

EVALUASI KESENJANGAN KINERJA DOSEN UNTUK MENINGKATKAN MANAJEMEN MUTU PERGURUAN TINGGI

Asep Jalaludin, S.T.,M.M.

Email : sevz_dj@yahoo.com

Penulis

Asep Jalaludin adalah dosen Program Studi Manajemen Informatika di AMIK Wahana Mandiri dengan peminatan dalam bidang Manajemen Kualitas dan Informatika.

Abstract

The success of a college not just depends only on how the organizational processes and implement daily activities, however routine and play activities are integrated in all components of the conditional conflict-prone organization. Increase the need of the efficiency and effectiveness bring to the requirement of the innovation efforts. It have to managed by well-planned and assured sustainability to sharpen and enhance the feasibility of-way activities, programs, and policies in the strategic management perspective (strategic management). AMIK Wahana Mandiri as one of college computer, which if it is not transforming itself in order to keep pace with changes, then it is will be eliminated out from the competition. The steps that were previously used to run mission-vision are no longer appropriate and should be replaced with a more innovative and appropriate for the achievement of the vision, mission and goals of the organization. AMIK Wahana Mandiri should examine trends which is emerging to survive, exist and continually assess the current conditions. One of important thing should consider to do is increasing the quality performance of the employee and lecturer. In the implementation of common performance gap, it is necessary for an evaluation of the performance gap in improving university management.

Keyword

Evaluation, Inequality, Lecturer Performance, Quality Management, Higher Education

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama di setiap kegiatan yang ada di dalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi.

Organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Dan kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang berubah cepat. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Dalam organisasi apapun, kegiatan penilaian kinerja atau unjuk kerja dari setiap karyawan merupakan kegiatan yang umum dilakukan. Demikian pula dalam organisasi pendidikan tinggi, baik yang berbentuk universitas, institut, maupun sekolah tinggi. Secara umum, penilaian kinerja adalah proses di mana organisasi mengevaluasi performa atau kinerja karyawan dengan tujuan untuk meningkatkannya (Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Wright, 2000; Werther & Davis, 1996). Di dalam organisasi pendidikan tinggi, evaluasi dosen merupakan cara untuk mengetahui pengaruh pengajaran dosen terhadap mahasiswa (Ramsden, 1992). Evaluasi dosen meliputi kegiatan mengumpulkan informasi mengenai bagaimana dosen melakukan pekerjaan, menginterpretasi informasi, dan membuat penilaian mengenai tindakan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kualitas pengajaran.

Akademi Manajemen Informatika dan Komputer Wahana Mandiri di singkat menjadi AMIK Wahana Mandiri merupakan lembaga atau institusi yang bergerak di bidang pendidikan formal yang menyelenggarakan program pendidikan diploma bidang informatika dan komputer berdasarkan SK. MENDIKNAS No. 215/D/O/2001 tanggal 28 September 2001 dan SK. Yayasan Boe Sas No. 21/SK/YBS-AWM/X/2010. Analisis kinerja pada makalah ilmiah ini memfokuskan pada karyawan (karyawan tenaga kependidikan atau penunjang PBM dan karyawan tenaga pendidik atau dosen).

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Kinerja karyawan AMIK Wahana Mandiri juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu organisasi. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, di antaranya adalah menurunnya

keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya dan teman sekerja mempengaruhi menurunnya semangat dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Lingkungan bisnis dewasa ini yang tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, sangat memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien, artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya yang murah. Dengan demikian, organisasi sudah tidak lagi dipandang sebagai sistem tertutup (closed-system) tetapi organisasi merupakan sistem terbuka (opened-system) yang harus dapat merespon dan mengakomodasikan berbagai perubahan eksternal dengan cepat dan efisien. Krisis ekonomi yang berdampak pada lesunya iklim dunia usaha mengakibatkan banyak organisasi harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi internal lainnya sebagai upaya penghematan keuangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup (survive) dan mencapai pertumbuhan (growth) melalui kinerja yang efektif dan efisien. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu organisasi bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal atau uang semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi.

Evaluasi dosen merupakan proses analitis yang intrinsik dalam pengajaran yang baik. Dengan kata lain, evaluasi dosen merupakan suatu kesatuan dalam kegiatan belajar-mengajar yang baik (good teaching). Pengajaran yang baik membantu mahasiswa untuk mencapai pembelajaran berkualitas baik (high quality learning). Kualitas pengajaran dan standar akademik perlu untuk selalu dievaluasi dan ditingkatkan karena pendidikan tinggi merupakan kegiatan yang mahal. Pengajaran yang baik merupakan hal yang rumit, sangat individual, berkaitan dengan materi. Namun, evaluasi terhadap pengajaran tetap dapat dilakukan dalam kaitannya dengan penilaian efektivitas pengajaran dan menggunakannya untuk meningkatkan kualitas proses belajar-mengajar. Pada dasarnya, evaluasi dosen digunakan untuk berbagai hal, antara lain: (1) mengidentifikasi kontribusi dosen dalam pencapaian tujuan program studi/fakultas, dan (2) menilai kebutuhan dosen akan bimbingan dan pelatihan dalam bidang pengajaran. Namun pada kenyataannya, evaluasi dosen kadang tidak efektif karena evaluasi dosen sekedar menjadi kegiatan administratif, tidak diumpanbalikkan, terlalu dikaitkan dengan hukuman dan imbalan ekstrinsik yang justru menurunkan motivasi dosen untuk mengajar dengan baik.

KAJIAN/ LANDASAN TEORI

Dalam melaksanakan manajemen kinerja yang akan memberikan manfaat bagi organisasi, tim dan individu. Manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada keseluruhan unit kerjanya. Pekerja memainkan peran kunci atas keberhasilan organisasi. Seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahan akan secara langsung mempengaruhi kinerja individu, unit kerja dan seluruh organisasi. Di bawah ini beberapa pengertian tentang manajemen kinerja, sebagai berikut :

- a. Menurut Bacal (1994:4) memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya.
- b. Menurut Armstrong (2004:29), manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan organisasi dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar , dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.

- c. Menurut Armstrong dan Bacon (1998:7), sebelumnya berpendapat bahwa manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja didalamnya dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan contributor individu.
- d. Menurut Fletcher, menyatakan bahwa manajemen kinerja sebagai suatu berkaitan dengan pendekatan menciptakan visi bersama tentang maksud dan tujuan organisasi, membantu karyawan memahami dan mengenal bagiannya dalam memberikan kontribusi dan dalam melakukan, mengelola dan meningkatkan kinerja baik individu maupun organisasi.
- e. Menurut Schwartz (1999:vii), manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya dari karyawan kepada manajer.
- f. Menurut Costello (1994:3), menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan dasar dan kekuatan pendorong yang berada dibelakang semua keputusan organisasi, usaha kerja dan alokasi sumber daya.
- g. Model deming, proses manajemen kinerja dimulai dengan menyusun rencana, melakukan tindakan pelaksanaan, memonitor jalannya dan hasil pelaksanaan dan akhirnya melakukan review atau peninjauan kembali atas jalannya pelaksanaan dan kemajuan pekerjaan yang telah dicapai.

Proses perencanaan manajemen kinerja dengan menghubungkan visi, tujuan dan sasaran organisasi. Perencanaan kinerja merupakan bagian terpenting manajemen kinerja. Tujuan proses perencanaan kinerja paling baik diwujudkan dalam bentuk outcomes atau manfaat dan sebagai proses perencanaan kinerja diharapkan tugas pekerjaan dan sasaran pekerja akan sejalan dengan tujuan perencanaan kinerja mendesain kegiatan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dasar untuk melakukan perencanaan kinerja adalah perencanaan strategis organisasi yang menetapkan tujuan utama suatu organisasi. Proses perencanaan strategis pada umumnya mengikuti sepuluh langkah yang berdasarkan Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (Behavior in Organizations, 2003) yaitu: Mendefinisikan tujuan; Mendefinisikan lingkup produk atau jasa; Menilai sumber

daya internal; Menilai lingkungan eksternal; Menganalisis pengaturan internal; Menilai keuntungan kompetitif; Mengembangkan strategi kompetitif; Mengomunikasikan strategi dengan stakeholder; Mengimplementasikan strategi; Mengevaluasi manfaat.

Sistem manajemen perguruan tinggi dapat dikelola dalam bentuk sistem manajemen industri. Kemenade and Garre (2000) mengidentifikasi delapan kategori yang dibutuhkan dari perguruan tinggi untuk memenuhi permintaan bisnis dan industri di Belgia, Belanda, Finlandia dan Inggris, yaitu : (1) berorientasi pelanggan, (2) memiliki pengetahuan praktis dan aplikasi alat-alat total quality management (TQM), (3) mampu membuat keputusan berdasarkan fakta, (4) memiliki pemahaman bahwa bekerja adalah suatu proses, (5) berorientasi pada kelompok (team work), (6) memiliki komitmen untuk peningkatan terus-menerus, (7) pembelajaran aktif (active learning), (8) memiliki perspektif sistem.

Konsep sistem manajemen industri menurut Deming (1986) yang populer dengan nama Roda Deming (*Deming's Wheel*) terdiri dari empat komponen utama, yaitu : riset pasar, desain produk, proses produksi, dan pemasaran. Deming menekankan pentingnya interaksi tetap antara riset pasar, desain produk, proses produksi dan pemasaran, agar perusahaan industri mampu menghasilkan produk dengan harga kompetitif dan kualitas yang lebih baik sehingga dapat memuaskan konsumen. Deming menjelaskan bahwa roda tersebut harus dijalankan atas dasar pengertian dan tanggung jawab bersama untuk mengutamakan efisiensi dan peningkatan kualitas.

Penerapan konsep sistem manajemen industri dalam sistem manajemen perguruan tinggi dimulai dengan pandangan bahwa Proses Pendidikan di Perguruan Tinggi adalah suatu peningkatan terus-menerus (continous educational process improvement), yang dimulai dari adanya ide-ide untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas tinggi, pengembangan kurikulum, proses pembelajaran, sampai kepada kepuasan pengguna lulusan (pelanggan) dan alumni. Selanjutnya berdasarkan informasi sebagai umpan-balik yang berasal dari pengguna lulusan dan alumni dapat dikembangkan ide-ide kreatif untuk mendesain ulang kurikulum dan memperbaiki proses pendidikan perguruan tinggi yang ada. Selanjutnya

model manajemen perguruan tinggi dengan dasar konsep Roda Deming bahwa penerapan Roda Deming dalam manajemen Perguruan Tinggi terdiri dari empat komponen utama, yaitu : riset pasar tenaga kerja, desain proses pendidikan yang dinamis dan berorientasi pasar, operasional proses belajar-mengajar yang terkontrol, dan bertanggung jawab menyerahkan tepat waktu lulusan yang adaptif, kompetitif dan berkualitas baik, agar mampu berkompetisi dalam persaingan global yang sudah dimulai sejak 2003. Dalam konsep manajemen kualitas modern, kualitas suatu perguruan tinggi tidak cukup hanya ditentukan oleh kualitas sarana/prasarana atau reputasi institusional. Kualitas pendidikan adalah suatu standar minimum yang harus dipenuhi agar mampu memuaskan pengguna lulusan, serta harus terus-menerus ditingkatkan sejalan dengan peningkatan tuntutan pasar tenaga kerja. Dalam kaitan dengan hal ini, menekankan perlunya manajemen perguruan tinggi mengadopsi paradigma baru tentang manajemen mutu modern seperti ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1. Paradigma Baru dan Paradigma Lama dari Manajemen Perguruan Tinggi

Paradigma Baru	Paradigma lama
Mahasiswa menerima hasil ujian, pembimbingan, dan nasihat agar membuat pilihan-pilihan yang sesuai	Hasil ujian tidak digunakan sebagai informasi untuk memberikan bimbingan dan nasihat kepada mahasiswa
Mahasiswa diperlakukan sebagai pelanggan	Mahasiswa tidak diperlakukan sebagai pelanggan
Keluhan mahasiswa ditangani secara cepat dan efisien	Keluhan mahasiswa ditangani dalam bentuk defensif dengan cara negatif
Terdapat sistem saran aktif dari mahasiswa	Mahasiswa tidak didorong untuk memberikan saran dan keluhan
Setiap departemen pelayanan menetapkan kepuasan pelanggan sesuai kebutuhan	Staf departemen pelayanan tidak memperlakukan karyawan lain dan atau mahasiswa sebagai pelanggan
Terdapat rencana tindak-lanjut untuk penempatan lulusan dan peningkatan pekerjaan	Tidak ada sistem tindak-lanjut yang cukup atau tepat untuk alumni
Mahasiswa diperlakukan secara sopan, rasa hormat, akrab, penuh pertimbangan	Mahasiswa dipandang sebagai inferior, tidak diperlakukan dengan rasa hormat, cara yang akrab dan penuh pertimbangan
Fokus manajemen pada ketrampilan kepemimpinan kualitas seperti : pemberdayaan dan partisipasi aktif karyawan	Fokus manajemen pada pengawasan karyawan, sistem, dan operasional
Manajemen secara aktif mempromosikan kerjasama dan solusi masalah dalam unit kerja	Banyak keputusan manajemen dibuat tanpa masukan informasi dari karyawan dan mahasiswa
Sistem informasi memberikan laporan yang berguna untuk manajemen dan dosen	Sistem informasi usang dan tidak membantu sistem manajemen kualitas
Staf administrasi bertanggung jawab dan siap memberikan pelayanan dengan cara yang mudah dan cepat guna memenuhi kebutuhan mahasiswa	Staf administrasi kurang memiliki tanggung jawab dan kesiapan untuk memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan mahasiswa

Selanjutnya dalam organisasi pendidikan kita juga mengenal adanya metode pengajaran atau pembelajaran baru dan metode pembelajaran lama. Menurut Smith (2000) pembelajaran baru mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

- a. mempelajari banyak hal, bukan hanya yang menjadi pemikiran
- b. mempunyai perencanaan jauh ke depan
- c. menciptakan program individual
- d. pembelajaran menggunakan media elektronik
- e. pusat pembelajaran menggunakan pelatihan berbasis komputer
- f. pembelajaran berkaitan dengan sasaran bisnis
- g. lingkungan pembelajaran yang positif dan bersifat proaktif
- h. pelatihan dilakukan just-in-time berdasarkan kebutuhan
- i. teknologi merupakan kawan dan menjadi faktor penggerak seluruh kegiatan
- j. media elektronik merupakan aset yang berharga

Sedangkan metode pembelajaran lama mempunyai ciri-ciri sbb :

- a. mempelajari hanya yang menjadi pemikiran
- b. perencanaan hanya berdasarkan kebutuhan
- c. satu macam program pembelajaran untuk semua hal
- d. pusat pembelajaran menggunakan model akademik
- e. pembelajaran menggunakan model akademik
- f. lingkungan pembelajaran yang tidak dapat diprediksi
- g. pelatihan dilakukan berdasarkan ketersediaan bukan kebutuhan
- h. teknologi mendorong isi dan model pembelajaran
- i. media elektronik hanya berperan kecil

Di bawah ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja dosen dalam menunjang manajemen mutu perguruan tinggi sebagai berikut :

- A. Pembagian Beban Kerja Dosen yang tidak seimbang
- B. Prosedur Pengukuran Kinerja Dosen yang tidak relevan dengan kondisi di perguruan tinggi setempat
- C. Prosedur, Instrumen dan ketentuan Penetapan Reward dan Punishment Dosen yang diberlakukan.

PEMBAHASAN

Di bawah ini adalah langkah-langkah review penilaian kinerja dosen dalam menunjang manajemen mutu perguruan tinggi sebagai berikut :

Prosedur

Prosedur evaluasi kinerja dosen merupakan pedoman bagi seluruh dosen. AMIK Wahana Mandiri dalam rangka mengukur dan menindaklanjuti kinerja dosen melalui kebijakan penetapan Reward dan Punishment, melalui prosedur ini diharapkan proses evaluasi kinerja lebih terstruktur dan terarah, sehingga kinerja dosen AMIK Wahana Mandiri akan meningkat.

Pihak Terkait

Pihak yang terkait dalam prosedur evaluasi kinerja ini adalah : Direktur Akademi, Pudir-1/Ka. Prodi, Biro Penjaminan Mutu (BPM).

Ketentuan-ketentuan

- 1) Evaluasi kinerja dosen adalah proses mengidentifikasi, mengukur, melaporkan, menganalisis, dan memberikan feedback atas kinerja dosen selama periode waktu tertentu, minimal 1 kali per semester.
- 2) Sasaran evaluasi kinerja dosen adalah dosen penuh waktu dan dosen paruh waktu di AMIK Wahana Mandiri.
- 3) Parameter kinerja dosen penuh waktu minimal, sebagai berikut :
 - a. Aspek pengajaran
 - b. Aspek pembimbingan
 - c. Aspek publikasi, riset, dan pengabdian masyarakat
 - d. Aspek partisipasi kegiatan Progam Studi dan Akademi
- 4) Parameter kinerja dosen paruh waktu minimal memenuhi aspek pengajaran
- 5) Parameter kinerja dosen diatur dalam ketentuan Reward dan Punishment
- 6) Biro Penjaminan Mutu melakukan pengolahan dan analisa data, dengan mendapatkan supporting data dari prodi.

- 7) Hasil evaluasi kinerja dosen atas proses pengajaran diumumkan melalui amplop tertutup pada rapat dosen per-semester.
- 8) Hasil evaluasi kinerja dosen harus dijadikan dasar untuk penentuan kebijakan Progam Studi secara umum maupun secara individu dosen yang bersangkutan.
- 9) Pemberian Reward dan Punishment atas hasil evaluasi kinerja dosen adalah kewenangan dari Direktur akademi, berdasarkan data dari Biro Penjaminan Mutu.

Prosedur-prosedur

Prosedur Pengukuran Kinerja

- 1) Biro Penjaminan Mutu memberikan instrumen pengukuran kinerja dosen ke Direktur akademi untuk di sahkan sebagai dokumen penunjang proses belajar belajar.
- 2) Direktur akademi memberikan instruksi dan menyerahkan instrumen pengukuran kinerja pada Pudir-1/Ketua Progam Studi untuk dijalankan setiap semester.
- 3) Pudir-1/Ketua Progam Studi menyerahkan instrumen pengukuran kinerja dosen ke Ka. BAAK, untuk diisi sesuai dengan data setiap dosen dan di rekap.
- 4) Hasil penilaian kinerja dibahas dalam Rapat Evaluasi Kinerja Dosen yang dilaksanakan paling lambat 1 (satu) bulan setelah semester berakhir, dihadiri oleh Direktur, Pudir-1/Kaprodi, Ka. BAAK, dosen penuh waktu dan dosen paruh waktu.
- 5) Direktur bersama Pudir-1/Kaprodi membahas hasil Rapat Evaluasi Kinerja Dosen untuk dipertimbangkan dalam plotting semester berikutnya.

Prosedur Penetapan Reward dan Punishment

- 1) Biro Penjaminan Mutu (BPM) merekomendasikan tindak lanjut atas hasil
- 2) evaluasi kinerja dosen pada Pudir-1/Kaprodi.
- 3) Pudir-1/Kaprodi menjalankan proses Reward dan Punishment sesuai dengan mekanisme yang berlaku.

Instrumen Evaluasi Kinerja Dosen Pembimbing Tugas Akhir

No.	Komponen Penilaian	Bobot	Keterangan
1	Ketepatan waktu \leq 6 bulan	10%	Kartu Bimbingan TA
2	Intensitas Bimbingan	20%	Kartu Bimbingan TA
3	Substansi Proses Bimbingan	20%	Kartu Bimbingan TA
4	Nilai Proposal Tugas Akhir	20%	Formulir Penilaian TA
5	Nilai Akhir Tugas Akhir	30%	Formulir Penilaian TA
Total Bobot		100%	

Instrumen Evaluasi Kinerja Dosen Proses Belajar Mengajar

No.	Komponen Penilaian	Bobot	Keterangan
1.	Memenuhi jumlah tatap muka sesuai dengan yang dijadwalkan	20%	Presensi jadwal perkuliahan per-hari
2.	Ketaatan terhadap Kontrak Perkuliahan/ Praktikum	25%	Presensi (Berita Acara Perkuliahan)
3.	Penyerahan soal UTS dan UAS tepat waktu	10%	Tanda terima soal ujian
4.	Penyerahan nilai UTS dan UAS tepat waktu	15%	Tanda terima nilai ujian
5.	Hasil feed back/ penilaian dari mahasiswa tentang performance dosen	30%	Formulir evaluasi performance dosen
Total Bobot		100%	

Ketentuan Reward dan Punishment Dosen AMIK Wahana Mandiri

Tujuan:

- 1) Penetapan Reward dan Punishment mengatur tentang penghargaan dan sanksi atas kinerja dosen
- 2) Dengan penetapan Reward dan Punishment diharapkan dapat meningkatkan atmosfir akademik di AMIK Wahana Mandiri

Berlakunya Ketentuan

Ketentuan ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya dan mengikat segenap dosen AMIK Wahana Mandiri.

Ketentuan Umum

- 1) Direktur akademi dan Pudir-1/Ka. Prodi bertanggung jawab atas implementasi ketentuan ini.

- 2) Kinerja Dosen di evaluasi setiap akhir semester dan diumumkan melalui amplop tertutup dalam rapat dosen.
- 3) Direktur akademi berhak memberikan Reward dan Punishment pada Dosen sesuai dengan hasil evaluasi kinerjanya sesuai ketentuan yang berlaku di AMIK Wahana Mandiri.
- 4) Direktur dan Pudir-1/Ka. Prodi bertanggung jawab untuk mengevaluasi
- 5) ketentuan Reward dan Punishment jika diperlukan.

Ketentuan Reward

- 1) Reward diberikan pada dosen yang memiliki kinerja terbaik berdasarkan
- 2) perhitungan pada poin IV.2

Perhitungan nilai untuk pemberian Reward adalah sebagai berikut :

Kriteria	Skor	Bobot
1. Jumlah tatap muka 100%	100	20%
2. Nilai evaluasi mahasiswa 90 (dengan skala 100)	100	20%
3. Karya ilmiah terbit di jurnal per tahun <input type="checkbox"/> 1 publikasi <input type="checkbox"/> 2 publikasi	50 100	20%
4. Tampil di sebagai pembicara/pemateri di seminar tingkat nasional per tahun <input type="checkbox"/> 1 kali <input type="checkbox"/> 2 kali <input type="checkbox"/> 3 kali <input type="checkbox"/> 4 \geq kali	25 50 75 100	20%
5. Hadir dalam rapat/kegiatan yang diadakan oleh Prodi \geq 95%	100	20%
Total Bobot		100%

Cara perhitungan : Nilai = Jumlah (Skor x Bobot)

- 3) Bentuk Reward yang diberikan pada dosen terbaik akan diatur dalam ketentuan tersendiri.

Ketentuan Punishment

- 1) Sanksi dikenakan atas pelanggaran yang dilakukan oleh dosen dengan dibuktikan oleh bukti pendukung yang sah.

- 2) Sanksi diberikan pada dosen melalui Surat Teguran (ST) dan atau Surat Peringatan (SP) yang dikeluarkan oleh Pudir-1/ka. Prodi, dan diketahui oleh Direktur.
- 3) Surat teguran/ surat peringatan bersifat kumulatif, Pudir-1/Ka. Prodi berhak untuk memberikan surat teguran/surat peringatan pada level 1 tingkat di atasnya, jika dosen yang sudah memperoleh surat teguran/surat peringatan, namun tetap melakukan kesalahan yang sama.
- 4) Sanksi berlaku sejak dikeluarkan Surat Teguran/Surat Peringatan
- 5) Daftar pelanggaran dan sanksi adalah sebagai berikut :

Jenis Pelanggaran	Surat Teguran			Surat Peringatan		
	1	2	3	1	2	3
1. Jumlah tatap muka						
a. 70% s/d 79% dari 14 kali tatap muka per semester						
b. 50% s/d 69% dari 14 kali tatap muka per semester						
c. Kurang dari 50% dari 14 kali tatap muka per semester						
d. Tidak pernah hadir						
2. Ketaatan terhadap SAP <80%						
3. Nilai rata-rata evaluasi mahasiswa < 60 (skala 100)						
4. Ketidakhadiran pada rapat Fakultas/ Universitas per tahun						
a. 25% s/d 50%						
b. >50% s/d 75%						
c. >75% s/d 95%						
d. >95% s/d 100%						
5. Waktu bimbingan di luar jam perkuliahan per semester rata-rata kurang dari 5 jam per minggu						
6. Ketidakhadiran dalam kegiatan akademik non pengajaran yang diadakan oleh program studi (workshop, seminar, pelatihan, dll)						
a. 30% s/d 50%						
b. >50% s/d 90%						
c. >90% s/d 100%						

KESIMPULAN

Untuk mengatasi kesenjangan kinerja dosen maka beberapa hal yang penting, seperti :

1. Penyeimbangan Beban Kerja Dosen, khususnya dosen tetap di dalam penerapan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
2. Prosedur, Instrumen dan ketentuan Penilaian Kinerja maupun Reward dan Punishment yang sesuai dengan ketentuan yang sesuai sehingga tidak ada feedback yang negatif terhadap penilaian kinerja yang diimplementasikan.
3. Hal yang perlu mendapat perhatian jika perguruan tinggi ingin mengatasi kesenjangan kinerja dosen berdasarkan sistem manajemen mutu perguruan tinggi yang baik. Masih banyak langkah-langkah dan kegiatan-kegiatan serta pelatihan-pelatihan yang perlu dilakukan jika ingin menerapkan sistem manajemen kinerja berdasarkan manajemen mutu, tetapi langkah awal yang diperlukan adalah komitmen dari pimpinan perguruan tinggi maupun yayasan(perguruan tinggi swasta). Kemudian perlu adanya keseimbangan dalam menerapkan Tri Dharma perguruan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Deming, W.E. 1986. *Out of the Crisis.*, Massachusetts Institute of Technology, Massachusetts.
- Kemenade, E.V. and Paul Garre. 2000. *Teach What You Preach –Higher Education and Business : Partners and Route to Quality.* Quality Progress Vol. 39, No. 9, September 2000, pp. 33-39.
- Ramsden, P. 1992. *Learning to Teach in Higher Education.* London & New York: Routledge.
- Richardus Eko Indrajit, *Peranan Strategis ICT dalam dunia pendidikan untuk meningkatkan daya saing SDM Indonesia.*
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi.* Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen.* PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.

- Robbins, S.P. 1998. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications* (8th Ed.). Upper Saddle River, NJ: A Simon and Schuster Company.
- Smith, E.A. 2000. Applying Knowledge Enabling Methods In Classroom and In The Workplace. *Journal of Workplace Learning*, 12(6), pp. 236-244. Diakses dari www.emerald-library.com
- Wibowo, Prof. Dr. SE, M.Phil. 2011. *Manajemen Kinerja*, Edisi Ketiga, Jakarta, Rajawali Pers PT Raja Grafindo Persada.