

**MONITORING DAN EVALUASI UNTUK PENINGKATAN  
LAYANAN AKADEMIK DAN KINERJA DOSEN  
PROGRAM STUDI TEKNOLOGI PEMBELAJARAN PASCASARJANA**

*(Monitoring and Evaluation for Improving Academic Services And Lecturer  
Performance of Postgraduate Learning Technology Study Programs)*

Suparno, Luluk Asmawati  
Teknologi Pembelajaran Pascasarjana Universitas Sultan Ageng Tirtayasa  
Jl.Raya Jakarta Km 4 Pakupatan Kota Serang  
suparno101@gmail.com

**Abstract**

*The research objectives are: (1) knowing the stages of monitoring and evaluation, (2) knowing the results of monitoring and evaluation as data to fill in the Study Program accreditation forms, (3) knowing the follow-up that will be implemented. The benefits of the research are: (1) mapping the performance of lecturers of the Learning Technology Study Program, (2) increasing the acquisition of the Copyright of the Learning Technology Study Program lecturers. The research method was a survey by distributing questionnaires to students and the Postgraduate Quality Assurance Team. The research findings include: (1) academic services instrument Learning Technology study program 12 instruments on a scale of 5 Very Good and 6 instruments on a scale of 4 Good, on item number 5 that is keeping promises, item number 9 about learning facilities, LCD, sound system, wireless, item number 11, internet, item number 12, local hygiene lecture. All data has been communicated with related parties within the Study Program and Postgraduate Program; (2) monitoring and evaluation of 45 lecturers' instruments on a scale of 5 Very good, 3 instruments on a scale of 4 Good, namely item 42 carrying out Community Service, item 45 writing a scientific publication, item 46 carrying out supporting activities. The conclusion that academic services and lecturers' performance in Learning Technology Study Program in general on a scale of 5 with Very Good criteria.*

**Keywords:** *Monitoring Evaluation, Academic Services, Performance of Lecture.*

**Abstrak**

Tujuan penelitian yaitu: (1) mengetahui tahapan monev, (2) mengetahui hasil monev sebagai data untuk mengisi borang akreditasi Program Studi, (3) mengetahui tindak lanjut yang akan dilaksanakan. Manfaat penelitian adalah: (1) pemetaan kinerja dosen Program Studi Teknologi Pembelajaran, (2) meningkatkan perolehan Hak Cipta dosen Program Studi Teknologi Pembelajaran. Metode penelitian adalah survey dengan penyebaran kuesioner kepada mahasiswa dan Tim Gugus Penjaminan Mutu Pascasarjana. Temuan-temuan penelitian meliputi: (1) instrument layanan akademik program studi Teknologi Pembelajaran 12 instrumen pada skala 5 Sangat Baik dan 6 instrumen pada skala 4 Baik, pada butir nomor 5 yaitu menepati janji, butir nomor 9 tentang sarana belajar, LCD, sound system, wireless, butir nomor 11 internet, butir nomor 12 kebersihan lokal kuliah. Semua data telah dikomunikasikan dengan pihak terkait di lingkungan Program Studi dan Pascasarjana; (2) monev kinerja dosen 45 butir instrument pada skala 5 Sangat Baik, 3 butir instrument pada skala 4 Baik, yaitu butir nomor 42 melaksanakan Pengabdian Kepada Masyarakat, butir 45 menulis publikasi ilmiah, butir 46 melaksanakan kegiatan penunjang. Kesimpulan bahwa layanan akademik dan kinerja dosen Program Studi Teknologi Pembelajaran secara umum pada skala 5 dengan kriteria Sangat Baik.

Kata kunci: Monitoring Evaluasi, Layanan Akademik, Kinerja Dosen

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Masalah

Usaha pencapaian tujuan program dalam sebuah organisasi harus selalu diupayakan oleh pihak manajemen. Upaya tersebut dimulai dari menyusun rencana strategis jangka panjang 5 tahunan yang memuat penetapan visi, misi, dan tujuan organisasi. Visi, misi, dan tujuan strategis organisasi merupakan komitmen bersama seluruh warga di dalam organisasi untuk mewujudkannya. Rencana strategis selanjutnya diuraikan dalam rencana operasional satu tahunan yaitu dengan menguraikan visi, misi, dan tujuan menjadi sasaran jangka pendek dan program-program kegiatan. Keberhasilan suatu program dapat dilihat dari kesesuaian antara perencanaan dan pelaksanaannya, terukur hasilnya serta ada keberlanjutan aktivitas yang merupakan dampak dari program itu sendiri. Monev yang dilakukan harus didukung dengan instrument yang baku

## B. KAJIAN TEORETIK

### 1. Monitoring dan Evaluasi

Hogwood (1989: 8) menjelaskan monitoring adalah proses kegiatan pengawasan terhadap implementasi kebijakan yang meliputi keterkaitan antara implementasi dan hasil-hasilnya. Dunn (1994: 35) menjelaskan bahwa monitoring mempunyai tujuan yaitu: (1) kesesuaian atau kepatuhan sesuai standard an prosedur yang telah ditentukan, (2) pemeriksaan untuk menentukan sumber-sumber pelayanan kepada kelompok sasaran, (3) akuntansi untuk menentukan perubahan sosial dan ekonomi yang terjadi setelah implementasi sejumlah kebijakan public dari waktu ke waktu, (4) penjelasan tentang hasil-hasil kebijakan public berbeda dengan tujuan kebijakan publik.

Mardikanto (2009: 12) menjelaskan evaluasi adalah suatu tindakan pengambilan keputusan untuk menilai suatu objek keadaan, peristiwa atau kegiatan tertentu yang sedang diamati. Evaluasi sebagai proses pengambilan keputusan melalui kegiatan membandingkan hasil pengamatan terhadap suatu objek. Seepersad dan Henderson (1984: 29) menjelaskan evaluasi sebagai kegiatan sistematis untuk pengukuran dan penilaian terhadap objek berdasarkan pedoman yang telah ada tersusun secara terencana dan sistematis, sebagai berikut: (1) pengamatan untuk mengumpulkan data dan fakta, (2) penggunaan pedoman yang telah ditetapkan, (3) pengukuran hasil pengamatan dengan pedoman-pedoman

sehingga dapat diperoleh data yang objektif. Data objektif yang dianalisis dengan teknik yang tepat diharapkan akan memperoleh informasi yang terpercaya untuk dasar pengambilan keputusan manajemen, sehingga keputusan yang diambil tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### 2. Rumusan Masalah

- Mengapa diperlukan monev dalam Program Studi Teknologi Pembelajaran?
- Bagaimana hasil monev tersebut?
- Bagaimana tindak lanjut terhadap hasil monev tersebut?

### 3. Tujuan Penelitian

- Mengetahui tahapan monev.
- Mengetahui hasil monev sebagai data untuk mengisi borang akreditasi Program Studi
- Mengetahui tindak lanjut yang akan dilaksanakan.

yang telah ditetapkan terlebih dahulu, (4) pengambilan keputusan atau penilaian. Scriven (1967: 23) menjelaskan evaluasi adalah proses untuk mengidentifikasi masalah, mengumpulkan data dan menganalisis data, menyimpulkan hasil yang telah dicapai, menginterpretasikan hasil menjadi rumusan kebijakan, dan menyajikan informasi atau rekomendasi untuk pembuatan keputusan berdasarkan aspek kebenaran hasil evaluasi.

Monitoring bertujuan mendapatkan umpan balik bagi kebutuhan program yang sedang berjalan, dengan mengetahui kebutuhan ini pelaksanaan program dapat segera dipersiapkan. Kebutuhan dapat berupa biaya, waktu, personel, dan alat. Pelaksanaan program akan mengetahui berapa biaya yang dibutuhkan, berapa lama waktu yang tersedia untuk kegiatan tersebut. Dengan demikian diketahui berapa jumlah tenaga yang dibutuhkan serta alat apa yang harus disediakan untuk melaksanakan program tersebut.

Evaluasi bertujuan memperoleh informasi yang tepat sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan tentang perencanaan program, keputusan tentang komponen input pada program, implementasi program yang mengarah kepada kegiatan dan keputusan tentang output menyangkut hasil dan dampak dari program kegiatan. Secara terperinci monitoring bertujuan untuk: (1) mengumpulkan data dan informasi

yang diperlukan, (2) memberikan masukan tentang kebutuhan dalam melaksanakan program, (3) mendapatkan gambaran ketercapaian tujuan setelah adanya kegiatan, (4) memberikan informasi tentang metode yang tepat untuk melaksanakan kegiatan, (5) mendapatkan informasi tentang adanya kesulitan-kesulitan dan hambatan-hambatan kegiatan, (6) memberikan umpan balik bagi system penilaian program, (7) memberikan pernyataan yang bersifat penandaan berupa fakta dan nilai.

Rifai (1986: 45) menjelaskan fungsi monev adalah pengawasan meliputi: (1) mempertebal rasa tanggung jawab terhadap pejabat yang disertai tugas dan wewenang dalam pelaksanaan pekerjaan, (2) mencegah terjadinya penyimpangan, kelainan dan kelemahan agar tidak terjadi kerugian yang tidak diinginkan, (3) memperbaiki kesalahan agar pelaksanaan pekerjaan tidak mengalami hambatan dan pemborosan-pemborosan. Lazaruth, 1994: 7) menjelaskan fungsi monitoring adalah mengukur hasil yang sudah dicapai dalam melaksanakan program dengan alat ukur yang sudah dibuat dan disepakati, menganalisis semua hasil pemantauan untuk dijadikan bahan dalam mempertimbangkan keputusan serta usaha perbaikan dan penyempurnaan.

Fatah (1996: 32) menjelaskan prinsip-prinsip monev yaitu: (1) prinsip berkesinambungan, artinya dilakukan secara berlanjut, (2) menyeluruh aspek dan komponen program yang dievaluasi, (3) objektif bahwa pelaksanaannya bebas dari kepentingan pribadi, (4) konsisten mengukur yang seharusnya diukur, (5) penggunaan kritis berorientasi pada peraturan yang berlaku, (6) kegunaan dan manfaat bagi organisasi dan pengguna produk layanan.

Dunn (2000: 56-58) Proses monev dilaksanakan dengan mengikuti langkah-langkah: (1) perencanaan dengan mengidentifikasi hal-hal yang akan dimonitor, variabel, indikator yang sesuai dengan tujuan program, (2) pelaksanaan dengan indikator persiapan mengajar yaitu tujuan pembelajaran umum dan khusus, kesesuaian memilih metode untuk tujuan pembelajaran yang disusun, penggunaan sarana dan media yang digunakan, tahapan evaluasi dan alat evaluasinya, kesesuaian metode dan alat evaluasi, kesesuaian evaluasi dan tujuan pembelajaran, (3) pelaporan yaitu menetapkan standar untuk mengukur

prestasi, mengukur prestasi kerja, prestasi yang memenuhi standar, adanya tindakan korektif. Selanjutnya temuan-temuan tersebut ditindak lanjuti dan hasilnya menjadi laporan tentang program.

Kauffman dan Thomas (1998: 45) model monev program sebagai suatu system memiliki cakupan bidang sosial yang sangat luas cakupan, tahapan evaluasi, tahapan program yang akan dievaluasi dan cara pendekatan, yaitu: (1) model evaluasi yang berorientasi pada tujuan dengan indikator prestasi belajar siswa, kinerja guru, efektivitas pembelajaran, kualitas layanan prima, (2) model evaluasi bebas tujuan berorientasi kepada pihak eksternal, konsumen, stake holder, dewan pendidikan, masyarakat yang focus pada perubahan perilaku yang terjadi sebagai dampak dari program yang diimplementasikan atau cost benefit analysis, (3) model evaluasi formatif (misalnya: monev) dan sumatif. Formatif untuk mengetahui perkembangan program yang sedang berjalan, sumatif untuk mengetahui keberhasilan program yang telah dilaksanakan, memberikan pertanggung jawaban atas tugasnya, memberikan rekomendasi untuk melanjutkan atau menghentikan program pada tahun berikutnya, (4) model evaluasi untuk melihat tahap sebelum program dilaksanakan, pada saat program diimplementasikan, dan akhir program untuk melihat perubahan yang terjadi sebagai akibat program yang telah dilakukan, (5) model evaluasi responsive yaitu evaluasi yang mengamati dampak dari hasil pelaksanaan program, (6) model evaluasi *CIPP (Context, Input, Process, Product)* yaitu evaluasi produk sebagai akuntabilitas pimpinan tentang program yang menjadi tanggungjawabnya kepada stake holder, (7) model *CSE-UCLA* yaitu perencanaan, pengembangan, pelaksanaan, hasil, dan dampak, (8) model *DEM (Discrepancy Evaluation Model)* yaitu hasil evaluasi digunakan untuk pengambilan kebijakan tentang program yang telah dilaksanakan, sksn ditingkatkan, dilanjutkan atau dihentikan.

## 2. Kinerja Dosen

Pengertian kinerja menurut Robbins (2001: 23) adalah ukuran mengenai apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Mangkunegara (2011: 10) prestasi kerja (*job performance/actual performance*) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dosen merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan proses pembelajaran di Perguruan Tinggi.

Mangkunegara (2011: 15) menjelaskan penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan tanggungjawabnya. Martoyo (2000: 92) menjelaskan penilaian kinerja karyawan pada dasarnya merupakan penampilan kerja karyawan itu sendiri terhadap taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan organisasi. Simamora (1997: 421) menjelaskan tujuan penilaian kinerja untuk menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan evaluasi kerja anggota organisasi. Tujuan khususnya sebagai alat evaluasi dan pengembangan. Penilaian kinerja sebagai alat dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan bermanfaat bagi karyawan untuk mengetahui kekurangan, potensi, tujuan, rencana, dan pengembangan karir karyawan. Mangkunegara (2011: 45) faktor yang mempengaruhi karyawan dapat mencapai prestasi yang lebih tinggi yaitu: (1) kemampuan dari potensi *IQ* dan kemampuan *reality* berupa pengetahuan dan keterampilan, (2) motivasi yaitu suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasi. Selanjutnya Hasibuan (2008: 88) menjelaskan ruang lingkup penilaian kinerja yaitu apa yang dinilai (*what*), kenapa dinilai (*why*), di mana penilaian dilakukan (*where*), kapan penilaian dilakukan (*when*), siapa yang akan menilai (*who*), dan bagaimana menilainya (*how*).

Rivai (2004: 309) mendefinisikan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Jadi kinerja dosen adalah perilaku nyata yang ditampilkan seseorang dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya sebagai tenaga fungsional akademik.

Simanjuntak (2005:1) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu dan tanggungjawabnya sebagai tenaga fungsional akademik tertentu di program studi. Selanjutnya Sudarmayanti (1996:144) menjelaskan kinerja individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Kata unjuk kerja menjelaskan bahwa kinerja individu dapat dilihat dari semangat atau keseriusan individu dalam

melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan definisi tersebut kinerja dosen adalah kegiatan seseorang dosen melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Kinerja dosen dapat dilihat dari semngatnya dalam melaksanakan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi yang dibebankan kepadanya.

Prawirosentono (1999: 2) memberikan batasan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan norma atau etika. Selanjutnya Mahmudi (2007: 6) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja (*outcomes of work*), karena hasil kerja memberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan-tujuan *strategic* organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas disimpulkan bahwa kinerja dosen adalah hasil kerja yang dicapai oleh dosen dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya sebagai tenaga fungsional akademik.

Keberhasilan suatu kinerja individu dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Natapriatna (2001: 16) menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja individu adalah harga diri (*self esteem*), pengalaman masa lampau (*past experience*), situasi aktual (*actual situation*), kepribadian individu (*personality*), hubungan dengan yang lain (*communication from other*). Harga diri sering menjadi motivasi dosen dalam mencapai sukses di program studi ia mengabdikan. Dosen akan merasa harga dirinya jatuh manakala tidak mempunyai prestasi yang spektakuler selama mengabdikan pada suatu program studi. Pengalaman menjadi pemimpin dan dipimpin menjadi tolok ukur seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya. Situasi aktual di program studi sering mempengaruhi kebijakan dan kinerja dosen untuk menyesuaikan diri dengan kondisi yang terjadi saat itu. Kepribadian individu dan karakter kerja keras, disiplin, dan komitmen harus menjadi kepribadian seorang dosen. Hubungan dengan orang lain melalui komunikasi antar warga kampus sering berpengaruh terhadap kinerja dosen lain, karyawan, dan stake holder yang ada. Dosen yang mampu menjalin komunikasi

yang baik dengan warga kampus akan menapai sukses dalam kerjanya.

Dosen merupakan salah satu komponen esensial system Pendidikan Tinggi di Indonesia. Peran, tugas, dan tanggung jawab dosen adalah mencerdaskan kehidupan bangsa, dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Berdasarkan UU RI No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebar luaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Istilah profesional dinyatakan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Natapriatna (2001: 18) menyebutkan tujuh indikator kinerja dosen yaitu: (1)

### C. METODE PENELITIAN

#### 1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Program Studi Teknologi Pembelajaran Pascasarjana Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Waktu penelitian bulan Januari sampai dengan Oktober 2019. Subjek penelitian adalah dosen dan staf di Program Studi Teknologi Pembelajaran Pascasarjana Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

#### 2. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan data statistik deskriptif. Data di analisis berdasarkan temuan-temuan hasil penelitian. Teknik pemeriksaan data dilakukan melalui Menurut Moleong (2010: 324), kriteria keabsahan data ada empat macam yaitu : (1) kepercayaan (*kredibility*), (2) keteralihan (*transferability*), (3) kebergantungan (*dependability*), (4) kepastian (*confirmability*). Dalam pengecekan data peneliti menggunakan teknik pemeriksaan keabsahan data yaitu triangulasi. Menurut Moleong (2010: 330) triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Peneliti menggunakan teknik ini untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan konstruksi kenyataan yang ada dalam konteks suatu studi sewaktu

produktivitas berdasarkan banyaknya capaian yang dapat direalisasikan dosen atas program kerja dari program studi yang telah disusun bersama, (2) kualitas kerja, (3) inisiatif, (4) kerja tim, (5) pemecahan masalah, (6) tekanan, (7) motivasi yaitu kemampuan mengelola dan membangkitkan motivasi yang ada di dalam dirinya dan lingkungannya. Martoyo (1998: 97-98) menjelaskan bahwa kinerja dosen sebagai ASN dapat diukur melalui: (1) tanggung jawab, (2) prakarsa, (3) ketabahan, (4) kejujuran, (5) kerjasama, (6) tingkah laku, (7) perencanaan, (8) pengawasan dan pengendalian, (9) pengambilan keputusan, (10) pembinaan staf. Depdiknas (2007: 14) mendefinisikan bahwa fungsi dosen dalam mendukung kinerja program studi yaitu: (1) dosen sebagai pendidik, (2) dosen sebagai pembimbing mahasiswa, (3) dosen sebagai pengabdian kepada masyarakat, (4) dosen sebagai pembimbing mahasiswa, (5) dosen sebagai pemimpin, dan (6) dosen sebagai inovator, (7) dosen sebagai motivator.

mengumpulkan data tentang berbagai kejadian dan hubungan dari berbagai pandangan. Dengan kata lain, peneliti dapat merecheck temuannya dengan jalan membandingkannya dengan berbagai sumber, metode, atau teori.

Langkah yang digunakan dalam teknik triangulasi data ini adalah dengan menggunakan sumber dan metode. Patton (dalam Lexy J. Moleong, 2010:330-331) mengatakan bahwa “triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda. Dengan menggunakan teknik ini peneliti dapat membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara, membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi, membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu, membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang berada, orang pemerintahan, dan membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan”. Sedangkan menurut Patton (dalam Lexy J. Moleong, 2010:331) mengemukakan “triangulasi dengan metode terdapat dua stategi, yaitu pengecekan

derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian beberapa teknik pengumpulan data dan

pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama”.

#### D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

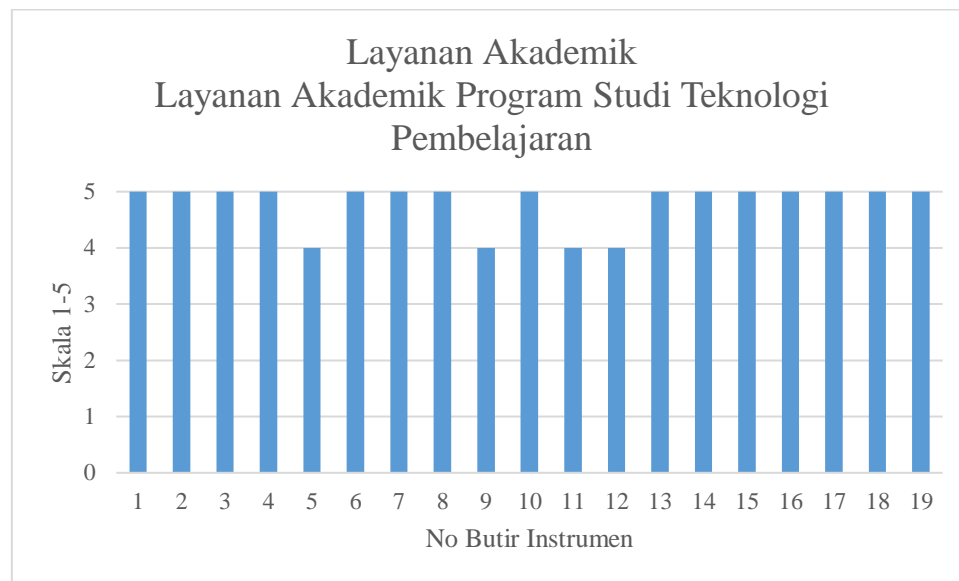
Pentingnya monitoring dan evaluasi untuk Program Studi Teknologi Pembelajaran bahwa dalam manajemen evaluasi merupakan tahapan yang krusial dalam penyusunan program pengembangan. Oleh karena itu bagaimana melakukan evaluasi secara komprehensif, terstruktur, dan sistematis harus dipahami dengan benar, sehingga hasilnya dapat digunakan sebagai landasan proses perencanaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan berupa peningkatan kualitas secara berkelanjutan. kemampuan melaksanakan evaluasi merupakan faktor penting dalam peningkatan kualitas program studi. Monitoring dan evaluasi merupakan upaya sistemik untuk menghimpun dan mengolah data dan fakta menjadi informasi yang handal dan sah, sehingga dapat disimpulkan kondisi yang benar. Evaluasi bertujuan mengukur kinerja dan upaya

untuk meningkatkan kinerja institusi. Secara umum evaluasi dilakukan untuk: (1) memperlihatkan pencapaian mutu program studi, (2) alat manajerial, untuk menjaga agar kinerja program studi yang telah dicapai tetap terjaga keberlangsungannya, (3) alat manajerial untuk penyusunan rencana pengembangan program studi di masa mendatang.

Pengumpulan data dan fakta monitoring dan evaluasi kinerja dosen dan layanan akademik program studi seharusnya menjadi suatu kebiasaan dalam manajemen perguruan tinggi sehingga terbangun tradisi yang baik dalam pengelolaan dan pengembangan institusi. Ketika tradisi ini telah terbangun, maka usaha untuk perbaikan proses dan mencari berbagai alternative proses yang lebih baik akan sangat mudah dilakukan. Hasil monitoring dan evaluasi layanan akademik Program Studi yaitu:

Tabel 1. Layanan Akademik Program Studi Teknologi Pembelajaran

Sumbu X No Butir Instrumen	Sumbu Y Skala 1-5
1	5
2	5
3	5
4	5
5	4
6	5
7	5
8	5
9	4
10	5
11	4
12	4
13	5
14	5
15	5
16	5
17	5
18	5
19	5

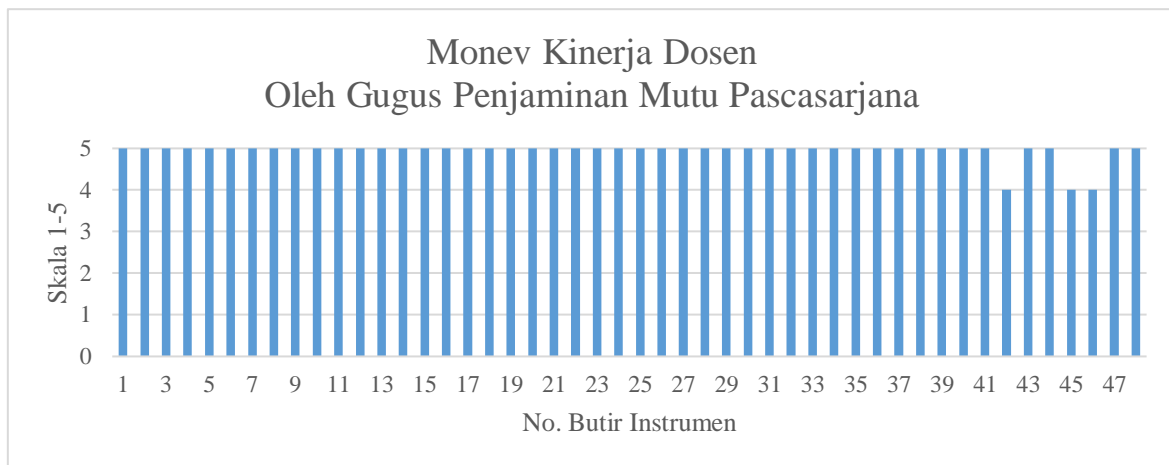


Berdasarkan data ringkasan 19 instrument layanan akademik Program Studi Teknologi Pembelajaran tersebut di atas bahwa 15 instrumen pada skala 5 dengan kriteria Sangat Baik. Ada 5 instrumen pada skala 4 dengan kriteria Baik, yaitu instrumen butir nomor 5, 9, 11, 12 yaitu: (1) menepati janji, (2) sarana belajar, LCD, sound system, wireless, (3)

internet, (4) kebersihan lokal kuliah. Butir nomor 5 Program Studi mengupayakan lebih berkomitmen dan loyalitas dengan penyusunan perencanaan kerja ulang. Butir nomor 9, 11, 12 merupakan ranah Pengelola Pascasarjana dan dijadikan bahan masukan melalui hasil penelitian ini. Hasil monitoring dan evaluasi kinerja dosen yaitu

Tabel 2. Monev Kinerja Dosen Oleh Gugus Penjaminan Mutu Pascasarjana

Sumbu X No Butir Instrumen	Sumbu Y Skala 1-5	Sumbu X No Butir Instrumen	Sumbu Y Skala 1-5
1	5	25	5
2	5	26	5
3	5	27	5
4	5	28	5
5	5	29	5
6	5	30	5
7	5	31	5
8	5	32	5
9	5	33	5
10	5	34	5
11	5	35	5
12	5	36	5
13	5	37	5
14	5	38	5
15	5	39	5
16	5	40	5
17	5	41	5
18	5	42	4
19	5	43	5
20	5	44	5
21	5	45	4
22	5	46	4
23	5	47	5
24	5	48	5



Berdasarkan data tabel dan grafik di atas bahwa 48 butir instrumen monev kinerja dosen Program Studi Teknologi Pembelajaran pada Tri Dharma Perguruan Tinggi oleh Gugus Penjaminan Mutu Pascasarjana ada 45 butir instrument skala 5 dengan kriteria Sangat baik dan 3 butir instrument pada skala 4 dengan kriteria Baik. Butir instrumen pada skala 4 yaitu butir nomor 42 melaksanakan PKM, 45 menulis publikasi ilmiah, 46 melaksanakan kegiatan penunjang. Ketiga butir instrument telah dilaksanakan sesuai kewajiban, untuk menuju kriteria sangat baik diperlukan upaya pribadi dan program kegiatan Program Studi Teknologi Pembelajaran yang mendukung butir instrument tersebut.

Tindak lanjut hasil monitoring dan evaluasi bahwa Program Studi telah memiliki konsep evaluasi diri berdasarkan data proses pengukuran di atas. Berdasarkan kondisi tersebut Program Studi Teknologi Pembelajaran berupaya menjaga agar kinerja Program Studi yang telah dicapai tetap terjaga keberlangsungannya dan memperoleh masukan dalam penyusunan rencana pengembangan pengelolaan Program Studi Teknologi Pembelajaran di masa yang akan datang. Hal-hal yang harus segera dilakukan sebagai upaya tindak lanjut monev layanan akademik dan kinerja dosen Program Studi adalah: (1) penentuan tujuan yang jelas, (2) penetapan kebutuhan/standar yang harus dipenuhi, (3) komponen masukan, (4) proses, (5) luaran serta capaian yang menjadi target evaluasi.

Program Studi seharusnya menyusun indikator kinerja dan kualitas untuk data evaluasi diri. Indikator kinerja adalah data atau fakta empiris yang dapat berupa data kuantitatif

atau data kualitatif yang menandai capaian dari perkembangan suatu perguruan tinggi atau programnya dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Indikator kinerja dapat digunakan untuk mendeskripsikan: (1) efisiensi, (2) produktivitas, (3) efektivitas, serta faktor-faktor yang dapat menunjukkan kesehatan organisasi, seperti (4) akuntabilitas, (5) suasana akademik, (6) kemampuan inovatif dalam konteks menjaga keberlangsungan program studi dan kualitas yang telah diraihinya. Kualitas dicerminkan dengan konvergensi dari seluruh indikator kinerja tersebut. Hal ini diuraikan sebagai berikut.

Efisiensi adalah kesesuaian antara input dan proses yang dilaksanakan. Tingkatan efisiensi dapat diperlihatkan dengan bagaimana peran dan kinerja manajemen sumberdaya dalam pelaksanaan proses tersebut. Tingkat efisiensi dapat dihitung berdasarkan perbandingan antara sumberdaya yang telah dimanfaatkan dengan sumberdaya yang digunakan dalam melaksanakan proses tersebut. Semakin kecil hasil perbandingan tersebut, maka semakin besar tingkat efisiensinya. Produktivitas adalah kesesuaian antara proses dengan luaran yang dihasilkan. Tingkat produktivitas umumnya diperlihatkan dengan perbandingan jumlah luaran yang dihasilkan dari suatu proses yang memanfaatkan sumberdaya dengan standar tertentu. Perubahan proses dapat mempengaruhi tingkat produktivitas. Efektivitas adalah kesesuaian antara tujuan atau sasaran dengan luaran yang dihasilkan. Tingkat efektivitas dapat diperlihatkan dengan membandingkan tujuan dengan hasil dari proses termasuk dampak yang dihasilkan. Usaha untuk menentukan tingkat



efektivitas secara kuantitatif di dalam proses evaluasi diri di lingkungan perguruan tinggi sangat sulit untuk dilakukan, karena tujuan atau sasaran yang ditetapkan pada lingkungan perguruan tinggi sering tidak dinyatakan secara kuantitatif. Akuntabilitas adalah tingkat pertanggungjawaban yang menyangkut bagaimana sumberdaya perguruan tinggi dimanfaatkan dalam upaya dan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pertanggungjawaban dapat terkait dengan tingkat efisiensi, kesesuaian dengan norma dan peraturan perundangan yang berlaku. Berbeda dengan akuntabilitas, akuntabilitas yang lebih karena menyangkut hal-hal sebagai berikut: (1) kesesuaian antara tujuan yang ditetapkan oleh program studi dengan falsafah, moral, dan etika yang dianut secara umum dalam masyarakat, (2) kesesuaian antara tujuan yang ditetapkan dengan pola kegiatan sivitas akademika serta hasil dan dampak yang dicapai, (3) keterbukaan terhadap semua pihak yang berkepentingan dengan penyelenggaraan dan pelaksanaan kegiatan tri dharma perguruan tinggi, (4) pertanggung jawaban pemanfaatan sumberdaya untuk mencapai tujuan, (5) aktualisasi asas otonomi dan kebebasan akademik yang tidak baik menyimpang dari pengaturan dan kesepakatan yang ditetapkan, (6) kesadaran civitas akademika bahwa

aktualisasi perilaku dan tingkah lakunya tidak akan mengganggu pelaksanaan kegiatan lembaga dan masyarakat. Suasana akademik sebagai tingkat kepuasan dan motivasi sivitas akademika dalam menyelesaikan tugasnya untuk mencapai tujuan program studi. Pada tingkat individu, faktor tujuan, aspirasi, dan tata nilai yang dimiliki individu, sangat memegang peranan penting.

Hal yang perlu diperhatikan dalam mengelola dosen, tenaga kependidikan, adalah bagaimana menemukan cara mengelola dan suasana kerja yang didasarkan atas keterbukaan, kejelasan, dan saling pengertian, yang pada akhirnya dapat menghasilkan komitmen yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kemampuan inovatif adalah kemampuan pengelola program studi untuk menghasilkan nilai tambah pada luaran program studi. Dalam merencanakan dan mengimplementasikan kegiatannya. Pengelola program studi harus selalu memperhatikan dan mengacu pada perubahan-perubahan yang terjadi di masyarakat untuk terus berinovasi dalam mengelola program studi. Hal ini agar mampu mengakomodasi dan mengantisipasi perubahan yang terjadi di masyarakat sehingga program studi yang dikelola tetap menjadi daya tarik masyarakat untuk menuntut ilmu atau studi lanjut.

#### E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa:

1. Monev pada program studi di perguruan tinggi diperlukan untuk mengukur kinerja dan upaya untuk meningkatkan kinerja institusi yaitu (a) memperlihatkan pencapaian mutu program studi, (b) alat manajerial, untuk menjaga agar kinerja program studi yang telah dicapai tetap terjaga keberlangsungannya, (c) alat manajerial untuk penyusunan rencana pengembangan program studi di masa mendatang.
2. Hasil monev pada penelitian ini adalah (a) instrument layanan akademik program studi Teknologi Pembelajaran 12 instrumen pada skala 5 Sangat Baik dan 6 instrumen pada skala 4 Baik, pada butir nomor 5 yaitu menepati janji, butir nomor 9 tentang sarana belajar, LCD, sound system, wireless, butir nomor 11 internet, butir nomor 12 kebersihan lokal kuliah. Semua data telah

dikomunikasikan dengan pihak terkait di lingkungan Program Studi dan Pascasarjana; (b) monev kinerja dosen 45 butir instrument pada skala 5 Sangat Baik, 3 butir instrument pada skala 4 Baik, yaitu butir nomor 42 melaksanakan Pengabdian Kepada Masyarakat, butir 45 menulis publikasi ilmiah, butir 46 melaksanakan kegiatan penunjang. Simpulan bahwa layanan akademik dan kinerja dosen Program Studi Teknologi Pembelajaran secara umum pada skala 5 dengan kriteria Sangat Baik.

3. Upaya tindak lanjut monev layanan akademik dan kinerja dosen Program Studi adalah: (a) penentuan tujuan yang jelas, (b) penetapan kebutuhan/standar yang harus dipenuhi, (c) komponen masukan, (d) proses, (e) luaran serta capaian yang menjadi target evaluasi. Indikator kinerja dapat digunakan untuk mendeskripsikan: (a) efisiensi, (b) produktivitas, (c) efektivitas, serta

faktor-faktor yang dapat menunjukkan kesehatan organisasi, seperti (d) akuntabilitas, (e) suasana akademik, (f) kemampuan inovatif dalam konteks menjaga keberlangsungan program

Berdasarkan hasil analisis data, berikut adalah saran dalam penelitian ini:

1. Program studi harus terus memperbaiki indikator kinerja sesuai kebutuhan pasar kerja.
2. Melakukan analisis situasi, langkah strategis, kejujuran, dan melakukan rencana implementasi melalui kegiatan-kegiatan yang mendukung data borang akreditasi program studi dan institusi perguruan tinggi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dunn, William. 2003. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Fattah, Nanang. 1996. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Hariwung, A.J. 1989. *Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud.
- Hasibuan, Melayu, S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu dan Anwar AA. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Robbins, Stephen, P. 2001. *Perilaku Organisasi Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Jilid 2*. Jakarta: Prehalindo.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soetisna, D.A. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: DAS-IDS Manajemen Konsultan.
- Sulindra, I Gusti Made. 2009. *Analisis Kompetensi Kepribadian Dosen Berdasarkan Penilaian Persepsional*. Sumbawa Besar: Media Bina Ilmiah.
- UU RI No 14 tahun 2005 *Tentang Guru dan Dosen*.