

STUDI PENILAIAN KINERJA DOSEN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI

Information Author	Abstract
Usman Sekolah Tinggi Ilmu Syari'ah (STIS) Al-Ittihad Bima email: usmanbima317@gmail.com Suaidin Naim Sekolah Tinggi Ilmu Syari'ah (STIS) Al-Ittihad Bima email: suaedinnaim@gmail.com	<i>This research aims to explain in detail the dimensions and indicators of lecturer performance and analyze how lecturer performance indicators influence the quality of teaching in higher education. This research used qualitative methods, and obtained a conclusion that lecturer performance, which includes lecturers' work in all aspects of educational management, such as designing and conducting the lecture process, assessing learning outcomes, guiding students, and fulfilling teaching duties. A lecturer's performance depends not only on his or her academic background but also on the application of the required skills. Improving the quality of education is a national strategic issue and is the focus of education quality management research. Lecturer performance is a very important factor that can influence the efficiency of higher education in achieving set educational standards. Teacher expertise and personality have a significant influence on achieving quality standards in higher education teaching. Research findings confirm that good lecturer performance and adequate academic background can influence the overall quality of education. Thus, the positive impact of lecturer performance and academic qualifications is an important variable in efforts to improve the quality of education.</i> يهدف هذا البحث إلى الشرح التفصيلي لأبعاد ومؤشرات أداء المحاضر، وتحليل كيفية تأثير مؤشرات أداء المحاضر على جودة التدريس في التعليم العالي. استخدم هذا البحث الأساليب النوعية، وتوصل إلى نتيجة مفادها أن أداء المحاضر، والذي يشمل عمل المحاضرين في جميع جوانب الإدارة التعليمية، مثل تصميم وإجراء المحاضرة، وتقييم نتائج التعلم، وتوجيه الطلاب، والوفاء بواجبات التدريس. لا يعتمد أداء المحاضر على خلفيته الأكاديمية فحسب، بل يعتمد أيضًا على تطبيق المهارات المطلوبة. يعد تحسين جودة التعليم قضية استراتيجية وطنية وهو محور أبحاث إدارة جودة التعليم. يعد أداء المحاضر عاملاً مهماً للغاية يمكن أن يؤثر على كفاءة التعليم العالي في تحقيق المعايير التعليمية المحددة. لخبرة المعلم وشخصيته تأثير كبير على تحقيق معايير الجودة في التدريس في التعليم العالي. تؤكد نتائج الأبحاث أن أداء المحاضر الجيد والخلفية الأكاديمية الكافية يمكن أن يؤثر على الجودة الشاملة للتعليم. وبالتالي فإن التأثير الإيجابي لأداء المحاضرين والمؤهلات الأكاديمية بعد متغيرها في الجهود المبذولة لتحسين جودة التعليم. Riset ini bertujuan untuk menjelaskan secara terperinci mengenai dimensi dan indikator kinerja

dosen serta menganalisis bagaimana indikator kinerja dosen mempengaruhi mutu pengajaran di pendidikan tinggi. Riset ini menggunakan metode kualitatif, dan memperoleh keputusan bahwa kinerja dosen, yaitu meliputi pekerjaan dosen dalam semua aspek manajemen pendidikan, seperti merancang dan melakukan proses perkuliahan, menilai hasil belajar, membimbing mahasiswa, dan memenuhi tugas mengajar. Kinerja seorang dosen tidak hanya bergantung pada latar belakang akademisnya tetapi juga pada penerapan keterampilan yang dibutuhkan. Peningkatan mutu pendidikan merupakan isu strategis nasional dan menjadi fokus penelitian manajemen mutu pendidikan. Kinerja dosen adalah faktor yang sangat penting yang dapat mempengaruhi efisiensi pendidikan tinggi dalam mencapai standar pendidikan yang ditetapkan. Keahlian dan kepribadian dosen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tercapainya standar mutu dalam pengajaran pendidikan tinggi. Temuan penelitian menegaskan bahwa kinerja dosen yang baik dan latar belakang akademis yang memadai dapat memengaruhi mutu pendidikan secara utuh. Dengan demikian, dampak positif kinerja dosen dan kualifikasi akademik merupakan variabel penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan.

Kata kunci: *Studi Penilaian, Kinerja Dosen, Kualitas Pembelajaran*



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Publisher:

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STIS Al-Ittihad Bima

PENDAHULUAN

Di era digital ini, pendidikan dihadapkan dengan problematika yang sangat sulit dan perlu ditangani dengan proaktif untuk mengembangkan kualitas pendidikan dan kreativitas secara keseluruhan.¹ Salah satu faktor terpenting dalam peningkatan

¹ Ijah Siti Khodijah dkk., "Tantangan pendidikan karakter di era digital," *Institut Hukum Sumberdaya Alam (IHS Institute)* 15, no. 1 (2021): 23–32.

kualitas pendidikan yaitu hadirnya dosen yang memiliki kompetensi dan dapat melakukan fungsi pengajarannya secara bertanggung jawab dan berintegritas. Dosen memainkan peran yang sangat strategis dan mempunyai tugas yang sangat besar terhadap keberhasilan pembelajaran. Dengan demikian, pendidikan merupakan faktor kunci dalam menentukan kualitas sumber daya manusia. Sebab, saat ini keunggulan suatu negara tidak hanya diukur dari melimpahnya kekayaan alam saja, namun juga kemampuan intelektual manusia, yang berdampak positif pada mutu pendidikan secara utuh.²

Kinerja dosen merupakan hasil usaha seorang dosen dalam mencapai tujuan pendidikan tinggi melalui pelaksanaan tugas dan kewajiban yang diberikan.³ Keberhasilan seorang dosen diukur dari sejauh mana mereka memenuhi standar yang ditetapkan. Jika seorang dosen dapat memenuhi standar ini, ia dianggap berhasil dan berkinerja baik. Akan tetapi, jika seorang dosen tidak memenuhi standar ini, ia akan dianggap gagal.⁴ Kinerja itu sendiri mengacu pada tindakan yang diambil untuk menuntaskan pekerjaan, fungsi dan kewajibannya sesuai rencana dan harapan yang telah ditentukan.

Sebagai orang yang terlibat dalam sektor pendidikan, dosen memainkan peran yang sangat penting. Ketika kita berbicara tentang tantangan di sektor pendidikan, khususnya dalam konteks pembelajaran di perguruan tinggi, kehadiran dosen menjadi sangat penting. Dosen memainkan peran strategis dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan karakter mahasiswa. Dosen profesional berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, yang berdampak positif pada kualitas pendidikan secara keseluruhan. Tetapi menjadi dosen profesional tidaklah mudah. (Fitriani 2017) Untuk mengembangkan metode pengajaran yang efektif bagi mahasiswa, dosen dituntut supaya kreatif.⁵ Dosen juga perlu untuk terus mengasah keterampilannya. Dalam proses reformasi pendidikan, kehadiran dosen yang kompeten dan berkualitas sangat penting. Sebab, tanpa adanya perkembangan kapasitas pengajaran, tentu tidak ada pertumbuhan kualitas pendidikan.

² Halimatus Sa'diyah, "Manajemen Mutu Pendidikan dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia," *Bidayatuna: Jurnal Pendidikan Guru Mandrasah Ibtidaiyah* 1, no. 2 (17 Oktober 2018): 101, <https://doi.org/10.36835/bidayatuna.v1i2.329>.

³ Yusran Razak, Darwyah Syah, dan Abd Aziz Hsb, "KEPEMIMPINAN, KINERJA DOSEN DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN PERGURUAN TINGGI," *TANZIM Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan* 1, no. 2 (2016): 30–44.

⁴ Fitria Nur Auliah Kurniawati, "MENINJAU PERMASALAHAN RENDAHNYA KUALITAS PENDIDIKAN DI INDONESIA DAN SOLUSI," *Academy of Education Journal* 13, no. 1 (1 Januari 2022): 1–13, <https://doi.org/10.47200/aoej.v13i1.765>.

⁵ Ardyansyah Ardyansyah dan Laily Fitriani, "Efektivitas Penerapan Metode Discovery Learning dalam Pembelajaran Imla'," *Al-Ta'rib: Jurnal Ilmiah Program Studi Pendidikan Bahasa Arab LAIN Palangka Raya* 8, no. 2 (2 Desember 2020): 229–44, <https://doi.org/10.23971/altarib.v8i2.2257>.

Diantara upaya untuk membuat efektivitas kinerja dosen yaitu melalui kepemimpinan seorang rektor atau ketua lembaga pendidikan tinggi.⁶ Sebagai tokoh sentral dalam sistem pendidikan, rektor atau ketua lembaga pendidikan tinggi memiliki tanggung jawab penting untuk memimpin dan mengelola para dosen yang berada di bawah pengawasannya. Peran rektor atau ketua lembaga pendidikan tinggi sebagai pemimpin profesional di lingkungan pendidikan tinggi meliputi pengelolaan menyeluruh semua aspek organisasi lembaga pendidikan tinggi dan bekerja sama secara erat dengan para dosen dalam proses mendidik mahasiswa untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan. Kepemimpinan seorang rektor atau ketua lembaga pendidikan tinggi lebih efektif dalam meningkatkan efisiensi kinerja dosen karena memiliki pemahaman yang lebih mendalam terhadap situasi aktual di lembaga pendidikan tinggi tersebut.⁷

Secara umum, indikator utama keberhasilan kinerja seorang dosen adalah kualitas pendidikan yang mereka berikan. Pendidikan yang bermutu merupakan prasyarat penting bagi keberhasilan seluruh sistem pendidikan, karena sangat mempengaruhi efektivitas kinerja dosen dalam melaksanakan tugasnya.⁸ Oleh karena itu, seluruh pemangku kepentingan terutama orang tua dan pemerintah memiliki harapan dan kepercayaan yang tinggi terhadap peran lembaga pendidikan tinggi dan dosen dalam membentuk dan mengembangkan potensi mahasiswa.

Namun, realitas di lapangan bahwa situasi dan kondisi cenderung tidak sesuai dengan harapan para dosen, khususnya dosen paruh waktu, terlepas apakah mereka memiliki kualifikasi profesional atau tidak. Situasi ini telah menimbulkan kekhawatiran dan pertanyaan serius tentang kelangsungan profesi dosen di masa depan. Ketika kita berbicara tentang peningkatan kualitas pendidikan, masalah kinerja dosen juga muncul. Dengan demikian, penting untuk melakukan riset yang komprehensif agar memperoleh pemahaman mengenai aspek-aspek yang berhubungan dengan kinerja dosen. Salah satu cara untuk meningkatkan efektivitas

⁶ Mislan Sihite, "PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING PERGURUAN TINGGI: TINJAUAN KONSEPTUAL," *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX* 2, no. 1 (2019): 29–44.

⁷ Fenty Setiawati, "Manajemen Strategi untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan," *Jurnal At-Tadbir: Media Hukum dan Pendidikan* 30, no. 1 (31 Januari 2020): 57–66, <https://doi.org/10.52030/attadbir.v30i01.31>.

⁸ Arvi Reyhan Hakim dan Putri Khoirina, "MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN MELALUI PERAN SUPERVISI PENDIDIKAN," *JURNAL MEDIA AKADEMIK (JMA): PT. Media Akademik Publisher* 2, no. 6 (2024): 1–10, <https://doi.org/10.62281>.

kinerja dosen adalah melalui kepemimpinan seorang rektor atau ketua lembaga pendidikan tinggi.⁹

Penilaian kinerja dosen pada riset ini berdasarkan Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 yang menetapkan standar bagi pendidik dan tenaga kependidikan.¹⁰ Undang-undang tersebut menekankan bahwa dosen harus memiliki empat jenis kompetensi: edukatif, profesional, personal, dan sosial. Evaluasi kinerja dosen harus mencakup seluruh tahapan proses pembelajaran yang menjadi tanggung jawab dosen sebagai tenaga profesional.¹¹ Keberhasilan dosen dalam merencanakan kegiatan pembelajaran meliputi beberapa aspek, yaitu: Pemetaan Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK) dan Capaian Pembelajaran Lulusan (CPL) berdasarkan kurikulum mata kuliah yang diajarkan, manajemen waktu yang tepat, perencanaan penggunaan media pembelajaran, penerapan metode pengajaran dan strategi pembelajaran yang efektif.¹² Selain itu, dosen bertanggung jawab untuk menyiapkan materi pengajaran dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi mahasiswa. Mereka juga bertanggung jawab untuk mengelola dan membimbing perilaku mahasiswa selama proses pembelajaran.

KAJIAN TEORI

1. Penilaian

Evaluasi atau penilaian merupakan prosedur pemberian atau penentuan suatu skor terhadap suatu subjek tertentu sesuai tolak ukur tertentu.¹³ Penilaian adalah proses perencanaan, perolehan, dan penyajian keterangan yang perlu untuk menarik kesimpulan.¹⁴

Mengenai pendidikan, disebutkan bahwa penilaian akan dilakukan sebagai berikut: “Penilaian merupakan suatu proses terstruktur untuk menghimpun,

⁹ Luluk Asmawati, “MONITORING DAN EVALUASI UNTUK PENINGKATAN LAYANAN AKADEMIK DAN KINERJA DOSEN PROGRAM STUDI TEKNOLOGI PEMBELAJARAN PASCASARJANA,” *Jurnal Teknologi Pendidikan dan pembelajaran* 6, no. 1 (2019).

¹⁰ Sudjana Somantri, “Jaminan Perlindungan Hukum sebagai Prinsip Profesionalitas Dosen dalam Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK),” *Jurnal Hukum Positum* 4, no. 2 (21 Desember 2019): 95, <https://doi.org/10.35706/positum.v4i2.3185>.

¹¹ Kumara Davin Valerian dkk., “Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW),” *JURNAL KRIDATAMA SAINS DAN TEKNOLOGI* 6, no. 02 (31 Desember 2024): 966–77, <https://doi.org/10.53863/kst.v6i02.1458>.

¹² Citra Dewi, “MANAJEMEN PENGEMBANGAN KOMPETENSI DOSEN,” *JURNAL MANAJEMEN DAN SUPEVISI PENDIDIKAN* 3, no. 1 (2018).

¹³ Eva Septina Purba dan Dorlan Naibaho, “MAMPU MENENTUKAN TEKNIK PENILAIAN,” *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora* 2, no. 4 (2023): 13026–36.

¹⁴ Hari Wahyono, “PENILAIAN KEMAMPUAN BERBICARA DI PERGURUAN TINGGI BERBASIS TEKNOLOGI INFORMASI WUJUD AKTUALISASI PRINSIP-PRINSIP PENILAIAN,” *UNIVERSITAS TIDAR: Jurnal Bahasa Sastra dan Pengajarannya* 1, no. 1 (2017): 19–34.

menelaah, dan merumuskan keterangan serta memastikan seberapa besar mahasiswa telah memperoleh tujuan pembelajaran”.¹⁵

Pada setiap aktivitas pembelajaran ada beberapa kesimpulan yang perlu ditarik, dan setiap kesimpulan yang ingin didapatkan harus mengacu pada mekanisme evaluasi atau penilaian yang dilaksanakan supaya tercapai kesimpulan yang sangat berguna. Dengan demikian, ada berbagai kegunaan evaluasi atau penilaian pada aktivitas pembelajaran. Berikut manfaat evaluasi atau penilaian (Kementerian Pendidikan) pada proses pembelajaran,¹⁶ diantaranya:

- a. Mengevaluasi potensi personal dengan memberikan tugas tertentu.
- b. Menetapkan keperluan belajar mengajar.
- c. Memotivasi mahasiswa.
- d. Memotivasi dosen supaya mengajar dengan baik.
- e. Menetapkan metode belajar mengajar.
- f. Administrasi kelembagaan.
- g. Mengembangkan mutu pembelajaran.¹⁷

2. Kinerja Dosen

Kinerja dosen dicapai dengan mengambil tanggung jawab dan memberikan kinerja yang berkualitas (Suryaman dan Hamdan, 2016).¹⁸ Tugas dosen diatur pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen dan Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 mengenai Dosen.¹⁹ Dosen didefinisikan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan yang misi utamanya adalah mengubah, mengembangkan, dan mempopulerkan ilmu pengetahuan, berkontribusi pada kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui

¹⁵ Ang Chai Tin, “INSTRUMEN PENILAIAN KUALITATIF UNTUK MODUL PENGAJARAN: PENGUJIAN CIRI PSIKOMETRIK,” *JURNAL KURIKULUM & PENGAJARAN ASIA PASIFIK* 4, no. 4 (2016): 25–43.

¹⁶ I Wayan Arka, “Kontribusi Supervisi Pendidikan Perspektif Dalam Menjalankan Fungsi-Fungsi Administrasi Pendidikan,” *Edukasi: Jurnal Pendidikan Dasar* 3, no. 2 (10 November 2022): 101, <https://doi.org/10.55115/edukasi.v3i2.2476>.

¹⁷ Sakwati Abidin, “PENTINGNYA MANAJEMEN STRATEGI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN” 2, no. 2 (2022).

¹⁸ Suryaman Suryaman dan Hamdan Hamdan, “PENGUKURAN KINERJA DOSEN UNSERA DENGAN PENDEKATAN BALANCED SCORECARD,” *CENDEKIA: Journal of Education and Teaching* 10, no. 2 (3 September 2016): 179, <https://doi.org/10.30957/cendekia.v10i2.190>.

¹⁹ Cecep Darmawan, “IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PROFESI GURU MENURUT UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 14 TAHUN 2005 TENTANG GURU DAN DOSEN DALAM PERSPEKTIF HUKUM PENDIDIKAN,” *Wacana Paramarta: Jurnal Ilmu Hukum* 19, no. 2 (31 Oktober 2020): 61–68, <https://doi.org/10.32816/paramarta.v19i2.86>.

pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (tiga prinsip pendidikan tinggi).²⁰

Tri Dharma Perguruan Tinggi merupakan bagian dari visi dan misi semua perguruan tinggi di Indonesia. Tiga kebijakan pendidikan tinggi meliputi tiga bidang: pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, dan pengabdian kepada masyarakat. Tugas pokok seorang dosen yaitu melakukan ketiga aspek tersebut dengan beban kerja minimal 12 SKS. Tergantung dari kualifikasi dan rencana studi setiap semester.

Aspek-aspek yang berhubungan dengan kinerja dosen yaitu motivasi, kemampuan dan kepemimpinan.²¹ Pertama, motivasi adalah apa yang menggerakkan seseorang untuk mengambil tindakan dan membimbing mereka menuju sasarannya. Kedua, kompetensi bersifat pribadi, yang berkaitan dengan individu dan ukuran kinerja pekerjaan yang efektif. Aspek yang ke tiga, yaitu kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja dosen karena membantu individu untuk memperoleh tujuan mereka (Pramudyo, 2010).²²

Menurut Rachmawati & Daryanto (2013) ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan terkait kinerja dosen,²³ yaitu:

- 1) Pekerjaan harus berdasarkan keilmuannya.
- 2) Kepuasan Kinerja

Untuk mengembangkan kinerja dosen perlu adanya kepuasan kinerja, yakni personal yang gembira dan puas terhadap pekerjaannya sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

- 3) Penggunaan Teknologi

Untuk mengembangkan kinerja dosen perlu didorong dengan pemanfaatan teknologi.

3. Kualitas Pembelajaran

Kata kualitas bersumber dari bahasa Inggris dan sesuai dengan bahasa Indonesia "mutu". Ini adalah kata-kata yang umum dipakai setiap hari. Biasanya

²⁰ Desayu Eka Surya, "KOMPETENSI DOSEN TERHADAP STANDARISASI LAYANAN KEPADA MAHASISWA," *MAJALAH UNIKOM* 6, no. 2 (2011): 157–68.

²¹ Cucu Atikah dan Udin Syaefuddin Sa'ud, "ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN KETUA JURUSAN, MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN," *Jurnal Administrasi Pendidikan* 12, no. 1 (23 Maret 2017), <https://doi.org/10.17509/jap.v22i1.5919>.

²² Anung Pramudyo, "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA DOSEN NEGERI PADA KOPERTIS WILAYAH V YOGYAKARTA," *JBTI* 1, no. 1 (2010).

²³ Cahyani Eni, "PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DOSEN PADA POLITEKNIK SWASTA KOTA PALEMBANG," *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)* 4, no. 1 (2 Februari 2018): 28, <https://doi.org/10.47686/bbm.v4i1.148>.

diletakkan sebelum kata-kata lain misalnya “kualitas ekspor”, “kualitas impor”, “kualitas keimanan”, “kualitas pikiran”, “kualitas dosen”, dan “kualitas mahasiswa”. Oleh karena itu, kualitas adalah derajat baik atau buruknya sesuatu, baik itu benda atau orang.

Kamus Besar Bahasa Indonesia menyatakan bahwa kualitas merupakan ukuran fase atau derajat, seperti baik buruknya, derajat, tingkat, kepandaian, dan lain-lain.²⁴ Nana Sujana, mengatakan bahwa kualitas didefinisikan sebagai pernyataan yang menggambarkan kualitas baik atau buruknya hasil yang diperoleh mahasiswa dari kegiatan pembelajaran yang dijalankan.²⁵

Pembelajaran didefinisikan sebagai suatu upaya untuk mendorong dan mempengaruhi emosi, kecerdasan, dan spiritualitas manusia supaya menjadi pembelajar yang berdaya saing.²⁶ Pembelajaran menciptakan prosedur untuk menumbuhkan moralitas, spiritual, dan kreativitas mahasiswa melalui proses belajar mengajar. Pembelajaran tidak dapat dibandingkan dengan pendidikan, hal ini karena pendidikan pada hakikatnya menunjukkan kegiatan dosen dan mahasiswa.

Menurut penelitian S. Nasution, saat ini terdapat tiga jenis pembelajaran yang sering keliru disebut “pendidikan”.²⁷ Pertama-tama, mengajar adalah pemindahan ilmu pengetahuan kepada mahasiswa dengan tujuan membantu mereka menguasai pengetahuan itu semaksimal mungkin. Bentuk pengajaran ini dianggap berhasil apabila mahasiswa menyerap sebanyak mungkin pengetahuan yang diberikan dosen. Kedua, mengajar berarti menanamkan budaya kepada mahasiswa. Definisi kedua ini pada hakikatnya sesuai dengan definisi pertama, lebih konsentrasi pada peran dosen sebagai aktor aktif. Ketiga, pendidikan yaitu tentang mengatur atau merancang lingkungan sebaik mungkin dan mengaitkan dengan mahasiswa sehingga kegiatan pembelajaran dapat berlangsung. Definisi pertama dan kedua tentang model pendidikan masih banyak digunakan di sebagian besar masyarakat tradisional. Akibatnya, mahasiswa menguasai sebagian besar materi tetapi tidak tahu cara menerapkan atau mengembangkannya lebih

²⁴ I Putu Suardipa dan Kadek Hengki Primayana, “PERAN DESAIN EVALUASI PEMBELAJARAN UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PEMBELAJARAN,” *WIDYACARYA* 4, no. 2 (2020): 88–100.

²⁵ Ana Fitriana, “PENGARUH KUALITAS PEMBELAJARAN DOSEN TERHADAP KETERAMPILAN MENGAJAR MAHASISWA,” *ENSAINS JOURNAL* 1, no. 2 (1 Oktober 2018), <https://doi.org/10.31848/ensains.v1i2.105>.

²⁶ Rifqi Festiawan, “Belajar dan Pendekatan Pembelajaran,” *Universitas Jenderal Sudirman* 1, no. 1 (2020): 1–17.

²⁷ Awal Kurnia Putra Nasution, “INTEGRASI MEDIA SOSIAL DALAM PEMBELAJARAN GENERASI Z,” *Jurnal Teknologi Informasi dan Pendidikan* 13, no. 1 (17 April 2020): 80–86, <https://doi.org/10.24036/tip.v13i1.277>.

lanjut. Sementara itu, model pendidikan ketiga menjadi semakin populer, terutama di lembaga pendidikan modern. Hasilnya, mahasiswa tidak hanya menguasai materi, tetapi juga mengetahui dari mana materi tersebut berasal dan bagaimana menguasai dan mengembangkannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengikuti pendekatan deskriptif kualitatif. Menurut Haris Herdiansyah (2010), tujuan penelitian kualitatif adalah untuk mengetahui gejala seperti tingkah laku, persepsi, motivasi, dan aktivitas yang dirasakan subjek penelitian.²⁸ Proses penelitian diawali dengan identifikasi masalah, dilanjutkan dengan tinjauan pustaka, pembahasan tujuan penelitian, pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan studi sampel, pertimbangan etika penelitian, dan analisis data. (Raco. 2010) Data dalam penelitian kualitatif biasanya berupa *soft* data seperti kata, frasa, kalimat, dan tindakan, dan bukan berupa hard data berupa statistik numerik seperti pada penelitian kuantitatif.²⁹ Fokus datanya adalah pada pembicaraan dan aktivitas dari subjek yang disurvei, diamati, dan diwawancarai. Penting untuk mencatat data ini dalam bentuk catatan, rekaman audio, atau video, (Nugrahani 2014).³⁰ Riset ini memakai skema interpretasi dengan tujuan untuk menggambarkan kondisi atau situasi tertentu dan perilaku orang yang diamati dan memberikan deskripsi tertulis atau lisan tentang hal tersebut. Tujuan penelitian deskriptif yang dilakukan oleh peneliti adalah mendeskripsikan tentang hasil studi evaluasi kinerja dosen untuk meningkatkan mutu pembelajaran di perguruan tinggi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pemerintah Republik Indonesia mempunyai pandangan tentang mutu yang harus dipenuhi oleh lembaga pendidikan di seluruh Indonesia, yang disebut dengan Standar Nasional Pendidikan (SNP). SNP merupakan kebijakan untuk merencanakan, melaksanakan, dan memantau pendidikan guna menjamin terselenggaranya pendidikan nasional yang bermutu (Rini Wahyuni Siregar dan

²⁸ Abd Hadi, "PENELITIAN KUALITATIF," *CV. PENA PERSADA* 1 (2021).

²⁹ Kata Pengantar dan Dr Conny R Semiawan, "METODE PENELITIAN KUALITATIF," *PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta*. 1, no. 1 (2010): 1–146.

³⁰ Annisa Rizky Fadilla dan Putri Ayu Wulandari, "LITERATURE REVIEW ANALISIS DATA KUALITATIF: TAHAP PENGUMPULAN DATA," *JURNAL PENELITIAN* 1, no. 3 (2023).

Rahayu 2022).³¹ Tujuan Standar Nasional Pendidikan adalah untuk menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu dan berkontribusi terhadap pengembangan kecerdasan bangsa serta pembentukan watak dan martabat bangsa. Standar pendidikan nasional dikembangkan secara sistematis, terkendali, dan berkesinambungan, dengan mempertimbangkan dinamika kebutuhan regional, domestik, dan internasional.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, evaluasi kinerja dosen dilakukan melalui penilaian seluruh pelaksanaan tugas pokok seorang dosen untuk pengembangan karier, kenaikan pangkat dan jabatan.³² Kegiatan utama seorang dosen adalah menguasai pengetahuan dan menerapkan kemahiran yang selaras dengan kemampuan yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 "Peraturan tentang Standar Akademik dan Kompetensi dosen". (Binsa 2021) Manajemen kapasitas dosen dan penerapan pengetahuan dan keterampilan dapat mempengaruhi kualitas proses pembelajaran.³³ Pemenuhan tugas tambahan khususnya bagi dosen yang diberi tugas tambahan di perguruan tinggi lain. Sistem penilaian kinerja dosen bertujuan untuk menilai kemampuan dosen dalam melaksanakan tugasnya dengan mengukur tingkat penguasaan kompetensi yang tercermin dalam kinerja dosen.

Penilaian Kompetensi Kinerja Dosen

Penilaian kemampuan kinerja dosen bertujuan untuk mendapatkan keterangan menyeluruh mengenai keilmuan, kompetensi, nilai-nilai, dan tindakan dalam menjalankan fungsi dan peranan seorang dosen, yang tercermin dalam perilaku, performa, dan hasil kerja dosen. (Alhaddad 2019) Sistem Evaluasi Kinerja Dosen (SEKD) adalah teknik penilaian yang dipakai untuk mengukur kemampuan dosen dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan mengukur kemahirannya dalam keterampilan profesional. Tujuan evaluasi kinerja dosen adalah untuk

³¹ *Prosiding seminar nasional: memacu motivasi dan kreativitas masyarakat pada masa transisi melalui program kemitraan perguruan tinggi*, Cetakan pertama (Seminar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat, Medan: CV. Kencana Emas Sejahtera, 2023).

³² Muhamad Muslihudin, Febri Trianingsih, dan Leni Anggraeni, "PEMBUATAN MODEL PENILAIAN INDEKS KINERJA DOSEN MENGGUNAKAN METODE FUZZY SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING," *Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Multimedia* 1, no. 1 (2017): 25–29.

³³ Yustinus Sanda dkk., "Peningkatan mutu perguruan tinggi melalui manajemen pendidik dan tenaga kependidikan," *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 10, no. 1 (15 Mei 2022): 85–94, <https://doi.org/10.21831/jamp.v10i1.47855>.

mengevaluasi kemampuan dosen. Penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan antara lain: (Akbarturrahman 2020).³⁴

- (1) Memahami dan menetapkan tujuan dan sasaran pekerjaan dalam evaluasi kinerja.
- (2) Membantu meningkatkan kinerja dosen.
- (3) Sebagai dasar kenaikan gaji, promosi, dan penghargaan lainnya kepada anggota fakultas di suatu lembaga pendidikan tinggi.
- (4) Harus menyediakan data yang dapat digunakan untuk penelitian personal.

Hasil penilaian kinerja dosen ini berkontribusi terhadap peningkatan strategi dan mutu pendidikan tinggi serta kompetensi dosen, khususnya dalam rangka mencetak insan cerdas, bertakwa, dan berdaya saing tinggi dalam sistem pendidikan. Proses penilaian kinerja dosen berfungsi sebagai pedoman bagi lembaga pendidikan tinggi dalam menentukan arah pengembangan dan dukungan profesional bagi dosen. Bagi dosen, evaluasi kinerja dosen merupakan panduan untuk memahami aspek kompetensi dosen yang bersangkutan serta kesempatan dalam rangka mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan pribadi untuk meningkatkan mutu pembelajaran.

Salah satu tanggung jawab rektor atau ketua lembaga pendidikan tinggi terhadap dosen adalah mengevaluasi kinerja dosen. Evaluasi ini dilakukan untuk menilai kinerja dosen dan menentukan apakah kinerjanya baik atau memuaskan, kurang baik atau masih ada ruang untuk perbaikan. (Muhammad Kristiawan 2017) Evaluasi ini sangat berharga bagi semua dosen dan membantu lembaga pendidikan tinggi untuk menentukan langkah selanjutnya.³⁵ Keberhasilan pengelolaan mutu pendidikan di perguruan tinggi sangat bergantung pada manajemen lembaga pendidikan tinggi dan kualitas dosen (pengetahuan dan (kompetensi), relevansi pengetahuan dengan mata kuliah yang diajarkan, pengalaman melalui pelatihan, dan lain-lain). Oleh karena itu, peran rektor atau ketua lembaga pendidikan tinggi sangat krusial dalam melaksanakan manajemen penilaian kinerja dosen di lembaga pendidikan tinggi. Mengingat pentingnya peran dosen dalam proses pendidikan dan lembaga pendidikan ingin meningkatkan mutu pendidikan secara terus menerus dan berkelanjutan, maka perlu melakukan evaluasi kinerja dosen, sebab hal ini merupakan langkah penting dalam kemajuan dan meningkatkan mutu pendidikan.

³⁴ Asmawati, "MONITORING DAN EVALUASI UNTUK PENINGKATAN LAYANAN AKADEMIK DAN KINERJA DOSEN PROGRAM STUDI TEKNOLOGI PEMBELAJARAN PASCASARJANA."

³⁵ Dr Muhammad Kristiawan dkk., "SUPERVISI PENDIDIKAN," *CV. ALFABETA, BANDUNG*. 1, no. 1 (2019): 1–124.

Kualitas Pembelajaran

Menurut Suryosubroto (2004) mutu pembelajaran merupakan suatu aspek kualitas pendidikan yang tidak mampu dilihat secara kasat mata namun dapat dirasakan atau dialami sebagai berikut: misalnya suasana kedisiplinan, keramahan, kebersihan, dan sebagainya.³⁶ Kualitas pendidikan dapat dievaluasi berdasarkan dua aspek: proses pembelajaran dan hasil yang dicapai melalui pendidikan, (Ibrahim dan Rusdiana 2021).³⁷

- (1) Pembelajaran berkualitas terjadi ketika semua elemen pelatihan disertakan dalam proses. Faktor akademis meliputi materi pelajaran, metode pengajaran, lingkungan belajar, dukungan administratif, fasilitas, dan suasana kerja yang kondusif bagi siswa.
- (2) Kualitas pembelajaran adalah kinerja madrasah pada suatu titik waktu tertentu dan dapat dinyatakan dalam bentuk nilai ujian akademik.

Beberapa faktor seperti motivasi dan kemampuan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja dosen dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi merupakan faktor kunci dalam membantu individu mencapai kesuksesan dalam pekerjaan dan kariernya, serta dalam meningkatkan mutu pembelajaran mereka di perguruan tinggi. Karir dan kinerja seorang dosen di lapangan tergantung sungguh dari pada motivasi yang mereka miliki. Dosen yang bermotivasi tinggi memberikan kontribusi positif bagi lembaga dan mahasiswanya.

Motivasi dan kemampuan guru memainkan peran kunci dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan. Bahkan dalam konteks pembelajaran di perguruan tinggi, motivasi merupakan penggerak penting yang mempengaruhi kinerja dan keberhasilan seseorang. Stoner dan Wankel (1986) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan pendorong di balik perilaku individu.³⁸ Motivasi menjadi fokus penelitian dalam aspek psikologi karena memotivasi sebagai pendorong perilaku yang diinginkan. (Aswaruddin 2021) Dalam dimensi psikologi, motivasi selalu menjadi fokus perhatian para ahli karena merupakan faktor mental yang membuat seseorang

³⁶ Unik Hanifah Salsabila dkk., "Peran Teknologi Pendidikan dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Era Disrupsi," *Journal on Education* 03, no. 01 (2020): 104–12.

³⁷ Syamsul Hidayat dan Cecep Anwar, "KONSEP EVALUASI DAN PENGAWASAN DALAM PENDIDIKAN ISLAM PERSPEKTIF AL-QURAN," *ChangeThink Journal* 1, no. 4 (2022): 362–73.

³⁸ Tri Andjarwati, "Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland," *jmm17* 2, no. 01 (14 September 2015), <https://doi.org/10.30996/jmm17.v2i01.422>.

bertindak sesuai dengan keinginan dan kebutuhannya.³⁹ Dalam konteks ajaran Islam, motivasi terkait erat dengan niat. Ini mengajarkan kita bahwa tujuan di balik tindakan kita sangatlah penting. Menurut Islam, keseriusan dan ketaatan terhadap aturan yang berlaku merupakan kunci tercapainya tujuan yang diinginkan.

Kemampuan juga sebagai salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap mengembangkan kapasitas kinerja dan berkaitan erat dengan pengetahuan dan keterampilan seseorang. (Aswaruddin 2021) Keterampilan profesional dosen mempunyai pengaruh yang positif terhadap pembelajaran dan pengembangan pribadi siswa. Kegiatan mengajar dapat mencakup keterampilan pedagogis dan pengetahuan yang diperoleh dosen selama menempuh pendidikan di lembaga pendidikan khusus, seperti Sekolah Tinggi Ilmu Pendidikan, Fakultas Pendidikan, Pelatihan Profesional Dosen (PPD).⁴⁰

Kualitas dalam lembaga pendidikan sering dipahami sebagai pencapaian standar atau spesifikasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Akan tetapi, bila menyangkut pelajar, istilah "berkualitas tinggi" atau "berkualitas terbaik" lebih tepat. Ketika menilai mutu pendidikan, fokusnya adalah pada kinerja output, kemampuan lulusan untuk mencapai standar yang memuaskan. Dengan kata lain, mutu pendidikan dinilai dari sejauh mana lulusan nya mampu memenuhi harapan dan tuntutan lembaga pendidikannya serta masyarakat luas.

PENUTUP

Setelah melalui proses penelitian panjang melewati tahapan-tahapan seperti kajian teoritis dan empiris serta pembahasan tentang manajemen penilaian kinerja dosen untuk mengembangkan kualitas belajar mengajar pada lembaga pendidikan tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa permasalahan pendidikan di Indonesia semakin kompleks. Salah satu masalah dalam masyarakat Indonesia adalah rendahnya kualitas pendidikan di semua jenjang. Buruknya mutu pembelajaran pada lembaga pendidikan tinggi diakibatkan oleh sejumlah faktor termasuk minimnya fasilitas, rendahnya kualitas dosen, kurangnya perhatian terhadap dosen, kebutuhan pendidikan yang tidak terpenuhi dan tingginya biaya pendidikan. Mengingat dosen merupakan aset berharga bagi negara, penerapan manajemen evaluasi kinerja dosen

³⁹ Annisa Rahmadani dkk., "Kepemimpinan dalam Organisasi Pendidikan," *Education Achievement: Journal of Science and Research*, 3 Januari 2025, 173–81, <https://doi.org/10.51178/jsr.v6i1.2299>.

⁴⁰ Aswaruddin Aswaruddin dkk., "Prinsip-Prinsip Manajemen Kinerja," *Jurnal Bima: Pusat Publikasi Ilmu Pendidikan bahasa dan Sastra* 1, no. 4 (7 November 2023): 112–26, <https://doi.org/10.61132/bima.v1i4.296>.

merupakan langkah penting untuk meningkatkan mutu pembelajaran pada lembaga pendidikan tinggi. Dengan demikian, penting untuk memantau dan mengembangkan keterampilan dosen melalui evaluasi seperti Penilaian Kinerja Dosen (PKD) yang dilakukan oleh pemerintah. Tujuan dari sistem penilaian kinerja dosen ini adalah untuk menilai kinerja dosen baik secara individu maupun kelompok dan menjadi sarana yang efektif untuk meningkatkan kualitas mahasiswa. Sebagai bagian dari evaluasi kinerja dosen, perguruan tinggi menawarkan posisi sesuai dengan kualifikasi pendidikan, keterampilan, dan pengalaman mengajar mereka. Standar, aturan, dan prosedur yang jelas dapat membantu dosen meningkatkan dan mengembangkan keterampilan mereka. Oleh karena itu, penting untuk membekali dosen dengan kompetensi yang dibutuhkan agar dapat melaksanakan tugas pendidikannya dan belajar sesuai dengan disiplin ilmu dan kompetensinya.

Rektor atau ketua lembaga pendidikan tinggi perlu memberikan kesempatan kepada dosen untuk memberikan masukan dan umpan balik, berkolaborasi dalam tugas, dan memberikan pengakuan atas prestasi. Langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja pendidikan meliputi membangun hubungan yang positif dan bersahabat di antara staf lembaga pendidikan tinggi, menyediakan dukungan infrastruktur yang memadai, memfasilitasi kesempatan pengembangan profesional, dan menumbuhkan visi, misi, dan tujuan bersama. Ini termasuk meningkatkan tunjangan karyawan dan dosen untuk menanamkan rasa tanggung jawab dan kerja sama dalam mencapai prestasi.

Inisiatif untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mengoptimalkan kinerja dosen meliputi:

- 1) Pelaksanaan Program Musyawarah Dosen Mata Kuliah (MDMK). Hal ini ditujukan untuk menyediakan platform profesional bagi para pengajar mata kuliah serupa, meningkatkan metode pengajaran, dan memperoleh pembelajaran. Teknologi yang terkait dengan akses terhadap sains dan teknologi, pertukaran pengetahuan dan pengembangan keterampilan profesional.
- 2) Penguatan kapasitas dosen melalui program pelatihan keterampilan yang komprehensif. Diharapkan upaya ini dapat meningkatkan kinerja dosen dan pada gilirannya berdampak positif pada hasil belajar mahasiswa. Pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan dosen, terutama terkait dengan persyaratan kualifikasi, dan dapat diberikan melalui berbagai platform, termasuk di tingkat perguruan tinggi atau lembaga pendidikan tinggi, dan melalui program pemerintah. Dosen perlu terus meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sumber daya pengajarannya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Sakwati. "PENTINGNYA MANAJEMEN STRATEGI DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN" 2, no. 2 (2022).
- Andjarwati, Tri. "Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland." *jmm17* 2, no. 01 (14 September 2015). <https://doi.org/10.30996/jmm17.v2i01.422>.
- Ardyansyah, Ardyansyah, dan Laily Fitriani. "Efektivitas Penerapan Metode Discovery Learning dalam Pembelajaran Imla'." *Al-Ta'rib: Jurnal Ilmiah Program Studi Pendidikan Bahasa Arab IAIN Palangka Raya* 8, no. 2 (2 Desember 2020): 229–44. <https://doi.org/10.23971/altarib.v8i2.2257>.
- Arka, I Wayan. "Kontribusi Supervisi Pendidikan Perspektif Dalam Menjalankan Fungsi-Fungsi Admintrasi Pendidikan." *Edukasi: Jurnal Pendidikan Dasar* 3, no. 2 (10 November 2022): 101. <https://doi.org/10.55115/edukasi.v3i2.2476>.
- Asmawati, Luluk. "MONITORING DAN EVALUASI UNTUK PENINGKATAN LAYANAN AKADEMIK DAN KINERJA DOSEN PROGRAM STUDI TEKNOLOGI PEMBELAJARAN PASCASARJANA." *Jurnal Teknologi Pendidikan dan pembelajaran* 6, no. 1 (2019).
- Aswaruddin Aswaruddin, Hasana Fadilla, Puspita Dewi, Renilda Putri, Alfie Ridho, dan Fajar Baihaq'qi. "Prinsip-Prinsip Manajemen Kinerja." *Jurnal Bima: Pusat Publikasi Ilmu Pendidikan bahasa dan Sastra* 1, no. 4 (7 November 2023): 112–26. <https://doi.org/10.61132/bima.v1i4.296>.
- Atikah, Cucu, dan Udin Syaefuddin Sa'ud. "ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN KETUA JURUSAN, MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 12, no. 1 (23 Maret 2017). <https://doi.org/10.17509/jap.v22i1.5919>.
- Darmawan, Cecep. "IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PROFESI GURU MENURUT UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 14 TAHUN 2005 TENTANG GURU DAN DOSEN DALAM PERSPEKTIF HUKUM PENDIDIKAN." *Wacana Paramarta: Jurnal Ilmu Hukum* 19, no. 2 (31 Oktober 2020): 61–68. <https://doi.org/10.32816/paramarta.v19i2.86>.
- Dewi, Citra. "MANAJEMEN PENGEMBANGAN KOMPETENSI DOSEN." *JURNAL MANAJEMEN DAN SUPEVISI PENDIDIKAN* 3, no. 1 (2018).
- Eni, Cahyani. "PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DOSEN PADA POLITEKNIK SWASTA KOTA PALEMBANG." *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)* 4, no. 1 (2 Februari 2018): 28. <https://doi.org/10.47686/bbm.v4i1.148>.
- Fadilla, Annisa Rizky, dan Putri Ayu Wulandari. "LITERATURE REVIEW ANALISIS DATA KUALITATIF: TAHAP PENGUMPULAN DATA." *JURNAL PENELITIAN* 1, no. 3 (2023).
- Festiawan, Rifqi. "Belajar dan Pendekatan Pembelajaran." *Universitas Jenderal Sudirman* 1, no. 1 (2020): 1–17.
- Fitriana, Ana. "PENGARUH KUALITAS PEMBELAJARAN DOSEN TERHADAP KETERAMPILAN MENGAJAR MAHASISWA." *ENSAINS JOURNAL* 1, no. 2 (1 Oktober 2018). <https://doi.org/10.31848/ensains.v1i2.105>.
- Hadi, Abd. "PENELITIAN KUALITATIF." *CV. PENA PERSADA* 1 (2021).

- Hakim, Arvi Reyhan, dan Putri Khoirina. "MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN MELALUI PERAN SUPERVISI PENDIDIKAN." *JURNAL MEDIA AKADEMIK (JMA): PT. Media Akademik Publisher* 2, no. 6 (2024): 1–10. <https://doi.org/10.62281>.
- Hidayat, Syamsul, dan Cecep Anwar. "KONSEP EVALUASI DAN PENGAWASAN DALAM PENDIDIKAN ISLAM PERSPEKTIF AL-QURAN." *ChangeThink Journal* 1, no. 4 (2022): 362–73.
- Khodijah, Ijah Siti, Alfiah Khodijah, Najah Adawiyah, dan Imam Tabroni. "Tantangan pendidikan karakter di era digital." *Institut Hukum Sumberdaya Alam (IHSA Institute)* 15, no. 1 (2021): 23–32.
- Kristiawan, Dr Muhammad, M Pd, Dr Yuyun Yuniarsih, S Pd, M Pd, dan Nola Refika S Pd. "SUPERVISI PENDIDIKAN." *CV. ALFABETA, BANDUNG*. 1, no. 1 (2019): 1–124.
- Kurniawati, Fitria Nur Auliah. "MENINJAU PERMASALAHAN RENDAHNYA KUALITAS PENDIDIKAN DI INDONESIA DAN SOLUSI." *Academy of Education Journal* 13, no. 1 (1 Januari 2022): 1–13. <https://doi.org/10.47200/aoej.v13i1.765>.
- Muslihudin, Muhamad, Febri Trianingsih, dan Leni Anggraei. "PEMBUATAN MODEL PENILAIAN INDEKS KINERJA DOSEN MENGGUNAKAN METODE FUZZY SIMPLE ADDITIVE WEIGHTING." *Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Multimedia* 1, no. 1 (2017): 25–29.
- Nasution, Awal Kurnia Putra. "INTEGRASI MEDIA SOSIAL DALAM PEMBELAJARAN GENERASI Z." *Jurnal Teknologi Informasi dan Pendidikan* 13, no. 1 (17 April 2020): 80–86. <https://doi.org/10.24036/tip.v13i1.277>.
- Pengantar, Kata, dan Dr Conny R Semiawan. "METODE PENELITIAN KUALITATIF." *PT Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta*. 1, no. 1 (2010): 1–146.
- Pramudyo, Anung. "ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA DOSEN NEGERI PADA KOPERTIS WILAYAH V YOGYAKARTA." *JBTI* 1, no. 1 (2010).
- Prosiding seminar nasional: memacu motivasi dan kreativitas masyarakat pada masa transisi melalui program kemitraan perguruan tinggi*. Cetakan pertama. Medan: CV. Kencana Emas Sejahtera, 2023.
- Purba, Eva Septina, dan Dorlan Naibaho. "MAMPU MENENTUKAN TEKNIK PENILAIAN." *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora* 2, no. 4 (2023): 13026–36.
- Rahmadani, Annisa, Nita Afriani Siregar, Nurhaliza Ertays Siregar, Rizki Ramadhani, Yunita Azhari, dan Aswaruddin Aswaruddin. "Kepemimpinan dalam Organisasi Pendidikan." *Education Achievement: Journal of Science and Research*, 3 Januari 2025, 173–81. <https://doi.org/10.51178/jsr.v6i1.2299>.
- Razak, Yusran, Darwyan Syah, dan Abd Aziz Hsb. "KEPEMIMPINAN, KINERJA DOSEN DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN PERGURUAN TINGGI." *TANZIM Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan* 1, no. 2 (2016): 30–44.
- Sa'diyah, Halimatus. "Manajemen Mutu Pendidikan dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia." *Bidayatuna: Jurnal Pendidikan Guru Mandrasah Ibtidaiyah* 1, no. 2 (17 Oktober 2018): 101. <https://doi.org/10.36835/bidayatuna.v1i2.329>.
- Salsabila, Unik Hanifah, Munaya Ulil Ilmi, Siti Aisyah, dan Rio Saputra. "Peran Teknologi Pendidikan dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Era Disrupsi." *Journal on Education* 03, no. 01 (2020): 104–12.
- Sanda, Yustinus, Warman Warman, Agustina Pitriyani, dan Yesepa Yesepa. "Peningkatan mutu perguruan tinggi melalui manajemen pendidik dan tenaga

- kependidikan.” *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 10, no. 1 (15 Mei 2022): 85–94. <https://doi.org/10.21831/jamp.v10i1.47855>.
- Setiawati, Fenty. “Manajemen Strategi untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan.” *Jurnal At-Tadbir: Media Hukum dan Pendidikan* 30, no. 1 (31 Januari 2020): 57–66. <https://doi.org/10.52030/attadbir.v30i01.31>.
- Sihite, Mislan. “PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING PERGURUAN TINGGI: TINJAUAN KONSEPTUAL.” *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX* 2, no. 1 (2019): 29–44.
- Somantri, Sudjana. “Jaminan Perlindungan Hukum sebagai Prinsip Profesionalitas Dosen dalam Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK).” *Jurnal Hukum Positum* 4, no. 2 (21 Desember 2019): 95. <https://doi.org/10.35706/positum.v4i2.3185>.
- Suardipa, I Putu, dan Kadek Hengki Primayana. “PERAN DESAIN EVALUASI PEMBELAJARAN UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PEMBELAJARAN.” *WIDYACARYA* 4, no. 2 (2020): 88–100.
- Surya, Desayu Eka. “KOMPETENSI DOSEN TERHADAP STANDARISASI LAYANAN KEPADA MAHASISWA.” *MAJALAH UNIKOM* 6, no. 2 (2011): 157–68.
- Suryaman, Suryaman, dan Hamdan Hamdan. “PENGUKURAN KINERJA DOSEN UNSERA DENGAN PENDEKATAN BALANCED SCORECARD.” *CENDEKIA: Journal of Education and Teaching* 10, no. 2 (3 September 2016): 179. <https://doi.org/10.30957/cendekia.v10i2.190>.
- Tin, Ang Chai. “INSTRUMEN PENILAIAN KUALITATIF UNTUK MODUL PENGAJARAN: PENGUJIAN CIRI PSIKOMETRIK.” *JURNALKURIKULUM & PENGAJARAN ASIA PASIFIK* 4, no. 4 (2016): 25–43.
- Valerian, Kumara Davin, Muhamad Abdul Anas, Akram Farrasanto, Muhamad Raehan, dan Abdul Halim Anshor. “Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode Simple Additive Weighting (SAW).” *JURNAL KRIDATAMA SAINS DAN TEKNOLOGI* 6, no. 02 (31 Desember 2024): 966–77. <https://doi.org/10.53863/kst.v6i02.1458>.
- Wahyono, Hari. “PENILAIAN KEMAMPUAN BERBICARA DI PERGURUAN TINGGI BERBASIS TEKNOLOGI INFORMASI WUJUD AKTUALISASI PRINSIP-PRINSIP PENILAIAN.” *UNIVERSITAS TIDAR: Jurnal Bahasa Sastra dan Pengajarannya* 1, no. 1 (2017): 19–34.