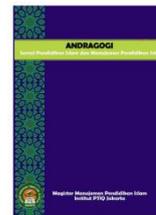


Article Type : Research Article
Date Received : 09.08.2023
Date Accepted : 22.09.2023
Date Published : 31.10.2023
DOI : doi.org/10.36671/andragogi.vii3.66



MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA DOSEN DALAM PENINGKATAN MUTU AKADEMIK PERGURUAN TINGGI DI STAI AL KARIMIYAH DEPOK JAWA BARAT

EE. Junaedi Sastradiharja¹, Farizal MS², Bella Angela³

¹Universitas PTIQ Jakarta, Indonesia (edyjs1706@ptiq.ac.id)

² Universitas PTIQ Jakarta, Indonesia (farizalmarlius@ptiq.ac.id)

³ Universitas PTIQ Jakarta, Indonesia (bellanoeh@gmail.com)

Kata Kunci :

*Manajemen Penilaian
Kinerja Dosen,
Peningkatan Mutu
Akademik*

Abstrak

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan melalui pendekatan kualitatif dengan sampel 3 dekan dan 1 penjamin mutu perguruan tinggi sebagai informan utama, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen penilaian kinerja dosen di STAI Al Karimiyah Depok Jawa Barat yang meliputi penilaian kinerja dosen di bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta penunjang, telah dilaksanakan melalui tahapan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*); yaitu kegiatan pengawasan dalam penilaian kinerja Dosen. Kinerja dosen dapat meningkatkan kualitas akademik di STAI Al Karimiyah Depok Jawa Barat artinya kinerja dosen yang baik akan meningkatkan kualitas akademik menjadi lebih baik dari sebelumnya, sebaliknya kinerja Dosen yang kurang baik berdampak terhadap buruknya kualitas akademik STAI Al Karimiyah Depok Jawa Barat. Mutu akademik yang dihasilkan dari kinerja dosen Perguruan Tinggi di STAI Al Karimiyah Depok Jawa Barat, berdasarkan data nilai di bagian akademik dalam tiga tahun terakhir tergolong "Baik" karena rata-rata IPK mahasiswa di atas 3,0 dan kinerja dosen yang ada berdasarkan hasil akreditasi BAN-PT bahwa STAI Al Karimiyah Depok Jawa Barat tergolong "Baik", karena dapat memenuhi lebih dari 85% indikator sumber daya manusia, pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat.

Key Words :

*Lecturer Performance
Appraisal
Management,
Academic Quality
Improvement*

Abstracts

*Based on the results of research that has been carried out through a qualitative approach with a sample of 3 deans and 1 university quality guarantor as the main informant, it can be concluded that the management of lecturer performance appraisal at the STAI Al Karimiyah Depok West Java which includes the assessment of lecturer performance in the fields of education and teaching, research, community service, and support, have been carried out through the stages of planning (*planning*), organizing (*organizing*), implementation (*actuating*), and monitoring (*controlling*); namely supervisory activities in assessing the performance of Lecturers. Lecturer performance can improve academic quality at the STAI Al Karimiyah Depok West Java, meaning that good lecturer performance will improve academic quality to be better than before, on the contrary, poor*

performance of lecturers has an impact on the poor academic quality of the STAI Al Karimiyah Depok West Java. The academic quality resulting from the performance of higher education lecturers at the Jakarta Institute of Al-Qur'an Science, based on data on grades in the academic section in the last three years is classified as "Good" because the average GPA of students is above 3.0 and the performance of existing lecturers is based on BAN-PT accreditation results that the STAI Al Karimiyah Depok West Java is classified as "Good", because it can meet more than 85% of the indicators of human resources, education, research and community service.

A. PENDAHULUAN

Perguruan tinggi sebagai pusat pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta sesuai dengan fungsinya berkewajiban meningkatkan perannya yang bergitu strategis dalam mencerdaskan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui tridarmanya. Tiga tugas utama dari perguruan tinggi yang dirumuskan dalam tri dharma perguruan tinggi, yaitu dharma: pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Perguruan tinggi adalah lembaga pendidikan yang melaksanakan pendidikan pada jenjang pendidikan tinggi, yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah. Pendidikan tinggi mencakup program diploma, sarjana, magister, spesialis dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

Mutu perguruan tinggi sangat ditentukan oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki perguruan tinggi tersebut dalam hal ini adalah dosen¹. Peran dosen berada pada posisi yang sangat penting, dalam upaya mewujudkan dan meningkatkan mutu pendidikan tinggi. Oleh sebab itu seorang dosen dituntut untuk berkinerja secara optimal sehingga menciptakan hasil-hasil produktivitas yang profesional dan bermutu tinggi. Semakin tinggi mutu dosen-dosen yang dimiliki perguruan tinggi semakin bermutu perguruan tinggi tersebut, sehingga sumber daya dosen harus mendapatkan perhatian yang serius. Dosen yang memiliki kinerja baik akan sangat berdampak pada mutu perguruan tinggi. Ukuran kinerja yang baik ditentukan oleh pencapaian setiap komponen dalam indikator pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Akurasi pemenuhan setiap komponen dalam indikator tersebut bergantung pada pemahaman dan kemampuan dosen dalam menerjemahkan tugas dan tanggungjawabnya kepada pekerjaan sehari-hari. Ketiga indikator tersebut menjadi satu kesatuan tanggungjawab yang tidak bisa dilepaskan pemenuhannya harus menyeluruh.²

Seorang dosen dituntut memiliki konsep *self efficacy* yang baik, agar dapat menunjang kinerja dosen dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi. Bandura menyatakan bahwa *self efficacy* sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, *self efficacy* berhubungan dengan keyakinan

¹Ahmad Zain Sarnoto and Ana Matofani, "PEMENUHAN HAK MAHASISWA DALAM PEMBELAJARAN DI ERA DISRUPSI (Studi Tentang Pengembangan Mutu Layanan Akademik Perguruan Tinggi)," *Profesi: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Keguruan* 11, no. 1 (2022): 1-5. 3, Saihu, "Pendidikan Karakter Berbasis Kearifan Lokal (Studi Di Jembrana Bali)," *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 8, no. 01 (2019); Fatkhul Mubin, "Model-Model Pembelajaran Berbasis Madrasah Dan Kegiatan Lain Yang Diperlukan Di Dalamnya (Faktor Pendukungnya)" (Jakarta, 2020), https://www.academia.edu/43175821/Model_Model_Pembelajaran_Berbasis_Madrasah_Dan_Kegiatan_Lain_Yang_Diperlukan_Di_Dalamnya_Faktor_Pendukungnya20200527_99329_cc7ifn.

²Stephen P. Robbins, *Perilaku organisasi*, Jakarta : Indeks Kelompok Gramedia, 2007, 68.

bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. *self efficacy* dapat diperoleh, diubah, ditingkatkan atau diturunkan, melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yakni pengalaman menguasai sesuatu prestasi (*performance accomplishment*), pengalaman vikarius (*vicarious experiences*), persuasi sosial (*social persuasion*) dan pembangkitan emosi (*emotional/physiological states*). Pengalaman performansi adalah prestasi yang pernah dicapai pada masa yang telah lalu. Pengalaman vikarius diperoleh melalui Manajemen sosial. Persuasi sosial adalah rasa percaya kepada pemberi persuasi, dan sifat realistik dari apa yang dipersuasikan. *Self efficacy* seorang dosen dalam melaksanakan tugas tridharma perguruan tinggi juga terkait dengan motivasi yang ada pada diri dosen. Semakin tinggi tingkat *self efficacy* seorang dosen akan menumbuhkan motivasi berprestasi, pengembangan karir, dan kinerja dosen.³

Kinerja dan karir dosen dipengaruhi dengan motivasi yang dimiliki oleh seorang dosen. Motivasi berprestasi dosen akan menunjang kinerja dosen yang baik serta pengembangan karir seorang dosen. Santrock menjelaskan motivasi berprestasi sebagai suatu keinginan untuk menyelesaikan sesuatu, untuk mencapai suatu standar kesuksesan, dan untuk melakukan suatu usaha dengan tujuan mencapai kesuksesan.⁴ Motivasi berprestasi (*Achievement Motivation*) menurut Chaplin adalah kecenderungan memperjuangkan kesuksesan atau memperoleh hasil yang sangat didambakan, keterlibatan ego dalam suatu tugas, pengharapan untuk sukses dalam melaksanakan suatu tugas yang diungkapkan oleh reaksi-reaksi. Motif untuk berprestasi (*achievement motive*) merupakan motif yang mendorong seseorang untuk mencapai keberhasilan dalam bersaing dengan suatu ukuran keunggulan (*standard of excellence*), baik berasal dari standar prestasinya sendiri (*autonomous standards*) diwaktu lalu ataupun prestasi orang lain (*social comparison standard*).⁵

Pembelajaran yang berkualitas tidak hanya ditentukan oleh pembaharuan kurikulum⁶, fasilitas yang tersedia, kepribadian dosen yang simpatik, pembelajaran yang penuh kesan, wawasan pengetahuan dosen yang luas tentang semua bidang studi, melainkan juga penguasaan dosen atas pengelolaan kelas. Dalam hal ini usaha dosen dalam menciptakan kondisi kelas yang efektif apabila: Pertama, diketahui secara tepat faktor-faktor mana sajakah yang dapat menunjang terciptanya kondisi yang menguntungkan dalam pembelajaran. Kedua, dikenal masalah-masalah apa sajakah yang diperkirakan dan biasanya timbul dan dapat merusak iklim belajar-mengajar. Ketiga, dikuasainya berbagai pendekatan dalam pengelolaan kelas dan diketahui pula kapan dan untuk masalah mana suatu pendekatan digunakan.⁷

Dosen sebagai seorang tenaga pengajar, dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Tantangan yang dihadapi oleh dunia pendidikan perguruan tinggi kita adalah berkenaan dengan jumlah dan mutu dosen. Masih rendahnya rata-rata pendidikan dosen merupakan tantangan

³ Bandura, *Self Efficacy, The Exercise of Control*, New York: W.H. Froeman and Company, 1994, 2.

⁴ John W. Santrock & Adolescence, *Perkembangan Remaja*, Jakarta: Erlangga, 2003, 474, Made Saihu, "Manajemen Kurikulum Integratif Di Pondok Pesantren Subulussalam Kresek Tangerang," *Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu Dan Budaya Islam* 5, no. 1 (2022): 79-89.

⁵ Chaplin, *Kamus Lengkap Psikologi*, Jakarta : Rajawali Press, 2005, 5-6.

⁶ Ahmad Zain Sarnoto, "Aspek Kemanusiaan Dalam Pembelajaran Humanistik Pada Anak Usia Dini," *Profesi* 6, no. 1 (2017): 108-14.109

⁷ Maman Rachman, *Manajemen Kelas*, Jakarta: Dirjen Dikti, 2005, 1-3.

yang dihadapi oleh perguruan tinggi, untuk itu diperlukan pembinaan dan pendidikan terhadap dosen sebagai tenaga pendidik.⁸

Dalam kenyataan saat ini ditemukan beberapa masalah yaitu berkaitan dengan pengelolaan kelas, di antaranya kurang mengenal masalah pengajaran dan masalah pengelolaan kelas sehingga dalam penanggulangannya pun tidak tepat, kurang tepat memilih pendekatan pengelolaan kelas yang digunakan, kurang memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi pengelolaan kelas, baik secara intern maupun eksteren, dan kurang memahami indikator keberhasilan penerapan pengelolaan kelas. Kurangnya perencanaan bahan ajar yang dilakukan oleh setiap dosen karna belum adanya pengawasan kepada setiap dosen sehingga membuat proses pembelajaran menjadi kurang optimal, kurangnya evaluasi pembelajaran dari setiap dosen yang mengajar sehingga pihak pegawai tidak mengetahui perkembangan pembelajaran dengan baik, permasalahan dalam bidang penelitian : kurang mendapatkannya informasi hibah penelitian untuk pengembangan proses pembelajaran, rendahnya karya penelitian dari setiap dosen, rendahnya seminar nasional dan internasional, pengembangan jurnal nasional juga belum terlaksana dengan baik sehingga universitas banten jaya belum memiliki buku hasil karya dari para dosen. Dalam bidang pengabdian masyarakat : belum terlaksananya pengabdian masyarakat serta rendahnya karya pengabdian masyarakat. Dalam pelaksanaannya sering ditemukan hal-hal yang memposisikan bahwa distribusi ketiga indikator tersebut (tridharma perguruan tinggi) tidak memenuhi standar yang ditentukan apalagi ketika didasarkan pada ukuran/ alat dalam bentuk Beban Kinerja Dosen. Dosen dapat memenuhinya akan tetapi dilihat dari kualitas masih berada jauh dari standar yang diharapkan atau tidak dapat memenuhi sama sekali karena tidak terlibat terutama dalam aktivitas penelitian dan pengabdian pada masyarakat.⁹

Didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu Andreas Andoyo, dkk, *Pembuatan Manajemen Penilaian Indeks Kinerja Dosen Menggunakan Metode Fuzzy Multi Attribute Decision Making (FMADM) (Studi : PTS di Provinsi Lampung)*, menjelaskan bahwa dosen merupakan orangtua yang bertanggung jawab akan mahasiswanya, mengajari mahasiswanya menjadi seseorang yang aktif, bertanggung jawab, disiplin, mampu bersosialisasi dengan baik, maka dari itu diadakan penilaian kinerja dosen. Dosen yang memiliki kriteria yang sudah ditetapkan yakni pembelajaran dikelas, ketetapan gbpp dan sap, kesesuaian waktu, ketetapan penyerapan materi, media pembelajaran, arsip uas, penelitian, penjabaran, kegiatan dosen adalah dosen yang melaksanakan tugasnya dengan baik. Sistem pendukung keputusan dengan menggunakan metode Fuzzy Simple Additive Weighting dalam pembuatan manajemen penilaian indeks kinerja dosen, dapat membantu dan mempermudah dalam menilai kinerja dosen perguruan tinggi berdasarkan kriteria-kriteria yang telah ditentukan yaitu Pembelajaran Dikelas, Ketetapan GBPP dan SAP, Kesesuaian Waktu, Ketetapan Penyerapan Materi, Media Pembelajaran, Arsip Uas, Penelitian, Penjabaran, Kegiatan Dosen. Dari lima Alternative yang di uji coba maka terdapat hasil sebagai berikut Dosen 1 memiliki nilai bobot 3.22, Dosen 2 dengan nilai 3.02, Dosen 3 dengan nilai 3.80, Dosen 4 memiliki nilai 3.56 dan

⁸ Rizki Fatullah, "Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja Dosen Studi Kasus: Universitas Banten Jaya", dalam *Jurnal Media Publication*, Vol. 3 No.2 Tahun 2017, 241-242.

⁹ Hasil Observasi dan wawancara di STAI Al Karimiyah Depok Jawa Barat

Dosen 5 memiliki nilai 2.80. dengan demikian nilai terbesar dari lima Alternative adalah Dosen 3 dengan Bobot Nilai 3.80.¹⁰

Sri Winarsih, *Kebijakan dan Implementasi Manajemen Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, menjelaskan bahwa otonomi daerah membawa dampak pada pengelolaan pendidikan di daerah. Dengan diberlakukannya otonomi pendidikan, diharapkan akan berpengaruh positif terhadap tumbuhnya lembaga pendidikan yang berkualitas. Setiap lembaga pendidikan diharapkan mampu menggali sumber daya dan potensi daerah berbasis keunggulan lokal. Konsekuensi yang tidak bisa dihindarkan dari desentralisasi pendidikan tersebut, karena budaya dan potensi daerah yang sangat beragam, adalah lulusan yang bervariasi. Oleh karena itu, upaya standarisasi mutu dan jaminan bahwa penyelenggaraan pendidikan memenuhi standar mutu harus menjadi fokus perhatian dalam upaya memelihara dan meningkatkan mutu pendidikan secara nasional. Untuk menjamin terselenggaranya pendidikan sesuai dengan standar mutu, diperlukan penilaian secara terus menerus dan berkesinambungan terhadap kelayakan dan kinerja yang dilakukan dalam rangka melakukan perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan tinggi. penilaian terhadap kelayakan dan kinerja secara berkesinambungan tersebut tidak dapat dilepaskan kaitannya dengan manajemen, khususnya manajemen mutu pendidikan tinggi, yang mempunyai tujuan utama mencegah dan mengurangi resiko terjadinya kesalahan dalam proses produksi, dengan cara mengusahakan agar setiap langkah yang dilaksanakan selama proses produksi dapat berjalan sebaik-baiknya sesuai standar. Dari paparan di atas, dapat ditarik pemahaman bahwa untuk menjamin pelaksanaan standarisasi mutu dan kualitas pendidikan, manajemen mutu mempunyai peranan penting. Sebab, kegiatan dalam manajemen mutu bukan sekedar berupaya agar produk yang dihasilkan memenuhi standar mutu¹¹, tetapi lebih difokuskan pada bagaimana proses produksi bisa terlaksana dengan baik, sesuai dengan prosedur yang seharusnya dilakukan agar dapat menghasilkan produk yang memuaskan pelanggan, khususnya masyarakat pengguna jasa pendidikan.¹²

Kinerja dosen dalam pelaksanaan pembelajaran, meliputi perencanaan pengajaran dosen mengajar di kelas seolah-olah tanpa membuat persiapan yang matang hanya merupakan pekerjaan rutinitas dikelas pelaksanaan pembelajaran, keterampilan mengajar tidak tampak dipraktekkan dalam penyampaian bahan ajar, evaluasi penerapan penilaian proses maupun hasil belajar mahasiswa seolah-olah tidak nampak. Setelah memperhatikan beberapa masalah-masalah yang diamati maka peneliti ingin memperdalam penelitian tentang “Manajemen Penilaian Kinerja Dosen dalam Peningkatan Kualitas Akademik Perguruan Tinggi di STAI Al Karimiyah Depok Jawa Barat”.

¹⁰ Andreas Andoyo, dkk, “Pembuatan Manajemen Penilaian Indeks Kinerja Dosen Menggunakan Metode Fuzzy Multi Attribute Decision Making (FMADM) (Studi : PTS di Provinsi Lampung)”, dalam *Jurnal Prosiding Seminar IIB Darmaja*, Vol. 17 No. 2 Tahun 2017, 198-199, Fatkhul Mubin, “Manajemen Berbasis Budaya Religius Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MTs Negeri 12 Jakarta,” in *Studi Islam Era 4.0 Dalam Perspektif Multidisiplin* (Jakarta: Yayasan Wakaf Darus-Sunnah, 2022), 301-15.

¹¹Ahmad Zain Sarnoto and Taufik Nugroho, “Dimensi Mutu Dalam Pendidikan Sekolah,” *Ulumuddin* 5, no. 1 (2015): 48-57. Hal.49

¹² Sri Winarsih, “Kebijakan dan Implementasi Manajemen Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan”, dalam *Cendekia: Jurnal Kependidikan dan Kemasyarakatan*, Vol. 15 No. 1 Tahun 2017, 65-66.

B. METODE

Penelitian kualitatif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (*natural setting*). Metode penelitian kualitatif ini memberikan teknik untuk memperoleh jawaban atau informasi mendalam tentang pendapat dan perasaan seseorang.¹³ Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian *case study research* (studi kasus) dan bersifat deskriptif. Menurut Denzin dan Lincoln penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Pendekatan kualitatif adalah pendekatan yang penting untuk memahami suatu fenomena sosial dan perspektif individu yang diteliti. Pendekatan kualitatif juga merupakan yang mana prosedur penelitiannya menghasilkan data deskriptif yang berupa kata-kata yang secara tertulis ataupun lisan dari perilaku orang-orang yang diamati.

Bogdan dan Taylor mendefinisikan metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan ini diarahkan pada latar dari individu tersebut secara holistik (utuh). Jadi dalam hal ini tidak boleh mengisolasi individu atau organisasi ke dalam variabel atau hipotesis, tapi perlu memandangnya sebagai bagian dari suatu keutuhan.¹⁴ Metode penelitian studi kasus dengan pendekatan kualitatif ini berfungsi sebagai penjelasan yang telah dipaparkan tersebut mengacu kepada konteks, studi kasus juga dapat dilihat sebagai objek penelitian secara holistik. Peneliti menggunakan metode studi kasus dengan pendekatan kualitatif deskriptif karena ingin memperoleh data dari peristiwa yang sedang dialami Manajemen Penilaian Kinerja Dosen dalam Peningkatan Kualitas Akademik Perguruan Tinggi di STAI Al Karimiyah Depok Jawa Barat agar hasilnya valid.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

James A.F. Stoner, sebagaimana dikutip Mahmud "*management is the process of planning, organizing, leading and controlling the effort of organization member and of using all other organizational resources to achieve stated organizational goals.*" Pemahaman ini menjelaskan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengawasi upaya anggota suatu organisasi dan penggunaan sumber daya dari semua organisasi lain untuk mencapai tujuan organisasi tertentu.¹⁵ Mullins mengatakan, "*Management is seen best, therefore, as a process common to all other functions carried out within the organization. Management is essentially an integrating activity.*"¹⁶ Oleh karena itu, manajemen paling sering dilihat sebagai proses umum untuk semua fungsi lain yang dilakukan dalam suatu organisasi. Manajemen pada dasarnya adalah kegiatan integrasi. Mary Parker Follet, sebagaimana

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2015, 1.

¹⁴ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2004. 4.

¹⁵ Mahmud, *Manajemen Pendidikan Tinggi Berbasis Nilai-Nilai Spiritualitas*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2019, 3.

¹⁶ Laurie. J Mullins, *Management and Organisational Behaviour*, Harlow: Pearson Education, 2010, 195.

dikutip Abdul Aziz, manajemen diartikan sebagai “*the art of functionality, as the action measuring a quantity on a regular basis and of adjusting some initial plan; or as the action taken to reach one’s intended goal. This applies even in situations where planning does not take place*”. Ini berarti semakin dekat dengan seni melakukan pekerjaan melalui orang lain.¹⁷

George R. Terry “*management is distinct process of planning, organizing, actuating, controlling (POAC), performed to determine and accomplish the objectives by the use of human being and other resources.*” Manajemen adalah proses yang terdefinisi dengan baik yang dimulai dengan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengelolaan, serta menggunakan orang dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁸ Manajemen adalah proses kolaboratif antara individu, kelompok, dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan, dan organisasi adalah aktivitas manajemen¹⁹. Dengan kata lain, aktivitas bisnis hanya dapat dilihat dalam wadah sebuah perusahaan, sekolah, atau dua organisasi lainnya.²⁰ Menurut Thoha, manajemen didefinisikan sebagai “*proses pencapaian tujuan organisasi melalui upaya orang lain.*”²¹ Pada saat yang sama, Navawi mengatakan: “*Manajemen adalah suatu kegiatan yang menuntut orang lain untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan.*”²² Menurut dua ahli yang dikutip di atas, dapat kita simpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses kerjasama antara dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, setiap lembaga, termasuk lembaga pendidikan seperti STAI Al Karimiyah Depok Jawa Barat membutuhkan personil, terutama tenaga dosen yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama setiap personil memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang oleh karena itu penilaian yang dilakukan seharusnya menggambarkan kinerja personil. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah SDM yang ada telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki lembaga, baik dilihat dari kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja personil merupakan refleksi dari berkembang tidaknya lembaga.

Ruky mengungkapkan bahwa istilah kinerja sebenarnya merupakan pengalihbahasaan dari kata Inggris yaitu *performance*.²³ Menurut Ruky, kamus *the New Webster Dictionary* memberikan tiga arti bagi kata *performance* yaitu:

- a. Adalah “prestasi” yang digunakan dalam konteks atau kalimat misalnya “mobil yang sangat cepat” atau *high performance car*.
- b. Adalah “pertunjukkan” yang biasanya digunakan dalam kalimat “*folk dance performance*” atau pertunjukkan tari-tarian rakyat.

¹⁷ Abdul Aziz, *Manajemen Investasi Syari’ah*, Bandung: Alfabeta, 2010, 19.

¹⁸ Mahmud, *Manajemen Pendidikan Tinggi Berbasis Nilai-Nilai Spiritualitas*, 3.

¹⁹ Ahmad Zain Sarnoto, “Pengantar Studi Pendidikan Berbasis Al Qur’an : Manajemen Pendidikan Dalam Perspektif Al-Qur’an,” *Madani Institute | Jurnal Politik, Hukum, Pendidikan, Sosial Dan Budaya* 5, no. 2 (2016): 97–107. Hal. 99

²⁰ Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Press, 2005, 41, Akhmad Saihu, “MANAJEMEN SUPERVISI AKADEMIK GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM PADA SEKOLAH,” *An-Nahdhah* 12, no. 1 (2019): 83–112; Abdul Rosyid and Fatkhul Mubin, “Menggali Potensi Anak Dalam Perspektif Pendidikan Uslam,” *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 3 (2021): 312–24.

²¹ Miftah T, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995, 8.

²² Hadari N, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Jahi Masagung, 1993, 13.

²³ Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006, 14.

c. Adalah “pelaksanaan tugas”, misalnya dalam kalimat *in performing his/her duties*.²⁴

Menurut Ilyas bahwa Kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.²⁵ Payaman Simanjuntak Mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.²⁶

Menurut Damanhuri di STAI Al Karimiyah Depok Jawa Barat, aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam mengevaluasi atau penilaian kinerja dosen tersebut, meliputi, Kualitas hasil kerja (*quality of work*), Kualitas hasil kerja (*quality of work*), Kualitas hasil kerja (*quality of work*), Komunikasi (*communication*), dan Ketepatan waktu (*promptness*).²⁷

Selanjutnya diperkuat oleh Ahmad Patih ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan dalam melakukan evaluasi kinerja dosen, agar evaluasi yang dilakukan dapat menggambarkan kinerja dosen yang sesungguhnya, yaitu:

- a. Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan dosen
- b. Penilaian harus didasarkan pada standar pelaksanaan kerja dosen
- c. Sistem penilaian yang praktis, mudah dipahami dan dimengerti serta mudah digunakan, baik oleh mahasiswa, pimpinan jurusan, oleh tenaga administrative maupun oleh dosen sendiri.
- d. Penilaian harus dilakukan secara obyektif dan transparan
- e. Penilaian kinerja dosen harus memberikan manfaat bagi lembaga maupun dosen sendiri.
- f. Hasil penilaian hendaknya bisa dijadikan dasar dalam memberikan bimbingan teknis operasional dan bantuan pemecahan masalah untuk kelancaran pelaksanaan tugas dosen.
- g. Kegiatan penilaian harus mampu menemukan penyebab kesalahan dan cara memperbaikinya.
- h. Kegiatan penilaian hendaknya dapat dijadikan sebagai sarana komunikasi antara pimpinan dengan dosen, sehingga tercapai pendekatan pribadi serta terpupuk rasa kepercayaan dan kerjasama yang baik.
- i. Penilaian hendaknya dilakukan secara terus-menerus
- j. Penilaian kinerja pada hakekatnya adalah proses kooperatif dan merupakan suatu bagian yang integral dari manajemen STAI Al Karimiyah Depok Jawa Barat.²⁸

Menurut istilah, kata kualitas berarti mutu, yaitu tingkat baik buruknya sesuatu.²⁹ Akan tetapi banyak pakar dan organisasi yang mencoba mendefinisikan kualitas (mutu) berdasarkan sudut pandangnya masing-masing seperti yang terurai di bawah ini:

²⁴ Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja*, ... 14.

²⁵ Ilyas, *Kinerja: Teori Penilaian dan Penelitian*, Jakarta: FKM UI, 1999, 99.

²⁶ Payaman Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2005, 1.

²⁷ Wawancara dengan Damanhuri.

²⁸ Wawancara dengan Ahmad Patih tanggal 3 Agustus 2022.

²⁹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2002, 603.

- a. Menurut Joseph Juran, kualitas adalah kesesuaian untuk penggunaan (*fitness for use*), ini berarti bahwa suatu produk atau jasa hendaklah sesuai dengan apa yang diperlukan atau diharapkan oleh pengguna.
- b. Menurut Edward Deming, suatu tingkat yang dapat diprediksi dari keseragaman dan kebergantungan pada biaya rendah dan sesuai dengan pasar.³⁰
- c. Welch Jr mengatakan bahwa kualitas adalah jaminan kesetiaan pelanggan, pertahanan terbaik melawan saingan dari luar, dan satu-satunya jalan menuju pertumbuhan dan pendapatan yang langgeng.
- d. Akan tetapi Menurut Permadi, mutu jasa pendidikan bersifat relatif (sesuai dengan kebutuhan pelanggan), dan bukan bersifat absolute. Dengan kata lain, mutu pendidikan akan baik dan memuaskan jika sesuai atau melebihi kebutuhan para pelanggan yang bersangkutan.³¹

David A Gavin mengemukakan delapan dimensi atau kategori kritis dari kualitas, yaitu:

- a. *Performance* (kinerja). Karakteristik kinerja utama produk.
- b. *Feature* (profil). Aspek sekunder dari kinerja, atau kinerja tambahan dari suatu produk.
- c. *Reliability* (kedapatpercayaan). Kemungkinan produk malfungsi atau tidak berfungsi dengan baik, dengan konteks ini produk atau jasa dapat dipercaya dalam menjalankan fungsinya.
- d. *Conformance* (kesesuaian). Kesesuaian atau cocok dengan keinginan atau kebutuhan konsumen.
- e. *Durability* (daya tahan). Daya tahan produk atau masa hidup produk, baik secara ekonomis maupun teknis.
- f. *Serviceability* (kepelayanan). Kecepatan, kesopanan, kompetensi, mudah diperbaiki.
- g. *Aesthetics* (keindahan). Keindahan produk dalam desain, rasa, suara atau bau dari produk, dan ini bersifat subyektif.
- h. *Perceived quality* (kualitas yang dipersepsi). Kualitas dalam pandangan pelanggan atau konsumen.³²

Adapun pembinaan adalah usaha tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna untuk memperoleh hasil yang baik³³. Menurut Arifin pembinaan yaitu usaha manusia secara sadar untuk membimbing dan mengarahkan kepribadian serta kemampuan anak, baik dalam pendidikan formal maupun non formal.³⁴ Pembinaan memberikan arah penting dalam masa perkembangan anak, khususnya dalam perkembangan sikap dan perilaku. Istilah pembinaan menurut etimologi berasal dari kata dasar “bina”, yang berasal dari bahasa arab “bana” yang berarti membina, membangun, mendirikan, dan mendapat awalan pe dan akhiran an sehingga menjadi kata pembinaan yang mempunyai arti usaha, tindakan, dan kegiatan. Menurut para ahli pembinaan mempunyai arti yang berbeda-beda. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pembinaan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara efektif untuk

³⁰ Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Refika Aditama, 2010, 226-227.

³¹ Nanang Hanafiah Dan Cucu Suhana, *Konsep Strategi Pembelajaran*, Bandung: Rafika Aditama, 2009, 81-83.

³² Uhar Suharsaputra, *Administrasi Pendidikan*, ... 228.

³³ Ahmad Zain Sarnoto, Dien Nurmarina, and Malik Fadjar, “Pembinaan Guru Profesional Berbasis Al-Qur’an,” *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 11, no. 1 (2022): 675-82, doi:10.30868/ei.v11i01.1404. 676

³⁴ M. Arifin, *Hubungan Timbal Balik Pendidikan Agama*, Jakarta: Bulan Bintang, 2008, 30.

memperoleh hasil yang lebih baik serta mempertahankan dan menyempurnakan apa yang telah ada yang sesuai dengan yang diharapkan.³⁵

Pembinaan dosen menurut Damanhuri adalah rangkaian kegiatan pembinaan yang berkesinambungan yang dilakukan oleh penguji baik dalam hubungan struktural maupun hubungan fungsional. Ruang lingkup kegiatan pembinaan dan pengembangan adalah Tridharma Perguruan Tinggi yang meliputi pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Pembinaan dan pengembangan dosen bertujuan untuk membentuk dosen yang bermutu tinggi yaitu setia dan taat pada Pancasila, UUD 1945, negara, Pemerintah, bersikap ilmiah, berwibawa, kuat, berdaya guna, bersih, cerdas;berdedikasi dalam pengembangan pengetahuan; dan mejadi teladan bagi civitas akademika. Sasaran pembinaan dan pengembangan dosen adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kesadaran dan disiplin dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kewenangannya masing-masing
- b. Mengembangkan karir dosen
- c. Mendistribusikan tugas dan tanggung jawab secara merata.
- d. Meningkatkan suasana akademik sehingga tercipta suasana kerja yang tertib dan nyaman
- e. Meningkatkan mutu akademik perguruan tinggi.³⁶

Ahmad Patih, kita juga sudah ada SOP untuk teknik pembinaannya misalnya : instruktif yaitu dengan cara memberi perintah, pengarahan, dan pembimbingan. Edukatif yaitu dengan cara berdiskusi, tanya-jawab, dan pelatihan. Simulatif yaitu dengan cara tatap muka dan simulasi. Persuasif yaitu dengan cara memberi keteladanan.³⁷

Damanhuri, kriteria dan prosedur akreditasi perguruan tinggi (BAN-PT) menyatakan bahwa Penilaian kriteria ini difokuskan pada:

- a. keberadaan kebijakan dan sistem perekrutan, pengembangan, pemantauan, penghargaan, sanksi dan pemutusan hubungan kerja, baik bagi dosen maupun tenaga kependidikan untuk menjamin terselenggaranya kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang bermutu sesuai visi dan misi perguruan tinggi serta konsistensi pelaksanaannya
- b. keefektifan sistem perekrutan, pengembangan, pemantauan, penghargaan, dan sanksi pada ketersediaan sumberdaya dari segi jumlah, kualifikasi pendidikan dan kompetensi, untuk menyelenggarakan kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang bermutu sesuai visi dan misi perguruan tinggi, serta
- c. keberadaan mekanisme survei kepuasan, tingkat kepuasan, dan umpan balik dosen dan tenaga kependidikan tentang manajemen SDM.³⁸

D. KESIMPULAN

Berdasarkan pengolahan data, temuan, dan hasil pembahasan, penelitian ini serta mengacu kepada tujuan penelitian, maka penelitian ini menyimpulkan bahwa, manajemen penilaian kinerja dosen di STAI Al Karimiyah Depok Jawa Barat yang

³⁵ Alwi Hasan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2003, 152.

³⁶ Wawancara dengan Damanhuri tanggal 3 Agustus 2022.

³⁷ Wawancara dengan Ahmad Patih tanggal 3 Agustus 2022.

³⁸ Wawancara dengan Damanhuri tanggal 3 Agustus 2022.

meliputi penilaian kinerja dosen di bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta penunjang, telah dilaksanakan melalui tahapan *Perencanaan (planning)* yakni kegiatan penyusunan jadwal penilaian, penyusunan instrument penilai, dan penentuan kriteria penilaian, *Penggorganisasian (organizing)*; yakni penentuan tim penilai 1, penentuan penilai 2 penunjukan tim pengolah nilai dan pembagian tugas secara tertulis, *Pelaksanaan (actuating)*; yaitu pelaksanaan kegiatan penilaian baik melalui metode observasi, wawancara maupun melalui angket dan *Pengawasan (controlling)*; yaitu kegiatan pengawasan dalam penilaian kinerja Dosen.

Penilaian kinerja Dosen juga dilakukan dengan cara tidak langsung, berupa penilaian atas laporan tertulis dari mahasiswa, hasil evaluasi diri atau laporan dari petugas administrasi yang mencatat hasil monitoring. Penilaian didasarkan pada pendapat-pendapat penilai. Waktu pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Kinerja Dosen dilaksanakan setiap akhir semester.

Kinerja dosen dapat meningkatkan kualitas akademik di STAI Al Karimiyah Depok Jawa Barat artinya kinerja dosen yang baik akan meningkatkan kualitas akademik menjadi lebih baik dari sebelumnya, sebaliknya kinerja Dosen yang kurang baik berdampak terhadap buruknya kualitas akademik STAI Al Karimiyah Depok Jawa Barat.

Mutu akademik yang dihasilkan dari kinerja dosen Perguruan Tinggi di STAI Al Karimiyah Depok Jawa Barat, berdasarkan data nilai di bagian akademik dalam tiga tahun terakhir tergolong “Baik” karena rata-rata IPK mahasiswa di atas 3,0 dan kinerja dosen yang ada berdasarkan hasil akreditasi BAN-PT bahwa STAI Al Karimiyah Depok Jawa Barat tergolong “Baik”, karena dapat memenuhi lebih dari 85% indikator sumber daya manusia, pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andoyo, Andreas dkk. 2017. “Pembuatan Model Penilaian Indeks Kinerja Dosen Menggunakan Metode Fuzzy Multi Attribute Decision Making (FMADM) (Studi : PTS di Provinsi Lampung)”, dalam *Jurnal Prosiding Seminar IIB Darmaja*, Vol. 17 No. 2.
- Arifin, M. 2008. *Hubungan Timbal Balik Pendidikan Agama*, Jakarta: Bulan Bintang.
- Bandura. 1997. *Self Efficacy, The Exercise of Control*, New York: W.H. Froeman and Company.
- Chaplin. 2005. *Kamus Lengkap Psikologi*, Jakarta : Rajawali Press.
- Departemen Pendidikan Nasional.2000. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Perguruan tinggi*, Jakarta: Pustaka Pelajar, Departemen Pendidikan Nasional.
- Hasan, Alwi. 2003. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Fatullah, Rizki. 2017. “Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja Dosen Studi Kasus: Universitas Banten Jaya”, dalam *Jurnal Media Publication*, Vol. 3 No.2.
- Hadari N. 1993. *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Jaha Masagung.
- Hanafiah, Nanang Dan Cucu Suhana, 2009. *Konsept Strategi Pembelajaran*, Bandung: Rafika Aditama.
- Ilyas. 1999. *Kinerja: Teori Penilaian dan Penelitian*, Jakarta: FKM UI.

- Mullins, Laurie J. 2010. *Management and Organisational Behaviour*, Harlow: Pearson Education.
- Mahmud. 2015. *Manajemen Pendidikan Tinggi Berbasis Nilai-Nilai Spiritualitas*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Moleong, Lexy J. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Miftah T. 1995. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rachman, Maman. 2007. *Manajemen Kelas*, Jakarta: Dirjen Dikti.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku organisasi*, Jakarta : Indeks Kelompok Gramedia.
- Ruky. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sanrock, John W. Adolescence. 2003. *Perkembangan Remaja*, Edisi Keenam, Jakarta: Erlangga.
- Mubin, Fatkhul. "Manajemen Berbasis Budaya Religius Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di MTs Negeri 12 Jakarta." In *Studi Islam Era 4.0 Dalam Perspektif Multidisiplin*, 301–15. Jakarta: Yayasan Wakaf Darus-Sunnah, 2022.
- . "Model-Model Pembelajaran Berbasis Madrasah Dan Kegiatan Lain Yang Diperlukan Di Dalamnya (Faktor Pendukungnya)." Jakarta, 2020.
https://www.academia.edu/43175821/Model_Model_Pembelajaran_Berbasis_Madrasah_Dan_Kegiatan_Lain_Yang_Diperlukan_Di_Dalamnya_Faktor_Pendukungnya
a20200527_99329_cc7ifn.
- Rosyid, Abdul, and Fatkhul Mubin. "Menggali Potensi Anak Dalam Perspektif Pendidikan Uslam." *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 3 (2021): 312–24.
- Saihu. "Pendidikan Karakter Berbasis Kearifan Lokal (Studi Di Jembrana Bali)." *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 8, no. 01 (2019).
- Saihu, Akhmad. "MANAJEMEN SUPERVISI AKADEMIK GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM PADA SEKOLAH." *An-Nahdhah* 12, no. 1 (2019): 83–112.
- Saihu, Made. "Manajemen Kurikulum Integratif Di Pondok Pesantren Subulussalam Kresek Tangerang." *Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu Dan Budaya Islam* 5, no. 1 (2022): 79–89.
- Sarnoto, Ahmad Zain. "Aspek Kemanusiaan Dalam Pembelajaran Humanistik Pada Anak Usia Dini." *Profesi* 6, no. 1 (2017): 108–14.
- . "Pengantar Studi Pendidikan Berbasis Al Qur'an : Manajemen Pendidikan Dalam Perspektif Al-Qur'an." *Madani Institute | Jurnal Politik, Hukum, Pendidikan, Sosial Dan Budaya* 5, no. 2 (2016): 97–107.
- Sarnoto, Ahmad Zain, and Ana Matofani. "PEMENUHAN HAK MAHASISWA DALAM PEMBELAJARAN DI ERA DISRUPSI (Studi Tentang Pengembangan Mutu Layanan Akademik Perguruan Tinggi)." *Profesi: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Keguruan* 11, no. 1 (2022): 1–5.
- Sarnoto, Ahmad Zain, and Taufik Nugroho. "Dimensi Mutu Dalam Pendidikan Sekolah." *Ulumuddin* 5, no. 1 (2015): 48–57.
- Sarnoto, Ahmad Zain, Dien Nurmarina, and Malik Fadjar. "Pembinaan Guru Profesional Berbasis Al-Qur'an." *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 11, no. 1 (2022): 675–82. doi:10.30868/ei.v11i01.1404.
- Syafaruddin. 2005. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Press.
- Sugiyono. 2015. *Metode Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Pendekatan Kualitatif dan RD*, Bandung: Alfabeta.

- Simanjuntak, Payaman. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Suharsaputra, Uhar. 2010. *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Refika Aditama.
- Winarsih, Sri. 2017. "Kebijakan dan Implementasi Manajemen Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan", dalam *Cendekia: Jurnal Kependidikan dan Kemasyarakatan*, Vol. 15 No. 1.