

**EVALUASI KINERJA DOSEN  
IAIN SYAIKH ABDURRAHMAN SIDDIK BANGKA BELITUNG  
TAHUN AKADEMIK 2018/2019**



**Disusun oleh:  
TIM Lembaga Penjaminan Mutu**

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
IAIN SYAIKH ABDURRAHMAN SIDDIK BANGKA BELITUNG  
LEMBAGA PENJAMINAN MUTU  
TAHUN 2019**

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Isu krusial yang masih menjadi diskursus diberbagai kalangan ialah dunia saat ini telah dan sedang mempersiapkan diri untuk memasuki era baru revolusi industri 4.0. Era ini ditandai dengan adanya pemanfaatan perkembangan teknologi digital diberbagai bidang kehidupan manusia. Kemajuan teknologi saat ini praktis telah banyak mengubah pola hidup masyarakat. Dalam bidang ekonomi misalnya, aktivitas transaksi jual beli sudah beralih ke media *online*. Tanpa harus pergi ke pasar, konsumen dapat dengan mudah mengakses media *online* untuk memilih barang yang mau dibeli. Pembayarannya pun menggunakan metode non tunai.

Walaupun memiliki manfaat yang besar untuk menunjang kehidupan manusia, perkembangan teknologi digital juga memiliki banyak tantangan. Mungkin bagi Negara-negara maju seperti Jerman yang banyak mengembangkan ragam teknologi canggih, mereka tentunya sudah siap akan konsekuensinya. Akan tetapi, untuk beberapa Negara yang masih tergolong lemah dalam hal pengembangan teknologi seperti Indonesia misalnya, hal ini tentu menjadi tantangan besar. Praktis, jika Indonesia ingin berkompetisi di era digital ini mutlak diperlukan sumberdaya manusia yang akomodatif. Sumber daya manusia (SDM) yang mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman.

Menurut Zhou, dkk sebagaimana yang dikutip Prasetyo & Sutopo, (2018: 18) ada lima tantangan besar yang akan dihadapi di era revolusi industri 4.0 ini yaitu, aspek pengetahuan, teknologi, ekonomi, sosial, dan politik. Guna menjawab tantangan tersebut, diperlukan usaha yang besar, terencana dan strategis baik dari sisi regulator (pemerintah), kalangan akademisi maupun praktisi. Tantangan inilah yang perlu menjadi fokus utama Indonesia jika ingin sukses memasuki era baru ini. Dari kemila aspek tersebut, seperti pengetahuan dan teknologi setidaknya langsung beririsan dengan institusi pendidikan mulai dari tingkat dasar sampai pada perguruan tinggi. Pendidikan dasar dan menengah memiliki peran dalam meletakkan dasar-dasar pengetahuan kepada generasi. Sedangkan perguruan tinggi memiliki peran mengembangkan ilmu pengetahuan dan melakukan rekayasa teknologi. Sehingga, muara penguatan dalam rangka menyiapkan SDM yang mampu bersaing di era ini ada pada perguruan tinggi. Untuk membangun perguruan tinggi yang mampu mencetak generasi tersebut, maka SDM penggerak perguruan tinggi itu juga mesti memiliki kompetensi yang baik pula, yaitu dosen.

Dosen dengan kompetensi yang baik tentu akan mampu mengaplikasikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan pada bidang yang dikuasainya. Dosen akan mampu mendorong mahasiswa mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagaimana kemampuan yang dibutuhkan dalam revolusi industri 4.0. Di Indonesia, tidak semua perguruan tinggi memiliki dosen dengan kompetensi yang mumpuni dibidangnya. Mungkin beberapa dosen unggul hanya akan kita temui di perguruan tinggi

dengan reputasi baik. Jumlah perguruan tinggi dengan reputasi baik inipun tidak tersebar merata di Indonesia. Dosen dengan kompetensi unggul dapat diukur melalui hasil risetnya yang sudah terpublikasi pada jurnal nasional maupun internasional terindeks.

Berdasarkan data pada Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDIKTI) Kementerian Riset dan Teknologi, (Data 2019), bahwa selama tiga tahun terakhir, mulai dari 2015 sampai 2017 jumlah dosen mengalami peningkatan sebesar 7.3 persen. Di 2015 berjumlah 206.811, 2016 berjumlah 227.734, dan di 2017 berjumlah 237.837. Walaupun mengalami kenaikan kuantitas dosen ternyata masih ada juga dosen yang belum memenuhi syarat kualifikasi akademik bergelar Strata dua. Data pada PDDIKTI menunjukkan masih terdapat 41.504 dosen dengan kualifikasi Strata satu. Secara kualitas, jumlah dosen yang belum memiliki jabatan fungsional juga masih banyak, yaitu sebesar 109.110 di tahun 2017.

Selain dari kualifikasi dan jabatan akademik, dosen unggul dapat dilihat dari hasil riset yang terpublikasi pada jurnal terindeks baik nasional maupun internasional. Menurut Swasto dalam Trisnaningsih, (2011: 83) menyebut bahwa, peran dosen disamping sebagai pengajar juga sebagai peneliti dan penyebar informasi. Dalam artian bahwa salah satu prestasi penting dosen juga ditentukan oleh banyaknya hasil penelitian yang terpublikasi. Untuk publikasi internasional yang terindeks Scopus saja misalnya, dosen kita masih di bawah Singapura dan Malaysia. Berdasarkan data yang dirilis Kemenristekdikti, di 2018 terdapat 32.357 artikel yang terindeks Scopus. Sedangkan Malaysia lebih banyak yakni, 33.247 publikasi (<http://jateng.tribunnews.com>, diakses 2019) Walaupun indikator mengenai dosen unggul masih dapat dipengaruhi oleh kemampuan dan kompetensi lain, tetapi pada akhirnya juga dosen dikatakan memiliki reputasi baik jika mampu menembus publikasi ilmiah terindeks Scopus. Karena riset menjadi aktivitas utama seorang dosen dalam kaitannya pengembangan ilmu dan teknologi. Guru Besar ITB, Satrio Soemantri Brojonegoro dalam Sindonews.com, (2015) mengatakan bahwa, baru 60 persen dosen yang sudah layak menyandang predikat dosen. Hal ini ditunjukkan dengan minimnya dosen yang melakukan penelitian, apalagi dana untuk melakukan penelitian juga sangat sulit didapatkan. Selain itu, dalam melakukan penelitian dosen harusnya berkolaborasi dengan peneliti lain, bahkan bisa lintas keilmuan.

Terkait dengan mutu dosen, hal serupa juga dialami oleh IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik (IAIN SAS) Bangka Belitung. IAIN SAS Bangka Belitung merupakan perguruan tinggi di bawah Kementerian Agama yang memiliki kedudukan yang sama dengan perguruan tinggi lainnya di bawah Kemenristekdikti. Secara kuantitas, rasio jumlah dosen tetap dengan mahasiswa sudah sangat ideal yakni 1:22 di tahun akademik 2018/2019 dengan jumlah total dosen tetap 91 orang dan 2.033 mahasiswa. Kualifikasi pendidikan dosen juga sudah 100 persen berijazah strata dua, tidak ada dosen dengan kualifikasi pendidikan strata satu. Akan tetapi, jika kita lihat dari pencapaian output kinerja dosen yang mencakup pengamalan Tri Dharma Perguruan Tinggi nampaknya masih belum menunjukkan hasil optimal.

Dalam bidang pengajaran, dosen IAIN SAS Bangka Belitung jika dilihat dari *output* hampir tidak menemui kendala. Rata-Rata nilai IPK mahasiswa  $> 3.00$  dengan masa studi yang relatif tidak lama, yakni 8 semester dengan persentase 52.5 persen (LPM IAIN SAS Babel, 2018) Output pembelajaran mungkin tidak menjadi persoalan serius, akan tetapi berdasarkan hasil *survey* (LPM IAIN SAS Bangka Belitung, 2018) atas kinerja dosen di tiga fakultas, yaitu fakultas Tarbiyah, Dakwah dan Komunikasi Islam, dan Syariah dan Ekonomi Islam menunjukkan proses pembelajaran yang masih lemah. Indeks kinerja dosen di tiga fakultas tersebut masih masuk dalam kategori “cukup” dengan persentase sebesar 51.2 persen di fakultas Tarbiyah, 45.8 persen di fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, dan 47.1 persen di fakultas Dakwah dan Komunikasi Islam (LPM IAIN SAS Babel, 2018) Berdasarkan fakta tersebut, terdapat kesenjangan antara proses dan output dimana proses yang lemah ternyata dapat menghasilkan *output* yang bagus. Tentu hal ini menjadi pertanyaan publik. Jika *output* nya baik, tentu prosesnya pun harusnya berjalan dengan baik.

Dalam hal publikasi hasil penelitian, juga masih sangat lemah. Data yang pada portal SINTA (*Science and Technology Index*) menunjukkan masih banyak dosen IAIN SAS Babel yang belum mendaftar menjadi penulis pada portal tersebut. Hanya 55 penulis dari 91 jumlah dosen tetap yang mendaftar ke portal SINTA. Keterlibatan dosen mengikuti forum ilmiah atau riset juga masih belum merata, Bahkan untuk penelitian kolaborasi lintas disiplin ilmu sangat jarang dilakukan. Selain itu, belum ada satupun Jurnal di IAIN SAS Bangka Belitung yang terakreditasi. Kualitas hasil riset para dosen nampaknya menjadi salah satu faktor belum terakreditasinya beberapa Jurnal di IAIN SAS Bangka Belitung.

Sedangkan data hasil pengabdian kepada masyarakat sangat sulit untuk dilacak sehingga kita tidak dapat melihat pencapaian kinerja dosen dibidang pengabdian ini. LP2M IAIN SAS Bangka Belitung juga belum memiliki *database* hasil penelitian dan pengabdian masyarakat secara periodik. Kegiatan pengabdian masyarakat secara umum hanya dilakukan pada saat mahasiswa melakukan program Kuliah Kerja Nyata (KKN) Walaupun ada sebagian dosen yang setiap tahunnya mengajukan proposal pengabdian pada program penelitian kompetitif dosen, akan tetapi jumlahnya masih sangat minim. Media publikasi untuk pengabdian masyarakat juga baru di 2019 ini terdapat jurnal pengabdian masyarakat.

Berdasarkan uraian tersebut, kinerja dosen IAIN SAS Bangka Belitung dilihat dari indikator kompetensi dosen yang terdiri dari kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial ditambah dengan indikator pelaksanaan tri dharma perguruan tinggi masih belum menunjukkan hasil yang optimal. Mempertimbangkan kondisi ini, perlu kiranya dilakukan evaluasi kinerja dosen untuk mengetahui hal-hal yang masih lemah di tiga indikator kinerja dosen tersebut. Evaluasi kinerja dosen sangat penting untuk menjamin terciptanya mutu lulusan yang kompeten dibidangnya. Semakin cepat mengetahui kelemahan kinerja dosen maka proses percepatan pencapaian visi IAIN SAS Bangka Belitung juga akan cepat terwujud.

## **B. Tujuan**

Secara umum, evaluasi kinerja dosen dilakukan secara gradual untuk menjamin kualitas proses pembelajaran dan mutu lulusan. Secara khusus evaluasi kinerja dosen dilakukan untuk mengetahui,

1. indeks prestasi kinerja dosen IAIN SAS Bangka Belitung yang diukur dari indikator pengajaran, penelitian, dan pengabdian;
2. mendapatkan *feedback* dalam rangka perbaikan kualitas kinerja dosen IAIN SAS Bangka Belitung;
3. mendorong tanggung jawab dan akuntabilitas dosen di lingkungan IAIN SAS Bangka Belitung agar terus meningkatkan kinerjanya.

## **C. Manfaat**

Adapun manfaat pelaksanaan evaluasi dan pengukuran kinerja dosen, yakni:

1. tersedianya data mengenai capaian indeks kinerja dosen di lingkungan IAIN SAS Bangka Belitung untuk mengetahui efektivitas kebijakan yang berkaitan dengan SDM, seperti seleksi, rekrutmen serta pelatihan dan pengembangan.
2. terwujudnya dosen di lingkungan IAIN SAS Bangka Belitung yang memiliki profesionalitas tinggi dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi,
3. terwujudnya dosen di lingkungan IAIN SAS Bangka Belitung yang memiliki dedikasi dan loyalitas tinggi untuk dalam rangka percepatan pencapaian visi kampus.

## BAB II

### KONSEP EVALUASI KINERJA DOSEN

#### A. Konsep Evaluasi

Salah satu bentuk pengendalian mutu institusi pendidikan dapat dilakukan melalui evaluasi. Secara yuridis hal ini ditegaskan dalam UU Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 pasal 57 ayat 1 yang menyebutkan bahwa, pelaksanaan evaluasi dilakukan dalam rangka pengendalian mutu pendidikan secara nasional sebagai bentuk akuntabilitas penyelenggaraan pendidikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan. Menurut, Widoyoko, (2009: 6) evaluasi pada dasarnya sebagai dasar keputusan, menyusun kebijakan, maupun program selanjutnya untuk keputusan apakah akan dilanjutkan, diperbaiki, atau dihentikan? Wujud dari hasil evaluasi yang paling utama adalah rekomendasi dari evaluator untuk mengambil keputusan (*decision maker*).

Menurut Edwin dalam Ramayulis sebagaimana yang dikutip Mahirah, (2017: 258), mendefinisikan evaluasi sebagai suatu tindakan atau proses dalam menentukan nilai sesuatu. Defenisi lain yang ditulis dalam kamus *Oxford Advanced Learner's Dictionary Of Current English* (AS Hornby, 1986) sebagaimana yang dikutip Arikunto & Jabar,( 2004: 1) evaluasi adalah *to find out, decide the amount or value*. Yang artinya suatu upaya untuk menentukan nilai atau jumlah.

Menurut Suchman, dalam Anderson sebagaimana yang dikutip (Arikunto & Jabar, 2004: 1) menuliskan evaluasi sebagai sebuah proses menentukan hasil yang telah dicapai eberapa kegiatan yang telah direncanakan untuk mendukung tercapainya tujuan. Menurut *Joint Committee on Standards For Educational Evaluation* (1994) dalam (Stufflebeam, 2007: 9) mengungkapkan bahwa “ *evaluation is the systematic assessment of the wort or merit of an object*”.

Dari defenisi yang diungkapkan oleh para pakar di atas pada dasarnya masih bersifat umum. Artinya, defenisi evaluasi tersebut tidak terbatas pada bidang tertentu. Evaluasi dalam pelaksanaannya dapat diterapkan tergantung pada tujuan dan kebutuhan dimana evaluasi akan digunakan. Sehingga dari defenisi diatas dapat penulis simpulkan bahwa *evaluasi* merupakan suatu proses atau kegiatan yang dilakukan secara sistematis dan terencana dengan menggunakan beberapa metode tertentu untuk mengukur dan menilai suatu program atau kegiatan dalam rangka mencapai suatu tujuan. Sehingga dapat dipahami bahwa, evaluasi dari segi tujuannya sangat berbeda dengan penelitian. Evaluasi dilakukan hanya untuk rekomendasi pengambilan keputusan dimana sebuah program dijalankan. Lain dari penelitian yang tujuannya adalah kesimpulan (generalisasi) dari suatu objek tertentu dalam sebuah penelitian.

## B. Konsep Kinerja

Menurut Sulistyorini dalam Saondi & Suherman, (2010: 20) memberikan pengertian kinerja sebagai tingkat keberhasilan seorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuannya untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Menurut Sutrisno sebagaimana yang dikutip Manik & Syafrina, (2018: 2) kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai melalui perilaku kerjanya dalam rangka melaksanakan tugas kerja.

Berdasarkan pengertian kinerja tersebut pegawai dapat diartikan sebagai dosen dalam konteks organisasi perguruan tinggi. Sehingga dosen dalam menjalankan tugasnya, selalu akan diukur keberhasilan pencapaiannya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya di perguruan tinggi. Menurut Gomes sebagaimana yang dikutip (Efendi, 2016: 2) terdapat delapan indikator yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu; 1) kuantitas kerja yang dikerjakan berdasarkan waktu atau periode tertentu; 2) kualitas kerja yang dihasilkan berdasarkan syarat kesesuaian dan persiapannya; 3) memiliki wawasan pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya; 4) orisilinitas ide atau gagasan yang digunakan untuk menyelesaikan persoalan yang munculkan dalam tugas; 5) kemampuan bekerja dalam tim; 6) dapat dipercaya dalam hal kedisiplinan kerja; 7) memiliki motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya; 8) memiliki kepribadian yang baik.

Dosen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya akan dapat dilihat dari hasil kerjanya atau dalam hal ini kinerjanya. Telah dijelaskan di awal bahwa, kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai melalui perilaku kerjanya dalam rangka melaksanakan tugas kerja. Jadi kinerja dosen dapat dipahami sebagai hasil kerja dosen. Hasil kerja dosen merujuk pada aspek tugas dan tanggung jawabnya sebagai dosen di perguruan tinggi yaitu, melaksanakan pengajaran, penelitian, pengabdian, dan tugas penunjang lainnya.

## C. Konsep Kompetensi Dosen

Untuk mencapai kinerja yang optimal, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dosen idealnya memiliki kompetensi. Dalam Undang – Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005, kompetensi dosen mencakup kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial. Keempat kompetensi inilah yang pada akhirnya akan mendorong baik tidaknya kinerja dosen itu sendiri. Hasil penelitian yang dilakukan Manik & Syafrina, (2018: 6) menemukan bahwa, kompetensi dosen berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya. Hasil penelitian lain yang dilakukan (Permanasari, Setyaningrum, & Sundari, (2019: 157) menemukan adanya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja dosen, yakni profesionalisme. Untuk Variabel kompetensi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dosen.

Menurut Becker, *et.al*, dalam Pramudyo, (2010: 3) kompetensi mengacu kepada karakter pengetahuan (*knowladge*), *skill*, dan *abilities* pada setiap individu atau personal yang secara langsung dapat mempengaruhi kinerja (*job performance*) Boyatzis dalam (Berman, 1997: 11) mendefinisikan kompetensi,

“*as any personal traits, characteristic, or skill which can be shown to be directly linked to effective or outstanding job performance*”. Boyatzis menekankan kompetensi pada sifat, karakter, atau kemampuan personal yang muncul dan terhubung secara langsung dengan kinerjanya. Jika dilihat dari beberapa pengertian kompetensi tersebut, kompetensi merupakan sifat bawaan, pengetahuan yang dimiliki yang langsung berhubungan dengan kinerjanya. Sehingga pengertian kompetensi dosen dapat dipahami sebagai sifat, akarakter, pengetahuan, dan *skill* yang dimiliki oleh dosen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai dosen.

Dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi dosen terdiri dari empat kompetensi yakni, kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial. Kompetensi profesional berkaitan dengan penguasaan materi kuliah, kemampuan merancang, melaksanakan, dan menyusun laporan penelitian, kemampuan mengembangkan inovasi, kemampuan merancang, melaksanakan, dan menilai pengabdian masyarakat. Kompetensi pedagogik terdiri dari, kemampuan merancang, melaksanakan, dan menilai proses dan hasil pembelajaran, dan kemampuan memanfaatkan hasil penelitian. Kompetensi kepribadian mencakup, empati, berpandangan positif terhadap diri sendiri dan orang lain, dan berorientasi pada tujuan. Kompetensi Sosial mencakup, kemampuan menghargai keragaman sosial, kemampuan membina suasana kelas, suasana kerja, dan mendorong peran serta masyarakat (UU Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005)

Berdasarkan kajian konsep di atas mengenai evaluasi dan kinerja maka dapat dipahami bahwa, evaluasi kinerja dosen dalam kajian ini adalah kegiatan menilai dan mengukur prestasi kinerja dosen berdasarkan indikator kinerja dan indikator kompetensi dosen. Indikator kompetensi dosen yang diukur terdiri dari, kompetensi professional, pedagogik, kepribadian, dan sosial. Sedangkan indikator kinerja dosen akan diukur melalui pencapaian hasil kinerja pada aspek Tri Dharma Perguruan Tinggi.

## **BAB III**

### **METODE EVALUASI**

#### **A. Jenis Pendekatan**

Metode evaluasi kinerja dosen ini menggabungkan dua pendekatan, yakni kuantitatif dan kualitatif atau *mixed method*. Menurut Ivankova, Creswell, & Stick, (2006: 3), "*mixed methods is a procedure for collecting, analyzing, and "mixing" or integrating both quantitative and qualitative data at some stage of the research process within a single study for the purpose of gaining a better understanding of the research problem*". Dalam pengertian tersebut, metode campuran atau *mixed method* merupakan prosedur mengumpulkan, menganalisis, dan menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif secara bersamaan dalam sebuah studi dengan tujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai masalah penelitian. Untuk mendapatkan data yang lebih komprehensif dan analisis yang mendalam, pelaksanaan evaluasi kinerja dosen tidak dapat hanya diukur melalui data kuantitatif saja. Ada beberapa data yang berbentuk dokumen hasil kinerja dosen atau wawancara dengan pimpinan juga perlu dipertimbangkan untuk dapat dianalisis secara kualitatif.

Agar pelaksanaan evaluasi ini lebih terarah maka perlu menentukan desain evaluasi terlebih dahulu. Evaluasi ini menggunakan desain penjelasan berurutan (*sequential explanatory design*) sebagaimana yang diungkapkan Ivankova, Creswell, & Stick, (2006: 3) *sequential explanatory design* dilakukan dengan terlebih dahulu melakukan pengumpulan dan analisis data kuantitatif baru kemudian melakukan pengumpulan dan analisis data kualitatif secara berurutan.

#### **B. Waktu dan Tempat**

Pelaksanaan evaluasi kinerja dosen dilakukan kepada seluruh dosen tetap IAIN SAS Bangka Belitung yang berjumlah 91 orang tahun akademik 2018/2019 di semester genap 2019. Dalam pelaksanaannya, hanya 56 dosen yang mengembalikan kuesioner penilaian. Pelaksanaan evaluasi berlangsung selama bulan April-Mei 2019 mulai dari tahap pengumpulan data hingga penulisan laporan hasil. Proses pengumpulan data dibantu oleh Lembaga Penjaminan Mutu, Staf fakultas, dan staf program studi.

#### **C. Indikator Kinerja Dosen**

Untuk mengetahui bagaimana kualitas kinerja dosen IAIN SAS Bangka Belitung, maka perlu ditetapkan indikator pencapaian kinerja dosen tersebut. Secara umum kinerja dosen akan diukur melalui hasil kinerja bidang pengajaran, penelitian, dan pengabdian. Dibidang pengajaran kompetensi dosen akan dinilai dari empat indikator, yaitu kompetensi profesional, pedagogik, kepribadian, dan sosial. Untuk lebih jelasnya pengukuran mengenai kinerja dosen dapat dilihat pada kisi-kisi kinerja dosen di bawah ini:

Tabel.1. Kisi-Kisi Evaluasi Kinerja Dosen

No	Pencapaian Kinerja	Indikator	Skor	Metode Pengumpulan Data
<b>A</b>	<b>Aspek Pendidikan dan Pengajaran</b>			
1	Penyerahan dokumen rencana pembelajaran (Silabus/RPS) diserahkan ke prodi sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	Waktu penyerahan dokumen dibandingkan dengan batas akhir ( <i>deadline</i> ) yang telah ditetapkan. a. 1 minggu sebelum kuliah dimulai b. Saat perkuliahan berlangsung c. Satu bulan setelah kuliah dimulai d. Tidak menyerahkan	100 75 50 0	<b>Dokumentasi</b> Dokumen RPS dosen yang sudah mengumpulkan di masing-masing program studi
2	Kuantitas Kehadiran Dosen Mengajar	Jumlah Kehadiran Dosen a. 14 TM b. 12 TM c. 10 TM d. < 10 TM	100 75 50 0	<b>Dokumentasi</b> - Daftar hadir dosen di prodi - Daftar hadir dosen yang dikumpulkan di bag. Akademik <b>Wawancara</b> Kepada staf akademik prodi
3	Indeks Kualitas Pembelajaran	Hasil perhitungan skor rata-rata penilaian mahasiswa terhadap kualitas pembelajaran yang diampu oleh dosen yang bersangkutan (skala 1-5)  Hasil Penilaian Mhs x 20		<b>Angket</b> Instrumen angket penilaian mahasiswa terhadap kinerja dosen
4	Bimbingan Skripsi	Tingkat penyelesaian bimbingan skripsi dilihat dari jumlah bimbingan yang selesai kemudian dibandingkan dengan total mahasiswa yang dibimbing pada periode tertentu dengan ketentuan ( <i>Bimbingan yang selesai/Jumlah Bimbingan pada periode tsb) x 100</i>		<b>Dokumentasi</b> - SK Bimbingan Skripsi Dosen dari Bag. Akademik. - Daftar mahasiswa yang telah menyelesaikan bimbingan. <b>Wawancara</b> Kepada staf prodi

No	Pencapaian Kinerja	Indikator	Skor	Metode Pengumpulan Data
5	Ketepatan waktu penyerahan soal ujian	Waktu penyerahan soal ujian dibandingkan dengan batas akhir ( <i>deadline</i> ) yang telah ditetapkan. a. 5 hari sebelum ujian dilaksanakan b. 3 Sebelum ujian dilaksanakan c. 1 hari sebelum ujian dilaksanakan d. Pada saat ujian	100 75 50 0	<b>Dokumentasi</b> Daftar penyerahan soal ujian dari Bag. Akademik  <b>Wawancara</b> Kepada staff akademik
6	Ketepatan waktu penyerahan nilai ujian	Waktu penyerahan nilai ujian dibandingkan dengan batas akhir ( <i>deadline</i> ) yang telah ditetapkan. a. Tepat waktu b. 3 hari setelah batas waktu c. >1 minggu d. > 1 bulan	100 75 50 0	<b>Dokumentasi</b> Daftar penyerahan soal ujian dari Bag. Akademik  <b>Wawancara</b> Kepada staff akademik
<b>B</b>	<b>Aspek Penelitian</b>			
1	Kuntitas Hasil Penelitian	Jumlah penelitian yang telah dilaksanakan oleh dosen pada periode tertentu. a. > 1 per tahun b. 1 per tahun c. Tidak melakukan penelitian di 1 tahun terakhir Skor akhir dikalikan 25	100 80 0	<b>Dokumentasi</b> Data jumlah penelitian dosen secara periodik (LP2M)  <b>Angket</b> Dosen mengisi angket tentang hasil penelitian yang sudah dilakukan
2	Sumber Dana Penelitian	a. Internasional b. Nasional c. Lokal d. Sendiri/institusi Hasil Penilaian dikalikan 25	100 75 50 25	<b>Dokumentasi</b> Data sumber biaya penelitian dosen secara periodik (LP2M)  <b>Angket</b> Dosen mengisi angket tentang sumber biaya penelitian
3	Konsistensi Bidang Penelitian	Kesesuaian dan konsistensi bidang penelitian yang dilakukan dengan kompetensi dosen. a. Sesuai	100	<b>Angket</b> Dosen mengisi angket kesesuaian penelitian dengan kompetensi

No	Pencapaian Kinerja	Indikator	Skor	Metode Pengumpulan Data
		b. Tidak sesuai Hasil Penilaian dikalikan 25	50	
4	Publikasi hasil penelitian	a. Internasional bereputasi b. Akreditasi c. ISSN Luar d. ISSN Dalam Hasil Penilaian dikalikan 25	100 75 50	<b>Angket</b> Dosen mengisi angket tentang publikasi hasil penelitian dengan kompetensi
5	Diseminasi hasil penelitian	a. Internasional b. Nasional c. Lokal d. Institusi/Kampus Hasil Penilaian dikalikan 25	4 3 2 1	<b>Angket</b> Dosen mengisi angket tentang diseminasi hasil penelitian
6	Buku	Buku yang ditulis dan diterbitkan oleh penerbit dalam, penerbit luar bereputasi, lokal, nasional dan internasional. a. Internasional b. Nasional c. Lokal d. Internal Kampus Hasil Penilaian dikalikan 25	4 3 2 1	<b>Angket</b> Dosen mengisi angket tentang jumlah buku yang ditulis dan diterbitkan
<b>C</b>	<b>Bidang Pengabdian</b>			
1	Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat	a. >1 dalam setahun b. 1 kali dalam setahun c. Tidak melakukan pengabdian Hasil Penilaian dikalikan 25	4 2 0	<b>Angket</b> Dosen mengisi angket tentang frekuensi melakukan pengabdian
2	Pelatihan/Penyuluhan/Pendampingan pada masyarakat	Melaksanakan pengabdian masyarakat dalam bentuk (pendidikan, pelatihan, penyuluhan pendampingan, dsb.) yang berhasil dilaksanakan oleh dosen yang bersangkutan yang baik dari sumber dana internal maupun eksternal pada skala lokal, nasional, maupun internasional a. Internasional b. Nasional c. Lokal	4 2 1	<b>Angket</b> Dosen mengisi angket tentang jangkauan melakukan pengabdian masyarakat

No	Pencapaian Kinerja	Indikator	Skor	Metode Pengumpulan Data
		Hasil Penilaian dikalikan 25		

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Evaluasi kinerja dosen menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu, dalam hal pengumpulan data juga dilakukan dengan berbagai metode pengumpulan data. Dalam hal ini pengumpulan data dilakukan melalui teknik angket, wawancara, dan dokumentasi. Teknik angket dilakukan untuk mendapatkan data berupa indeks kualitas pembelajaran dan indeks bimbingan skripsi. Data yang dikumpulkan melalui teknik angket berupa angka dengan skala 1-5. Teknik wawancara digunakan untuk mendapatkan data berupa keterangan ataupun pendapat dari responden terkait dengan pendalaman mengenai masalah yang ditanyakan. Sedangkan teknik dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data berupa dokumen-dokumen pendukung dari hasil kinerja dosen.

#### E. Teknik Analisis Data

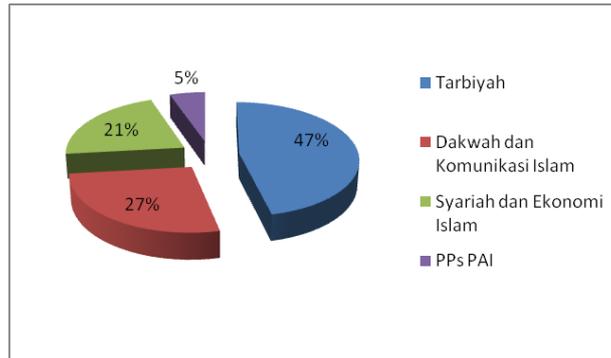
Teknik analisis data dilakukan pada data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif berupa skor indeks kualitas pembelajaran dan indeks kualitas bimbingan hasil penilaian mahasiswa yang didapat melalui isian angket. Sedangkan data kualitatif berupa dokumen pendukung kinerja dosen dan pernyataan responden dari yang didapat melalui metode dokumentasi dan wawancara. Data kuantitatif dianalisis menggunakan statistik deskriptif dengan rumus persentase, yakni  $\frac{f}{n} \times 100\%$ . Untuk data kualitatif dianalisis menggunakan metode analisis data (Hubberman & Miles, 1994) yaitu, 1) reduksi data, 2) penyajian data, dan 3) kesimpulan. Data hasil penelusuran dokumen yang terkait dengan hasil kinerja dosen dan hasil wawancara dengan responden dipilih sesuai dengan kebutuhan masalah untuk selanjutnya disajikan dalam bentuk table atau deskripsi pernyataan dan ditarik kesimpulan.

## EVALUASI KINERJA DOSEN IAIN SAS BANGKA BELITUNG

### A. Deskripsi Dosen IAIN SAS Bangka Belitung

Evaluasi kinerja dosen IAIN SAS Bangka Belitung dilakukan pada semua Dosen Tetap yang berjumlah 56 dari 91 orang. Adapun sebaran dosen berdasarkan fakultas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Gambar 4.1 Dosen Berdasarkan Fakultas**



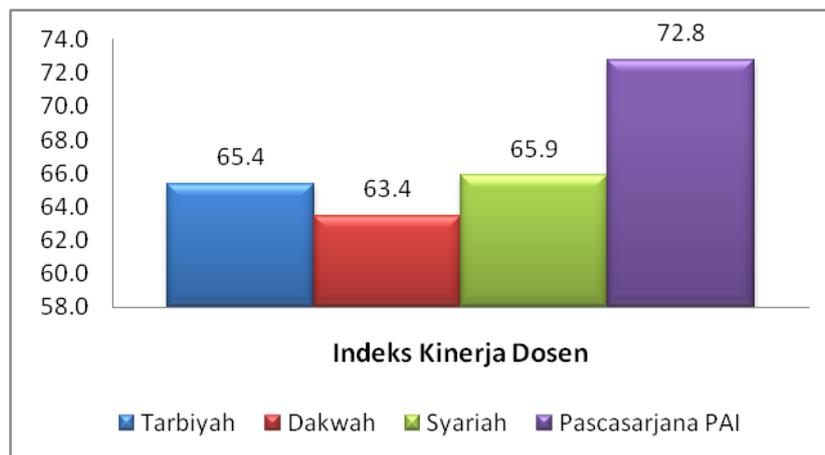
Gambar 4.1 di atas menunjukkan bahwa dosen fakultas tarbiyah mendapat proporsi terbanyak dari dosen fakultas Dakwah dan Syariah. Dosen yang berasal dari fakultas Tarbiyah sebanyak 47% atau 26 orang, fakultas Dakwah dan Komunikasi Islam sebanyak 27% atau 15 orang, fakultas Syariah dan Ekonomi Islam sebanyak 21% atau 12 orang, dan Program Pascasarjana PAI sebanyak 5% atau 3 orang.

### B. Kinerja Dosen IAIN SAS Bangka Belitung

Evaluasi kinerja dosen IAIN SAS Bangka Belitung dapat dilihat dari pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi yakni, bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Hasil analisis data evaluasi kinerja dosen dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

No	Indikator Kinerja	Fakultas			Pascasarjana	Indeks Kinerja Dosen	
		Tarbiyah	Dakwah	Syariah	PAI	Skor (%)	Predikat
		Rata-Rata Skor	Rata-Rata Skor	Rata-Rata Skor	Rata-Rata Skor		
<b>1</b>	<b>Pendidikan dan Pengajaran</b>	<b>39.3</b>	<b>40.4</b>	<b>45.4</b>	<b>45.8</b>	42.7	Cukup
1.1	Indeks Kualitas Pembelajaran	75.6	82.0	84.6	84.6		
1.2	Menyusun Silabus/RPS	37.5	37.5	39.6	38.8		
1.3	Kehadiran Dosen Mengajar	45.7	45.8	50.0	48.8		
1.4	Penyelesaian Bimbingan Skripsi	18.3	5.5	15.8	21.5		
1.5	Ketepatan Penyerahan Soal Ujian	13.5	27.5	33.3	32.5		
1.6	Ketepatan Penyerahan Nilai Ujian	45.2	44.2	49.0	48.8		
<b>2</b>	<b>Penelitian</b>	<b>14.7</b>	<b>12.0</b>	<b>9.6</b>	<b>14.9</b>	36.5	Cukup
2.1	Kuantitas Hasil Penelitian	19.8	12.4	12.5	19.8		
2.2	Sumber Dana Penelitian	8.9	6.2	4.5	6.9		
2.3	Konsistensi Bidang Penelitian	23.7	18	20.0	27		
2.4	Publikasi Hasil Penelitian	13.4	12	8.8	13.5		
2.5	Diseminasi Hasil Penelitian	15.3	12.4	8.1	12.3		
2.6	Menyusun Buku	6.9	11.1	4.0	9.6		
<b>3</b>	<b>Pengabdian Kepada Masyarakat</b>	<b>11.4</b>	<b>11.0</b>	<b>10.8</b>	<b>12.1</b>	33.9	Rendah
3.1	Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat	14.9	13.6	15	15.6		
3.2	Pelatihan/Penyuluhan/Pendampingan pada masyarakat	7.9	8.4	6.7	8.6		
<b>Rerata Total</b>		<b>65.4</b>	<b>63.4</b>	<b>65.9</b>	<b>72.8</b>	<b>37.7</b>	<b>Cukup</b>

Gambar 4.2 Histogram Indeks Kinerja Dosen



Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat disimpulkan bahwa, indeks kinerja dosen IAIN SAS Bangka Belitung sebesar 37.7% dengan kategori “Cukup”. Jika dilihat berdasarkan fakultas, indeks tertinggi ada pada Program Pascasarjana PAI sebesar 72.8% dengan kategori “Tinggi”. Sedangkan untuk tiga Fakultas lainnya seperti, Fakultas Tarbiyah indeks kinerja dosen sebesar 65.4%, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Islam 64.4%, dan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam 65.9%. Ketiga Fakultas tersebut masih masuk pada kategori “Cukup”.

Adapun kinerja dosen jika dilihat berdasarkan penilaian untuk masing-masing indikator kinerja secara umum masih rendah pada indikator bidang pengabdian kepada masyarakat. Indikator kinerja bidang pengabdian kepada masyarakat sebesar 33.9% masuk pada kategori “Rendah”. Data mengenai evaluasi kinerja dosen di atas menunjukkan bahwa, kinerja dosen ditinjau dari pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi masih sangat lemah. Upaya peningkatan kinerja dosen baiknya berorientasi pada pencapaian kinerja Tri Dharma Perguruan Tinggi.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

#### **A. Kesimpulan**

Peningkatan kualitas kinerja dosen menjadi salah satu hal penting yang turut menentukan pencapaian kinerja perguruan tinggi. Peningkatan kualitas yang berdampak pada mutu IAIN SAS Bangka Belitung bergantung pada kinerja dosen sebagai komponen utama. Untuk mencapai hal tersebut maka penting dilakukan evaluasi terhadap kinerja dosen secara periodik. Adapun kesimpulan dari hasil evaluasi kinerja dosen IAIN SAS Bangka Belitung yaitu:

1. Hasil kinerja pada bidang pendidikan dan pengajaran masih belum menunjukkan hasil yang belum memuaskan dengan indeks sebesar 42.7% dengan kategori “Cukup”.
2. Hasil kinerja pada bidang penelitian masih belum menunjukkan hasil yang belum memuaskan dengan indeks sebesar 36.5% dengan kategori “Cukup”.
3. Hasil kinerja pada bidang penelitian masih belum menunjukkan hasil yang belum memuaskan dengan indeks sebesar 33.9% dengan kategori “Rendah”.
4. Secara keseluruhan hasil kinerja dosen IAIN SAS Bangka Belitung masih belum menunjukkan hasil yang belum memuaskan dengan indeks sebesar 37.7 dengan kategori “Cukup”

#### **B. Rekomendasi**

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat direkomendasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Peningkatan kinerja dosen harusnya berorientasi pada pencapaian kinerja bidang Tri Dharma Perguruan Tinggi.
2. Komitmen seluruh dosen di lingkungan IAIN SAS Bangka Belitung perlu dibangun kembali agar upaya menjaga mutu perguruan tinggi melalui kinerja dosen dapat berjalan optimal.
3. Peran lembaga penjaminan mutu di tingkat institusi sampai pada gugus penjaminan mutu di tingkat prodi harus senantiasa melakukan pembenahan, terutama dalam hal kinerja dosen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S., & Jabar, C. S. A. (2004). Evaluasi program pendidikan. In *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Berman, J. A. (1997). *Competence-based employment interviewing*. Greenwood Publishing Group.
- Efendi, Y. (2016). Performance Kinerja Dosen Di Lingkungan Universitas Riau Kepulauan Ditinjau Dari Aspek Supervisi Dekan Pada Tahun Akademik 2012-2013. *JURNAL DIMENSI*, 3(1).
- Hubberman, A. M., & Miles, M. B. (1994). *Qualitative data analysis*. London: Sage Publications.
- Ivankova, N. V, Creswell, J. W., & Stick, S. L. (2006). Using mixed-methods sequential explanatory design: From theory to practice. *Field methods*, 18(1), 3–20.
- Mahirah, B. (2017). Evaluasi Belajar Peserta Didik (Siswa). *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2).
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis (JIEB)*, 15(1), 16.
- No, U.-U. R. I. (14M). tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. In *Jakarta: Depdiknas*.
- Permanasari, R., Setyaningrum, R. M., & Sundari, S. (2019). Model Hubungan Kompetensi, Profesionalisme dan Kinerja Dosen. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 1(2), 157–174.
- Pramudyo, A. (2010). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen negeri pada kopertis Wilayah V Yogyakarta. *Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 1(1), 1–11.
- Prasetyo, H., & Sutopo, W. (2018). Industri 4.0: Telaah Klasifikasi aspek dan arah perkembangan riset. *J@ ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 13(1), 17–26.
- Saondi, O., & Suherman, A. (2010). Etika profesi keguruan. In *Bandung: PT Refika Aditama*.
- Stufflebeam, D. L. (2007). *Stufflebeam, Daniel L., and Anthony J. Shinkfield, Evaluation Theory, Models, and Applications*. San Francisco: Jossey-Bass, 2007.
- Trisnaningsih, S. (2011). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen akuntansi. *Jurnal Akuntansi dan Auditing*, 8(1), 83–94.
- Widoyoko, E. P. (2009). *Evaluasi program pembelajaran* (Vol. 91). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Lampiran 1

**INSTRUMEN PENGUKURAN EVALUASI KINERJA DOSEN  
IAIN SYAIKH ABDURRAHMAN SIDDIK BANGKA BELITUNG  
BIDANG PENDIDIKAN DAN PENGAJARAN**

**Nama Dosen** : .....

**NIP/NIDN** : .....

**Fakultas** : Tarbiyah / Dakwah dan Komunikasi Islam / Syariah dan Ekonomi Islam

**Program Studi** : .....

Petunjuk Pengisian:

1. Pilih salah satu indikator pencapaian kinerja bapak/ibu dengan cara melingkari salah satu pilihan.
2. Indikator pencapaian kinerja yang dipilih sesuai dengan kondisi yang bapak/ibu alami saat ini.

No	Pencapaian Kinerja	Indikator
1	Penyerahan dokumen rencana pembelajaran (Silabus/RPS) diserahkan ke prodi sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	Waktu penyerahan dokumen dibandingkan dengan batas akhir ( <i>deadline</i> ) yang telah ditetapkan. e. 1 minggu sebelum kuliah dimulai f. Saat perkuliahan berlangsung g. Satu bulan setelah kuliah dimulai h. Tidak menyerahkan
2	Frekuensi Kehadiran Dosen Mengajar	Jumlah Kehadiran Per Semester e. 14 TM f. 12 TM g. 10 TM h. < 10 TM
3	Bimbingan Skripsi	Tingkat penyelesaian bimbingan skripsi dilihat dari jumlah bimbingan yang selesai kemudian dibandingkan dengan total mahasiswa yang dibimbing pada periode tertentu dengan ketentuan:  $\frac{\text{Bimbingan yang selesai}}{\text{Jumlh. Bimb. pada periode tersebut}} \times 100$ $\frac{\dots\dots\dots}{\dots\dots\dots} \times 100 = \dots\dots\dots$ Bimbingan yang telah dan belum diselesaikan satu tahun terakhir.
4	Ketepatan waktu penyerahan soal ujian	Waktu penyerahan soal ujian dibandingkan dengan batas akhir ( <i>deadline</i> ) yang telah ditetapkan. e. 5 hari sebelum ujian dilaksanakan f. 3 Sebelum ujian dilaksanakan g. 1 hari sebelum ujian dilaksanakan h. Pada saat ujian
5	Ketepatan waktu penyerahan nilai ujian	Waktu penyerahan nilai ujian dibandingkan dengan batas akhir ( <i>deadline</i> ) yang telah ditetapkan. e. Tepat waktu f. 3 hari setelah batas waktu g. >1 minggu h. > 1 bulan

Ket: \*diisi salah satu perolehan skor

Lampiran 2

**INSTRUMEN PENGUKURAN EVALUASI KINERJA DOSEN  
IAIN SYAIKH ABDURRAHMAN SIDDIK BANGKA BELITUNG  
BIDANG PENELITIAN**

**Nama Dosen** : .....

**NIP/NIDN** : .....

**Fakultas\*** : Tarbiyah / Dakwah dan Komunikasi Islam / Syariah dan Ekonomi Islam

**Program Studi** : .....

Petunjuk Pengisian:

1. Pilih salah satu indikator pencapaian kinerja bapak/ibu dengan cara melingkari salah satu pilihan.
2. Indikator pencapaian kinerja yang dipilih sesuai dengan kondisi yang bapak/ibu alami saat ini.

No	Pencapaian Kinerja	Indikator**
1	Kuantitas Hasil Penelitian	Jumlah penelitian yang telah dilaksanakan oleh dosen pada periode tertentu. d. > 1 per tahun e. 1 per tahun f. Tidak melakukan penelitian di 1 tahun terakhir
2	Sumber Dana Penelitian	e. Internasional f. Nasional g. Lokal h. Sendiri/institusi
3	Konsistensi Bidang Penelitian Bidang	Kesesuaian dan konsistensi bidang penelitian yang dilakukan dengan kompetensi dosen. c. Sesuai d. Tidak sesuai
4	Publikasi hasil penelitian	e. Internasional bereputasi f. Akreditasi g. ISSN Luar h. ISSN Dalam
5	Diseminasi hasil penelitian	e. Internasional f. Nasional g. Lokal h. Institusi/Kampus
6	Buku	Buku yang ditulis dan diterbitkan oleh penerbit dalam, penerbit luar bereputasi, lokal, nasional dan internasional. e. Internasional f. Nasional g. Lokal h. Internal Kampus

**Keterangan:**

\*Coret yang tidak perlu

\*\*Lingkari salah satu. Jika ada pilihan lebih dari satu, maka pilih pilihan yang paling tinggi.

Contoh: Publikasi penelitian

- a. Internasional bereputasi
- b. Akreditasi
- c. ISSN Luar
- d. ISSN Dalam

Jika dosen memiliki publikasi di dua kategori dalam satu tahun terakhir, maka dosen memilih kategori yang tertinggi.

### Lampiran 3

## INSTRUMEN PENGUKURAN EVALUASI KINERJA DOSEN IAIN SYAIKH ABDURRAHMAN SIDDIK BANGKA BELITUNG BIDANG PENGABDIAN PADA MASYARAKAT

Nama Dosen : .....  
NIP/NIDN : .....  
Fakultas\* : Tarbiyah / Dakwah dan Komunikasi Islam / Syariah dan Ekonomi Islam  
Program Studi : .....

Petunjuk Pengisian:

1. Pilih salah satu indikator pencapaian kinerja bapak/ibu dengan cara melingkari salah satu pilihan.
2. Indikator pencapaian kinerja yang dipilih sesuai dengan kondisi yang bapak/ibu alami saat ini.

No	Pencapaian Kinerja	Indikator**
1	Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat	d. >1 dalam setahun e. 1 kali dalam setahun f. Tidak melakukan pengabdian
2	Pelatihan/Penyuluhan/Pendampingan pada masyarakat	Melaksanakan pengabdian masyarakat dalam bentuk (pendidikan, pelatihan, penyuluhan pendampingan, dsb.) yang berhasil dilaksanakan oleh dosen yang bersangkutan yang baik dari sumber dana internal maupun eksternal pada skala lokal, nasional, maupun internasional  d. Internasional e. Nasional f. Lokal

#### Keterangan:

\*Coret yang tidak perlu

\*\*Lingkari salah satu. Jika ada pilihan lebih dari satu, maka pilih pilihan yang paling tinggi.

Contoh: Publikasi penelitian

Internasional bereputasi

- a. Akreditasi
- b. ISSN Luar
- c. ISSN Dalam

Jika dosen memiliki publikasi di dua kategori dalam satu tahun terakhir, maka dosen memilih kategori yang tertinggi.

Lampiran 4

**INSTRUMEN INDEKS KUALITAS PEMBELAJARAN DOSEN  
IAIN SYAIKH ABDURRAHMAN SIDDIK BANGKA BELITUNG  
PERSEPSI MAHASISWA**

Nama Dosen : .....

MK. Yang Diampu : .....

Fakultas : Tarbiyah / Dakwah dan Komunikasi Islam / Syariah dan Ekonomi Islam

Program Studi : .....

ST = Sangat Setuju      S = Setuju      KS = Kurang Setuju      TS = Tidak Setuju      STS = Sangat Tidak Setuju

NO	ASPEK-ASPEK YANG DINILAI	SKALA PENILAIAN				
		ST	S	KS	TS	STS
<b>A</b>	<b>Persiapan</b>					
1	Dosen menyampaikan kontrak perkuliahan kepada mahasiswa					
2	Dosen menyampaikan tujuan perkuliahan yang akan dicapai					
<b>B</b>	<b>Pelaksanaan</b>					
3	Dosen tepat waktu dalam mengawali dan mengakhiri perkuliahan					
4	Dosen menggunakan media/alat pembelajaran dalam setiap pertemuan					
5	Dosen menguasai materi kuliah pada saat mengajar					
6	Dosen menggunakan metoda perkuliahan yang bervariasi					
7	Dosen selalu membuka sesi tanya jawab					
8	Dosen memberikan pertemuan tambahan jika materi kurang					
9	Dosen mampu memotivasi siswa agar aktif dalam proses belajar mengajar					
10	Penampilan dosen dalam berpakaian rapi, bersih, dan serasi					
11	Penggunaan bahasa dalam pelaksanaan perkuliahan: jelas, sopan dan santun					
12	Dosen bersedia melakukan konsultasi bila mahasiswa kesulitan dalam perkuliahan					
13	Dosen menerima saran dan kritik dari mahasiswa					
<b>C</b>	<b>Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa</b>					
14	Soal ujian sesuai dengan materi kuliah yang disampaikan					
15	Dosen obyektif dan transparan dalam memberikan nilai kepada mahasiswa					
16	Jika ada keberatan atas nilai mahasiswa, dosen menerima keberatan tersebut					

**TANGGAPAN TERBUKA** (*Tulislah saran, penilaian, ataupun kritik saudara terhadap keseluruhan kinerja dosen pengampu mata kuliah ini*)

.....

.....

.....