Jurnal Upaya Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidikan

by Rahmawati Sururama

Submission date: 18-Jan-2022 03:57PM (UTC+0700)
Submission ID: 1743432366
File name: Jurnal_Upaya_Peningkatan_kinerja_tenaga_pendidik_doc.pdf (575.98K)
Word count: 7539
Character count: 48820

UPAYA PENINGKATAN KINERJA TENAGA PENDIDIK MELALUI MONITORING DAN EVALUASI DI AKADEMI KEPERAWATAN RUMKIT TKT. III TELING MANADO PROVINSI SULAWESI UTARA

Rahmawati Sururama

Institut Pemerintahan Dalam Negeri

rahmawatisururama@ymail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the Efforts to Improve the Performance of Educators through Monitoring and Evaluation at the Academy of Nursing at the Telkkt.III Teling Manado. This research uses descriptive qualitative research method. Data Collection Techniques and Procedures, namely Observation, Interview, Documentation, while Data Analysis Techniques used in this study were based on what was developed by Strauss and Corbin (1990: 57) through several procedures, namely: Open coding, coding centralized (axial coding), and selective coding (selective coding). The results obtained from this study are as follows: Monitoring and evaluation can motivate educators to improve their performance; at the same time with Monitoring and Evaluation can be found out the way to prevent the occurrence of irregularities or mistakes by educators; Monitoring and Evaluation can increase the sense of responsibility for teaching staff in carrying out their main duties and functions as instructors. As an evaluation material for future improvement, in this study we can draw the conclusion that the improvement of performance and responsibility for the main tasks and functions for educators is the responsibility of educators and educational institutions so that deviations or mistakes can be avoided.

***Keywords**: efforts, performance, monitoring and evaluation*

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui Upaya Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik Melalui monitoring dan Evaluasi di Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data yaitu dengan Observasi, Wawancara, Dokumentasi, sedangkan Teknik Analisis Data yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada apa yang dikembangkan oleh Strauss dan Corbin (1990:57) melalui beberapa prosedur, yaitu: Pengkodean terbuka (*open coding*), pengkodean terpusat *(axial coding)*, dan pengkodean terpilih (*selective coding*). Hasil yang didapat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut: Monitoring dan evaluasi dapat Memotivasi para tenaga pendidik dalam meningkatkan kinerjanya; dengan Monitoring dan Evaluasi dapat mengetahui sekaligus mencegah terjadinya penyimpangan atau kesalahan oleh para tenaga pendidik; Monitoring dan Evaluasi dapat meningkatkan rasa tanggung jawab bagi para tenaga pendidik dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai pengajar; Sebagai bahan evaluasi untuk perbaikan ke depannya, dalam penelitian ini kita dapat menarik Simpulan bahwa Peningkatan kinerja serta tanggung

jawab terhadap tugas pokok dan fungsi bagi tenaga pendidik merupakan tanggungjawab dari para tenaga pendidik serta institusi pendidikan agar penyimpangan atau kesalhan dapat terhindari.

Kata kunci: upaya, kinerja, monitoring dan evaluasi

PENDAHULUAN

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, pasal 1, menyatakan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Regulasi ini memberikan penekanan pada profesi dosen bukan hanya merupakan seorang pendidik profesional pada perguruan tinggi, melainkan secara bersamaan dosen juga seorang ilmuwan dan pelopor dalam pengabdian pada masyarakat. Semua pekerjaan yang ditekuni dosen dikenal sebagai perwujudan dari Tri Dharma perguruan tinggi. Untuk mendapatkan pendidik yang profesional tentunya tidak hanya dilihat dari tingkat pendidikan seorang pendidik tetapi dilihat juga dari bagaimana seorang tenaga pendidik melakukan pekerjaannya sehari-hari, apakah sesuai dengan apa yang direncanakan oleh perguruan tinggi tersebut atau tidak.

Suatu organisasi yang telah melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia yang berhubungan dengan pelatihan maupun pendidikan staf, agar hasilnya lebih efektif dan efisien sesuai dengan tujuannya maka organisasi harus melakukan monitoring setiap saat terhadap kerja dan kinerja staf serta melakukan evaluasi sesuai program kerja yang telah direncanakan. Semua ini harus diamati dengan penuh perhatian untuk memungkinkan tercapainya efektifitas dan efisiensi pengelolaan organisasi. Dalam hal ini tetap harus memperhatikan aspek manusiawinya pada batas-batas kewajaran atau pada batas proposionalitas yang tepat, khususnya dalam rangka hubungan kerja di dalam organisasi.

Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado adalah salah satu perguruan tinggi di Sulawesi utara yang menciptakan tenaga-tenaga medis dalam bidang keperawatan. Dalam menciptakan tenaga-tenaga medis tentunya harus dididik oleh dosen atau tenaga pendidik yang professional. Melalui observasi awal yang telah dilaksanakan di Akademi Keperawatan Tkt. III Teling Manado bahwa permasalahan yang ada yaitu masih kurangnya dosen tetap , kualifikasi pendidikan dan status dosen yang belum sesuai dengan standar kompetensi yaitu dosen tetap yang ada sebanyak 9 orang tetapi yang memenuhi syarat hanya tiga orang, yang lainnya belum menempuh pendidikan S-2 serta tidak semuanya dosen mempunyai NIDN. Jika ditinjau dari Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi yang menyatakan bahwa Standar dosen dan tenaga kependidikan merupakan kriteria minimal tentang kualifikasi dan kompetensi dosen dan tenaga kependidikan untuk menyelengarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan, serta dosen program diploma tiga dan program diploma empat harus berkualifikasi akademik paling rendah lulusan magister atau magister terapan yang relevan dengan program studi, dan dapat menggunakan dosen bersertifikat profesi yang relevan dengan program studi dan berkualifikasi paling rendah setara dengan jenjang 8 (delapan) yaitu S-2.

Jumlah dosen tetap yang sesuai kualifikasi pada Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado apabila dibandingkan dengan jumlah mahasiswa yaitu sebanyak 288 orang maka menurut peraturan menteri bukan merupakan perbandingan yang ideal antara dosen dengan mahasiswa. Pada Lampiran yang terdapat pada Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2015 tentang Program pembinaan Perguruan Tinggi Swasta, rasio dosen atau perbandingan jumlah dosen yang ideal dengan mahasiswanya yaitu di

Perguruan Tinggi Swasta (PTS), 1:30 untuk mata kuliah eksata, dan 1:45 untuk mata kuliah sosial.

Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Repubik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 26 Tahun 2015 tentang Registrasi Pendidik pada Perguruan Tinggi menyatakan bahwa yang terhitung sebagai rasio dosen terhadap mahasiswa hanya dosen yang mempunyai NIDN dan NIDK sedangkan yang mempunyai NUP tidak terhitung sebagai rasio dosen terhadap mahasiswa, hal ini juga di perkuat oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi pada pasal 73 ayat 4 menyatakan bahwa perguruan tinggi menjaga keseimbangan antara jumlah maksimum mahasiswa dalam setiap program studi dan kapasitas sarana dan prasarana, Dosen dan tenaga kependidikan, serta layanan dan sumber daya pendidikan lainnya.

Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado dalam hal perekrutan, pengangkatan dan penempatan tenaga dosen masih belum sesuai dengan apa yang tercantum pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi pada pasal 69 ayat 2 menyatakan bahwa Dosen dan Tenaga Kependidikan diangkat dan di tempatkan di Perguruan Tinggi oleh Pemerintah (PTN) serta Badan Penyelengara (PTS).Masalahnya adalah dalam perekrutan, pengangkatan dan penempatan tenaga dosen, Badan Penyelengara tidak berfungsi dengan baik sebab hanya dilakukan oleh direktur dan staf tanpa melalui prosedur yang semestinya.

Kualitas SDM dosen merupakan suatu jasa yang dihasilkannya dari pikirannya akan sangat memengaruhi kesuksesan jangka panjang suatu perguruan tinggi. Bila perguruan tinggi memiliki reputasi dosen sebagai penyedia jasa keilmuan dan kecendikiawan yang berkualitas buruk, maka perkembangan dan kinerja perguruan tinggi itu akan berkurang (Arwildayanto, 2013).

Manajemen SDM perguruan tinggi haruslah terdiri dari aktivitas-aktivitas yang saling berkaitan, yaitu perencanaan SDM, kesetaraan kesempatan bekerja, rekruitmen, pengembangan budaya kerja, pendidikan dan pelatihan (diklat), kompensasi, insentif, kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja, hubungan kerja yang kondusif dan lain-lainnya (Arwildayanto, 2013).

Peneliti berdasarkan permasalahan di atas ingin meneliti bagaimana monitoring dan evaluasi yang dilaksanakan oleh lembaga khususnya pimpinan Akademi Keperawatan Rumkit Tkt III Teling Manado agar kedepan setiap dosen dapat memenuhi standar kualifikasi akademik agar dapat meningkatkan mutu perguruan tinggi.

Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui Upaya Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik Melalui monitoring dan Evaluasi di Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado.

KAJIAN TEORETIS

Upaya

Upaya menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai usaha kegiatan yang mengarahkan tenaga, pikiran untuk mencapaisuatu tujuan.Upaya juga berarti usaha, akal, ikhtiar untuk mencapai suatumaksud, memecahkan persoalan mencari jalan keluar.

Kinerja

Sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya, bahwa rendahnya kinerja seorang pegawai akan berdampak pada kinerja organisasi atau dengan kata lain, kinerja pegawai dapat mencerminkan kinerja organisasi. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja *(performance)*. (Aries & Baskoro, 2012).

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses (Suryadi, 2010) atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya

(Veitzal & Basri, 2005) baik secara kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara, 2001). Oleh karena itu menurut Ashwatappa kinerja selalu diukur dari aspek hasil bukan upaya yang dilakukan individu, yakni seberapa baik individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya (Hosmani & Shambhushankar, 2014).

Dari definisi kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini hanya dua faktor yang dikaji yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja. Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja diduga menjadi dua faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Hal ini didasarkan pada pendapat (Siagian, 2002) menyatakan bahwa. "Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja.

Tenaga Pendidik

Adapun yang dimaksud dengan Dosen menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen adalah sebagai berikut: Dosen adalah tenaga pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen atau guru harus memiliki kualifikasi akademik yang sesuai dengan jenis, jenjang, dan satuan pendidikan formal ditempat penugasan. Selain kualifikasi akademik, dosen ataupun guru harus memiliki kompetensi, profesional, kepribadian dan sosial. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, jelaslah bahwa tenaga pendidik khususnya dosen mempunyai posisi yang sangat penting dalam membina, mendidik para mahasiswa sehingga bisa menghasilkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, meskipun kita tahu bahwa pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang baik tidak hanya di dapatkan dari perguruan tinggi saja tetapi ada juga dari luar lembaga pendidikan tinggi seperti pada lingkungan keluarga, diharapkan kesemuanya itu dapat saling berkesinambungan dalam hal mendidik putra-putri bangsa agar bisa sesuai dengan harapan dan cita-cita bangsa.

Pemberdayaan profesi dosen diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi.

Monitoring dan Evaluasi Sumber Daya Manusia

Suatu organisasi yang telah melaksanakan program pengembangan Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan pelatihan maupun pendidikan staf, agar hasilnya lebih efektif dan efisien sesuai dengan tujuannya maka organisasi harus melakukan monitoring setiap saat terhadap kerja dan kinerja staf serta melakukan evaluasi sesuai program kerja yang telah direncanakan.

Menurut Susilo Martoyo (2000:225) yang dimaksud dengan monitoring Sumber Daya Manusia disini adalah bagaimana pihak manajemen mengadakan pengamatan atas: Jumlah SDM yang ada dalam organisasi, Jumlah SDM yang betul-betul dibutuhkan organisasi, Jumlah pasaran SDM yang ada dan memungkinkan, Kualitas SDM yang dimiliki dan yang ada di pasaran tenaga kerja, Kemampuan individual setiap SDM dalam rganisasi, Upaya peningkatan kemampuan SDM dalam organisasi, Semangat kerja mereka dan sebagainya.

Memperhatikan berbagai aspek yang perlu diperhatikan dalam rangka monitoring SDM tersebut, maka perlu sekali adanya ketentuan-ketentuan standar dalam berbagai aspek di atas sebagai pedoman tolak ukur. Menurut Susilo Martoyo (2000:226), ketentuan-ketentuan standar tersebut dapat berbagai macam, antara lain: Berapa jumlah personel yang harus ada dalam organisasi untuk mencapai sasaran yang ingin dicapai organisasi, Kualitas kemampuan Sumber Daya Manusia yang bagaimana harus mengisi berbagai bagian dalam organisasi dengan segala jenis latar belakang pendidikannya, Sasaran apa saja pada tiap bagian yang ingin dicapai dan bagaimana keterkaitan antara bagian-bagian tersebut sehingga mencapai sasaran organisasi secara sistematis, Bagaimana pola karier dari para staf dalam organisasi yang akan berpengaruh pada upaya peningkatan prestasi kerja dan sebagainya.

Prinsip evaluasi kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu alam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Menurut Chung dan Megginson (dalam Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah, 2003) "evaluasi kinerja adalah cara untuk mengukur konstribusi pegawai kepada organisasi".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Menurut sugiyono (2010) bahwa penelitian deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme yang biasanya digunakan untuk meneliti pada kondisi objektif yang alamiah dimana peneliti berperan sebagai instrument kunci.

Data yang akan dipakai dalam penelitian ini berasal dari dua sumber yaitu data primer dan sekunder. Menurut Miles dan Huberman (1992: 2) menyatakan sumber data dalam penelitian kualitatif adalah manusia dan bukan manusia. Data sekunder meliputi studi pustaka, dokumen-dokumen yang ada kaitannya dengan fokus penelitian.

Data Primer

Tabel 1 Informan Penelitian

Sumber Data	Kode	Keterangan Identitas
Pimpinan Kampus	PK	Direktur
	PK 1	Wakil Direktur I
	PK 2	Wakil Direktur II
Pejabat Struktural	PS 1	Ka.BAUK
	PS 2	Ka. Unit Penjaminan Mutu
Dosen Tetap	D 3.1	Dosen Tetap 1 (FH)
	D 3.2	Dosen Tetap 2 (NYP)
	D 3.3	Dosen Tetap 3 (MBM)
Dosen Tidak Tetap	D 4.1	Dosen Tidak Tetap 1 (TS)
	D 4.2	Dosen Tidak Tetap 2 (MFW
	D 4.3	Dosen Tidak Tetap 3 (MW)
Mahasiswa	M 5.1	(JM)
	M 5.2	(RL)
	M 5.3	(FF)
	M 5.4	(WL)
Mantan Pejabat	M P 6.1	Mantan Direktur (MM)
	M P 6.2	Mantan Direktur (F)

Sumber: *Data Penelitian Tahun 2016*

Teknik dan prosedur pengumpulan data yaitu dengan observasi, wawancara, dokumentasi, sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini didasarkan pada apa yang dikembangkan oleh Strauss dan Corbin (1990:57) melalui beberapa prosedur, yaitu: Pengkodean terbuka (*open coding*), pengkodean terpusat *(axial coding)*, dan pengkodean terpilih (*selective coding*).

PEMBAHASAN

George R. Tery (2006: 395) mengartikan pengawasan adalah mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan (monitoring)

sangat berperan penting dalam mengevaluasi kinerja tenaga dosen baik segi kualitas maupun interaksinya terhadap mahasiswa, untuk mengetahui bagaimana pengawasan (monitoring) terhadap tenaga dosen di Akademi Keperawatan Tkt. III Teling Manado maka peneliti mewawancarai Direktur Akademi KeperawatanTkt. III Teling Manado, yaitu:

> "Monitoring dan evaluasi terhadap tenaga dosen memang rutin kami lakukan setiap akhir semester dan dilaksanakan oleh UPM untuk mengetahui atau mengevaluasi kinerja dosen dengan sistem MONEV dengan berbagai alat bantu yang sudah dipersiapkan yaitu antara lain dokumen angket umpan balik kegiatan akademik dosen,dokumen rekapitulasi kegiatan perkuliahan dan sebagainya. Apabila terjadi tindakan indisipliner yang dilakukan oleh dosen atau tenaga pendidik dan tenaga kependidikan maka akan dibahas terlebih dahulu oleh Komisi Disiplin. Bentuk Sanksi yang dikenakan kepada pelaku pelanggaran yang terjadi juga bervariasi, misalnya penurunan jabatan (demosi), penundaan kenaikan pangkat, pemberhentian dari jabatan. Kebijakan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan secara umum mengacu pada ketentuan perundang-undangan. Jika ada penyimpangan oleh dosen maka sanksi disesuaikan dengan peyimpangan atau kesalahan yang dilakukan, jika hal tersebut fatal maka dosen tersebut akan dikeluarkan. Untuk solusi atau alternatif yang dilakukan untuk mengatasi masalah yang terjadi khususnya pada tenaga dosen yaitu dengan selalu mengingatkan akan dampak negative dari kesalahan-kesalahan tersebut serta selalu mengingatkan agar bisa menerapkan kedisiplinan dalam pekerjaan ataupun kehidupan sehari-hari, saran dan pendapat saya agar para dosen atau tenaga pendidik yang hasilnya sudah bagus agar di pertahankan serta tenaga dosen yang mempunyai hasil yang minim ketika diberikan kesempatan agar bisa memperbaikinya serta meningkatkan lagi kinerjanya ". **(Kode: W.F3.PK.09.06.2016)**

Setelah mewawancarai direktur, peneliti merasa perlu untuk mewawancarai wakil direktur I karena dimana salah satu tugas pokok dan fungsinya adalah merencanakan program pendidikan yang bersifat teknis, meliputi kurikulum, evaluasi, pengabdian masyarakat, pembimbing akademik, dan penunjang pendidikan yang tentunya berhubungan dengan pengawasan (monitoring), berikut adalah hasil wawancara dengan wakil direktur I:

> "Kami di sini (Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado) dalam hal pengawasan (*monitoring*) setiap tahunnya dilakukan diakhir semester dengan sistem MONEV dimana salah satunya juga memperdayakan mahasiswa dalam dokumen angket umpan balik sehingga kita bisa mengetahui bagaimana kinerja serta kualitas yang ada. Dalam pemberian sanksi dibahas dulu di komisi disiplin terhadap tenaga dosen atau tenaga pendidik tergantung tingkatan kesalahannya,untuk tahap awal diberikan teguran,surat peringatan atau apabila kesalahan itu sudah terlalu fatal maka pemberhentian sebagai tenaga dosen pun bisa saja dilakukan.Untuk mengantisipasi hal-hal yang tidak diinginkan maka kami selaku pejabat yang ada selalu mengingatkan kepada para pegawai dalam hal ini adalah para tenaga pendidik agar menghindari segala kesalaha-kesalahan atau perbuatan-perbuatan yang kelak akan berpengaruh pada kinerjanya sebagai pegawai. Saran saya agar kiranya kita berlomba-lomba untuk meningkatkan kompetensi, kualitas serta kinerja agar bisa membangun kampus ini lebih baik lagi". **(Kode: W.F3.PK I.10.06.2016)**

Berhubungan dengan sanksi atau pengusulan pemberhentian pegawai dalam hal ini tenaga dosen masuk pada salah satu tugas dan fungsi dari wakil direktur II, untuk itu peneliti mewawancarai wakil direktur II yang membawahi bidang kepegawaian dan keuangan, yaitu:

> "Berbicara mengenai sanksi atas kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan oleh

tenaga dosen tentunya kami tidak serta merta langsung memvonis dengan sanksi tetapi kami klarifikasikan dulu terutama dalam komisi disiplin, misalnya kenapa dosen ini jarang masuk kelas, kenapa dosen ini tidak disiplin dan lain sebagainya. Biasanya juga kami memberikan teguran dulu sesuai dengan tingkat kesalahannya, apabila terjadi tindakan indisipliner yang dilakukan oleh dosen atau tenaga pendidik dan tenaga kependidikan maka akan dibahas terlebih dahulu oleh Komisi Disiplin, dan tentunya kita harus berdasarkan peraturan perundang-undangan dalam memberikan sanksi. Untuk pengevaluasian keberhasilan dan pencapaian yang dilakukan oleh tenaga pendidik / dosen dilakukan dengan sistem MONEV oleh UPM. Untuk solusi yang dilakukan dalam mengatasi tentunya selalu mengingatkan kepada para dosen agar selalu mempertahankan eksistensi, kinerja, kredibilitasnya sebagai dosen, untuk solusi yang lainnya tergantung atas kesalahan apa yang dilakukan. Saran saya hendaknya dengan adanya sistem MONEV ini kiraya bisa mengetahui kinerja para dosen agar para dosen juga tahu apa yang harus mereka perbaiki, tingkatkan atau pertahankan". **(Kode: W.F3.PK II.10.06.2016)**

Dari hasil wawancara dengan direktur, wakil direktur I dan wakil direktur II diketahui bahwa monitoring dan evaluasi selalu dilakukan oleh lembaga dalam hal ini yaitu Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado melalui UPM, untuk itu peneliti merasa perlu utuk mewawancarai Kepala UPM Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado:

"Memang untuk pelaksanaan monitoring dan evaluasi dilaksanakan oleh UPM atau unit penjaminan mutu. Dimana kami memantau kinerja dosen baik dari kehadiran perkuliahan atau tatap muka, keaktifan bimbingan akademik, rapat dan sebagainya, itu semua dalam rangka untuk meminimalisir keaktifan para tenaga pendidik. Jadi hasil dari monitoring dan evaluasi (monev) ini kami laporkan ke pimpinan, untuk tenaga pendidik yang tentunya tidak sesuai dengan target ataupun kinerja nya dianggap tidak memenuhi kriteria, itu adalah kebijakan dari pimpinan dalam hal sanksi". **(Kode: W.F3.UPM.10.06.2016)**

Peneliti juga ingin mengetahui bagaimana tanggapan dari para dosen tentang monitoring dan evaluasi ini terhadap kinerja atau produktivitas mereka dalam melaksanakan tugas atau pun aktvitas mereka sebagai tenaga pendidik. Berikut adalah wawanacara dengan para bapak (FH) seorang dosen tetap di Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado:

"Memang kami para dosen selalu dituntut untuk bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi kami, kami menyadari khususnya saya semdiri bahwa mengajar dan memberikan yang terbaik kepada mahasiswa dan lebih umumnya untuk lembaga Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado adalah kewajiban saya selaku dosen tetap di Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado, memang kami khususnya para dosen selalu diingatkan untuk bekerja tepat waktu seperti harus tepat waktu masuk dikelas dalam memberikan perkuliahan, mematuhi prosedural dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, dan hal itu selalu di evaluasi oleh lembaga. Dengan adanya monitoring dan evaluasai ini kami para dosen menjadi termotivasi juga untuk melakukan tugas pokok dan fungsi kami dengan sebaik mungkin, di antaranya dengan datang tepat waktu, aktif dalam setiap kegiatan baik dalam kegiatan tridharma perguruan tinggi maupun dalam kegiatan-kegiatan pertemuan yang diadakan oleh lembaga. Kalau ditanya mengenai sanksi bagi kami khususnya tenaga pendidik apabila terdapat kesalahan atapun penyimpangan dalam tugas ataupun pekerjaan kami, biasanya melalui teguran dulu, jika masih tidak diindahkan maka akan di berikan sanksi lebih berat. Kalau saya sampai pada saat

ini belum pernah diberikan sanksi atau semacamnya karena saya selama menjadi dosen di lembaga pendidikan ini berusaha untuk selalu mematuhi peraturan ataupun prosedur yang ada sesuai dengan tupoksi saya." **(Kode: W.F3.D.3.1.10.06.2016).**

Hal senada di atas disampaikan juga oleh dua orang dosen tetap di Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado yaitu ibu (MBM) Ibu (NYP).

Dalam melakukan penelitian ini peneliti juga mencari informasi bukan hanya kepada dosen tetap tapi juga melakukan wawancara dengan beberapa orang dosen tidak tetap pada Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado tentang tanggapan mereka mengenai monitoring dan evaluasi terhadap tenaga pendidik yang ada di Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado. Berikut wawancara dengan Bapak (TS) seorang dosen tidak tetap pada Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado:

"Menurut saya monitoring dan evaluasi sangat penting dilakukan agar dosen juga bisa termotivasi dengan meningkatkan kinerjanya, kedisiplinan, kepatuhan, serta keprofesionalan terhadap pekerjaannya yaitu sebagai tenaga pendidik. Terlebih juga kami sebagai dosen tidak tetap, meskipun tidak terikat tetapi kami adalah merupakan satu kesatuan dengan lembaga pendidikan ini yaitu Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado, jadi tentunya tetap akan terpantau oleh lembaga dan selalu akan dikontrol mengenai kehadiran atau tatap muka kami selama perkuliahan, kedisiplinan kami, ataupun sikap tingkah laku kami dengan mahasiswa dan sebagainya. Kalau saya sangat mendukung dengan adanya hal seperti ini agar supaya kami juga bertanggung jawab dengan pekerjaan kami, begitu pula sebaliknya dari lembaga pendidikan ini yaitu Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado dengan adanya monitoring dan evaluasi tentunya apa yang sudah direncanakan dari lembaga baik program perkuliahan ataupun sumber daya manusia dapat terpantau dengan baik dari proses maupun hasilnya". **(Kode: W.F3. DTT.4.1.10.06.2016)**

Hal senada seperti di atas disampaikan juga oleh bapak (MW) dan bapak (MFW) seorang dosen tidak tetap juga di Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado.

Peneliti dalam hal ini juga mewawancarai dua orang mantan direktur Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado yaitu (MD1,MD2):

"Untuk monitoring dan evaluasi, sewaktu saya menjabat sebagai direktur Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado memang sudah berjalan dan dari sebelumnya juga seperti itu, karena dalam hal ini untuk mengontrol ataupun mengawasi kinerja dari tenaga pendidik itu sendiri, seperti pada kehadiran atau tatap muka, pada kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan kinerja para tenaga pendidik. Untuk lembaga ini yaitu Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado dengan adanya monitoring dan evaluasi tentunya akan memberikan informasi apabila terjadi hambatan dan penyimpangan maka segera akan dibenahi. Sewaktu saya menjadi direktur Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado ini, saya selalu mengingat kepada bawahan atau dalam hal ini tenaga pendidik agar bekerja dengan sebaik mungkin, selalu datang tepat waktu di kelas, kalau perlu kita yang menunggu mahasiswa di kelas, bukan mahasiswa yang menunggu dosen di kelas, dalam arti bisakan hidup penuh dengan kedisiplinan, apalagi lembaga pendidikan ini adalah dibawah naungan dari korps TNI-AD yang tentunya terkenal dengan kedisiplinannya, senantiasa mengikuti segala kegiatan yang berhubungan dengan tridharma dan sebagainya. Dengan adanya monitoring dan evaluasi ini juga dapat memotivasi tenaga pendidik untuk bisa menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebaik mungkin". **(Kode: W.F3.**

MD 1.4.1.10.06.2016). Hal senada juga di kemukakan oleh Mantan direktur (F).

Dari wawancara yang ada kepada para pejabat yang ada di Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado yaitu direktur, wakil direktur I, wakil direktur II, kepala bagian umum dan keuangan (Ka.Bauk), kepala UPM (unit penjaminan mutu), mantan direktur serta para tenaga pendidik, baik dosen tetap maupun dosen tidak tetap tentang monitoring dan evaluasi yaitu sebagai berikut: Memotivasi para tenaga pendidik dalam meningkatkan kinerjanya, Untuk mengetahui sekaligus mencegah terjadinya penyimpangan atau kesalahan oleh para tenaga pendidik, Meningkatkan rasa tanggung jawab bagi para tenaga pendidik dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai pengajar, Sebagai bahan evaluasi untuk perbaikan ke depannya.

Seperti yang telah diuraikan pada hasil wawancara bahwa pada Akademi Keperawatan Tkt. III Teling Manado dalam hal pengawasan (*monitoring*), pengevaluasian keberhasilan tenaga pendidik/dosen dilakukan dengan Sistem Monev, kinerja Dosen dilakukan secara konsisten dengan media/alat bantu yang sudah disiapkan, di antaranya:

1) Dokumen angket umpan balik kegiatan akademik dosen
2) Format Rencana Pembelajaran (RP)
3) Format Monitoring Kegiatan Pembelajaran
4) Dokumen Rekapitulasi Kegiatan Perkuliahan
5) Dokumen DP3 untuk dosen dan tenaga kependidikan
6) Dokumen absensi kehadiran dosen di perkuliahan kelas.

Jejak kinerja dosen dapat dipantau dan didokumentasikan dengan baik, yaitu misalnya melalui:

a) Kehadiran perkuliahan (tatap muka) dan bimbingan (perekaman melalui komputerisasi setiap minggu)
b) Keaktifan bimbingan akademik oleh pembimbing akademik (PA), bimbingan lain PKM (Program Kompetisi Mahasiswa)
c) Kehadiran rapat dan pertemuan di Program Studi
d) Partisipasi dalam seminar/lokakarya

Terkait dengan uraian-uraian yang ada di atas sistem Monev yang dijalankan oleh Akademi Keperawatan Tkt. III Teling Manado dalam rangka pengawasan (monitoring) berjalan dengan baik. Akademi Keperawatan Tkt. III Teling Manado menjalankan sistem monitoring dan evaluasi (Monev) yang dilakukan oleh Tim Unit Penjamin Mutu untuk tujuan pemantauan pelaksanaan kinerja dosen setiap semester untuk menjamin bahwa strandar Akademi Keperawatan tkt. III Teling Manado dijalankan dan mencapai hasil sesuai target.

Pelaksanaan Monev Indeks Kinerja Akademik Dosen (IKAD) yang peneliti dapat dari data dan dokumen pada semester genap, bertujuan untuk memantau, mengidentifikasi dan menilai kinerja dosen Akademi Keperawatan Tkt. III Teling Manado terkait dengan:

a. Mengetahui tingkat prestasi kerja dosen
b. Mendorong pertanggungjawaban atau akuntabilitas kinerja dosen
c. Sebagai alat untuk membantu dosen dan mendorong dosen untuk mengambil inisiatif dalam upaya memperbaiki kinerja
d. Kepentingan pemberhentian, pemberian sanksi atau penghargaan

Jadwal Pelaksanaan dari Monitoring dan Evaluasi (Monev) semester genap Indeks Kinerja Akademik Dosen Akademi Keperawatan Tkt. III Teling Manado dilakukan setiap akhir semester genap bulan agustus tahun berjalan.

Prosedur pelaksanaan Monev semester genap Indeks Kinerja Dosen (IKAD) Akademi Keperwatan Tkt. III Teling Manado didasarkan pada aspek penilaian sebagai berikut:

1. Proses kegiatan belajar/kuesioner
2. Jumlah pertemuan / tatap muka
3. Waktu pemasukan niali akhir

Capaian aspek penilaian yang dianalisis berdasarkan beberapa indikator yang dapat dinilai persentase capaian kinerja setiap dosen. Adapun hasil penilaian akhir Indek Kinerja Akademik Dosen (IKAD) Akademi Keperawatan Tkt. III Teling Manado dikonversikan dalam bentuk skala penilaian sebagai berikut:

Tabel 1 Konversi Skala Penilaian IKAD AKPER Rumkit Tkt. III Teling Manado

Rentang Nilai	Keterangan
≥ 4,51	Sangat Memuaskan
3,51-4,50	Memuaskan
2,51-3,50	Cukup Memuaskan
≤ 2,50	Kurang Memuaskan

Sumber: *Laporan Monitoring dan Evaluasi Indeks Kinerja Akademik Dosen (IKAD) Semester Genap TA. 2015-2016 (UPM AKPER Tkt. III Teling Manado)*

Dari Hasil pelaksanaan monev, maka hasil Indek Kinerja Akademik Dosen (IKAD) tahun 2015-2016 semester genap yaitu Total Dosen pengajar semester genap tahun 2015-2016 berjumlah 28 dosen terdiri dari dosen tetap dan dosen tidak tetap, adapun hasil penilaian seperti tampak pada tabel 2.

Hasil Evaluasi Indeks Kinerja Akademik Dosen (IKAD) Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado, didapat bahwa dari jumlah dosen pengajar 28 dosen yang terdiri dari dosen tetap dan tidak tetap, didapat klasifikasi dengan sangat memuaskan: 16 orang (57,15%), Memuaskan: 12 orang (42,85%). Klasifikasi Indeks Kinerja Akademik Dosen (IKAD) tertinggi berada pada klasifikasi sangat memuaskan (57,15%).

Dari data yang ada maka Simpulan yang didapat bahwa Indeks Kinerja Akademik Dosen (IKAD) akademi Keperawatan Tkt. III Teling Manado pada semester genap tahun 2015-2016 terjadi perubahan signifikan dengan semester ganjil, dimana terjadi peningkatan kinerja akademik dosen ini dilihat persentase kriteria penilaian untuk semester ganjil persentase nilai sangat memuaskan 60,60% tetapi terdapat persentase kurang memuaskan 6,30%. Semester genap persentase nilai sangat memuaskan 57,15% dan memuaskan 42,85%, tidak ada kriteria cukup memuaskan (data terlampir).

Jika kita kaitkan dengan pendapat Nanang Fatah (1996) pada gambar 4.5 di atas yang menguraikan tentang langkah-langkah monitoring, maka Akademi Keperawatan Tkt. III Teling Manado telah sesuai dengan alur yaitu pertama menetapkan standar untuk mengukur tingkat capaian, kedua mengukur tingkat capaian,serta keempat hasil atau Simpulan dari monev tersebut apakah sesuai dengan standar ataupun tidak sehingga apabila hasil yang didapat sesuai dengan standar maka dosen atau tenaga pendidik tersebut tidak akan diberikan koreksi, namun apabila sebaliknya maka dosen atau tenaga pendidik tersebut akan diberikan tindakan korektif.

Tabel 2 Hasil Penilaian Monev IKAD AKPER Rumkit Tkt. III Teling Manado

Hasil penilaian / rentang nilai	Jumlah Dosen	Persentase (%)	Keterangan
≥4,51	16	57,15	Sangat Memuaskan
3,51-4,50	12	42,85	Memuaskan
2,51-3,50	-	-	Cukup Memuaskan
≤2,50	-	-	Kurang Memuaskan
Jumlah	28	100	

Sumber: *Laporan Monitoring dan Evaluasi Indeks Kinerja Akademik Dosen (IKAD) Semester Genap TA. 2015-2016 (UPM AKPER Tkt. III Teling Manado)*

Tindakan korektif yang diberikan oleh Akademi Keperawatan Tkt. III Teling Manado dari hasil wawancara dengan Direktur, Wakil Direktur I dan II serta Kepala Bagian Administrasi Umum dan Keuangan (Ka. BAUK), mengatakan bahwa apabila terdapat penyimpangan atau tidak memenuhi capaian standar yang dilakukan oleh dosen atau tenaga pendidik maka akan diambil tindakan korektif baik ringan maupun berat sesuai dengan penyimpangan ataupun kesalahan yang dilakukan. Untuk menangani berbagai tindakan yang dianggap pelanggaran terhadap peraturan disiplin, Akademi Keperawatan Tkt. III Teling Manado telah membentuk Komisi Disiplin. Apabila terjadi tindakan indisipliner yang dilakukan oleh dosen atau tenaga pendidik dan tenaga kependidikan maka akan dibahas terlebih dahulu oleh Komisi Disiplin. Bentuk Sanksi yang dikenakan kepada pelaku pelanggaran yang terjadi juga bervariasi, misalnya penurunan jabatan (demosi), penundaan kenaikan pangkat, pemberhentian dari jabatan. Kebijakan pemberhentian dosen dan tenaga kependidikan secara umum mengacu pada ketentuan perundang-undangan.

Kemudian dari hasil wawancara lanjut dengan Direktur, Wakil Direktur I dan II serta Kepala Bagian Administrasi Umum dan Keuangan (Ka. BAUK) mengenai alternatif atau solusi apa yang akan dilakukan dalam mengatasi berbagai masalah yang akan terjadi pada tenaga pendidik, Direktur, Wakil Direktur I dan II serta Kepala Bagian Administrasi Umum dan Keuangan (Ka. BAUK) mengatakan secara terpisah bahwa dalam mengatasi masalah yang akan terjadi khususnya pada tenaga pendidik, berbagai unit secara terus-menerus diinstruksikan dan diingatkan untuk meningkatkan intensitas kinerjanya secara maksimal, antara lain:

1) Pengawasan secara intensif melalui jalur struktural (berjenjang)
2) Pengawasan secara intensif dari pimpinan unit kerja yang bersangkutan dan diberi tanggung jawab untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya.
3) Intensifikasi Rapat Koordinasi baik di tingkat Institusi maupun di tingkat Program Studi.

Faktor kritis yang berhubungan dengan keberhasilan organisasi pendidikan adalah kemampuannya untuk mengukur seberapa baik para pegawainya bekerja atau berkarya. Untuk memastikan bahwa pelaksanaan organisasi pendidikan telah memenuhi standar bahkan melampaui tujuan yang diharapkan maka dilakukan evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja merupakan alat untuk melihat seberapa tingkat produktivitas setiap pegawai, bisakah mereka terus menerus bekerja dengan meningkatkan kompetensinya, atau jika perlu haruskah mereka diberhentikan dan dilakukan pemutusan hubungan kerja (Ulfatin dan Triwiyanto, 2016). Ada beberapa alasan mengapa harus mengevaluasi kinerja pegawai menurut Ulfatin dan Triwiyanto (2016:148), yaitu:

1. Evaluasi harus memainkan peran yang terintegrasi dalam proses manajemen dan kepemimpinan. Jika seorang manajer menerjemahkan tujuan strategis ke dalam tujuan yang spesifik, kemudian ia melatih pegawai yang dipersiapkan untuk mencapai tujuan spesifik tadi, tetapi ia tidak meninjau kembali (mengevaluasi) pegawainya secara berkala, maka hal ini hanya memberi manfaat yang sedikit.
2. Evaluasi memungkinkan atasan (manajer) dan bawahan (pegawai) untuk menyusun rencana bersama, mengoreksi kesalahan bersama, memperbaiki kekurangan bersama, dan menegaskan hal-hal yang benar secara bersama
3. Evaluasi harus melayani tujuan perencanaan karier dengan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memerhatikan kekuatan dan kekurangannya. Hal ini dilakukan karena evaluasi selalu berdampak untuk membuat keputusan pada pengembangan karier pegawai, baik dalam bentuk kenaikan gaji/ kompensasi maupun promosi jabatan.

Para tenaga pendidik mengatakan dalam wawancara bahwa dengan adanya monitoring dan evaluasi, maka mereka berusaha untuk meningkatkan kinerja serta keprofesionalan mereka dalam tugas pokok dan fungsi mereka sebagai tenaga pendidik, sehingga dengan demikian akan terasa juga manfaat bagi lembaga pendidikan yang dalam hal ini Akademi Keperawatan Rumkit Tkt. III Teling Manado terlebih khusus untuk para mahasiswa.

Hal ini juga sejalan dengan tujuan evaluasi kinerja berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arthur Wise (Gorton,1990), tujuan evaluasi dibedakan untuk tujuan birokrasi dan untuk tujuan professional. Jika evaluasi dilakukan untuk tujuan birokrasi, maka hal-hal berikut harus mendapat perhatian:

1. Evaluator merancang dan melaksanakan berbagai bentuk dan cara proses evaluasi kinerja.
2. Berdasarkan evaluasi, kriteria digeneralisasikan untuk melihat kualitas proses, dalam pendidikan misalnya proses pembelajaran, seperti keterampilan mengajar, kemampuan menyiapkan pembelajaran (RPP), dan sebagainya, dan
3. Mengakui serangkaian hasil pembelajaran sebagai bahan untuk mengevaluasi program yang lebih tinggi.

Sedangkan evaluasi yang bertujuan untuk orientasi professional, maka hal-hal berikut perlu mendapatkan perhatian:

a) Evaluasi dilakukan dengan melibatkan pegawai yang dievaluasi, misalya melibatkan guru dalam proses evaluasi
b) Berdasarkan hasil evaluasi, disusunlah standar professional yang berorientasi pada pegawai yang dievaluasi *(client-oriented*)
c) Menempatkan *client* (pegawai) pada posisi yang berbeda yang didasarkan pada kebutuhan yang ada.

Widodo (2015:361) menyebutkan tujuan evaluasi yaitu untuk mengetahui apakah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai dalam kegiatan. Tujuan lainnya yaitu untuk memberikan objektivitas pengamatan terhadap perilaku hasil dan untuk mengetahui kemampuan dan menentukan kelayakan. Terakhir untuk memberikan umpan balik bagi kegiatan yang dilaksanakan. Wirawan (2009:11) menyebutkan bahwa memang evaluasi kinerja menilai kerja pegawai, tetapi kinerja para pegawai menentukan kinerja organisasi. Tinggi rendahnya hasil evaluasi kinerja secara Teoretis menentukan tinggi rendahnya kinerja organisasi. Berikut adalah hasil temuan yang didapat dari monitoring dan evaluasi:

- ***Temuan 1***

  Memotivasi para tenaga pendidik dalam meningkatkan kinerjanya.

  Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam diri seseorang khususnya dalam hal ini adalah tenaga pendidik dalam menjalankan kinerjanya, motivasi bisa muncul secara intern maupun ekstern di diri manusia itu sendiri. Motivasi secara intern yang muncul dari diri seseorang seperti adanya keinginan untuk maju ataupun berkembang untuk mengubah suatu keadaan menjadi lebih baik, sedangkan dari segi ekstern yaitu motivasi muncul disebabkan oleh desakan ataupun peraturan yang ada pada instansi ataupun organisasi tempat bekerja yang mengharuskan seseorang tersebut bekerja sesuai dengan apa yang diharuskan, selain itu motivasi bisa juga muncul dengan adanya *reward* dari atasan. Hal ini sesuai dengan teori Motivasi-Higiene yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg (Siagian, 2012) yang intinya terletak pada pemahaman dua sumber motivasi, yaitu yang bersumber dari dalam diri pekerja yang bersangkutan yang mendatangkan kepuasan baginya dan bersumber dari organisasi yang berperan sebagai "katup pengaman" agar para pekerja mentaati berbagai ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

- ***Temuan 2***

  Untuk mengetahui sekaligus mencegah terjadinya penyimpangan atau kesalahan oleh para tenaga pendidik.

Untuk mencegah hal-hal yang tidak diinginkan dalam sebuah organisasi maka diperlukanlah pengawasan, adapun pengawasan menurut Abbas (2008) adalah fungsi terakhir manajemen,namun bukan berarti yang lain kurang penting. Pengawasan adalah pengamatan dan pengukuran, apakah pelaksanaan dan hasil kerja sudah sesuai dengan perencanaan atau tidak. Kalau tidak sesuai dengan rencana, apa kendalanya dan bagaimana menghilangkan kendala tersebut agar hasil kerja dapat sesuai dengan apa yang diharapkan. Fungsi pengawasan tidak harus dilakukan hanya akhir tahun anggaran, tetapi justru secara berkala dalam waktu yang lebih pendek, misalnya setiap bulan, sehingga perbaikan yang perlu dilakukan tidak terlambat.

- ***Temuan 3***

  Meningkatkan rasa tanggung jawab bagi para tenaga pendidik dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai pengajar.

  Dengan adanya monitoring dan evaluasi maka tenaga pendidik menjadi lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya, karena kinerja mereka diawasi apakah sesuai dengan perencanaan ataupun tujuan yang hendak dicapai. Apabila terdapat hal-hal yang tidak sesuai maka mereka harus siap dengan konsekuensi yang ada.

- ***Temuan 4***

  Sebagai bahan evaluasi untuk perbaikan ke depannya.

  Dari hasil Monitoring dan Evaluasi apabila ada hal-hal yang tidak sesuai dengan rencana yang diharapkan maka permasalahan tersebut bisa langsung dianalisis untuk mengetahui faktor-faktor penyebabnya dan setelah itu diadakan perbaikan dalam kegiatan selanjutnya.

Proposisi

Peningkatan kinerja serta tanggung jawab terhadap tugas pokok dan fungsi bagi tenaga pendidik merupakan tanggungjawab dari para tenaga pendidik serta institusi pendidikan agar penyimpangan atau kesalahan dapat terhindari.

Jika di lihat dari hasil temuan di atas maka jika kita kaitkan dengan pendapat Ulfatin dan Triwiyanto (2016:176), penilaian kinerja mempunyai tujuan dan manfaat baik bagi organisasi maupun bagi pegawai yang dinilai, yaitu:

1. *Performance improvement*; yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk membuat tindakan yang berhubungan dengan penilaian kinerja
2. *Compensation adjustment*; yaitu membantu para pembuat keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya
3. *Placement decision*; yaitu menentukan promosi, mutasi, atau penurunan jabatan/ tugas
4. *Training and development needs*; yaitu mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai
5. *Career planning and development*; yaitu memandu untuk menentukan jenis karier dan pengembangan potensi yang dimiliki
6. *Staffing process deficiencies*; yaitu memengaruhi prosedur perekrutan pegawai
7. *Informational inaccuracies and job design errors*; yaitu membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi terutama dalam job-analysis dan job-design
8. *Equal employment opportunity*; yaitu menunjukkan bahwa placement decision tidak diskriminatif
9. *Eternal challenges*; yaitu kadang-kadang kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga,keuangan pribadi, dan sebagainya
10. *Feedback*; yaitu memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun bagi pegawai sendiri.

Penilaian kinerja yang baik adalah yang mampu untuk menciptakan gambaran yang tepat mengenai kinerja yang dinilai. Penilaian tidak hanya ditujukan untuk menilai dan memperbaiki kinerja yang rendah dan buruk, tetapi juga untuk mendorong agar para pegawai bekerja lebih baik lagi. Unsur-unsur

utama dalam penilaian menurut Werther dan Davis (1996) meliputi:

Pertama, *Performance standard*. Penilaian kinerja membutuhkan standar yang jelas yang dijadikan tolak ukur terhadap pekerjaan. Ada empat hal yang harus diperhatikan untuk menentukan standar ini yaitu: *validity, agreement, realism, dan objectivity.*

a. *Validity* adalah keabsahan standar sesuai atau relevan dengan jenis pekerjaan yang dinilai

b. *Agreement* atau persetujuan yaitu standar harus mendapat persetujuan dan diterima oleh semua pegawai.

c. *Realism* atau realistis, yaitu standar dapat dicapai oleh para pegawai dan sesuai dengan kemampuan pegawai

d. *Objectivity* atau objektif, yaitu standar harus diberlakukan secara adil dan mampu mencerminkan keadaan yang sebenarnya tanpa menambah atau mengurangi.

Kedua, *Criteria for managerial performance*. Kriteria penilaian kinerja dapat dilihat melalui beberapa dimensi, yaitu:

a. Kegunaan fungsional *(functional utility)*, yaitu penilaian dapat digunakan untuk melakukan seleksi, pemberian kompensasi dan pengembangan/pembinaan pegawai

b. Keabsahan (validity), yaitu mengukur apa yang sebenarnya harus diukur dari pekerjaan itu

c. Empiris *(empirical base)*, yaitu bersifat empiris dan bukan perasaan semata

d. Sensitivitas (sensitivity), yaitu menunjukkan hasil yang relevan saja bukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan

e. Pengembangan sistematis *(systematic development)*, yaitu kriteria dapat digunakan untuk mengembangkan kebutuhan-kebutuhan organisasi

f. Kelayakan hukum *(legal appropriatness)*, yaitu kriteria harus sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Ketiga, pengukuran kinerja *(performance measure)*. Pengkuran dapat dilakukan dengan menggunakan sistem penilaian dan alat ukur yang relevan, misalnya dengan rating. Dengan rating, maka dapat digunakan untuk membandingkan antara standar yang ditetapkan dengan kinerja yang dicapai pegawai. Alat pengukuran bisa bersifat objektif (bisa dilakukan oleh pihak lain), atau bersifat subjektif (dilakukan oleh pendapat pribadi, misalnya pendapat para ahli).

Keempat, analisis data hasil pengukuran. Hasil dari pengukuran dikumpulkan yang kemudian dianalisis untuk membandingkan antara standar kinerja dengan kinerja aktual.

Kelima, bias dan tantangan dalam penilaian kinerja. Penilaian harus bebas dari diskriminasi. Namun, tidak bisa dipungkiri bahwa ketidakadilan dalam penilaian sering kali terjadi. Hal ini disebabkan oleh bias atau kesalahan manajemen. Misalnya ini disebabkan oleh bias atau kesalahan manajemen.Misalnya penilai tidak mennyukai sifat pegawai yang dinilainya, penilai cenderung menilai dalam kategori sedang (tidak terlalu tinggi atau terlalu rendah), atau penilai cenderung menilai pada perilaku yang baru saja terjadi (tidak selama jangka waktu tertentu).

Sedangkan pengawasan menurut Siagian (2012:27) sebagai langkah dalam proses administrasi, semua orang yang terlibat dalam kehidupan organisasional baik yang menyoroti dari segi teori maupun para praktisi yang bertanggung jawab untuk mengemudikan dan mengendalikan jalannya roda organisasi, sepakat bahwa pengawasan merupakan salah satu langkah dalam proses Administrasi dan juga sebagai salah satu fungsi organic manajerial yang sangat penting.

Dikatakan demikian karena melalui pengawasanlah dicek apakah hal-hal yang tercantum dalam rencana dilaksanakan dengan baik atau tidak. Tersirat dari penyataan di atas ialah pendapat yang mengatakan bahwa seorang manajer tidak akan mungkin melakukan pengawasan secara efektif apabila ia tidak mampu menyusun rencana dan program kerja secara baik dan benar.

Keseluruhan kegiatan pengawasan ditujukan pada penyelenggaraan semua kegiatan operasional untuk jelasnya pengawasan dilakukan untuk melihat apakah:

a. Semua kegiatan yang seyogyanya diselenggarakan sudah terselenggara sebagaimana mestinya atau tidak
b. Alokasi waktu telah dimanfaatkan secara optimal atau tidak
c. Tempat penyelenggaraan kegiatan operasional sudah tepat atau tidak
d. Peraturan permainan, teknik dan metode kerja telah ditaati
e. Penempatan, pemanfaatan, pembinaan dan pengembangan tenaga kerja telah dijalankan berdasarkan peraturan dan kebijaksanaan yang berlaku atau tidak (Siagian,2012)

Jawaban yang ditemukan sebagai hasil pengawasan atas berbagai pertanyaan di atas akan memberi petunjuk:

a. Efisien tidaknya penyelengaraan kegiatan operasional
b. Efektif tidaknya cara kerja yang digunakan
c. Produktif tidaknya para anggota dan satuan kerja dalam organisasi
d. Terjadi tidaknya pemborosan dan identifikasi faktor penyebabnya
e. Terjadi tidaknya penyimpangan dari kebijaksanaan yang telah ditentukan sebelumnya
f. Terjadi tidaknya penyelewengan yang berakibat pada kerugian materiil dan reputasi bagi organisasi yang bersangkutan
g. Sifat interaksi yang terjadi, harmonis atau tidak (Siagian, 2012)

Kesemuanya menunjukkan bahwa fungsi pengawasan tidak bisa didekati dan dilaksanakan hanya dengan pendekatan teknis formal, melainkan harus dikaitkan dengan keperilakuan yang pasti berkaitan dengan faktor-faktor motivasional. Berarti pemilihan instrument pengawasanpun harus mempertimbangkan faktor-faktor motivasional tersebut.

Pengawasan pada perguruan tinggi dilakukan terhadap seluruh perencanaan tridharma perguruan tinggi. Pengawasan dilakukan untuk memastikan terlaksana tidaknya perencanaan secara tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Pengawasan juga bermanfaat untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi perguruan tinggi dalam menjalankan program dan kegiatan yang telah dituangkan dalam perencanaan. Dengan adanya pengawasan, maka dapat dilakukan tindakan perbaikan *(corrective*), jika terdapat penyimpangan. Pengawasan bukanlah untuk mencari kesalahan, tetapi berusaha untuk menghindari terjadinya kesalahan, dan memperbaikinya jika terdapat kegiatan yang tidak sejalan dengan perencanaan.

Karena itulah sering dikatakan bahwa dalam menyelenggarakan fungsi pengawasan, disamping berusaha mencari dan menemukan "apa yang tidak beres", pada akhirnya harus tertuju pada temuan "siapa yang bersalah" karena "beres" tidaknya kehidupan organisasional tidak semata-mata ditentukan oleh sistem yang berlaku, akan tetapi ditentukan oleh manusia yang menggunakan sistem tersebut. Akan tetapi dalam pada itu sering pula ditekankan bahwa apabila telah ditemukan "siapa yang bersalah" tindakan perbaikan harus diambil sebab bagaimanapun juga disiplin organisasi harus ditegakkan dan ketentuan yang berlaku harus dipegang teguh. Hanya saja dalam menegakkan disiplin organisasi itu tindakan korektif harus bersifat mendidik serta didasarkan pada kriteria yang rasional, objektif dan diterapkan secara konsisten. Menegakkan disiplin secara konsisten antara lain berarti sanksi yang dikenakan setimpal dengan kesalahan yang dibuat dengan menunjukkan pada ketentuan apa yang dilanggar dan hukuman apa yang paling tepat dijatuhkan dengan dasar-dasar yang objektif itu. Disamping itu konsisten juga berarti bahwa tindakan dilakukan dengan "tidak pandang bulu" dalam arti bahwa sanksi dikenakan dengan seragam terhadap siapapun yang melakukan kesalahan atau berbuat pelanggaran sejenis (Siagian,2012).

SIMPULAN

Monitoring dan evaluasi dapat memotivasi para tenaga pendidik dalam meningkatkan kinerjanya, untuk mengetahui sekaligus mencegah terjadinya penyimpangan atau

kesalahan oleh para tenaga pendidik, meningkatkan rasa tanggug jawab bagi para tenaga pendidik dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai pengajar, sebagai bahan evaluasi untuk perbaikan ke depannya. Peningkatan kinerja serta tanggung jawab terhadap tugas pokok dan fungsi bagi tenaga pendidik merupakan tanggungjawab dari para tenaga pendidik serta institusi pendidikan agar penyimpangan atau kesalahan dapat terhindari.

DAFTAR PUSTAKA

Ambar Teguh Sulistiyani. (2003). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia: Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya

Abbas Syahrial. (2008). *Manajemen Perguruan Tinggi*. Jakarta: Penerbit Kencana.

Baskoro, Sigit Wahyu.,dan Susanty, Aries. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *J@TI Undip*, VolVII, No 2, Mei 2012

Hosmani, A., & Shambhushankar, B. (2014). Study on Impact of Quality of Work Life on Job Performance amongst Employees of Secunderabad Division of South Central Railway. *Research Journal of Managemnet Sciences, 3*(11), 8-11.

Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2002). h.,1250. Jakarta:Balai Pustaka

Milles, M., & Huberman, A.M. (1992). *Analisis Data Kualitatif: Buku tentang Metode-metode baru*. Penerjemah Tjetjep Rohendi Rohidi. Jakarta: UI Press.

R.Terry, George. (2006). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara

Rivai, Veithzal dan Basri. (2005). *Performence Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Gravindo Persada.

Suryadi, E. (2010). Ananlisis Peranan Leadership dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajerial, Vol.8*(No.16): 1-9.

Siagian, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka cipta

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta

Strauss,Anselm and Corbin, Juliet. (1990). *Basic Of Qualitative Research; Grounded Theory Procedures and Techniques*. Newburi Park, California: Sage Publications

Ulfatin, N., & Triwiyanto, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo

Werther, William B & Keith Davis. (1996). *Human Resources And Personal Management*. International Edition. USA: McGraw-Hill, Inc

Widodo, E. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Lampiran Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2015 tentang Program Pembinaan Perguruan Tinggi Swasta.

Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016, tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 26 Tahun 2015 tentang Registrasi Pendidik pada Perguruan Tinggi

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2014, tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Jurnal Upaya Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidikan

ORIGINALITY REPORT

38%	38%	12%	19%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.scribd.com Internet Source	4%
2	repository.uinsu.ac.id Internet Source	3%
3	digilib.unila.ac.id Internet Source	2%
4	docplayer.info Internet Source	2%
5	repository.ub.ac.id Internet Source	2%
6	eprints.umm.ac.id Internet Source	1%
7	eprints.ubhara.ac.id Internet Source	1%
8	prosiding.arab-um.com Internet Source	1%
9	es.scribd.com Internet Source	1%

10	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	1 %
11	id.scribd.com Internet Source	1 %
12	adoc.pub Internet Source	1 %
13	idr.uin-antasari.ac.id Internet Source	1 %
14	www.slideshare.net Internet Source	1 %
15	spm.untag-smd.ac.id Internet Source	1 %
16	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	1 %
17	www.coursehero.com Internet Source	1 %
18	edoc.site Internet Source	1 %
19	vdocuments.site Internet Source	1 %
20	repository.uinbanten.ac.id Internet Source	1 %
21	core.ac.uk	

	Internet Source	1 %
22	ejournal.stiesia.ac.id Internet Source	1 %
23	repo.unand.ac.id Internet Source	1 %
24	eprints.radenfatah.ac.id Internet Source	1 %
25	media.neliti.com Internet Source	1 %
26	Submitted to Universiti Teknologi Malaysia Student Paper	<1 %
27	agusverykurniawan.wordpress.com Internet Source	<1 %
28	lib.unnes.ac.id Internet Source	<1 %
29	nurhasanahsanah.blogspot.com Internet Source	<1 %
30	repository.iainbengkulu.ac.id Internet Source	<1 %
31	id.123dok.com Internet Source	<1 %
32	123dok.com Internet Source	<1 %

33	ljm.ums.ac.id Internet Source	<1 %
34	zombiedoc.com Internet Source	<1 %
35	edoc.pub Internet Source	<1 %
36	blogharalazmi.blogspot.com Internet Source	<1 %
37	docshare.tips Internet Source	<1 %
38	fik.um-surabaya.ac.id Internet Source	<1 %
39	stkipkusumanegara.ac.id Internet Source	<1 %
40	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
41	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1 %
42	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
43	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
44	Muh. Chotim. "PENGARUH KUALIFIKASI AKADEMIK DAN PENGALAMAN KERJA PADA	<1 %

KINERJA DOSEN", Counsellia: Jurnal Bimbingan dan Konseling, 2016
Publication

45	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	<1 %
46	www.jogloabang.com Internet Source	<1 %
47	e-journal.uniflor.ac.id Internet Source	<1 %
48	wuhfk.blogspot.com Internet Source	<1 %
49	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
50	e-renggar.kemkes.go.id Internet Source	<1 %
51	jurnal.ugm.ac.id Internet Source	<1 %
52	carapedia.com Internet Source	<1 %
53	garuda.ristekbrin.go.id Internet Source	<1 %
54	sissuwandi.wordpress.com Internet Source	<1 %
55	unpam.ac.id Internet Source	<1 %

56	www.reportshop.co.kr Internet Source	<1 %
57	elqorni.wordpress.com Internet Source	<1 %
58	travelounge.co Internet Source	<1 %
59	doczz.net Internet Source	<1 %
60	repo.iainbukittinggi.ac.id Internet Source	<1 %
61	Kusnan Kusnan. "Kebijakan Mutu Peningkatan Dosen", Jurnal Ilmiah Iqra', 2018 Publication	<1 %
62	Munawir Munawir. "Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Rasionalitas Dosen pada 114 Perguruan Tinggi Swasta (PTS) Wilayah Kopertis XIII Provinsi Aceh dengan Metode Technique for Order Preference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS)", Jurnal JTIK (Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi), 2018 Publication	<1 %

Exclude quotes	Off	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	On		