s.d 2025 memiliki kecenderungan positif. Target yang ditetapkan untuk IKU 2.2 ialah 20% dosen yang memiliki sertifikat kompetensi/ profesi yang diakui oleh dunia usaha dan dunia industri; atau persentase pengajar yang berasal dari kalangan praktisi profesional dunia usaha atau dunia industri. Realisasi pada tahun 2021 capaian 100% atau 27% dosen yang memiliki sertifikat kompetensi/ profesi yang diakui oleh dunia usaha dan dunia industri; atau persentase pengajar yang berasal dari kalangan praktisi profesional dunia usaha atau dunia industri. Jumlah persentase yang sama terjadi di tahun 2022. Pada tahun 2023, target naik mencapai 40% dan capaian mengalami kenaikan hingga melampaui target, yakni sebesar 48,48%. Sedangkan pada tahun 2024 capaian IKU 2.2 sebesar 40,28% atau melampaui target renstra (21,89%). Di tahun 2025 ini realisasi mencapai 20,9% atau 104,5% dari target awal yang sebesar 20%. Data target dan realisasi capaian IKU 2.2 tahun 2021 hingga 2025 tersaji dalam Tabel 3.22 dan Grafik 3.5.

Tabel 3.22. Target dan Realisasi Capaian IKU 2.2 dengan tahun berjalan dengan tahun sebelumnya

IKU /Tahun	2021		2022		2023		2024		2025	
	Targ et	Real isasi	Targ et	Real isasi	Targ et	Real isasi	Targ et	Real isasi	Targ et	Real isasi
Persentase dosen yang memiliki sertifikat kompetensi/ profesi yang diakui oleh dunia usaha dan dunia industri; atau persentase pengajar yang berasal dari kalangan	27%	27%	27%	27%	40%	48,48%	21,89%	40,28%	20%	20,9%

praktisi profesional dunia usaha atau dunia industri.



Grafik 3.5. Target dan realisasi IKU 2.2 tahun 2021 - 2025.

Peningkatan realisasi IKU 2.2 ini tidak lepas dari peningkatan jumlah dosen yang memiliki sertifikat kompetensi/profesi sebanyak 28 dosen.

5. Perbandingan Realisasi Tahun Berjalan dengan Target Jangka Menengah/target Akhir Renstra

Dapat dilihat pada Tabel 3.23, realisasi IKU 2.2 telah melampaui target RENSTRA UNEJ yang ditetapkan.

Tabel 3.23 Target dan Realisasi Capaian IKU 2.2 Tahun Berjalan dengan Target Akhir Renstra.

IKU /Tahun	2025	
	Target	Realisasi
Persentase dosen yang memiliki sertifikat kompetensi/ profesi yang diakui oleh dunia usaha dan dunia industri; atau persentase pengajar yang berasal dari kalangan praktisi profesional dunia usaha atau dunia industri.	20%	20,9%

6. Analisis Program dan Kegiatan, yang Mendukung Perealisasian Target Kinerja Indikator Kinerja

Peningkatan capaian IKU 2.2 didukung dengan berbagai program dan kegiatan sebagai berikut :

- a. Peningkatan kompetensi dan profesionalisme dosen melalui pelatihan serta sertifikasi keahlian yang relevan dengan bidang ilmu masing-masing, guna mendukung kebutuhan industri dan meningkatkan kualitas pembelajaran
- b. Fakultas Ilmu Budaya mendorong kolaborasi dengan praktisi dan dunia industri melalui optimalisasi perjanjian kerja sama (PKS), sehingga praktisi profesional dapat terlibat langsung dalam kegiatan perkuliahan, seminar, maupun pelatihan
- c. Fasilitasi dosen Fakultas Ilmu Budaya dalam mengikuti sertifikasi kompetensi nasional maupun internasional, penyelenggaraan workshop peningkatan kapasitas dosen berbasis kebutuhan DUDI, serta pengembangan pembelajaran berbasis praktik dan pengalaman industri.

Faktor penyebab keberhasilan dalam pencapaian target IKU 2.2 antara lain:

- a. Kebijakan Universitas Jember dan Fakultas Ilmu Budaya yang mendorong sertifikasi profesi dosen menjadi landasan utama keberhasilan pencapaian IKU 2.2.
- b. Fakultas Ilmu Budaya memberikan dukungan dan pendampingan bagi dosen dalam mengikuti sertifikasi profesi yang relevan dengan bidang keahliannya, baik melalui lembaga nasional maupun internasional, termasuk bantuan pembiayaan, pelatihan persiapan, dan pengakuan hasil sertifikasi dalam penilaian kinerja.
- c. Fakultas Ilmu Budaya secara aktif menjalin kemitraan dengan berbagai instansi, perusahaan, lembaga penerbitan, pariwisata, media, dan institusi budaya untuk membuka peluang keterlibatan dosen
- d. Dosen di Fakultas Ilmu Budaya didorong untuk mengikuti pelatihan, lokakarya, dan magang industri guna memperluas wawasan praktis serta menyesuaikan keahlian dengan kebutuhan dunia kerja, sehingga relevansi pembelajaran meningkat dan kemampuan adaptif terhadap perkembangan industri semakin kuat.
- e. Optimalisasi PKS dengan mitra eksternal, fakultas mengimplementasikan pembelajaran kolaboratif yang melibatkan praktisi profesional sebagai co-teacher, narasumber, atau mentor kegiatan mahasiswa, sehingga memperkuat sinergi antara dunia akademik dan dunia industri.

8. Analisis Hambatan atau Permasalahan yang Dihadapi dalam Mencapai Indikator Kinerja

Meskipun capaian IKU 2.2 telah melampaui target, namun dalam pelaksanaannya terdapat beberapa hambatan. Hambatan dalam pelaksanaan program dan kegiatan pada IKU 2.2 adalah sebagai berikut:

- a. Biaya sertifikasi dan pelatihan kompetensi masih tinggi, sementara dana Fakultas Ilmu Budaya terbatas, sehingga belum semua dosen dapat difasilitasi setiap tahun
- b. Lembaga sertifikasi yang relevan dengan bidang bahasa, sastra, dan budaya masih terbatas, sehingga kesempatan dosen untuk mengikuti uji kompetensi yang sesuai belum merata
- c. Tingginya beban mengajar dan tugas administratif membuat dosen sulit meluangkan waktu untuk mengikuti pelatihan, sertifikasi, atau kegiatan kolaboratif dengan praktisi industri
- d. Beberapa perjanjian kerja sama dengan mitra industri dan lembaga profesional belum dimanfaatkan secara maksimal untuk pembelajaran kolaboratif, sertifikasi, atau praktik industri dosen dan mahasiswa.

9. Analisis terkait Langkah Antisipasi yang Dilakukan dalam Rangka Mengatasi Hambatan dan Permasalahan yang Dihadapi dalam Perealisasian Target Kinerja

Langkah-langkah antisipasi dalam mengatasi hambatan dan permasalahan IKU 2.2 antara lain:

- a. Fakultas Ilmu Budaya mengupayakan alokasi anggaran terencana dan pemanfaatan dana alternatif, termasuk hibah universitas dan kerja sama eksternal, untuk mendukung sertifikasi dan pelatihan dosen.

- b. Fakultas Ilmu Budaya menjalin kerja sama dengan lembaga sertifikasi nasional dan internasional agar lebih banyak dosen bidang humaniora memiliki akses mengikuti uji kompetensi.
- c. Penjadwalan tugas mengajar dan administratif diatur agar dosen memiliki waktu cukup untuk mengikuti pelatihan, sertifikasi, dan kegiatan kolaboratif dengan praktisi industri.
- d. Perjanjian kerja sama yang ada dimaksimalkan untuk pembelajaran kolaboratif, sertifikasi, dan praktik industri dosen serta mahasiswa.

10. Analisis Terkait Strategi yang Dilakukan dalam Rangka Pencapaian Target Kinerja

Beberapa upaya dilakukan sebagai strategi pencapaian target kinerja IKU 2.2, yakni:

- a. Peningkatan kompetensi dan profesionalisme dosen melalui sertifikasi dan pelatihan, memperluas kerja sama dengan lembaga sertifikasi nasional maupun internasional.
- b. Penataan beban kerja dosen di Fakultas Ilmu budaya agar memiliki waktu untuk mengikuti kegiatan pengembangan profesional,
- c. Mengoptimalkan pemanfaatan perjanjian kerja sama (PKS) untuk kegiatan pembelajaran kolaboratif, sertifikasi, dan praktik industri dosen maupun mahasiswa.

Indikator Kinerja Utama [IKU 2.3]

Jumlah keluaran dosen yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat/industri/pemerintah per jumlah dosen.

1. Definisi Operasional

Penjelasan Umum	A. Karya tulis ilmiah, terdiri atas: <ul style="list-style-type: none">● Artikel ilmiah, buku akademik, dan bab (<i>chapter</i>) dalam buku akademik;● Karya rujukan: buku saku (<i>handbook</i>), pedoman (<i>guidelines</i>), manual,● Buku teks (<i>textbook</i>), monograf, ensiklopedia, kamus;● Studi kasus; dan/atau● Laporan penelitian untuk mitra.
	B. Karya terapan, terdiri atas: <ul style="list-style-type: none">● Produk fisik, digital, dan algoritma (termasuk prototipe); dan/atau● Pengembangan invensi dengan mitra.
	C. Karya seni, terdiri atas: <ul style="list-style-type: none">● Visual, audio, audio-visual, pertunjukan (<i>performance</i>);● Desain konsep, desain produk, desain komunikasi visual, desain arsitektur, desain kriya;● Karya tulis novel, sajak, puisi, notasi musik; dan/atau● Karya preservasi (contoh: modernisasi seni tari daerah).

2. Perhitungan IKU 2.3

Formula	$\frac{\sum_1^i n_i k_i}{t} \times 100$ <p>n = jumlah karya dosen dengan NIDN/NIDK yang mendapat rekognisi internasional atau digunakan oleh masyarakat/ industri/pemerintah. t = jumlah dosen dengan NIDN k = konstanta bobot</p>
---------	--

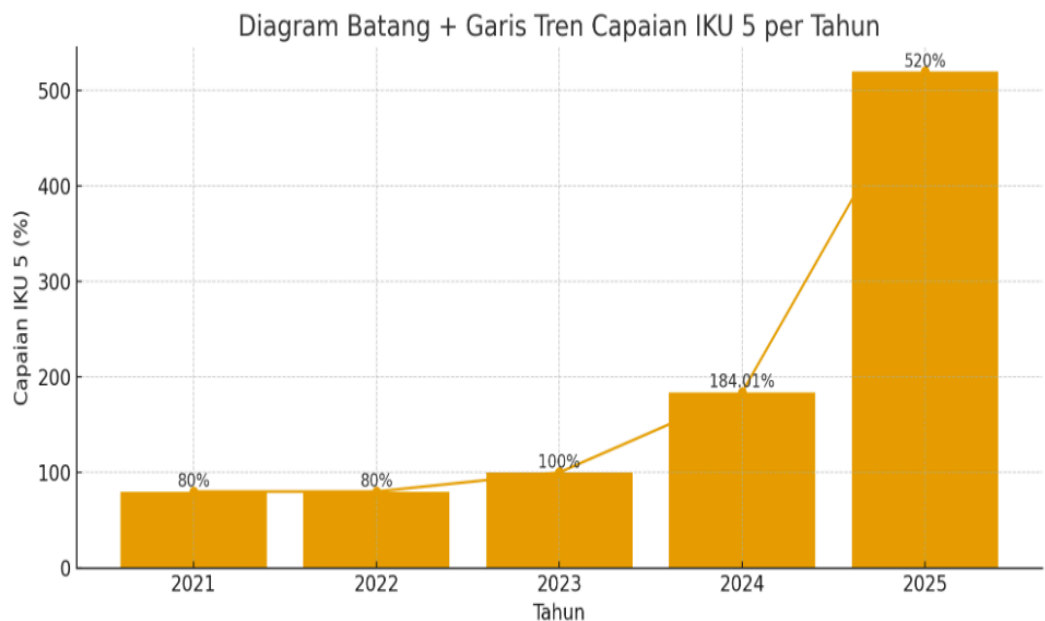
Pembobotan

Jenis Karya	Bobot	Kriteria
Karya Tulis Ilmiah	0,8	karya tulis ilmiah yang dipublikasikan dalam bentuk: 1. buku referensi, 2. jurnal internasional bereputasi, 3. buku nasional/internasional yang mempunyai ISBN
	0,6	karya tulis ilmiah yang dipublikasikan dalam bentuk: 1. <i>book chapter</i> internasional, 2. Jurnal nasional berbahasa inggris atau bahasa resmi PBB terindeks pada DOAJ 3. Prosiding internasional dalam seminar internasional 4. dalam bentuk monograf, atau 5. hasil penelitian kerjasama industri termasuk penugasan dari kementerian atau LPNK yang tidak dipublikasikan
	0,4	Untuk Karya Tulis Ilmiah yang tidak masuk dalam Kriteria di atas

Jenis Karya	Bobot	Kriteria
Karya Terapan	1	1. Karya Terapan yang diterapkan/ digunakan/diaplikasikan pada Dunia Usaha dan Dunia Industri atau Masyarakat pada tingkat internasional atau Nasional; atau 2. Hasil Rancangan Teknologi/Seni yang dipatenkan secara internasional
	0,8	1. Karya Terapan yang belum diterapkan tetapi sudah mendapatkan izin edar atau sudah terstandarisasi; 2. Hasil Rancangan Teknologi/Seni yang

		dipatenkan secara Nasional; atau 3. melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian
--	--	--

Jenis Karya	Bobot	Kriteria
Karya Seni	0,9	melaksanakan dan/atau menghasilkan karya seni atau kegiatan seni pada tingkat internasional
	0,7	<ol style="list-style-type: none"> 1. melaksanakan dan/atau menghasilkan karya seni atau kegiatan seni pada tingkat nasional. 2. membuat rancangan karya seni atau kegiatan seni tingkat internasional; atau 3. melaksanakan penelitian di bidang seni yang dipatenkan atau dipublikasikan dalam seminar nasional
	0,5	<ol style="list-style-type: none"> 1. melaksanakan dan/atau menghasilkan karya seni atau kegiatan seni pada tingkat lokal. 2. membuat rancangan karya seni atau kegiatan seni tingkat nasional; atau 3. melaksanakan penelitian di bidang seni yang tidak dipatenkan atau dipublikasikan



Grafik 3.6 Capaian IKU 2.3

Tabel 3.22 Persentase Capaian Kinerja IKU 2.3

Capaian IKU 5 / Tahun	2021	2022	2023	2024	2025	Target *)
Jumlah keluaran dosen yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat/industri/ pemerintah per jumlah dosen.	80%	80%	100%	184,01 %	520%	100%

3. Perbandingan Target dan Realisasi Tahun Berjalan

Target IKU 2.3 sebesar 0.5 terealisasi 2.6 (yang disajikan dalam tabel 3.23 dengan capaian sebesar 520% terdiri jumlah keluaran dosen yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat/industri/pemerintah per jumlah dosen sejumlah 164 hasil penelitian

dari total jumlah dosen 70 orang. Data yang terekam pada tahun 2025 sebagian besar berasal dari keluaran scopus sebanyak 8 judul disusul HaKI sebanyak 44 judul.

Tabel 3.23 Jumlah Target dan Realisasi Luaran Dosen Kriteria IKU 2.3

IKU /Tahun	2025	
	Target	Realisasi
Jumlah keluaran dosen yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat/industri/ pemerintah per jumlah dosen.	0,5	2,6

4. Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun Berjalan dengan Kinerja Tahun Sebelumnya

Realisasi IKU 2.3 pada tahun 2025 mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2024 dan 2023.

Tabel 3.24 Target dan Realisasi Capaian IKU 2.3 dengan Tahun Berjalan dengan Tahun Sebelumnya

IKU /Tahun	2021		2022		2023		2024		2025	
	Targ et	Real isasi	Targ et	Real isasi	Targ et	Real isasi	Targ et	Real isasi	Targ et	Real isasi
Jumlah keluaran dosen yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat/industri/ pemerintah per jumiah dosen.	0,5	2,5	0,5	2,49	0,5	2,51	0,63	2,58	0,5	2,6

Pada tahun 2024 realisasi persentase jumlah dosen yang berhasil mendapatkan rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat/ industri/pemerintah sebesar 80%. Namun, pada tahun 2025 ini, jumlah persentase mengalami kenaikan yang signifikan yaitu sebesar 520%. Namun, skor ini bukan nilai akhir karena data yang terus bergerak pada saat laporan data ini dikumpulkan.

5. Perbandingan Realisasi Tahun Berjalan dengan Target Jangka Menengah/Target Akhir Renstra

Berdasarkan tabel 3.25 capaian IKU 2.3 dapat dilihat bahwa terhadap target Renstra mengalami peningkatan pada tahun 2025.

Tabel 3.25. Perbandingan realisasi tahun berjalan dengan target jangka menengah

IKU /Tahun	2025		Target *)
	Target	Realisasi	
Jumlah keluaran dosen yang berhasil mendapat rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat/industri/pemerintah per jumlah dosen.	0,5	2,6	0,5

6. Analisis Program dan Kegiatan yang Mendukung Perealisasian Target Kinerja Indikator Kinerja

Capaian IKU 2.3 didukung oleh berbagai program dan kegiatan sebagai berikut:

a. Publikasi Ilmiah Internasional

Mendorong dosen Fakultas Ilmu Budaya untuk mempublikasikan artikel di jurnal bereputasi internasional (Scopus/Q1-Q2) dan menyelenggarakan workshop penulisan serta strategi publikasi internasional.

- b. Pengabdian Masyarakat dan Implementasi Hasil Riset
Menyelenggarakan program pengabdian berbasis penelitian yang hasilnya dapat diadopsi oleh industri, pemerintah, atau komunitas lokal, sekaligus melakukan monitoring dan evaluasi dampak penerapannya.
- c. Kolaborasi Internasional
Memfasilitasi kerjasama penelitian dengan perguruan tinggi, lembaga riset, dan industri internasional, serta mendorong dosen mengikuti konferensi, seminar, dan kompetisi global.
- d. Pendampingan Pengajuan Hak Kekayaan Intelektual dan Inovasi
Fakultas Ilmu Budaya Memberikan pendampingan pengajuan paten, hak cipta, dan lisensi teknologi, serta mempublikasikan dan mempromosikan inovasi agar dapat diadopsi oleh industri atau pemerintah.
- e. Program Pendukung Lainnya
Universitas Jember memberikan insentif atau penghargaan bagi dosen yang memperoleh rekognisi internasional dan menyelenggarakan pelatihan kapasitas dosen dalam manajemen riset, komunikasi ilmiah, dan keterampilan inovasi.

7.

Analisis Faktor Penyebab Keberhasilan atau Kegagalan Pencapaian Target Indikator Kinerja

Faktor penyebab keberhasilan dalam pencapaian target IKU 2.3 antara lain:

- a. Komitmen dosen Fakultas Ilmu Budaya dalam penelitian dan publikasi,
- b. Dukungan fasilitas dari Universitas Jember melalui hibah penelitian, pengabdian hibah inovasi lainnya dan akses jurnal internasional
- c. Universitas Jember menjalin kerja sama dengan berbagai lembaga riset nasional dan internasional serta mitra industri untuk meningkatkan kualitas penelitian dosen

- d. Fakultas Ilmu Budaya melakukan pendampingan dalam pengajuan hak kekayaan intelektual
- e. Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember memberikan motivasi kepada dosen melalui insentif dan penghargaan atas karya ilmiah yang berhasil diterbitkan di jurnal bereputasi internasional, khususnya Scopus Q1 dan Q2

8. Analisis Hambatan atau Permasalahan yang Dihadapi dalam Mencapai Indikator Kinerja

Hambatan dalam pelaksanaan program dan kegiatan pada IKU 2.3 adalah sebagai berikut:

- a. Keterbatasan akses dana penelitian yang memadai bagi dosen karena hanya mengandalkan hibah internal dari Universitas
- b. Terbatasnya fasilitas laboratorium dan sumber daya pendukung riset di Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember
- c. Rendahnya pengalaman dosen dalam publikasi internasional bereputasi
- d. Tantangan dalam membangun jejaring kolaborasi dengan lembaga riset dan industri

9. Analisis Terkait Langkah Antisipasi yang Dilakukan dalam Rangka Mengatasi Hambatan dan Permasalahan yang Dihadapi dalam Perealisasian Target Kinerja

Langkah-langkah antisipasi dalam mengatasi hambatan dan permasalahan IKU 2.3 tentang jumlah keluaran dosen yang berhasil mendapatkan rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat/industri/pemerintah per jumlah dosen adalah sebagai berikut:

- a. Diversifikasi Sumber Dana Penelitian
Mendorong dosen untuk mengakses hibah penelitian eksternal, baik nasional maupun internasional, sehingga tidak hanya bergantung pada dana internal universitas.

- b. Peningkatan Fasilitas dan Sumber Daya Riset
Memperkuat laboratorium, perpustakaan, dan akses basis data ilmiah untuk mendukung kualitas penelitian.
- c. Pelatihan dan Pendampingan Publikasi Internasional
Menyelenggarakan workshop, mentoring, dan pendampingan bagi dosen agar mampu mempublikasikan karya ilmiah di jurnal bereputasi internasional (Scopus Q1-Q2).
- d. Kemudahan Administrasi Hak Kekayaan Intelektual
Menyederhanakan prosedur pengajuan paten, hak cipta, dan lisensi teknologi melalui pendampingan khusus.
- e. Insentif dan Penghargaan
Memberikan apresiasi berupa penghargaan dan insentif bagi dosen yang berhasil memperoleh rekognisi internasional atau menghasilkan inovasi yang diterapkan oleh masyarakat, industri, atau pemerintah.

10

Analisis Terkait Strategi yang Dilakukan dalam Rangka Pencapaian Target Kinerja

Strategi pencapaian target kinerja IKU 2.3 adalah dengan :

- a. Meningkatkan Kapasitas Dosen Fakultas Ilmu Budaya
Menyelenggarakan pelatihan dan pendampingan dalam penelitian, penulisan artikel ilmiah, dan publikasi internasional di Fakultas Ilmu Budaya.
- b. Memperluas Kolaborasi
Mengembangkan kerja sama dengan lembaga riset, perguruan tinggi, dan industri, baik nasional maupun internasional.
- c. Diversifikasi Pendanaan
Mendorong dosen untuk mengakses hibah penelitian eksternal agar tidak hanya bergantung pada dana internal universitas.
- d. Optimalisasi Fasilitas Riset

Memperkuat laboratorium, perpustakaan, dan akses basis data ilmiah untuk mendukung kualitas penelitian.

e. Pendampingan Hak Kekayaan Intelektual

Memfasilitasi pengajuan hak paten, hak cipta, dan lisensi teknologi serta publikasi inovasi agar dapat diadopsi oleh industri atau pemerintah.

f. Pemberian Insentif dan Penghargaan

Memberikan apresiasi bagi dosen yang berhasil memperoleh rekognisi internasional atau menerapkan hasil riset di masyarakat, industri, atau pemerintah.

SASARAN KINERJA UTAMA 3

MENINGKATNYA KUALITAS KURIKULUM DAN PEMBELAJARAN

Sasaran Keberhasilan sasaran kinerja meningkatnya kualitas kurikulum dan pembelajaran didukung oleh IKU 3.1, IKU 3.2, dan IKU 3.3. Pada tahun 2025, hasil kinerja kualitas kurikulum dan pembelajaran dari tahun ke tahun menunjukkan peningkatan. Hal ini dapat terlihat dari semakin meningkatnya jumlah kerjasama per program studi S1. Jumlah mata kuliah yang menggunakan case method / dan atau pembelajaran kelompok berbasis proyek mengalami penurunan dari yang sebelumnya mencapai 73,16% dari jumlah matakuliah di tahun 2024 menjadi 71,83% di tahun 2025. Program studi S1 yang memiliki akreditasi/sertifikasi internasional belum mengalami peningkatan dari yang sebelumnya. Realisasi target seluruh IKU pendukung sasaran 3 telah belum sesuai target yang ditetapkan atau di atas 100%. Kontribusi tertinggi terhadap keberhasilan kinerja sasaran ini diberikan oleh IKU 3.1 persentase capaian 875%, disusul kontribusi IKU 3.2 dengan persentase capaian 180% dan kemudian selanjutnya IKU 3.3 dengan persentase capaian 100%. Ada beberapa faktor yang mendukung keberhasilan kinerja sasaran 3, antara lain:

1. Jumlah kerjasama per program studi semakin meningkat
2. Persentase Mata Kuliah yang menggunakan metode pemecahan kasus (*case method*) atau pembelajaran kelompok berbasis project (*team based project*)
3. Persentase program studi S1 yang memiliki akreditasi atau sertifikasi internasional yang diakui pemerintah.

Tabel 3.26 Sasaran Kinerja Utama 3

IKU	Definisi Operasional	Target	Realisasi	Persentase Capaian
IKU 3.1	Jumlah kerjasama per program studi S1 dan D4/D3/D2/D1	0,6	5,25	875%
IKU 3.2	Persentase mata kuliah S1 dan D4/D3/D2/D1 yang menggunakan metode pembelajaran pemecahan kasus (<i>case method</i>) atau pembelajaran kelompok berbasis project (team-based project) sebagai bagian dari bobot evaluasi.	40	71,83	180%
IKU 3.3	Persentase program studi S1 dan D4/D3 yang memiliki akreditasi atau sertifikasi internasional yang diakui pemerintah.	25	25	100%

Indikator Kinerja Utama [IKU 3.1]

Jumlah kerjasama per program studi S1 dan D4/D3/D2/D1

1. Definisi Operasional

Penjelasan Umum

- Kerjasama yang diakui adalah yang dihasilkan sepanjang tahun anggaran 2025
- Naskah kerja sama dalam bentuk:
 1. *Memorandum Of Agreement* (Perjanjian Kerja sama); atau
 2. *Implementing Arrangement* (IA)
- Semua data akan dilakukan proses verifikasi dan validasi, dan nilai akan muncul ketika proses verwal selesai

2. Perhitungan IKU 3.1

Formula

$$\frac{\sum_{i=1}^i n_i k_i}{t} \times 100$$

n = jumlah kerjasama pada program studi S1 dan D4/D3/D2/D1 yang memenuhi kriteria.

t = jumlah program studi S1 dan D4/D3/D2/D1

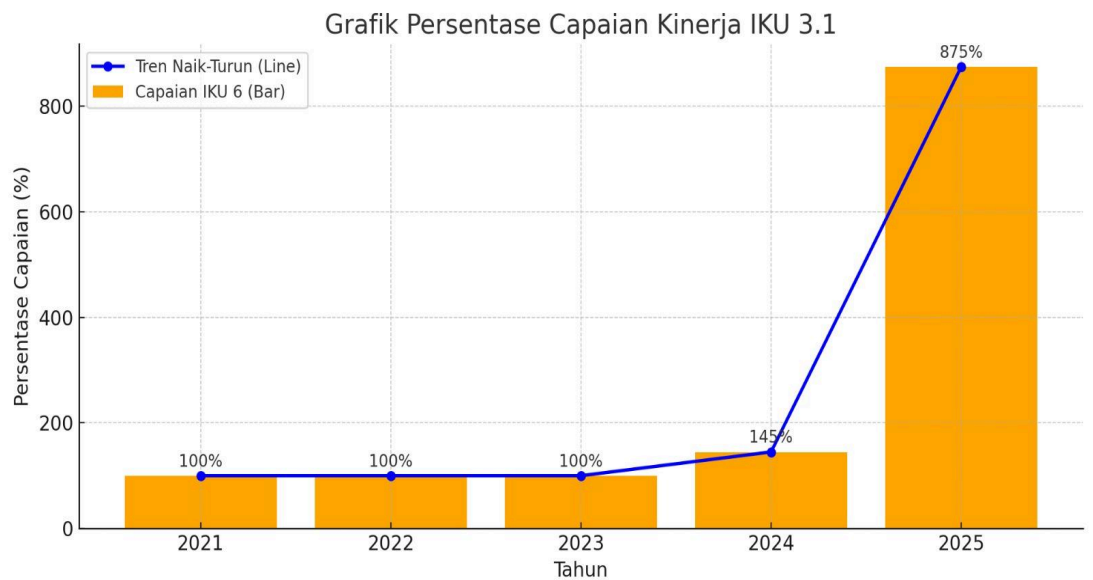
k = konstanta bobot

Pembobotan

Kriteria	Bobot
Perusahaan multinasional	0,75
Perusahaan nasional berstandar tinggi, BUMN, dan/atau BUMD	0,5
Perusahaan teknologi global	1
Perusahaan rintisan (startup company) teknologi	0,5
Organisasi nirlaba kelas dunia	0,75
Institusi/organisasi multilateral	1
Perguruan tinggi yang masuk dalam daftar QS200 berdasarkan bidang ilmu (QS200 by subject) perguruan tinggi luar negeri	1
Perguruan tinggi yang masuk dalam daftar QS200 berdasarkan bidang ilmu (QS200 by subject) perguruan tinggi dalam negeri	0,5
Instansi pemerintah	0,3

10. Analisis terkait strategi yang

Rumah sakit	0,3
Lembaga riset pemerintah, swasta, nasional, maupun internasional	0,3
Lembaga kebudayaan berskala nasional/bereputasi	0,3



Grafik 3.7 Capaian IKU 3.1

Tabel 3.27 Persentase Capaian Kinerja IKU 3.1

Capaian IKU 6 / Tahun	2021	2022	2023	2024	2025	Target *)
Jumlah kerjasama per program studi SI dan D4/D3/D2/D1	100%	100%	100%	145%	875%	100%

3. Perbandingan Target dan Realisasi Tahun Berjalan

Capaian Indikator IKU 3.1 tahun 2024 sebesar 145% digunakan sebagai target untuk capaian IKU 3.1 tahun 2025. Dari target 145% tercapai 875%. Capaian tersebut membuktikan bahwa pengelolaan kerjasama di Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember mulai dilakukan dengan baik. Secara keseluruhan, pada tahun 2025, rasio kerjasama yang telah dilakukan sebanyak 5,25 dari target 0,6, yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.28 Target dan Realisasi Capaian IKU 3.1 Tahun Berjalan

IKU /Tahun	2025	
	Target	Realisasi
Jumlah kerjasama per program studi S1 dan D4/D3/D2/D1	0,6	5,25

4. Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun Berjalan dengan Kinerja Tahun-tahun Sebelumnya

Secara umum, capaian IKU 3.1 mengalami peningkatan di setiap tahun, bahkan melampaui target yang ditetapkan. Kecenderungan peningkatan ini dipengaruhi oleh adanya penambahan jumlah mahasiswa magang per tahun dengan institusi atau mitra universitas. Selain itu terjadi peningkatan publikasi dosen dengan universitas mitra FIB UNEJ.

Tabel 3.29 Target dan Realisasi Capaian IKU 3.1 dengan tahun berjalan dengan tahun sebelumnya

IKU /Tahun	2021		2022		2023		2024		2025	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Jumlah kerjasama per program studi S1 dan D4/D3/D2/D1	50%	100%	50%	100%	50%	100%	100%	145%	100%	875%

5.

Perbandingan Realisasi Tahun Berjalan dengan Target Jangka Menengah/Target Akhir Renstra

Di dalam Renstra 2025-2029, disebutkan bahwa target kerjasama dalam indikator tujuan Renstra adalah jumlah program studi S1 dan Diploma yang melaksanakan kerjasama dengan mitra, dengan target sebesar 0.6. Sampai akhir 2025, target tersebut dapat tercapai sebesar 5.25 dikarenakan seluruh program studi S1 telah melaksanakan kerjasama dengan baik bersama mitra dalam negeri maupun luar negeri.

Tabel 3.30. Perbandingan realisasi tahun berjalan dengan target jangka menengah

IKU /Tahun	2025		Target *)
	Target	Realisasi	
Jumlah kerjasama per program studi SI dan D4/D3/D2/D1	0,6	5,25	0,6

Realisasi target indikator kinerja IKU 3.1 tidak lepas dari banyaknya implementasi kegiatan dari kerjasama (PKS), baik dengan mitra dalam negeri maupun luar negeri.

6.

Analisis Program dan Kegiatan yang Mendukung Perealisasian Target Kinerja Indikator Kinerja

Kerjasama Dalam Negeri

1. Dukungan pimpinan Fakultas Ilmu Budaya dan Program Studi dalam mendorong pengembangan kerjasama di bidang Tridharma perguruan tinggi
2. Standar prosedur dan pedoman kerjasama yang jelas sehingga mempermudah proses perjanjian kerjasama di dalam negeri
3. Jejaring dan relasi yang kuat dengan institusi pendidikan, lembaga riset, pemerintah, dan industri
4. Sumber daya manusia yang kompeten dalam administrasi dan manajemen kerjasama
5. Fasilitas dan sarana pendukung seperti sistem informasi manajemen kerjasama untuk monitoring dan evaluasi

Kerjasama Luar Negeri

Realisasi target indikator kinerja IKU 3.1 juga didukung oleh kerjasama dengan perguruan tinggi, lembaga riset, dan industri di luar negeri. Bentuk kerjasama ini meliputi pertukaran dosen dan mahasiswa, penelitian kolaboratif, penyelenggaraan seminar internasional, serta implementasi inovasi dan teknologi yang mendukung program studi. Kerjasama lintas negara ini tidak hanya meningkatkan kualitas akademik, tetapi juga memperluas kerjasama dan meningkatkan reputasi program studi di tingkat internasional.

7.

Analisis Faktor Penyebab Keberhasilan atau Kegagalan Pencapaian Target Indikator Kinerja

Keberhasilan capaian IKU 3.1 sesuai target sampai akhir tahun 2025 karena dukungan dari banyak hal, diantaranya adalah dukungan pimpinan

Fakultas dan Program Studi, tersedianya standar prosedur dan pedoman kerja sama yang jelas, jejaring yang kuat dengan institusi pendidikan, lembaga riset, pemerintah, dan industri, sumber daya manusia yang kompeten dalam administrasi dan manajemen kerjasama, fasilitas dan sarana pendukung seperti sistem informasi manajemen kerjasama untuk monitoring dan evaluasi, serta motivasi melalui penghargaan atau insentif bagi program studi yang berhasil menjalin kerjasama strategis.

Faktor pendukung lainnya dalam tercapainya target IKU 3.1 adalah:

1. Komitmen dosen dan staf program studi dalam menjalankan dan memelihara kerjasama.
2. Ketersediaan anggaran khusus dari Fakultas Ilmu Budaya untuk kegiatan kolaboratif, seminar, workshop, atau penelitian bersama.
3. Sistem monitoring dan evaluasi yang efektif untuk memastikan kerjasama berjalan sesuai rencana dan memberikan manfaat nyata.
4. Promosi dan publikasi hasil kerjasama agar dikenal luas oleh mitra potensial, baik nasional maupun internasional.
5. Fleksibilitas regulasi internal yang mempermudah proses administrasi dan Perjanjian Kerjasama (PKS).
6. Pemanfaatan teknologi informasi untuk koordinasi, komunikasi, dan dokumentasi kerjasama.

8. Analisis Hambatan atau Permasalahan yang Dihadapi dalam Mencapai Indikator Kinerja

Hambatan yang seringkali dihadapi dalam upaya ketercapaian IKU 3.1, diantaranya:

1. Prosedur administrasi yang panjang dan kompleks dalam penandatanganan Perjanjian Kerjasama (PKS) sehingga memperlambat realisasi kegiatan.
2. Keterbatasan sumber daya manusia yang kompeten untuk mengelola, memonitor, dan mengevaluasi kerja sama secara efektif.
3. Keterbatasan dana untuk kegiatan kolaboratif, seminar, workshop, atau penelitian bersama, terutama untuk kerja sama internasional.
4. Kurangnya jejaring atau relasi strategis dengan mitra potensial, baik di dalam maupun luar negeri.
5. Perbedaan regulasi atau kebijakan mitra di tingkat nasional maupun internasional yang menyulitkan pelaksanaan kerjasama.
6. Lamanya proses pembuatan MoU dengan mitra luar negeri

10.

Analisis Terkait Langkah Antisipasi yang Dilakukan dalam Rangka Mengatasi Hambatan dan Permasalahan yang Dihadapi dalam Perealisasi Target Kinerja

Langkah antisipasi dalam menekan munculnya hambatan dan permasalahan dalam mencapai IKU 3.1:

1. Penyederhanaan prosedur administrasi PKS agar proses penandatanganan dan implementasi kerjasama lebih cepat dan efisien.
2. Penguatan kapasitas SDM melalui pelatihan manajemen kerjasama, monitoring, dan evaluasi kegiatan kolaboratif.
3. Diversifikasi sumber pendanaan untuk mendukung kegiatan kerjasama, baik dari hibah internal, pemerintah, maupun mitra eksternal.
4. Pengembangan jejaring strategis dengan institusi pendidikan, lembaga riset, pemerintah, dan industri, baik nasional maupun internasional.
5. Koordinasi dan komunikasi yang intensif dengan mitra kerjasama untuk mengatasi perbedaan regulasi dan kebijakan.

6. Pemanfaatan teknologi informasi untuk memonitor, mendokumentasikan, dan mengevaluasi pelaksanaan kerja sama secara *real-time*.

10. Analisis Terkait Strategi yang Dilakukan dalam Rangka Pencapaian Target Kinerja

Strategi / Tindak Lanjut :

1. Penguatan kapasitas program studi dan dosen melalui pelatihan, workshop, dan pendampingan terkait manajemen kerjasama dan publikasi hasil kolaboratif.
2. Optimalisasi jejaring dan kerjasama dengan perguruan tinggi, lembaga riset, pemerintah, dan industri, baik nasional maupun internasional, untuk memperluas peluang kolaborasi.
3. Penyederhanaan prosedur administrasi PKS sehingga proses kerjasama lebih cepat dan efisien.
4. Diversifikasi pendanaan melalui hibah internal, pemerintah, maupun mitra eksternal untuk mendukung kegiatan kolaboratif.
5. Monitoring dan evaluasi rutin terhadap implementasi kerjasama untuk memastikan efektivitas dan keberlanjutan program.
6. Pemberian insentif dan penghargaan bagi program studi dan dosen yang berhasil menjalin kerja sama strategis atau menghasilkan dampak nyata bagi institusi dan masyarakat.

Indikator Kinerja Utama [IKU 3.2]

Persentase mata kuliah S1 dan D4/D3/D2/D1 yang menggunakan metode pembelajaran pemecahan kasus (*case method*) atau pembelajaran kelompok berbasis project (*team-based project*) sebagai bagian dari bobot evaluasi.

1. Definisi Operasional

Indikator Kinerja Utama 3.2 Persentase mata kuliah S1 yang menggunakan metode pembelajaran pemecahan kasus (*case method*) atau pembelajaran kelompok berbasis proyek (*team-based project*) sebagai bagian dari bobot evaluasi. Fakultas Ilmu Budaya telah melakukan upaya peningkatan capaian IKU 3.2 dengan cara meningkatkan jumlah mata kuliah yang menggunakan metode pembelajaran pemecahan kasus (*case method*) atau pembelajaran kelompok berbasis proyek (*team-based project*) sebagai bagian bobot evaluasi, sehingga Tahun 2025 mencapai 71,83% dari jumlah mata kuliah.

Penjelasan Umum

- Mata kuliah yang tercakup adalah mata kuliah yang dilaksanakan pada semester 2022 genap dan 2023 ganjil
- Mata kuliah harus terdata pada kelas perkuliahan dan diikuti oleh mahasiswa
- Perguruan tinggi mengumpulkan bukti berupa:
 - Rencana Pembelajaran Semester (RPS) tiap mata kuliah (mencakup rencana evaluasi) yang sudah dijalankan; atau
 - Rincian laporan hasil penilaian dan/atau rancangan atau modul tugas case method/team-based project.
- Minimal 50% bobot nilai akhir harus berdasarkan evaluasi case method dan/atau team-based project

2. Perhitungan IKU 3.2

Formula

$$\frac{n}{t} \times 100$$

n = jumlah mata kuliah yang menggunakan *case method* atau *team-based project* sebagai metode pembelajaran dan bagian dari bobot evaluasi

t = total jumlah mata kuliah yang kelasnya diselenggarakan pada tahun berjalan

Jumlah mata kuliah yang menggunakan *case method* atau *team-based project* sebagai bagian dari bobot evaluasi

x100

jumlah mata kuliah

Strategi utama dalam pencapaian target kinerja IKU 3.2 melalui metode pembelajaran pemecahan kasus (*case method*) atau pembelajaran kelompok berbasis proyek (*team-based project*) melibatkan integrasi pengalaman praktisi dan skema pembelajaran inovatif di dalam kurikulum. Analisis strategi yang dilakukan sebagai berikut:

1. Integrasi Metode Pembelajaran Inovatif

Strategi paling umum adalah mengintegrasikan metode pembelajaran pemecahan kasus (*case method*) dan pembelajaran berbasis proyek (*team-based project*) ke dalam kurikulum mata kuliah.

- Penyusunan dan Kelengkapan RPS: Memastikan Rencana Pembelajaran Semester (RPS) dosen secara eksplisit mencantumkan penggunaan metode kasus dan proyek sebagai bagian dari strategi pembelajaran. Kelengkapan RPS ini bahkan dapat menjadi syarat administrasi internal (misalnya, untuk pembayaran remunerasi).

- Kelas Kolaboratif: Mendorong terciptanya kelas yang kolaboratif dan partisipatif, di mana mahasiswa tidak hanya menerima ceramah, tetapi aktif menganalisis dan memecahkan studi kasus nyata, sering kali berkolaborasi dengan mitra eksternal.

2. Keterlibatan Dosen dan Praktisi

IKU 3 secara spesifik menargetkan kegiatan dosen di luar kampus, yang berarti kolaborasi dengan praktisi menjadi krusial.

- Dosen Tamu/Praktisi Mengajar: Mengundang praktisi profesional atau pakar industri untuk mengajar atau berbagi pengalaman secara berkala di kelas. Model "dosen tamu" ini membantu menjembatani teori akademik dengan realitas dunia kerja.
- Kegiatan Tridharma Dosen di Mitra: Mendorong dosen untuk terlibat dalam kegiatan Tridharma (penelitian, pengabdian, pengajaran) di dunia industri atau masyarakat, yang hasilnya kemudian digunakan sebagai bahan studi kasus di kelas.

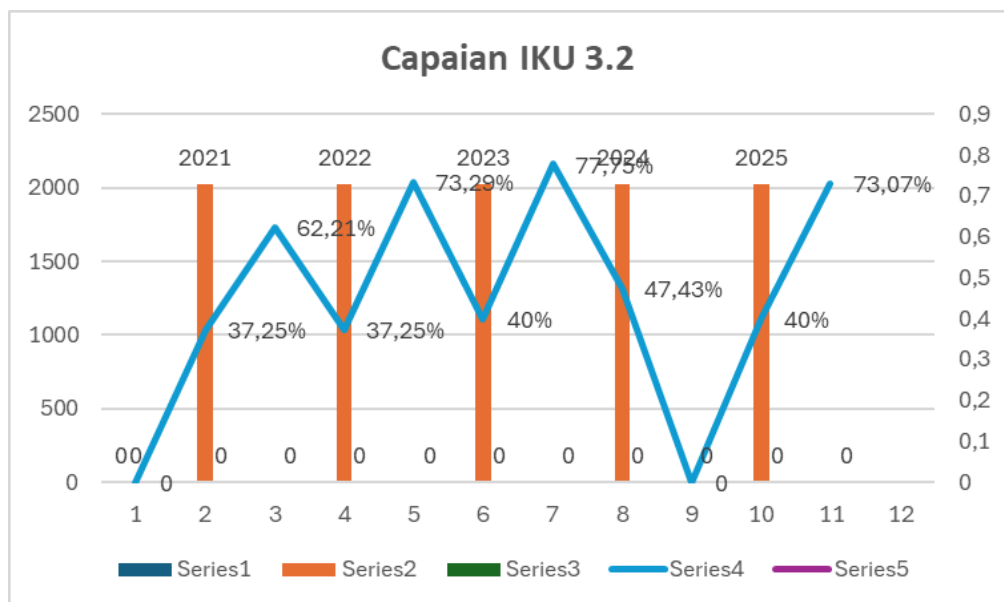
3. Peningkatan Kualitas SDM dan Tata Kelola

Pencapaian target IKU juga memerlukan dukungan internal yang kuat.

- Pelatihan Dosen: Memberikan pelatihan yang memadai bagi dosen terkait skill-set yang dibutuhkan untuk memfasilitasi pembelajaran *case method* dan mengintegrasikan studi kasus yang relevan.
- Pemantauan dan Evaluasi: Melakukan pemantauan dan evaluasi berkala terhadap partisipasi dan kinerja dosen dalam mengimplementasikan metode ini, serta mengumpulkan umpan balik untuk perbaikan berkelanjutan.
- Penguatan Manajemen Data: Memastikan sistem pelaporan internal (seperti aplikasi e-kinerja) dapat mendokumentasikan dengan baik pelaksanaan metode pembelajaran inovatif ini untuk memvalidasi capaian IKU.

4. Dampak dan Hasil

Strategi ini bertujuan untuk meningkatkan relevansi pendidikan tinggi dengan kebutuhan masyarakat dan dunia kerja, yang pada akhirnya berdampak pada IKU lainnya seperti IKU 1 (lulusan mendapat pekerjaan layak). Secara keseluruhan, analisis menunjukkan bahwa pencapaian IKU 3.2 melalui *case method* membutuhkan pendekatan holistik yang mengkombinasikan perubahan kurikulum, keterlibatan aktif dosen dan praktisi, serta dukungan manajemen perguruan tinggi yang efektif.



Grafik 3.8 Capaian IKU 3.2

Tabel 3.31 Persentase Capaian Kinerja IKU 3.2

Capaian IKU 3 / Tahun	2021	2022	2023	2024	2025	Target *)
Persentase mata kuliah S1 dan D4/D3/D2/D1 yang menggunakan metode pembelajaran pemecahan kasus (<i>case method</i>) atau pembelajaran kelompok berbasis project (<i>team-based project</i>) sebagai bagian dari bobot evaluasi.	62,21 %	73,29 %	77,75 %	73,16 %	73,07%	40%

3. Perbandingan Target dan Realisasi Tahun Berjalan

Target IKU 3.2 pada tahun 2025 sebesar 40% dan realisasi dengan capaian 71,83% atau 232 mata kuliah dari 323 total mata kuliah yang ditawarkan pada semester genap dan semester gasal.

Tabel 3.32 Jumlah Target dan Realisasi IKU 3.2

IKU /Tahun	2025	
	Target	Realisasi
Persentase mata kuliah S1 dan D4/D3/D2/D1 yang menggunakan metode pembelajaran pemecahan kasus (<i>case method</i>) atau pembelajaran kelompok berbasis project (<i>team-based project</i>) sebagai bagian dari bobot evaluasi.	40%	73,03%

Tabel 3.33 menggambarkan target dan realisasi capaian IKU 3.2 berkaitan dengan persentase mata kuliah yang menerapkan metode pembelajaran pemecahan kasus (*case method*) dan pembelajaran kelompok berbasis proyek (*team-based project*). Data selama lima tahun terakhir memperlihatkan tren yang konsisten, di mana realisasi capaian selalu melampaui target yang telah ditetapkan. Pada 2021, target sebesar 37,25% terealisasi hingga 62,21%, dan pada 2022 target yang sama kembali terlampaui dengan capaian 73,29%. Demikian pula pada tahun-tahun berikutnya, ketika target dinaikkan, realisasi tetap berada pada angka yang lebih tinggi.

Pada 2023, target penerapan metode inovatif ini meningkat menjadi 40% dan capaian mencapai 77,75%. Tahun 2024 menunjukkan pola serupa dengan target yang ditetapkan sebesar 47,43% dan realisasi sebesar 73,07%. Sementara pada 2025, target turun menjadi 40%. Penurunan target tersebut disebabkan karena pada tahun 2025 Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi menetapkan target sebesar 40% untuk mengimplementasikan metode pembelajaran pemecahan kasus (*case method*) dan pembelajaran kelompok berbasis proyek (*team-based project*). Meskipun target cenderung turun, tetapi realisasi tetap melampaui target, yaitu sebesar 73,07%. Konsistensi tersebut menunjukkan bahwa fakultas berhasil membangun budaya pembelajaran inovatif yang semakin menguat dari tahun ke tahun.

Tingginya capaian ini dipengaruhi oleh komitmen dosen dalam mengadopsi metode pembelajaran inovatif. Dosen secara aktif merancang dan menerapkan *case method* serta *team-based project* dalam proses pengajaran, sehingga metode ini menjadi bagian integral dalam pembelajaran di berbagai mata kuliah. Antusiasme dan kesiapan dosen menjadi fondasi utama pencapaian IKU 3.2 yang terus meningkat.

Selain itu, dukungan kurikulum yang fleksibel turut berperan besar. Kurikulum memberikan ruang yang luas untuk mengintegrasikan metode berbasis kasus dan proyek ke dalam rencana pembelajaran, termasuk dalam bobot evaluasi. Ketersediaan sumber belajar seperti studi kasus, perangkat lunak pendukung, dan materi digital semakin memudahkan dosen dalam mengimplementasikan metode tersebut secara efektif dan berkelanjutan.

Faktor lain yang turut memperkuat capaian adalah pelatihan dan pendampingan berkelanjutan bagi dosen, monitoring dan evaluasi yang sistematis dari Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Penjaminan Mutu (LP3M), serta pemberian insentif bagi dosen yang berhasil menerapkan metode inovatif dengan hasil belajar mahasiswa yang baik. Seluruh elemen

saling melengkapi, sehingga realisasi capaian IKU 3.2 mampu melampaui target setiap tahun dan menunjukkan keberhasilan fakultas dalam meningkatkan kualitas pembelajaran secara konsisten.

Dengan demikian, implementasi metode pembelajaran pemecahan kasus atau pembelajaran kelompok berbasis proyek telah terbukti berhasil dan menunjukkan tren peningkatan yang stabil dan signifikan. Hal ini tidak terlepas dari upaya setiap Program Studi untuk mencapai target Indikator Kinerja Utama (IKU) 3.2, yang berfokus pada mata kuliah yang menggunakan metode pembelajaran berbasis kasus (*case method*) atau berbasis proyek (*project-based learning*) yang meliputi::

1. Penerapan kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM): Metode ini mendukung pembelajaran yang lebih aplikatif dan relevan dengan dunia kerja, sejalan dengan tujuan MBKM.
2. Peningkatan kualitas pembelajaran: Bertujuan agar mahasiswa lebih aktif, kritis, dan mampu memecahkan masalah nyata.
3. Pencapaian akreditasi: Pemenuhan IKU 7 menjadi salah satu poin penting dalam penilaian akreditasi perguruan tinggi dan program studi.
4. Arahan Dirjen Dikti: Merupakan instruksi langsung dari Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi untuk mentransformasi metode pengajaran konvensional.

4. Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun Berjalan dengan Kinerja Tahun-tahun Sebelumnya

Realisasi IKU 3.2 pada tahun 2025, Fakultas Ilmu Budaya mengalami kenaikan secara signifikan setiap tahunnya (mulai tahun 2021 sampai dengan tahun 2024) dengan perbandingan tahun 2021 dengan pencapaian realisasi sebesar 35% dari target 50% dan meningkat di tahun 2022 dengan 41% serta

tahun 2023 pada target yang sama. Hal itu terjadi pada tahun 2024, dengan target yang diharapkan yaitu 60% dengan realisasi sebesar 61 % dan di tahun 2025 dengan target 70% dengan realisasi 78%.

Tabel 3.33 Target dan Realisasi Capaian IKU 3.2 dengan tahun berjalan dengan tahun sebelumnya.

IKU 3.2 /Tahun	2021		2022		2023		2024		2025	
	Targ et	Real isasi	Targ et	Real isasi	Targ et	Real isasi	Targ et	Real isasi	Targ et	Real isasi
Persentase mata kuliah S1 dan D4/D3/D2/D1 yang menggunakan metode pembelajaran pemecahan kasus (<i>case method</i>) atau pembelajaran kelompok berbasis project (<i>team-based project</i>) sebagai bagian dari bobot evaluasi.	37,2 5%	62,2 1%	37,2 5%	73,2 9%	40%	77,7 5%	47,4 3%	73.1 6%	40%	73,0 7%

Berdasarkan hal tersebut pada tahun 2025 dilakukan berbagai upaya dalam mencapai target sehingga capaian IKU 3 pada tahun 2025 mencapai 71.8 %.

5 Realisasi Tahun Berjalan dengan Target Jangka Menengah/Target Akhir Renstra

Tahun 2025 merupakan awal tahun berlakunya rencana strategis (Renstra) 2021-2025 sehingga capaian 2025 menunjukkan capaian awal renstra.

Tabel 3.34 Target dan Realisasi Capaian IKU 3.2 Tahun Berjalan dengan Target Akhir Renstra

IKU /Tahun	2025	Target *)
------------	------	-----------

	Target	Realisasi	
Persentase mata kuliah S1 dan D4/D3/D2/D1 yang menggunakan metode pembelajaran pemecahan kasus (<i>case method</i>) atau pembelajaran kelompok berbasis project (<i>team-based project</i>) sebagai bagian dari bobot evaluasi.	40%	73,07%	40%

Tabel 3.34 menunjukkan bahwa pada tahun 2025 capaian IKU 3.2, yaitu persentase mata kuliah yang menerapkan metode pembelajaran pemecahan kasus (*case method*) atau pembelajaran kelompok berbasis proyek (*team-based project*), mencapai 73,07%, jauh melampaui target tahunan sebesar 40%. Pencapaian yang tinggi ini mencerminkan keberhasilan fakultas dalam mendorong implementasi pembelajaran inovatif secara konsisten serta menunjukkan bahwa strategi penguatan metode berbasis kasus dan proyek telah berjalan efektif dan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran.

6. Analisis Program dan kegiatan, yang mendukung perealisasi target kinerja Indikator Kinerja

Peningkatan capaian IKU 3.2 didukung dengan berbagai program dan kegiatan sebagai berikut :

- a. Pelatihan dan Workshop Dosen: Menyelenggarakan pelatihan untuk dosen mengenai penerapan metode pembelajaran berbasis kasus dan proyek, termasuk strategi penilaian dan manajemen kelompok.
- b. Integrasi Kurikulum: Merevisi dan menyusun silabus mata kuliah agar *metode case method* dan *team-based project* dapat diintegrasikan secara efektif dalam bobot evaluasi.

- c. Fasilitasi Media dan Sumber Belajar: Menyediakan akses ke studi kasus, software pendukung, dan sumber belajar digital untuk mendukung pelaksanaan metode pembelajaran inovatif.
- d. Monitoring dan Evaluasi: Melakukan pemantauan rutin terhadap implementasi metode pembelajaran ini dan mengevaluasi efektivitasnya melalui *feedback* mahasiswa dan hasil belajar.
- e. Insentif dan Apresiasi Dosen: Memberikan penghargaan atau insentif bagi dosen yang berhasil mengimplementasikan metode pembelajaran inovatif dengan hasil belajar yang signifikan.

7. Analisis Faktor Penyebab keberhasilan atau kegagalan pencapaian target Indikator Kinerja

Faktor penyebab keberhasilan dalam pencapaian target IKU 3.2 antara lain:

- a. Komitmen dosen dalam mengadopsi metode pembelajaran inovatif seperti *case method* dan *team-based project*.
- b. Dukungan kurikulum yang fleksibel, memungkinkan integrasi metode pembelajaran berbasis kasus dan proyek dalam bobot evaluasi mata kuliah.
- c. Ketersediaan sumber belajar dan media pendukung, termasuk studi kasus, software, dan materi digital.
- d. Pelatihan dan pendampingan dosen untuk meningkatkan kompetensi dalam merancang, melaksanakan, dan menilai metode pembelajaran inovatif.
Monitoring dan evaluasi yang efektif, termasuk pengumpulan feedback mahasiswa untuk memperbaiki kualitas pembelajaran.
- e. Motivasi melalui penghargaan atau insentif bagi dosen yang berhasil menerapkan metode pembelajaran inovatif dengan hasil belajar yang baik.

8. Analisis Hambatan atau Permasalahan yang Dihadapi dalam Mencapai Indikator Kinerja

Adapun faktor penyebab kegagalan yang ditandai dengan pengurangan nilai IKU 3.2 adalah:

- a. Kurangnya kesiapan dosen dalam merancang dan melaksanakan metode pembelajaran berbasis kasus atau proyek.
- b. Keterbatasan fasilitas dan sumber belajar, termasuk akses studi kasus, software pendukung, atau materi digital yang relevan.
- c. Beban mengajar yang tinggi sehingga dosen kesulitan menyediakan waktu untuk perencanaan dan evaluasi metode pembelajaran inovatif.
- d. Kurangnya pemahaman mahasiswa terhadap metode pembelajaran baru, sehingga partisipasi dan hasil belajar tidak optimal.
- e. Monitoring dan evaluasi yang kurang efektif, sehingga implementasi metode tidak terpantau dan tidak dievaluasi secara konsisten.
- f. Minimnya insentif atau penghargaan, sehingga motivasi dosen untuk menerapkan metode inovatif berkurang.

Hambatan dalam pelaksanaan program dan kegiatan pada IKU 3.2 adalah sebagai berikut:

- a. Kesiapan dosen yang bervariasi, beberapa dosen belum terbiasa menggunakan metode pembelajaran berbasis kasus atau proyek.
- b. Keterbatasan fasilitas dan sumber belajar, seperti studi kasus, software, atau materi digital yang mendukung implementasi metode inovatif.
Beban kerja dosen yang tinggi, sehingga kurang waktu untuk merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran berbasis proyek atau kasus.
- c. Resistensi mahasiswa terhadap metode baru, yang memengaruhi partisipasi aktif dan hasil belajar.

- d. Kurangnya monitoring dan evaluasi, sehingga pelaksanaan metode pembelajaran inovatif tidak terpantau dan tidak ada tindak lanjut perbaikan.
- e. Minimnya dukungan insentif atau penghargaan, sehingga motivasi dosen untuk mengimplementasikan metode inovatif berkurang.

9. Analisis terkait Langkah antisipasi yang dilakukan dalam rangka mengatasi hambatan dan permasalahan yang dihadapi dalam perealisasi target kinerja

Langkah-langkah antisipasi dalam mengatasi hambatan dan permasalahan IKU 3.2:

- a. Pelatihan dan pendampingan dosen dalam penerapan metode pembelajaran berbasis kasus dan proyek, termasuk strategi penilaian dan manajemen kelompok.
- b. Peningkatan fasilitas dan sumber belajar, seperti penyediaan studi kasus, software pendukung, dan materi digital.
- c. Penyesuaian beban mengajar dosen agar ada waktu yang memadai untuk perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran inovatif.
- d. Sosialisasi dan orientasi mahasiswa untuk meningkatkan pemahaman dan partisipasi aktif dalam metode pembelajaran baru.
- e. Monitoring dan evaluasi rutin, termasuk pengumpulan feedback mahasiswa dan tindak lanjut perbaikan pembelajaran.
- f. Pemberian insentif atau penghargaan bagi dosen yang berhasil menerapkan metode pembelajaran inovatif dan meningkatkan hasil belajar mahasiswa.

10. Analisis terkait strategi yang dilakukan dalam rangka pencapaian target kinerja

Strategi pencapaian target kinerja IKU 3.2 adalah dengan :

- a. Meningkatkan kapasitas dosen melalui pelatihan dan workshop penerapan metode pembelajaran berbasis kasus dan proyek.
- b. Integrasi metode inovatif ke dalam kurikulum, sehingga *case method* dan *team-based project* menjadi bagian dari bobot evaluasi mata kuliah.
- c. Penyediaan fasilitas dan sumber belajar pendukung, seperti studi kasus, software, dan materi digital.
- d. Monitoring dan evaluasi berkala terhadap implementasi metode pembelajaran untuk memastikan efektivitasnya.
- e. Pemberian insentif dan penghargaan bagi dosen yang berhasil meningkatkan kualitas pembelajaran melalui metode inovatif.
- f. Sosialisasi kepada mahasiswa untuk meningkatkan partisipasi aktif dan pemahaman terhadap metode pembelajaran baru.

Indikator Kinerja Utama [IKU 3.3]

Persentase program studi S1 dan D4/D3 yang memiliki akreditasi atau sertifikasi internasional yang diakui pemerintah.

1. Definisi Operasional

Indikator Kinerja Utama ini menunjukkan sejauh mana perguruan tinggi berhasil membawa program studinya ke kancah internasional, bukan hanya standar nasional, yang berdampak pada peningkatan kualitas pengajaran, penelitian, dan lulusan yang kompetitif secara global. Persentase program studi S1 dengan akreditasi/sertifikasi internasional yang diakui pemerintah adalah sebuah ukuran untuk mengevaluasi kualitas program studi berdasarkan standar internasional yang diakui Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi, dihitung dari jumlah prodi S1 terakreditasi internasional dibagi total prodi S1, mencakup akreditasi/sertifikasi dari lembaga kredibel yang mendapat pengakuan dari pemerintah, menunjukkan mutu pendidikan bertaraf global.

Elemen kunci dari indikator ini adalah:

- Target: Mengukur standar program studi berstandar internasional.
- Cakupan: Program Studi S1.
- Kriteria:
 - Memiliki akreditasi atau sertifikasi internasional.
 - Lembaga pemberi akreditasi/sertifikasi tersebut diakui oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi.
- Formula:
 - $(\text{Jumlah Prodi S1 dengan Akreditasi Internasional} / \text{Total Prodi S1}) \times 100\%$.

- Tujuan: Meningkatkan mutu pendidikan, daya saing lulusan, dan relevansi program studi dengan kebutuhan global.

Penjelasan Umum	<p>Kriteria akreditasi dan sertifikasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lembaga akreditasi atau sertifikasi internasional yang diakui oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. • Program studi Kedokteran yang memiliki peringkat akreditasi Unggul dari LAM PT-KES dapat dihitung sebagai program studi terakreditasi Internasional. • Akreditasi atau sertifikasi internasional yang dihitung adalah yang masih berlaku pada tahun perhitungan IKU
-----------------	--

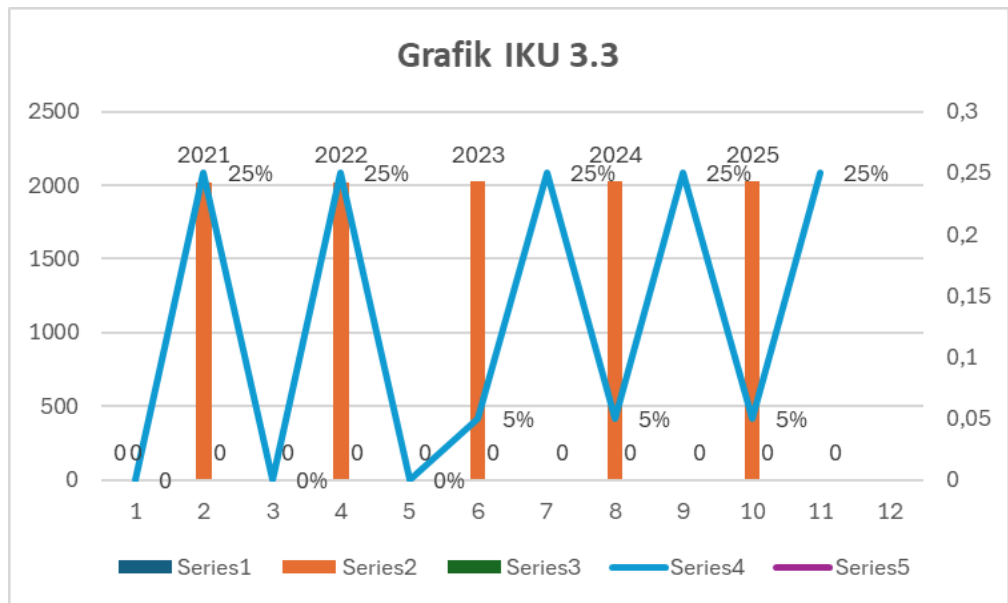
2. Perhitungan IKU 3.3

Formula	$\frac{n}{t} \times 100$ <p>n = j jumlah program studi S1 dan D4/D3 yang memiliki akreditasi atau sertifikasi internasional yang diakui pemerintah</p> <p>t = jumlah program studi S1 dan D4/D3 yang telah meluluskan minimal 1 (kali).</p>
---------	---

Jumlah program studi S1 dan D4/D3/D2 yang memiliki akreditasi atau sertifikat internasional yang diakui pemerintah

jumlah program studi S1 dan D4/D3/D2 x 100%

3. Perbandingan Target dan Realisasi tahun berjalan



Grafik 3.9 Capaian IKU 3.3

Tabel 3.35 Target dan Realisasi Capaian IKU 3.3 Tahun Berjalan

IKU /Tahun	2025	
	Target	Realisasi
Persentase program studi S1 dan D4/D3 yang memiliki akreditasi atau sertifikasi internasional yang diakui pemerintah.	5%	25%

Target IKU 3.3 pada tahun 2025 ditetapkan sebesar 5% dan pada tahun tersebut berhasil terealisasi sebesar 25%. Program Studi Sastra Inggris merupakan 1 dari 4 Program Studi S1 di Fakultas Ilmu Budaya yang memperoleh akreditasi internasional. Capaian ini merupakan hasil dari berbagai upaya peningkatan kualitas, meliputi perbaikan kurikulum, penguatan SDM

(dosen dan tenaga kependidikan), pengembangan sarana dan prasarana, penyempurnaan sistem pengelolaan berbasis digital, serta optimalisasi pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi (pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat). Seluruh upaya tersebut diperkuat oleh kolaborasi dengan pihak eksternal dan pemahaman yang baik terhadap standar penilaian akreditasi internasional.

4. Perbandingan realisasi capaian kinerja tahun berjalan dengan Kinerja tahun-tahun sebelumnya

Sejak tahun 2011, Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember mulai mempersiapkan akreditasi internasional bagi program studi yang dinilai layak dan memiliki komitmen kuat untuk meningkatkan kualitasnya. Upaya panjang tersebut membuahkan hasil pada tahun 2022, ketika Program Studi Sastra Inggris menjadi prodi pertama yang mengirimkan *Self-Assessment Report* (SAR) ke lembaga akreditasi ASIIN. Pada awal tahun 2023, tim ASIIN melakukan *site visit*, dan pada pertengahan tahun Fakultas Ilmu Budaya resmi meraih akreditasi internasional yang berlaku untuk periode 2023–2028. Dengan demikian, hingga tahun 2025 capaian akreditasi internasional Fakultas Ilmu Budaya mencapai 25%, atau satu dari empat Program Studi S1 telah berhasil terakreditasi internasional.



Gambar 3.1 Sertifikat Akreditasi FIBAA

Tabel 3.36 Target dan Realisasi Capaian IKU 3.1 dengan tahun berjalan dengan tahun sebelumnya

IKU /Tahun	2021		2022		2023		2024		2025	
	Targ et	Real isasi	Targ et	Real isasi	Targ et	Real isasi	Targ et	Real isasi	Targ et	Real isasi
Persentase program studi S1 dan D4/D3 yang memiliki akreditasi atau sertifikasi internasional	25%	0%	25%	0%	5%	25%	5%	25%	5%	25%

IKU /Tahun	2021		2022		2023		2024		2025	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
yang diakui pemerintah.										

5. Perbandingan realisasi tahun berjalan dengan target jangka menengah/target akhir renstra

Tabel 3.37. Perbandingan realisasi tahun berjalan dengan target jangka menengah

IKU /Tahun	2025		Target *)
	Target	Realisasi	
Persentase program studi S1 dan D4/D3 yang memiliki akreditasi atau sertifikasi internasional yang diakui pemerintah.	5%	25%	25%

Pada tahun 2025, Fakultas Ilmu Budaya menetapkan target capaian IKU 3.3 sebesar 5%, dan melalui penerapan berbagai strategi peningkatan mutu serta komitmen dari seluruh pemangku kepentingan, target tersebut berhasil direalisasikan sebesar 25%. Capaian ini menunjukkan konsistensi fakultas dalam mengelola proses penjaminan mutu secara terarah dan berkelanjutan. Program Studi Sastra Inggris menjadi program studi pertama yang meraih akreditasi internasional dan menjadi rujukan dalam pengembangan mutu di lingkungan Fakultas Ilmu Budaya. Sementara itu, tiga program studi lainnya yaitu, Sastra Indonesia, Ilmu Sejarah, dan Televisi dan Film tetap melanjutkan berbagai upaya pemenuhan standar akreditasi internasional. Upaya tersebut mencakup penguatan kurikulum berbasis OBE, peningkatan kompetensi SDM, pengembangan sarana dan prasarana pendukung pembelajaran, serta optimalisasi tata kelola akademik berbasis digital. Fakultas juga memperluas

kolaborasi dengan mitra nasional maupun internasional sebagai bagian dari strategi pemenuhan standar global. Keseluruhan langkah ini diharapkan dapat mendorong peningkatan capaian IKU pada periode berikutnya dan memperkuat reputasi akademik fakultas di tingkat internasional.

6. Analisis Program dan kegiatan, yang mendukung perealisasi target kinerja Indikator Kinerja

Peningkatan capaian IKU 3.3 didukung dengan berbagai program dan kegiatan sebagai berikut :

- a. Pendampingan Akreditasi Internasional: Menyediakan bimbingan dan konsultasi bagi program studi untuk memenuhi standar akreditasi atau sertifikasi internasional, termasuk persiapan dokumen dan asesmen.
- b. Pelatihan dan Workshop Dosen: Menyelenggarakan pelatihan terkait standar internasional, manajemen mutu pendidikan, dan strategi peningkatan kualitas pembelajaran untuk mendukung akreditasi.
- c. Peningkatan Mutu Kurikulum: Merevisi kurikulum agar sesuai dengan standar internasional, termasuk integrasi kompetensi global dan praktik terbaik internasional.
- d. Monitoring dan Evaluasi: Melakukan evaluasi berkala terhadap persiapan akreditasi, pencapaian standar internasional, dan tindak lanjut perbaikan.
- e. Fasilitasi dan Dukungan Infrastruktur: Menyediakan sarana, laboratorium, perpustakaan, dan sumber belajar yang memenuhi standar internasional.
- f. Kolaborasi Internasional: Mendorong kerja sama dengan perguruan tinggi dan lembaga internasional untuk benchmarking, pertukaran pengalaman, dan penguatan standar mutu pendidikan.

7. Analisis Faktor Penyebab keberhasilan atau kegagalan pencapaian target Indikator Kinerja

Faktor penyebab keberhasilan dalam pencapaian target IKU 3.3 antara lain:

- a. Komitmen pimpinan dan program studi dalam mendorong akreditasi atau sertifikasi internasional.
- b. Ketersediaan dokumen dan sistem manajemen mutu yang sesuai standar internasional.
- c. Kualitas kurikulum dan pembelajaran yang memenuhi standar global dan relevan dengan kebutuhan industri atau profesi.
- d. Kolaborasi internasional dengan perguruan tinggi atau lembaga sertifikasi luar negeri untuk benchmarking dan peningkatan kualitas.
- e. Pendampingan dan pelatihan dosen untuk memahami standar akreditasi dan menyiapkan program studi memenuhi persyaratan.
- f. Fasilitas dan sarana pendukung seperti laboratorium, perpustakaan, dan sumber belajar digital yang memenuhi standar internasional.

Adapun faktor kegagalan pencapaian IKU 3.3 antara lain adalah:

- a. Kurangnya komitmen pimpinan atau program studi dalam menyiapkan akreditasi atau sertifikasi internasional.
- b. Dokumen dan sistem manajemen mutu yang belum lengkap atau kurang sesuai standar internasional.
- c. Kurikulum dan pembelajaran yang belum memenuhi standar global.
- d. Keterbatasan kolaborasi internasional, sehingga kurang *benchmarking* dan pengalaman dalam akreditasi global.
- e. Minimnya pendampingan dan pelatihan bagi dosen, sehingga persiapan akreditasi belum optimal.

- f. Fasilitas dan sarana pendukung yang terbatas, seperti laboratorium, perpustakaan, atau sumber belajar digital yang belum memenuhi standar internasional.

8. Analisis Hambatan atau permasalahan yang dihadapi dalam mencapai Indikator Kinerja

Meskipun capaian IKU 3.3 telah melampaui target, namun dalam pelaksanaannya terdapat beberapa hambatan. Hambatan dalam pelaksanaan program dan kegiatan pada IKU 3.3 adalah sebagai berikut:

- a. Proses akreditasi internasional yang panjang dan kompleks, sehingga membutuhkan waktu dan koordinasi yang intensif.
- b. Keterbatasan sumber daya manusia yang memahami standar internasional, termasuk staf akademik dan administrasi.
- c. Dokumen dan sistem manajemen mutu yang belum sepenuhnya siap untuk memenuhi persyaratan akreditasi atau sertifikasi internasional.
- d. Keterbatasan fasilitas dan sarana pendukung, seperti laboratorium, perpustakaan, atau sumber belajar digital.
- e. Kendala dalam kolaborasi internasional, misalnya perbedaan regulasi, bahasa, atau budaya akademik.
- f. Keterbatasan dana untuk mendukung proses persiapan dan asesmen akreditasi internasional.

9. Analisis terkait Langkah antisipasi yang dilakukan dalam rangka mengatasi hambatan dan permasalahan yang dihadapi dalam perealisasi target kinerja

Langkah-langkah antisipasi dalam mengatasi hambatan dan permasalahan IKU 3.3 :

- a. Penyusunan roadmap akreditasi internasional untuk memetakan langkah-langkah persiapan dan pelaksanaan secara sistematis.
- b. Pendampingan dan pelatihan staf serta dosen terkait standar internasional, manajemen mutu, dan persiapan dokumen akreditasi.
- c. Peningkatan fasilitas dan sarana pendukung, termasuk laboratorium, perpustakaan, dan sumber belajar digital agar memenuhi standar internasional.
- d. Peningkatan kolaborasi internasional melalui kerja sama dengan perguruan tinggi dan lembaga sertifikasi luar negeri untuk *benchmarking* dan transfer pengetahuan.
- e. Alokasi anggaran khusus untuk mendukung persiapan, asesmen, dan tindak lanjut akreditasi internasional.
- f. Monitoring dan evaluasi berkala untuk memastikan kesiapan program studi dalam memenuhi persyaratan akreditasi dan sertifikasi internasional.

10. Analisis terkait strategi yang dilakukan dalam rangka pencapaian target kinerja

Strategi pencapaian target kinerja IKU 3.3 adalah dengan :

- a. Penyusunan *roadmap* dan perencanaan akreditasi internasional untuk memetakan langkah-langkah persiapan secara sistematis.
- b. Pendampingan dan pelatihan dosen serta staf program studi dalam memahami standar internasional dan manajemen mutu pendidikan.
- c. Peningkatan fasilitas dan sarana pendukung seperti laboratorium, perpustakaan, dan sumber belajar digital sesuai standar internasional.
- d. Penguatan kolaborasi internasional melalui kerja sama dengan perguruan tinggi dan lembaga sertifikasi luar negeri untuk *benchmarking* dan transfer pengetahuan.

- e. Monitoring dan evaluasi rutin terhadap kesiapan dan progres program studi dalam memenuhi persyaratan akreditasi internasional.
- f. Pemberian insentif dan penghargaan bagi program studi yang berhasil memperoleh akreditasi atau sertifikasi internasional sebagai motivasi untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas.

SASARAN KINERJA UTAMA 4

MENINGKATNYA TATA KELOLA SATUAN KERJA DI LINGKUNGAN DITJEN PENDIDIKAN TINGGI

Keberhasilan kinerja sasaran meningkatnya tata kelola satuan kerja didukung oleh IKU 4.1 dan IKU 4.2. Sasaran kinerja meningkatnya tata kelola satuan kerja tahun 2025 tidak terjadi peningkatan tetapi mampu mempertahankan capaian tahun 2024 sebesar 90 dan tahun 2025 stabil pada nilai 90. Hal ini dikarenakan fakultas tidak hanya mematuhi ketentuan yang berlaku, tetapi mampu mengimplementasikan praktik-praktik terbaik dalam tata kelola kinerja, sehingga hasil kinerjanya dapat dipertanggungjawabkan secara transparan. Kontribusi tertinggi terhadap keberhasilan kinerja sasaran ini diberikan oleh IKU 4.2 dengan capaian sebesar 95%. Ada beberapa faktor yang mendukung keberhasilan kinerja sasaran IKU 4, salah satunya yaitu:

1. Komitmen kepemimpinan
2. Kualitas sumberdaya manusia
3. Penerapan prinsip-prinsip tata kelola yang baik
4. Kinerja anggaran yang baik
5. Komitmen fakultas dalam membangun zona integritas

Sasaran meningkatnya tata kelola tersebut diukur oleh 3 (tiga) indikator kinerja, dengan tingkat ketercapaian sebagai berikut:

Tabel 3.38 Sasaran Kinerja Utama 4

IKU	Definisi Operasional	Target	Realisasi	Persentase Capaian
IKU 4.1	Predikat SAKIP	A	A	100%
IKU 4.2	Nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L	85	95	111,76%
IKU 4.3	Persentase Fakultas yang Membangun Zona Integritas	50	50	100%

Indikator Kinerja Utama [IKU 4.1]

Predikat SAKIP

1. Definisi Operasional

SAKIP merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja instansi pemerintah dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Tujuan penerapan SAKIP antara lain:

a. Peningkatan Kualitas Perencanaan

Mewujudkan dokumen perencanaan yang fokus pada kinerja dan hasil melalui penetapan indikator serta skenario evaluasi yang jelas untuk mengukur tingkat keberhasilan pencapaian sasaran strategis.

b. Optimalisasi Akuntabilitas Pelaporan

Menyediakan laporan kinerja yang berorientasi pada capaian hasil dan sesuai dengan kewenangan serta tanggung jawab spesifik pada setiap tingkatan unit organisasi.

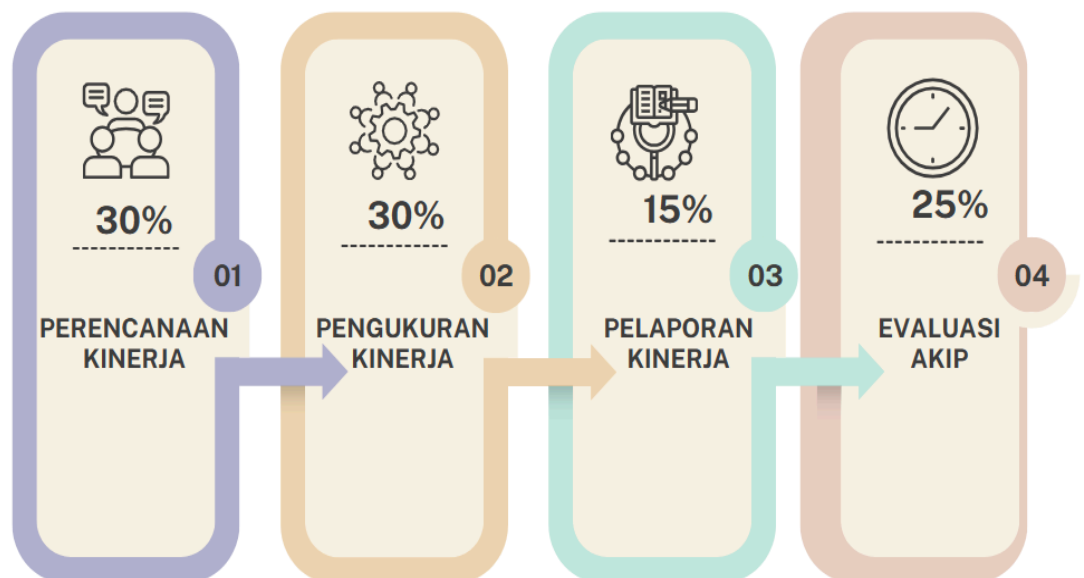
c. Integrasi Manajemen Kinerja dan Keuangan

Menjamin keselarasan antara manajemen keuangan dan manajemen kinerja melalui implementasi penganggaran berbasis kinerja yang efektif.

d. Penguatan Fungsi Pengendalian

Mendorong aktivitas monitoring dan pengendalian internal secara terstruktur dan berkelanjutan oleh pimpinan unit kerja untuk memastikan implementasi program dan kegiatan berjalan efisien serta mencapai target yang telah ditetapkan.

Adapun komponen yang dilakukan dalam penilaian SAKIP antara lain:



2. Perhitungan IKU 4.1

Adapun yang menjadi kriteria pemeringkatan nilai SAKIP antara lain:

- Laporan Kinerja disampaikan tepat waktu, yaitu paling lambat minggu keempat bulan Januari;
- Pemeringkatan didasarkan pada total nilai yang diperoleh satuan kerja sesuai dengan Kertas Kerja Evaluasi;
- Pemanfaatan aplikasi *spasikita.kemdikbud.go.id* pada menu kinerja;
- Tingkat ketercapaian kinerja organisasi;
- Bukti-Bukti pendukung lainnya yang terkait.

3. Perbandingan Target dan Realisasi Tahun Berjalan

Implementasi akuntabilitas kinerja UNEJ mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 40 Tahun 2022 tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Kinerja Pemerintah (SAKIP) di lingkungan Kemendikbudristek. Implementasi akuntabilitas kinerja UNEJ saat ini telah memiliki kriteria yang Memuaskan (A). Kategori Penilaian SAKIP berdasarkan PERMENPAN RB NO 88 Tahun 2021.

No.	Nilai Angka	Predikat	Interpretasi	Keterangan
1.	>90-100	AA	Sangat Memuaskan	Telah terwujud Good Governance. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang yang dinamis, adaptif, dan efisien (Reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.

No.	Nilai Angka	Predikat	Interpretasi	Keterangan
2.	>80-90	A	Memuaskan	Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Sub Koordinator.
3.	>70-80	BB	Sangat Baik	Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator.
4.	>60-70	B	Baik	Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja.
5.	>50-60	CC	Cukup (Memadai)	Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
6.	>30-50	C	Kurang	Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
7.	0-30	D	Sangat Kurang	Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali

No.	Nilai Angka	Predikat	Interpretasi	Keterangan
				tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

Gambaran komprehensif mengenai capaian Fakultas Ilmu Budaya hingga periode ini akan disajikan melalui perbandingan antara target kinerja yang ditetapkan pada periode awal dan realisasi pencapaian hingga saat ini.

Tabel 3.39 Target dan Realisasi SAKIP Tahun 2025

IKU	Tahun 2025		
	Target	Realisasi	Capaian
4.1	A	A	100%

Indikator kegiatan 4.1 rata-rata predikat SAKIP Satker minimal BB. Capaian IKU 4.1 Fakultas Ilmu Budaya tahun 2025 adalah A dengan nilai 90. Capaian ini mengindikasikan bahwa proses manajemen kinerja di Fakultas Ilmu Budaya telah selaras dengan mandat kebijakan nasional dan memenuhi prinsip akuntabilitas kinerja yang efektif. Hal ini juga menunjukkan bahwa fakultas tidak hanya mematuhi ketentuan yang berlaku, tetapi mampu mengimplementasikan praktik-praktik terbaik dalam tata kelola kinerja, sehingga hasil kerjanya dapat dipertanggungjawabkan secara transparan. Dengan capaian tersebut, Fakultas Ilmu Budaya berada dalam posisi yang stabil untuk terus meningkatkan kualitas tata kelola, memperkuat pencapaian indikator kinerja di tahun-tahun mendatang, dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja institusi secara keseluruhan.

4. Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun Berjalan dengan Kinerja Tahun-tahun Sebelumnya

Pada tahun 2025, Fakultas Ilmu Budaya menunjukkan performa yang stabil dan konsisten dalam pencapaian IKU 4.1. Fakultas mampu mempertahankan realisasi kinerja pada level yang sama dengan capaian tahun 2024. Total hasil penilaian Evaluasi Akuntabilitas Kinerja dari tahun ke tahun seperti tersaji pada Tabel berikut.

Tabel 3.40 Target dan Realisasi SAKIP Tahun 2021 s.d 2025

No.	Komponen	Tahun 2021		Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024		Tahun 2025	
		Bobot	Skor	Bobot	Skor	Bobot	Skor	Bobot	Skor	Bobot	Skor
1.	Perencanaan Kinerja	30%	-	30%	25,5	30%	-	30%	-	30%	27
2.	Pengukuran Kinerja	25%	-	30%	25,5	30%	-	30%	-	30%	27
3.	Pelaporan Kinerja	15%	-	15%	12,3	15%	-	15%	-	15%	13,5
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	10%	-	25%	20,5	25%	-	25%	-	25%	22,5
5.	Pencapaian Sasaran/ Kinerja Operasional	20%	-								
Nilai Akuntabilitas Kinerja		A	83,63	A	83,8	A	88,5	A	90	A	90

Berdasarkan tabel di atas, pada periode tahun 2021 sampai dengan tahun 2025 Fakultas Ilmu Budaya mampu mempertahankan predikat SAKIP yaitu A. Pencapaian ini menandakan adanya keberlanjutan efektivitas

program dan strategi yang telah dijalankan. Stabilitas ini sekaligus mencerminkan bahwa berbagai inisiatif yang diterapkan selama 5 tahun terakhir berjalan secara optimal dan memberikan dampak yang berkelanjutan.

Pada tahun 2021, nilai SAKIP yang diperoleh adalah 83,63 dengan predikat A. Pada tahun ini, penilaian belum disertai dengan rincian skor per komponen. Oleh karena itu, informasi yang tersedia hanya berupa nilai akhir akuntabilitas kinerja, tanpa pemaparan skor untuk masing-masing komponen penilaian. Tahun 2022, penilaian telah disertai dengan rincian skor per komponen. Secara keseluruhan, nilai SAKIP yang diperoleh adalah 83,8 dengan predikat A, yang menunjukkan konsistensi kinerja dan peningkatan jumlah poin dibandingkan tahun sebelumnya. Pada 2023, nilai SAKIP mengalami peningkatan menjadi 88,5 dengan predikat A. Namun demikian, sebagaimana pada tahun 2021, hasil penilaian tidak disertai dengan rincian skor per komponen, sehingga evaluasi kinerja hanya dapat ditinjau dari nilai akhir yang diperoleh. Berikutnya tahun 2024, nilai SAKIP kembali meningkat menjadi 90 dengan predikat A. Pada tahun ini, penilaian juga tidak menyajikan rincian skor per komponen. Adapun tahun 2025, nilai SAKIP mencapai 90 dengan predikat A, yang mencerminkan peningkatan kualitas implementasi sistem akuntabilitas kinerja secara berkelanjutan. Peningkatan ini mengindikasikan bahwa fakultas tidak hanya berfokus pada pemenuhan target tahunan, tetapi juga berkomitmen pada penguatan kapasitas dan pengembangan berkelanjutan melalui berbagai program. Secara keseluruhan, keberhasilan mempertahankan dan sekaligus meningkatkan kinerja IKU 4.1 menunjukkan bahwa Fakultas Ilmu Budaya berada pada jalur yang tepat dalam mencapai sasaran strategisnya. Hasil ini diharapkan dapat menjadi dasar yang kuat bagi pengembangan di tahun-tahun berikutnya dan mendorong pencapaian target yang lebih baik.

5. Perbandingan Realisasi Tahun Berjalan dengan Target Jangka Menengah/Target Akhir Renstra

Berikut merupakan data yang menunjukkan perbandingan realisasi capaian IKU 4.1 dengan target Renstra Tahun 2025:

Tabel 3.41 Target Renstra dibandingkan Realisasi SAKIP 2025

IKU	Target Renstra 2025	Realisasi Capaian Tahun 2025
4.1	AA	A

Berdasarkan Tabel 3.41, diketahui bahwa realisasi IKU 4.1 pada tahun 2025 belum mencapai target Renstra yang telah ditetapkan. Capaian tahun 2025 adalah A dengan nilai 90. Meskipun predikat tersebut menunjukkan kinerja yang kuat dan konsisten, terdapat beberapa faktor yang menyebabkan capaian tersebut belum mampu melampaui target Renstra yaitu AA. Salah satu faktor utama adalah adanya beberapa aspek dalam sistem akuntabilitas kinerja yang masih memerlukan penguatan, terutama pada unsur efektivitas pengendalian internal dan pemanfaatan hasil evaluasi untuk perbaikan berkelanjutan. Beberapa proses perencanaan dan pengukuran kinerja masih perlu disempurnakan agar dapat sepenuhnya memenuhi parameter kualitas yang dipersyaratkan untuk predikat AA, seperti ketepatan penjabaran sasaran, konsistensi indikator, serta ketajaman analisis capaian pada setiap level unit kerja.

Peningkatan signifikan pada capaian IKU 4.1 merupakan hasil dari pelaksanaan strategi terstruktur dan berkelanjutan. Upaya ini diwujudkan melalui serangkaian program dan kegiatan utama yang berfokus pada perbaikan tata kelola manajemen kinerja, optimalisasi sumber daya, dan penguatan sistem monitoring dan evaluasi. Peningkatan capaian IKU 4.1 didukung dengan berbagai program dan kegiatan sebagai berikut:

- a. Penyusunan Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kinerja Tahunan (RKT)

Fakultas telah menyusun dokumen perencanaan yang terintegrasi dan berjenjang. Dokumen Renstra telah diselaraskan dengan tujuan strategis Universitas dan mematuhi kaidah SAKIP, menjamin keterkaitan antara sasaran, indikator, dan kegiatan. Tindak lanjutnya adalah penyusunan RKT berdasarkan hasil evaluasi kinerja tahun sebelumnya.

- b. Penguatan Sistem Monitoring dan Evaluasi (Monev)

Penguatan sistem Monev dilakukan untuk menjamin ketepatan waktu dan akurasi data kinerja secara berkelanjutan. Penguatan dilakukan dengan menerapkan sistem pemantauan capaian kinerja, termasuk pengumpulan data, pelaporan, dan analisis untuk memastikan target tercapai. Hasil Monev digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan terhadap program dan kegiatan yang realisasinya belum optimal, sehingga menjamin target kinerja akhir tahun tercapai sesuai rencana.

- c. Pelatihan dan Peningkatan Kapasitas SDM

Memberikan kegiatan pelatihan kepada pejabat struktural dan staf terkait manajemen kinerja, akuntabilitas, dan pelaporan SAKIP. Tujuannya adalah untuk membangun budaya kinerja berbasis akuntabilitas di lingkungan fakultas.

d. Pemanfaatan Teknologi Informasi

Memanfaatkan aplikasi dan sistem informasi terintegrasi untuk mendukung efisiensi proses manajemen kinerja. Pemanfaatan teknologi informasi ini mempermudah pengumpulan data kinerja secara *real-time*, standarisasi format pelaporan, dan memungkinkan analisis capaian SAKIP.

e. Audit Internal dan Tindak Lanjut Temuan

Komitmen terhadap tata kelola dan kepatuhan SAKIP diperkuat melalui pelaksanaan audit internal secara rutin. Audit berfungsi sebagai evaluasi independen atas implementasi SAKIP, termasuk kepatuhan terhadap prosedur, validitas data kinerja, dan efektivitas pengelolaan anggaran. Tindak lanjut yang tegas dan terukur dilakukan terhadap setiap temuan audit untuk memastikan perbaikan sistem dan prosedur. Program ini meminimalkan risiko, meningkatkan transparansi, dan memperkuat akuntabilitas unit kerja.

f. Sosialisasi dan Koordinasi

Sosialisasi, *workshop*, dan rapat koordinasi secara berkala dilakukan untuk memastikan pemahaman dan komitmen yang merata di seluruh unit kerja. Kegiatan ini dilakukan untuk meningkatkan pemahaman kolektif mengenai prinsip, indikator, dan mekanisme SAKIP.

7.

Analisis Faktor Penyebab Keberhasilan atau Kegagalan Pencapaian Target Indikator Kinerja

Keberhasilan peningkatan IKU 4.1 didukung oleh beberapa faktor yang membentuk ekosistem akuntabilitas kinerja yang kuat dan berkelanjutan di tingkat fakultas. Beberapa faktor tersebut antara lain.

a. Komitmen Pimpinan dalam Mendorong Pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja

Komitmen kuat dari jajaran pimpinan merupakan penggerak utama dalam implementasi SAKIP. Pimpinan tidak hanya menerapkan target, tetapi juga secara aktif mendorong dan mengalokasikan sumber daya yang diperlukan untuk pelaksanaan akuntabilitas kinerja.

b. Sumber Daya Manusia yang Kompeten dalam Manajemen Kinerja

Ketersediaan SDM yang kompeten dalam manajemen kinerja, monitoring evaluasi, dan pelaporan SAKIP menjadi pilar penting. Kompetensi SDM ini memungkinkan penetapan IKU yang relevan dan terukur, serta menjamin validitas dan akurasi data kinerja yang dilaporkan, sehingga hasil SAKIP dapat dipertanggungjawabkan.

c. Sistem Informasi dan Teknologi yang Memadai

Pemanfaatan sistem informasi dan teknologi yang memadai dan terintegrasi sangat krusial dalam mendukung pelaksanaan SAKIP yang efisien dan efektif. Sistem informasi dan teknologi digunakan untuk mendukung pengumpulan data, analisis, dan pelaporan kinerja secara efektif.

d. Prosedur dan Pedoman Kerja yang Jelas

Tersedianya prosedur operasional standar dan pedoman kerja yang jelas dan terstandarisasi memastikan konsistensi dan pemahaman alur kerja SAKIP di seluruh unit. Setiap unit memahami alur pelaksanaan SAKIP, mulai dari penyusunan perencanaan, pengumpulan bukti capaian, hingga penyusunan laporan. Kejelasan prosedur ini meminimalisir ambiguitas dan menjamin kepatuhan terhadap standar akuntabilitas.

e. Pelatihan dan Pendampingan Berkelanjutan

Pelatihan dan pendampingan berkelanjutan bagi pejabat dan staf merupakan strategi penting untuk menjaga relevansi pengetahuan dan keterampilan SAKIP. Program ini dilakukan secara periodik untuk memperbarui pemahaman terhadap regulasi terbaru dan mengasah kemampuan teknis.

f. Koordinasi dan Komunikasi Internal yang Baik

Koordinasi dan komunikasi internal antar unit kerja adalah perekat implementasi SAKIP. Mekanisme komunikasi yang terstruktur menjamin konsistensi data kinerja antar unit dan memfasilitasi tindak lanjut cepat terhadap temuan evaluasi.

8. Analisis Hambatan atau Permasalahan yang Dihadapi dalam Mencapai Indikator Kinerja

Pelaksanaan program dan kegiatan yang mendukung pencapaian IKU 4.1 menghadapi sejumlah tantangan yang memerlukan mitigasi lebih lanjut. Hambatan dalam pelaksanaan program dan kegiatan pada IKU 4.1 adalah sebagai berikut:

a. Keterbatasan Pemahaman Staf dan Pejabat Struktural

Salah satu tantangan yang dihadapi adalah keterbatasan pemahaman yang merata di antara staf pelaksana maupun pejabat struktural mengenai esensi, standar, dan prosedur operasional SAKIP. Hal ini mengakibatkan implementasi akuntabilitas kinerja belum optimal.

b. Keterbatasan Sumber Daya Manusia yang Kompeten

Fakultas dihadapkan pada keterbatasan alokasi SDM yang secara spesifik memiliki kompetensi mendalam dalam manajemen kinerja, monitoring, evaluasi, dan penyusunan laporan SAKIP. Keterbatasan ini menyebabkan beban kerja pengelolaan SAKIP terpusat pada beberapa individu sehingga mempengaruhi kecepatan dan kedalaman analisis kinerja yang diperlukan untuk mengambil keputusan strategis.

c. Kendala Teknis pada Sistem Informasi

Pelaksanaan program seringkali menghadapi kendala teknis dan fungsional pada sistem informasi yang digunakan untuk

pengumpulan, pengolahan, dan pelaporan data kinerja. Kendala ini meliputi ketidakstabilan sistem, kesulitan integrasi data, hingga fitur yang belum sepenuhnya mendukung kebutuhan analisis kinerja yang kompleks. Hal ini mengakibatkan proses pelaporan data kinerja terkadang mengalami keterlambatan atau memerlukan verifikasi manual tambahan.

d. Koordinasi Antarunit Kerja yang Belum Optimal

Koordinasi dan komunikasi antarunit kerja yang belum optimal menjadi penghambat dalam memastikan konsistensi dan integritas data kinerja. Perbedaan interpretasi terhadap indikator dan kurangnya platform komunikasi terpusat menyebabkan data dan informasi kinerja terkadang tidak konsisten atau terlambat diterima, sehingga mempengaruhi ketepatan waktu dan akurasi penyusunan laporan kinerja.

e. Beban Kerja yang Tinggi bagi Staf

Beban kerja yang tinggi pada staf pelaksana menjadi faktor yang mempengaruhi prioritas tugas. Kondisi ini menyebabkan proses pemantauan dan pelaporan SAKIP tidak selalu dapat dilaksanakan tepat waktu karena harus bersaing dengan tugas-tugas operasional harian yang memiliki tenggat waktu mendesak.

f. Keterbatasan anggaran untuk Kegiatan Pendukung SAKIP

Terdapat keterbatasan alokasi anggaran yang memadai untuk mendukung pelaksanaan kegiatan monitoring, evaluasi, dan pendampingan SAKIP secara optimal. Keterbatasan ini terutama dirasakan pada anggaran untuk pelatihan intensif dan pendampingan berkelanjutan, serta untuk pengadaan dan pemeliharaan sistem informasi kinerja yang canggih.

9.

Analisis terkait Langkah antisipasi yang dilakukan dalam rangka mengatasi hambatan dan permasalahan yang dihadapi dalam perealisasi target kinerja

Fakultas telah merumuskan langkah-langkah antisipasi strategis untuk mengatasi hambatan dan tantangan yang teridentifikasi dalam periode pelaporan ini dan memastikan capaian IKU 4.1 periode berikutnya meningkat secara signifikan. Beberapa langkah antisipasi tersebut antara lain.

a. Pelatihan dan Pendampingan SDM

Fakultas akan meningkatkan intensitas program pelatihan dan pendampingan yang difokuskan pada peningkatan kompetensi SDM terkait manajemen kinerja, monitoring, evaluasi, dan penyusunan laporan SAKIP. Pelatihan ini ditujukan untuk staf pelaksana dan pejabat struktural guna memastikan pemahaman yang seragam dan komprehensif mengenai standar akuntabilitas sehingga implementasi manajemen kinerja dapat berjalan optimal.

b. Peningkatan sistem informasi dan teknologi

Peningkatan kapabilitas sistem informasi dan teknologi yang digunakan untuk mendukung manajemen kinerja. Peningkatan ini mencakup pengumpulan, pengolahan, dan pelaporan data kinerja secara efektif sekaligus meminimalisir kendala teknis yang menghambat kecepatan pelaporan.

c. Penyusunan Prosedur dan Pedoman Kerja

Penyusunan prosedur dan pedoman kerja yang jelas bertujuan untuk memastikan setiap unit kerja memiliki pemahaman yang jelas. Setiap unit kerja harus mampu memahami alur implementasi SAKIP, peran dan tanggung jawab masing-masing, serta standar pelaporan yang harus dipenuhi.

d. Koordinasi dan Komunikasi Antarunit Kerja

Mekanisme koordinasi dan komunikasi internal akan diintensifkan melalui pertemuan rutin atau forum kinerja terpusat. Langkah ini bertujuan untuk meningkatkan kolaborasi antarunit, memfasilitasi verifikasi data kinerja, serta memastikan tindak lanjut yang cepat terhadap setiap temuan atau rekomendasi dari hasil evaluasi. Koordinasi yang baik diharapkan dapat mengatasi inkonsistensi data dan keterlambatan informasi.

e. Alokasi Anggaran yang Memadai

Alokasi anggaran yang memadai untuk mendukung kegiatan monitoring, evaluasi, dan pendampingan SAKIP. Ketersediaan anggaran yang cukup menjadi prasyarat untuk pelaksanaan program SAKIP yang berkualitas dan berdampak.

f. Penjadwalan Beban Kerja Staf

Penjadwalan ulang beban kerja staf akan dilakukan untuk mengatasi isu beban kerja yang terlibat dalam proses SAKIP. Tujuannya adalah memastikan proses pelaporan SAKIP dilakukan tepat waktu, komprehensif, dan tidak mengganggu tugas operasional yang lain.

10. Analisis terkait strategi yang dilakukan dalam rangka pencapaian target kinerja

Untuk mengoptimalkan pencapaian IKU 4.1, beberapa hal yang menjadi strategi kedepannya antara lain:

a. Penguatan Kapasitas SDM melalui Pelatihan Berkelanjutan

Fakultas akan mengintensifkan program penguatan kapasitas SDM melalui pelatihan yang dilaksanakan secara berkelanjutan. Fokus pelatihan adalah pada praktik manajemen kinerja, monitoring, evaluasi, dan pelaporan SAKIP. Tujuannya adalah

memastikan bahwa seluruh staf dan pejabat memiliki kompetensi mutakhir.

b. Peningkatan dan Pemeliharaan Sistem Informasi Kinerja

Perbaikan akan difokuskan pada aspek kecepatan akses, akurasi data, dan kemudahan pengguna. Pengembangan sistem ini bertujuan untuk pengumpulan, pengolahan, dan pelaporan data lebih cepat, akurat, dan mudah diakses.

c. Sosialisasi dan Pendampingan Berkelanjutan

Kegiatan ini untuk memastikan pemahaman yang seragam mengenai standar, prosedur, dan indikator kinerja SAKIP. Pendampingan ini membantu unit kerja menyusun bukti kinerja terkait akuntabilitas unit.

d. Penguatan Koordinasi dan Komunikasi Antarunit Kerja

Mekanisme koordinasi dan komunikasi internal akan diperkuat melalui forum kinerja yang terjadwal rutin. Tujuannya untuk memastikan konsistensi data, meningkatkan sinergi pelaksanaan program, dan membangun komunikasi efektif untuk menindaklanjuti temuan evaluasi.

e. Pemantauan dan Evaluasi Berkala

Pemantauan dan evaluasi berkala akan dilaksanakan untuk menilai efektivitas implementasi SAKIP dan melakukan perbaikan secara berkesinambungan.

f. Pemberian Insentif dan Penghargaan

Fakultas akan mengimplementasikan kebijakan pemberian insentif dan penghargaan bagi unit kerja atau staf yang berhasil meningkatkan kinerja dan akuntabilitas sesuai standar SAKIP. Strategi ini diharapkan dapat memotivasi seluruh staf untuk berpartisipasi aktif, meningkatkan akuntabilitas, dan mencapai target.

Indikator Kinerja Utama [IKU 4.2]

1. Definisi Operasional

Nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L

Penjelasan Umum

Penyerapan anggaran adalah proses pelaksanaan anggaran yang telah disetujui, di mana dana yang dialokasikan digunakan untuk membiayai berbagai kegiatan dan operasional sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Pendapatan Unit Kerja adalah berbagai sumber dana yang diterima untuk membiayai operasional dan pengembangan Unit Kerja

2. Perhitungan IKU 4.2

Formula:

Nilai Kinerja Anggaran = 50% Nilai kinerja atas Penyerapan Anggaran + 50% Nilai kinerja atas Pendapatan Unit Kerja

Pembobotan:

Nilai kinerja anggaran merupakan hasil penjumlahan dari:

Kriteria	Bobot
Nilai kinerja atas Penyerapan Anggaran	50%
Nilai kinerja atas Pendapatan Unit Kerja	50%

Nilai kinerja atas Penyerapan Anggaran:

Variabel	Bobot
----------	-------

Realisasi Anggaran	100%
--------------------	------

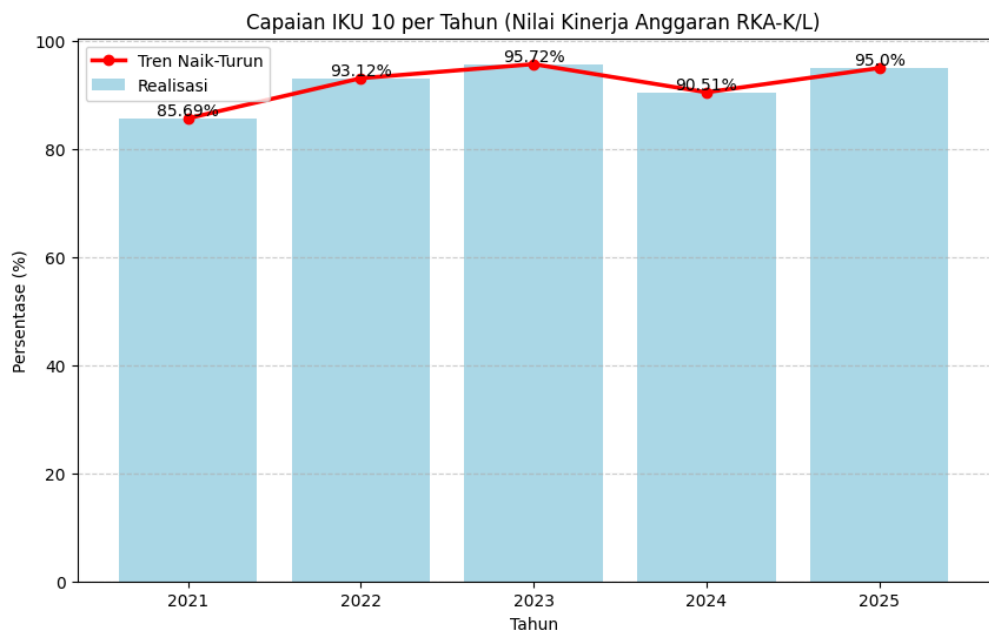
Nilai kinerja atas Pendapatan Unit Kerja:

Variabel	Bobot
Pendapatan Jasa Layanan Pendidikan	100%
Kerjasama	100%
Pendapatan Lainnya	100%
Sewa Tanah dan Gedung	100%
Pendapatan Dana Hibah	100%

Hasil pengukuran nilai kinerja anggaran tahun 2025 sebagai berikut:

Persentase capaian target NKA sejak tahun 2021 ditampilkan dalam tabel dan grafik berikut:

Grafik 3.10 Capaian IKU 4.2



Tabel 3.42 Persentase Capaian Kinerja IKU 4.2

Capaian IKU 10 / Tahun	2021	2022	2023	2024	2025	Target *)
Nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L	85,69%	93,12%	95,72%	90,51%	95%	111,76 %

3. Perbandingan Target dan Realisasi Tahun Berjalan

Pada tahun 2025, capaian Nilai Kinerja Anggaran (NKA) menunjukkan hasil yang sangat positif. Realisasi NKA telah mencapai 95% dari target tahunan. Dengan target NKA sebesar 85, capaian sebesar 95% mengindikasikan bahwa pelaksanaan anggaran tidak hanya berjalan sesuai perencanaan, tetapi juga melampaui ekspektasi yang telah ditetapkan.

Pencapaian ini menunjukkan bahwa pengelolaan anggaran telah dilaksanakan secara efektif, efisien, dan akuntabel. Realisasi yang melebihi target mencerminkan keberhasilan fakultas dalam memastikan bahwa setiap program dan kegiatan yang direncanakan dapat dijalankan dengan optimal. Selain itu, hal ini juga mengindikasikan bahwa fakultas mampu menjaga konsistensi kualitas dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian anggaran sepanjang tahun berjalan.

Tabel 3.43 Target dan Realisasi IKU 4.2 Tahun berjalan

IKU /Tahun	2025	
	Target	Realisasi
Nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L	85	95

4.

Perbandingan Realisasi Capaian Kinerja Tahun Berjalan dengan Kinerja Tahun-tahun Sebelumnya

Berikut capaian kinerja anggaran dari lima tahun terakhir:

Tabel 3.44 Target dan Realisasi Capaian IKU 4.2 tahun 2021 s.d 2025

IKU /Tahun	2021		2022		2023		2024		2025	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L	81	85,69	81	93,12	83	95,72	85	90,51	85	95

Capaian IKU 4.2 pada periode tahun 2021–2025, secara umum menunjukkan hasil melampaui target yang telah ditetapkan. Pada tahun 2021, target kinerja ditetapkan sebesar 81, dengan realisasi sebesar 85,69. Selanjutnya, pada tahun 2022, target kinerja tetap ditetapkan sebesar 81, dengan realisasi meningkat signifikan menjadi 93,12. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan kualitas pengelolaan dan pelaksanaan anggaran dibandingkan tahun sebelumnya. Pada tahun 2023, target kinerja ditingkatkan menjadi 83, dengan realisasi mencapai 95,72. Capaian tersebut kembali melampaui target dan mencerminkan konsistensi peningkatan kinerja anggaran atas pelaksanaan RKA-K/L. Pada tahun 2024, target kinerja ditetapkan sebesar 85, dengan realisasi sebesar 90,51. Meskipun realisasi mengalami penurunan dibandingkan tahun 2023, capaian kinerja tetap berada di atas target yang telah ditetapkan. Adapun pada tahun 2025, target kinerja tetap ditetapkan sebesar 85, dengan realisasi meningkat kembali menjadi 95. Capaian ini menunjukkan perbaikan dan penguatan kinerja anggaran, sekaligus mempertahankan capaian yang melampaui target. Secara keseluruhan, capaian IKU Nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan

RKA-K/L selama periode 2021–2025 menunjukkan kinerja yang sangat baik dan konsisten, dengan seluruh realisasi kinerja berada di atas target yang ditetapkan, serta mencerminkan efektivitas pengelolaan anggaran yang berkelanjutan.

5. Perbandingan Realisasi Tahun Berjalan dengan Target Jangka Menengah/Target Akhir Renstra

Tingkat Kinerja Anggaran berdasarkan pelaksanaan RKA-K/L pada tahun 2025 menunjukkan hasil capaian sebesar 95%, melampaui target Renstra sebesar 85%. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan anggaran di Fakultas Ilmu Budaya telah berjalan efisien, efektif, dan akuntabel. Capaian tersebut mencerminkan bahwa proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan anggaran dilakukan dengan baik. Dengan demikian, Fakultas Ilmu Budaya mampu mengoptimalkan sumber daya keuangan untuk mendukung pencapaian sasaran strategis dan kinerja tri dharma perguruan tinggi secara keseluruhan.

Tabel 3.45 Perbandingan realisasi tahun berjalan dengan target jangka menengah

IKU /Tahun	2025		Target *)
	Target	Realisasi	
Nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L	85	95	111,76%

6. Analisis Program dan Kegiatan yang Mendukung Perealisasian Target Kinerja Indikator Kinerja

Untuk memastikan akuntabilitas dan efisiensi dalam pengelolaan keuangan negara, fakultas telah melaksanakan serangkaian program dan kegiatan strategis yang mendukung pencapaian target NKA sebagai berikut:

1. Perencanaan dan Penyusunan RKA-K/L yang Realistis dan Akuntabel
Perencanaan dan penyusunan RKA-K/L dilaksanakan dengan prinsip realistis, terukur, dan berbasis kinerja. Proses ini memastikan alokasi anggaran sesuai kebutuhan dan prioritas kegiatan. Tujuannya adalah menjamin kesesuaian antara rencana penarikan dana dengan kebutuhan pelaksanaan.
2. Pemantauan dan Evaluasi Realisasi Anggaran secara Berkala
Monev akan dilakukan secara berkala mencakup identifikasi terhadap deviasi penyerapan anggaran dan tindak lanjut perbaikan untuk memastikan target penyerapan anggaran tercapai secara optimal dan tepat waktu.
3. Pelatihan dan Pendampingan bagi Pejabat Pengelola Anggaran
Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi SDM dalam pengelolaan, pertanggungjawaban, dan pelaporan anggaran sesuai standar akuntabilitas dan transparansi.
4. Pemanfaatan Sistem Informasi Keuangan
Pemanfaatan teknologi ini memudahkan monitoring dan pengendalian terhadap posisi kas, realisasi belanja per kegiatan, dan kepatuhan terhadap jadwal penarikan dana, sehingga evaluasi pelaksanaan anggaran dapat dilakukan dengan cepat dan akurat.
5. Koordinasi Antarunit Kerja dan Mitra Terkait
Koordinasi penting dilakukan untuk memastikan penggunaan dana tepat sasaran, menjamin kelancaran proses pengadaan barang/jasa, dan

mengatasi masalah teknis terkait mekanisme pencairan dan pertanggungjawaban dana.

6. Audit Internal dan Tindak Lanjut Temuan

Audit internal terhadap pengelolaan anggaran dilakukan untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Program ini berfungsi sebagai kontrol internal yang kuat untuk memastikan efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran.

7. Analisis Faktor Penyebab Keberhasilan atau Kegagalan Pencapaian Target Indikator Kinerja

Pencapaian target NKA merupakan hasil dari implementasi sistem pengelolaan keuangan yang disiplin dan terkoordinasi. Keberhasilan ini didukung oleh faktor-faktor sebagai berikut.

1. Perencanaan Anggaran yang Matang dan Realistis

Seluruh penyusunan RKA-K/L didasarkan pada analisis kebutuhan dan prioritas program. Pendekatan ini memastikan bahwa alokasi dana secara efektif mendukung sasaran strategis.

2. Komitmen Pimpinan dan Staf Pengelola Anggaran

Komitmen ini diterapkan melalui prinsip efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas. Wujud konkretnya adalah disiplin dalam pelaksanaan belanja, kepatuhan terhadap jadwal penarikan dana, serta penerapan prinsip tata kelola yang baik dalam setiap transaksi pengeluaran.

3. Monitoring dan Evaluasi Berkala terhadap Realisasi Anggaran

Pelaksanaan Monev berfungsi sebagai mekanisme kontrol yang efektif. Monev ini memungkinkan identifikasi terhadap potensi deviasi penyerapan dan hambatan pelaksanaan program. Dengan demikian, fakultas mampu mengambil tindakan cepat, memastikan

penggunaan dana tepat sasaran dan realisasi anggaran dapat tercapai sesuai target yang ditetapkan.

4. Sistem Informasi Keuangan yang Memadai

Keberadaan sistem yang handal menjamin akurasi data, mempercepat proses pertanggungjawaban, dan meningkatkan transparansi dalam pengelolaan aset dan belanja fakultas.

5. Pelatihan dan Pendampingan SDM Pengelolaan Anggaran

Pelatihan dan pendampingan memastikan bahwa implementasi anggaran selalu sesuai dengan regulasi terbaru. Peningkatan kompetensi ini mencakup aspek pengelolaan anggaran, penyusunan laporan keuangan, dan penguasaan aplikasi keuangan negara, sehingga meminimalkan kesalahan administrasi dan menjamin kepatuhan yang tinggi terhadap standar akuntabilitas.

6. Koordinasi yang Baik Antarunit Kerja

Koordinasi dan komunikasi antarunit kerja sehingga aliran anggaran dan pelaksanaan program berjalan lancar. Koordinasi yang efektif menghilangkan hambatan birokrasi, mempercepat proses pengadaan barang/jasa, dan menjamin bahwa kebutuhan unit pelaksana diakomodasi tepat waktu.

8. Analisis Hambatan atau Permasalahan yang Dihadapi dalam Mencapai Indikator Kinerja

Pelaksanaan program dan kegiatan yang bertujuan meningkatkan NKA dihadapkan pada beberapa kendala struktural dan operasional. Beberapa hambatan dalam pelaksanaan program dan kegiatan pada IKU 4.2 adalah sebagai berikut.

1. Keterbatasan Pemahaman Staf dan Pejabat Terkait Standar NKA

Ada ketidakseragaman pemahaman di kalangan staf pelaksana mengenai standar teknis, prosedur, dan indikator NKA. Keterbatasan ini menyebabkan implementasi pengelolaan anggaran belum optimal.

2. Sumber Daya Manusia yang Terbatas

Terdapat keterbatasan alokasi SDM yang sesuai dengan kompetensi tinggi dalam aspek pengelolaan, monitoring, dan evaluasi anggaran secara akurat dan tepat waktu. Hal ini menyebabkan tingginya beban kerja pada beberapa individu dan berpotensi memengaruhi akurasi dan ketepatan waktu pelaporan.

3. Kendala Teknis pada Sistem Informasi Keuangan

Implementasi NKA seringkali terkendala oleh permasalahan teknis pada sistem informasi keuangan. Kendala ini meliputi keterbatasan akses, data yang tidak diperbarui, dan kurangnya integrasi antarunit kerja. Kendala ini secara signifikan memperlambat proses pengumpulan, verifikasi, dan analisis data.

4. Koordinasi Antarunit Kerja yang Belum Maksimal

Kekurangan koordinasi seringkali menyebabkan alokasi dan pemanfaatan anggaran tidak selalu efisien. Dampak yang timbul antara lain adalah penggunaan dana yang tidak selalu tepat sasaran, berkontribusi pada penundaan realisasi belanja, dan penurunan skor pada indikator penyelesaian tagihan.

5. Beban Kerja yang Tinggi bagi Staf

Staf yang bertanggung jawab terhadap proses administrasi dan pelaporan keuangan seringkali memiliki beban kerja operasional yang tinggi. Kondisi ini mengakibatkan proses pemantauan dan pelaporan realisasi anggaran tidak selalu tepat waktu atau komprehensif.

6. Keterbatasan Anggaran untuk Kegiatan Pendukung NKA

Terdapat keterbatasan alokasi anggaran khusus untuk mendukung kegiatan seperti monitoring, evaluasi, dan pendampingan. Keterbatasan dana ini berdampak pada efektivitas pengelolaan NKA.

9. Analisis terkait Langkah Antisipasi yang Silakukan dalam Rangka Mengatasi Hambatan dan Permasalahan yang Dihadapi dalam Perealisasian Target Kinerja

Sebagai respon terhadap hambatan yang teridentifikasi dalam pelaksanaan anggaran, fakultas telah merumuskan langkah-langkah antisipasi demi mengoptimalkan capaian NKA di periode mendatang. Langkah-langkah antisipasi tersebut antara lain.

1. Pelatihan dan Pendampingan SDM

Pelatihan dan pendampingan SDM dilakukan untuk mengatasi keterbatasan pemahaman. Fokus pelatihan adalah terkait dengan pengelolaan, monitoring, dan pelaporan anggaran sesuai standar NKA. Upaya ini ditujukan untuk menjamin bahwa pengelolaan anggaran dilaksanakan sesuai dengan prinsip efisiensi dan akuntabilitas.

2. Peningkatan Sistem Informasi Keuangan

Peningkatan sistem informasi keuangan dilakukan dengan optimalisasi fitur yang mendukung pengumpulan, pengolahan, dan pelaporan data. Strategi ini juga mencakup upaya untuk mencapai integrasi data yang sempurna antarunit kerja, sehingga analisis dapat dilakukan dengan lebih cepat, akurat, dan komprehensif.

3. Penyusunan Prosedur dan Pedoman Kerja yang Jelas

Prosedur dan pedoman kerja akan disusun dan disosialisasikan dengan lebih terperinci mengenai alur pengelolaan, pemantauan, dan pertanggungjawaban anggaran. Kejelasan prosedur disusun untuk memastikan bahwa setiap unit kerja memiliki pemahaman tunggal tentang tahapan pelaksanaan anggaran.

4. **Koordinasi dan Komunikasi Antarunit Kerja yang Lebih Intensif**
Koordinasi dan komunikasi akan ditingkatkan secara intensif melalui pertemuan rutin. Pertemuan ini berfungsi untuk memastikan alokasi dan penggunaan anggaran tepat sasaran.
5. **Alokasi Anggaran Tambahan**
Fakultas akan mengidentifikasi dan mengalokasikan anggaran tambahan yang memadai, jika diperlukan, untuk secara khusus mendukung kegiatan monitoring, evaluasi, dan pendampingan teknis pengelolaan NKA. Dukungan finansial ini penting untuk menjamin ketersediaan sumber daya guna melaksanakan pelatihan berkualitas dan mempertahankan sistem informasi yang handal.
6. **Pemantauan dan Evaluasi Berkala**
Sistem pemantauan dan evaluasi kinerja anggaran akan diperkuat dan dilakukan secara berkala. Monev ini bertujuan untuk menilai efektivitas dan efisiensi implementasi pengelolaan anggaran. Hasil Monev akan menjadi dasar utama untuk merumuskan tindakan korektif dan perbaikan berkelanjutan yang proaktif, memastikan capaian NKA Fakultas terus meningkat.

10. Analisis Terkait Strategi yang Dilakukan dalam Rangka Pencapaian Target Kinerja

Strategi pencapaian target kinerja NKA adalah dengan:

1. **Perencanaan Anggaran yang Matang dan Akuntabel**
Fakultas memastikan bahwa proses perencanaan anggaran dilakukan dengan prinsip akuntabilitas. Setiap alokasi dana sesuai prioritas kegiatan dan target kinerja.
2. **Penguatan Kapasitas SDM melalui Pelatihan dan Pendampingan**
Kegiatan ini mencakup penguatan pemahaman dalam pengelolaan, monitoring, evaluasi, dan pelaporan anggaran.

Upaya ini diharapkan berdampak pada meningkatnya akurasi pelaporan dan efektivitas pengendalian anggaran.

3. Peningkatan Sistem Informasi Keuangan

Sistem ini dirancang untuk mendukung proses pengumpulan, pengolahan, dan pelaporan data anggaran lebih cepat, akurat, dan terintegrasi. Dengan sistem yang lebih andal, seluruh proses pengelolaan anggaran menjadi lebih transparan dan mudah dipantau.

4. Koordinasi dan Komunikasi Antarunit Kerja

Strategi ini dilakukan untuk memastikan penggunaan anggaran tepat sasaran dan mendukung sinergis antarprogram.

5. Monitoring dan Evaluasi Berkala

Proses Monev dilakukan untuk menilai efektivitas pengelolaan anggaran. Hasil evaluasi menjadi dasar melakukan perbaikan berkelanjutan. Dengan demikian, fakultas dapat menjaga kualitas tata kelola anggaran dan memastikan adanya peningkatan berkesinambungan.

6. Pemberian Insentif dan Penghargaan

Pemberian insentif dan penghargaan ditujukan bagi unit kerja atau staf yang berhasil meningkatkan kinerja anggaran dan pencapaian target NKA. Kebijakan ini diharapkan mendorong motivasi, memperkuat budaya kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan produktif.



Indikator Kinerja Utama [IKU 4.3]

Persentase Fakultas yang Membangun Zona Integritas

Zona Integritas (ZI) adalah instrumen penting dalam Reformasi Birokrasi yang mengarahkan institusi publik untuk menciptakan lingkungan kerja yang transparan, akuntabel, dan berintegritas tinggi. ZI dirancang untuk mencegah segala bentuk korupsi melalui dua tahap penting, yaitu pencapaian predikat Wilayah Bebas “dari” Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM). Zona Integritas adalah upaya strategis untuk membangun lingkungan kerja yang bebas dari korupsi dan meningkatkan pelayanan publik. Dalam konteks PTN, pembangunan ZI memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian IKU melalui perbaikan tata kelola, transparansi, dan peningkatan layanan prima.

Area Zona Integritas (ZI) adalah enam area perubahan utama yang diterapkan instansi pemerintah Indonesia untuk mewujudkan birokrasi bersih dan melayani (WBK/WBBM), yaitu: Manajemen Perubahan, Penataan Tatalaksana, Penataan Manajemen SDM, Penguatan Akuntabilitas Kinerja, Penguatan Pengawasan, dan Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. Tujuannya adalah menciptakan pemerintahan yang bebas korupsi (KKN) dan memberikan pelayanan prima.

Area Perubahan Zona Integritas (ZI)

1. Manajemen Perubahan: Mengubah pola pikir dan budaya kerja (*mindset & culture set*) menuju yang lebih baik melalui komitmen pimpinan.
2. Penataan Tatalaksana: Penyempurnaan proses kerja, prosedur, dan sistem agar lebih efisien dan efektif.
3. Penataan Manajemen SDM: Pengembangan SDM yang profesional, adil, dan berintegritas (rekrutmen, pengembangan, reward/punishment).

4. Penguatan Akuntabilitas Kinerja: Pengukuran kinerja yang terukur dan transparan.
5. Penguatan Pengawasan: Peningkatan sistem pengawasan internal untuk mencegah korupsi dan pelanggaran.
6. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik: Pelayanan yang cepat, mudah, terjangkau, dan berkualitas tinggi bagi masyarakat.

Tujuan Akhir

1. Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK): Predikat bagi unit kerja yang memenuhi sebagian besar area ZI.
2. Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM): Tingkat lanjut dari WBK, menunjukkan komitmen lebih tinggi dalam pelayanan.

2. Perhitungan IKU 4.3

Pembangunan Zona Integritas memiliki beberapa tahapan yang harus dilalui, yaitu penancangan, pembangunan, pengusulan, penilaian, dan penetapan. Penilaian Tahun 2025 dilakukan terhadap Komponen Pengungkit dan Komponen Hasil. Komponen Pengungkit dengan bobot total 60% dengan penilaian 6 area perubahan. Terdapat 2 (dua) komponen hasil, yaitu Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih dan Akuntabel (bobot 20%) yang memiliki nilai ukuran Nilai Persepsi Korupsi dan Capaian Kinerja Lebih Baik, serta komponen Terwujudnya Kualitas Pelayanan Publik yang Prima yang didapatkan melalui Survei Kepuasan Masyarakat dengan bobot 20%. Setelah hasil penilaian pembangunan Zona Integritas (ZI), maka dilakukan penetapan untuk memastikan bahwa unit kerja telah memenuhi kriteria yang ditetapkan. Penilaian Mandiri oleh Tim Penilai Internal (TPI). Tim ini melakukan penilaian terhadap unit kerja berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.

Tabel 3.46 Nilai TP PTN ZI-WBK Tahun 2025

Nilai TP PTN / LLDIKTI					
ZI-WBK					
(Penilaian sesuai PermenPAN-RB Nomor 90 Tahun 2021)					
	Penilaian		Nilai Minimal	Nilai	Kesimpulan Nilai
A	PENGUNGKIT (PEMENUHAN & REFORM)		40	47.75	Memenuhi
	1	MANAJEMEN PERUBAHAN	4.8	5.2	Memenuhi
	2	PENATAAN TATALAKSANA	4.2	6.31	Memenuhi
	3	PENATAAN SISTEM MANAJEMEN SDM APARATUR	6	8.13	Memenuhi
	4	PENGUATAN AKUNTABILITAS	6	8.59	Memenuhi
	5	PENGUATAN PENGAWASAN	9	12	Memenuhi
	6	PENINGKATAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK	6	7.52	Memenuhi

	Penilaian		Triwulan 1	Triwulan 2	Triwulan 3	Triwulan 4
B	HASIL		36.01	3.75	3.75	35.48
	I	BIROKRASI YANG BERSIH DAN AKUNTABEL				
		1 Indeks Persepsi Anti Korupsi (IPAK)	16.47	0	0	16.48
		2 Capaian Kinerja lebih baik dari capaian kinerja sebelumnya	3.75	3.75	3.75	3.75
	II	PELAYANAN PUBLIK YANG PRIMA				
		1 Indeks Persepsi Kepuasan (IPKP)	15.79	0	0	15.25
Kesimpulan Nilai Minimal Hasil (Nilai Minimal 32.25)			Memenuhi	Belum Memenuhi	Belum Memenuhi	Memenuhi

Berdasarkan tabel 3.46, menunjukkan bahwa nilai pengungkit adalah 47,75 dan berdasarkan rekapitulasi nilai setiap area perubahan, nilai tersebut memenuhi target minimal TP PTN sebesar 40. Rincian penilaian setiap area dijelaskan sebagai berikut :

1. Area 1 : Manajemen Perubahan. Nilai pada area ini adalah 5,2 telah melebihi area minimal 4,8, sehingga memenuhi kriteria. Hal ini menunjukkan bahwa adanya Peningkatan komitmen, perubahan pola pikir (*mindset*), dan budaya kerja (*culture set*).

2. Area 2 : Penataan Tatalaksana. Nilai pada area ini adalah 6,31 telah melebihi nilai minimal 4,2, sehingga memenuhi kriteria. Hal ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan efisiensi dan efektivitas sistem, proses, dan prosedur kerja.
3. Area 3 : Penataan Sistem Manajemen SDM Aparatur. Nilai pada area ini adalah 8,13 melebihi nilai minimal 6, sehingga memenuhi kriteria. Hal ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan profesionalisme, integritas, dan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN).
4. Area 4 : Penguatan Akuntabilitas. Nilai pada area ini adalah 8,59 melebihi nilai minimal 6, sehingga memenuhi kriteria. Hal ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan kemampuan unit kerja dalam mempertanggungjawabkan kinerjanya.
5. Area 5: Penguatan Pengawasan. Nilai pada area ini adalah 12 melebihi nilai minimal 9, sehingga memenuhi kriteria. Hal ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan penyelenggaraan organisasi yang bersih dan bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).
6. Area 6 : Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik. Nilai pada area ini adalah 7,52 lebih dari nilai minimal 6, sehingga memenuhi kriteria. Hal ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan kualitas dan inovasi pelayanan publik sesuai kebutuhan masyarakat.

Pada komponen hasil, pada TRIwulan 4 nilainya 35,48 yang terhitung memenuhi kriteria minimal 32,25. Hal ini berarti bahwa Fakultas berhasil memperoleh total nilai minimal dan memenuhi kriteria tertentu akan mendapatkan predikat:

- Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK): Predikat yang diberikan kepada unit kerja yang berhasil melaksanakan enam area perubahan dan

telah mencapai pemerintahan yang bersih serta peningkatan pelayanan publik.

- Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM): Predikat lanjutan yang diberikan kepada unit kerja berpredikat WBK yang dinilai sudah mencapai peningkatan kualitas pelayanan publik yang sangat baik dan terbebas dari KKN.

Tabel 3.46 Target dan Realisasi **Pembangunan Zona Integritas** Tahun berjalan

IKU /Tahun	2025	
	Target	Realisasi
Persentase Fakultas yang Membangun Zona Integritas	60%	47.75%

Secara umum upaya pembangunan Zona Integritas di Fakultas Ilmu Budaya masih memerlukan penguatan pada aspek perencanaan, pelaksanaan, serta pengumpulan bukti dukung di setiap area perubahan. Nilai pengungkit dan komponen hasil yang belum mencapai target menggambarkan bahwa proses implementasi reformasi birokrasi dan budaya kerja berintegritas masih berjalan, namun belum optimal di seluruh unit kerja. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi menyeluruh, peningkatan komitmen pimpinan dan tim pelaksana, serta percepatan penyempurnaan dokumen pendukung agar target Zona Integritas dapat tercapai secara maksimal pada periode berikutnya.

3. Perbandingan Target dan Realisasi tahun berjalan

Perbandingan antara target dan realisasi dalam pembangunan zona integritas pada tahun ini belum mencapai target awal sebesar 60% dengan

persentase pencapaian aktual sebesar 47,75%. Pembangunan zona integritas ini bermula dari isu strategis yang telah diidentifikasi, yang kemudian diwujudkan menjadi langkah nyata. Belum berhasilnya pemenuhan target ini disebabkan bahwa proses implementasi reformasi birokrasi dan budaya kerja berintegritas masih berjalan, namun belum optimal di seluruh unit kerja. Namun inilah yang menjadi motivasi fakultas untuk terus menjaga momentum dan semangat yang tinggi dalam mewujudkan wilayah zona integritas. Dengan komitmen dan kerjasama yang berkelanjutan, memastikan bahwa pelaksanaan pembangunan zona integritas dapat berlangsung secara konsisten.

6. Analisis Program dan kegiatan, yang mendukung perealisasi target kinerja Indikator Kinerja

Analisis Program dan kegiatan, yang mendukung perealisasi target kinerja Indikator Kinerja pada Pembangunan Zona Integritas seperti :

1. Sosialisasi dan workshop pembangunan ZI: Menyelenggarakan kegiatan internal untuk meningkatkan pemahaman pegawai terhadap prinsip Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).
2. Penyusunan Rencana Aksi ZI: Menetapkan program kerja dan indikator capaian yang jelas untuk setiap area perubahan, seperti manajemen SDM, layanan publik, dan pengendalian gratifikasi.
3. Pembentukan Tim ZI Fakultas: Menunjuk tim koordinasi yang bertugas memantau, mengevaluasi, dan menindaklanjuti implementasi program ZI di lingkungan fakultas.
4. Monitoring dan evaluasi berkala: Melakukan penilaian capaian setiap area perubahan dengan menggunakan Lembar Kinerja Evaluasi (LKE) dan mekanisme audit internal.

5. Pendampingan dan mentoring: Melibatkan mentor atau ahli pembangunan ZI untuk membimbing fakultas dalam perbaikan proses dan pencapaian indikator kinerja.
6. Pemberian penghargaan dan insentif: Memberikan apresiasi kepada unit kerja atau pegawai yang menunjukkan inovasi dan kepatuhan tinggi dalam penerapan prinsip ZI.

7. Analisis Faktor Penyebab keberhasilan atau kegagalan pencapaian target Indikator Kinerja

Analisis faktor penyebab kegagalan pencapaian target indikator kinerja dengan :

1. ketidaklengkapan dokumentasi atau ketidaksesuaian antara dokumen (LKE) dengan implementasi di lapangan
2. diukur melalui data eksternal, yang sangat kritis dalam penentuan kelulusan. Kegagalan di sini sering menjadi penentu utama status WBK/WBBM
3. Meskipun pimpinan berkomitmen, implementasi di level manajer menengah dan staf pelaksana tidak konsisten. ZI hanya terlihat saat ada kunjungan atau evaluasi.
4. Keterbatasan anggaran atau tenaga ahli IT untuk membangun sistem layanan digital yang handal dapat menghambat *reform* tatalaksana dan pelayanan publik.

8.

Analisis Hambatan atau permasalahan yang dihadapi dalam mencapai Indikator Kinerja

Analisis hambatan dalam mencapai indikator kinerja, antara lain:

1. Kurangnya pemahaman pegawai terhadap prinsip, prosedur, dan indikator pembangunan ZI, sehingga implementasi belum optimal.
2. Resistensi terhadap perubahan budaya kerja, terutama pada pegawai yang sudah lama menjalankan prosedur konvensional.
3. Keterbatasan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam manajemen ZI, monitoring, dan evaluasi.
4. Koordinasi antarunit kerja yang belum maksimal, menyebabkan implementasi program ZI tidak seragam dan kurang terintegrasi.
5. Keterbatasan anggaran dan sarana pendukung, sehingga beberapa kegiatan pendukung ZI sulit dilaksanakan dengan optimal.
6. Monitoring dan evaluasi yang belum rutin atau belum menyeluruh, sehingga kendala dan perbaikan belum teridentifikasi secara tepat waktu.

9.

Analisis terkait Langkah antisipasi yang dilakukan dalam rangka mengatasi hambatan dan permasalahan yang dihadapi dalam perealisasi target kinerja

Analisis mengenai langkah-langkah antisipatif yang diambil untuk mengatasi hambatan dan permasalahan dalam merealisasikan target kinerja meliputi:

1. Pelatihan dan sosialisasi intensif bagi seluruh pegawai terkait prinsip, prosedur, dan indikator pembangunan ZI untuk meningkatkan pemahaman dan kepatuhan.
2. Pendampingan dan mentoring oleh tim internal atau eksternal yang berkompeten dalam pembangunan ZI untuk memperkuat implementasi program dan proses perubahan budaya kerja.
3. Peningkatan koordinasi melalui rapat rutin dan forum komunikasi, agar pelaksanaan program ZI lebih seragam dan terintegrasi.
4. Optimalisasi alokasi anggaran dan sarana pendukung, agar setiap kegiatan pendukung ZI dapat terlaksana secara efektif.
5. Monitoring dan evaluasi berkala, menggunakan Lembar Kinerja Evaluasi (LKE) untuk mengidentifikasi kendala dan melakukan perbaikan tepat waktu.
6. Pemberian insentif dan penghargaan bagi unit kerja atau pegawai yang berhasil menunjukkan inovasi, kepatuhan, dan pencapaian target ZI.

10. Analisis terkait strategi yang dilakukan dalam rangka pencapaian target kinerja

Analisis terkait strategi yang dilakukan dalam rangka pencapaian target kinerja pembangunan zona integritas antara lain

1. Perencanaan dan penyusunan rencana aksi ZI yang terstruktur dan berbasis indikator kinerja untuk setiap area perubahan, seperti layanan publik, pengendalian gratifikasi, dan manajemen SDM.
2. Pembentukan dan penguatan Tim ZI Fakultas yang bertanggung jawab memonitor, mengevaluasi, dan menindaklanjuti implementasi rencana aksi.

3. Sosialisasi, pelatihan, dan pendampingan bagi seluruh pegawai untuk meningkatkan pemahaman, kompetensi, dan komitmen terhadap pembangunan ZI.
4. Monitoring dan evaluasi berkala melalui Lembar Kinerja Evaluasi (LKE) dan audit internal untuk memastikan target tercapai dan proses berjalan sesuai rencana.
5. Kolaborasi dan benchmarking dengan fakultas atau instansi lain yang telah berhasil membangun ZI, untuk mengadopsi praktik terbaik dan inovasi.
6. Melakukan *quick win* yang berdampak langsung pada kepuasan pengguna. Misalnya, menghilangkan antrean layanan dengan sistem digital, dan menindak tegas kasus ketidakdisiplinan yang menjadi sorotan.
7. Memastikan setiap bukti dukung pada LKE (dokumen) benar-benar mencerminkan praktik di lapangan, bukan sekadar kelengkapan administrasi.
8. Menjadikan *mindset* integritas sebagai bagian dari nilai-nilai kebudayaan FIB, bukan hanya tuntutan administratif WBK/WBBM.

B. Realisasi Anggaran

Pagu dalam DIPA 2025 sebesar Rp. 2.160.385.584,-. Realisasi Anggaran sebesar Rp. 2.054.423.899- dengan persentase daya serap sebesar 95%. Anggaran digunakan untuk mencapai 4 (empat) sasaran dengan 11 (sebelas) indikator kinerja. Berikut alokasi anggaran untuk setiap sasaran, kegiatan dan sumber dana :

Tabel 3.47 Realisasi Anggaran berdasarkan Kegiatan Tahun 2025

Kode	Uraian Kegiatan	Pagu	Realisasi	%	Sisa Anggaran
139.03.DK.77 30.CAA.002.0 51.A.537112	Sarana Bidang Pendidikan Sarana Pendukung Perkantoran (PNBP/BLU) Pengadaan Sarana Pendukung Perkantoran Pengadaan Peralatan Pendukung Perkantoran Belanja Modal Peralatan dan Mesin - BLU	55.293.730	55.293.730	100%	0
139.03.DK.77 30.CAA.002.0 51.B.537112	Sarana Bidang Pendidikan Sarana Pendukung Perkantoran (PNBP/BLU) Pengadaan Sarana Pendukung Perkantoran Pengadaan Meubelair Pendukung Perkantoran Belanja Modal Peralatan dan Mesin - BLU	32.356.500	32.9356.500	100%	0
139.03.DK.77 30.DBA.001.0 60.A.525112	Pendidikan Tinggi Layanan Pendidikan (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Layanan Pendidikan Perguruan Tinggi Penerimaan Mahasiswa Baru Belanja Barang	75.443.500	75.443.500	100%	0
139.03.DK.77 30.DBA.001.0 60.A.525113	Pendidikan Tinggi Layanan Pendidikan (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Layanan Pendidikan Perguruan Tinggi Penerimaan Mahasiswa Baru Belanja Jasa	15.020.000	15.020.000	100%	0

139.03.DK.77 30.DBA.001.0 60.B.525112	Pendidikan Tinggi Layanan Pendidikan (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Layanan Pendidikan Perguruan Tinggi Proses Belajar Mengajar Belanja Barang	499.463.140	480.553.001	96%	18.910.139
139.03.DK.77 30.DBA.001.0 60.B.525113	Pendidikan Tinggi Layanan Pendidikan (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Layanan Pendidikan Perguruan Tinggi Proses Belajar Mengajar Belanja Jasa	92.935.000	86.806.500	93%	6.128.500
139.03.DK.77 30.DBA.001.0 60.B.525115	Pendidikan Tinggi Layanan Pendidikan (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Layanan Pendidikan Perguruan Tinggi Proses Belajar Mengajar Belanja Perjalanan	58.500.000	59.391.902	101%	-891.902
139.03.DK.77 30.DBA.001.0 60.B.525121	Pendidikan Tinggi Layanan Pendidikan (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Layanan Pendidikan Perguruan Tinggi Proses Belajar Mengajar Belanja Barang Persediaan Barang Konsumsi - BLU	40.990.000	40.944.000	99%	46.000
139.03.DK.77 30.DBA.001.0 60.B.525162	Pendidikan Tinggi Layanan Pendidikan (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Layanan Pendidikan Perguruan Tinggi Proses Belajar Mengajar Belanja Peralatan dan Mesin - Ekstrakomptabel BLU	5.690.000	5.690.000	100%	0
139.03.DK.77 30.DBA.001.0 60.C.525112	Pendidikan Tinggi Layanan Pendidikan (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Layanan Pendidikan Perguruan Tinggi Wisuda dan Yudisium Belanja Barang	46.533.500	45.031.000	97%	1.502.500
139.03.DK.77 30.DBA.001.0 60.F.525112	Pendidikan Tinggi Layanan Pendidikan (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Layanan Pendidikan Perguruan Tinggi Pengembangan Kurikulum, Akreditasi, dan Mutu	28.197.000	28.197.000	100%	0

	Akademik Belanja Barang				
139.03.DK.77 30.DBA.001.0 60.H.525112	Pendidikan Tinggi Layanan Pendidikan (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Layanan Pendidikan Perguruan Tinggi Kegiatan Kemahasiswaan Belanja Barang	20.631.677	20.631.677	100%	0
139.03.DK.77 30.DBA.001.0 60.H.525113	Pendidikan Tinggi Layanan Pendidikan (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Layanan Pendidikan Perguruan Tinggi Kegiatan Kemahasiswaan Belanja Jasa	11.720.000	11.720.000	100%	0
139.03.DK.77 30.DBA.001.0 60.I.525112	Pendidikan Tinggi Layanan Pendidikan (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Layanan Pendidikan Perguruan Tinggi Unit Kegiatan Mahasiswa dan Organisasi Kemahasiswaan Belanja Barang	61.200.000	59.881.700	97%	1.318.300
139.03.DK.77 30.DBA.001.0 60.L.525114	Pendidikan Tinggi Layanan Pendidikan (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Layanan Pendidikan Perguruan Tinggi Pemeliharaan Sarana Pembelajaran Belanja Pemeliharaan	92.100.000	92.100.000	100%	0
139.03.DK.77 30.DBA.001.0 60.M.525114	Pendidikan Tinggi Layanan Pendidikan (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Layanan Pendidikan Perguruan Tinggi Pemeliharaan Prasarana Pembelajaran Belanja Pemeliharaan	80.730.000	80.728.030	100%	1.970
139.03.DK.77 30.DBA.003.0 51.A.525111	Pendidikan Tinggi Dukungan Operasional Pembelajaran (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Dukungan Operasional Pembelajaran Dukungan Operasional Pembelajaran Belanja Gaji dan Tunjangan	22.098.000	22.544.000	93%	1.554.000
139.03.DK.77	Pendidikan Tinggi Dukungan	270.185.551	246.682.659	91%	23.502.892

30.DBA.003.0 51.A.525112	Operasional Pembelajaran (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Dukungan Operasional Pembelajaran Dukungan Operasional Pembelajaran Belanja Barang				
139.03.DK.77 30.DBA.003.0 51.A.525115	Pendidikan Tinggi Dukungan Operasional Pembelajaran (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Dukungan Operasional Pembelajaran Dukungan Operasional Pembelajaran Belanja Perjalanan	6.468.400	6.468.400	100%	0
139.03.DK.77 30.DBA.003.0 51.B.525114	Pendidikan Tinggi Dukungan Operasional Pembelajaran (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Dukungan Operasional Pembelajaran Pemeliharaan Sarana Perkantoran Belanja Pemeliharaan	190.517.186	160.671.50	84%	29.845.836
139.03.DK.77 30.DBA.003.0 51.C.525114	Pendidikan Tinggi Dukungan Operasional Pembelajaran (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Dukungan Operasional Pembelajaran Pemeliharaan Prasarana Perkantoran Belanja Pemeliharaan	454.312.400	430.268.950	95%	24.043.450

Capaian Realisasi Penyerapan Anggaran Tahun 2025 naik sebesar 9% dibandingkan dengan tahun 2024. Secara umum kenaikan penyerapan anggaran tidak lepas dari kolaborasi lintas unit kerja dalam upaya peningkatan proses penyusunan perencanaan dan pelaksanaan anggaran yang lebih baik.

C. Efisiensi Anggaran

Dari total pagu anggaran Rp 2.160.385.584 telah melakukan efisiensi anggaran Rp 105.961.685,- atau sebesar 5%. Semua capaian realisasi output tercapai 100% atau bahkan lebih, dengan anggaran yang masih tersisa

105.961.685 Rupiah. Efisiensi dari masing-masing capaian output disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3.49 Efisiensi Anggaran Tahun 2025

Kode	Uraian Kegiatan	Pagu	Realisasi	Efisiensi	Capaian
Kode	Uraian Kegiatan	Pagu	Realisasi	%	0,00%
139.03.DK.7730. DBA.001.060.B. 525112	Pendidikan Tinggi Layanan Pendidikan (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Layanan Pendidikan Perguruan Tinggi Proses Belajar Mengajar Belanja Barang	499.463.140	480.553.001	96%	100%
139.03.DK.7730. DBA.001.060.B. 525113	Pendidikan Tinggi Layanan Pendidikan (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Layanan Pendidikan Perguruan Tinggi Proses Belajar Mengajar Belanja Jasa	92.935.000	86.806.500	93%	100%
139.03.DK.7730. DBA.001.060.B. 525115	Pendidikan Tinggi Layanan Pendidikan (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Layanan Pendidikan Perguruan Tinggi Proses Belajar Mengajar Belanja Perjalanan	58.500.000	59.391.902	101%	100%
139.03.DK.7730. DBA.001.060.B. 525121	Pendidikan Tinggi Layanan Pendidikan (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Layanan Pendidikan Perguruan Tinggi Proses Belajar Mengajar Belanja Barang Persediaan Barang Konsumsi - BLU	40.990.000	40.944.000	99%	100%
139.03.DK.7730. DBA.001.060.C. 525112	Pendidikan Tinggi Layanan Pendidikan (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Layanan Pendidikan Perguruan Tinggi Wisuda dan Yudisium Belanja Barang	46.533.500	45.031.000	97%	100%
139.03.DK.7730. DBA.001.060.I.5 25112	Pendidikan Tinggi Layanan Pendidikan (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Layanan Pendidikan Perguruan Tinggi Unit Kegiatan Mahasiswa dan Organisasi Kemahasiswaan Belanja Barang	61.200.000	59.881.700	97%	100%
139.03.DK.7730. DBA.001.060.M. 525114	Pendidikan Tinggi Layanan Pendidikan (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Layanan Pendidikan Perguruan Tinggi	80.730.000	80.728.030	100%	100%

	Pemeliharaan Prasarana Pembelajaran Belanja Pemeliharaan				
139.03.DK.7730. DBA.003.051.A. 525111	Pendidikan Tinggi Dukungan Operasional Pembelajaran (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Dukungan Operasional Pembelajaran Dukungan Operasional Pembelajaran Belanja Gaji dan Tunjangan	22.098.000	22.544.000	93%	100%
139.03.DK.7730. DBA.003.051.A. 525112	Pendidikan Tinggi Dukungan Operasional Pembelajaran (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Dukungan Operasional Pembelajaran Dukungan Operasional Pembelajaran Belanja Barang	270.185.551	246.682.659	91%	100%
139.03.DK.7730. DBA.001.060.I.5 25112	Pendidikan Tinggi Layanan Pendidikan (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Layanan Pendidikan Perguruan Tinggi Unit Kegiatan Mahasiswa dan Organisasi Kemahasiswaan Belanja Barang	61.200.000	61.196.700	99%	100%
139.03.DK.7730. DBA.003.051.B. 525114	Pendidikan Tinggi Dukungan Operasional Pembelajaran (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Dukungan Operasional Pembelajaran Pemeliharaan Sarana Perkantoran Belanja Pemeliharaan	190.517.186	160.671.50	84%	100%
139.03.DK.7730. DBA.003.051.B. 525114	Pendidikan Tinggi Dukungan Operasional Pembelajaran (PNBP/BLU) Penyelenggaraan Dukungan Operasional Pembelajaran Pemeliharaan Sarana Perkantoran Belanja Pemeliharaan	454.312.400	430.268.950	95%	100%

Efisiensi tertinggi ada pada RO *Dukungan Operasional Pembelajaran | Pemeliharaan Sarana Perkantoran | Belanja Pemeliharaan* dimana capaian RO 100% dan realisasi anggaran 84%.



Dalam upaya pencapaian target kinerja, Fakultas Ilmu Budaya melakukan berbagai inovasi layanan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Inovasi telah berdampak signifikan pada pencapaian sasaran kinerja sebagai berikut :

Sasaran	Hasil Inovasi
Meningkatnya kualitas lulusan berdaya saing tinggi dan mampu beradaptasi terhadap perubahan	Fakultas Ilmu Budaya memperkuat kurikulum berbasis capaian melalui penyesuaian berbasis kompetensi abad 21 serta peningkatan mata kuliah berbasis project dan case method untuk membentuk mahasiswa yang adaptif dan mampu memecahkan masalah.
	Peningkatan kompetensi dan pengalaman mahasiswa melalui fasilitasi magang, pertukaran, asistensi riset, dan proyek kemanusiaan, serta pembinaan <i>soft skills</i> dan kemampuan digital melalui berbagai pelatihan dan kegiatan kemahasiswaan kreatif.
	Sertifikasi kompetensi sesuai bidang keilmuan dan kebutuhan industri serta mengembangkan inkubasi wirausaha berbasis budaya untuk menumbuhkan kemandirian dan daya saing lulusan.
	Pendampingan karier dan alumni melalui optimalisasi <i>tracer study</i> dan <i>career center</i> untuk memetakan daya serap lulusan, serta menjalin kolaborasi dengan alumni dan

Sasaran	Hasil Inovasi
	mitra industri guna membuka peluang kerja dan memperluas jejaring profesional.
Meningkatnya kualitas talenta sains, teknologi, dan seni yang adaptif dan kompetitif	<p>Pengembangkan talenta seni dan kreativitas mahasiswa melalui pembinaan di sanggar, laboratorium seni, dan UKM, serta memfasilitasi partisipasi dalam festival, lomba, dan pameran seni tingkat nasional maupun internasional. Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember berhasil memfasilitasi kegiatan organisasi mahasiswa sebanyak 40 (empat puluh) kegiatan sepanjang Tahun 2025</p> <p>Integrasi sains dan teknologi dalam pembelajaran budaya melalui penguatan digital humaniora dalam riset dan pelestarian budaya serta pengembangan platform digital dan konten multimedia untuk mendukung inovasi pembelajaran</p> <p>Fakultas Ilmu Budaya mendorong riset dan kreasi interdisipliner lintas bidang seni, sains, dan teknologi untuk menghasilkan karya inovatif serta memperkuat jejaring kerja sama dengan lembaga riset, industri kreatif, dan komunitas seni.</p> <p>78 orang Mahasiswa Program Studi Televisi dan Film Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember berhasil Lolos Akuisisi Pengetahuan Lokal BRIN pada bulan November 2025.</p> <p>Peningkatkan kompetisi dan penghargaan talenta melalui penyelenggaraan kompetisi internal dan program apresiasi di bidang seni dan budaya, serta fasilitasi bimbingan dan pelatihan lomba bagi mahasiswa untuk berprestasi di tingkat nasional dan internasional.</p>
Meningkatnya karya-karya bidang sains, teknologi, dan seni yang inovatif berwawasan pertanian industrial berkelanjutan	<p>Integrasikan nilai budaya dalam inovasi sains dan teknologi melalui riset interdisipliner yang memadukan aspek budaya dengan pertanian berkelanjutan serta penerapan pendekatan humaniora dalam pengembangan teknologi berbasis kearifan lokal.</p> <p>Pengembangan riset dan karya inovatif berbasis kearifan lokal melalui produksi karya ilmiah, seni, dan produk kreatif yang menonjolkan nilai budaya agraris serta pengembangan</p>

Sasaran	Hasil Inovasi
	<p>media edukasi, film dokumenter, dan karya seni tematik berbasis hasil riset budaya pertanian.</p> <p>Kolaborasi dengan lembaga pertanian dan industri kreatif melalui kerja sama dengan lembaga riset, UMKM, dan industri budaya untuk hilirisasi hasil riset serta penyelenggaraan pameran, festival, dan forum ilmiah guna memperluas dampak sosial dan budaya.</p> <p>Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember telah berkolaborasi dengan perusahaan yang bergerak di bidang pertanian dan industri kreatif seperti PT. Benih Citra Asia dan PT. Penyerapan Karbon Khatulistiwa (Neutura)</p> <p>Pemanfaatan teknologi digital, multimedia, dan AI dalam penciptaan karya seni dan riset budaya pertanian serta memperkuat platform publikasi digital untuk diseminasi hasil karya inovatif berwawasan keberlanjutan</p>
<p>Meningkatnya teknologi tepat guna berbasis kearifan lokal dalam rangka memberdayakan masyarakat dan membantu menyelesaikan permasalahan dalam masyarakat</p>	<p>Pengembangan teknologi tepat guna berbasis budaya lokal melalui inovasi sederhana dan aplikatif untuk pelestarian bahasa, sastra, dan budaya daerah serta penerapan hasil riset humaniora dalam digitalisasi naskah dan dokumentasi tradisi lisan</p> <p>Pemberdayaan masyarakat berbasis kearifan lokal melalui pendampingan komunitas budaya dan pelaku seni dalam pemanfaatan teknologi digital serta pengembangan pelatihan dan literasi digital yang sesuai dengan potensi lokal.</p> <p>Kolaborasi riset terapan dan inovasi sosial dengan pemerintah daerah, UMKM, dan lembaga sosial untuk menciptakan solusi atas permasalahan masyarakat serta mengembangkan model pemberdayaan berbasis hasil riset budaya yang aplikatif dan berkelanjutan.</p> <p>Diseminasi dan hilirisasi hasil inovasi melalui pembuatan produk digital, media edukatif, dan dokumenter budaya serta penguatan jaringan kemitraan untuk memperluas penerapan teknologi tepat guna di masyarakat.</p>

Sasaran	Hasil Inovasi
<p>Meningkatnya kualitas tata kelola universitas yang akuntabel dan transparan berbasis sistem informasi yang andal dengan budaya kerja yang efektif dan efisien</p>	<p>Digitalisasi tata kelola dan pelayanan melalui dashboard manajemen kinerja berbasis data, penerapan e-Office terpadu, integrasi SIM keuangan, kepegawaian, dan akademik, serta pemanfaatan tanda tangan elektronik (TTE) guna mewujudkan tata kelola yang efisien, transparan, dan akuntabel.</p> <p>Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember telah menerapkan sistem informasi online (SILON) untuk pelayanan akademik, kemahasiswaan dan kepegawaian yang terintegrasi dengan Sister UNEJ</p> <p>Fakultas Ilmu Budaya meningkatkan transparansi dan akuntabilitas melalui publikasi laporan kinerja dan keuangan, penguatan audit digital, serta penyediaan portal KIP yang terbuka bagi publik.</p> <p>Fakultas Ilmu Budaya mendorong efisiensi dan budaya kerja modern melalui penerapan SPMI daring, optimalisasi kerja kolaboratif lintas bagian dengan platform digital, pelatihan rutin peningkatan digital skill, serta penguatan budaya kerja 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) di lingkungan fakultas.</p> <p>Fakultas Ilmu Budaya memanfaatkan data analytics untuk mengevaluasi kinerja program studi dan unit, serta mengembangkan peta risiko dan rencana mitigasi digital guna mendukung pengambilan keputusan yang tepat dan memperkuat keandalan tata kelola fakultas.</p>
<p>Meningkatnya kualitas kerja sama lembaga melalui kolaborasi UNEJ dengan lembaga pemerintahan, DUDI, lembaga pendidikan, dan riset tingkat nasional & internasional</p>	<p>Fakultas Ilmu Budaya memperkuat jejaring dan kemitraan strategis melalui penandatanganan MoU dan MoA tematik dengan lembaga pemerintah, DUDI, serta institusi riset nasional dan internasional, serta membangun kolaborasi riset, pengabdian, dan pertukaran budaya dengan universitas luar negeri dan lembaga kebudayaan asing.</p> <p>Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember telah menjalin kerjasama dengan lembaga pemerintah, DUDI, serta institusi riset nasional dan internasional, serta membangun kolaborasi riset, pengabdian, dan pertukaran budaya dengan universitas luar negeri dan lembaga kebudayaan</p>

Sasaran	Hasil Inovasi
	asing dengan capaian baru pada Tahun 2025 sejumlah 18 kerjasama baru dan 19 <i>Implementation Arrangement</i>
	Fakultas Ilmu Budaya mengembangkan riset kolaboratif lintas prodi dan institusi berbasis kearifan lokal serta mendorong program pengabdian masyarakat berbasis hasil riset bersama mitra pemerintah daerah dan komunitas budaya.
	Fakultas Ilmu Budaya memperkuat kemitraan dengan dunia usaha dan industri (DUDI) melalui peningkatan program magang, praktik kerja, dan proyek kolaboratif mahasiswa, serta pengembangan kuliah tamu dan joint project dengan mitra industri kreatif dan media budaya.
	Fakultas Ilmu Budaya mendorong internasionalisasi kerja sama melalui peningkatan program pertukaran dosen dan mahasiswa, pelaksanaan joint research dan publikasi internasional, serta perluasan jejaring mitra global melalui forum budaya, konferensi, dan kegiatan akademik internasional.



Penghargaan

Kolaborasi produktif dengan unit internal dan mitra strategis eksternal, telah menjadi kekuatan pendorong di balik pencapaian kinerja Fakultas Ilmu Budaya . Jalinan kemitraan yang kuat dengan pemerintah, dunia usaha, industri, dan lembaga penelitian telah membuka peluang yang luas untuk mengembangkan program-program unggulan yang berdampak positif bagi masyarakat. Penghargaan yang telah diraih merupakan bukti nyata bahwa Fakultas Ilmu Budaya terus bergerak maju dalam mewujudkan visi dan misi sebagai pusat keunggulan dalam bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Berikut *highlight* penghargaan yang dicapai dalam masa rencana strategis tahun 2021 s.d 2025 yang menunjukkan peningkatan signifikan dari tahun ke tahun sebagai dampak dari perbaikan berkelanjutan. Tahun 2025 Fakultas Ilmu Budaya mendapatkan anugerah penghargaan sebagai berikut :

1. Mahasiswa Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember berhasil meraih Juara 2 Tingkat Nasional Ganda Putri Tangan Kosong Dewasa Kejuaraan 8th Invitasi Tapak Suci Open Ismail Navianto CUP 2025 yang dilaksanakan di Universitas Muhammadiyah Malang tanggal 18 - 20 Februari 2025.



2. Mahasiswa Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember berhasil meraih Juara 3 Tingkat International Gajah Mada Open International Karate Championship II 2025 yang dilaksanakan di Gedung Olahraga Univeritas Gajah Mada tanggal 21 - 23 Februari 2025.



3. Mahasiswa Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember berhasil meraih Juara 1 dan 2 tingkat Nasional Lomba Cipta Lakon Pekan Sastra 2025 yang dilaksanakan di Universitas Udayana tanggal 1 Mei 2025



4. Mahasiswa Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember berhasil meraih Juara 1 dan 3 tingkat Nasional Lomba Artikel Ilmiah Tingkat Nasional dengan tema "Narasi Sejarah Dalam Konteks Pendidikan Nasional" 2025 yang dilaksanakan di Universitas Sebelas Maret tanggal 2 Juni 2025





5. Mahasiswa Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember berhasil meraih Juara 2 tingkat Nasional Lomba menulis puisi dan cerpen CEMENTICLE 2025 yang dilaksanakan di Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Jember tanggal 31 Mei 2025



6. Mahasiswa Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember berhasil meraih Juara 3 tingkat Provinsi Lomba Pencak Silat Pekan Olahraga Mahasiswa Provinsi Jawa Timur III Tahun 2025 yang dilaksanakan di Surabaya tanggal 4 Juni 2025



7. Mahasiswa Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember berhasil meraih Juara 2 tingkat Nasional Lomba Kejuaraan Karate Open Tournament "Piala Bergilir Komandan Korem 082/CPJY yang dilaksanakan di Gedung Olahraga dan Seni Mojopahit Mojokerto tanggal 19 - 20 Juli 2025.



8. Mahasiswa Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember berhasil meraih Juara 2 tingkat Nasional pada acara Festival Film Budaya Nusantara (FFBN) Film Dokumenter Profsisi Awards Karya Film berjudul Saulak : Melawan Modernisasi yang dilaksanakan di Gedung Kesenian ISBI Bandung tanggal 3 Oktober 2025



9. Mahasiswa Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember berhasil meraih Juara Editing Terbaik dengan judul Film SKAK pada Minang Film Festival Ke-9 yang dilaksanakan di ISI Padang Panjang tanggal 3 Desember 2025



10. Dosen Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember berhasil meraih Juara Film Terfavorit dan Best Director tingkat Nasional dengan karya filmnya berjudul Ramo' Bucco pada Penganugerahan Kompetisi Film Asli Jawa Timur (KOMFILASI) 2025 yang dilaksanakan di Surabaya tanggal 3 Desember 2025



11. Dosen Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember berhasil meraih *Bronze Award* pada *International Innovation Competition on Future Education (IICFE) 2025* yang dilaksanakan di University Sultan Zainal Abidin tanggal 26 Agustus - 20 September 2025





12. Dosen Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember berhasil meraih *Silver Award* pada *International Innovation Competition on Future Education (IICFE) 2025* yang dilaksanakan di University Sultan Zainal Abidin tanggal 26 Agustus - 20 September 2025







13. Dosen Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember berhasil meraih *Gold Award* pada *International Innovation Competition on Future Education (IICFE) 2025* yang dilaksanakan di University Sultan Zainal Abidin tanggal 26 Agustus - 20 September 2025





BAB IV



PENUTUP

BAB IV PENUTUP

A. Ringkasan Kinerja

Kinerja Fakultas Ilmu Budaya tahun 2025, secara keseluruhan dinyatakan berhasil mencapai rata-rata capaian sebesar 289,29% dari 11 (sepuluh) IKU yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja tahun 2025. Terdapat 7 IKU yang capaiannya lebih dari 100% yaitu IKU 2.1, IKU 2.2, IKU 2.3, IKU 3.1, IKU 3.2, IKU 3.3, Meskipun demikian, masih terdapat 2 IKU yang belum berhasil dicapai yaitu IKU 1.1 dan 1.2. Hal ini terjadi karena Keterbatasan kolaborasi dengan dunia kerja dan industri dan Partisipasi mahasiswa dalam kegiatan di luar program studi masih rendah Namun secara keseluruhan capaian kinerja Fakultas Ilmu Budaya mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2024.

Dari hasil evaluasi kinerja, beberapa hal yang perlu mendapat perhatian antara lain:

1. Permasalahan pada IKU 1.1 disebabkan oleh belum optimalnya *tracer study* dan keterbatasan jejaring dengan dunia kerja, serta minimnya program *career development* dan kewirausahaan, sehingga sebagian lulusan membutuhkan waktu lebih lama untuk terserap di dunia kerja atau melanjutkan studi.
2. Permasalahan pada IKU 1.2 disebabkan oleh rendahnya partisipasi mahasiswa dalam program MBKM akibat keterbatasan informasi, dukungan teknis, serta belum meratanya skema konversi nilai di tiap prodi. Selain itu, dokumentasi prestasi mahasiswa belum optimal, sehingga

persentase mahasiswa yang aktif di luar program studi belum mencapai target.

B. Strategi ke Depan

Berikut beberapa langkah kerja kedepan untuk memperbaiki pencapaian di masa yang akan datang :

1. Penguatan perencanaan dan monitoring kinerja melalui penyusunan rencana kerja yang terukur dan berbasis data capaian IKU, serta pengoptimalan monitoring dan evaluasi berkala untuk memastikan ketercapaian target secara efektif.
2. Peningkatkan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan dan pendampingan bagi dosen serta tenaga kependidikan dalam perencanaan, pelaporan, dan tata kelola berbasis kinerja, serta menumbuhkan budaya kerja profesional, kolaboratif, dan inovatif di seluruh unit kerja.
3. Pemanfaatan teknologi informasi dengan memperluas penggunaan sistem informasi manajemen dalam pelaporan dan evaluasi kinerja, serta mengintegrasikan data kinerja fakultas dengan sistem universitas guna mendukung transparansi dan efisiensi tata kelola.
4. Memperkuat kolaborasi dan kemitraan dengan pemerintah, dunia usaha, dan lembaga riset untuk mendukung capaian indikator kinerja utama, serta mengembangkan kerja sama lintas program studi dalam riset dan pengabdian masyarakat yang berdampak langsung.
5. Peningkatkan kualitas pelayanan dan tata kelola melalui penerapan sistem yang akuntabel, transparan, dan berbasis mutu, serta pengoptimalan layanan akademik dan non-akademik berbasis digital guna meningkatkan kepuasan seluruh pemangku kepentingan.



LAMPIRAN

LAMPIRAN:

Lampiran 1: Perjanjian Kinerja 2025

Lampiran 2. SK Tim Task Force Penyusun LAKIN FIB UNEJ 2025

Lampiran 3. Surat Pernyataan dan Hasil Reviu LAKIN 2025 oleh GPM

Lampiran 4. Hasil Reviu LAKIN 2025 oleh GPM

Lampiran 5. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja UNEJ Tahun 2025

**TARGET KINERJA TAHUN 2025
DEKAN FAKULTAS ILMU BUDAYA**

Berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 210/M/2023

Indikator Kinerja Utama (IKU)

SASARAN	NO	URAIAN INDIKATOR	SATUAN	TARGET
[1.0] Meningkatnya kualitas lulusan pendidikan tinggi	1	[1.1] Persentase lulusan S1 dan D4/D3/D2/D1 yang berhasil memiliki pekerjaan; melanjutkan studi, atau menjadi wiraswasta	%	60
	2	[1.2] Persentase mahasiswa S1 dan D4/D3/D2/D1 yang menjalankan kegiatan pembelajaran di luar program studi atau meraih prestasi	%	30
[2.0] Meningkatnya kualitas dosen pendidikan tinggi	3	[2.1] Persentase dosen yang berkegiatan tridharma di perguruan tinggi lain, bekerja sebagai praktisi di dunia industri, atau membimbing mahasiswa berkegiatan di luar program studi	%	20
	4	[2.2] Persentase dosen yang memiliki sertifikat kompetensi/profesi yang diakui oleh dunia usaha dan dunia industri atau persentase pengajar yang berasal dari kalangan praktisi profesional, dunia usaha, atau dunia industri	%	20
	5	[2.3] Jumlah keluaran dosen yang berhasil mendapatkan rekognisi internasional atau diterapkan oleh masyarakat/industri/pemerintah per jumlah dosen	Rasio	0,5
[3.0] Meningkatnya kualitas kurikulum dan pembelajaran	6	[3.1] Jumlah kerjasama per program studi S1 dan D4/D3/D2/D1	Rasio	0,6
	7	[3.2] Persentase mata kuliah S1 dan D4/D3/D2/D1 yang menggunakan metode pembelajaran pemecahan kasus (case method) atau pembelajaran kelompok berbasis project (team-based project) sebagai bagian dari bobot evaluasi	%	40
	8	[3.3] Persentase program studi S1 dan D4/D3 yang memiliki akreditasi atau sertifikasi internasional yang diakui pemerintah	%	5
[4.0] Meningkatnya tata kelola Perguruan Tinggi Negeri	9	[4.1] Predikat SAKIP	Predikat	A
	10	[4.2] Nilai Kinerja Anggaran atas Pelaksanaan RKA-K/L	Nilai	85
	11	[4.3] Pembangunan Zona Integritas	Lembaga	1

Berdasarkan RSB Universitas Jember Tahun 2025-2029

Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)

SASARAN	NO	URAIAN INDIKATOR	SATUAN	TARGET
[S 1.1] Menguatnya Kurikulum Berbasis Capaian	1	Persentase mahasiswa yang memenuhi passing grade CPL sesuai Prodi	%	65
	2	Persentase kesesuaian bidang kerja alumni dengan profil lulusan	%	51,4
	3	Lamanya masa tunggu lulusan mendapatkan pekerjaan setelah lulus (bulan)	Bulan	5,15
	4	Persentase alumni yang menjadi wirausahawan benjin	%	1,2
	5	Persentase mahasiswa yang memenuhi passing grade CP Mata Kuliah Ke-UNEJ-an	%	0
	6	Persentase lulusan yang mendapatkan gaji pertama minimal 1,2 kali UMR/UMK	%	48,62
[S1.2] Meningkatnya Kualitas Pembelajaran yang Kolaboratif, Partisipatif, dan Transformatif Berbasis Proyek Kelompok, dan Metode Studi Kasus,	7	Persentase mata kuliah yang menerapkan pembelajaran berbasis outcome base	%	80
	8	Persentase mata kuliah yang menggunakan buku ajar berbasis hasil penelitian dosen	%	10
	9	Persentase mata kuliah yang menerapkan pembelajaran berbasis proyek atau studi kasus	%	55
[S1.3] Terbentuknya Lembaga Sertifikasi Profesi untuk Meningkatkan Daya Saing Lulusan di Dunia Kerja	10	Persentase lulusan yang memiliki sertifikasi profesi sesuai bidang yang ditekuni	%	10
	11	Persentase mahasiswa yang memiliki sertifikasi internasional	%	4
[S1.4] Meningkatnya Kemampuan Softskill, Hardskill dan Kreativitas Mahasiswa berorientasi Revolusi Industri 4.0 (Ecotechnopreneurship dan Dlgitalpreneurship)	12	Jumlah program soft skill, hard skill, dan kewirausahaan bagi mahasiswa	Program	1
	13	Persentase mahasiswa yang mengikuti magang kewirausahaan	%	2
[S1.5] Terwujudnya Program Percepatan Pembelajaran pada Program Studi dan Studi Lanjut	14	Persentase mahasiswa yang lulus tepat waktu (%)	%	1,53
	15	Jumlah Prodi yang menyelenggarakan program fast track	Prodi	1
	16	Persentase mahasiswa yang mengikuti program fast track	%	5

[S 2.1] Menguatnya Implementasi Pembelajaran Diluar Prodi yang Adaptif dan Transformatif	17	Persentase mahasiswa yang mengikuti pembelajaran di luar kampus	%	24
	18	Persentase mahasiswa yang mengikuti pembelajaran antar prodi di UNEJ	%	6
[S 2.2] Terwujudnya Revitalisasi Agrotechnopark sebagai Wadah Pembelajaran di Luar Kampus untuk Mendukung Pertanian Berbasis Industri	19	Persentase mahasiswa nasional dan internasional yang mengikuti magang atau penelitian di Agrotechnopark	%	0
[S 2.3] Meningkatkan Student Mobility Skala Internasional (inbound dan outbound mobility)	20	Jumlah mahasiswa asing yang belajar non reguler di UNEJ (exchange, summer course, double degree, credit earning, riset, sandwich)	Mahasiswa	8
	21	Jumlah mahasiswa UNEJ yang mengikuti program internasional mobility (outbond)	Mahasiswa	5
[S 2.4] Berkembangnya Minat, Bakat, Penalaran, Kreativitas, dan Kewirausahaan Mahasiswa	22	Jumlah program atau kegiatan ekstrakurikuler yang mendukung pengembangan minat bakat dan penalaran mahasiswa	Program/ Kegiatan	1
	23	Jumlah mahasiswa yang terlibat dalam kompetisi atau lomba inovasi dan kewirausahaan di tingkat nasional atau internasional	Mahasiswa	14
	24	Jumlah start-up mahasiswa yang mendapat pendanaan dalam pengembangan produk berbasis teknologi atau kreativitas	Start up	1
[S 2.5] Menguatnya Program Kreativitas dan Kegiatan Ilmiah Mahasiswa yang Adaptif dan Inovatif	25	Jumlah proposal kreativitas mahasiswa yang diterima untuk pendanaan pada level nasional	Proposal	3
	26	Jumlah penghargaan atau prestasi mahasiswa bidang penalaran di tingkat nasional	Penghargaan/ Prestasi	12
	27	Jumlah penghargaan atau prestasi mahasiswa bidang penalaran di tingkat internasional	Penghargaan/ Prestasi	1
	28	Jumlah penghargaan atau prestasi mahasiswa bidang minat bakat di tingkat nasional	Penghargaan/ Prestasi	4
29	Jumlah penghargaan atau prestasi mahasiswa bidang minat bakat di tingkat internasional	Penghargaan/ Prestasi	1	
[S 2.6] Berkembangnya Pengabdian, Kemitraan, dan Pemberdayaan kepada Masyarakat dengan Melibatkan Mahasiswa.	30	Jumlah kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang melibatkan mahasiswa	Kegiatan	10
[S 3.1] Meningkatnya Budaya Ilmiah Penelitian dan Pengembangan yang Berkualitas dengan Melibatkan Mahasiswa dan Stakeholder.	31	Jumlah karya ilmiah Dosen dan atau bersama mahasiswa yang dipublikasikan di jurnal nasional terakreditasi	Karya	48
	32	Jumlah karya ilmiah Dosen dan atau bersama mahasiswa yang dipublikasikan di jurnal internasional atau internasional bereputasi	Karya	33
	33	Jumlah seminar/workshop/konferensi ilmiah yang melibatkan mahasiswa dan stakeholder	Kegiatan	1
	34	Jumlah publikasi bersama antara Dosen, mahasiswa, dan mitra industri	Judul	48
	35	Jumlah penelitian yang berkolaborasi dengan DUDI	Judul	0
	36	Jumlah penelitian yang berkolaborasi dengan Pemerintah	Judul	2
	37	Jumlah penelitian yang berkolaborasi dengan Mitra Internasional	Judul	0
	38	Jumlah Hak Cipta	Judul	15
	39	Jumlah paten dan paten sederhana	Judul	0
	40	Jumlah merek	Judul	0
[S 3.2] Meningkatnya Produktivitas, Kualitas, dan Impact Publikasi Ilmiah serta HKI	41	Jumlah paten yang diadopsi oleh DUDI	Judul	0
	42	Jumlah sitasi	Sitasi	22490
	43	Jumlah dosen yang memiliki H indeks scopus > 5 untuk sains dan >2 untuk sosial humaniora	Dosen	3
[S 3.3] Terwujudnya Program Hibah Peningkatan Produktivitas Profesor yang Berorientasi pada Pembinaan Dosen Muda	44	Jumlah dosen muda yang terlibat dalam kolaborasi riset dengan profesor yang berhasil naik pangkal/jabatan pada setiap tahunnya	Dosen	1
	45	Jumlah dosen muda yang dilibatkan dalam kolaborasi riset dengan profesor	Dosen	1
	46	Jumlah publikasi atau paten (luaran penelitian) yang dihasilkan oleh dosen muda melalui program hibah produktivitas Profesor	Luaran	0
[S34] Terwujudnya Penguatan Rumah Jurnal Ilmiah	49	Jumlah jurnal UNEJ yang terakreditasi Sinta 3 dan 4	Jurnal	1
	50	Jumlah jurnal UNEJ yang terakreditasi Sinta 1 dan 2	Jurnal	0
[S 3.5] Meningkatnya Karya Kreatif Dosen dan Tendik	51	Jumlah karya kreatif yang didesiminasikan nasional atau internasional	Judul	1
	52	Jumlah penghargaan atau prestasi yang diraih civitas akademika dalam kompetisi seni dan teknologi	Penghargaan	0
	53	Jumlah dosen yang terlibat dalam program pertukaran internasional/kegiatan internasional	Orang	6
[S 4.1] Meningkatnya Hilirisasi Karya Penelitian Bernilai Tambah yang Berorientasi pada Pencapaian Visi Universitas dan Relevansinya terhadap Masyarakat dan Industri.	54	Jumlah hasil penelitian yang berkontribusi langsung terhadap pemecahan masalah di sektor pertanian keberlanjutan	judul	4
[S 4.2] Berkembangnya Pengabdian, Kemitraan, dan Pemberdayaan kepada Masyarakat	55	Jumlah kegiatan pengabdian yang memberikan dampak sosial dan ekonomi kepada masyarakat (misalnya, peningkatan kesejahteraan masyarakat, pengembangan teknologi tepat guna	Kegiatan	1
	56	Jumlah produk pengabdian masyarakat yang dihasilkan dan dimanfaatkan masyarakat	Produk	2
[S 4.3] Tersedianya Program Hibah Peningkatan Produktivitas Profesor yang Berorientasi pada Hilirisasi produk	57	Persentase profesor berkolaborasi dengan dosen muda yang berorientasi pada hilirisasi produk	%	5

[S 4.4] Tersedianya Program Post-doctoral International (inbound talenta asing/diaspora) untuk Meningkatkan Produktivitas dan Atmosfer Riset Internasional di Lingkungan UNEJ	58	Jumlah post-doctoral yang diterima melalui program riset internasional (inbound maupun diaspora)	Mahasiswa	0
	59	Persentase post-doctoral yang mempublikasikan hasil risetnya dalam jurnal internasional bereputasi	%	0
	60	Jumlah kolaborasi internasional yang terjalin dari riset post-doctoral	Mitra	0
[S 4.5] Meningkatnya Perolehan Dana Hibah Eksternal	61	Persentase dosen yang mendapatkan hibah eksternal dari lembaga nasional	%	4
	62	Persentase dosen yang mendapatkan hibah eksternal dari lembaga internasional	%	0,03
[S 5.1] Meningkatnya Percepatan Proses Akreditasi Program Studi Menuju Status Unggul dan Internasional	63	Persentase prodi yang mendapatkan akreditasi Unggul	%	2,81
	64	Persentase prodi yang mendapatkan akreditasi internasional	%	0
[S 5.2] Terwujudnya Standarisasi Sarana dan Prasarana secara Berkelanjutan (International Visitor dan Stakeholder)	65	Jumlah kelas yang berstandar pembelajaran	Kelas	1
	66	Jumlah laboratorium berstandar	Lab	0
	67	Jumlah kelas berstandar internasional (smart classroom) per fakultas	Kelas	1
	68	Jumlah laboratorium berstandar internasional	lab	1
[S 5.3] Meningkatnya Kualitas Layanan Bimbingan Konseling dan Fasilitas Inklusif	69	Persentase dosen pembimbing akademik yang berperan sebagai konselor	%	0,15
	70	Jumlah jenis sarana pendukung pembelajaran inklusif	Sarana	2
	71	Jumlah prasarana pendukung pembelajaran inklusif	Prasarana	2
[S 5.4] Meningkatnya Penerapan Budaya Mutu Akademik dan Non Akademik	72	Persentase Penurunan temuan minor dan mayor	%	5
	73	Persentase prodi yang melaksanakan pemetaan daya saing minimal setahun sekali	%	20
	74	Rasio unit kerja yang melaksanakan peninjauan dokumen standar mutu minimal sekali dalam setahun	Rasio	0,03
[S 5.5] Meningkatnya Jumlah Kualifikasi Pendidikan Doktor dan Jabatan Akademik Guru Besar	75	Persentase dosen dengan kualifikasi Pendidikan Doktor yang sesuai bidang keahlian (persen)	%	2,04
	76	Jumlah dosen dengan jabatan Guru Besar	Orang	6
[S 5.6] Terselenggaranya Program Magister dan Program Doktor by Research	77	Jumlah Program Magister	Program	1
	78	Jumlah Program Doktor by research	Program	0
	79	Jumlah minimum mahasiswa yang diterima pada Program Magister per tahun	Orang	1
	80	Jumlah minimum mahasiswa yang diterima pada Program Doktor per tahun	Orang	0
	81	Jumlah visiting profesor	Orang	0
	82	Jumlah mahasiswa asing program pascasarjana yang mendapatkan beasiswa UNEJ	Orang	0
[S 5.7] Meningkatnya Akses dan Layanan Program Studi	83	Jumlah mahasiswa sarjana/sarjana terapan kurang mampu secara ekonomi dan memiliki potensi akademik tinggi dan mahasiswa yang berasal dari daerah 3T (Program Affirmasi)	Orang	3
	84	Jumlah prodi yang membuka program RPL	Prodi	0
	85	Jumlah mahasiswa asing yang belajar reguler di UNEJ	Orang	0
	86	Persentase peningkatan kuota mahasiswa baru	%	16
	87	Jumlah prodi yang membuka kelas internasional (IUP)	Prodi	0
	88	Jumlah mahasiswa baru yang diterima melalui jalur prestasi	Orang	154
	89	Jumlah mahasiswa yang diterima melalui jalur kelas internasional per prodi (IUP)	Orang	0
	90	Jumlah prodi baru S1 yang marketable	Prodi	0
[S 5.8] Terwujudnya Penataan Ruang dan Lingkungan Kampus yang Inklusif, Ramah, Aman, dan Nyaman (Green Campus)	91	Persentase penerapan UDIM (Unesa-Dimetri)	%	75
	92	Persentase penerapan UI Green metric / Lingkungan Hijau	%	75
[S 5.9] Meningkatnya kualitas Kompetensi Dosen dan Tenaga Kependidikan untuk Meningkatkan Kualitas Layanan	93	Jumlah pelatihan yang diberikan kepada dosen dan tenaga kependidikan	Pelatihan	1
	94	Jumlah Dosen yang memiliki sertifikat kompetensi	Orang	9
	95	Jumlah tenaga kependidikan yang memiliki sertifikat kompetensi	Orang	3
[S 5.10] Meningkatnya kualitas kepuasan layanan	96	Persentase kepuasan stakeholder terhadap layanan tenaga kependidikan	%	65
	97	Rerata nilai kepuasan mahasiswa terhadap layanan Dosen (edom)	Nilai	6,26
[S 5.11] Meningkatnya pelaksanaan standar ZI WBK unit kerja	98	Nilai pemenuhan standar Zona Integritas oleh Tim Penilai Perguruan Tinggi Negeri (TPPTN)	Nilai	60
[S 5.12] Meningkatnya budaya kinerja dalam implementasi SAKIP Unit Kerja	99	Nilai Lembar Kerja Evaluasi AKIP	Nilai	70
[S 5.13] Meningkatnya Kualitas Layanan dan Pendapatan melalui Optimalisasi Aset UNEJ	100	Jumlah Pendapatan PNB	Milyar	34,4
	101	Peningkatan Persentase dana kerjasama dengan DUDI	%	10
	102	Peningkatan Persentase dana kerjasama dengan Pemerintah	%	10
	103	Peningkatan Persentase dana yang diperoleh melalui kerjasama dengan lembaga internasional	%	10

[S 5.14] Meningkatnya kualitas tata kelola yang transparan, akuntabel dan berkelas internasional	104	Persentase jumlah unit kerja yang meraih ISO 21001:2018	%	0
[S 5.15] Meningkatnya Branding Kelembagaan	105	Persentase capaian standar the WUR	%	80
	106	Jumlah follower social media dan viewer website unit kerja	Viewer	7923
	107	Jumlah produk penelitian dalam bidang inovasi pertanian berkelanjutan yang diadopsi masyarakat	Judul	0
[S 6.1] Meningkatnya Kualitas Kerjasama dengan mitra strategis	108	Jumlah kerja sama mendukung implementasi pembelajaran di luar Prodi setiap tahun	Kerja sama	1
	109	Jumlah kerja sama pertukaran mahasiswa dengan mitra di dalam negeri	Kerja sama	0
	110	Jumlah artikel bersama hasil dari kerjasama dengan mitra lembaga pendidikan, riset, atau DUDI dalam jurnal terindeks (Scopus, Web of Science, dll.) per tahun	Judul	0
	111	Jumlah kerja sama dengan instansi pemerintah, DUDI, dan masyarakat	Kerja sama	1
	112	Jumlah kegiatan yang melibatkan DUDI dan pemangku kepentingan yang berdampak pada pengembangan kapasitas	Kegiatan	3
[S 6.2] Menguatnya Sinergitas UNEJ dan Keluarga Alumni (KAUJE) (Kakak Asuh, Beasiswa, layanan berbasis TIK)	113	Jumlah kerja sama dengan alumni (kakak asuh, beasiswa, dll)	Kerja sama	2
[S 6.3] Meningkatnya Kualitas Alumni Inspiratif dan Kontributif	114	Jumlah alumni yang mendapat penghargaan sebagai alumni inspiratif	Alumni	2
	115	Persentase alumni yang berkontribusi terhadap pengembangan Prodi	%	1
[S 6.4] Berkembangnya Kerjasama dengan Universitas atau Lembaga-lembaga Kelas Dunia	116	Jumlah Kerjasama dengan institusi pendidikan tinggi/lembaga R&D (BMKG, KIOST, IRI) tingkat internasional	Kerja sama	0
	117	Jumlah kerjasama dengan universitas atau lembaga-lembaga kelas dunia yang berdampak	Mitra	1

Kode	Nama Kegiatan	ALOKASI (RP)
4471	Peningkatan Kualitas dan Kapasitas Perguruan Tinggi	2.235.000.000



Rektor



Dr. Ir. Iwan Taruna, M.Eng., IPM.

Jember, 28 April 2025

Dekan



Prof. Nawiyanto, M.A., Ph.D.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS,
DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS ILMU BUDAYA

Jalan Kalimantan No. 37 - Kampus Tegol Boto Kotak Pos 159 Jember
Telp. 0331 - 337188 Faximile 0331 - 332738
Website : <https://fib.unej.ac.id> Email: fib@unej.ac.id

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS ILMU BUDAYA
UNIVERSITAS JEMBER
NOMOR 7190/UN25.1.6/KP/2025
TENTANG

TIM PENYUSUNAN LAPORAN KINERJA (LAKIN) FAKULTAS ILMU BUDAYA
UNIVERSITAS JEMBER

DEKAN FAKULTAS ILMU BUDAYA UNIVERSITAS JEMBER,

- Menimbang : a. berdasarkan surat Wakil Rektor IV Universitas Jember nomor : 7722 /UN25.4/PR. 04.03/2025 tanggal 13 November 2025, hal Permintaan LAKIN Unit Kerja Universitas Jember TA 2025;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana pada huruf a, maka perlu ditetapkan Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember tentang Tim Penyusunan Laporan Kinerja (LAKIN) Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember Tahun 2025
- Mengingat : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, tanggal 8 Juli 2023 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
2. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 47);
3. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2023, tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Jember (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 17);
4. Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor : 4964/M/06/2024 Tentang Pemberhentian Rektor Universitas Jember Periode 2020-2024 dan Pengangkatan Rektor Universitas Jember Periode Tahun 2024-2028.
5. Keputusan Rektor Universitas Jember Nomor: 28236/UN25/KP/2024 tanggal 23 Oktober 2024, tentang Pemberhentian Dekan Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember Periode Tahun 2020-2024 dan Pengangkatan Dekan Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember Periode Tahun 2024-2028.

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS ILMU BUDAYA UNIVERSITAS JEMBER TENTANG TIM PENYUSUNAN LAPORAN KINERJA (LAKIN) FAKULTAS ILMU BUDAYA UNIVERSITAS JEMBER
- KESATU : Mengangkat pegawai yang Namanya tercantum dalam lampiran keputusan ini sebagai Tim Penyusunan Laporan Kinerja (LAKIN) Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember Tahun 2025;

- KEDUA : Tim Penyusunan Laporan Kinerja (LAKIN) Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember bertugas mulai tanggal 1 Desember 2025 sampai dengan 15 Desember 2025;
- KETIGA : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam keputusan ini, maka akan diadakan perubahan dan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Jember
pada tanggal 1 Desember 2025
DEKAN,



Prof. Nawiyanto, M.A., Ph.D.
NIP 196612211992011001

Tembusan :

1. Wakil Koordinator Bidang Keuangan dan Kepegawaian Fakultas Ilmu Budaya

LAMPIRAN
 KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS ILMU
 BUDAYA UNIVERSITAS JEMBER
 NOMOR 7190/UN25.1.6/KP/2025
 TENTANG
 TIM PENYUSUNAN LAPORAN KINERJA
 (LAKIN) FAKULTAS ILMU BUDAYA
 UNIVERSITAS JEMBER

SUSUNAN PERSONALIA TIM PENYUSUNAN LAPORAN KINERJA (LAKIN)
 FAKULTAS ILMU BUDAYA UNIVERSITAS JEMBER

NO.	NAMA/NIP/NRP	UNIT KERJA	JABATAN
1	Prof. Nawiyanto, M.A., Ph.D. 196612211992011001	Fakultas Ilmu Budaya	Penanggungjawab
2	Dwi Haryanto, S.Sn., M.Sn. 198502032014041002	Fakultas Ilmu Budaya	Ketua
3	Siti Hosnul Hotimah, S.Si., M.M 198104042005022012	Fakultas Ilmu Budaya	Sekretaris
4	Dr. Ikwan Setiawan, M.A. 197806262002121002	Fakultas Ilmu Budaya	Anggota
5	Dr. Eko Suwargono, M.Hum. 196511061993031001	Fakultas Ilmu Budaya	Anggota
6	Dewik Untarawati M.Hum. 199404132024062002	Fakultas Ilmu Budaya	Anggota
7	Fina Zahra S.Sn., M.A 199205092025062006	Fakultas Ilmu Budaya	Anggota
8	Krisnanda Theo Primaditya S.Pd. M.A. 199705102024061001	Fakultas Ilmu Budaya	Anggota
9	Tedy Harnawan M.A 198910052025061004	Fakultas Ilmu Budaya	Anggota
10	Ulil Lauhul Mahfudah S.Hum., M.A. 199603082025062007	Fakultas Ilmu Budaya	Anggota
11	Rica Diah Yuli Untariningsih, S.Sos, M.Si. 197007261990032001	Fakultas Ilmu Budaya	Anggota
12	Noerkoentjoro Wahjoe Dwihananto, S.H. 196903302008101001	Fakultas Ilmu Budaya	Anggota

13	Herdien Widya Lestari, S.E. 197003301999032001	Fakultas Ilmu Budaya	Anggota
14	Widiyanto S.E. 198507202006041001	Fakultas Ilmu Budaya	Anggota
15	Dhimas Darmadhiar Irawan, S.H. 197905082009101001	Fakultas Ilmu Budaya	Anggota
16	Juni Haryanto 197806162009101002	Fakultas Ilmu Budaya	Anggota
17	Rusli Afrizal 198506232025211051	Fakultas Ilmu Budaya	Anggota

DEKAN,



Prof. Nawiyanto, M.A., Ph.D.
NIP 196612211992011001

SURAT PERNYATAAN
Nomor: 7517/UN25.1.6/TU/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dra. Supiastutik, M.Pd.
Jabatan : Ketua Gugus Penjaminan Mutu (GPM)
Unit Kerja : Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember

Dengan ini menyatakan bahwa Gugus Penjaminan Mutu (GPM) Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember telah melakukan reviu terhadap dokumen Laporan Kinerja (LAKIN) Fakultas Ilmu Budaya Tahun 2025.

Reviu dilakukan terhadap kesesuaian isi dokumen dengan ketentuan PermenPAN-RB Nomor 53 Tahun 2014 dan Permendikbudristek Nomor 40 Tahun 2022, meliputi aspek:

1. Kesesuaian format dan struktur laporan;
2. Keterpaduan data capaian dengan kontrak kinerja dan target renstra;
3. Konsistensi angka capaian dan analisis kinerja antar-bab;
4. Kelengkapan rekomendasi perbaikan dan tindak lanjut.

Berdasarkan hasil reviu, dokumen LAKIN Fakultas Ilmu Budaya Tahun 2025 dinilai telah memenuhi standar penyusunan laporan kinerja dan layak diajukan untuk proses validasi tingkat universitas, dengan beberapa catatan perbaikan minor sebagaimana tertuang dalam lembar hasil reviu GPM.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 15 Desember 2025
Ketua Gugus Penjaminan Mutu
Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember



Dra. Supiastutik, M.Pd
NIP. 196605141998032001.



**LAPORAN REVIU
ATAS LAPORAN KINERJA
FAKULTAS ILMU BUDAYA – UNIVERSITAS JEMBER
Tahun Anggaran 2025**

Oleh:

Tim Reviu Laporan Kinerja

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAIN DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS ILMU BUDAYA

DESEMBER 2025

BAB 1 PENDAHULUAN

Kekuatan (*Strengths*)

Fakultas Ilmu Budaya memiliki sejumlah kekuatan yang mendukung pencapaian kinerjanya. Dari aspek kelembagaan, kelengkapan sejarah dan legalitas telah tersaji dengan baik melalui uraian kronologis perubahan nama fakultas dan universitas sejak tahun 1964 hingga 2025, disertai rujukan regulasi terbaru yaitu Permendikbud Nomor 7 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Jember. Pencantuman dasar hukum pengangkatan dekan (SK Rektor No. 28236/UN25/KP/2024) turut memperkuat validitas dokumen kelembagaan. Dari sisi sumber daya manusia, data dosen dan tenaga kependidikan disajikan secara terstruktur dalam bentuk tabel dan grafik yang memudahkan analisis mutu, dengan komposisi kualifikasi akademik dan jabatan fungsional yang jelas sesuai standar SN-DIKTI.

Pada bidang akademik, capaian akreditasi internasional FIBAA untuk Program Studi Sastra Inggris dan akreditasi Unggul untuk Program Studi Ilmu Sejarah menunjukkan mutu akademik yang tinggi serta menjadi tolok ukur bagi program studi lainnya. Selain itu, kelengkapan data sarana dan prasarana, seperti luas lahan 2.140 m², empat laboratorium, serta gedung-gedung penunjang kegiatan Tridharma, menegaskan kesiapan infrastruktur fakultas. Aspek transparansi dan akuntabilitas juga tampak dari penerapan sistem digital seperti SIMANGGA, SIMKEU, dan SSO UNEJ yang mendukung efisiensi tata kelola berbasis teknologi informasi sesuai prinsip *Good University Governance* (GUG).

Kelemahan dan Catatan Perbaikan (Weaknesses & Recommendations)

Aspek	Temuan	Rekomendasi GPM
Konsistensi Data	Beberapa angka (misalnya total dosen dan tenaga kependidikan) sudah tepat, tetapi tidak disertai dengan persentase atau perbandingan tren antar tahun.	Tambahkan analisis perbandingan (misalnya tren 3 tahun terakhir) untuk menunjukkan peningkatan mutu SDM dan stabilitas tenaga kerja.
Penyajian Data Grafik	Hanya disebutkan “Grafik 1.1”, “Grafik 1.2”, dst., tetapi grafiknya tidak ditampilkan atau dijelaskan interpretasinya.	Sertakan grafik aktual dan analisis singkat tiap grafik agar pembaca memahami implikasi mutu dari data tersebut.
Penulisan dan Redaksional	Terdapat pengulangan kalimat “Fakultas Ilmu Budaya pertama kali dibentuk pada tahun 1964 Fakultas Ilmu Budaya dipimpin oleh Prof. Nawiyanto...” yang sebaiknya dipisahkan.	Perlu penyuntingan redaksional agar kalimat efektif, menghindari pengulangan dan kesan informatif yang terlalu padat.
Indikator Kinerja Mutu	Belum ada tautan eksplisit antara data yang disajikan dengan indikator kinerja mutu fakultas (IKU, IKD, atau standar mutu internal).	Tambahkan subbagian singkat di akhir pendahuluan yang menjelaskan bagaimana kondisi umum ini mendukung pencapaian IKU dan sasaran mutu fakultas.
Aspek Kelembagaan & Wilayah Kerja	Penyebutan “wilayah kerja Fakultas Ilmu Budaya melingkupi Karesidenan Besuki” belum disertai konteks (fungsi atau bentuk implementasi wilayah kerja).	Jelaskan peran wilayah kerja tersebut, misalnya dalam konteks pengabdian masyarakat, penelitian, atau kemitraan institusional.
Data Keuangan	Angka dana fakultas disebutkan dengan jelas (Rp 3,3 miliar → Rp 2,16 miliar) tetapi belum dijelaskan komposisi penggunaan atau rasio efisiensi.	Tambahkan keterangan ringkas, misalnya “Dana difokuskan pada kegiatan akademik, penelitian, dan sarana prasarana” untuk menegaskan orientasi mutu penggunaan anggaran.

Secara umum, BAB I – Pendahuluan telah menggambarkan profil kelembagaan Fakultas Ilmu Budaya secara kuat, komprehensif, dan selaras dengan prinsip penjaminan mutu. Penyajian informasi mencakup aspek sejarah kelembagaan, sumber daya manusia, sarana prasarana, serta tata kelola keuangan yang menunjukkan

akuntabilitas dan transparansi institusi. Namun demikian, untuk mendukung pelaksanaan *continuous quality improvement* (CQI), GPM merekomendasikan beberapa penyempurnaan, antara lain: (1) melengkapi penyajian data dengan analisis tren dan indikator mutu seperti rasio dosen terhadap mahasiswa serta rasio tenaga kependidikan terhadap unit kerja; (2) menambahkan uraian naratif singkat yang menjelaskan makna dari setiap grafik dan tabel; serta (3) memperhalus dan menata ulang redaksi agar lebih mudah dipahami dengan struktur yang lebih sistematis, misalnya melalui pemisahan subtema yang jelas mencakup aspek sejarah, sumber daya manusia, sarana prasarana, dan keuangan.

BAB II PERENCANAAN KINERJA

A. Rencana Strategi

Kekuatan (*Strengths*):

1. Kesesuaian Regulasi:

Dokumen Renstra Fakultas telah mengacu pada *Peraturan Rektor Universitas Jember Nomor 02 Tahun 2025* yang merupakan pembaruan dari *Peraturan Rektor Nomor 4 Tahun 2023*, menunjukkan kesesuaian dengan kebijakan universitas terkini dan siklus Renstra 2025–2029.

2. Keterkaitan Hierarkis:

Hubungan antara Renstra Fakultas, Rencana Kerja Dekan (RKT), dan Perjanjian Kinerja tahunan dijelaskan dengan baik, mencerminkan kesinambungan antara perencanaan strategis jangka menengah dan rencana operasional tahunan.

3. Struktur Logis

Urutan pembahasan sudah runtut — dimulai dari Renstra (jangka menengah), Perjanjian Kinerja (tahunan), dan diakhiri dengan Rencana Anggaran (pembiayaan).

4. Kepatuhan terhadap Format Dokumen Kinerja:

Format dan substansi telah sejalan dengan ketentuan penyusunan *Laporan Kinerja (LKj)* instansi pemerintah berbasis *Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)*.

Kelemahan (*Weaknesses*):

1. Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran belum ditampilkan lengkap.

Teks hanya mencantumkan *placeholder* (“Misi”, “Tujuan”, “Sasaran”) tanpa isi substantif. Hal ini perlu dilengkapi agar kesinambungan dengan dokumen Renstra Fakultas dapat terverifikasi.

2. Belum ada Matriks Renstra Unit Kerja 2025–2029.

Bagian “Rencana Kinerja Jangka Menengah” masih merujuk pada matriks 2022–2024 yang sudah kedaluwarsa. Perlu diperbarui sesuai periode Renstra baru.

3. Belum tercantum indikator keberhasilan strategis.

Perlu dijelaskan indikator kinerja utama fakultas (IKU/IKK) yang mendukung sasaran strategis universitas, agar keterkaitan antara Renstra dan IKU Universitas dapat terukur.

Untuk memperkuat keselarasan antara dokumen pendahuluan dengan arah strategis Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember, perlu dilakukan beberapa penyempurnaan. Pertama, melengkapi pernyataan visi, misi, tujuan, dan sasaran Fakultas Ilmu Budaya agar sepenuhnya mengacu pada Rencana Strategis (Renstra) 2025–2029. Kedua, menambahkan tabel matriks Renstra Fakultas Ilmu Budaya 2025–2029 yang memuat secara rinci sasaran strategis, indikator kinerja, target tahunan, serta penanggung jawab pelaksanaannya. Ketiga, menyertakan narasi singkat mengenai strategi pencapaian sasaran untuk masing-masing bidang utama, yaitu pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan tata kelola kelembagaan. Penyempurnaan tersebut akan memperkuat koherensi antara dokumen perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja serta mendukung prinsip continuous quality improvement (CQI) dalam pengelolaan fakultas.

B. Perjanjian Kinerja

Kekuatan (*Strengths*):

1. Konsistensi Regulasi:

Dasar hukum yang digunakan sangat kuat dan mutakhir — yakni *Kepmendikbud No. 210/M/2023* tentang IKU PTN dan *Kepmendikbudristek No. 228/O/2024* tentang Zona Integritas.

2. Struktur dan Format Sudah Sesuai:

Tabel 2.2 memuat elemen utama (Sasaran, Indikator, dan Target), sesuai dengan format perjanjian kinerja tingkat fakultas.

3. Keterpaduan dengan IKU Universitas:

Indikator yang digunakan mengacu langsung pada IKU Nasional, memastikan keselarasan vertikal antara kinerja fakultas dan universitas.

Kelemahan (*Weaknesses*):

1. Tidak ada penjelasan naratif strategi pencapaian.

Bab ini hanya menyajikan angka target tanpa penjabaran rencana tindak lanjut atau pendekatan strategis untuk mencapainya.

2. Perlu penegasan tanggung jawab dan mekanisme monitoring.

Belum ada uraian mengenai pihak penanggung jawab, unit pelaksana, serta mekanisme evaluasi dan pelaporan kinerja.

3. Sebagian target masih bersifat normatif.

Contohnya: “Predikat SAKIP: A” dan “Persentase Fakultas membangun ZI: 50%” sebaiknya dilengkapi dengan kondisi baseline fakultas agar target lebih bermakna.

Untuk meningkatkan kejelasan arah dan efektivitas pencapaian kinerja Fakultas Ilmu Budaya tahun 2025, perlu dilakukan beberapa penyempurnaan. Pertama, menambahkan uraian singkat mengenai strategi pencapaian target Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) tahun 2025, agar pembaca memperoleh gambaran mengenai langkah-langkah operasional yang ditempuh oleh masing-masing unit kerja. Kedua, menyertakan baseline capaian tahun sebelumnya (2024) guna memberikan konteks perbandingan yang lebih komprehensif terhadap perkembangan kinerja tahunan. Ketiga, memperjelas mekanisme pemantauan dan evaluasi (monev).

C. Rencana Anggaran

Kekuatan (*Strengths*):

1. Keterkaitan dengan Perencanaan Kinerja:
Rencana Anggaran sudah jelas mengacu pada sasaran dan indikator Renstra serta Perjanjian Kinerja.
2. Transparansi dan Rinci:
Tabel 2.3 menyajikan detail alokasi awal dan akhir anggaran hingga level kode kegiatan, yang menunjukkan akuntabilitas dan keterbukaan pengelolaan keuangan.
3. Analisis Historis yang Baik:
Tabel 2.4 menampilkan tren lima tahun (2021–2025) yang memungkinkan analisis efektivitas penggunaan anggaran.
4. Efisiensi Anggaran Terjaga:
Persentase realisasi tahun 2025 mencapai 97,68%, menunjukkan kinerja penyerapan yang sangat baik.

Kelemahan (*Weaknesses*):

1. Perlu analisis naratif terhadap fluktuasi anggaran
Tidak dijelaskan mengapa terjadi penurunan signifikan pagu dari 2024 (Rp 3,4 M) ke 2025 (Rp 2,16 M).
2. Belum ada pemetaan kontribusi tiap program terhadap sasaran strategis.
Perlu tabel atau uraian yang menghubungkan masing-masing kegiatan dengan IKU/IKK yang didukungnya.
3. Ketidakkonsistenan penulisan angka.
Terdapat beberapa kesalahan ketik pada nominal (contoh: “50.000.0000”, “39.648.0000”), perlu diperbaiki agar valid secara administratif.

Rekomendasi Perbaikan:

- 1) Tambahkan analisis naratif efisiensi dan efektivitas anggaran, termasuk alasan penyesuaian pagu.

- 2) Sajikan grafik perbandingan pagu–realisasi (Grafik 2.1) dengan label tahun dan persentase agar lebih informatif.
- 3) Lengkapi dengan tabel keselarasan program dan sasaran strategis (misal: kolom tambahan “Mendukung Sasaran/IKU”)

Kesimpulan Umum GPM

Secara umum, BAB II – Perencanaan Kinerja Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember Tahun 2025 sudah menunjukkan keterpaduan yang baik antara perencanaan strategis, perjanjian kinerja, dan penganggaran. Namun, untuk memenuhi prinsip akuntabilitas, transparansi, dan relevansi mutu akademik, perlu:

1. Penyempurnaan isi Renstra (visi–misi–tujuan–sasaran).
2. Penambahan konteks naratif (strategi pencapaian, baseline, monev).
3. Penyelarasan antara perencanaan keuangan dan sasaran IKU/IKK.

Dengan penyempurnaan tersebut, dokumen ini akan memenuhi standar evaluasi mutu GPM dan mendukung pencapaian Zona Integritas dan predikat SAKIP “A” di lingkungan Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember.

BAB III – AKUNTABILITAS KINERJA

A. Umum – Capaian Kinerja Organisasi

Kekuatan (*Strengths*):

1. Keterpaduan antara IKU dan Perjanjian Kinerja (PK):

Bab ini telah menyajikan capaian 11 IKU sesuai sasaran strategis fakultas dan berkesesuaian dengan indikator Perjanjian Kinerja 2025. Hal ini menunjukkan adanya kesinambungan antara perencanaan dan pelaporan.

2. Kelengkapan Data Kinerja:

Penyajian data capaian IKU dilengkapi dengan tabel historis (2021–2025), target, dan realisasi, sehingga memungkinkan analisis tren dan efektivitas program.

3. Penggunaan Sistem Pelaporan Terintegrasi:

Pelaporan melalui *Simangga e-Kinerja* menunjukkan kepatuhan terhadap mekanisme pelaporan berbasis digital yang diatur oleh Universitas Jember.

4. Kinerja Umum yang Positif:

Rata-rata capaian IKU sebesar 288,34% menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada beberapa indikator tridharma (terutama IKU 2 dan 3).

Kelemahan (*Weaknesses*):

1. Kelebihan Capaian di Beberapa IKU (*Overachievement*) belum dianalisis secara kritis

Beberapa capaian seperti IKU 3.1 (875%) dan IKU 2.3 (520%) sangat tinggi dibanding target, namun belum disertai penjelasan metodologis apakah disebabkan oleh revisi target yang terlalu rendah, efek penghitungan rasio, atau peningkatan aktivitas nyata.

2. Belum ada ringkasan analisis kontribusi antar sasaran

Tidak disajikan bagaimana setiap sasaran (S1–S4) berkontribusi terhadap kinerja total fakultas, padahal hal ini penting dalam laporan SAKIP dan evaluasi internal.

3. Aspek penghargaan dan capaian non-kuantitatif belum tercantum

Bab ini hanya fokus pada capaian IKU dan anggaran tanpa menyebutkan penghargaan, inovasi, atau praktik baik fakultas di tahun berjalan sebagaimana disebut di pengantar bab.

Rekomendasi Perbaikan:

- Tambahkan analisis perbandingan antar-sasaran (S1–S4) untuk menggambarkan kontribusi relatif terhadap kinerja fakultas.
- Sertakan penjelasan naratif terhadap overachievement agar tidak menimbulkan keraguan validitas data.
- Tambahkan bagian pencapaian non-IKU (prestasi dosen, mahasiswa, tata kelola, inovasi) untuk memperkuat bukti kinerja kualitatif.

B. IKU 1.1 – Persentase Lulusan Bekerja, Studi Lanjut, atau Wirausaha Kekuatan (*Strengths*):

1. Uraian Analitis Lengkap dan Faktual:

Penjelasan mencakup definisi operasional, formula penghitungan, pembobotan, serta syarat jumlah responden tracer study — sesuai panduan *IKU PTN Akademik* dari Kemendikbudristek.

2. Penyajian Data Historis Konsisten:

Tabel 3.3–3.6 menampilkan tren 2021–2025 secara jelas, sehingga dapat dilihat dinamika capaian IKU 1.1 secara longitudinal.

3. Identifikasi Masalah Komprehensif:

Penyebab belum tercapainya target dikemukakan secara terstruktur (input mahasiswa, tracer study, soft skill, jejaring DUDI, minat studi lanjut, dll.), yang menunjukkan refleksi internal yang baik.

4. Adanya Strategi Tindak Lanjut

Langkah antisipatif disusun sistematis mencakup aspek promosi, tracer study, penguatan softskill, kerja sama DUDI, dan pengembangan karier.

Kelemahan (*Weaknesses*):

1. Inkonsistensi Data Realisasi

Dalam beberapa bagian, realisasi tahun 2025 tercatat 35,87% dan di bagian lain 46,93%. Hal ini perlu diklarifikasi agar tidak menimbulkan ketidakselarasan antara tabel dan narasi.

2. Belum ada analisis terhadap rasio respon tracer study
Padahal keberlakuan data IKU 1.1 sangat tergantung pada validitas responden minimal.
3. Analisis eksternal belum dihubungkan dengan konteks wilayah
Faktor-faktor seperti kondisi ekonomi regional Jawa Timur atau sebaran kerja alumni belum dimasukkan sebagai konteks.
4. Indikator keberhasilan strategi belum ditetapkan
Langkah antisipatif sudah lengkap, namun belum disertai indikator output yang akan diukur (misal: % peningkatan respon tracer, jumlah PKS aktif, atau peningkatan softskill peserta pelatihan).

Rekomendasi Perbaikan:

- Samakan data realisasi tahun 2025 pada seluruh bagian (gunakan satu angka valid).
- Tambahkan analisis rasio respon tracer study terhadap jumlah lulusan agar dapat diverifikasi oleh evaluator.
- Sertakan indikator hasil (output) dari tiap strategi antisipatif.
- Kaitkan hasil tracer study dengan pembaharuan kurikulum berbasis Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL) untuk memperkuat kesinambungan akademik.

C. IKU 1.2 Persentase mahasiswa S1 dan D4/D3/D2/D1 yang menjalankan kegiatan pembelajaran di luar program studi atau meraih prestasi

A. Kekuatan (*Strengths*)

1. Kelengkapan Struktur dan Kesesuaian dengan Panduan Nasional
Bab ini menjabarkan secara lengkap definisi operasional, formula, pembobotan, dan kriteria perhitungan IKU 1.2 sesuai pedoman Kemendikbudristek, dengan penjelasan sistematis atas dua komponen utama kegiatan pembelajaran di luar

program studi dan prestasi mahasiswa serta dilengkapi formula dan tabel pembobotan untuk menjamin objektivitas pengukuran.

2. Penyajian Data Historis dan Komparatif

Data disajikan secara konsisten dalam bentuk tabel tren (2021–2025) yang memuat target dan realisasi, sehingga memudahkan pembacaan perkembangan kinerja dari tahun ke tahun. Penyajian data mahasiswa outbound, inbound, dan prestasi (Tabel 3.9–3.11) juga menunjukkan transparansi serta ketertelusuran data secara baik

3. Kelengkapan Analisis Naratif

Uraian telah mencakup analisis capaian, penurunan kinerja, faktor penyebab, hambatan, langkah antisipatif, serta strategi peningkatan. Narasi juga memuat aspek kebijakan akademik (konversi SKS, integrasi CPL, pembimbing MBKM), aspek kelembagaan (jejaring DUDI dan alumni), serta aspek dukungan seperti fasilitas, sosialisasi, dan pembiayaan.

4. Orientasi pada Continuous Improvement

Bab ini tidak hanya menyajikan data, tetapi juga memuat rencana perbaikan strategis seperti penguatan koordinasi, pembentukan tim MBKM, digitalisasi monev, dan pemberian insentif bagi mahasiswa berprestasi. Selain itu, terdapat kesadaran mutu institusional untuk menjadikan IKU 1.2 sebagai instrumen pengembangan kualitas pembelajaran berbasis pengalaman dan kolaborasi.

B. Kelemahan (*Weaknesses*)

1. Ketidakkonsistenan Data dan Target

Beberapa bagian narasi masih menunjukkan ketidakkonsistenan antara target dan realisasi, misalnya target 30% dan realisasi 4,97%, sementara terdapat pernyataan capaian “melampaui target” pada tahun 2021–2024 yang perlu diselaraskan dengan data tabel. Selain itu, perlu klarifikasi apakah angka 4,97% untuk tahun 2025 merupakan data final hasil Simangga atau masih bersifat sementara (on progress).

2. Validitas Data Mahasiswa *Outbound* dan Prestasi

Dari total mahasiswa aktif, hanya 116 mahasiswa yang tercatat mengikuti kegiatan di luar program studi dan 17 mahasiswa berprestasi, namun tidak disertakan persentase terhadap total mahasiswa aktif FIB UNEJ sehingga capaian 4,97% sulit diverifikasi secara proporsional. Selain itu, belum terdapat penjelasan mengenai proses verifikasi data oleh unit kemahasiswaan, program studi, maupun GKM.

3. Keterbatasan Analisis Perbandingan Antar Prodi

Tidak ditampilkan data sebaran per program studi (misal: PSTF, Sasing, Sindo, Sastra Jepang, Sastra Daerah). Padahal informasi ini penting untuk identifikasi program studi dengan partisipasi MBKM tertinggi atau terendah.

4. Minim Analisis Kuantitatif terhadap Faktor Penyebab Penurunan

Analisis penyebab lebih bersifat deskriptif umum (rendahnya minat, kurang sosialisasi, keterbatasan dana), tanpa disertai data kuantitatif yang mendukung, seperti jumlah kegiatan MBKM yang ditawarkan, jumlah pendaftar vs peserta, atau tingkat kelulusan lomba.

5. Belum Ditampilkan Visualisasi Grafik (Grafik 3.3)

Disebutkan adanya "Grafik 3.3 Capaian IKU 1.2", tetapi belum ditampilkan (kemungkinan belum digenerasi). Padahal grafik tren 2021–2025 penting untuk memperkuat analisis visual capaian.

6. Belum Ada Indikator Efektivitas Strategi

Strategi yang dijabarkan (sosialisasi, integrasi kurikulum, kerja sama DUDI) belum diikuti oleh indikator keberhasilan (misal: target jumlah PKS baru, jumlah mahasiswa peserta MBKM 2026, peningkatan % prestasi mahasiswa).

C. Rekomendasi Perbaikan (*Improvement Suggestions*)

Aspek yang Ditinjau	Temuan GPM	Rekomendasi Perbaikan
Validitas Data dan Konsistensi	Terdapat perbedaan angka target dan realisasi IKU 1.2 antarbagian.	Samakan data realisasi 2025 berdasarkan hasil akhir <i>Simangga</i> ; tambahkan catatan "data final/sementara".
Proporsi Mahasiswa Aktif	Belum dijelaskan persentase mahasiswa outbound dan berprestasi terhadap total mahasiswa aktif.	Tambahkan kolom "Total Mahasiswa Aktif" dan "Persentase" agar capaian 4,97% dapat diverifikasi.
Analisis Per Prodi	Tidak ada pemetaan kontribusi tiap program studi terhadap capaian IKU 1.2.	Tambahkan tabel distribusi mahasiswa MBKM dan prestasi per prodi untuk mendukung perbaikan terarah.
Analisis Faktor Penyebab	Penyebab penurunan capaian masih bersifat umum dan kualitatif.	Lengkapi dengan data kuantitatif (misal: jumlah kegiatan, pendaftar, peserta, dan konversi SKS).
Visualisasi dan Komunikasi Data	Grafik 3.3 belum disertakan.	Tambahkan grafik tren IKU 1.2 (2021–2025) dengan garis target dan batang realisasi.
Evaluasi Strategi	Belum ada indikator outcome dari langkah antisipasi.	Sertakan indikator keberhasilan strategi, seperti peningkatan partisipasi MBKM 10% per tahun atau peningkatan prestasi mahasiswa 5% per tahun.

D. Kesimpulan Umum Review GPM

Secara keseluruhan, pelaporan IKU 1.2 Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember tahun 2025 telah disusun dengan struktur yang baik dan analisis yang cukup komprehensif, namun masih memerlukan penguatan dalam aspek validitas data, konsistensi angka, dan kejelasan indikator evaluasi strategi. Dengan penyempurnaan tersebut, dokumen ini akan memenuhi standar pelaporan SAKIP Fakultas, menjadi

dasar yang valid bagi evaluasi capaian IKU Universitas, serta mendukung penilaian Zona Integritas (ZI) dan pencapaian predikat SAKIP “A” di Fakultas Ilmu Budaya UNEJ.

IKU 2.1, 2.2 dan 2.3 Meningkatnya kualitas dosen pendidikan tinggi

A. Kekuatan (*Strengths*)

1. Struktur dan Kelengkapan Narasi Sangat Baik

Ketiga indikator (IKU 2.1–2.3) dijelaskan secara sistematis dan lengkap, mencakup definisi operasional, formula, pembobotan, data capaian (2021–2025), analisis tren, faktor keberhasilan, hambatan, langkah antisipatif, serta strategi peningkatan. Setiap indikator juga dilengkapi tabel capaian dan grafik yang memudahkan pembacaan perkembangan kinerja secara longitudinal.

2. Capaian Kinerja Sangat Tinggi dan Konsisten Meningkat

Capaian keseluruhan SKU 2 mencapai rata-rata 351% dari target, menunjukkan efektivitas strategi dan komitmen dosen dalam pelaksanaannya. Peningkatan signifikan terlihat pada IKU 2.1 (431%) dan IKU 2.3 (520%), yang mencerminkan keberhasilan FIB UNEJ dalam mengoptimalkan kolaborasi tridharma dan rekognisi hasil riset. Secara umum, seluruh target renstra tahun 2025 berhasil terlampaui dengan baik.

3. Adanya Integrasi Kebijakan, Program, dan Dukungan Institusional

Fakultas memanfaatkan berbagai program universitas seperti Kampus Berdampak, hibah penelitian, sertifikasi profesi, dan insentif publikasi sebagai pendorong utama pencapaian IKU. Selain itu, dosen memperoleh dukungan administratif, finansial, dan pelatihan yang memperkuat profesionalisme serta mobilitas akademik mereka.

4. Pendekatan Kolaboratif dan Inklusif dalam Penguatan Tridharma

Dosen dilibatkan dalam kegiatan lintas perguruan tinggi, industri kreatif, lembaga kebudayaan, serta pendampingan mahasiswa MBKM. Kolaborasi lintas institusi menunjukkan peningkatan jejaring akademik dan profesional dosen.

5. Budaya Akademik yang Mendorong Inovasi dan Produktivitas

Lingkungan kerja yang kolaboratif dan apresiatif mendorong peningkatan karya ilmiah, publikasi Scopus, HaKI, serta karya seni terapan. FIB UNEJ memiliki budaya riset dan pengabdian yang kuat, terbukti dari meningkatnya output dan rekognisi internasional.

B. Kelemahan (*Weaknesses*)

1. Konsistensi Data dan Penjelasan Kuantitatif Perlu Diperkuat

Beberapa tabel (khususnya IKU 2.2 dan IKU 2.3) mencantumkan target dan capaian dengan format berbeda (persentase vs angka rasio). Belum dijelaskan basis data utama (Simangga, SISTER, atau laporan prodi) yang digunakan untuk verifikasi capaian.

2. Analisis Sebaran Capaian Antarprodi

Belum Tersaji Perlu pemetaan kontribusi masing-masing program studi terhadap capaian IKU, misalnya prodi mana yang paling aktif dalam sertifikasi, penelitian internasional, atau kolaborasi DUDI.

3. Validitas Rasio Perlu Diperjelas (IKU 2.3)

Rasio 2.6 terhadap 0.5 menghasilkan capaian 520%, namun tidak disertai rincian pembobotan per jenis karya (ilmiah, terapan, seni). Perlu kejelasan apakah 164 keluaran dosen merupakan total luaran atau yang memenuhi kriteria rekognisi sesuai pedoman nasional.

4. Hambatan Masih Umum dan Belum Diukur Dampaknya

Hambatan seperti “keterbatasan dana” dan “beban kerja tinggi” disebutkan, namun belum disertai estimasi dampak (misal penurunan partisipasi dosen atau jumlah sertifikasi tertunda).

5. Visualisasi Grafik Belum Lengkap di Dokumen (IKU 2.1–2.3)

Terdapat penyebutan *Grafik 3.4, 3.5, dan 3.6* namun belum disertakan, sehingga aspek visual kinerja masih perlu dilengkapi.

C. Rekomendasi Perbaikan (*Improvement Suggestions*)

Aspek	Temuan GPM	Rekomendasi Perbaikan
Konsistensi Data	Format angka target & realisasi antar tabel belum seragam.	Gunakan format persentase (%) secara konsisten untuk semua IKU dan jelaskan sumber data (SISTER/Simangga).
Sebaran Prodi	Belum ada analisis kontribusi per prodi.	Tambahkan tabel capaian IKU 2.1–2.3 per program studi untuk memudahkan monitoring.
Analisis Kuantitatif Hambatan	Hambatan bersifat naratif umum.	Tambahkan data kuantitatif, seperti jumlah dosen yang gagal sertifikasi atau kegiatan tridharma tertunda.
Klarifikasi IKU 2.3	Rasio capaian 520% perlu kejelasan metode pembobotan.	Jelaskan proporsi luaran (ilmiah, terapan, seni) dan kriteria rekognisi sesuai panduan IKU nasional.
Visualisasi	Grafik disebut tapi tidak ditampilkan.	Tambahkan grafik tren 2021–2025 untuk tiap IKU agar pembaca mudah memahami perkembangan capaian.
Evaluasi Dampak Strategi	Strategi peningkatan belum diukur outcomenya.	Tambahkan indikator kinerja turunan (misal target jumlah sertifikasi baru, jumlah kolaborasi riset 2026).

D. Kesimpulan Review GPM

Secara umum, Sasaran Kinerja Utama 2 Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember Tahun 2025 dinilai sangat berhasil dan akuntabel. Seluruh indikator utama (IKU 2.1–2.3) melampaui target renstra dengan tren pertumbuhan positif selama lima tahun terakhir. Namun, untuk mempertahankan dan memperkuat keberhasilan tersebut agar diakui dalam audit mutu eksternal (SAKIP dan LAM-PT), perlu dilakukan penguatan pada aspek validitas dan keseragaman data capaian, analisis kontribusi per program studi, dokumentasi dan visualisasi hasil capaian, serta penetapan indikator.

INDIKATOR KINERJA UTAMA 3 (IKU 3.1, IKU 3.2, IKU 3.3) MENINGKATNYA KUALITAS KURIKULUM DAN PEMBELAJARAN

A. Kekuatan (Strengths)

1. Struktur Bab Lengkap dan Konsisten dengan Panduan IKU Kemendikbudristek
 - a) Bab ini telah menyajikan deskripsi tiap indikator (IKU 3.1, 3.2, 3.3) secara sistematis: mulai dari definisi operasional, formula, pembobotan, target, realisasi, hingga strategi peningkatan.
 - b) Setiap IKU dilengkapi dengan tabel capaian per tahun (2021–2025) dan uraian naratif yang komprehensif, sehingga mudah ditelusuri perkembangannya.
2. Kinerja SKU 3 Secara Umum Sangat Baik
 - a. Capaian SKU 3 tahun 2025 menunjukkan keberhasilan signifikan dengan rata-rata 385% dari target.
 - i. IKU 3.1: 875%
 - ii. IKU 3.2: 180%
 - iii. IKU 3.3: 100%
 - b. Peningkatan tajam pada IKU 3.1 menandakan optimalisasi jejaring dan kerja sama akademik baik nasional maupun internasional.
3. Keterpaduan antara Kebijakan, Kurikulum, dan Pelaksanaan Akademik
 - a) Peningkatan kualitas pembelajaran dibangun di atas integrasi metode pembelajaran inovatif (case method & team-based project) dalam kurikulum.
 - b) Implementasi MBKM, penyusunan RPS berbasis kasus, serta kolaborasi dosen-praktisi menjadi faktor kunci capaian IKU 3.2.
4. Komitmen terhadap Akreditasi dan Standar Internasional
 - a) Fakultas berhasil mempertahankan capaian 25% program studi dengan akreditasi internasional (ASIIN) melalui Program Studi Sastra Inggris.

- b) Upaya penguatan mutu melalui OBE (Outcome-Based Education), pengembangan SDM, dan digitalisasi manajemen akademik menunjukkan kesiapan menuju internasionalisasi.
5. Analisis Faktor Keberhasilan Disertai dengan Rencana Penguatan Berkelanjutan
- a) Terdapat penjabaran faktor pendukung dan langkah antisipasi yang konkret pada setiap IKU.
 - b) Strategi tindak lanjut mencakup pelatihan, penyederhanaan administrasi, diversifikasi pendanaan, dan insentif bagi pelaksana terbaik.

B. Kelemahan (Weaknesses)

1. Konsistensi Angka dan Format Data Belum Sepenuhnya Seragam
 - a) Beberapa tabel menggunakan format yang berbeda (misal persen vs angka rasio).
 - b) Dalam beberapa bagian, target Renstra, target tahunan, dan realisasi belum ditulis secara konsisten (contoh: IKU 3.2 disebut target 40% dan 70% dalam narasi berbeda).
2. Perlu Penjelasan Validasi Data dan Sumber Verifikasi
 - a) Tidak dijelaskan secara eksplisit sumber data capaian (misalnya: Simangga, LP3M, atau sistem monev fakultas).
 - b) Validasi terhadap dokumen kerja sama (PKS), RPS berbasis kasus, dan sertifikat akreditasi perlu disebutkan untuk memperkuat akuntabilitas.
3. Analisis Perbandingan Antarprodi Belum Ditampilkan
 - a) Belum ada pemetaan kontribusi masing-masing program studi terhadap capaian IKU 3.1–3.3.
 - b) Informasi ini penting untuk menentukan fokus pembinaan mutu prodi ke depan.
4. Analisis Kuantitatif terhadap Faktor Penghambat Masih Lemah
 - a) Hambatan disajikan dalam bentuk naratif umum, belum dilengkapi dengan data kuantitatif (misal jumlah dosen yang belum mengikuti pelatihan case method, jumlah PKS tertunda, dll).
5. Visualisasi Grafik Belum Lengkap (Grafik 3.7–3.9)

- a) Meskipun disebutkan dalam teks, grafik capaian per tahun belum disajikan dalam dokumen. Visualisasi tren ini penting untuk mendukung analisis capaian kinerja.

C. Rekomendasi Perbaikan (*Improvement Suggestions*)

Aspek yang Ditinjau	Temuan GPM	Rekomendasi Perbaikan
Konsistensi Data	Format target dan realisasi berbeda antar tabel (persen vs angka).	Seragamkan format data capaian (%), tulis sumber data dan tahun pengambilan (Simangga/LP3M).
Analisis Per Prodi	Belum ada sebaran capaian per program studi.	Tambahkan tabel kontribusi prodi pada IKU 3.1–3.3 untuk mendukung evaluasi dan tindak lanjut.
Validasi Data	Sumber verifikasi belum disebut.	Tambahkan keterangan validasi: “Data hasil verval LP3M/Simangga per 31 Desember 2025.”
Analisis Hambatan	Bersifat naratif tanpa ukuran kuantitatif.	Cantumkan data pendukung, misal: jumlah PKS aktif, jumlah mata kuliah case method, dan capaian akreditasi prodi.
Visualisasi	Grafik belum disajikan.	Tambahkan grafik tren capaian 2021–2025 untuk tiap IKU (3.1–3.3).
Indikator Outcome Strategi	Strategi belum diukur dengan target terukur.	Tambahkan indikator seperti: jumlah PKS baru, persentase dosen tersertifikasi case method, atau prodi calon akreditasi internasional.

D. Analisis Reflektif GPM

1. Kecenderungan Kinerja

- a) SKU 3 memperlihatkan pola peningkatan stabil dan signifikan sejak 2021.
- b) IKU 3.1 menjadi indikator paling menonjol dengan capaian 875%, menandakan keberhasilan penguatan jejaring kerjasama nasional dan internasional.
- c) IKU 3.2 menunjukkan transformasi metode pembelajaran aktif yang berkelanjutan, sementara IKU 3.3 mulai menunjukkan hasil konkret internasionalisasi mutu program studi.

2. Faktor Dominan Keberhasilan

- a) Implementasi kurikulum OBE dan kebijakan MBKM.
- b) Dukungan kebijakan fakultas terhadap inovasi pembelajaran dan insentif dosen.
- c) Peningkatan kolaborasi dengan mitra eksternal, baik akademik maupun industri kreatif.
- d) Kesiapan SDM dan budaya akademik adaptif terhadap perubahan paradigma pembelajaran.

3. Tantangan dan Fokus Ke Depan

- a) Keterbatasan dana dan waktu dosen untuk pelatihan dan implementasi metode pembelajaran inovatif.
- b) Perluasan akreditasi internasional bagi prodi lain (Sastra Indonesia, Ilmu Sejarah, Televisi dan Film).
- c) Digitalisasi sistem pelaporan dan monitoring capaian IKU berbasis fakultas.

4. Arah Penguatan Mutu Ke Depan (2026–2029)

- a) IKU 3.1: Targetkan minimal 1 PKS internasional per prodi dan aktifkan *dashboard* kerjasama fakultas.
- b) IKU 3.2: Seluruh mata kuliah wajib menerapkan minimal satu komponen *case method* atau *project-based learning* dengan sistem penilaian terdokumentasi digital.

- c) IKU 3.3: Persiapkan roadmap akreditasi internasional untuk prodi Sastra Indonesia dan Ilmu Sejarah, dengan dukungan universitas dalam pendanaan dan pelatihan OBE.

E. Kesimpulan Review GPM

Secara umum, Sasaran Kinerja Utama 3 Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember Tahun 2025 dinilai sangat baik dan progresif. Seluruh indikator kinerja berhasil melampaui target renstra, khususnya pada IKU 3.1 dan IKU 3.2. Namun, untuk menjaga konsistensi dan keberlanjutan kinerja pada periode 2026–2029, GPM merekomendasikan penguatan sistem data dan validasi berbasis digital, pelaporan capaian per program studi, evaluasi dampak pembelajaran inovatif terhadap hasil belajar mahasiswa, serta ekspansi akreditasi internasional program studi. Dengan demikian, SKU 3 mencerminkan kemajuan nyata Fakultas Ilmu Budaya UNEJ dalam transformasi kurikulum dan pembelajaran berstandar global.

SASARAN KINERJA UTAMA 4 (IKU 4.1, IKU 4.2, IKU 4.3) MENINGKATNYA TATA KELOLA SATUAN KERJA DI LINGKUNGAN DITJEN PENDIDIKAN TINGGI

A. Kekuatan (*Strengths*)

1. Konsistensi dan Stabilitas Capaian Kinerja
 - a) Fakultas berhasil mempertahankan nilai kinerja tata kelola (SAKIP) pada predikat A (nilai 90), menunjukkan stabilitas sistem manajemen dan keberlanjutan strategi tata kelola yang baik.
 - b) Capaian IKU 4.2 sebesar 99,51% menandakan bahwa tata kelola keuangan berjalan efisien, efektif, dan akuntabel.
 - c) IKU 4.3 (Zona Integritas) mencapai 53,33%, menggambarkan kemajuan nyata meskipun belum mencapai target, namun menunjukkan adanya proses implementasi yang terus berkembang.
2. Kepatuhan terhadap Regulasi dan Pedoman Nasional
 - a) Implementasi SAKIP mengacu pada *Permenpan RB No. 88 Tahun 2021* dan *Permendikbudristek No. 40 Tahun 2022*, memastikan kesesuaian

dengan kebijakan nasional tentang akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

- b) Pengelolaan keuangan mengikuti mekanisme RKA-K/L yang transparan dan berbasis kinerja.

3. Komitmen Kepemimpinan dan SDM Fakultas

- a) Kepemimpinan fakultas menunjukkan konsistensi dalam menjaga komitmen integritas dan akuntabilitas.
- b) SDM yang kompeten di bidang perencanaan, keuangan, dan pelaporan turut memperkuat kinerja unit kerja.

4. Pelaksanaan Program dan Kegiatan Pendukung yang Terencana

- a) Fakultas telah mengimplementasikan penguatan sistem monitoring dan evaluasi (Monev), audit internal, serta pengembangan kapasitas SDM untuk meningkatkan efektivitas tata kelola.
- b) Terdapat strategi lanjutan seperti digitalisasi sistem informasi kinerja dan penguatan forum koordinasi internal yang mendukung perbaikan berkelanjutan.

5. Kinerja Keuangan yang Transparan dan Efisien

- a) Realisasi anggaran mencapai 97% dari total pagu, menunjukkan efektivitas penyerapan dan disiplin perencanaan kegiatan.
- b) Capaian NKA (IKU 4.2) yang melampaui target memperkuat posisi fakultas sebagai unit kerja dengan manajemen keuangan yang sehat dan transparan.

B. Kelemahan (*Weaknesses*)

1. Target Renstra (AA) Belum Tercapai

- a) Meskipun nilai SAKIP 2025 tetap stabil di 90 (predikat A), target Renstra yang menetapkan capaian AA belum terpenuhi.
- b) Hal ini mengindikasikan masih perlunya penguatan dalam aspek pengendalian internal, evaluasi hasil kinerja, dan dokumentasi berbasis bukti dukung.

2. Implementasi Zona Integritas (ZI) Belum Optimal

- a) IKU 4.3 baru mencapai 53,33% dari target 60%, menunjukkan bahwa komponen pengungkit dan hasil belum memenuhi nilai minimal.
- b) Beberapa area perubahan seperti penataan SDM, pengawasan, dan akuntabilitas masih di bawah kriteria minimal.

3. Keterbatasan SDM dan Dukungan Anggaran Khusus Tata Kelola

- a) Pengelolaan SAKIP dan NKA masih terpusat pada beberapa individu, menimbulkan beban kerja tinggi.
- b) Kegiatan pendukung seperti pelatihan SAKIP dan penguatan ZI terkendala keterbatasan anggaran.

4. Belum Ada Analisis Kuantitatif Dampak Program

- a) Narasi perbaikan dan strategi sudah baik, namun belum diikuti dengan indikator outcome yang terukur (misal: peningkatan skor audit internal, jumlah unit yang mencapai WBK, atau peningkatan skor pengungkit ZI).

5. Integrasi Sistem Informasi Masih Perlu Diperkuat

- a) Penggunaan sistem informasi kinerja dan keuangan masih menghadapi kendala teknis, integrasi data antarunit belum sepenuhnya real-time, sehingga menghambat kecepatan pelaporan dan analisis.

C. Rekomendasi Perbaikan (*Improvement Suggestions*)

Aspek	Temuan GPM	Rekomendasi Perbaikan
Capaian SAKIP (IKU 4.1)	Nilai 90 stabil namun belum mencapai target Renstra (AA).	Lakukan penguatan pengendalian internal dan peningkatan kualitas analisis capaian melalui audit internal terintegrasi dan pelatihan lanjutan manajemen kinerja.
Nilai Kinerja Anggaran (IKU 4.2)	Capaian sangat baik (99,51%), tapi belum ada analisis dampak terhadap kualitas output tridharma.	Tambahkan analisis efisiensi penggunaan anggaran terhadap capaian output akademik dan penelitian.
Zona	Capaian belum mencapai	Perkuat area SDM, pengawasan, dan

Aspek	Temuan GPM	Rekomendasi Perbaikan
Integritas (IKU 4.3)	target, nilai pengungkit 37,05 masih di bawah 60.	akuntabilitas; tingkatkan mentoring ZI; dan dokumentasikan bukti dukung berbasis LKE secara komprehensif.
SDM dan Anggaran	Beban kerja tinggi dan keterbatasan tenaga ahli.	Tambah personel atau bentuk tim khusus SAKIP-ZI di bawah koordinasi Wakil Dekan II; ajukan dukungan dana pelatihan manajemen kinerja.
Sistem Informasi	Integrasi data kinerja dan keuangan masih manual.	Integrasikan Simangga, aplikasi keuangan, dan sistem monitoring fakultas untuk pelaporan SAKIP real-time.
Evaluasi Outcome	Evaluasi masih bersifat naratif.	Tambahkan indikator outcome seperti skor audit internal, nilai kepatuhan SPI, atau indeks persepsi integritas fakultas.

D. Analisis Reflektif GPM

1. Kecenderungan Kinerja SKU 4 (2021–2025)

- a) Tren kinerja SKU 4 menunjukkan stabilitas dan konsistensi tinggi selama lima tahun terakhir.
- b) Capaian SAKIP meningkat dari skor 83,63 (2021) menjadi 90 (2025), dan nilai NKA naik signifikan dari 87% menjadi 99,51%.
- c) Fakultas berhasil menjaga tata kelola anggaran dan akuntabilitas pada level “memuaskan”.

2. Faktor Keberhasilan

- a) Komitmen kepemimpinan fakultas dalam penerapan prinsip *Good University Governance*.
- b) Kualitas SDM yang meningkat melalui pelatihan dan pendampingan.
- c) Penerapan sistem monitoring dan evaluasi internal yang rutin.
- d) Dukungan sistem informasi keuangan dan audit internal yang mulai terstruktur.

3. Faktor Penghambat

- a) Masih terbatasnya sumber daya untuk mendukung implementasi SAKIP dan ZI.
- b) Ketidakseimbangan beban kerja antarunit dan Belum optimalnya budaya integritas di seluruh level staf.

4. Fokus Penguatan 2026–2029

- a) Peningkatan nilai SAKIP menuju AA melalui penguatan indikator *Pengendalian Internal* dan *Pemanfaatan Hasil Evaluasi*.
- b) Penetapan target WBK/WBBM bagi minimal satu unit kerja fakultas sebagai *quick win* ZI dan Integrasi penuh sistem pelaporan kinerja fakultas ke dalam spasikita.kemdikbud.go.id.
- c) Pengembangan dashboard kinerja digital FIB UNEJ yang menampilkan capaian IKU, anggaran, dan audit internal secara real-time.

E. Kesimpulan Review GPM

Secara umum, Sasaran Kinerja Utama 4 – *Meningkatnya Tata Kelola Satuan Kerja* pada Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember Tahun 2025 dinilai sangat baik dan stabil, dengan capaian rata-rata di atas 100% pada IKU 4.1 dan 4.2. Namun, untuk meraih predikat tata kelola unggul (AA) serta WBK/WBBM pada periode berikutnya, GPM merekomendasikan penguatan sistem pengendalian internal, peningkatan integrasi data antarunit, penguatan tim kerja ZI dan audit internal, serta pemantauan outcome berbasis bukti nyata (*evidence-based performance*). Dengan langkah-langkah tersebut, Fakultas Ilmu Budaya UNEJ akan semakin siap menuju tata kelola yang transparan, akuntabel, dan berintegritas tinggi sesuai prinsip *Good Governance* dan *Continuous Quality Improvement (CQI)*.

INOVASI LAYANAN DALAM PENCAPAIAN KINERJA

A. Kekuatan (*Strengths*)

1. Keterpaduan Inovasi dengan Sasaran Strategis Fakultas
 - a) Setiap inovasi disusun berdasarkan sasaran kinerja utama (SKU) dan memiliki hubungan langsung dengan indikator kinerja universitas dan fakultas.
 - b) Inovasi tidak bersifat insidental, tetapi merupakan hasil dari *lesson learned* dan *best practices* dalam siklus SPMI.
2. Inovasi Pembelajaran dan Kurikulum yang Berorientasi pada MBKM
 - a) Penerapan kurikulum berbasis kompetensi abad 21 serta integrasi *case method* dan *project-based learning* secara sistematis telah meningkatkan adaptabilitas lulusan.
 - b) Peningkatan relevansi antara pembelajaran dan kebutuhan industri (melalui sertifikasi, magang, dan inkubasi wirausaha berbasis budaya) menjadi nilai lebih fakultas.
3. Integrasi Humaniora, Sains, dan Teknologi
 - a) Fakultas berhasil menerjemahkan konsep *digital humaniora* ke dalam praktik nyata melalui riset budaya berbasis teknologi digital, AI, dan multimedia.
 - b) Inovasi ini memperkuat posisi FIB sebagai pelopor integrasi nilai budaya dalam inovasi teknologi berkelanjutan.
4. Pemberdayaan Masyarakat Berbasis Kearifan Lokal
 - a) Inovasi teknologi tepat guna berbasis budaya lokal (digitalisasi naskah, dokumentasi tradisi lisan, dan pemberdayaan komunitas budaya) menunjukkan relevansi sosial tinggi dan kontribusi fakultas terhadap masyarakat.

- b) Program ini mendukung pencapaian IKU 2 dan IKU 3 melalui kolaborasi riset terapan dan pengabdian yang berdampak.
5. Transformasi Digital dalam Tata Kelola Fakultas
- a) Digitalisasi melalui dashboard kinerja, *e-office* terpadu, integrasi SIM keuangan–kepegawaian–akademik, serta TTE (tanda tangan elektronik) memperkuat efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas tata kelola.
 - b) Pemanfaatan *data analytics* untuk evaluasi program studi dan peta risiko merupakan langkah maju menuju *evidence-based management*.
6. Internasionalisasi dan Penguatan Jejaring Kemitraan
- a) Inovasi kerjasama yang terencana (MoU, MoA, *joint research*, dan pertukaran dosen/mahasiswa) memperkuat capaian IKU 3.1 dan mendukung posisi UNEJ dalam forum budaya internasional.
 - b) Fokus pada kolaborasi lintas disiplin dan institusi (DUDI, lembaga riset, universitas luar negeri) meningkatkan reputasi akademik fakultas.

B. Kelemahan (*Weaknesses*)

1. Belum Ada Indikator Kuantitatif Dampak Inovasi
 - a) Meskipun deskripsi inovasi sangat lengkap, belum terdapat ukuran kuantitatif keberhasilan (misal: jumlah mahasiswa tersertifikasi, jumlah publikasi berbasis inovasi, jumlah MoU aktif, atau persentase efisiensi waktu layanan digital).
2. Belum Terpadu dalam Sistem SPMI Fakultas
 - a) Inovasi sudah berjalan, namun belum seluruhnya terdokumentasi dalam Siklus PPEPP (Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian, Peningkatan).
 - b) Perlu bukti dukung formal (SOP inovasi, hasil evaluasi internal, atau laporan efektivitas).
3. Belum Ada Kajian Keberlanjutan (*Sustainability Review*)
 - a) Belum dijelaskan bagaimana inovasi yang sudah berhasil akan direplikasi, dikembangkan, atau diintegrasikan ke sistem kerja permanen fakultas.

4. Belum Terintegrasi Secara Penuh antarunit

- a. Beberapa inovasi masih dilaksanakan di level prodi/laboratorium secara terpisah; belum seluruhnya terkoordinasi sebagai *innovation ecosystem* fakultas.

C. Rekomendasi Perbaikan (*Improvement Suggestions*)

Aspek	Temuan GPM	Rekomendasi Perbaikan
Indikator Dampak Inovasi	Inovasi belum disertai ukuran hasil terukur.	Tambahkan indikator kinerja (output & outcome) setiap inovasi, seperti: jumlah kegiatan MBKM, karya inovatif, pengguna e-office, tingkat kepuasan pengguna layanan digital.
Dokumentasi SPMI	Belum semua inovasi masuk dalam sistem PPEPP.	Masukkan seluruh inovasi ke dokumen <i>Manual Mutu dan Laporan Evaluasi Diri (LED)</i> agar terverifikasi oleh LPM UNEJ.
Koordinasi Inovasi	Beberapa inovasi masih sektoral per prodi.	Bentuk <i>Tim Inovasi Fakultas</i> lintas bidang untuk menyinergikan inovasi pendidikan, penelitian, pengabdian, dan tata kelola.
Keberlanjutan dan Skalabilitas	Belum ada mekanisme replikasi inovasi.	Tetapkan inovasi unggulan fakultas tiap tahun sebagai <i>model praktik baik</i> dan kembangkan <i>bank inovasi digital FIB UNEJ</i> .
Pelibatan Stakeholder Eksternal	Keterlibatan mitra eksternal belum diukur dampaknya.	Lakukan survei kepuasan mitra (industri, pemerintah, komunitas) terhadap implementasi kerja sama dan inovasi.
Analisis Efisiensi Digitalisasi	Efektivitas sistem digital belum diukur.	Gunakan <i>key performance dashboard</i> untuk memantau kecepatan layanan, penghematan biaya, dan tingkat adopsi pengguna.

D. Analisis Reflektif GPM

1. Tren Positif dalam Peningkatan Kinerja dan Inovasi
 - a) Fakultas telah menunjukkan *transformasi organisasi digital* yang kuat, baik dalam bidang tridharma maupun tata kelola.
 - b) Inovasi pendidikan (MBKM), penelitian (digital humaniora), dan tata kelola (dashboard kinerja) merupakan pilar utama pencapaian kinerja 2025.
2. Dampak Nyata bagi Stakeholder
 - a) Inovasi memberikan manfaat langsung bagi mahasiswa (peningkatan kompetensi dan employability), dosen (peningkatan kolaborasi riset), dan masyarakat (pemberdayaan berbasis budaya).
3. Kesiapan Fakultas Menuju *Good Faculty Governance*
 - a) Integrasi teknologi, budaya mutu, dan akuntabilitas menunjukkan kesiapan FIB UNEJ menjadi model fakultas berorientasi *smart governance* dan *evidence-based decision making* di lingkungan UNEJ.
4. Fokus Penguatan ke Depan (2026–2029)
 - a) Standarisasi inovasi dalam sistem SPMI fakultas.
 - b) Digitalisasi penuh layanan akademik, keuangan, dan SDM.

E. Kesimpulan Review GPM

Bagian inovasi layanan menunjukkan bahwa Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember telah bertransformasi dari lembaga akademik konvensional menjadi institusi pembelajaran yang adaptif dan berbasis inovasi. Inovasi-inovasi yang diuraikan mendukung seluruh Sasaran Kinerja Utama 1–4 serta berkontribusi langsung pada peningkatan mutu lulusan, kualitas dosen dan karya, efisiensi tata kelola, dan penguatan reputasi nasional–internasional fakultas. Namun, untuk memperkuat posisi inovasi sebagai bagian dari sistem mutu berkelanjutan, diperlukan indikator keberhasilan inovasi yang terukur, integrasi inovasi ke dalam siklus PPEPP dalam SPMI, serta penetapan inovasi unggulan tahunan fakultas yang dapat diajukan sebagai *good practices* di tingkat universitas.

BAB IV PENUTUP

A. Kekuatan (*Strengths*)

1. Struktur Bab Jelas dan Sistematis
 - a) Bab Penutup disusun sesuai dengan format laporan kinerja standar UNEJ: memuat *Ringkasan Kinerja* dan *Strategi ke Depan* yang berorientasi pada *continuous improvement*.
 - b) Kalimat penutup mencerminkan siklus *Plan–Do–Check–Act (PDCA)* dalam SPMI, menegaskan komitmen fakultas terhadap peningkatan mutu berkelanjutan.
2. Capaian Kinerja Fakultas Sangat Signifikan
 - a) Fakultas berhasil mencatat rata-rata capaian 288,34% dari total 11 IKU, dengan 7 indikator melampaui target lebih dari 100%.
 - b) Kinerja unggul terutama pada IKU bidang dosen dan tata kelola (IKU 2.1–3.3), yang menunjukkan efektivitas kebijakan penguatan SDM dan implementasi kurikulum inovatif.
3. Analisis Reflektif terhadap Permasalahan Kinerja
 - a) Penyebab capaian rendah pada IKU 1.1 dan IKU 1.2 dijelaskan secara jelas dan objektif (tracer study belum optimal, rendahnya partisipasi MBKM, konversi nilai belum seragam).
 - b) Terdapat kesadaran evaluatif untuk memperbaiki sistem informasi, kolaborasi, dan dokumentasi prestasi mahasiswa.
4. Strategi Perbaikan Konkret dan Terukur
 - a) Langkah perbaikan mencakup lima pilar utama: perencanaan berbasis data, penguatan SDM, digitalisasi, kolaborasi eksternal, dan tata kelola berbasis mutu.
 - b) Strategi tersebut sejalan dengan arah kebijakan Renstra UNEJ 2025–2029 dan mendukung capaian IKU universitas.

5. Konsistensi dengan Prinsip Akuntabilitas Kinerja

- a) Bab IV menunjukkan akuntabilitas dengan menegaskan hubungan antara capaian, hambatan, dan langkah perbaikan — bukan sekadar deskripsi hasil.
- b) Narasi ini sudah memenuhi prinsip *Outcome-Oriented Performance Reporting* sebagaimana diatur dalam Permenpan RB No. 88 Tahun 2021 tentang AKIP.

B. Kelemahan (*Weaknesses*)

1. Inkonsistensi Jumlah IKU dalam Ringkasan
 - a) Tertulis “11 (sepuluh) IKU”, padahal data menunjukkan 11 indikator (4 sasaran utama).
 - b) Perlu disesuaikan agar tidak menimbulkan ambiguitas: gunakan “11 (sebelas) IKU”.
2. Belum Ada Data Perbandingan Capaian 2024–2025
 - a) Dinyatakan bahwa kinerja meningkat dibandingkan tahun 2024, namun tidak disertai data pembanding kuantitatif.
 - b) Penambahan tabel kecil atau grafik tren capaian IKU (2024–2025) akan memperkuat validitas pernyataan.
3. Belum Memuat Evaluasi terhadap IKU 4 (Tata Kelola)
 - a) Meski kinerja tata kelola menjadi aspek unggulan fakultas, Bab IV belum menyinggung hasil stabilitas predikat SAKIP dan capaian NKA 99,51%.
 - b) Disarankan menambahkan 1 paragraf refleksi singkat tentang konsistensi tata kelola.
4. Kalimat Strategi Perlu Lebih Operasional dan Terukur
 - a) Strategi masih bersifat umum. Misalnya, poin “penguatan kolaborasi” dapat ditambahkan target tahunan (contoh: *penambahan 5 MoU aktif per tahun atau kenaikan partisipasi MBKM sebesar 15%*).
5. Belum Menyebutkan Mekanisme Pengendalian dan Evaluasi

- a) Bab IV belum menyebutkan pihak penanggung jawab pelaksanaan strategi dan mekanisme monev (*Monitoring & Evaluation*) periodik untuk menjamin keberlanjutan program.

C. Rekomendasi Perbaikan (*Improvement Suggestions*)

Aspek	Temuan GPM	Rekomendasi Perbaikan
Jumlah IKU	Salah penulisan angka (“11 (sepuluh”).	Perbaiki menjadi “11 (sebelas) Indikator Kinerja Utama (IKU)”.
Perbandingan Capaian	Tidak disertai data 2024.	Tambahkan tabel ringkas atau grafik capaian IKU 2024–2025 untuk menunjukkan tren peningkatan.
Evaluasi Tata Kelola (IKU 4)	Tidak disebut dalam ringkasan.	Tambahkan kalimat bahwa IKU 4 (tata kelola) berhasil mempertahankan predikat SAKIP A dan NKA 99,51%.
Strategi Operasional	Bersifat umum, belum terukur.	Tambahkan target kuantitatif dan indikator hasil (misal peningkatan partisipasi MBKM 15%, jumlah tracer study valid 90%).
Mekanisme Monev	Belum disebut.	Tambahkan kalimat: “Evaluasi pelaksanaan strategi dilakukan secara berkala melalui rapat monev triwulanan oleh GPM dan pimpinan fakultas.”

D. Analisis Reflektif GPM

1. Capaian Kinerja FIB UNEJ 2025 mencerminkan peningkatan signifikan dalam efektivitas pelaksanaan Renstra dan penguatan tata kelola. Fakultas menunjukkan keunggulan pada kinerja dosen, kurikulum, dan tata kelola keuangan.

2. Kendala pada IKU 1.1 dan 1.2 menjadi fokus peningkatan jangka menengah 2026–2029, terutama melalui strategi peningkatan *tracer study*, penguatan career center, serta digitalisasi pendataan prestasi mahasiswa.
3. Komitmen pada Peningkatan Mutu Berkelanjutan (*Continuous Quality Improvement*) telah tercermin melalui strategi berbasis data dan penguatan kapasitas SDM.
4. Integrasi Sistem Kinerja Digital diharapkan menjadi tulang punggung tata kelola FIB yang transparan, efisien, dan adaptif terhadap transformasi pendidikan tinggi.

E. Kesimpulan Review GPM

Secara keseluruhan, BAB IV PENUTUP dinilai baik dan representatif dalam menggambarkan hasil akhir kinerja tahun 2025. Narasi telah mencerminkan prinsip akuntabilitas, refleksi, dan arah peningkatan yang jelas. Namun, untuk memperkuat mutu laporan kinerja, bab ini perlu dilengkapi dengan data tren capaian, indikator hasil terukur, serta mekanisme pengendalian pelaksanaan strategi. Dengan perbaikan minor tersebut, Bab IV akan menjadi penutup yang kuat, selaras dengan prinsip *Good Governance*, *Evidence-Based Evaluation*, dan *Continuous Improvement*, yang menjadi landasan sistem mutu Fakultas Ilmu Budaya Universitas Jember.

PIC	ID	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Langkah Kerja	Narasi Catatan untuk data dukung	Daftar Evidence dan Link Google Drive
				Jawaban	Nilai			
	1	PERENCANAAN KINERJA	30.00		27			
	1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6.00	A	5.4			
		Kriteria:						
	01.1a1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.				Periksa apakah terdapat pedoman teknis dalam		1) Pedoman Penyusunan Renstra
	01.1a2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.				Periksa apakah satker memiliki Dokumen		Dokumen Rencana Strategis/Rencana
	01.1a3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.				Periksa apakah satker memiliki Dokumen		Perjanjian Kinerja, Renja/RKAT(PTN-
	01.1a4	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang				Periksa apakah satker memiliki dokumen		Dokumen Rencana Aksi atas PK.
	01.1a5	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang				Periksa apakah satker memiliki dokumen		RAB/RENJA, DIPA, RKA
	1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi	9.00	A	8.1			
		Kriteria:						
	01.1b1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.				Periksa apakah seluruh Dokumen Perencanaan		Renstra, PK, Rencana Aksi, Rencana
	01.1b2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan pada				Periksa laman/website satker apakah seluruh		Renstra/Rencana Strategis Bisnis
	01.1b3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan				Periksa apakah target kinerja pada dokumen		Renstra/Rencana Strategis Bisnis
	01.1b4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas				Periksa tujuan dan sasaran yang terdapat dalam		Renstra/Rencana Strategis Bisnis
	01.1b5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.				Periksa apakah rumusan indikator kinerja telah memenuhi kriteria SMART (spesifik, dapat diukur, dapat dicapai, relevan mengacu kurun waktu tertentu, cukup) <i>Specific</i> : Jelas tujuannya, mampu menyatakan sesuatu secara definitif (tidak normatif), tidak bermakna ganda dan unik dalam menilai serta mendorong kinerja suatu unit <i>Measurable</i> : Dapat diukur dengan jelas dan jelas cara pengukurannya (misal %, jumlah, indeks, dll) <i>Achievable</i> : Ukuran yang dapat dicapai/dijangkau dengan alasan jelas <i>Relevant</i> : Sesuai visi/misi/tujuan organisasi/IKU/Perjanjian Kinerja <i>Time-Bound</i> : Ada penetapan target periodik hingga target akhir harus ada kerangka waktu yang jelas (memiliki batas waktu pencapaian)		Renstra/Rencana Strategis Bisnis (RSB) PTN BLU
	01.1b6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan				1. Periksa IKU/IKP/IKK dalam Renstra, apakah		Renstra/Rencana Strategis Bisnis

01.1b7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.				1. Periksa dan analisis target kinerja yang terdapat dalam Renstra dan PK tahun berjalan, sandingkan dengan capaian kinerja tahun sebelumnya. 2. Lakukan analisis dan tarik kesimpulan apakah target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai (achievable), realistis, dan menantang Catatan: Achievable dan realistis: Target kinerja tidak terlalu tinggi/tidak mungkin dicapai, sehingga terget kinerja tersebut dapat dicapai sesuai dengan dukungan sumber daya yang ada (SDM, sarpras dan keuangan). Menantang: Target kinerja dapat dicapai dengan inovasi atau kerja keras berdasarkan dukungan sumber daya		Renstra/Rencana Strategis Bisnis (RSB) PTN BLU, PK, dan LAKIN t-1 di narasi LAKIN
01.1b8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).				Sandingkan Renstra, Renja, dan PK Kepala Satker sampai dengan level individu (SKP), cek apakah terdapat keselarasannya. Kriteria keselarasan: - Renstra dijadikan dasar dalam penyusunan Renja dan PK - Indikator kinerja dalam PK Kepala Satker telah selaras dengan indikator kinerja dibawahnya (individu); - Sasaran, indikator dan target kinerja dibawahnya (individu) memiliki hubungan kausalitas		Renstra/Rencana Strategis Bisnis (RSB) PTN BLU, PK, dan SKP yang mewakili seluruh jabatan dalam satuan kerja
01.1b9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).				Periksa apakah ada kegiatan/ aktivitas hasil kerjasama yang dilakukan di unit kerja lain/pemangku kepentingan lain yang mendukung kinerja organisasi.		Pohon kinerja, laporan kinerja, dokumen kerjasama, laporan/ringkasan kegiatan, atau dokumen lainnya yang relevan. LAKIN https://drive.
01.1b10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan				Periksa apakah setiap unit/satker telah		Renstra/Rencana Strategis Bisnis
01.1b11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				Periksa apakah setiap pegawai telah menyusun SKP sesuai dengan PP 30/2019 dan PermenPAN&RB No. 6 Tahun 2022 ttg Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN		Rencana SKP Pegawai yang mewakili seluruh jabatan dalam satuan kerja
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk	15.00	A	13.5			
Kriteria:							

01.1c1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.				Sandingkan data anggaran dan target kinerja yang ditetapkan ditahun berjalan dengan data hasil evaluasi sebelumnya. Periksa apakah hasil evaluasi tahun sebelumnya dijadikan dasar perencanaan kinerja tahun berikutnya.	cari case evaluasi kinerja tahun lalu yg dijadikan rencana kerja tahun berikutnya	LAKIN t-1, DIPA, RKA, Rencana Strategis/Rencana Strategis Bisnis (RSB) PTN BLU t-0,PK t-0
01.1c2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang				Sandingkan DIPA, RKA, PK, dan rencana aksi,	e-kinerja	DIPA, RKA, PK, dan rencana aksi
01.1c3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah				Periksa target kinerja dalam dokumen	e-kinerja	Renstra, PK Tahun berjalan, Lakin t-
01.1c4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena				Periksa rencana aksi dan pengukurannya apakah	e-kinerja	Hasil pengukuran kinerja pada
01.1c5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya untuk mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.				Sandingkan PK Tahun berjalan dengan Renstra/RSB berdasarkan hasil evaluasi kinerja tahun sebelumnya. Periksa apakah target dalam PK tahun berjalan ditetapkan berdasarkan hasil	cari case dan jelaskan	Renstra, PK Tahun berjalan, Lakin t-1/laporan reviu renstra/laporan evaluasi kinerja.
01.1c6	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.				Periksa apakah satker melakukan pemantauan kinerja secara berkala.		Hasil pengukuran kinerja pada SPASIKITA dan Laporan kinerja triwulanan. SKP Dekan dan Wadek
01.1c7	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen				1. Periksa rencana SKP Pegawai.		Rencana SKP yang mewakili seluruh
2	PENGUKURAN KINERJA	30.00		27			
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6.00	A	5.4			
Kriteria:							
02.2a1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan				Periksa apakah satuan kerja telah memiliki POS		Pedoman pengukuran kinerja
02.2a2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.				Periksa apakah terdapat definisi operasional untuk setiap indikator yang ada		Definisi Operasional Indikator Kinerja pada Renstra/Rencana Strategis Bisnis (RSB) PTN BLU. lampiran 5
02.2a3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan				Periksa dan konfirmasi apakah satker telah	1. Surat	Laporan pengukuran kinerja triwulanan
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam	9.00	A	8.1			
Kriteria:							
02.2b1	Pimpinan selalu teribat sebagai pengambil keputusan				1. Konfirmasi pada Pimpinan Unit Kerja, dan		Hasil pengukuran kinerja pada
02.2b2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk				Periksa dan analisis Pengukuran Kinerja pada		Hasil pengukuran kinerja pada
02.2b3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian				Periksa dan analisis hasil pengukuran kinerja		Hasil pengukuran kinerja pada
02.2b4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.				Periksa dalam aplikasi SPASIKITA apakah satker		Hasil pengukuran kinerja pada

02.2b5	Satuan kerja/Unit Kerja melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja secara berjenjang.				1. Periksa dan analisis hasil pengumpulan data kinerja apakah pengumpulan data kinerja sudah dilakukan secara berjenjang. 2. Lakukan wawancara dengan unit kerja untuk menyakinkan hasil penilaian mandiri.	telah dilakukan pengukuran dan pelaporan. (screenshot atau print out renaksi dari kinerja) atau langsung lihat di spasikita telah dilakukan verifikasi IKU dengan PIC terkait data	Hasil pengukuran kinerja pada SPASIKITA dan Laporan kinerja triwulanan.
02.2b6	Pengumpulan data kinerja dan Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				Periksa apakah pengumpulan data kinerja, dan pengukuran capaian kinerja di unit kerja telah memanfaatkan teknologi informasi/aplikasi	Telah di verifikasi dan di laporkan melalui apk e-kinerja (screenshot apk e-kinerja, menu input rencana aksi pertriwulan)	Aplikasi SPASIKITA dan Aplikasi internal satker terkait Pengumpulan data kinerja (bila ada). e-kinerja
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam	15.00	A	13.5			
Kriteria:							
02.2c1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam pemberian <i>Reward dan/atau Punishment</i> .				Periksa apakah pimpinan satker telah memberikan <i>Reward</i> dan/atau <i>Punishment</i> kepada Pegawai di lingkungannya didasarkan pada pengukuran (Capaian Kinerja).		Pedoman/Kriteria Penetapan Reward dan Punishment dan SK Penetapan/Piagam Penghargaan penghargaan IKU dies natalis
02.2c2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam melakukan penataan pegawai di internal organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi.				Periksa dan analisis apakah Pimpinan melakukan penataan pegawai di internal organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Tambahan: untuk satker yang besar, bisa dipertimbangkan untuk diterapkan.		Surat Keputusan atau dokumen relevan lainnya.
02.2c3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian				Periksa/analisis hasil pengukuran kinerja pada		Hasil pengukuran kinerja pada
02.2c4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian				Periksa/analisis apakah hasil pengukuran kinerja		Hasil pengukuran kinerja pada
02.2c5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian				Periksa/analisis apakah hasil pengukuran kinerja		Hasil pengukuran kinerja pada
02.2c6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian				Periksa/analisis apakah hasil pengukuran kinerja		Hasil pengukuran kinerja pada
02.2c7	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam				Periksa dan analisis apakah bab 3 Laporan		Lakin T-1
02.2c8	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil				Cek pengukuran kinerja pada aplikasi	Hasil pengukuran telah	Hasil pengukuran kinerja pada
02.2c9	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil				1. Periksa/analisis rencana SKP pegawai apakah		Rencana SKP Pegawai, hasil
3	PELAPORAN KINERJA	15.00		13.5			
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan	3.00	A	2.7			
Kriteria:							
03.3a1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.				Periksa apakah satker telah menyusun Laporan Ki	Sudah disusun,(ungg	Lakin t-1

03.3a2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.	Periksa apakah satker telah menyusun laporan pencapaian kinerja secara berkala (triwulanan)	Renaksi pencapaian rencana dan IKL telah diupload melalui cek	Hasil pengukuran kinerja triwulanan
03.3a3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.	Periksa apakah Laporan Kinerja telah	diupload melalui cek	Lakin t-1
03.3a4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	Periksa laporan kinerja unit kerja apakah terdapat	Lampiran LAKIN	Lampiran Surat Pernyataan LAKIN telah
03.3a5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.	Periksa website resmi satker atau website unit	sudah di muat di web	Alamat website/URL satker.
03.3a6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.	Periksa tanggal pengiriman Laporan kinerja.	Sudah dilaporkan	Cek SPASIKITA.
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4.50	A	4.05
Kriteria:				
03.3b1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas	Periksa apakah Laporan Kinerja yang telah	Penyusunan	Lakin t-1
03.3b2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh	periksa apakah bab 3 Laporan kinerja telah	Laporan Kinerja / LAKIN telah	Lakin t-1
03.3b3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan	periksa apakah bab 3 Laporan kinerja telah	idem dgn no 2	Lakin t-1
03.3b4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan	periksa apakah bab 3 Laporan kinerja telah	idem dgn no 2	Lakin t-1
03.3b5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan	periksa apakah bab 3 Laporan kinerja telah	idem dgn no 2	Lakin t-1
03.3b6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.	periksa apakah bab 3 Laporan kinerja telah menyajikan evaluasi analisis capaian masing-masing IK sesuai PKnya (uraian analisis menyajikan uraian penyebab keberhasilan/kegagalan, hambatan/kendala/permasalahan, langkah antisipasi dan kegiatan/program yang dilaksanakan;	idem dgn no 2	Lakin t-1

03.3b7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.				Periksa dan analisis apakah bab 3 Laporan kinerja telah menyajikan informasi terkait efisiensi atas penggunaan anggaran dalam rangka mencapai kinerja dengan kondisi sebagai berikut: a. Capaian kinerja melebihi target maksimal 120% tanpa penambahan anggaran pada indikator tersebut; b. Capaian kinerja sama dengan target dengan kondisi terdapat pengurangan anggaran akibat efisiensi atau refocusing anggaran.	idem dgn no 2	Lakin t-1
03.3b8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).				Periksa bab 4 laporan kinerja apakah terdapat upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja)		Lakin t-1
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7.50	A	6.75			
Kriteria:							
03.3c1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian				Periksa apakah dalam penyusunan laporan	1. Notula rapat	Laporan/Notula rapat penyusunan Lakin
03.3c2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi				Periksa apakah dalam menyusun laporan kinerja	1. Notula rapat	Laporan/Notula rapat penyusunan Lakin
03.3c3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan				Periksa apakah informasi dalam laporan kinerja	Ada di progress kinerja spsikita hasil Simplota	Hasil pengukuran kinerja pada
03.3c4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan				Periksa apakah informasi dalam laporan kinerja	(keberhasilan per IKU)	DIPA dan RKA. Rencana Triwulan :
03.3c5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.				Periksa dan analisis apakah permasalahan pada laporan kinerja ditindaklanjuti pada pelaksanaan program dan kegiatan tahun berikutnya, dengan membandingkan informasi pada laporan kinerja dengan dokumen program dan kegiatan tahun berjalan.	Ada di progress kinerja spsikita (di bagian kendala, solusi, tindak lanjut)	Lakin t-1, PK, DIPA dan RKA tahun berjalan

03.3c6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.				Periksa dan analisis apakah permasalahan pada laporan kinerja ditindaklanjuti pada pelaksanaan program dan kegiatan tahun berikutnya, dengan membandingkan informasi pada laporan kinerja dengan dokumen program dan kegiatan tahun berjalan.	Apa bisa diambil dari data Rekomendasi Tindak lanjut ?	Lakin t-1, PK, DIPA dan RKA tahun berjalan
03.3c7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.				Periksa dan analisis apakah permasalahan pada laporan kinerja ditindaklanjuti pada pelaksanaan program dan kegiatan tahun berikutnya, dengan membandingkan informasi pada laporan kinerja dengan dokumen program dan kegiatan tahun berjalan. Dalam perubahan apa yang dilakukan untuk mendukung kinerja organisasi.	tidak bisa jawab	Lakin t-1, PK, DIPA, RKA tahun berjalan dan dokumen relevan lainnya.
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25.00		22.5			
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah	5.00	A	4.5			
Kriteria:							
04.4a1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja				Periksa apakah terdapat pedoman evaluasi	Peraturan Rektor tentang SAKIP	Pedoman Evaluasi Kinerja Internal
04.4a2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan				Periksa LHE Mandiri Unit Kerja pada Aplikasi	Peraturan Rektor tentang SAKIP	LHE Mandiri Unit Kerja
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah	7.50	A	6.75			
Kriteria:							
04.4b1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.				Periksa apakah Evaluasi AKIP internal telah mengacu pada PermenpanRB Nomor 88/2021 (KKE pada aplikasi SPASIKITA telah berpedoman pada PermenpanRB Nomor 88/2021)	Sudah sesuai. menyandingkan kriteria LKE dengan Kriteria penilaian yg ada di PermenpanRB 88/2021 hal 21 (urutan sudah sesuai dan bebas standar lain)	KKE berdasarkan PermenpanRB 88/2021 (excel file).
04.4b2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.				Periksa apakah Evaluasi AKIP dilaksanakan oleh SDM yang telah mengikuti pelatihan/diklat SAKIP, atau penguatan SAKIP yang dilakukan oleh Unit Kerja secara mandiri.	PermenpanRB 88/2021 Hal 4, pasal 5 Evaluatur dibentuk oleh unit kerja. (Untuk UNEJ apakah evaluator dilaksanakan)	Sertifikat Diklat SAKIP atau dokumen relevan lainnya. evaluasi dari SPI. SK Tim Reviu SPI
04.4b3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan				Cek apakah data dukung yang disajikan sesuai	Pendampingan	LHE Mandiri Unit Kerja . cek list reviu
04.4b4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan				Periksa apakah dalam melaksanakan evaluasi	Unggahan screenshot aplikasi kinerja	Aplikasi SPASIKITA, E-Kinerja

4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi	12.50	A	11.25			
Kriteria:							
04.4c1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.			Periksa/analisis tindak lanjut atas rekomendasi LHE AKIP tahun sebelumnya.			Tindak Lanjut LHE AKIP tahun sebelumnya. hasil pemeriksaan SAKIP tahun kemarin
04.4c2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan			Periksa apakah tindaklanjut yang dilakukan satker	jawaban bijaknya		Tindak Lanjut LHE AKIP tahun
04.4c3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah			Periksa apakah LHE AKIP telah dimanfaatkan	idem		Tindak Lanjut LHE AKIP tahun
04.4c4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah			Periksa apakah Unit Kerja melakukan inovasi	saat ini sudah		LHE AKIP tahun sebelumnya, laporan
04.4c5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan			Periksa apakah telah terjadi perbaikan dan	Hasil rekomendasi		Tindak Lanjut LHE AKIP tahun

Ket:

HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA

TAHUN 2025

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja
			2025
1	Perencanaan Kinerja	30.00	27.00
2	Pengukuran Kinerja	30.00	27.00
3	Pelaporan Kinerja	15.00	13.50
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00	22.50
Nilai Akuntabilitas Kinerja			90.00
			A

No	Catatan
1	LAKIN telah disusun sesuai Permendikbudristek 40/2022 dan PermenRB 53/2014, dengan format standar yang dianjurkan Dikti
2	Bab 3 menyajikan capaian kinerja, indikator, tren, dan analisis faktor keberhasilan serta hambatan
3	Rekomendasi perbaikan kinerja telah dicantumkan di Bab IV, namun beberapa data tren dan indikator outcome perlu lebih lengkap
4	Efisiensi penggunaan anggaran sudah disajikan, terutama untuk capaian yang melebihi target, namun refocusing atau pengurangan anggaran per triwulan belum sepenuhnya terdokumentasi
5	Penyusunan LAKIN melibatkan pimpinan dan seluruh pegawai, terbukti dari notula rapat dan SK tim penyusun/reviu
6	Informasi dari laporan kinerja digunakan untuk penyesuaian kegiatan triwulanan (SPASIKITA) dan evaluasi program, meski data TW I–III belum sepenuhnya tersedia
7	Dampak terhadap perubahan budaya kinerja organisasi belum terdokumentasi secara jelas
8	Pedoman EAKI tersedia (Peraturan Rektor dan Biro Perencanaan/SPASIKITA)
9	Pelaksanaan evaluasi dilakukan oleh unit kerja dengan SDM yang memadai, sebagian melalui SPI, dibantu pendampingan dari biro perencanaan
10	Hasil evaluasi digunakan untuk perbaikan program dan inovasi kinerja, serta mendukung efisiensi dan efektivitas kegiatan

No	Rekomendasi
1	Penguatan validitas dan konsistensi data dapat dilakukan dengan melengkapi data triwulan I–III di SPASIKITA agar analisis tren lebih lengkap, serta memastikan seluruh capaian per IKU tercatat, termasuk refocusing anggaran, untuk mendukung efisiensi dan transparansi

2	Pemanfaatan informasi laporan untuk strategi dan budaya kinerja dapat dilakukan dengan menjadikan hasil LAKIN dan LHE AKIP sebagai dasar formal penyesuaian anggaran, perencanaan kegiatan, dan strategi jangka menengah, sekaligus mendokumentasikan perubahan budaya organisasi yang terjadi akibat tindak lanjut laporan kinerja
3	Penguatan evaluasi internal dapat dilakukan dengan meningkatkan pendampingan dan pelibatan evaluator di seluruh unit kerja, memanfaatkan checklist wawancara serta bukti pendukung, sekaligus mengintegrasikan indikator outcome agar rekomendasi perbaikan lebih terukur dan terarah
4	Optimalisasi SAKIP dapat dilakukan dengan menjadikan tindak lanjut LHE AKIP sebagai dasar formal pengambilan keputusan dan inovasi program tahun berikutnya, serta mempublikasikan capaian dan inovasi unggulan per unit kerja sebagai good practices untuk mendukung akuntabilitas dan peningkatan predikat SAKIP.