

**LAPORAN HASIL
MONITORING DAN EVALUASI
KEPUASAN MAHASISWA TERHADAP
KINERJA DOSEN
SEMESTER GENAP T.A. 2021/2022**

**OLEH :
PUSAT
PENJAMINAN
MUTU
STIE SULUT**

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirrabbi lalamin, puji syukur kehadiran Allah SWT, salawat Serta salam kita haturkan kepada Rasulullah SAW. Sebagai tindak lanjut dari dilaksanakannya proses penjaminan mutu di tingkat perguruan tinggi, maka setiap perguruan tinggi perlu melaksanakan proses pelaporan kepuasan kinerja dosen di perguruan tinggi tersebut.

STIE SULUT menjalankan proses monev kepuasan kinerja dosen dalam rangka untuk memenuhi atau melampaui Standar Nasional Pendidikan sebagaimana yang dituangkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No.62 Tahun 2016 dan Peraturan Menteri Ristek Dikti No. 44 Tahun 2015.

Dari hasil laporan kepuasan mahasiswa terhadap kinerja dosen yang sudah berjalan, kami mendapat bantuan dari berbagai pihak sehingga semua proses dari pelaporan dapat berjalan lancar. Untuk itu kami menyampaikan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam pembuatan laporan ini.

Kami menyadari sepenuhnya bahwa masih ada kekurangan baik dari segi susunan kalimat maupun tata bahasanya. Oleh karena itu dengan tangan terbuka kami menerima segala saran dan kritik dari semua pihak agar kami dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja kami dalam pembuatan laporan ini. Semoga hasil laporan ini dapat memberikan manfaat, masukan dan menjadi inspirasi untuk STIE SULUT.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
KATA PRNGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1.Latar Belakang.....	1
1.2.Tujuan Monev	1
1.3.Tempat dan Waktu Pelaksanaan.....	1
1.4.Komponen dan Aspek Pengukuran	1
BAB II METODE MONITORING DAN EVALUASI.....	3
2.1. Subjek Pengumpulan data	3
2.2. Instrumen Pengumpulan Data	3
2.3. Metode Analisis Data	3
BAB III HASIL MONITORING DAN EVALUASI	5
3.1 Tanggapan Responden Prodi Manajemen dan Akuntansi	5
3.1.1 Hasil Monev Kepuasan Mahasiswa Terhadap Kinerja Dosen Prodi Manajemen dan Prodi Akuntansi	5
BAB IV KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	7
4.1. Kesimpulan.....	7
4.2. Rekomendasi.....	7

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Rentan Skor Indeks	4
Tabel 3.1. Hasil Monev Kepuasan Mahasiswa Terhadap Kinerja Dosen Prodi Akuntansi dan Prodi Manajemen	7
Tabel 3.2 . Nilai Rata-Rata Kepuasan Mahasiswa Terhadap Kinerja Dosen Prodi Akuntansi dan Manajemen.	9

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan pendidikan tinggi dan adanya persaingan global, menuntut STIE Sulut memiliki kinerja yang tinggi. Disisi lain STIE Sulut menetapkan visinya untuk menjadi sekolah tinggi berkelas dunia yang berlandaskan komputerisasi. Untuk mencapai visi tersebut STIE Sulut harus menata diri dengan melakukan perbaikan manajemen di segala bidang, termasuk dalam bidang pengelolaan SDM, terutama dosen. Dosen merupakan ujung tombak dan motor institusi untuk melaksanakan kegiatan tridharma.

Sebagai unsur yang paling penting di Perguruan Tinggi, dosen juga dituntut untuk dapat berpartisipasi dalam tata pamong institusi dan pengembangan profesi. Hal ini cukup beralasan mengingat dosen merupakan pelaksana fungsi utama: pendidikan, penelitian, pengabdian pada masyarakat dan manajemen Perguruan Tinggi. Kelompok Dosen lebih tinggi dari kelompok lainnya (mahasiswa, tenaga penunjang akademik, dan tenaga administrasi), karena memiliki jenjang pendidikan dan kemampuan akademik yang lebih tinggi dan merupakan kekuatan utama pada jurusan maupun Sekolah tinggi. Oleh karena itu pemberdayaan dosen merupakan suatu keharusan bagi sekolah tinggi, karena dosen yang kompeten dan memiliki kinerja yang tinggi merupakan kunci keberhasilan sekolah tinggi.

Kinerja dosen juga merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya STIE Sulut untuk mencapai tujuannya. Di dalam dunia yang kompetitif dan mengglobal, setiap perguruan tinggi, terutama STIE Sulut memerlukan kinerja dosen yang tinggi. Pada saat yang bersamaan, dosen sebagai ujung tombak suatu perguruan tinggi memerlukan umpan balik dari lembaga atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang. Umpan balik terhadap kinerja dosen dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja. Penilaian kinerja dosen merupakan suatu proses dimana lembaga melakukan evaluasi atau menilai kinerja dosen atau mengevaluasi hasil pekerjaan dosen. Penilaian yang dilakukan terhadap dosen di STIE Sulut dilaksanakan dengan berbasis pada pengawasan, artinya penilaian yang dilakukan terhadap dosen tidak saja ditujukan untuk menilai kinerja, juga sekaligus berfungsi untuk mengawasi dosen dalam melaksanakan

tugas pokoknya, yaitu kegiatan pendidikan dan pengajaran, oleh karena itu kriteria yang dijadikan untuk mengevaluasi, sekaligus berfungsi sebagai alat untuk mengawasi kinerja dosen.

1.2. Tujuan Monev

Tujuan Pedoman Evaluasi kinerja Dosen untuk memberikan tuntunan bagi program studi mengenai pelaksanaan dan pengukuran kinerja dosen di STIE Sulut serta mendorong dosen untuk meningkatkan kualitas sesuai dengan standar minimal yang diharapkan. Pedoman ini juga diharapkan dapat menjadi panduan bagi dosen untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian pedoman ini berfungsi sebagai acuan dan rambu-rambu bagi STIE Sulut khususnya dosen di dalam pelaksanaan tridharma dan peningkatan kinerja. Melalui monev ini diharapkan STIE Sulut dapat meningkatkan kualitasnya melalui profesionalisme dosen dan dapat memenuhi tuntutan stakeholders. Adapun tujuan secara lebih rinci dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja dosen
2. Pemberian penghargaan yang serasi, misalnya: tunjangan prestasi, insentif, kenaikan gaji, pengembangan karier, kesempatan mengikuti pendidikan tambahan, dsb.
3. Mendorong pertanggungjawaban atau akuntabilitas kinerja dosen
4. Meningkatkan motivasi dan etos kerja dosen
5. Media umpan balik bagi dosen maupun STIE Sulut untuk memperbaiki lingkungan kerja, system pembinaan, sarana pendukung, dsb.
6. Menjaga tingkat kinerja dosen diatas standar minimal

1.3. Tempat dan Waktu Pelaksanaan

Monitoring dan evaluasi kepuasan mahasiswa terhadap Kinerja Dosen ini dilaksanakan di lingkungan STIE Sulut. Adapaun waktu pelaksanaannya adalah pada akhir semester genap tahun akademik 2021/2022 pada bulan September 2022, tepatnya setelah pelaksanaan UAS.

1.4. Komponen dan Aspek Pengukuran

Pengukuran monitoring dan evaluasi kepuasan mahasiswa terhadap Kinerja Dosen STIE Sulut didasarkan pada :

1. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi ini merupakan kemampuan atau keterampilan dosen dalam mengelola proses pembelajaran atau interaksi belajar mengajar dengan peserta didik.

2. Kompetensi Profesional

Kompetensi ini adalah kemampuan atau keterampilan yang harus dimiliki agar tugas-tugas perguruan dapat diselesaikan dengan baik dan benar. Keterampilan ini berkaitan dengan hal-hal teknis serta berkaitan langsung dengan kinerja dosen. Indikator kompetensi ini adalah; menguasai materi pembelajaran yang diampu, menguasai standar kompetensi, kompetensi dasar dan tujuan pembelajaran, mampu mengembangkan pembelajaran secara kreatif, mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi

3. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi berikutnya tentang kepribadian yang berkaitan dengan karakter dosen yang wajib dimiliki agar menjadi teladan bagi para peserta didik. Selain itu, juga harus mampu mendidik para muridnya agar membantu mereka memiliki kepribadian yang baik Terdapat beberapa kepribadian yang harus dimiliki antara lain; kepribadian yang stabil, dewasa, arif, berwibawa dan berakhlak mulia

4. Kompetensi Sosial

Kompetensi ini merupakan kompetensi kemampuan dalam berkomunikasi secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kemampuan ini meliputi; bertindak objektif, berkomunikasi secara efektif, mampu beradaptasi dengan baik di lingkungan kerja, mampu berkomunikasi secara lisan maupun tulisan.

Komponen-komponen tersebut diatas menjadi indikator-indikator pengukuran kinerja dosen atas Penilaian Mahasiswa. Adapun kinerja dosen yang di laporkan adalah sebanyak 2 (dua) program studi yaitu prodi Manajemen dan Akuntansi.

BAB II

METODE MONITORING DAN EVALUASI

2.1. Subjek Pengumpulan Data

Subjek dari kegiatan monitoring dan evaluasi ini ialah Mahasiswa dari 2 (dua) program studi yaitu prodi Manajemen dan Akuntansi.

2.2. Instrumen Pengumpulan Data

Kegiatan Monev dilakukan oleh setiap Gugus Kendali Mutu Program Studi (GKMPS) yang Kuesioner tersebut diterbitkan oleh Pusat Penjaminan Mutu (P2M) dengan bantuan Pusat Teknologi Informasi (PTI), Mahasiswa mengisi Kuesioner secara Offline Menggunakan Hardcopy Kuesioner. Pengisian kuisisioner terbatas waktu biasanya dilaksanakan sebelum ujian akhir semester, sebelum mahasiswa melakukan cetak kartu ujian, mahasiswa wajib mengisi kuisisioner terlebih dahulu. Hasil kuisisioner direkap dan dianalisis oleh Gugus Kendali Mutu Program Studi (GKMPS) untuk dilaporkan ke ketua prodi dan Pusat Penjaminan Mutu (P2M).

2.3. Metode Analisis Data

Data skor kinerja dosen untuk setiap aspek langsung di ketahui dari sistem monev. Kinerja dosen ditentukan berdasarkan rentang skor indeks sebagai berikut:

Tabel 2.1. Rentang Skor Indeks

Rentang Skor	Tingkat Kepuasan
> 1,00-1,99	Kurang Baik
> 2,00-2,99	Cukup Baik
> 3,00-3,99	Baik
> 4	Sangat Baik

Analisis data juga mengidentifikasi aspek kinerja dosen yang belum optimal untuk ditingkatkan dan dikembangkan dalam sebuah Rencana Tindak Lanjut (RTL). RTL kemudian direkomendasikan oleh Pusat Penjaminan Mutu (P2M) kepada Bagian terkait kinerja dosen. Upaya kegiatan dan program tindak lanjut akan menjadi bahan kajian dalam Rapat Tinjauan.

BAB III

HASIL MONITORING DAN EVALUASI

3.1. Tanggapan Responden Prodi Manajemen dan Akuntansi

Tanggapan responden merupakan jawaban yang di berikan oleh semua responden yang ada di program studi. Adapun tanggapan responden terhadap angket yang sudah di isi di Monev adalah seperti tabel di bawah ini :

**Tabel 3.1. Hasil Angket Penilaian Mahasiswa Terhadap Kinerja Dosen
Prodi Manajemen dan Akuntansi**

No	Nama Dosen	Partisipan	Nilai				Rata-rata
			Kompetensi Pedagogik	Kompetensi Profesional	Kompetensi Kepribadian	Kompetensi Sosial	
1	Moh. Djufri Dapi	4	3.25	2.85	3.65	3.80	3.39
2	Nur Afni Karim	21	3.05	2.96	3.26	3.36	3.16
3	Ikra Rumiki	25	3.06	2.92	3.24	3.32	3.14
4	Moh. Rizky Yahya	10	2.96	3.24	3.28	3.04	3.13
5	Harun Odang	20	2.96	2.88	3.32	2.80	2.99
6	Dr. Jufrina Mandulangi	5	2.96	2.88	3.32	2.80	2.99
7	Irfan Wasilu	1	3.00	3.00	3.40	3.00	3.10
8	Faisal Wicaksono	20	3.03	2.95	3.22	3.21	3.10
9	Iskandar Zulkarnain	30	3.38	3.23	3.35	3.63	3.40
10	Erwin Budiman	1	3.20	2.80	3.40	3.20	3.15
11	Helmy Kasim	5	3.28	3.04	3.36	3.36	3.26
12	Rilyane S.R Sembiring	25	3.06	3.01	3.22	3.15	3.11
13	Kusen	16	2.98	3.00	3.09	3.13	3.05
14	Makhfudi	30	3.03	3.02	2.77	3.17	3.00
15	Hendrik Betah	4	3.00	3.00	3.30	2.85	3.04
16	Fauzan Ginoga	20	2.99	3.06	3.08	3.24	3.09
Rata-rata			3.07	2.99	3.26	3.19	3.13

Tabel 3.2 Nilai Rata Rata Penilaian Mahasiswa Terhadap Kinerja Dosen
Prodi Manajemen dan Akuntansi

Nama Kompetensi	Nilai Rata-Rata
Kompetensi Pedagogik	3.07
Kompetensi Profesional	2.99
Kompetensi Kepribadian	3.26
Kompetensi Sosial	3.19
Jumlah Rata-rata	3.13
Nilau Huruf	Baik

BAB IV

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil Penilaian kinerja dosen yang ada pada 2 (dua) Program Studi sesuai dengan 4 aspek penilaian (kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial) adalah Baik dengan nilai rata-rata 3.13 dari ke 4 (empat) aspek.
2. Dari ke 4 aspek penilaian tertinggi pada kompetensi kepribadian dan yang terendah adalah kompetensi professional.
3. Metode penilaian yang dilakukan adalah metode survey dimana seluruh mahasiswa melakukan penilaian kepada dosen pengapuh mata kuliah pada semester bersangkutan.

4.2. Rekomendasi

Untuk lebih meningkatkan kinerja dosen dalam menjalankan Tri Dharma perguruan Tinggi terlebih dibidang pendidikan perlu adanya upaya yang dilakukan diantaranya :

1. Memberikan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan skill dan wawasan dosen terlebih ilmu pada mata kuliah yang diampuh. (Kompetensi Profesional) Sehingga perkembangan ilmu pengetahuan yang diajarkan kepada mahasiswa selalu terupdate.
2. Perlu adanya upaya prodi untuk meningkatkan kepuasan mahasiswa terhadap kinerja dosen secara keseluruhan dari baik menjadi sangat baik.
3. Adanya reward untuk dosen yang memiliki nilai rata-rata tertinggi, serta adanya penilaian dari atasan (pihak yang terkait dengan dosen).