Standar 13. Lulusan

Pengembangan ITB sejak didirikan pada tahun 1959 telah meletakkan ITB sebagai salah satu perguruan tinggi terkemuka di Indonesia, terutama dalam bidang sains, teknologi dan seni. Sebagaimana telah diketahui bersama bahwa lulusan ITB sudah tersebar dan berkiprah ke berbagai bidang dan profesi, baik di swasta dalam negeri maupun luar negeri dan juga di pemerintahan. Bahkan beberapa lulusannya sampai saat ini masih menduduki jabatan penting di pemerintahan, seperti menjadi menteri, dirjen dll. Untuk mewadahi para lulusan tersebut telah dibentuk suatu ikatan alumni yang dinamakan Ikatan Alumni ITB atau disingkat IA-ITB. Pada tanggal 16 dan 17 November 2007 telah diselenggarakan kongres IA-ITB VII di ITB Bandung dan berhasil memilih Menteri Sekeretaris Negara Ir. Hatta Radjasa sebagai ketua IA-ITB periode 2007-2012.

Pada sub bab ini dibahas mengenai lulusan ITB yang merupakan salah satu output langsung dari proses pendidikan. Untuk mewujudkan lulusan yang kompeten pada program sarjana, magister dan doktor, ITB saat ini sedang mengembangkan kurikulum dengan mengacu pada masukan yang diperoleh dari berbagai pihak diantaranya para alumni, masyarakat luas termasuk dunia usaha, baik secara nasional maupun internasional, dan juga para pakar dari luar institusi. Berdasarkan Keputusan SA No. 025/SK/K01-SA/2002, masing-masing kurikulum yang sedang berjalan saat ini (kurikulum tahun 2003) harus menunjukkan ciri akademik untuk pendidikan sarjana, magister dan doktor. Sejalan dengan itu, kompetensi lulusan ITB telah disusun sebagai berikut:

a. Kompetensi lulusan pendidikan sarjana adalah:

   - Memiliki bekal dasar ilmu pengetahuan dan keterampilan yang cukup agar mampu mengamati, mengenali dan melakukan pendekatan pemecahan masalah dalam bidang ilmunya secara ilmiah dan penuh prakarsa;

   - Mampu menerapkan ilmunya serta mampu menghadapi perubahan dan mengikuti perkembangan mutakhir dalam bidang keilmuannya.

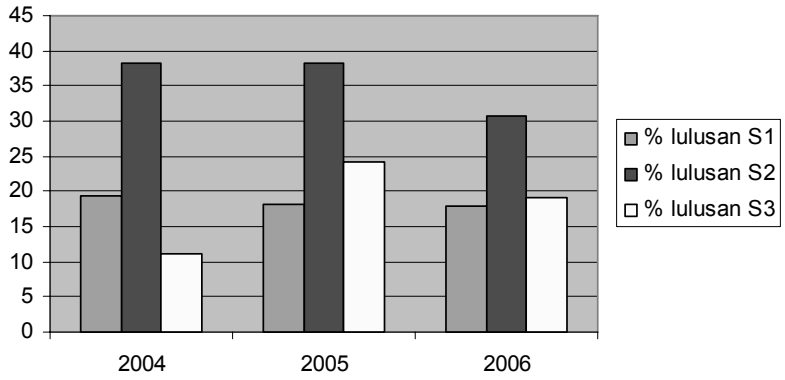
b. Kompetensi lulusan pendidikan magister adalah mempunyai kemampuan lebih dari lulusan pendidikan sarjana, terutama dalam hal berdaya cipta dalam bidagnnya, melakukan analisis dan sintesis, serta menggunakan kemampuan evaluasi dalam menarik kesimpulan dari suatu kegiatan penelitian, di samping kedalaman penguasaan ilmunya.

c. Kompetensi lulusan pendidikan doktor adalah mempunyai kemampuan untuk melakukan penelitian secara mandiri dan bijaksana menuju hasil yang mencerminkan keahlian khususnya dan memberikan sumbangan orisinil kepada bidang ilmunya, serta mampu melaksanakan pengalihan ilmu kepada masyarakat ilmiah lingkungannya.

Dengan demikian lulusan ITB diharapkan mampu memiliki kompetensi akademik maupun *soft skills* sebagaimana dinyatakan oleh sasaran mutu serta dibuktikan oleh kinerja lulusan di masyarakat sesuai dengan profesinya. Untuk mendukung hal tersebut, ITB telah mendirikan PCAD (*Professional Community and Alumni Development*) yang berada dibawah WRMA (Wakil Rektor ke Mahasiswaan dan Alumni). ITB dalam hal ini berperan penting dalam melakukan analisis data akademik seluruh program studi yang menggambarkan kinerja perguruan tinggi secara keseluruhan untuk menilai karakteristik, profil dan pemetaan lulusan. ITB juga berupaya membantu lulusan mendapat pekerjaan dan meningkatkan interaksi antara lulusan dan institusi.

13.1. Efisiensi Pendidikan S1, S2, dan S3

Dalam Buku VI tentang Penilaian Portofolio, BAN-PT secara eksplisit mendefinisikan bahwa **efisiensi pendidikan** adalah **rasio lulusan per tahun terhadap jumlah total mahasiswa** (***student body***). Perhitungan persentase lulusan program Sarjana, Magister dan Doktor (S1, S2 dan S3) per tahun untuk tiga tahun terakhir dapat dilihat pada diagram dibawah. Dari diagram tersebut terlihat bahwa jumlah wisudawan program Sarjana masih berkisar pada angka 18-20% per tahun dan program Magister S2 sekitar 30-40% per tahun. Sementara itu jumlah wisudawan program Doktor cenderung mengalami peningkatan dari 11% pada tahun 2004 menjadi 19% pada tahun 2006.



Gambar 13.1 Rasio lulusan terhadap jumlah total mahasiswa

Meskipun jumlah lulusan program S1, S2 dan S3 tiap tahun cenderung meningkat, jumlah mahasiswa program S1, S2 dan S3 juga mengalami peningkatan, bahkan jauh lebih banyak. Akibatnya, seperti terlihat pada diagram ada sedikit penurunan pada persentase kelulusan. Cara perhitungan efisiensi pendidikan di atas **hanya cocok untuk perguruan tinggi yang *student body*-nya relatif konstan** (dan memerlukan definisi tersendiri untuk *student-body*).

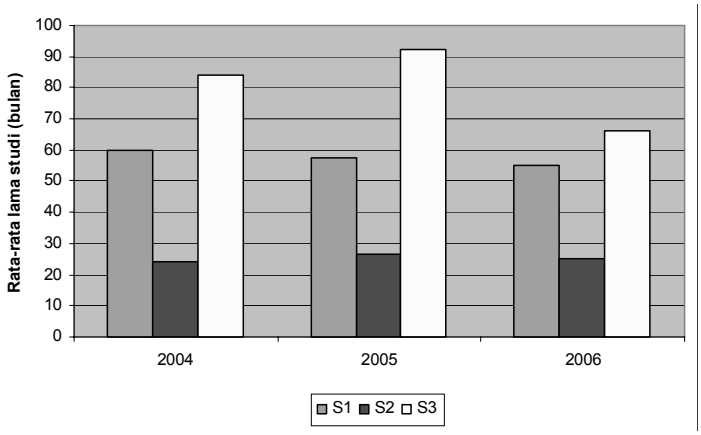
Bagi ITB atau perguruan tinggi lain yang *student body*-nya meningkat, efisiensi pendidikan lebih tepat dihitung sebagai **rasio lulusan per tahun terhadap jumlah total mahasiswa angkatan yang 'seharusnya' lulus pada tahun tersebut**. Sebagai contoh,

efisiensi pendidikan untuk program S1 pada periode 2002-2006, dihitung sebagai rasio lulusan pada tahun 2006 terhadap jumlah total mahasiswa yang masuk pada tahun 2002. Dalam perkataan lain, efisiensi pendidikan dalam hal ini sama dengan **persentase mahasiswa yang lulus tepat waktu relatif terhadap mahasiswa seangkatannya**. Dengan cara perhitungan ini, efisiensi pendidikan untuk program S1 pada periode 2001-2005 adalah **27,7%** dan pada periode 2002-2006 **meningkat** menjadi **35%**.

Lama Studi Rata-rata

Lama waktu studi rata-rata masih sekitar 55-60 bulan untuk program Sarjana dan 24-26 bulan untuk program Magister. Untuk program Doktor data lulusan tahun 2006 menunjukkan waktu studi lebih singkat (yaitu 66 bulan) dibandingkan dengan tahun 2004 dan 2005 (yaitu masing-masing 84 bulan dan 92,5 bulan). Masa studi mahasiswa S3 masih terhitung lama, disebabkan antara lain sebagian mahasiswa yang lulus pada tahun 2006 adalah mahasiswa yang telah terdaftar sejak sebelum tahun 2001, yaitu sebelum ada peraturan dari ITB tentang batasan maksimal lama waktu studi untuk tingkat doktoral.

Pada saat ini waktu studi tercepat untuk program Doktor adalah 6 (enam) semester atau 3 (tiga) tahun, sementara waktu terlama (yang dimungkinkankan) adalah 10 (sepuluh) semester atau 5 (lima) tahun. Selain itu juga, pada waktu yang lalu komitmen mahasiswa untuk melakukan riset dan interaksi dengan pembimbing masih rendah. Pada saat ini telah dilakukan berbagai upaya berjenjang untuk memantau kemajuan studi mahasiswa S3, sehingga kualitas dapat ditingkatkan sementara waktu studi dapat diturunkan.

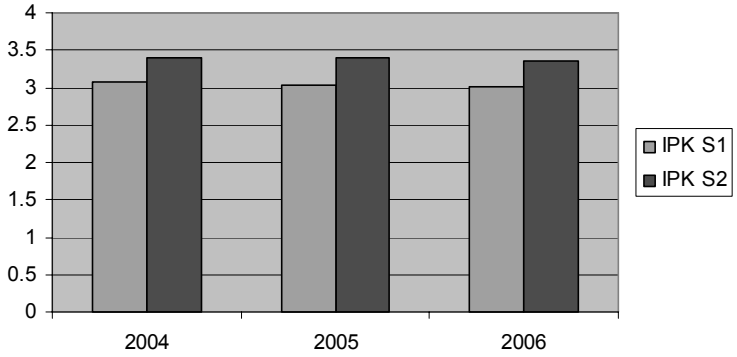


Gambar 13.2 Lama studi rata-rata program S1, S2 dan S3

Indeks Prestasi Kumulatif (IPK)

Kualitas lulusan sangat dipengaruhi oleh kualitas dari input mahasiswa dan sistem pendidikannya. IPK merupakan indeks prestasi akademik mahasiswa yang dicapai dalam kurun waktu tertentu dengan memperhitungkan nilai **semua** mata kuliah yang pernah diambil, termasuk nilai suatu mata kuliah yang tidak lulus dan diambil kembali atau digantikan oleh mata kuliah lain pada semester-semester berikutnya.

Prestasi lulusan yang diukur dengan IPK dapat dilihat pada diagram di bawah ini. Untuk program Sarjana, selama tiga tahun terakhir terjadi sedikit penurunan IPK rata-rata pada periode 2004-2006, yaitu dari 3.08 menjadi 3.01. Demikian juga untuk program Magister terjadi penurunan pada periode 2004-2006, dari 3.40 menjadi 3.36. Namun demikian, IPK rata-rata lulusan pada periode 2004-2006 mencapai lebih dari 3.0, yang secara akademis cukup baik mengingat kriteria lowongan kerja pada umumnya mempersyaratkan IPK minimal 3,0.

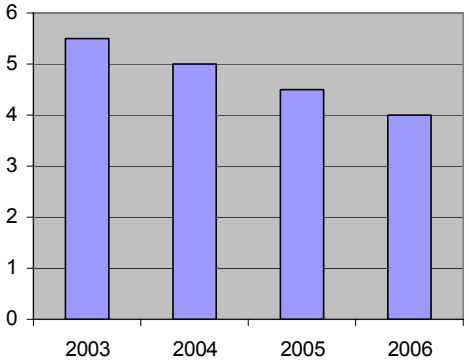


Gambar 13.3 IPK rata-rata lulusan

13.2. Masa Tunggu Kerja

Indikator untuk mengukur kualitas dari lulusan ITB dapat dilihat juga dari masa tunggu lulusan untuk mendapatkan pekerjaan pertama (**masa tunggu kerja**). Terlihat dari diagram di bawah ini bahwa masa tunggu kerja lulusan ITB mengalami perbaikan dari 5.5 bulan pada tahun 2003 menjadi 4 bulan pada tahun 2006. Diagram tersebut menunjukkan bukti kompetitifnya lulusan ITB dalam pasar tenaga kerja.

Salah satu penjelasan mengenai hal ini adalah bahwa sebelum mahasiswa lulus, sebagian besar dari mereka telah mencoba melamar pada perusahaan-perusahaan yang diminati, sehingga proses wawancara dan tes dilakukan sebelum mahasiswa diwisuda dan mereka dapat langsung bekerja pada perusahaan tersebut segera setelah diwisuda.



Gambar 13.4 Masa Tunggu Lulusan dalam bulan

13.3. *Tracer Study*

Proses pendidikan dan pengajaran di ITB telah mengalami perkembangan dan perubahan dari waktu ke waktu. Perkembangan terakhir adalah dengan dihapuskannya Departemen, sehingga Program Studi menjadi bagian dari program Fakultas/Sekolah. Semua pihak sivitas akademika tentunya menghendaki perubahan tersebut merupakan bagian dari upaya untuk memperbaiki kualitas penyelenggaran kegiatan akademik di ITB yang telah berlangsung selama ini. Oleh karena itu kegiatan *tracer study* menjadi relevan sebagai bahan untuk perbaikan strategi pendidikan di kemudian hari. Kegiatan ini dilakukan melalui penjaringan data dari pihak-pihak yang berinteraksi secara langsung dengan ITB. Selain itu kegiatan *tracer study* dapat pula digunakan untuk membantu kesiapan institusi menghadapi kompetisi di masa mendatang yang semakin berkembang dan kompetitif.

Sebagian besar Fakultas/Sekolah di ITB yang telah dan sedang mendapat bantuan hibah seperti PHK B, A-3, A-2, dan SP4 juga telah mengadakan kegiatan *tracer study* untuk program studi yang diselenggarakannya, sebutlah misalnya program studi Teknik Sipil, Teknik Lingkungan, Kelautan, Biologi, Arsitektur, Teknik Geofisika, Farmasi, Fisika, Farmasi, Teknik Fisika, Seni Rupa dan Desain. Meskipun *tracer study* tersebut belum dapat dilakukan secara terstruktur, namun beberapa Fakultas/Sekolah telah melakukan upaya untuk melacak keberadaan para alumninya.

Hasil dari kegiatan *tracer study* diharapkan dapat membantu kesiapan program studi untuk menghadapi kompetisi dengan dunia luar dan juga menjawab kebutuhan pasar yang semakin berkembang dan kompetitif. Mekanisme pengumpulan data *tracer study* dilakukan dengan penjaringan data baik melalui surat elektronik maupun melalui kerjasama dengan wakil alumni tiap angkatan ataupun melalui komunikasi langsung misalnya lewat telepon. Untuk memfasilitasi dan mendorong kegiatan *tracer study* ini, pada bulan september 2006 telah diadakan pelatihan *tracer study* yang diikuti oleh program studi dan unit yang ada di ITB.

PCAD juga telah melakukan kegiatan *tracer study* sejak 2002, meskipun belum sampai menjangkau sebagian besar alumni ITB. Sampai sejauh ini data yang terkumpul dari para alumni adalah sebanyak 1.023 orang dari 2.428 alumni yang telah menjadi anggota PCAD. Kesulitan utama dalam melakukan *tracer study* adalah seringkali alumni tidak memberikan data terakhir kepada PCAD. Umpan balik dari alumni diharapkan akan memberikan konstribusi pada ITB untuk dapat memperbaiki program-program pendidikannya di masa mendatang.

Selain itu SPM telah membuat perangkat penjaringan data *tracer study* melalui pembuatan kuesioner *online*. Kuesioner tersebut direncanakan akan diluncurkan pada akhir tahun 2007. Di dalam kuesioner itu telah dirumuskan maksud dari pembuatan kuesioner untuk para pengguna lulusan ITB. Hasil dari kuesioner tersebut diharapkan dapat memberikan umpan balik pada ITB, diantaranya: mendapatkan kriteria kualitas lulusan yang dapat diterima dunia profesi, menjaring informasi untuk mengembangkan program pendidikan yang lebih berkualitas, menjadi bahan untuk merumuskan kurikulum yang lebih tepat.

Selain hal tersebut diatas, agar para alumni tetap dapat menjalin hubungan secara terus menerus dengan ITB, para alumni diberikan *email account* yang berlaku seumur hidup. Hal ini terlaksana berkat adanya kerjasama ITB dengan Microsoft.

13.4 Layanan Bimbingan Karir dan Informasi Kerja

ITB menyadari bahwa kualitas lulusan sejalan dengan bertambahnya pengetahuan dan teknologi baru yang sedang berkembang saat ini. Oleh karena itu, evaluasi kualitas lulusan telah dipertimbangkan secara serius oleh ITB dengan mendirikan PCAD (*Professional Community and Alumni Development*), yang ada di bawah WRMA (Wakil Rektor ke Mahasiswaan dan Alumni).

Pembentukan PCAD didedikasikan untuk membangun dan mengembangkan profesionalisme lulusan. Bagi ITB, pendidikan tinggi seharusnya merupakan "jembatan" yang mampu mengembangkan kebebasan intelektual, kemampuan inovasi dan kreativitas, sekaligus karakter yang baik. Dalam konteks ini, PCAD didirikan untuk menyempurnakan "jembatan" tersebut, agar lulusan ITB semakin berkaliber, sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat.

Melalui interaksi yang terus menerus dengan dunia kerja yang profesional, mahasiswa diberi kesempatan untuk melihat masa depannya lebih dini, sehingga dapat melakukan persiapan yang lebih baik untuk menyongsong masa depan. Untuk itu, PCAD memposisikan pihak penyedia kerja (dalam hal ini industri swasta atau pemerintah) sebagai mitra pendidik bagi perguruan tinggi dalam hal membina profesionalisme mahasiswa baik dalam bidang yang spesifik (melalui pelatihan teknis) maupun generik (melalui pelatihan *soft-skills*).

PCAD juga memfasilitasi pengembangan jiwa kewirausahaan melalui berbagai program dengan tujuan untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi alumni. Jiwa kewirausahaan akan membantu seorang pekerja untuk selalu berorientasi pada solusi, bukan pada masalah.

Akreditasi internasional bagi perguruan tinggi di era globalisasi merupakan suatu keharusan. Untuk mencapai peringkat bergengsi tersebut, PCAD telah mengantisipasi pentingnya data karir alumni yang dapat dipercaya. Data tersebut perlu mencakup kemajuan karir alumni, sejak mereka mencari pekerjaan sampai pada posisi yang terakhir.

Misi PCAD adalah membangun sumber daya manusia profesional yang berkualitas tinggi, dengan memiliki karakter esential untuk mampu mengatasi tantangan di era globalisasi, dan tetap memiliki kewajiban moral untuk membangun bangsa. Program PCAD adalah

1. Meningkatkan profesionalisme mahasiswa dan alumni melalui berbagai program pelatihan keterampilan dan sikap.

2. Membantu alumni dalam menentukan dan menemukan karir, baik sebagai pegawai, pekerja lepas ataupun wirausaha.

3. Menjadi salah satu pintu yang memfasilitasi terjadinya interaksi antara dunia penyedia kerja dengan perguruan tinggi melalui:

    - Program rekrutmen komprehensip yang terdiri atas pelatihan berjenjang, *vacation training*, kerja praktek dan tugas akhir.

    - Program rekrutmen langsung.

4. Berpartisipasi dalam penguatan sumber daya manusia di daerah dengan cara memfasilitasi proses pengembalian lulusan perguruan tinggi ke daerah asal melalui promosi industri di daerah.

5. Berpartisipasi dalam pengembangan ekonomi daerah melalui penyediaan tenaga kerja profesional yang sesuai dengan kebutuhan spesifik setiap daerah.

6. Menjadi sumber data akurat bagi perguruan tinggi tentang karir alumni. Data ini penting sebagai salah satu syarat pencapaian akreditasi internasional.

7. Menjadi salah satu pintu masuknya umpan balik masyarakat tentang lulusan yang dihasilkan oleh perguruan tinggi agar perguruan tinggi dapat merumuskan perannya sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat. Masukkan ini sangat bermanfaat untuk menjaga dan mengontrol kualitas pendidikan di perguruan tinggi.

Salah satu dampak adanya PCAD adalah pendeknya masa tunggu kerja lulusan ITB (sebagaimana dikemukakan pada bagian sebelumnya). Selain itu, PCAD secara periodik telah melakukan survey untuk mengidentifikasi tingkat kepuasan para pengguna lulusan ITB. Secara umum telah diperoleh informasi tentang karakteristik lulusan ITB yang mencakup sisi positif dan sisi negatif. Sisi positifnya adalah kemampuan lulusan ITB untuk mempelajari pengetahuan baru dan bekerja secara mandiri. Sebaliknya sisi negatifnya adalah kurangnya kemampuan mereka untuk berinteraksi dengan lingkungan baru. Kekurangan ini secara spesifik telah diidentifikasi oleh para pengguna lulusan ITB. Beberapa catatan mengenai lulusan ITB berkenaan dengan kemampuan bekerja dalam tim, loyalitas, dan kemampuan komunikasi verbal. Kelemahan ini kemudian diperbaiki dengan menambakan *soft-skills* pada mahasiswa, baik dalam aktivitas kurikuler, ko- dan ekstra-kurikuler.

Divisi Pelatihan dan Divisi e-Cruitment

Guna mencapai misinya, PCAD membentuk dan mengembangkan dua divisi, yaitu Divisi Pelatihan dan Divisi e-Cruitment.

Divisi Pelatihan berfungsi untuk membangun dan mengembangkan profesionalisme calon lulusan sebelum terjun ke dunia kerja. Baik pelatihan teknis maupun *soft skills* ditangani oleh divisi ini. Sebagai upaya peningkatan aktualitas dan kualitas pelatihan, para pakar dari masyarakat penyedia kerja diundang sebagai instruktur.

Penempatan representatif penyedia kerja sebagai mitra pendidik merupakan komponen yang sangat penting untuk penyempurnaan jembatan menuju profesionalisme yang sebenarnya, sebagaimana dinyatakan di atas. Selain peningkatan kompetensi, contoh sikap yang profesional yang ditampilkan oleh para profesional dari pihak penyedia kerja akan memberikan imbas positif bagi dunia mahasiswa sehingga lebih siap menghadapi masa depannya.

Pelatihan ini merupakan investasi yang positif dan menguntungkan bagi penyedia kerja karena pada akhir proses, penyedia kerja akan mendapatkan tenaga kerja yang lebih profesional.

Divisi e-Cruitment berperan sebagai fasilitator yang membantu profesional muda dalam hal menemukan karir mereka di industri, lembaga pemerintah, ataupun institusi pendidikan. Sebaliknya, divisi inipun berperan sebagai fasilitator bagi penyedia kerja untuk mendapatkan tenaga kerja profesional yang sesuai dengan harapan mereka.

Kecuali untuk memenuhi kebutuhan yang sangat spesifik dari penyedia kerja, PCAD mengutamakan dua strategi dalam hal rekrutmen yaitu rekrutmen komprehensif dan rekrutmen langsung.

Proses Rekrutmen Komprehensif

Strategi rekrutmen yang diselenggarakan oleh PCAD lebih ditekankan pada proses rekrutmen komprehensif yang memposisikan penyedia kerja sebagai mitra pendidik bagi mahasiswa.

Proses rekrutmen komprehensif dilaksanakan melalui kegiatan:

- Tugas akhir
- Kerja praktek/praktek kerja lapangan
- Pelatihan yang berjenjang dengan sistem evaluasi
- *Vacation training* (bekerja pada waktu libur)

Kecuali untuk pelatihan berjenjang dengan sistem evaluasi yang akan dilakukan secara kontinyu dan rutin, ketiga kegiatan lainnya dilakukan dalam jangka waktu tiga bulan. Dalam jangka waktu tersebut diharapkan penyedia kerja dapat melakukan seleksi secara lebih komprehensif. Topik tugas akhir dan kerja praktek diselenggarakan secara koordinatif dengan departemen terkait di perguruan tinggi yang dikehendaki. Topik *vacation training* ditentukan sepenuhnya oleh penyedia kerja.

Pelatihan berjenjang dapat dilaksanakan secara periodik dengan topik pelatihan yang bersumber dari penyedia kerja. Dengan dilakukan evaluasi terhadap peserta, penyedia kerja akan memperoleh kandidat yang kompeten dan sekaligus berminat tinggi pada bidang tersebut.

Proses Rekrutmen Langsung

Divisi ini juga memfasilitasi proses rekrutmen langsung yaitu perekrutan tenaga kerja dalam waktu yang lebih singkat, melalui tahap-tahap:

- Pengumuman lowongan pekerjaan melalui situs PCAD, *mailing list*, dan papan pengumuman
- Pengumpulan lamaran
- Pemantauan kuota pelamar
- Rekapitulasi data pelamar
- Pengiriman data pelamar dalam batas waktu yang disepakati

Proses seleksi selanjutnya seperti presentasi, tes kemampuan akademik, dan wawancara dilakukan oleh personel HRD dari penyedia kerja. PCAD dapat memfasilitasi semua kegiatan tersebut secara profesional, dari penyediaan ruang, peralatan multimedia untuk presentasi, sampai pada makanan ringan/berat untuk peserta.

Untuk memudahkan perusahaan yang berlokasi jauh dari Bandung ataupun membutuhkan penilaian kandidat dari pihak ketiga, PCAD memfasilitasi pelaksanaan tes psikologi oleh para psikolog tersertifikasi. Demikian pula, tes bahasa Inggris (*TOEFL-Like dan English Conversation Test*), tes kompetensi akademik yang spesifik, sampai pada tes kesehatan dapat difasilitasi oleh PCAD. Hasil tes dapat diakses dalam waktu tiga hari sampai maksimum dua minggu, tergantung pada jenis tes.

Periode Rekrutmen

Rekrutmen dapat dilakukan setiap hari, Senin sampai Minggu. Tetapi, waktu rekrutmen yang paling efektif adalah saat

- menjelang Wisuda, atau
- pada saat Program Pengembangan Karir (ProBangKir) yang dilaksanakan setahun sekali pada bulan Oktober.

ProBangKir merangkai beberapa tahap rekrutmen dalam satu periode, yang terdiri atas: Promosi Industri (dalam bentuk presentasi maupun pameran) dan Proses Seleksi.

Proses rekrutmen disusun sedemikian rupa sehingga tidak ada proses rekrutmen yang saling tumpang tindih antara berbagai perusahaan. PCAD menjamin keleluasaan pelaksanaan rekrutmen yang efektif sehingga setiap perusahaan dapat memperoleh akses terhadap semua kandidat yang berminat.

Untuk memenuhi kebutuhan penyedia dan pencari kerja, disediakan tiga bagian waktu yang dapat dipilih penyedia kerja untuk melakukan presentasi dan beragam proses seleksi, yaitu pukul 07.30 s.d. 12.00 (pagi), pukul 13.00 s.d. 17.30 (siang), pukul 18.00 s.d.

22.00 (malam). Bagi setiap *member*-nya, PCAD menjamin proses rekrutmen yang paling efisien dalam upaya menjaring kandidat yang terbaik.

PCAD menyajikan cara yang mudah dengan melakukan beberapa hal berikut:

1. Mempromosikan lowongan pekerjaan dengan persyaratan *background* yang lengkap.
2. Mengumpulkan berkas lamaran dan CV secara cepat dan akurat.
3. Memperoleh rekapitulasi data dari pelamar sehingga mempercepat proses pra seleksi.
4. Mengakses CV maupun surat lamaran yang lengkap dari setiap pelamar.
5. Mengundang kandidat terseleksi untuk proses selanjutnya secara efektif, efisien, dan murah.

13.5 Kesimpulan

1. ITB telah mengukur rasio mahasiswa yang lulus tepat waktu relatif terhadap mahasiswa seangkatannya, yang lebih mencerminkan efisiensi pendidikan per periode dibandingkan dengan rasio lulusan terhadap jumlah total mahasiswa.
2. Masa tunggu lulusan ITB untuk bekerja yang singkat menunjukkan bahwa lulusan ITB cukup kompetitif di pasar tenaga kerja.
3. ITB telah melakukan upaya pelacakan lulusan, terutama Fakultas/Sekolah yang mendapat dana PHK dan SP4, meskipun belum menjangkau sebagian besar alumni. Kendala utama adalah alumni seringkali tidak memberikan data terakhir.
4. SPM telah membuat perangkat penjaringan data melalui pembuatan kuesioner *online*, yang direncanakan akan diluncurkan pada akhir tahun 2007.
5. ITB memiliki unit khusus, yaitu PCAD, yang menyediakan layanan bimbingan karir dan memfasilitasi lulusan dalam mendapatkan pekerjaan.