

## Hasil Kegiatan/Results of Activity

CBF Monevin was well organized since the establishment of QAC in 2005 following a mandate from university as a unit responsible in CBF Monevin.

In general, the existence of CBF in UB since 1999-2013 gave good impact to UB performance, especially for unit awarded CBF grant. The real impacts of CBF were increasing funding, teaching-learning, research, and public community services. Moreover, some UB policies were adopted from CBF:

- Developing *Quality Assurance System* dalam rangka otonomi UB
- Integration of *Good Practices* CBF-I too improve Renstra 2000-2005 to be 2006-2010 and 2011-2014, Monitoring and evaluation of annual Renstra Self Evaluation of UB.
- Improving the academic program (e.g GPA, TOEIC score, length of study, curriculum based competency, *student centered learning*, *tracer study*, etc.)
- Performance based-budget
- Improving qualification of Study Program accreditation
- Strengthening research and innovative competitiveness

At present (2013), UB is managing three CBF from DGHE :

- CBF-I Theme B Batch 4, are awarded to 3 SP's: SP Bachelor of Budidaya Perairan Aquaculture Faculty, SP Physic FMIPA dan SP Agricultural Engineering
- CBF-I Theme C Batch 4, are awarded to Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM).
- CBF PKPD scheme A Batch 1, is awarded to Medical Faculty.

Considering that the improving of performance and disseminating good practice of CBF from DGHE to others, in 2013 UB created an independent CBF called CBF-UB adopting processes of selection, reporting, and Monevin like CBF DGHE. In general, CBF implementation is good as indicated by indicator performance achieved. However, there are some barriers especially cost. Commitment from rector is needed to support the CBF. Overall, the program has already done on schedule. The progress was varied depending on the obstacles and group activity. Some obstacles occurred during the CBF are :

- Un-effective communication between the head of unit receiving fund leading to poor performance of the activity.
- The delayed funding was solved by self SP's cash .

Based on internal reviewer evaluations, all the CBF managers have already achieved minimal score required (score 300). However, some SP's do not manage well the program. The role of the heads is necessary to have good communication between them.



### Score progress of DGHE CBF Monevin at UB

In general, Monevin activities by QAC run smoothly. However, there are some nonconformities occurred. Some problems arise during Monevin Process are :

- the grantee submitted the yearly report and planning behind the schedule therefore Monevin process done by internal reviewer was also late.

- Some internal reviewer was not active causing difficulties in consolidation managing Monevin reports.

Moreover, to follow up the mid-year Monevin report 2011 and Monev from DGHE for CBF-I theme B and Theme C, on 17-18 October 2011, CBF Monevin team performance should be more detail therefore amendment in CBF monevin system is needed especially evaluation process in every unit receiving CBF. In the end of 2011, CBF Monevin at UB adopted the *checklist* of activity Monevin and checklist of indicator achievement, physically achievement and spending the fund such as Monitoring Framework and a guideline of Evaluation CBF-I DGHE 2011. Monitoring reference framework and Yearly Evaluation CBF-I DGHE 2011. These *checklists* also helps internal reviewers to analyze the results and detail evaluation especially for some activities to be focused on. Based on *checklist* activity Monevin resulted the CBF performance at UB meet the regulations and norm values determined by DGHE. Performance of Monevin at UB is acquired by DGHE, indicated by invitation from DGHE to UB to be a speaker in CBF monevin Training. Monevin system at UB is also become a model and benchmark targeting from some public universities (PTN) or private universities (PTS) in Indonesia.



#### Awarded fund from CBF

QAC also assists in preparation CBF proposal to increase the CBF proposal competitiveness.



#### Competitive CBF Proposal

In 2008, UB is not allowed to make CBF proposal and in 2010 as well since the CBF was intended to be awarded to private universities.

Pelaksanaan Monevin PHK di UB mulai tertata rapi sejak dibentuknya Pusat Jaminan Mutu (PJM) pada tahun 2005 yang kemudian menerima mandat sebagai penanggungjawab kegiatan Monevin PHK, dengan frekuensi Monevin PHK sebanyak dua kali dalam satu tahun, yaitu tengah tahun dan akhir tahun.

Secara umum, keberadaan PHK di UB sejak tahun 1999 hingga tahun 2013 ini berdampak baik pada kualitas kinerja di UB, khususnya bagi unit penerima PHK. Dampak secara nyata dapat dilihat pada beberapa aspek, yaitu terutama pada aspek struktur pendanaan. Aspek lain yang menerima dampak baik keberadaan PHK antara lain proses belajar-mengajar, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Bahkan beberapa kebijakan UB diadopsi dari PHK, yaitu antara lain:

- Pengembangan *Quality Assurance System* dalam rangka otonomi UB
- Integrasi *Good Practices* PHK-I dalam memperbaiki Renstra 2000-2005 menjadi 2006-2010 dan 2011-2014, Monev Renstra Tahunan serta Evaluasi Diri UB.
- Target Perbaikan Program Akademik (misal: IPK, nilai *TOEIC*, lama studi, kurikulum berbasis kompetensi, *student centered learning*, *tracer study*, dll.)
- Anggaran Berbasis Kinerja
- Peningkatan kualifikasi akreditasi PS
- Penguatan daya saing riset dan inovasi UB

Saat ini (2013), UB mengelola tiga jenis PHK Dikti, yaitu

- PHK-I Tema B Batch 4, dipercayakan kepada tiga program studi, yaitu: PS S-1 Budidaya Perairan FPIK, PS S-1 Fisika FMIPA dan PS S-1 Keteknikan Pertanian FT.

- PHK-I Tema C Batch 4, dipercayakan kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM).
- PHK PKPD Skema A Batch 1, dipercayakan kepada Fakultas Kedokteran.

Dengan meningkatnya kinerja serta untuk menyebarluaskan *good practices* PHK Dikti, maka sejak tahun 2013, UB menyelenggarakan PHK secara mandiri dengan mekanisme seleksi, pelaporan dan Monevin seperti halnya PHK Dikti, yaitu yang disebut PHK UB.

Secara umum, implementasi PHK di UB sudah baik, hal ini ditunjukkan dengan kesungguhan tim pelaksana PHK dalam mencapai indikator kinerja program yang telah dijanjikan, walaupun masih ada beberapa kendala, khususnya terkait pembiayaan program. Hal ini perlu komitmen pimpinan untuk membuat kebijakan yang dapat membantu pelaksanaan PHK dengan baik.

Secara umum pelaksanaan program sudah sesuai dengan jadwal yang direncanakan, dengan kemajuan yang bervariasi sesuai kendala dan keaktifan tim. Beberapa kendala yang ditemui dalam pelaksanaan PHK antara lain:

- Komunikasi yang kurang optimal antara pimpinan unit kerja penerima PHK, sehingga kegiatan yang bersifat institusional kurang berjalan dengan baik.
- Keterlambatan turunnya dana hibah, sehingga menggunakan dana mandiri.

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh reviewer internal, menunjukkan bahwa semua pelaksana program hibah kompetisi telah memenuhi target skor minimal yang ditetapkan (skor 300). Walaupun demikian, ada program hibah yang kinerjanya dinilai masih kurang. Hal ini memerlukan peran pimpinan institusi untuk lebih dioptimalkan, khususnya koordinasi yang kurang baik antar pimpinan PS dalam membantu pelaksanaan kegiatan.



#### **Perkembangan Nilai Hasil Monevin PHK Dikti di UB**

Secara umum, proses kegiatan Monevin PHK yang dilaksanakan oleh PJM, telah berjalan lancar. Namun masih ada ketidaksesuaian dengan perencanaan awal. Beberapa kendala yang terjadi selama proses Monevin PHK antara lain:

- Keterlambatan *grantee* dalam menyerahkan laporan akhir tahun dan RIP ke PJM, sehingga proses Monevin oleh reviewer internal juga terlambat.
- Ada reviewer internal yang kurang aktif, sehingga berdampak kepada sulitnya melakukan konsolidasi dalam penyusunan laporan Monevin.

Selain itu, untuk menindaklanjuti hasil Monevin Tengah Tahun 2011 dan hasil Monev Dikti untuk PHK-I Tema B dan Tema C pada tanggal 17-18 Oktober 2011, bahwa kinerja Tim Monevin UB masih terlalu umum dan kurang detail, sehingga perlu ada perubahan dalam sistem Monevin PHK di UB, khususnya dalam proses evaluasi masing-masing unit penerima PHK.

Untuk itu, pada akhir tahun 2011, Sistem Monevin PHK di UB sudah mengadopsi *checklist* kegiatan Monevin dan *checklist* capaian indikator, capaian fisik dan serapan dana seperti pada Kerangka Acuan Monitoring dan Evaluasi Tahunan PHK-I Ditjen Dikti Tahun 2011 serta Panduan Monevin PHK-I Ditjen Dikti Tahun 2011. *Checklist* tersebut juga telah membantu reviewer internal dalam memberikan analisis dan penilaian yang lebih rinci, khususnya tentang kegiatan-kegiatan yang harus mendapatkan perhatian lebih dari aspek capaian indikator kinerja. Berdasarkan *checklist* kegiatan Monevin, dapat ditunjukkan bahwa pelaksanaan PHK di UB telah sesuai dengan peraturan yang berlaku dan tidak keluar dari norma-norma yang telah ditetapkan oleh Dikti.

Kinerja Monevin PHK di UB telah mendapat pengakuan dari Dikti, hal ini terbukti dengan adanya undangan dari Dikti

untuk menjadi narasumber dalam Pelatihan Monevin PHK. Sistem Monevin PHK di UB juga menjadi model dan sasaran *benchmark* bagi beberapa PTN dan PTS di Indonesia, terutama PT yang mendapatkan dana PHK.



### **Perkembangan Penerimaan Dana PHK**

Selain kegiatan Monevin PHK, PJM juga mendampingi dalam penyusunan proposal PHK, sehingga dapat meningkatkan daya saing proposal PHK di UB. Hal ini terlihat dari daya saing proposal PHK di UB yang terus meningkat.



### **Daya Saing Proposal PHK**

Pada tahun 2008, UB tidak boleh mengajukan proposal PHK. Hal yang sama terjadi juga setelah tahun 2010, dimana PHK Dikti telah difokuskan bagi PTS.