

MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA DOSEN DALAM PENINGKATAN MUTU AKADEMIK DI IAINU TUBAN

Dian Rustyawati

PAI, Fakultas Tarbiyah, IAINU

awardeean@gmail.com

Fashi Hatul Lisaniyah

PAI, Fakultas Tarbiyah, IAINU

lisaniyah1@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the basis of lecturer performance appraisal at Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Tuban and how the process of lecturer performance appraisal at Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Tuban. The research method used in this research is qualitative method with descriptive analysis method. From the research results, it is known that the performance assessment of lecturers at the Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Tuban is based on 5 aspects, namely educational aspects, supporting aspects, research aspects, aspects of community service, and aspects of work behavior in the odd semester of the 2021/2022 academic year. The assessment results show that there are several aspects of performance that get very good results such as aspects of research and community service, there are also aspects that show poor results, namely the supporting aspects.

Keywords: assessment, performance, lecturer.

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dasar penilaian kinerja dosen di Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Tuban dan bagaimana proses penilaian kinerja dosen di Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Tuban. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan metode analisis deskriptif. Dari hasil penelitian diketahui bahwa penilaian kinerja dosen di lingkungan Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Tuban ini didasarkan pada 5 aspek, yaitu aspek pendidikan, aspek penunjang, aspek penelitian, aspek pengabdian kepada masyarakat, dan aspek perilaku kerja pada semester ganjil tahun ajaran 2021/2022. Adapun hasil penilaian menunjukkan bahwa terdapat beberapa aspek kinerja yang mendapatkan hasil sangat baik seperti aspek penelitian dan pengabdian Masyarakat, ada pula aspek yang menunjukkan hasil buruk yaitu aspek penunjang.

Kata Kunci: Penilaian, kinerja, dosen.

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi mempunyai peran dan tanggung jawab sosial yang penting dalam perkembangan di masyarakat serta negara pada umumnya. Proses pendidikan ini tidak hanya mencakup ilmu pengetahuan saja, namun juga melengkapinya dengan Pendidikan karakter serta keahlian, baik *soft skill* maupun *hard skill*. Selain itu, perguruan tinggi dituntut untuk mampu

menyiapkan lulusan yang berkompeten di bidangnya serta mampu berperan di masyarakat setelah lulus nantinya. Jika hal ini bisa dilakukan, maka perguruan tinggi akan mendapatkan kepercayaan dari masyarakat.

Perguruan tinggi merupakan jenjang pendidikan lanjut setelah siswa menempuh sekolah menengah atas. Di perguruan tinggi, mahasiswa dilatih menjadi individu yang memiliki keilmuan yang baik, berkarakter tangguh, dan keterampilan yang membantu mereka menjadi profesional sehingga dapat berkembang dan berinovasi di bidang pekerjaannya (Rusty & Akhmad Zaini, 2020).

Dalam perjalannya, perguruan tinggi memiliki tiga tugas pokok yang biasa disebut dengan tri dharma perguruan tinggi, meliputi: pendidikan, penelitian, dan pengabdian Masyarakat. Perguruan tinggi wajib memperkuat peranan strategisnya di Masyarakat dengan meningkatkan mutu Pendidikan yang ada di dalamnya.

Mutu pendidikan tinggi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia (SDM) yang ada pada perguruan tinggi, baik dosen maupun tenaga kependidikan. Peranan dosen menduduki posisi yang sangat penting dalam upaya mencapai dan meningkatkan mutu pendidikan tinggi (Matofani, 2022). Oleh karena itu, dosen diharapkan mampu memiliki kinerja yang optimal sehingga mampu menghasilkan produktivitas kerja dan memberi pengaruh yang baik pada peningkatan kualitas perguruan tinggi. Semakin baik mutu dosen yang ada, maka semakin bermutu Pendidikan yang ada di perguruan tinggi tersebut. Sehingga persoalan peningkatan kualitas SDM dosen merupakan hal penting yang harus diperhatikan.

Peran SDM dosen sangat penting untuk mewujudkan pendidikan tinggi yang berkualitas. Ada satu fungsi dalam proses ini yang sangat menentukan keberhasilan kegiatan dosen, yaitu fungsi penilaian kinerja dosen. Melalui penerapan fungsi penilaian kinerja SDM PT yang akurat/adil dan efektif, akan tercapai SDM PT yang berkualitas dan selalu mampu mengembangkan/meningkatkan kinerjanya (Zulfa, 2013).

Dosen yang memiliki kinerja baik akan memberikan pengaruh positif pada perkembangan perguruan tinggi. Untuk itu, diperlukan adanya pengukuran kinerja dosen untuk memantau sejauh mana kinerja dosen yang ada dengan mengacu pada indikator tri dharma perguruan tinggi. Proses penilaian dilakukan dengan melihat pemenuhan setiap komponen dalam indikator. Tinggi rendah hasil penilaian dipengaruhi oleh pemahaman dan kemampuan dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

Seorang dosen seharusnya mempunyai rasa efikasi diri yang baik untuk menunjang efektivitasnya dalam menjalankan tridharma perguruan tinggi. Efikasi diri merupakan persepsi seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk berperan dalam situasi tertentu. Kepercayaan diri terhadap kemampuan diri sendiri dikaitkan dengan keyakinan seseorang. (Bandura, 2020). Efikasi diri

bisa didapatkan, ditingkatkan ataupun diturunkan melalui salah satu atau kombinasi empat sumber, yaitu pengalaman menguasai suatu bidang prestasi (prestasi kinerja), pengalaman vikarius, kemampuan persuasi sosial, dan pengelolaan emosional (keadaan emosional/fisiologis). Pengalaman tidak langsung diperoleh melalui pengelolaan sosial. Persuasi sosial adalah perasaan percaya pada orang yang melakukan persuasi dan pada sifat faktual dari apa yang dibujuk. Kepercayaan diri seorang dosen terhadap kemampuannya dalam menunaikan tiga tugas perguruan tinggi juga berkaitan dengan motivasinya. Semakin tinggi tingkat efikasi diri seorang dosen, semakin tinggi pula motivasinya untuk sukses, pertumbuhan karir, dan kinerjanya, khususnya di bidang pengajaran.

Kinerja pengajaran/pembelajaran dosen merupakan faktor penting dalam upaya perguruan tinggi untuk menjamin manajemen mutu. Sebab kinerja dosen merupakan ukuran kemampuan dan ketrampilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, karena kinerja atau keberhasilan profesional merupakan hasil kerja yang dicapai. Dosen menjalankan fungsinya sebagai pendidik dan staf pengajar (Yulia Siagian, 2018).

Kualitas pembelajaran tidak hanya ditentukan oleh kurikulum yang terbaru, fasilitas yang ada, kepribadian dosen yang supel, gaya belajar yang menyenangkan, pengetahuan yang mendalam pada setiap bidang studi tetapi juga kemampuan menguasai manajemen kelas (Sarnoto, 2017).

Sebagai tenaga pengajar, dosen harus mempunyai kualifikasi pendidikan, keterampilan, ijazah akademik, mempunyai kesehatan jasmani dan rohani yang baik, serta memenuhi standar lain yang dipersyaratkan oleh satuan pendidikan perguruan tinggi tempat bekerja dan mempunyai kapasitas untuk melaksanakan tujuan pendidikan nasional. Tantangan yang dihadapi dunia pendidikan tinggi saat ini erat kaitannya dengan kuantitas dan kualitas guru. Perguruan tinggi menghadapi tantangan yang memerlukan bimbingan dan pendampingan dosen sebagai tenaga pengajar (Fatullah, 2017).

Didukung oleh penelitian terdahulu oleh Andreas Andoyo dkk, Pembuatan Manajemen Penilaian Indeks Kinerja Dosen Menggunakan Metode *Fuzzy Multi Attribute Decision Making* (FMADM) (Studi : PTS di Provinsi Lampung), menerangkan bahwa guru merupakan orang tua yang bertanggung jawab terhadap peserta didik saat di sekolah, mendidik siswa menjadi pribadi yang aktif, disiplin, memiliki tanggungjawab, serta mampu memiliki hubungan sosial yang baik. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi kinerja dosen. Dosen mempunyai kriteria yang telah ditentukan seperti pembelajaran di kelas, aturan GBPP dan SAP, waktu yang tepat, syarat perolehan materi, materi pembelajaran, catatan ujian, penelitian, penjelasan, kegiatan. Sistem pendukung keputusan dengan menggunakan metode *Fuzzy Simple Additive Weighting* untuk mengelola evaluasi indeks kinerja dosen, yang membantu dan memudahkan proses evaluasi kinerja pembelajaran dosen di perguruan tinggi berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, khususnya pembelajaran di kelas (Andoyo et al., 2017).

Untuk memastikan bahwa pendidikan bisa diselenggarakan sesuai dengan standar mutu, diperlukan penilaian kinerja yang berkesinambungan dan menyeluruh untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu pendidikan tinggi. Penilaian yang berkesinambungan terhadap kecukupan dan efektifitas operasional ini tidak terlepas dari manajemen, khususnya manajemen mutu pendidikan tinggi. Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa untuk menjamin terselenggaranya standar mutu dan mutu pendidikan, manajemen mutu memegang peranan penting. Sebab kegiatan manajemen mutu tidak hanya bertujuan untuk memastikan produk yang dihasilkan memenuhi standar mutu (Sarnoto, 2017).

Setelah memperhatikan beberapa masalah-masalah yang diamati maka peneliti ingin memperdalam penelitian tentang Manajemen Penilaian Kinerja Dosen Dalam Peningkatan Mutu Akademik di IAINU Tuban. Ada pun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dasar penilaian kinerja dosen di Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Tuban dan bagaimana proses penilaian kinerja dosen di Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Tuban.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan penelitian empiris yang mana data dikumpulkan dan disajikan bukan sebagai angka-angka melainkan sebagai narasi (Moleong, L, 2010). Alasan menggunakan metode ini adalah karena Permasalahan yang diteliti berada dalam kerangka ilmu perilaku berupa aktivitas dosen. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang naturalistik, menyeluruh dan menyeluruh tentang peningkatan kualitas dosen di Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Tuban. Metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif, dimana peneliti akan mendeskripsikan dan kemudian menganalisis hasil penelitian secara mendalam.

Menurut metode ini, langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian yaitu: 1) pemilihan dan penentuan lokasi penelitian, 2) peneliti berupaya untuk terlibat di lapangan, 3) identifikasi informan, dan 4) mencatat seluruh perkembangan yang terjadi di lokasi penelitian berdasarkan dokumen, observasi, dan wawancara.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan penelitian dokumen. Metode observasi digunakan untuk mengumpulkan data tentang peningkatan kualitas dosen di Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Tuban. Dalam kegiatan observasi ini peneliti menggunakan lembar observasi untuk menunjang kegiatan lapangan. Selain observasi, penelitian menggunakan metode wawancara untuk mengumpulkan data langsung dari informan. Dalam kegiatan wawancara ini peneliti menggunakan pedoman wawancara yang telah disiapkan sebelumnya agar pertanyaan-pertanyaan yang diajukan pada saat wawancara dengan informan tidak melampaui topik penelitian.

Terakhir, penelitian ini menggunakan metode dokumentasi untuk mengumpulkan bahan penelitian yaitu data atau informasi yang ada di lokasi penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dasar Penilaian Kinerja dosen di Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Tuban

Berdasarkan laporan Kinerja Dosen di IAINU Tuban Tahun 2021, diketahui bahwa penilaian kinerja dosen mengikuti arah kebijakan dan strategi dari Kementerian Agama RI, di mana ada beberapa aspek yang dinilai dalam mengukur kinerja dosen pada masing-masing fakultas.

Evaluasi kinerja dosen di IAINU Tuban ini meliputi evaluasi seluruh aspek proses pendidikan, penunjang, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, disiplin, pelayanan akademik, dan perilaku kerja. Penilaian biasanya dilakukan 1 semester sekali dengan menyebar angket kepada mahasiswa dan dilakukan secara tertutup tanpa menyebutkan nama mahasiswa pengisi angket (LPM, 2022).

Dosen merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan pendidikan tinggi, khususnya di bidang akademik. Meskipun dosen bukan faktor satu-satunya, tetapi sebuah perguruan tinggi belum bisa disebut sebagai lembaga Pendidikan jika tidak ada dosen. Karenanya setiap institusi perguruan tinggi mengharuskan dosen mengembangkan bidang keilmuannya, khususnya untuk mengembangkan keilmuan program studi.

Adapun tujuan dilakukannya penilaian kinerja dosen di lingkungan Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Tuban ini untuk mewujudkan visi dan misi IAINU Tuban. Secara umum, penilaian kinerja dosen ini dibutuhkan sebagai bagian dari upaya peningkatan kinerja dosen dalam kegiatan pembelajaran di kelas. Bagi mahasiswa, penilaian kinerja dosen ini bisa menjadi sarana untuk menyampaikan pendapat ataupun keluhan terhadap mutu layanan dosen dalam pembelajaran, sehingga nantinya bisa dijadikan landasan perbaikan. Bagi institusi, penilaian kinerja dosen diperlukan untuk meningkatkan mutu pembelajaran dan layanan Pendidikan sesuai dengan kebutuhan seluruh *stakeholder* yang terlibat di dalamnya.

Perguruan tinggi yang ingin terus meningkatkan kualitas organisasi pendidikannya, harus melakukan penilaian kinerja dosen yang ada di dalamnya sehingga bisa mencapai standar mutu yang ditetapkan pada waktu tertentu dan menetapkan standar kualitas yang lebih baik dari sebelumnya. Penilaian kinerja ini merupakan strategi perguruan tinggi untuk mampu bersaing dipasar global (Zulfa, 2013).

Pelaksanaan penilaian kinerja dosen ini merupakan bagian dari kebijakan mutu perguruan tinggi, dalam hal ini IAINU Tuban yang mencakup 3 landasan utama, yaitu: 1) landasan filosofis, 2) sasaran mutu, dan 3) acuan standar mutu. Ketiga hal tersebut semakin menegaskan bahwa peningkatan

kualitas dosen merupakan proirotas utama yang harus dilakukan oleh IAINU Tuban untuk meningkatkan mutu layanan Pendidikan.

Proses penilaian kinerja dosen di Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Tuban

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan untuk penilaian kinerja dosen di lingkungan Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Tuban dilakukan pada akhir semester ganjil dengan melibatkan mahasiswa dan dosen pada setiap program studi. Penentuan Nilai Kinerja Dosen (NKD) didasarkan pada rata-rata skor NKD seluruh aspek penilaian, meliputi:

Tabel 1 Klasifikasi Nilai Kinerja Dosen

| Rata-rata NKD | Klasifikasi Kinerja Dosen |
|---------------|---------------------------|
| >90 | Sangat baik |
| 76 – 90 | Baik |
| 61 – 75 | Cukup |
| 51 – 60 | Kurang |
| < 50 | Buruk |

Sumber : Survey LPM IAINU Tuban

Penilaian kinerja dosen di lingkungan IAINU Tuban dilakukan secara menyeluruh pada 4 fakultas yaitu: Fakultas Tarbiyah, Fakultas Dakwah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, serta Fakultas Syariah. Aspek penilaian yang digunakan pada penilaian Kinerja Dosen di IAINU Tuban meliputi 5 aspek, yaitu:

1. Aspek Pendidikan
2. Aspek Penunjang
3. Aspek Penelitian
4. Aspek Pengabdian Masyarakat
5. Aspek Perilaku Kerja

Indikator aspek pendidikan digunakan untuk menilai kinerja dosen di bidang pendidikan dan pengajaran, di mana di dalamnya terdapat sub-indikator seperti:

1. Jumlah jam mengajar
2. Ketersediaan bahan ajar
3. Waktu ujian
4. Pengumpulan soal ujian
5. Nilai akhir
6. Evaluasi mahasiswa
7. Kehadiran dosen dalam kelas.

Tabel 2 Penilaian Kinerja dari Aspek Pendidikan

| No | Program Studi | Penilaian Kinerja | Keterangan |
|------------------|--|-------------------|-------------|
| 1 | Pendidikan Agama Islam (PAI) | 86,28 | Baik |
| 2 | Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD) | 84,07 | Baik |
| 3 | Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI) | 84,67 | Baik |
| 4 | Perbankan Syariah (PS) | 79 | Baik |
| 5 | Hukum Keluarga Islam (HKI) | 29,55 | Buruk |
| 6 | Manajemen Dakwah (MD) | 95,42 | Sangat Baik |
| Rata-rata | | 76,50 | Baik |

Sumber: Survey LPM IAINU Tuban

Dari hasil penilaian di atas, diketahui bahwa untuk aspek Pendidikan Program Studi Manajemen Dakwah mendapatkan hasil penilaian SANGAT BAIK dengan skor 95,42, sedangkan penilaian terendah ada pada program studi Hukum Keluarga Islam dengan skor 29,5.

Untuk indikator aspek penunjang digunakan untuk menilai kegiatan yang mendukung keterlaksanaan tugas pokok. Adapun indikator yang diukur yaitu : 1) jumlah keterlibatan dosen dan 2) jenis keterlibatan dosen.

Tabel 3 Penilaian Kinerja dari Aspek Penunjang

| No | Program Studi | Penilaian Kinerja | Keterangan |
|------------------|--|-------------------|--------------|
| 1 | Pendidikan Agama Islam (PAI) | 50,96 | Buruk |
| 2 | Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD) | 45 | Buruk |
| 3 | Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI) | 52,78 | Kurang |
| 4 | Perbankan Syariah (PS) | 44,64 | Buruk |
| 5 | Hukum Keluarga Islam (HKI) | 47,73 | Buruk |
| 6 | Manajemen Dakwah (MD) | 46,88 | Buruk |
| Rata-rata | | 48 | Buruk |

Sumber : Survey LPM IAINU Tuban

Dari hasil penilaian aspek penunjang di atas, diketahui bahwa keenam program studi masih menunjukkan hasil yang kurang baik di mana Sebagian besar mendapatkan hasil buruk dengan skor berkisar antara 44,64 – 50.

Indikator penelitian diperlukan untuk mengukur kinerja dan tanggung jawab dosen dalam pelaksanaan penelitian yang menjadi bagian dari kewajiban tri dharma perguruan tinggi. Pengukuran indikator ini didasarkan pada: a) jumlah penelitian yang dipublikasikan, b) tempat publikasi jurnal penelitian, dan c) sumber dana penelitian.

Tabel 4 Penilaian Kinerja dari Aspek Penelitian

| No | Program Studi | Penilaian Kinerja | Keterangan |
|----|---------------|-------------------|------------|
| | | | |

| | | | |
|------------------|--|------------|--------------------|
| 1 | Pendidikan Agama Islam (PAI) | 100 | Sangat Baik |
| 2 | Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD) | 100 | Sangat Baik |
| 3 | Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI) | 100 | Sangat Baik |
| 4 | Perbankan Syariah (PS) | 100 | Sangat Baik |
| 5 | Hukum Keluarga Islam (HKI) | 100 | Sangat Baik |
| 6 | Manajemen Dakwah (MD) | 100 | Sangat Baik |
| Rata-rata | | 100 | Sangat Baik |

Sumber : Survey LPM IAINU Tuban

Dari hasil penilaian kinerja di atas, diketahui bahwa seluruh program studi yang ada di IAINU Tuban mendapatkan hasil penilaian sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan aktifnya para dosen dalam publikasi ilmiah di jurnal nasional.

Indikator pengabdian masyarakat digunakan untuk menilai keaktifan dosen dalam pelaksanaan pengabdian masyarakat yang menjadi bagian dari kewajiban tri dharma perguruan tinggi. Pengukuran indikator ini didasarkan pada: a) tema pengabdian Masyarakat yang sesuai dengan roadmap LPPM IAINU Tuban, b) pelaporan kegiatan pengabdian masyarakat, dan c) sumber dana pengabdian masyarakat.

Tabel 5 Penilaian Kinerja dari Aspek Pengabdian kepada Masyarakat

| No | Program Studi | Penilaian Kinerja | Keterangan |
|------------------|--|-------------------|--------------------|
| 1 | Pendidikan Agama Islam (PAI) | 100 | Sangat Baik |
| 2 | Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD) | 100 | Sangat Baik |
| 3 | Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI) | 100 | Sangat Baik |
| 4 | Perbankan Syariah (PS) | 100 | Sangat Baik |
| 5 | Hukum Keluarga Islam (HKI) | 86,36 | Baik |
| 6 | Manajemen Dakwah (MD) | 100 | Sangat Baik |
| Rata-rata | | 97,73 | Sangat Baik |
| Rata-rata | | 100 | Sangat Baik |

Sumber : Survey LPM IAINU Tuban

Dari hasil penilaian di atas diketahui bahwa Sebagian besar program studi memperoleh penilaian SANGAT BAIK dengan skor 100 dan hanya ada 1 program studi yang mendapatkan penilaian BAIK dengan skor 86,36.

Penilaian indikator perilaku kinerja dilakukan untuk menilai sikap, perilaku, team work, partisipasi dalam kegiatan kampus, kreativitas, serta tanggungjawabnya dalam melaksanakan tugas.

Tabel 6 Perilaku Kerja

| No | Program Studi | Penilaian Kinerja | Keterangan |
|----|------------------------------|-------------------|------------|
| 1 | Pendidikan Agama Islam (PAI) | 80,38 | Baik |

| | | | |
|------------------|--|--------------|-------------|
| 2 | Pendidikan Islam Anak Usia Dini (PIAUD) | 81,72 | Baik |
| 3 | Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI) | 99,26 | Sangat Baik |
| 4 | Perbankan Syariah (PS) | 97,38 | Sangat Baik |
| 5 | Hukum Keluarga Islam (HKI) | 94,61 | Sangat Baik |
| 6 | Manajemen Dakwah (MD) | 81,05 | Baik |
| Rata-rata | | 89,09 | Baik |

Sumber : Survey LPM IAINU Tuban

Dari hasil penilaian perilaku kerja di atas terdapat 3 program studi yang mendapatkan hasil SANGAT BAIK, di antaranya PGMI, PS, dan HKI. Sedangkan untuk 3 prodi lain seperti PAI, PIAUD, dan MD mendapatkan hasil BAIK.

PENUTUP

Kesimpulan

Kegiatan penilaian kinerja dosen di lingkup Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Tuban ini didasarkan pada 5 aspek, yaitu aspek pendidikan, aspek penunjang, aspek penelitian, aspek pengabdian kepada masyarakat, dan aspek perilaku kerja pada semester ganjil tahun ajaran 2021/2022. Berdasarkan hasil penilaian diketahui bahwa ada beberapa aspek yang mendapatkan hasil sangat baik di semua program studi seperti aspek penelitian dan pengabdian masyarakat, serta ada satu aspek yang mendapatkan nilai buruk itu semua program studi yaitu Aspek Penunjang.

Saran

Perbaikan di aspek penunjang serta pemberian dukungan penuh untuk pengembangan karir dosen baik untuk Pendidikan lanjut maupun kepangkatan dosen.

DAFTAR RUJUKAN

- Andoyo, A., Muslihudin, M., Sari, N. Y., & Kunci, K. (2017). PEMBUATAN MODEL PENILAIAN INDEKS KINERJA DOSEN MENGGUNAKAN METODE FUZZY MULTI ATTRIBUTE DECISION MAKING (FMADM) (Studi : PTS di Provinsi Lampung). *Jurnal Informatika*, 17(2), 195–205. www.stmikpringsewu.ac.id
- Bandura. (2020). Self-efficacy theory. *Routledge Handbook of Adapted Physical Education*, 313–325. <https://doi.org/10.4324/9780429052675-24>
- Fatullah, R. (2017). Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja Dosen Studi Kasus: Universitas Banten Jaya. *ICIT Journal*, 3(2), 241–259. <https://doi.org/10.33050/icit.v3i2.60>
- LPM. (2022). *Laporan Kinerja Dosen Tahun 2021*. 1(1).
- Matofani, A. (2022). *P-issn: 2301-8836, e-issn 2797-0701*. 11(1), 1–5.

- Moleong, L. J. (2010). Metodologi Penelitian Kualitatif. In Metodologi Penelitian Kualitatif. In *Rake Sarasin* (Issue April). <https://scholar.google.com/citations?user=O-B3eJYAAAAJ&hl=en>
- Rusty, D., & Akhmad Zaini. (2020). Peranan Perguruan Tinggi Dalam Peningkatan Kepedulian Sosial Mahasiswa Melalui Pelatihan Kewirausahaan Sosial. *Tadris : Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Pendidikan Islam*, 14(2), 44–54. <https://doi.org/10.51675/jt.v14i2.100>
- Sarnoto, A. Z. (2017). Aspek Kemanusiaan Dalam Pembelajaran Humanistik Pada Anak Usia Dini. *Profesi: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Keguruan*, 6(1), 11–16. <https://jurnal.pmp.ppp.or.id/index.php/profesi/article/view/159>
- Yulia Siagian, R. (2018). UPAYA PENINGKATAN KINERJA DOSEN DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENDUKUNG VISI DAN MISI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM. *NBER Working Papers*, 89. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Zulfa, U. (2013). *Melalui Praktik Performance MELALUI PRAKTIK PERFORMANCE APPRAISAL YANG ADIL*. 2(2), 49–60. <https://doi.org/ISSN: 2302-0547>