LAPORAN PENELITIAN

PENELITIAN HIBAH KOMPETITIF UHAMKA

EVALUASI PROGRAM PENINGKATAN KINERJA DOSEN SEKOLAH PASCASARJANA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF.DR.HAMKA

Tim Pengusul

Ketua: Prof.Dr.H.Abd.Madjid Latief,M.Pd, NIDN 0027025301
Anggota : 1. Dr.Hj.Connie Chairunnisa,MM, NIDN 0315095502
2. Dr.Hj.Istaryatiningtias,M.Si/ NIDN 0001055813

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF.DR.HAMKA

2019

LAPORAN PENELITIAN

PENELITIAN HIBAH KOMPETITIF UHAMKA

EVALUASI PROGRAM PENINGKATAN KINERJA DOSEN SEKOLAH PASCASARJANA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF.DR.HAMKA

Tim Pengusul:

Ketua: Prof. Dr.H,Abdul Madjid Latief, M.PD, NIDN 0027025301
Anggota : 1.Dr.Hj. Connie Chairunnisa, M.M/0315095502
2. Dr.Hj.Istaryatiningtias,M.Si/ NIDN 0001055813

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF.DR.HAMKA

2019

HALAMAN PENGESAHAN
PENELITIAN HIBAH KOMPETITIF INTERNAL UHAMKA

Judul Penelitian	**Evaluasi Program Peningkatan Kinerja Dosen Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof.DR.HAMKA**
Ketua Peneliti	
a. Nama Lengkap	Prof.Dr.H.Abd.Madjid Latief
b. NIDN/NIP	0027025301/ 19530227198031004
c. Jabatan Fungsional	Guru Besar / Profesor
d. Fakultas/Program Studi	S.Ps.UHAMKA/ Adm.Pendidikan
e. No Telp/ (e-mail)	081286422966/ abdul_mlatief@uhamka.ac.id
Anggota I Peneliti	
a.Nama Lengkap	Dr.Hj.Connie Chairunnisa, MM
b. NIDN/NIP	0315095502/195509151984032001
c. Fakultas/Program Studi	S.Ps. UHAMKA/ Adm.Pendidikan
Anggota II Peneliti	
a.Nama Lengkap	Dr.Hj.Istaryatiningtias, M.Si
b. NIDN/NIP	0001055813
c. Fakultas/Program Studi	S.Ps. UHAMKA/ Adm.Pendidikan
Lama Penelitian	6 (Enam) bulan
Luaran Penelitian	1.Blueprint kebijakan Tata Kelola UHAMKA 2.Jurnal Nasional
Dana yang Diajukan	Rp. 12.500.000,-

Jakarta, 30 Agustus 2019
Ketua Peneliti,

Prof.Dr.H.Abd.Madjid Latief, M.Pd.
NIDN0027025301

Mengetahui,
Ketua Prodi Adm.Pendidikan

Dr.Hj.Ihsana El Khuluqo,M.pd
NIDN 0309015703

Menyetujui,
Direktur SPs.UHAMKA,

Prof.Dr.H.Ade Hikmat,M.Pd.
NIDN 0019066301

Ketua Lemlitbang UHAMKA,

Prof.Dr.Hj. Suswandari, M.Pd.
NIDN 0020116601

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
Jln. Tanah Merdeka, Pasar Rebo, Jakarta Timur
Telp. 021-8416624, 87781809; Fax. 87781809

SURAT PERJANJIAN KONTRAK KERJA PENELITIAN
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF DR HAMKA

Nomor : 216/ F.03.07/ 2019
Tanggal : 28 Februari 2019

Bismillahirrahmanirrahim

Pada hari ini, Kamis, tanggal dua puluh delapan, bulan Februari, tahun dua ribu sembilan belas, yang bertanda tangan di bawah ini **Prof. Dr. Hj. Suswandari, M.Pd**, Ketua Lembaga Penelitian dan Pengembangan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, selanjutnya disebut sebagai PIHAK PERTAMA; **Prof.Dr. ABDUL MADJID LATIEF M.M, M.Pd**, selanjutnya disebut sebagai PIHAK KEDUA.

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA sepakat untuk mengadakan Perjanjian Kontrak Kerja Penelitian yang didanai oleh RAPB Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA 2018 - 2019.

Pasal 1

PIHAK KEDUA akan melaksanakan kegiatan penelitian dengan judul : **EVALUASI PROGRAM PENINGKATAN KINERJA DOSEN SEKOLAH PASCASARJANA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF.DR.HAMKA** dengan luaran wajib sesuai data usulan penelitian Bacth 2 Tahun 2018 melalui simakip.uhamka.ac.id dan luaran tambahan (bila ada).

Pasal 2

Bukti luaran penelitian harus berstatus sudah published sebagaimana yang dijanjikan dalam Pasal 1 wajib dilampirkan dalam laporan penelitian yang diunggah melalui simakip.uhamka.ac.id.

Pasal 3

Kegiatan tersebut dalam Pasal 1 akan dilaksanakan oleh PIHAK KEDUA mulai tanggal 28 Februari 2019 dan selesai pada tanggal 30 Juli 2019.

Pasal 4

PIHAK PERTAMA menyediakan dana sebesar Rp.12.500.000,- (Terbilang : *Dua Belas Juta Lima Ratus Ribu*) kepada PIHAK KEDUA untuk melaksanakan kegiatan tersebut dalam Pasal 1. Sumber biaya yang dimaksud berasal dari Penelitian dan Pengembangan Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA melalui Lembaga Penelitian dan Pengembangan.

Pasal 5

Hak Cipta © http://simakip.uhamka.ac.id Tanggal Download: 25-03-2019

Pembayaran dana tersebut dalam Pasal 4 akan dilakukan dalam 2 (dua) termin sebagai berikut:
(1) Termin I 70 % : sebesar Rp.8.900.000,- (Terbilang : *Delapan Juta Sembilan Ratus Ribu Rupiah*) setelah PIHAK KEDUA menyerahkan proposal yang telah direview dan diperbaiki sesuai saran reviewer pada kegiatan tersebut pada Pasal 1.

(2) Termin II 30 %: sebesar Rp.3.600.000,- (Terbilang : *Tiga Juta Enam Ratus Ribu Rupiah*) setelah PIHAK KEDUA menyerahkan laporan akhir berikut luaran yang telah dijanjikan dalam kegiatan penelitian tersebut dalam Pasal 1.

Pasal 6

(1) PIHAK KEDUA wajib melaksanakan kegiatan tersebut dalam Pasal 1 dalam waktu yang ditentukan dalam Pasal 3.

(2) PIHAK PERTAMA akan melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kegiatan tersebut sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 1.

(3) PIHAK PERTAMA akan mendenda PIHAK KEDUA setiap hari keterlambatan penyerahan laporan hasil kegiatan sebesar 0,5% (setengah persen) maksimal 20% (dua puluh persen) dari jumlah dana tersebut dalam Pasal 4.

(4) Dana Penelitian dikenakan Pajak Pertambahan Nilai (PPN) pada poin honor peneliti sebesar 5 % (lima persen).

Jakarta, 28 Februai 2019

PIHAK PERTAMA	PIHAK KEDUA
Lembaga Penelitian dan Pengembangan	Peneliti,
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA	
Prof. Dr. Hj. Suswandari, M.Pd M.M, M.Pd	**Prof.Dr. ABDUL MADJID LATIEF**

Mengetahui
Wakil Rektor II UHAMKA

Drs. ZAMAH SARI M.Ag.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi program peningkatan kinerja dosen Pascasarjana UHAMKA, untuk mempertahankan akreditasi A, serta profesionalisme dosen dalam era melenium berusaha untuk meningkatkan diberbagai bidang terutama peningkatan kinerja dosen, khususnya di Pascasarjana yang saat ini memiliki 9 Program studi. Metode penelitian menggunakan mix method dengan pendekatan model evaluasi CIPP. Penelitian ini sangat diperlukan untuk memberikan dorongan dan motivasi dosen dalam memenuhi butir-butir angka kreditnya. Temuan penelitian ini akreditasi Prodi masih berkisar B, walaupun sudah berdiri 13-20 tahun, jenjang kepangkatan dosen tetap masih ada yang berstatus tenaga pengajar.

Analisis hasil angket dari 5 komponen, yang paling menonjol adalah kepedulian Lembaga terhadap permasalahan dosen, yang dijawab responden sangat peduli hanya (13 %), peduli (45,7%), dan agak peduli (41,3%), hasil analisis ini menunjukkan bahwa kepedulian Lembaga terhadap permasalahan dosen tidak terlalu tnggi, sehingga perlu ditingkatkan lagi. Yang kedua adalah pemenuhan hak dosen, responden menjawab gaji kurang memuaskan (62,6%), hanya sebagian kecil dosen uang menjawab sangat memuaskan (6%). Honor lebih baik dari gaji yang diterima, responden yang menjawab cukup memuaskan (43%), THR sebagian besar menjawab sangat memuaskan (75%) dan gaji ke-13 (83,2%) sangat memuaskan. Analisis evaluasi model CIPP merekomendasikan program peningkatan dosen di pascasarjana UHAMKA ini dilanjutkan, dengan catatan menindak lanjuti temuan yang sangat menantang tersebut, dan mendapat perhatian dari Direktur Pascasarjana UHAMKA.

Kata Kunci: Temuan, Evaluasi, Program Kinerja Dosen.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN …….…….. …… I

SURAT PERJANJIAN KONTRAK NO.216/F.03.07/2019…….. Ii

ABSTRAK…….. iv

DAFTAR ISI ……... …… vii

DAFTAR TABEL…… viii

DAFTAR GAMBAR……... ix

DAFTAR LAMPIRAN…….. x

BAB 1.PENDAHULUAN ……. ……. 1

a. Latar belakang masalah…… …… 1

b. Masalah Penelitian…… 2

c. Tujuan Penelitian…….. 3

d. Urgensi Penelitian……. 3

BAB 2.TINJAUAN PUSTAKA …… ……. 4

a. *State of the art* (Penelitian yang relevan)……. 4

b. Evaluasi Program…… 4

c. Evaluasi Kinerja Dosen……. 5

d. Dasar Hukum Evaluasi Kinerja Dosen……. 7

e. Roadmap penelitian …….. 8

BAB 3. METODE PENELITIAN ……. 8

a. Alur/Langkah Penelitian……. 9

b. Lokasi Penelitian…… 10

c. Fokus Penelitian yang digunakan…… 10

d. Desain penelitian yang digunakan…….. 11

e. Subjek Penelitian…… 11

f. Cara pengumpulan data…… 11

g. Instrumen yang digunakan, Manajemen Analisis Data…… 11

h. Indikator Capaian Hasil Penelitian…….. 15

i. Fishbond Penelitian…… 21

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN…… 22

a. Deskripsi Wilayah Penelitian…… 22

b. Temuan data Lapangan…… 22

c. Analisis Data dan Pembahasan…… 24

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN …… 34
a. Kesimpulan…… 34
b. Saran…….. 34
BAB 6. LUARAN YANG DICAPAI…….. 35
a. Identitas Jurnal…….. 35
b. Identitas Blue print kebijakan tata kelola UHAMKA…….. 35
DAFTAR PUSTAKA …… 36
LAMPIRAN:…….. 37
1.Artikel Jurnal…… 37
2.Blue print Kebijakan Tata Kelola UHAMKA…….. 49

DAFTAR TABEL

1. Tabel 1: Prosentasi Penghargaan dosen..... 28

2. Tabel 2: Tingkat Kepuasan terhadap pemenuhan hak dosen……. 30

3. Tabel 3: Kerjasama keikut sertaan dosen internal dan eksternal…….. 31

4. Tabel 4: Komponen evaluasi program peningkatan kinerja dosen …….. 32

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar Road Map Penelitian…….. 8
2. Gambar : Alur Penelitian…….. 9
3. Gambar: Tahapan dan Alur penelitian CIPP……. 9
4. Gambar: Komponen Analisis data dan model Alir…….. 13
5. Gambar: Fishbone Diagram…….. 21
6. Gambar: Diagram jawaban responden terhadap Sapras…… 29
7. Gambar: Diagram keikut sertaan dosen dalam kerjasama……. 31

BAB 1.
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah.

Pencapaian tertinggi dan terendah berdasarkan penilaian kinerja dosen telah dianalisis secara terperinci, dengan tujuan mengidentifikasikan kekuatan dan kelemahan kelompok- kelompok ini, dengan temuan bahwa untuk menjadi dosen yang unggul, seseorang harus menguasai teknik transfer kognitif dan harus menjalin hubungan yang baik dengan siswa.(Samian & Noor, 2012). Namun sebaliknya bilamana transfer pengajaran yang buruk dianggap oleh siswa sebagai faktor utama yang berkontribusi pada kinerja dosen yang buruk. Hal ini menunjukkan bahwa selama ini penilaian siswa bukanlah penilaian yang valid terhadap kualitas pengajaran dosen. Kinerja dosen akan mempengaruhi kualitas dan daya dukung keberlanjutan terhadap suatu organisasi Lembaga pendidikan, dalam hal ini Universitas. Ada banyak model yang dikembangkan untuk mengukur kinerja dosen, tetapi tidak banyak untuk dibahas pengaruh kinerja Program Studi itu sendiri terhadap keberlanjutan suatu organisasi.(Suryaman, 2018).

Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Prof.Dr.Hamka (UHAMKA) berupaya mengukur kinerja dosen untuk mendukung keberlanjutan universitas, khususnya untuk mengevaluasi program peningkatan kinerja dosen sekolah pascasarjana.Visi Sekolah Pascasarjana utama yang unggul dalam mendidik sumber daya manusia yang memiliki kecerdasan Spiritual, Intelektual, Emosional, dan Sosial.dengan Misi : (1)Menyelenggarakan pendidikan, dan pengajaran yang bermutu serta pengembangan berbagai bidang disiplin ilmu; (2) Melaksanakan berbagai kegiatan penelitian dalam rangka pengembangan berbagai disiplin ilmu; (3)Melaksanakan kegiatan pemberdayaan dan pengabdian masyarakat sebagai aplikasi dari penelitian dan pengembangan berbagai disiplin ilmu untuk kesejahteraan dan kemaslahatan umat; (4) Mewujudkan semua kegiatan Pascasarjana UHAMKA sebagai gerakan amar maruf nahi mungkar.

Sekolah Pascasarjana UHAMKA saat ini membina 9 Program Studi, yaitu Penelitian dan Evaluasi Pendidikan, Manajemen, Administrasi Pendidikan, Ilmu Kesehatan Masyarakat, Pendidikan Bahasa Indonesia, Pendidikan Bahasa Inggris, Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Pendidikan Dasar, Pendidikan Matematika. Dengan ditunjang sarana dan prasarana perkuliahan yang memadai. Dengan spirit dan semangat yang diwarisi oleh K. H. Ahmad Dahlan dan Buya Hamka SPs UHAMKA

secara terus menerus mengupayakan sifat relegiousitas, intelektual ilmiah, etos belajar mandiri sepanjang hayat,. Sehingga menghasilkan generasi baru yang cerdas dan berakhlak mulia yang memiliki spirit perubahan dan pembaharuan; dikelola oleh tenaga-tenaga profesional spesialis tamatan Perguruan Tinggi dalam dan luar negeri. Sejalan dengan perkembangannya, Universitas Muhammadiyah Prof. DR.HAMKA saat ini tengah mengusulkan pembukaan Program Doktor (S3) Program Studi Administrasi Pendidikan dan Program Studi Pendidikan Bahasa Indonesia dan Program Studi Ilmu Ekonomi, yang merupakan statum Pendidikan tertinggi. Program ini melambangkan pengembangan potensi akademik, reputasi, dan kewibawaan ilmiah serta kemampuan perguruan tinggi dalam memberdayakan potensi sumber daya akademik yang dimilikinya. Disamping itu, saat ini juga sedang mengusulkan pembukaan Program Magister (S2) Program Studi Administrasi Rumah Sakit (MARS).

Peran perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan tinggi dituntut untuk dapat menciptakan potensi sumber daya manusia yang andal dan mampu berkompetensi dalam pembangunan di segala sektor, memerlukan tangan-tangan terampil dan inovatif, serta pemikirian yang cerdas. Selain dari pada itu, kehadiran perguruan tinggi, menurut Chambers yang dikutip Alhumami, antara lain juga memiliki peranan khusus, yaitu: (1) fungsi riset, terkait perkembangan ilmu pengetahuan dan penemuan ilmiah (scientific innovation); (2) fungsi pengajaran, terkait pelatihan tenaga terampil dan berkualitas tinggi; (3) fungsi pengabdian, terkait layanan jasa bagi masyarakat; (4) fungsi penyiapan individu sebagai warga negara yang baik guna membangun masyarakat beradab dan demokratis; dan (5) fungsi kontrol sosial, kritik publik, dan menjaga moral agar perilaku masyarakat tetap merujuk nilai-nilai etika sosial yang berlaku umum. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang sesuai dengan tuntutan jaman, maka diperlukan perangkat sivitas akademika yang memadai. Salah satu sivitas akademika yang turut mendorong terwujudnya visi dan misi perguruan tinggi adalah tersedianya tenaga pengajar yang andal dan mempunyai dedikasi tinggi. Implementasi proses pendidikan dijalankan dalam rangka untuk mengembangkan potensi manusia. Bilamana dapat dibangun dengan baik maka seseorang akan dapat bekerja dan hidup dengan baik di dalam suatu kelompok sosial masyarakat secara dinamis, kreatif, inovatif, empirik, dan memiliki keterampilan manajemen yang adil, bijaksana, profesional, memiiki integritas diri, motivasi yang tinggi, serta dapat menikmati kepuasan dalam pekerjaannya. Jika seseorang yang terdidik itu mampu meraih hal-hal tersebut, maka tentunya akan meraih kinerja sebaik-baiknya. Namun demikian menurut Semiawan

(2007), perguruan tinggi jangan hanya membekali mahasiswa untuk dapat bertahan, tetapi juga seharusnya memberikan dorongan kepada mereka agar dapat tumbuh dan berkembang untuk meningkatkan kemandirian berpikir dan bertindak sehingga mereka akan menjadi kreatif dan produktif. Sejalan dengan hal-hal tersebut di atas diperlukan adanya evaluasi terhadap kinerja Dosen yang dapat menunjang citra perguruan tinggi di mata masyarakat.

1.2. Masalah Evaluasi

1. Fokus Evaluasi
   (1) Mencari tau kinerja dosen
   (2) Mencari tau tentang kepangkatan dosen
   (3) Pembinaan dosen program studi
   (4) Masalah dan solusi nya.
2. Ruang Lingkup Evaluasi:
   1.Budaya Akademik dan
   2.Layanan Akademik

1.3.Tujuan Penelitian.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi program peningkatan kinerja dosen Pascasarjana UHAMKA, dalam rangka mempertahankan akreditasi A, serta profesionalisme dosen dalam era melenium, secara khusus tujuan penelitian ini memberikan dorongan kepada dosen SPs.Uhamka untuk meningkatkan kinerjanya dari temuan peta jabatan fungsional dosen aktivitas pelaksanaan catur dharma Perguruan Tinggi . Dosen merencanakan pemenuhan angka kredit sesuai yang diperuntukkan jenjang jabatan fungsionalnya.

1.4.Urgensi penelitian.

Sebagaimana kita ketahui bahwa tugas seorang dosen adalah tri dharma perguruan tinggi, selain mengajar, juga penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sedangkan di UHAMKA adalah catur dharma perguruan tinggi ditambah dengan Al Islami Kemuhamadiahan. Penelitian ini sangat diperlukan untuk memberikan dorongan dan motivasi dosen dalam memenuhi butir-butir angka kreditnya dalam kegiatan catur dharma Perguruan Tinggi. Temuan hasil penelitian ini mempetakan jabatan fungsional dosen sehingga ada perencanaan dalam pengembangan karier dan kepangkatan. Bagi pemimpin tentunya membantu dalam pengambilan keputusan dalam pengembangan dosen di sekolah pascasarjana, baik pengembangan berupa secara kuantitas maupun kualitas dosen SPs Uhamka.

BAB 2
TINJAUAN PUSTAKA

a. *State of The art* (Penelitian yang relevan)

Program corporate social responsibility dan community development telah menjadi kegiatan wajib bagi semua korporasi setelah disahkannya UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Khusus bagi industri tambang dan migas, program ini memiliki posisi strategis guna membangun relasi resiprokal antara korporasi dengan pemangku kepentingan (stakeholder)-nya.(Prayogo, 2011). Berhasil atau gagalnya program ini dapat turut menentukan "keabsahan sosial" korporasi. Untuk itu diperlukan evaluasi agar dapat menunjukkan kelebihan dan kekurangan program CSR dan CD yang telah dilakukan. Kinerja dosen dapat di ukur terkait dengan kualitas dan kuantitas yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu tertentu.(Polnaya, Nirwanto, & Triatmanto, 2018). Ketika kita berbicara tentang evaluasi pengajaran di perguruan tinggi, setidaknya ada 3 bidang yang menjadi perhatian utama: (1) penilaian kinerja dosen (2) penelitian tentang metode pembelajaran dan (3) evaluasi sistem pendidikan.(Weinberg, Hashimoto, & Fleisher, 2009).

Evaluasi program menurut Suharsimi (2014) merupakan proses menyediakan informasi yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk menentukan tujuan yang hendak dicapai, desain, implementasi serta dampak dalam membantu membuat keputusan, membantu pertanggungjawaban dan meningkatkan pemahaman terhadap suatu kejadian. Kinerja dosen akan mempengaruhi kualitas dan daya dukung keberlanjutan suatu organisasi, dalam hal ini Universitas(Suryaman, 2018) Evaluasi program merupakan penelitian yang mempunyai ciri khusus, yaitu melihat keterlaksanaan program sebagai realisasi kebijakan, untuk menentukan tindak lanjut dari program dimaksud.

b. Evaluasi Program

Temuan penelitian menunjukkan bahwa wawasan dari evaluasi mahasiswa-dosen merupakan sumber informasi penting bagi staf pengajar dan administrasi universitas untuk dipertimbangkan dalam upaya mereka untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di universitas yang dapat membantu meningkatkan tingkat output.(Oleksiyenko & Ros, 2019) Dikatakan evaluasi merupakan sebuah proses pengumpulan data untuk menentukan sejauh mana, dalam hal apa, dan bagaimana tujuan

pendidikan sudah tercapai. Jika belum, bagaimana yang belum dan apa sebabnya. Banyak universitas di Asia berjuang untuk merekonsiliasi dua kekuatan yang saling bersaing untuk mencapai keunggulan dalam pendidikan tinggi: aspirasi untuk layanan yang bermakna dan pengejaran intelektual berkualitas tinggi.(Prayogo, 2011) Evaluasi adalah suatu proses merencanakan, memperoleh, dan menyediakan informasi yang sangat diperlukan untuk membuat alternatif-alternatif keputusan menurut Mehrens & Lehman (1978). Sementara itu, Evaluasi Program menurut Wirawan(2016) "adalah metode sistematik untuk mengumpulkan, menganalisis, dan memakai informasi hasilnya untuk menjawab pertanyaan dasar mengenai program". Evaluasi program dapat dikelompokkan menjadi evaluasi masukan *(input evaluation)*, evaluasi proses *(process evaluaton)*, evaluasi manfaat *(outcome evaluation)* dan evaluasi akibat *(impact evaluation)*.

Evaluasi menurut Abd.Madjid (2014:1)adalah judgment terhadap nilai atau implikasi dari pengukuran, definisi ini evaluasi selalu didahului dengan kegiatan pengukuran dan penilaian. USA Office of Health Evaluation"*Evaluation research is the systematic collection of information about the activities and outcomes of actual programs in order for interested persons to make judgements about specific aspeks of what the program is doing and affecting.* Kantor Evaluasi Kesehatan AS "Penelitian evaluasi adalah pengumpulan informasi yang sistematis tentang kegiatan dan hasil dari program aktual agar orang yang tertarik untuk membuat penilaian tentang aspek spesifik dari apa yang sedang dilakukan dalam program.

Evaluasi menurut Nan, Syaodih (2016:10) adalah suatu desain dan prosedur evaluasi dalam mengumpulkan dan menganalisis data secara sistematik untuk menentukan nilai atau manfaat dari suatu praktik.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa evaluasi adalah sebagai proses menilai sesuatu yang didasarkan pada kriteria atau tujuan yang telah ditetapkan, yang selanjutnya diikuti dengan pengambilan keputusan atas obyek yang dievaluasi.

c. Evaluasi Kinerja Dosen

Penilaian prestasi juga berfungsi untuk organisasi dalam menentukan tindakan kebijaksanaan selanjutnya. Menurut Hasibuan(2012) bahwa "Penilaian Prestasi Kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan, dalam penilaian prestasi manajer mengevaluasi perilaku karyawan serta menetapkan kebijaksanaan apakah karyawan dipromosikan, didemosikan atau balas jasanya dinaikkan".Pandangan Andrew F.Sikula dalam Hasibuan(2012:87)

bahwa “Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditunjukan untuk perkembangan”.

Sedangkan penjelasan Andrew F.Sikula dalam Madjid (2015:174) mengatakan, “Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan” Menurut Prasorjo (2009) mengatakan bahwa: “Pengukuran kinerja adalah adanya kesepakatan kinerja seorang Dosen dengan unitnya, dan antara satu unit dengan instansinya melalui konsep kontrak kinerja”. Kontrak kinerja ini dilakukan dalam bentuk tim melalui apa yang disebut sebagai kontrak manajemen. Setiap tim membuat indikator-indikator kinerja yang akan dicapai dalam kurun waktu tertentu. Setiap individu dalam tim, harus melaksanakan sejumlah indikator yang telah ditetapkan. Indikator-indikator yang telah disusun dievaluasi oleh kepala unit dan seterusnya oleh kepala instansi unit/pimpinan. Tercapainya indikator akan menentukan juga penghargaan (reward) dan hukuman (punishment) yang kan diberikan. Hal ini juga sekaligus menjadi catatan penting dalam kinerja dan promosi seseorang.

Berdasarkan penjelasan para ahli, dapat diketahui bahwa penilaian prestasi kerja ialah membandingkan antara realisasi nyata kerja dengan standar pencapaian yang ditetapkan peraturan perundang-undangan. Penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar demosi, promosi, penetapan balas jasa serta pemberhentian. Sehingga penilaian prestasi dapat mendorong dosen dalam melakukan pencapaian kinerja agar tidak mendapatkan sanksi tetapi reward dari atasan atau pimpinan atas pencapaian kerja. Adapun tujuan dari dilakukannya penilaian kinerja pegawai menurut Sedarmayanti yaitu: (1) Mengetahui keterampilan serta kemampuan pegawai; (2) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian, khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja; (3)Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana karirnya, kenaikan pangkat dan jabatan; (4) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dengan bawahan; (5) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja pegaai dalam bekerja; (6) Pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sendiri, sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih mengenal dan memperhatikan bawahannya, sehingga memotivasi pegawainya; (7) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang kepegawaian. Menurut Madjid,Udaya(2015:188) “Penilaian Prestasi Kerja dilakukan dengan cara menggabungkan penilain Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dengan

penilaian perilaku kerja, adapun bobot nilai unsur SKP adalah 60% (enam puluh persen) dan perilaku kerja 40% (empat puluh persen)".

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, Pasal 1 ayat (2) mengatakan bahwa "Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS". Penilaian prestasi kerja menurut sistem karier dan sistem prestasi kerja yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja, Pasal 1 ayat (3) yang dimaksud dengan "Prestasi kerja dalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan Sasaran Kerja Pegawai dan perilaku kerja. Pasal 1 ayat (4) mengatakan bahwa "Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS". Kemudian Pasal 1 ayat (5) "Target adalah jumlah beban kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan". Sedangkan dalam pasal 1 ayat (6) mengatakan "Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan". Kemudian dalam Pasal 1 ayat (7) "Rencana kerja tahunan adalah rencana yang memuat kegiatan tahunan dan target yang akan dicapai sebagai penjabaran dari sasaran dan program yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah".

Pejabat penilai adalah atasan langsung dari Pegawai Negeri Sipil yang dinilai, dengan ketentuan paling rendah pejabat struktural Eselon V atau pejabat lain yag telah ditentukan. Pasal 2 mengatakan bahwa "Penilaian prestasi kerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

d. Dasar Hukum Evaluasi Kinerja Dosen

Dasar hukum Evaluasi Kinerja Dosen adalah berdasarkan peraturan-peraturan yang berlaku di Indonesia maupun yang berlaku di UHAMKA, yaitu:

1. UU RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen
3. Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
4. Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2014 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Internal
5. Permenpan No 17 Tahun 2013 Tentang Jaban Fungsional Dosen Dan Angka Kredit

6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen
8. Standar Mutu Universitas Muhammadiyah Prof.Dr.HAMKA TAHUN 2013, No.Kode Dokumen: SM-II/LPM/2012. Halaman 92-93

e. Prinsip Standar Evaluasi.

(1)Utility standard (standar kemanfaatan):

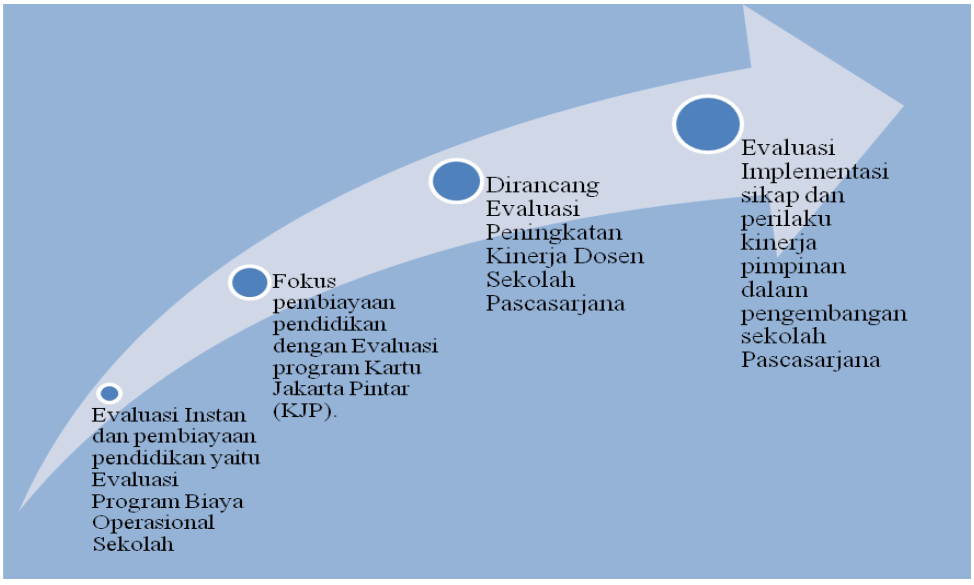
Hasil evaluasi hendaknya bermanfaat bagi manajemen untuk pengambilan keputusan atas program yang sedang berjalan.

(2) Accurity standard (standar keakuratan): Informasi atas hasil evaluasi hendaklah memiliki tingkat ketepatan yang tinggi.

(3) Propriety standard (Standar kepatutan): Hendaknya evaluasi di dasarkan asas kepatutan, bias diterima oleh semua pihak.

(4) Feasibility standard (Standar kelayakan): Hendaknya proses evaluasi yang dirancang dapat dilaksanakan secara layak.

e. Road Map Penelitian



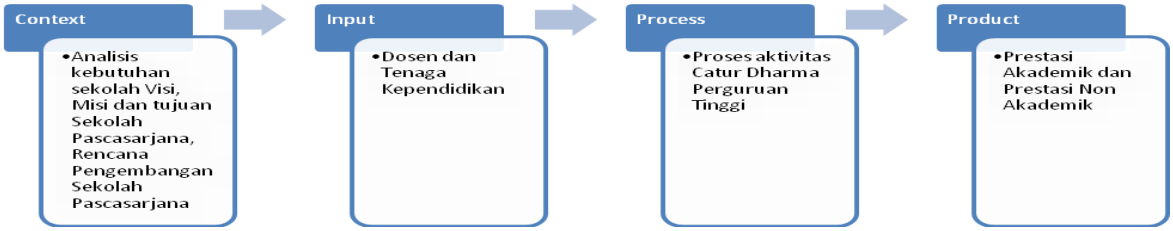
Gambar: 1. Road Map Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

a. Alur/Langkah Penelitian.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian evaluasi dengan pendekatan campuran (Mix Method), dan program evaluasi dengan CIPP (Contex, Input, Proses, dan Product). Dengan Alur/Langkah Penelitian yang menggambarkan langkah-langkah dalam penelitian ini, yang dapat di gambarkan pada



KOMPONEN	INFORMASI YANG DIBUTUHKAN	TEKNIK PENGUMPULAN	SUMBER
	CONTEXT		
Kebijakan	a. Kebijakan Direktur tentang Program Sekolah Pascasarjana	Dokumen, Wawancara	Direktur Sekolah Pascasarjana
	b. Kebijakan Direktur Pembinaan Catur Dharma	Dokumen, Wawancara	Direktur Sekolah Pascasarjana
Analisis Kebutuhan Program	Relevan Program Kepemimpinan dengan pelaksanaan Catur Dharma Perguruan Tinggi	Wawancara, Dokumentasi	Kaprodi Sekolah Pascasarjana
Misi	a. Proses Penyusunan misi	Wawancara	Direktur Sekolah

Sekolah			Pascasarjana
	b. Sosialisasi misi	Dokumentasi	Dosen
INPUT			
Catur Dharma Sekolah Pascasarjana	a. Dosen Program Studi	Dokumen, Wawancara	Dosen
	b. Kelengkapan administrasi kegiatan	Dokumen, Wawancara	Dosen
PROCESS			
Beban Kerja Catur Dharma Perguruan Tinggi	Dokumen Pelaksanaan Tugas	Wawancara	Dosen Kaprodi
PRODUCT			
Kebermanfaatan Program	a. Data prestasi kegiatan	Dokumen	Mahasiswa
	b. Kebermanfaatan Program menurut alumni/mahasiswa	Wawancara	Mahasiswa/Alumni

Gambar:3. Tahapan Alur penelitian CIPP

b. Lokasi Penelitian.

Lokasi penelitian adalah di Sekolah Pascasarjana UHAMKA , Jl. Warung Buncit Raya No.17 Jakarta Selatan.

c. Fokus Penelitian.

Fokus penelitian ini adalah Jabatan fungsional dosen, budaya akademik dan layanan akademik, serta kinerja dosen dengan pembagian tugas kepada tim kelompok peneliti, sebagai berikut:

1. Prof.Dr.H.Abd.Madjid Latief,M.Pd., melakukan fokus penelitian terhadap permasalahan kepangkatan dosen yang mengajar di Pascasarjana UHAMKA. Membuat blue print Kebijakan Tata Kelola UHAMKA, Menyusun Laporan penelitian, dan mengkoordinir kegiata FGD.

2. Dr.Hj.Connie Chairunnisa, MM. melakukan fokus penelitian, terhadap budaya akademik dan layanan akademik yang mempengaruhi motivasi dan semangat juang dari dosen, karyawan dan Mahasiswa. Menyusun Laporan dan artike jurnal.
3. Dr. Hj.Istaryatiningtias, melakukan fokus penelitian, terhadap kinerja dosen, pengambilan data dan mengolah data, dan membantu menyusun artikel jurnal, serta turut membantu menyusun Laporan akhir penelitian.

d. Desain Metode Penelitian yang digunakan

Desain dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kombinasi desain *Concurrent Triangulation* (campuran seimbang) antara metode kualitatif dengan kuantitatif untuk menjawab rumusan masalah yang sejenis, dijawab dengan metode kuantitatif dan kualitatif secara bersama-sama. Campuran metode ini lebih difokuskan pada penggunaan Teknik pengumpulan dan Analisa data.(Sugiyono:2011:525), sedangkan model pendekatannya evaluasinya menggunakan model CIPP (Conteks, Input, Proses dan Produk), karena untuk dapat menghasilkan produk tertentu perlu menggunakan penelitian yang bersifat analisis kebutuhan dan untuk menguji keefektifan produk tersebut supaya bermanfaat di masyarakat luas, maka diperlukan penelitian untuk menguji keefektifan produk tersebut.

e. Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini, sampel sumber data dipilih secara purposive dan bersifat snowball sampling. Mulai dari Direktur Pascasarjana, ,Ka.Prodi di masing-masihg 9 Prodi, Para dosen tetap yang berada di 9 Prodi, dan juga mahasiswa yang mewakili di 9 Prodi SPs. Uhamka.

f. Cara Pengumpulan Data.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang paling utama adalah observasi partisipan, wawancara mendalam, studi dokumentasi, dan gabungan dari ketiganya atau Triangulasi. Dalam hal ini yang perlu di observasi adalah jenjang kepangkatan dosen, budaya akademik, layanan akademik.Selain itu juga untuk keakuratan data di jaring melalui angket kuesioner yang disebar di Sekolah Pascasarjana UHAMKA.

g. Instrumen yang digunakan, Manajemen Analisis data.

Untuk mendapatkan data yang valid, dan hasil wawancara dapat terekam dengan baik, serta memiliki bukti yang kongkrit peneliti telah melakukan wawancara dengan informan atau key informan, diperlukan alat-alat sebagai berikut:

(1).Buku catatan: berfungsi untuk mencatat semua percakapan dengan sumber data.Saat ini sudah dapat mencatat di komputer kecil atau *note book* yang dapat digunakan untuk mencatat data hasil wawancara.

(2).Tepe-recorder: berfungsi untuk merekam semua pembicaraan dengan informan. Untuk etis nya sebelum digunakan tape recorder ini, sebaiknya pewawancara memberitahukan terlebih dahulu kepada informan, apakah diperbolehkan atau tidak diperbolehkan.

(3).Camera: berfungsi untuk merekam gambar/ memotret fenomena pada saat mewawancarai informan. Dan bukti gambar/ foto ini bisa untuk meningkatkan keabsahan penelitian akan lebih terjamin, karena ada bukti foto dalam pengumpulan data.

(4).Protokol wawancara: berfungsi untuk sebagai panduan, karena dalam proses menyusun instrumen wawancara dimulai dengan menyusun rencana wawancara dalam bentuk Protokol Wawancara. Adapun isi dari protokol wawancara adalah berisikan butir-butir: (a) Hari/tanggal, jam dan tempat wawancara; (b) Nama Interviewi; (c) Nama Intervier; (d) Informasi yang akan dijaring dalam interview; (e) Media yang dipergunakan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel 1.13

(5).Borang atau formulir wawancara: berfungsi untuk mengumpulan data, yang berisikan: (a) Identitas interview; (b) Interviewer; (c) Butir pertanyaan interviewer; (d) Kolom untuk mencatat jawaban interviewi; (e) Kolom untuk menilai jawaban interviewi, dan (f) Nama dan tanda tangan interviewer.

(6).Teknik Pengolahan dan Analisis Data.

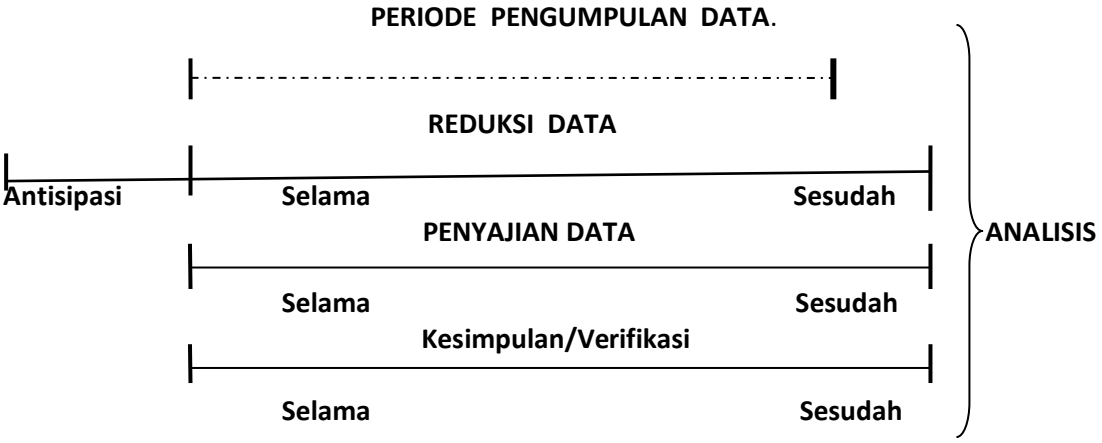
Teknik pengolahan dan Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, lebih banyak dilakukan bersamaan dengan pengumpulan data. Tahapan dalam penelitian ini adalah tahap memasuki lapangan dengan grand tour, dan minitor question, analisis datannya dengan menurut Miles and Huberman dilakukan secara interaktif melalui proses data reduction, data display, dan verification.

Pada tahap pengumpulan data dengan menggunakan metode wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diberikan oleh responden, bilamana ternyata setelah dianalisis hasil jawaban responden (reviewee) belum memuaskan, maka peneliti akan melakukan pertanyaan lagi hingga tuntas sampai jenuh, sehingga diperoleh data yang dianggap kredibel.Sebagaimana yang dikemukakan oleh Miles and Huberman (1984), bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus hingga selesai. Sehingga datanya

jenuh. Aktivitas dalam analisis data , yaitu data *reduction*, data display, dan conclusion drawing/*verification*. Masih menurut Miles dan Huberman (2007:16) analisis data kualitatif adalah suatu proses analisis yang terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Jika digambarkan ilustrasinya dapat dilihat pada gambar: 3.1. Seperti pada gambar 3.1. tersebut, dapat dilihat bahwa proses analisis data pada penelitian kualitatif telah dimulai sejak saat pengumpulan data hingga setelah pengumpulan data dilakukan. Menurut model Miles dan Huberman peneliti harus melakukan antisipasi sebelum pelaksanaan langkah reduksi data. Sehingga sebelum data terkumpul dapat diantisipasi akan adanya reduksi data sudah tampak pada saat kita memutuskan membuat kerangka konseptual wilayah penelitian, permasalahan penelitian, dan pendekatan pengumpulan data yang peneliti pilih.

Untuk proses analisis data seperti model Miles dan Huberman (2007), dapat melalui tiga proses , yaitu proses reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan atau verifikasi (Miles dan Huberman, 2007: 16-21) . Ilustrasi tersebut dapat di lihat dalam model analisis interaktif yang dikemukan oleh Miles dan Huberman,pada gambar :4

KOMPONEN ANALISIS DATA MODEL ALUR (FLOW MODEL)



Gambar ; 4. Komponen Analisis data model Alir
(Sumber: Miles and Huberman:2007: 18)

- Proses I: Reduksi Data, yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data "kasar" yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan.

- ❖ Proses II: Penyajian data dalam penelitian ini di proses dengan menggunakan tabel excel, agar peneliti mudah untuk menarik kesimpulan atau verifikasi.
- ❖ Proses III: Menarik Kesimpulan/ Verifikasi dengan menggunakan penyajian data pada tabel exel, memberikan makna dan arti dari penyajian data tersebut. Kesimpulan-kesimpulan juga dilakukan verifikasi selama penelitian berlangsung. Secara sederhana, makna-makna yang telah dibuat diuji kebenarannya, kekuatan dan kecocokannya, yakni yang merupakan validitas. Sehingga jelas kebenarannya dan kegunaannya.
- ❖ Sebagai langkah ke tiga dalam analisis data kualitatif penelitian ini menurut teori dari Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Pada kesimpulan awal yang dikemukakan peneliti masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang dapat mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Selain dari pada itu penulis melakukan check and rechek kembali kelapangan dengan mewawancarai kepala sekolah, guru Pendidikan agama dan guru PPKn. Berdasarkan bukti-bukti yang valid dan konsisten, sehingga kesimpulan yang peneliti kemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Untuk pengolahan dan Analisis data kuantitatif, disajikan berdasarkan 11 pertanyaan yang diajukan kepada Kepala Program studi dan para dosen terkait mengenai "Pekerjaan Dosen". Dari 11 pertanyaan tersebut, peneliti mengelompokkannya menjadi 3 aspek besar seperti di bawah ini.

(7). Pengujian keabsahan data.

Dalam penelitian ini, pengujian keabsahan data adalah dengan uji kredibilitas data, melalui:

(a).Perpanjangan pengamatan di lokasi penelitian.

Dengan perpanjangan pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan yaitu ke Pascasarjana UHAMKA. Untuk mengechek data yang telah diperoleh sudah akurat atau belum,Tim peneliti melakukan kunjungan kembali pada hari Rabu,Tanggal 12 Juni 2019 dan ternyata sudah sesuai dengan yang di dapat dari hasil angket, wawancara, observasi. Pada hari Sabtu Tanggal 15 Juni 2019 kami melakukan peer debriefing dengan mitra di Aula lokasi penelitian .

(b).Meningkatkan ketekunan.

Meningkatkan ketekunan berarti peneliti melakukan pengamatan secara lebih cermat dan berkesinambungan, dalam hal ini peneliti melakukan observasi lagi di

Pascasarjana Warung Buncit, dan juga menyampaikan daftar pertanyaan untuk Direktur dan Skretaris SPs.UHAMKA, serta untuk 9 Ka.Prodi dan 9 dosen (sebagai sampel) serta Mahasiswa mewakili 9 Prodi.

(c).Triangulasi.

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas penelitian ini melalui pengechekan data dari berbagai sumber yang didapat oleh peneliti, baik itu melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu, dengan wawancara, observasi dan dokumentasi.

(d).Diskusi dengan teman sejawat.

Dilakukan dengan berdiskusi melalui kelompok kecil tim peneliti dan dosen-dosen pengampuh dari ketiga mata kuliah yang dilakukan penelitian.

(e).Menggunakan Bahan Referensi, dengan mendengarkan kembali hasil wawancara dengan responden (Fokus penelitian), melihat foto-foto dekomentasi, yang kami lampirkan di dalam laporan hasil penelitian ini.

(f) Mengadakan Member Check.

Member check ini dilakukan oleh peneliti dengan informan yang memberikan data, yaitu dengan kepala sekolah dan mahasiswa yang mewakili 9 Prodi, masing-masing satu orang. Setelah data yang ditemukan telah disepakati oleh pemberi data, maka data tersebut dianggap valid.

h.Indikator Capaian Hasil Penelitian

(1) Laporan hasil penelitian

(2) Blue print Kebijakan Tata Kelola UHAMKA

(3) Artikel jurnal Nasional

i. Pengumpulan data dengan Instrumen Angket kepuasan dosen tetap terhadap uhamka

	INSTRUMEN KEPUASAN DOSEN TETAP TERHADAP UHAMKA	Tgl Efektif : No Form : No Rev. :

PENGANTAR

Saudara mohon mengisi angket ini dengan sejujur-jujurnya dalam rangka menjaring informasi selengkap-lengkapnya tentang Kepuasan Dosen Tetap Terhadap UHAMKA. Hasil informasi ini akan kami jadikan sebagai bahan evaluasi untuk lebih meningkatkan kinerja UHAMKA di masa yang akan datang.

Petunjuk : Sesuai dengan yang Saudara ketahui, berilah penilaian terhadap UHAMKA berdasarkan daftar pernyataan di bawah ini dengan cara melingkari angka pada kolom skor yang artinya sebagai berikut.

1 = sangat tidak baik/sangat rendah
2 = tidak baik/rendah
3 = biasa/cukup
4 = baik/tinggi
5 = sangat baik/sangat tinggi

NO	ASPEK YANG DINILAI	SKOR				
A. PEKERJAAN						
1	Dosen di UHAMKA mengampu mata kuliah sesuai dengan kompetensi	1	2	3	4	5
2	Dosen mengajar minimal 12 sks atau 36 jam perminggu setiap semester	1	2	3	4	5
3	Tenaga dosen di Prodi sudah memadai, sehingga beban tugas tidak terlalu banyak	1	2	3	4	5
4	Dosen diberikan kesempatan melakukan penelitian sesuai keahlian sekali dalam satu semester	1	2	3	4	5
5	Dosen diberikan informasi dan kesempatan untuk melakukan penelitian yang didanai oleh pihak luar	1	2	3	4	5
6	Dosen diberi kesempatan dan kemudahan untuk membuat buku ajar atau *handout*, modul yang dapat mempermudah mahasiswa mempelajari setiap perkuliahan	1	2	3	4	5
7	Dosen diberikan kesempatan melakukan pengabdian masyarakat sekali satu semester	1	2	3	4	5
8	Dosen diberdayakan untuk menjadi Pembimbing dalam tugas akhir mahasiswa	1	2	3	4	5
9	Dosen diberdayakan untuk menjadi Pembimbing Akademik mahasiswa	1	2	3	4	5
10	Dosen diwajibkan untuk membuat silabus, SAP (Satuan Acara Perkuliahan), dan BAP (Berita Acara Perkuliahan) sesuai dengan mata kuliah yang diampunya	1	2	3	4	5
11	Dosen telah melakukan evaluasi pembelajaran secara objektif dan transparan	1	2	3	4	5
	Skor A					
B. SARANA DAN PRASARANA						
12	Di setiap ruang tersedia fasilitas mengajar (LCD, OHP)	1	2	3	4	5

13	Ruang kelas yang memadai dan nyaman untuk proses belajar mengajar	1	2	3	4	5
14	Tersedia ruangan yang nyaman untuk ruang kerja dosen dalam melayani mahasiswa (PA dan bimbingan skripsi)	1	2	3	4	5
15	Tersedia sarana komputer dan kemudahan untuk mengakses internet bagi dosen untuk memperlancar tugas-tugasnya	1	2	3	4	5
16	Tersedia ruang shalat dan kamar kecil (toilet) yang memadai dan bersih	1	2	3	4	5
17	Tersedia sarana laboratorium yang memadai yang menunjang proses belajar mengajar	1	2	3	4	5
18	Tersedia perpustakaan yang memadai dengan koleksi pustaka yang representatif	1	2	3	4	5
19	Tersedia sarana kesehatan berupa poliklinik	1	2	3	4	5
20	Tersedia sarana koperasi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari dosen simpan pinjam	1	2	3	4	5
21	Tersedia sarana parkir yang memadai dan aman	1	2	3	4	5
22	Tersedia penerangan yang memadai di semua ruangan	1	2	3	4	5
	Skor B					
C. SUASANA KERJA						
23	Pimpinan selalu memberikan perhatian untuk setiap hasil kerja dosen yang dilakukan	1	2	3	4	5
24	Pimpinan selalu melakukan dialog yang baik pada setiap kesempatan dengan dosen	1	2	3	4	5
25	Pimpinan memberikan dukungan pada setiap pekerjaan dosen	1	2	3	4	5
26	Pimpinan memberikan *reward* terhadap hasil kerja dosen yang baik dan tepat waktu	1	2	3	4	5
27	Pimpinan selalu memberikan pengawasan terhadap tugas dosen dalam mengajar	1	2	3	4	5
28	Semua unsur pimpinan berfungsi maksimal	1	2	3	4	5
	Skor C					
D. HAK DOSEN						

29	Dosen mendapat gaji yang memadai untuk memenuhi kebutuhan sekeluarga setiap bulannya	1	2	3	4	5
30	Dosen mendapat tunjangan dan honor-honor lain selain gaji perbulan yang memadai untuk menambah semangat dosen	1	2	3	4	5
31	Dosen diberikan *reward* dalam bentuk kesempatan umrah dan haji	1	2	3	4	5
32	Ada program pemilihan dosen teladan setiap tahun	1	2	3	4	5
33	Dosen diberikan gaji ke 13 setiap tahun					
34	Dosen diberikan THR (Tunjangan Hari Raya) setiap hari raya Idul Fitri yang memadai	1	2	3	4	5
35	Dosen diberikan jaminan kesehatan yang memadai	1	2	3	4	5
36	Dosen diberikan tunjangan beras yang memadai setiap bulan	1	2	3	4	5
37	Dosen diberikan fasilitas kemudahan dalam mengurus kepangkatan akademik dosen	1	2	3	4	5
38	Dosen diberi kesempatan untuk mengikuti kegiatan seminar/pertemuan ilmiah sesuai bidang ilmu	1	2	3	4	5
39	Dosen diberi dana atau dicarikan dana untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi	1	2	3	4	5
40	Dosen diberikan kesempatan dosen untuk dapat sertifikasi	1	2	3	4	5
41	Telah disediakan Tunjangan Hari Tua untuk dosen	1	2	3	4	5
42	Ada kegiatan rekreasi bersama keluarga dengan menggunakan dana UHAMKA	1	2	3	4	5
43	Dosen diberikan kesempatan peningkatan jenjang karir sesuai dengan masa pengabdian	1	2	3	4	5
44	Dosen diberikan tunjangan dana pernikahan/kelahiran anak	1	2	3	4	5
45	Disediakan beasiswa bagi anak dosen yang kuliah di UHAMKA	1	2	3	4	5
	Skor D					
E. KEPEDULIAN UHAMKA						
46	Dosen mendapat respon apabila mendapat tekanan psikis di tempat kerja	1	2	3	4	5
47	Dosen mendapat respon apabila mendapat musibah yang	1	2	3	4	5

	menimpa diri dosen dan atau keluarga					
48	Permasalahan atau konflik yang berhubungan dengan pekerjaan dosen dapat diatasi dengan baik	1	2	3	4	5
F. KERJASAMA	**Skor E**					
49	Pimpinan UHAMKA mengikutsertakan dosen dalam kerjasama dengan pihak eksternal	2	3	4	5	
50	Telah terkoordinasi adanya kerjasama antar fakultas/program studi yang ada di lingkungan UHAMKA	2	3	4	5	
Skor F						
Skor Total						

BORANG WAWANCARA TERSTRUKTUR

EVALUASI PROGRAM PENINGKATAN KINERJA DOSEN SEKOLAH PASCASARJANA UHAMKA 2019

Nama Responden : KETUA KELAS

Program Studi :

Mata Kuliah :

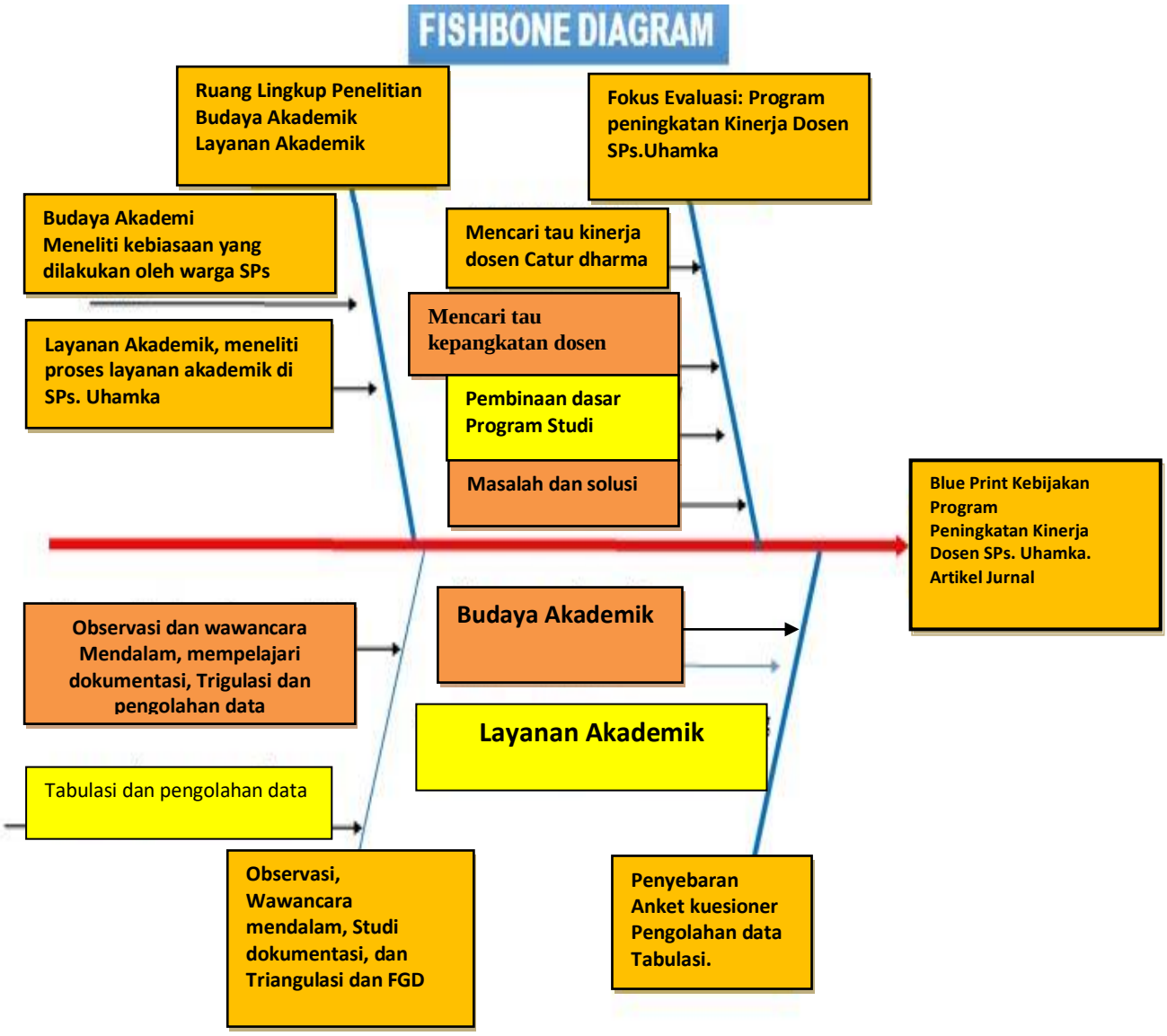
Kelas :

Dosen :

NO	BUTIR PERTANYAAN	JAWABAN
1	Bagaimana respon Anda, terhadap mutu layanan pendidikan di sekolah pascasarjana UHAMKA ?	1.Sangat Bagus 2. Bagus 3.Tidak Bagus 4. Sangat tidak bagus
2	Bagaimana pemahaman anda terhadap Mata kuliah yang diberikan oleh para dosen ?	1.Sangat Bagus 2. Bagus 3.Tidak Bagus 4. Sangat tidak bagus
3	Bagaimana pendapat Anda tentang hubungan antara dosen dengan mahasiswa di Pasca sarjana Uhamka ?	1.Sangat Bagus 2. Bagus

		3.Tidak Bagus 4. Sangat tidak bagus
4	Bagaimana kualitas dosen dalam memberi kan perkuliahan pada prodi yang Anda pilih ?	1.Sangat Baik 2. Baik 3. Jelek 4. Sangat Jelek
5	Bagaimana tanggapan Anda terhadap nilai nilai keagamaan, budi pekerti, sopan santun dan kedisplinan yang di tanamkan dosen pada saat proses pembelajaran berlangsung	1.Sangat Bagus 2. Bagus 3.Tidak Bagus 4. Sangat tidak bagus
6	Bagaimana yang anda rasakan terhadap budaya Akademik Pascasarjana UHAMKA yang bernuansa agama Islam ?	1.Sangat Kondusif 2. Kondusif 3.Tidak Kondusif 4. Sangat tidak Kondusif
7.	Bagaimana pendapat Anda tentang pelayanan yang anda dapatkan selama belajar di Pascasarjana UHAMKA, baik pelayanan dosen maupun pelayanan administrasi ketata usahaan kampus	1.Sangat Memuaskan 2. Memuaskan 3. Tidak memuaskan 4. Sangat tidak memuaskan
8.	Bagaimana respon Anda terhadap mata kuliah yang sedang di ikuti bilamana di integrasikan dengan Al-Islami- Kemuham madiyahan?	1.Sangat Baik 2. Baik 3. Jelek 4. Sangat Jelek
9	Bagaimana menurut anda mutu layanan akademik di Pascasarjana UHAMKA?	1.Sangat Bagus 2. Bagus 3.Tidak Bagus 4. Sangat tidak bagus
10	Bagaimana respon Anda terhadap nilai-nilai agama yang diajarkan oleh para dosen Uhamka pada setiap mata kuliah	Sangat Bagus 2. Bagus 3.Tidak Bagus 4. Sangat tidak bagus

i. Fishbond penelitian



Gambar: 5. Fishbone Diagram

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

a.Deskripsi Wilayah Penelitian

Sekolah pascasarjana berlokasi di Jl.Warung Buncit Raya No.17 Pancoran Jakarta Selatan, sudah berdiri sejak tahun 1997 , yang memiliki Visi, Misi dan Tujuan. Visi nya adalah: Sekolah Pascasarjana Utama yang unggul dalam mendidik sumber daya manusia yan memiliki kecerdasan spiritual, intelektual, emosional dan sosial. Misi nya adalah: (1) Menyelenggarakan Pendidikan dan pengajaran bermutu serta pengembangan berbagai bidang ilmu; (2) Melaksanakan berbagai kegiatan penelitian dalam rangka pengembangan berbagai disiplin ilmu, (3) Melaksanakan kegiatan pemberdayaan dan pengabdian masyarakat sebagai aplikasi dari penelitian dan pengembangan berbagai disiplin ilmu untuk kesejahteraan dan kemaslahatan umat, (4) Mewujudkan semua kegiatan pascasarjana UHAMKA sebagai Gerakan amar ma'ruf nahi munkar. Tujuan nya adalah: (1) Menghasilkan SDM yang memiliki ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan disiplin ilmu yang diperolehnya; (2) Menghasilkan SDM yang dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan kepada masyarakat, (3) Menghasilkan SDM yang memiliki karakter dalam menghadapi kompetensi dunia global, (4) Menghasilkan SDM yang berjiwa Al Islami dan Kemuhammadiyahan dalam menguatkan misi Persyarikatan Muhammadiyah.

Sekolah Pascasarjana UHAMKA dikelola oleh dosen-dosen professional tamatan Perguruan Tinggi dalam dan Luar Negeri. Tenaga Pendidik (dosen) tetap berjumlah =34 orang, dan sisanya masuk ke dosen tidak tetap= 17 orang. Jumlah keseluruhan dosen tetap dan dosen kontrak = 51 orang, dengan Guru besar berjumlah =12 orang. Sejak lama Pascajasarjana mencoba mengusulkan program Doktor (S3), untuk Program studi Administrasi Pendidikan, dan Prodi Bhs.Indonesia, namun sampai saat ini belum juga bisa terwujud, hal ini merupakan sebuah tantangan yang signifikan bagi Direktur Pascasarjana yang baru, nanti. Jumlah Tenaga Kependidikan berjumlah: 13 orang.

b.Temuan data lapangan

1.Akreditasi Prodi.

Program studi Penelitian dan Evaluasi **(PEP)** dan program studi Magister Manajemen **(MM)** sudah berusia **20** (dua puluh) **tahun** lebih, sudah berulangkali diakreditasi belum beranjak dari **nilai B**. begitu juga program studi Ilmu Kesehatan Masyarakat**(IKM)** dan **Bahasa Inggris** telah berusia **13** (tiga belas) **tahun** sudah dua kali diakreditasi masih

nilai B. ini menunjukkan pimpinan Sekolah Pascasarjana tidak fokus membawa UHAMKA berkemajuan. Makna berkemajuan adalah memberikan tantangan untuk mencapai target yang ditentukan. Pengelola program studi diberikan target pencapaian, disinilah pimpinan Sekolah Pascasarjana membangun komitmen kerja dengan kontrak kerja ketua program studi.

2.Dosen Home Base Program Studi

Program studi Penelitian dan Evaluasi Pendidikan (PEP) ada 7 dosen Home Base di program ini 2 dosen guru besar satu diantaranya kontrak 1 orang Lektor kepala,2 Lektor dan Asisten Ahli, serta masih ada yang belum memiliki jenjang kepangkatan saru orang (status tenaga pengajar). Data ini menunjukkan tidak fokus membina dosen tetap program studi dengan usia pendirian **23 tahun** semestinya semua dosen tetap minimal sudah memiliki jenjang jabatan fungsional Lektor Kepala. (LK)

Program Studi Magister Manajemen (MM).Home Base data tetap ada 3 orang disyaratkan minimal 6 orang . kurang 3orang . 1orang dosen berpangkat Lektor kepala, 2 orang Lektor . Dengan usia pendirian 22 tahun mstinya memiliki 6 dosen, dengan jabatan fungsional Lektor Kepala

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan (MAP) tercatat 7 orang dosen,dengan klasifikasi jabatan fungsionalnya . 1 orang guru besar,2 orang Lektor Kepala ,3 orang lektor dan 1 orang Asisten Ahli. Nilai akreditasi A (unggul) masih memerlukan pembinaan dosen tetapnya

Program Studi Bahasa Indonesia, Umumnya dosen tetap berhome base di S1yang tercatat di magister pendidikan bahasa ada 3 orang,1 orang guru besar,1 orang Lektor Kepala dan 1 orang Lektor. nilai akreditasi A. Agar segera melengkapi dosen tetapnya.

Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris, terdaftar 4 orang dosen berhome base, 1 orang guru besar,3 orang Lektor, lengkapi dosen berhome base menjadi 6 orang dan pembinaan jabatan fungsionalnya Nilai Akreditasi B

Program Studi Ilmu kesehatan Masyarakat (IKM) terdaftar 3 dosen tetap yang berhome base dari standar minimal 6 dosen tetap. Nilai Akreditasi B. 3 orang dosen tetap tersebut berpangkat Lektor

Program Studi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) Terdaftar ada 6 orang dosen 1 orang diantaranya Prof.Dr.Irdam Ahmad sudah mengundurkan diri/sebagai dosen di Universitas Muhammadiyah Prof Dr.Hamka. 1 orang sudah ber-home base di pendidikan Ekonomi (PEKOM) atas nama Dr.Purnama syaepurohman. 4 orang diantaranya adalah dosen tetap pendidikan sejarah S1 Uhamka .Baru saja sudah di akreditasi dengan nilai B 5 orang dosen tersebut merupakan pinjaman dari program S1 Program Studi Sejarah dan Pendidikan Ekonomi. Kedepan agar menyiapkan dosen yang berhome base di Program Studi Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS).

Program Studi Pendidikan Dasar Terdaftar 1 orang dosen tetap dengan berpangkat Lektor , kedepan masih memerlukan pembinaan untuk pemenuhan standar 6 orang dosen tetap.

Program Studi Pendidikan Matematika Terdaftar 1 orang dosen tetap atas nama Dr Yopi Wahyu Purnomo,MM. Dosen tersebut sudah pindah status Dosen Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) sebagai pegawai negeri sipil.

c. Analisis Data dan Pembahasan

Analisis data dalam kajian ini didasarkan pada jawaban responden yang terdiri dari 7 Ketua Program Studi dan 9 dosen dari masing-masing prodi yang terkait. Adapun Program Studi yang terkait dalam penelitian ini adalah:

a. Prodi PEP
b. Prodi MM
c. Prodi AP
d. Prodi IKM
e. Prodi Bahasa Indonesia
f. Prodi Bahasa Inggris
g. Prodi Pendas
h. Prodi Matematika
i. Prodi IPS

Analisis disajikan berdasarkan 11 pertanyaan yang diajukan kepada Kepala Program studi dan para dosen terkait mengenai "Pekerjaan Dosen". Dari 11 pertanyaan tersebut, peneliti mengelompokkannya menjadi 3 aspek besar seperti di bawah ini.

1. **Kepuasan yang terkait dengan Kesesuaian antara kompetensi dan mata kuliah yang diajarkan, kecukupan jumlah dosen dan beban mengajar**.

   Sejalan dengan kajian teoritik sebagaimana dipaparkan di muka maka factor-faktor seperti kesesuaian antara kompetensi dosen dan mata kulian yang diajarkan, kecukupan jumlah dosen yang berdampak pada beban mengajar merupakan sumber pemicu tumbuh dan berkembangnya kepuasan kerja dosen. Demikian pula jumlah SKS minimal perminggu yang dibebankan pada para dosen.. Berikut ini adalah hasil jawaban 7 Ketua Program dan 9 dosen dari Prodi masing-masing sebagai responden.

   Sebagaian besar jawaban responden (71,4%) menyatakan bahwa para dosen di lingkungan prodi mereka, mengajar mata kuliah sesuai dengan kompetensi masing-masing sedangkan sisanya sebanyak 21,6% responden menyatakan bahwa dosen mereka mengajar sangat sesuai dengan kompetensinya. Dengan demikian kesesuaian antara mata kuliah yang diajarkan dan kompetensi merupakan salah satu indikasi terdapatnya kepuasan yang tinggi dalam mengajar di Uhamka. Dalam pada itu ditinjau dari kecukupan jumlah dosen di bandingkan dengan jumlah mahasiswa yang berdampak kepada beban mengajar dosen, data kuesener yang didistribusikan kepada para responden ini mengungkapkan bahwa dosen sangat tidak terbebani dengan tugas-tugas mengajar mereka (dinyatakan oleh 71%) dan hanya sekitar 29% yang

menyatakan bahwa beban mengajar di Uhamka adalah wajar-wajar saja. Tinjauan mengenai jumlah minimal mengajar sebanyak 12 SKS atau 36 jam perminggu, lebih dari separuh jawaban responden menyatakan nahwa dosen telah dapat mememunhi beban mengajar minimal 12 SKS atau 36 jam perminggu.

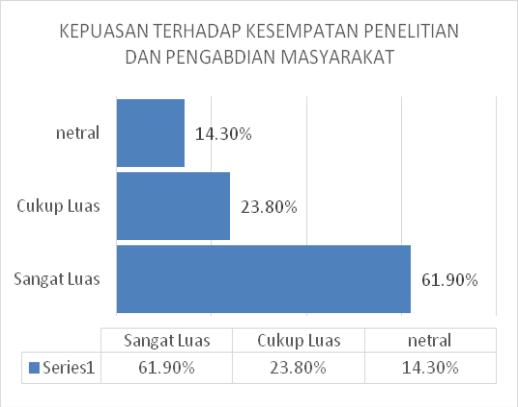
Kesimpulan yang dapat diambil dari olah/analisis data di atas adalah sebagai berikut

Keterangan:
35%---→sangatpuas
50%---→puas
15% --→ biasa saja

2. **Kepuasan yang terkait dengan kesempatan untuk melakukan Penelitian dan pengabdian kepada masyarakat**

Salah satu tugas penting para dosen adalah melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Tugas ini semakin mengemuka dengan semakin maraknya tuntutan terhadap keaktifan para dosen dalam menyusun jurnal atau penulisan karya ilmiah. Terkait dengan masalah ini Sekolah Pasca sarjana Uhamka telah banyak melakukan upaya fasilitasi para dosen untuk dapat melakukan tugas ini baik dalam memberikan dana penelitian dan pengabdian kepada masyarakat maupun kesempatan-kesempatan lain guna membangkitkan minat para dosen dalam menunaikan tugas Tridarma Perguruan tinggi melalui kegitan penelitian dan pengabdian masyarakat. Dalam kesempatan ini peneliti melakukan telaahan untuk mengungkap kepuasan para dosen mengenai tiga hal, yaitu mendapatkan kesempatan melakukan penelitian sesuai dengan keahlian dosen minimal satu kali dalam satu semester. Jawaban responden (57,1%) memperlihatkan bahwa para dosen mendapatkan kesempatan yang seluas-luasnya melakukan penelitian lewat Lembaga Peneleitian Uhamka sedangkan sisanya (42,9%) menyatakan bahwa para dosen di lingkungan Prodi mendapatkan kesempatan yang cukup luas untuk terlibat dalam melaksanakan penelitian.

Kesempatan melakukan penelitian ini diawali dengan penyediaan informasi kepada para dosen mengenai adanya kesempatan melakukan penelitian tersebut. Hal ini dinyatakan oleh responden sebanyak 61.9 % (sangat memuaskan), 23.8 % cukup memuaskan dan sisanya 14,3% menyatakan netral.

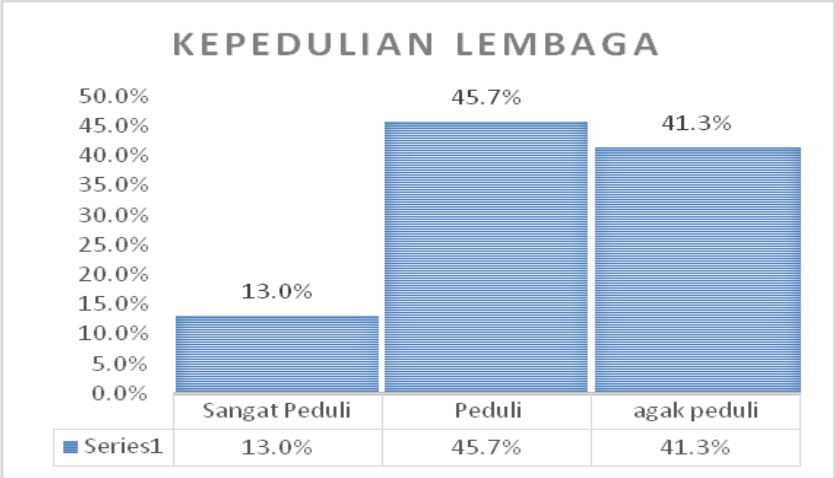


Secara keseluruhan para responden menyatakan bahwa kesempatan untuk melakukan penelitian dan pengabdian

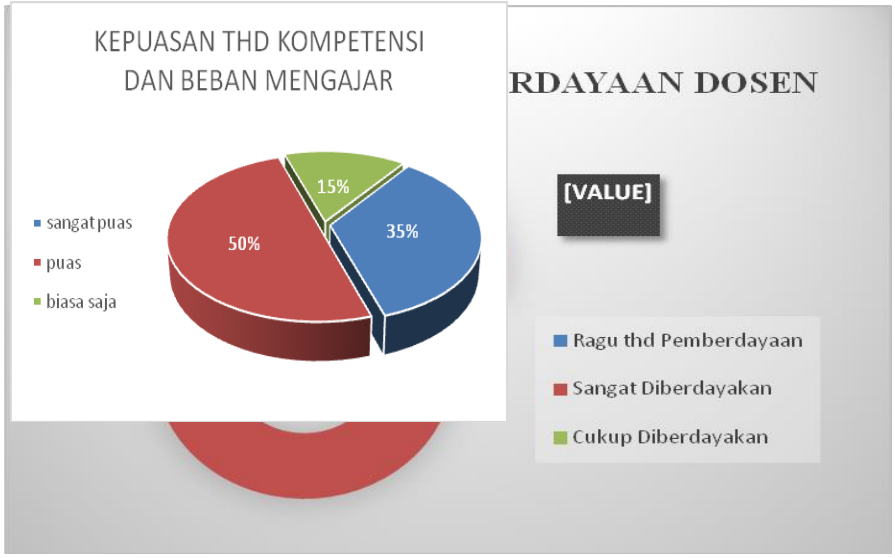
kepada masyarakat yang diberikan kepada para dosen adalah sebagai mana disajikan pada gambar di samping..

Sehubungan dengan kesempatan untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat sebagian besar responden (71,4%) menyatakan bahwa kesempatan yang diberikan kepada dosen sangat memuaskan (angka ini tidak disajikan dalam grafik).

3. Kepuasan yang terkait dengan pemberdayaan dosen



Pemberdayaan dosen merupakan aspek kepuasan yang terkait dengan pengembangan kemampuan dosen dan juga tentang adanya harga diri seseorang. Semakin tinggi dosen diberdayakan samakin tinggi kemungkinan terjadinya peningkatan kemampuan dosen.



Dari aspek ini, 42.9% jawaban responden menyatakan bahwa para dosen sangat diberdayakan sebagai pembimbing akademis mahasiswa, 28.6%% menyatakan bahwa para dosen cukup diberdayakan dan selebihnya 28,5% menyatakan ragu terhadap pelibatan mereka dalam pemberdayaan ini. Angka-angka jawaban yang mirip juga terjadi terhadap pemberdayaan dosen sebagai pembimbing tugas akhir mahasiswa. Secara visual hasil jawaban tesebut dapat dilihat pada gambar di atas.

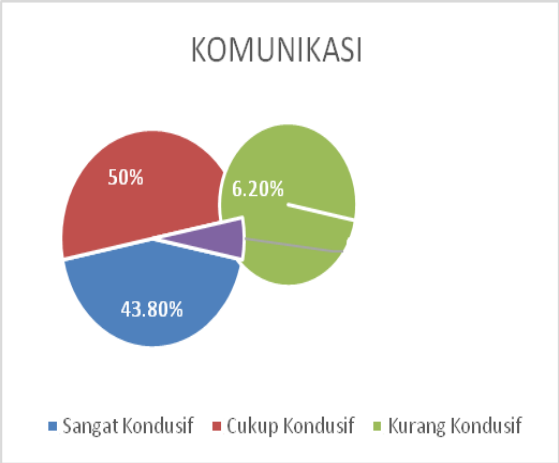
4. **Kepedulian Lembaga terhadap permasalahan yang dihadapi dosen**

Sebagai sumber daya yang dinamis para dosen tidak terlepas dari permasalahan baik yang dihadapi selama melaksanakana tugas di kampus maupun permaslalahan lain di luar kampus. Permaslahan ini tentu akan berpengaruh dalam melaksanakan tugas akademis. Pemecahan masalah-masalah ini menjadi salah satu sumber kepuasan dosen dalam konteks kelembagaan. Pemecahan masalah memerlukan bantuan dan juga kepedulian lembaga dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Survai kepuasan ini mencakup kepedulian lembaga terhadap tekanan psikis di tempat kerja, baik berupa konflik di tempat kerja ataupun musibah yang menimpa para dosen baik dalam melaksanakan tugas maupundi luar tugas. Hasil survey mengungkapkan bahwa lembaga memiliki kepedulian terhadap permasalahan tersebut dengan tingkat kepedulian yang bervariasi sebagai berikut. Sangat peduli 13%, peduli 45.7% dan agak peduli 41.3%. hasil ini memperlihatkan bahwa kepedulian Lembaga terhadapa permasalahan dosen tidak terlalu tinggi sehingga perlu dimaksimalkan.

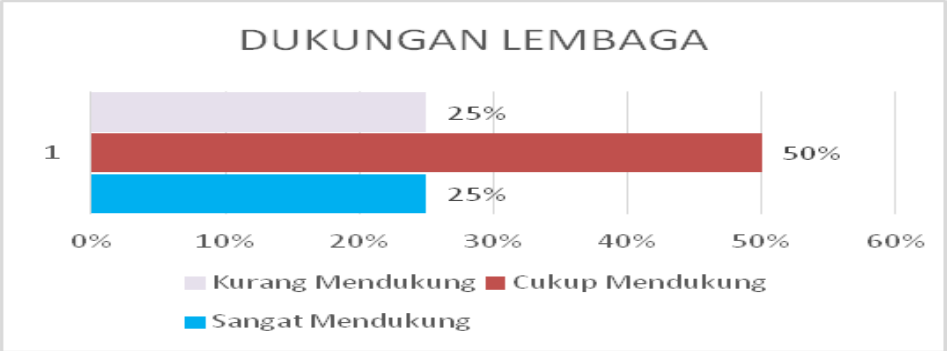
5. **Suasana Kerja**

Terciptanya suasana kerja yang kondusif akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan prestasi atau kinerja para dosen. Faktor ini juga merupakan unsur yang penting bagi adanya kepuasan kerja dosen. Dalam kajian ini peneliti memfokuskan unsur dominan yang menciptakan suasana kerja yang kondusif kedalam: Pertama, Komunikasi antara dosen dengan dosen dan antara dosen dengan pimpinan seperti Ketua Program Studi, Direktur, Sekretaris SPs dan juga komunikasi dengan para mahasiswa. Kedua, pemberian dukungan dalam melaksanakan kerja dosen dalam melaksnakan tridharma perguruan tinggi. Ketiga, penghargaan kepada dosen baik dalam ujud finansial maupun nonfinansial.

Gambaran jawaban responden megenai komunikasi adalah sebagai berikut. Sebanyak 50% jawaban responden menyatakan bahwa suasana kerja cukup kondusif, sebanyak 43.8% menyatakan bahwa suasana kerja sangat kondusif dan sisanya sebanyak 6.2% menyatakan bahwa susasana kerja kurang kondusif.



Gambaran jawaban responden mengenai dukungan dalam melaksanakan pekerjaan adalah sebagai berikut.



Separuh jawaban responden menyatakan bahwa Lembaga cukup memberikan dukungan dalam pelaksanaan kerja dosen. Sedangkan masing-masing 25% jawaban responden meenyatakan bahwa Lembaga kurang atau cukup memberikan dukungan dalam pelaksanaan kerja dosen.

Gambaran jawaban responden mengenai penghargaan Lembaga terhadap kinerja dosen dapat digambarkan dalam table sebagai berikut:

Tabel:1. Prosentase Penghargaan

PENGHARGAAN	%
Sangat Tinggi	25%
Cukup Tinggi	33%
Kurang Tinggi	42%

Sebanyak 25% jawaban responden menyatakan bahwa lembaga memberikan penghargaan baik finansial maupun nonfinansial sangat tinggi, sebanyak 33% memberikan jawaban cukup tinggi dan sebanyak 42% memberikan jawaban kurang tinggi dalam memberikan penghargaan kepada para dosen. Hasil ini memperlihatkan bahwa Lembaga dalam memberikan penghargaan kepada dosen baik finansial maupun non finansial masih kurang, sehingga perlu ditingkatkan lagi.

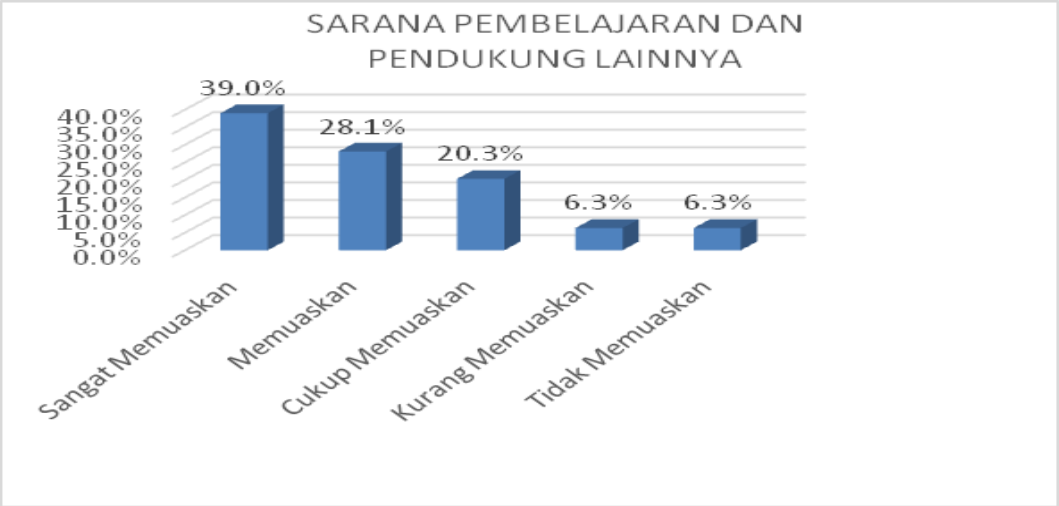
6. Sarana dan prasarana

Ketersediaan sarana pembelajaran dan sarana pendukung lainnya merupakan aspek yang dapat menjelaskan ada-tidaknya atau tinggi-rendahnya kepuasan dosen dalam

melaksanakan tugasnya. Dalam kajian ini peneliti membagi sarana dan prasarana ke dalam 3 kelompok besar.

a. Sarana dan prasarana pembelajar yang termasuk di dalamnya adalah fasilitas mengajar (LCD, OHP),perpustakaan, laboratorium computer, kenyamanan ruang belajar. Pencahayaan, kebersihan, sirkulasi udara dan lain-lain.
b. Sarana kesehatan
c. Sarana sholat, dan tempat parker.

Sarana pembelajaran:



Gambar:6 Diagram jawaban responden terhadap Sapras

memuaskan. Secara rinci jawaban responden adalah sebagai berikut: 39.0% sangat memuaskn, 28.1% memuaskan, 20.3% cukup memuaskan, 6.3% kurang memuaskan dan 6.3% tidak memuaskan. Sedangkan untuk ketersediaan sarana kesehatan jawaban responden menyatakan seperti di bawah ini. 25% menyatakan sangat memuaskan, 37.5% memuaskan, 12.5% cukup memuaskan, 25% tidak memuaskan. Berkenaan dengan sarana ibadah menyatakan: 38.1% kurang memuaskan, 52.4% menyatakan memuaskan dan 9.5 % sangat memuaskan. Mengenai sarana parkir jawaban responden memperlihatkan bahwa: 31.2% kurang memuaskan, 37.6% memuaskan, dan 31.2% sangat memuaskan.

7. Pemenuhan Hak Dosen

Pemenuhan hak-hak dosen merupakan salah satu sumber kepuasan kerja dosen tehadap pelaksanaan tugas-tugas keseharian yang terkait dengan pelaksanaan Catur dharma Perguruan Tinggi UHAMKA. Komponen hak dosen dalam kajian ini meliputi gaji yang diterima dosen, honor-honor di samping gaji, tunjangan hari raya (THR), tunjangan beras dan pemberian gaji ke tiga belas. Tabel di bawah ini menggambarkan tingkat kepuasan

dosen terhadap pemenuhan hak dosen yanga diterima dari Uhamka. Sebagian besar dosen menyatakan gaji yang diterima tidak memuaskan atau kurang memuaskan (62.6%) hanya sebagian kecil dosen yang merasa gaji cukup memuaskan (31.3%) dan hanya (6%) yang berpendapat gaji sangat memuaskan. Honor dosen dianggap lebih baik dari gaji yang diterima, 43% menyatakan honor cukup memuaskan. Mengenai tunjangan hari raya (THR) sebagian besar (75%) menyatakan sangat memuaskan. Demikian pula mengeani gaji ketigabelas sebagian besar dosen menyatakan sangat memuaskan (83.2%).

Tabel: 2

Tingkat Kepuasan Terhadap Pemenuhan Hak Dosen

KOMPONEN	TM	KM	CM	SM
Gaji	31.30%	31.30%	31.30%	6.10%
Honor	12.50%	31.30%	43.80%	12.40%
THR		6.00%	19.00%	75%
Beras	6.20%	6.30%	31.20%	56.30%
Gaji 13			16.80%	83.20%

Keterangan:

TM	Tidak Memuaskan
KM	Kurang Memuaskan
CM	Cukup Memuaskan
SM	Sangat Memuaskan

Mengenai tunjangan kesehatan jawaban responden kurang dari separuh menyatakan cukup memeuaskan. Menegani pengurusan kepangkatan hamir separuh jawaban mnenyatakan kurang memuaskan.

~~8.~~ Kerja Sama

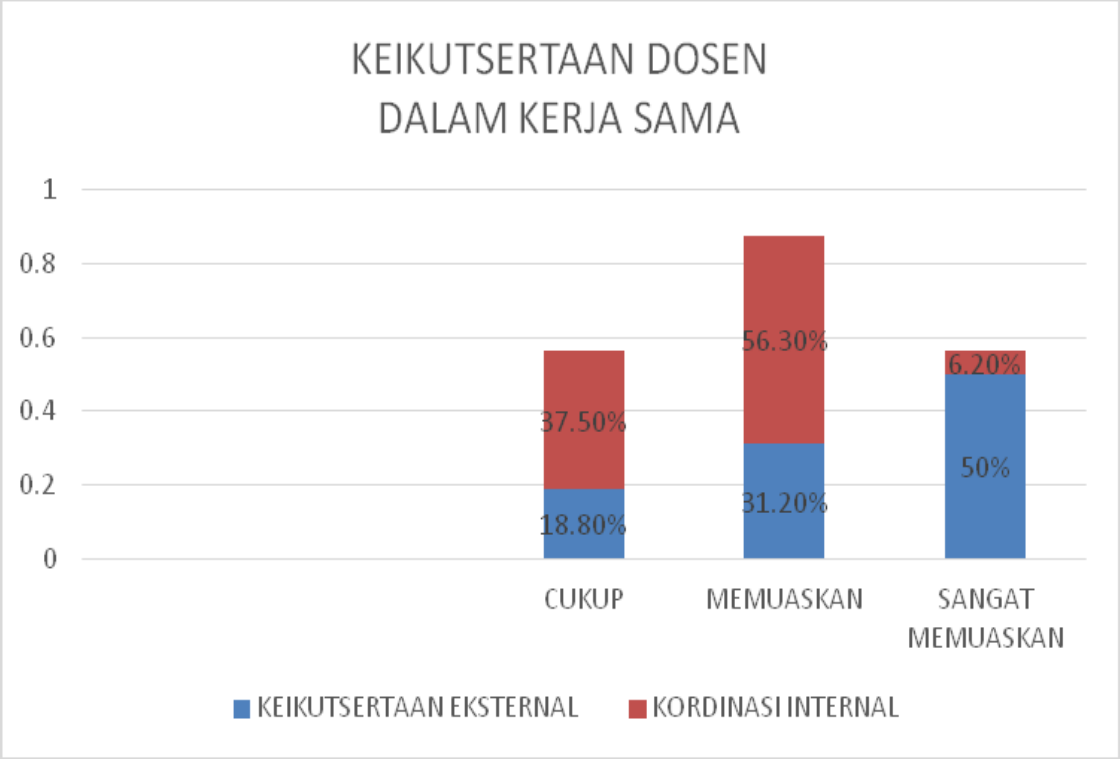
Sumber kepuasan lain para dosen dan ketua prodi adalah keikutsertaan mereka dalam kerjasama baik dengan lembaga eksternal maupun koordinasi internal. Tingkat kepuasan para dosen dan Ketua Prodi dalam kajian ini dapat dilihat dalam table dan barchart di bawah ini. Keikutsertaan mereka secara eksternal jawaban para responden menyatakan 50% sangat memeuaskan, 31.2% memuaskan dan 18.8% cukup memuaskan. Sedangkan jawaban responden mengenai koordinasi internal 37.5% menyatakan cukup memuaskan, 56.3% memuaskan dan 6.2% sangat memuaskan.

Kerpuasan terhadap keikut sertaan dosen dalam kerja sama eksternal dan koordinasi internal.

Tabel: 3.

Kerjasama Keikut sertaan dosen dibidang internal dan eksternal

KERJA SAMA:	CUKUP	MEMUASKAN	SANGAT MEMUASKAN
KEIKUTSERTAAN EKSTERNAL	18.80%	31.20%	50%
KORDINASI INTERNAL	37.50%	56.30%	6.20%



Gambar:7. Keikut sertaan dosen dalam kerjasama

Tabel: 4.
Komponen evaluasi program peningkatan kinerja dosen
Sekolah Pascasarajana UHAMKA Model CIPP

a. Komponen Context

Sub Komponen	Pertanyaan Evaluasi	Jawaban	Teknik Pengumpulan Data	Sumber Informasi
Kibijakan Direktur	Dapatkah bapak menjelaskan tentang kinerja dosen Pascasarjana saat ini ?	Masih perlu pembinaan, karena masih terbatasnya SDM sehingga dikaitkan dengan Visi dan Misi UHAMKA belum optimal	Wawancara	Direktur Pascasarjana UHAMKA
Minat Mahasiswa baru	Bagaimanakah perkembangan minat mahasiswa terhadap 9 Prodi di Pasca ini?	Bervariasi sesuai dengan minat dan pekerjaan Calon Mahasiswa Ybs. Memilih prodi yang linier sesuai si Calon Mahasiswa mencari linieritas, padahal blum tepat menterjemahkan SK/ Permendikbud Bervariasi sesuai dengan minat dan pekerjaan Calon Mahasiswa Ybs. Memilih prodi yang linier sesuai si Calon Mahasiswa mencari linieritas, padahal blum tepat menterjemahkan SK/ Permendikbud	Wawancara	Direktur Pascasarjana UHAMKA
Budaya Akademik, Visi dan Misi Pascasarjana	Bagaimanakah budaya organisasi dalam menunjang kelancaran implementasi pembelajaran di Pascasarjana ini dapat berlangsung kondusif ?	Budaya meneliti dan Pengmas belum optimal perlu ditingkatkan melalui pelatihan dan workshop kerjasama dengan Lemlit dan LPPM Uhamka	Wawancara	Direktur Pascasarjana UHAMKA
Kendala kepangkatan dosen	Menurut Bpk apa saja yang menjadi kendala kepangkatan para dosen di	1.Tantangan dan motivasi untuk mengurus kepangkatan masih kurang.	Wawancara	Direktur Pascasarjana UHAMKA

	Pascasarjana ini	2.Kenaikan pangkat belum dianggap penting oleh sebagian dosen.		
			Wawancara Studi dokumen	Direktur Pascasarjana UHAMKA

b. Komponen Input

Sub Komponen	Pertanyaan Evaluasi	Jawaban	Teknik Pengumpulan Data	Sumber Informasi
Catur Dharma	Bagaimanakah dosen melaksanakan catur dharma Uhamka	Dosen melaksanakan catur dharma belum optimal, lebih kepada mengajar dari pada meliti	Wawancara	Kaprodi
	Bagaimana perbandingan antara tetap dengan dosen perserikatan Muhammadiyah?	Dosen tetap ada dua jenis, dosen tetap PNS dan dosen tetap Peserikatan Muhammadiyah, dan Dosen tidak tetap disebut dosen kontrak	Observasi Wawancara Studi dokumen	Kasubbag Akademik SP.s Uhamka

c.Komponen Process

Sub Komponen	Pertanyaan Evaluasi	Jawaban	Teknik Pengumpulan Data	Sumber Informasi
Kebermanfaatan program	Bagaimana manfaat program bagi Mahasiswa dan Alumni ?	Sangat bermanfaat sekali, program peningkatan kinerja dosen, karena ber dampak kepada mutu Pendidikan di UHAMKA	Observasi Wawancara Studi dokumen Angket tertutup	Sekretaris

d. Product

PRODUCT			
Kebermanfaatan Program	Setelah lulus dari MAP karier meningkat dari guru menjadi Kepala Sekolah	Laporan	Mahasiswa
	Setelah Lulus dari MAP karier meningkat dari Kepala Sekolah menjadi pengawas sekolah	Wawancara	Mahasiswa/Alumni

REKOMENDASI: PROGRAM EVALUASI PENIGNKATAN KINERJA DOSEN DILANJUTKAN DENGAN CATATAN

BAB 5

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A.Kesimpulan

1. Temuan yang di dapat dalam penelitian ini ada dua yang paling crucial (paling menentukan), yaitu masalah akreditasi dan masalah jenjang kepangkatan. Akreditasi prodi PEP dan prodi MM yang sudah 20 tahun berdiri, tapi masih belum beranjak dari nilai B, begitu juga prodi Bahasa inggris dan prodi IKM telah berusia 13 tahun dan sudah dua kali di akreditasi, namun masih mendapatkan nilai B. Jenjang kepangkatan dosen tetap, masih diperlukan pembinaan lebih lanjut, mengingat masih ditemukan dosen di prodi PEP yang belum memiliki jenjang kepangkatan (masih berstatus tenaga pengajar).

2. Analisis hasil angket dari 5 aspek (aspek pekerjaan, aspek kepuasan dosen terhadap sarana prasarana, aspek suasana kerja, aspek pemenuhan hak dosen, aspek kepedulian Lembaga, dan aspek kerjasama). Yang paling menonjol adalah aspek kepedulian Lembaga terhadap permasalahan dosen, dari jawaban responden yang menjawab sangat peduli hanya (13 %), peduli (45,7%), dan agak peduli hanya (41,3 %). Hasil ini memperlihatkan bahwa kepedulian Lembaga terhadap permasalahan dosen tidak terlalu tinggi, sehingga perulu di maksimalkan lagi. Begitu pula dengan permasalahan hak dosen tentang gaji responden yang menjawab kurang memuaskan (62,60%) , dan yang menjawab cukup memuaskan (31,30%), hanya (6%) yang menjawab memuaskan. Honor lebih baik dari gaji yang diterima (43%) menjawab cukup memuaskan, THR sebagian besar menjawab sangat memuaskan (75%) dan gaji ke-13 (83,2%) sangat memuaskan.

3. Dari analisis CIPP, direkomendasikan Evaluasi Program Peningkatan Kinerja Dosen Pascasarjana UHAMKA dapat dilanjutkan dengan catatan : diperbaiki sesuai temuan.

B.Rekomensi

1.Program Peningkatan Kinerja Dosen Sekolah Pascasarjana UHAMKA di rekomendasikan dapat diteruskan, dengan catatan, sebagai berikut:

(a) Temuan dari hasil penelitian ini, hendaknya ditindak lanjuti dengan memberikan motivasi kepada para dosen yang belum memiliki jabatan fungsional/kepangkatan untuk segera mengurus dan mengumpulkan berkas-berkas yang dipersyaratkan.

(b) Akreditasi Prodi agar dapat ditingkatkan melalui komitmen antara Pimipinan Pascasarjana UHAMKA dengan Kaprodi dan dosen.

2. Hasil analisis memperlihatkan bahwa kepedulian Lembaga terhadap permasalahan dosen tidak terlalu tinggi, sehingga perulu di maksimalkan lagi.

3. Hasil analisis memperlihatkan bahwa Lembaga dalam memberikan penghargaan kepada dosen baik finansial maupun non finansial masih kurang, sehingga perlu ditingkatkan lagi.

BAB 6
LUARAN YANG DICAPAI

IDENTITAS JURNAL		
1.	Nama Jurnal	International Journal of Education Research
2.	Website Jurnal	http://www.evise.com/evise/face/pages/navigation/NavControl.jspx?JRNI-ACR=IJER
3.	Status makalah	Belum submit
4.	Jenis Jurnal	Jurnal Internasional El Sivier (Scopus)
5.	Tgl. Submit	---
6.	Bukti Screen Shot Submit	

IDENTITAS BLUE PRINT
1. Judul : Kebijakan program peningkatan Kinerja Dosen Sekolah Pascasarjana UHAMKA
2. Penyusun : 1.Prof. Dr.H. Abdul Madjid Latief, M.Pd. 2.Dr.Hj.Connie Chaiunnisa, MM 3.Dr.Hj.Istaryatiningtias
3. Penerbit : Mitra Wacana Media
4. Status :

5. Jenis HKI : Hak Cipta

DAFTAR PUSTAKA

Fauzan, Muhammad (2012) Peningkatan kinerja dosen berbasis modal sosial dan dukungan organisasional di pts kota semarang. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2012, Hal. 188 – 202 Vol. 19, No. 2 ISSN: 1412-3126. https://scholar.google.co.id

MAKARA, SOSIAL HUMANIORA, VOL. 15, NO. 1, JULI 2011: 43-58 43 EVALUASI PROGRAM CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DAN COMMUNITY DEVELOPMENT PADA INDUSTRI TAMBANG DAN MIGAS Dody Prayogo. Di unduh tgl. 18 Januari 2019 . www.google.com

Suharsimi Arikunto. 2014. *Evaluasi Program Pendidikan : Pedoman Teoretis Praktis Bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan.* Jakarta : PT Bumi Aksara. Hal. 5.

Dody Prayogo (MAKARA, SOSIAL HUMANIORA, VOL. 15, NO. 1, JULI 2011: 43-58),

Oleksiyenko, A., & Ros, V. (2019). Cambodian lecturers' pursuit of academic excellence: expectations vs. reality. *Asia Pacific Journal of Education*, *39*(2), 222–236. https://doi.org/10.1080/02188791.2019.1621797

Polnaya, I., Nirwanto, N., & Triatmanto, B. (2018). The evaluation of lecturer performance through soft skills, organizational culture and compensation on Private University of Ambon. *Academy of Strategic Management Journal*, *17*(2), 1–9.

Prayogo, D. (2011). Evaluasi Program Corporate Social Responsibility Dan Community Development Pada Industri Tambang Dan Migas. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, *15*(1), 43. https://doi.org/10.7454/mssh.v15i1.893

Samian, Y., & Noor, N. M. (2012). Student's Perception on Good Lecturer based on Lecturer Performance Assessment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *56*(Ictlhe), 783–790. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.716

Suryaman, S. (2018). Indonesian Private University Lecturer Performance Improvement Model to Improve a Sustainable Organization Performance. *International Journal of*

Higher Education, *7*(1), 59. https://doi.org/10.5430/ijhe.v7n1p59

Weinberg, B., Hashimoto, M., & Fleisher, B. (2009). Evaluating teaching in higher education. *Journal of Economic Education*, *40*(3), 227–261. https://doi.org/10.3200/JECE.40.3.227-261

LAMPIRAN:

1. Artikel Jurnal

EVALUASI KINERJA DOSEN DILIHAT DARI PERSPEKTI F BUDAYA AKADEMIK DAN LAYANAN AKADEMIK

Connie Chairunnisa, Abd.Madjid Latief, Istaryatiningtias

Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof.Dr.Hamka, Jl.Warung Buncit Raya No.17, Pancoran, Jakarta Selatan
e-mail: zusconnie@uhamka.ac.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi program peningkatan kinerja dosen Pascasarjana UHAMKA, untuk mempertahankan akreditasi A, serta profesionalisme dosen dalam era melenium berusaha untuk meningkatkan diberbagai bidang terutama peningkatan kinerja dosen, khususnya di Pascasarjana yang saat ini memiliki 9 Program studi. Metode penelitian menggunakan mix method dengan pendekatan model evaluasi CIPP. Penelitian ini sangat diperlukan untuk memberikan dorongan dan motivasi dosen dalam memenuhi butir-butir angka kreditnya. Temuan penelitian ini akreditasi Prodi masih berkisar B, walaupun sudah berdiri 13-20 tahun, jenjang kepangkatan dosen tetap masih ada yang berstatus tenaga pengajar.

Analisis hasil angket dari 5 komponen, yang paling menonjol adalah kepedulian Lembaga terhadap permasalahan dosen, yang dijawab responden sangat peduli hanya (13 %), peduli (45,7%), dan agak peduli (41,3%), hasil analisis ini menunjukkan bahwa kepedulian Lembaga terhadap permasalahan dosen tidak terlalu tnggi, sehingga perlu ditingkatkan lagi. Yang kedua adalah pemenuhan hak dosen, responden menjawab gaji kurang memuaskan (62,6%), hanya sebagian kecil dosen uang menjawab sangat memuaskan (6%). Honor lebih baik dari gaji yang diterima, responden yang menjawab cukup memuaskan (43%), THR sebagian besar menjawab sangat memuaskan (75%) dan gaji ke-13 (83,2%) sangat memuaskan. Analisis evaluasi model CIPP merekomendasikan program peningkatan dosen di pascasarjana UHAMKA ini dilanjutkan, dengan catatan menindak lanjuti temuan yang sangat menantang tersebut, dan mendapat perhatian dari Direktur Pascasarjana UHAMKA.

Kata Kunci: Temuan, Evaluasi, Program Kinerja Dosen.

PENDAHULUAN

Pencapaian tertinggi dan terendah berdasarkan penilaian kinerja dosen telah dianalisis secara terperinci, dengan tujuan mengidentifikasikan kekuatan dan kelemahan kelompok-kelompok ini, dengan temuan bahwa untuk menjadi dosen yang unggul,

seseorang harus menguasai teknik transfer kognitif dan harus menjalin hubungan yang baik dengan siswa.(Samian & Noor, 2012). Namun sebaliknya bilamana transfer pengajaran yang buruk dianggap oleh siswa sebagai faktor utama yang berkontribusi pada kinerja dosen yang buruk. Hal ini menunjukkan bahwa selama ini penilaian siswa bukanlah penilaian yang valid terhadap kualitas pengajaran dosen. Kinerja dosen akan mempengaruhi kualitas dan daya dukung keberlanjutan terhadap suatu organisasi Lembaga pendidikan, dalam hal ini Universitas. Ada banyak model yang dikembangkan untuk mengukur kinerja dosen, tetapi tidak banyak untuk dibahas pengaruh kinerja Program Studi itu sendiri terhadap keberlanjutan suatu organisasi.(Suryaman, 2018).

Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Prof.Dr.Hamka (UHAMKA) berupaya mengukur kinerja dosen untuk mendukung keberlanjutan universitas, khususnya untuk mengevaluasi program peningkatan kinerja dosen sekolah pascasarjana.Visi Sekolah Pascasarjana utama yang unggul dalam mendidik sumber daya manusia yang memiliki kecerdasan Spiritual, Intelektual, Emosional, dan Sosial.dengan Misi : (1)Menyelenggarakan pendidikan, dan pengajaran yang bermutu serta pengembangan berbagai bidang disiplin ilmu; (2) Melaksanakan berbagai kegiatan penelitian dalam rangka pengembangan berbagai disiplin ilmu; (3)Melaksanakan kegiatan pemberdayaan dan pengabdian masyarakat sebagai aplikasi dari penelitian dan pengembangan berbagai disiplin ilmu untuk kesejahteraan dan kemaslahatan umat; (4) Mewujudkan semua kegiatan Pascasarjana UHAMKA sebagai gerakan amar maruf nahi mungkar.

Sekolah Pascasarjana UHAMKA saat ini membina 9 Program Studi, yaitu Penelitian dan Evaluasi Pendidikan, Manajemen, Administrasi Pendidikan, Ilmu Kesehatan Masyarakat, Pendidikan Bahasa Indonesia, Pendidikan Bahasa Inggris, Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, Pendidikan Dasar, Pendidikan Matematika. Dengan ditunjang sarana dan prasarana perkuliahan yang memadai. Dengan spirit dan semangat yang diwarisi oleh K. H. Ahmad Dahlan dan Buya Hamka SPs UHAMKA secara terus menerus mengupayakan sifat relegiousitas, intelektual ilmiah, etos belajar mandiri sepanjang hayat,. Sehingga menghasilkan generasi baru yang cerdas dan berakhlak mulia yang memiliki spirit perubahan dan pembaharuan; dikelola oleh tenaga-tenaga profesional spesialis tamatan Perguruan Tinggi

dalam dan luar negeri. Sejalan dengan perkembangannya, Universitas Muhammadiyah Prof. DR.HAMKA saat ini tengah mengusulkan pembukaan Program Doktor (S3) Program Studi Administrasi Pendidikan dan Program Studi Pendidikan Bahasa Indonesia dan Program Studi Ilmu Ekonomi, yang merupakan statum Pendidikan tertinggi. Program ini melambangkan pengembangan potensi akademik, reputasi, dan kewibawaan ilmiah serta kemampuan perguruan tinggi dalam memberdayakan potensi sumber daya akademik yang dimilikinya. Disamping itu, saat ini juga sedang mengusulkan pembukaan Program Magister (S2) Program Studi Administrasi Rumah Sakit (MARS).

Peran perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan tinggi dituntut untuk dapat menciptakan potensi sumber daya manusia yang andal dan mampu berkompetensi dalam pembangunan di segala sektor, memerlukan tangan-tangan terampil dan inovatif, serta pemikirian yang cerdas. Selain dari pada itu, kehadiran perguruan tinggi, menurut Chambers yang dikutip Alhumami, antara lain juga memiliki peranan khusus, yaitu: (1) fungsi riset, terkait perkembangan ilmu pengetahuan dan penemuan ilmiah (scientific innovation); (2) fungsi pengajaran, terkait pelatihan tenaga terampil dan berkualitas tinggi; (3) fungsi pengabdian, terkait layanan jasa bagi masyarakat; (4) fungsi penyiapan individu sebagai warga negara yang baik guna membangun masyarakat beradab dan demokratis; dan (5) fungsi kontrol sosial, kritik publik, dan menjaga moral agar perilaku masyarakat tetap merujuk nilai-nilai etika sosial yang berlaku umum. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang sesuai dengan tuntutan jaman, maka diperlukan perangkat sivitas akademika yang memadai. Salah satu sivitas akademika yang turut mendorong terwujudnya visi dan misi perguruan tinggi adalah tersedianya tenaga pengajar yang andal dan mempunyai dedikasi tinggi. Implementasi proses pendidikan dijalankan dalam rangka untuk mengembangkan potensi manusia. Bilamana dapat dibangun dengan baik maka seseorang akan dapat bekerja dan hidup dengan baik di dalam suatu kelompok sosial masyarakat secara dinamis, kreatif, inovatif, empirik, dan memiliki keterampilan manajemen yang adil, bijaksana, profesional, memiiki integritas diri, motivasi yang tinggi, serta dapat menikmati kepuasan dalam pekerjaannya. Jika seseorang yang terdidik itu mampu meraih hal-hal tersebut, maka tentunya akan meraih kinerja sebaik-baiknya. Namun demikian menurut Semiawan (2007), perguruan tinggi jangan hanya membekali mahasiswa untuk dapat bertahan, tetapi juga seharusnya memberikan dorongan kepada mereka agar dapat tumbuh dan berkembang untuk meningkatkan kemandirian berpikir dan bertindak sehingga mereka akan menjadi kreatif dan produktif. Sejalan dengan hal-hal tersebut di atas diperlukan adanya evaluasi terhadap kinerja Dosen yang dapat menunjang citra perguruan tinggi di mata masyarakat.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan metode campuran desain concurret triangulasi di Pascasarjana UHAMKA. Desain dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian dan pengebangan (Research and Development), karena untuk dapat menghasilkan produk tertentu perlu menggunakan penelitian yang bersifat analisis kebutuhan dan untuk menguji keefektifan produk tersebut supaya bermanfaat di masyarakat luas, maka diperlukan penelitian untuk menguji keefektifan produk tersebut. Jadi research and development ini bersifat longitudinal (bertahap dan berkelanjutan). Fokus penelitian ini adalah Fokus Evaluasi ; (1)Mencari tau kinerja dosen; (2) Mencari tau tentang kepangkatan dosen; (3) Pembinaan dosen program studi; (4)Masalah dan solusi nya.

Ruang Lingkup Evaluasi: (1).Budaya Akademik dan (2).Layanan Akademik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sekolah pascasarjana berlokasi di Jl.Warung Buncit Raya No.17 Pancoran Jakarta Selatan, sudah berdiri sejak tahun 1997 , yang memiliki Visi, Misi dan Tujuan. Visi nya adalah: Sekolah Pascasarjana Utama yang unggul dalam mendidik sumber daya manusia yan memiliki kecerdasan spiritual, intelektual, emosional dan sosial. Misi nya adalah: (1) Menyelenggarakan Pendidikan dan pengajaran bermutu serta pengembangan berbagai bidang ilmu; (2) Melaksanakan berbagai kegiatan penelitian dalam rangka pengembangan berbagai disiplin ilmu, (3) Melaksanakan kegiatan pemberdayaan dan pengabdian masyarakat sebagai aplikasi dari penelitian dan pengembangan berbagai disiplin ilmu untuk kesejahteraan dan kemaslahatan umat, (4) Mewujudkan semua kegiatan pascasarjana UHAMKA sebagai Gerakan amar ma'ruf nahi munkar. Tujuan nya adalah: (1) Menghasilkan SDM yang memiliki ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan disiplin ilmu yang diperolehnya; (2) Menghasilkan SDM yang dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan kepada masyarakat, (3) Menghasilkan SDM yang memiliki karakter dalam menghadapi kompetensi dunia global, (4) Menghasilkan SDM yang berjiwa Al Islami dan Kemuhammadiyahan dalam menguatkan misi Persyarikatan Muhammadiyah.

Sekolah Pascasarjana UHAMKA dikelola oleh dosen-dosen professional tamatan Perguruan Tinggi dalam dan Luar Negeri. Tenaga Pendidik (dosen) tetap berjumlah =34 orang, dan sisanya masuk ke dosen tidak tetap= 17 orang. Jumlah keseluruhan dosen tetap dan dosen kontrak = 51 orang, dengan Guru besar berjumlah =12 orang. Sejak lama Pascajasarjana mencoba mengusulkan program Doktor (S3), untuk Program studi Administrasi Pendidikan, dan Prodi Bhs.Indonesia, namun sampai saat ini belum juga bisa

terwujud, hal ini merupakan sebuah tantangan yang signifikan bagi Direktur Pascasarjana yang baru, nanti. Jumlah Tenaga Kependidikan berjumlah: 13 orang.

Temuan data lapangan

1.Akreditasi Prodi.

Program studi Penelitian dan Evaluasi **(PEP)** dan program studi Magister Manajemen **(MM)** sudah berusia **20** (dua puluh) **tahun** lebih, sudah berulangkali diakreditasi belum beranjak dari **nilai B**. begitu juga program studi Ilmu Kesehatan Masyarakat**(IKM)** dan **Bahasa Inggris** telah berusia **13** (tiga belas) **tahun** sudah dua kali diakreditasi masih **nilai B**. ini menunjukkan pimpinan Sekolah Pascasarjana tidak fokus membawa UHAMKA berkemajuan. Makna berkemajuan adalah memberikan tantangan untuk mencapai target yang ditentukan. Pengelola program studi diberikan target pencapaian, disinilah pimpinan Sekolah Pascasarjana membangun komitmen kerja dengan kontrak kerja ketua program studi.

2.Dosen Home Base Program Studi

Program studi Penelitian dan Evaluasi Pendidikan (PEP) ada 7 dosen Home Base di program ini 2 dosen guru besar satu diantaranya kontrak 1 orang Lektor kepala,2 Lektor dan Asisten Ahli, serta masih ada yang belum memiliki jenjang kepangkatan saru orang (status tenaga pengajar). Data ini menunjukkan tidak fokus membina dosen tetap program studi dengan usia pendirian **23 tahun** semestinya semua dosen tetap minimal sudah memiliki jenjang jabatan fungsional Lektor Kepala. (LK) Program Studi Magister Manajemen (MM).Home Base data tetap ada 3 orang disyaratkan minimal 6 orang . kurang 3orang . 1orang dosen berpangkat Lektor kepala, 2 orang Lektor . Dengan usia pendirian 22 tahun mstinya memiliki 6 dosen, dengan jabatan fungsional Lektor Kepala.

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan (MAP) tercatat 7 orang dosen,dengan klasifikasi jabatan fungsionalnya . 1 orang guru besar,2 orang Lektor Kepala ,3 orang lektor dan 1 orang Asisten Ahli. Nilai akreditasi A (unggul) masih memerlukan pembinaan dosen tetapnya. Program Studi Bahasa Indonesia, Umumnya dosen tetap berhome base di S1 yang tercatat di magister pendidikan bahasa ada 3 orang,1 orang guru besar,1 orang Lektor Kepala dan 1 orang Lektor. nilai akreditasi A. Agar segera melengkapi dosen tetapnya. Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris, terdaftar 4 orang dosen berhome base, 1 orang guru besar,3 orang Lektor, lengkapi dosen berhome base menjadi 6 orang dan pembinaan jabatan fungsionalnya Nilai Akreditasi B. Program Studi Ilmu kesehatan Masyarakat (IKM) terdaftar 3 dosen tetap yang berhome base dari standar minimal 6 dosen tetap. Nilai Akreditasi B. 3 orang dosen tetap tersebut berpangkat Lektor. Program Studi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) Terdaftar ada 6 orang dosen 1 orang diantaranya Prof.Dr.Irdam Ahmad sudah mengundurkan diri/sebagai dosen di Universitas Muhammadiyah Prof Dr.Hamka. 1 orang sudah ber-home base di pendidikan Ekonomi (PEKOM) atas nama Dr.Purnama syaepurohman. 4 orang diantaranya adalah dosen tetap

pendidikan sejarah S1 Uhamka .Baru saja sudah di akreditasi dengan nilai B 5 orang dosen tersebut merupakan pinjaman dari program S1 Program Studi Sejarah dan Pendidikan Ekonomi. Kedepan agar menyiapkan dosen yang berhome base di Program Studi Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS).

Program Studi Pendidikan Dasar Terdaftar 1 orang dosen tetap dengan berpangkat Lektor , kedepan masih memerlukan pembinaan untuk pemenuhan standar 6 orang dosen tetap. Program Studi Pendidikan Matematika Terdaftar 1 orang dosen tetap atas nama Dr Yopi Wahyu Purnomo,MM. Dosen tersebut sudah pindah status Dosen Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) sebagai pegawai negeri sipil.

c. Analisis Data dan Pembahasan

Analisis data dalam kajian ini didasarkan pada jawaban responden yang terdiri dari 7 Ketua Program Studi dan 9 dosen dari masing-masing prodi yang terkait. Adapun Program Studi yang terkait dalam penelitian ini adalah:

j. Prodi PEP
k. Prodi MM
l. Prodi AP
m. Prodi IKM
n. Prodi Bahasa Indonesia
o. Prodi Bahasa Inggris
p. Prodi Pendas
q. Prodi Matematika
r. Prodi IPS

Analisis disajikan berdasarkan 11 pertanyaan yang diajukan kepada Kepala Program studi dan para dosen terkait mengenai “Pekerjaan Dosen”. Dari 11 pertanyaan tersebut, peneliti mengelompokkannya menjadi 3 aspek besar seperti di bawah ini.

9. Kepuasan yang terkait dengan Kesesuaian antara kompetensi dan mata kuliah yang diajarkan, kecukupan jumlah dosen dan beban mengajar.

Sejalan dengan kajian teoritik sebagaimana dipaparkan di muka maka factor-faktor seperti kesesuaian antara kompetensi dosen dan mata kulian yang diajarkan, kecukupan jumlah dosen yang berdampak pada beban mengajar merupakan sumber pemicu tumbuh dan berkembangnya kepuasan kerja dosen. Demikian pula jumlah SKS minimal perminggu yang dibebankan pada para dosen.. Berikut ini adalah hasil jawaban 7 Ketua Program dan 9 dosen dari Prodi masing-masing sebagai responden.

Sebagaian besar jawaban responden (71,4%) menyatakan bahwa para dosen di lingkungan prodi mereka, mengajar mata kuliah sesuai dengan kompetensi masing-masing sedangkan sisanya sebanyak 21,6% responden menyatakan bahwa dosen mereka mengajar sangat sesuai dengan kompetensinya. Dengan demikian kesesuaian antara mata kuliah yang diajarkan dan kompetensi merupakan salah satu indikasi terdapatnya kepuasan yang tinggi dalam mengajar di Uhamka. Dalam pada itu ditinjau dari kecukupan jumlah dosen di bandingkan dengan jumlah mahasiswa yang

berdampak kepada beban mengajar dosen, data kuesener yang didistribusikan kepada para responden ini mengungkapkan bahwa dosen sangat tidak terbebani dengan tugas-tugas mengajar mereka (dinyatakan oleh 71%) dan hanya sekitar 29% yang menyatakan bahwa beban mengajar di Uhamka adalah wajar-wajar saja. Tinjauan mengenai jumlah minimal mengajar sebanyak 12 SKS atau 36 jam perminggu, lebih dari separuh jawaban responden menyatakan nahwa dosen telah dapat mememunhi beban mengaj mengajar minimal 12 SKS atau 36 jam perminggu.

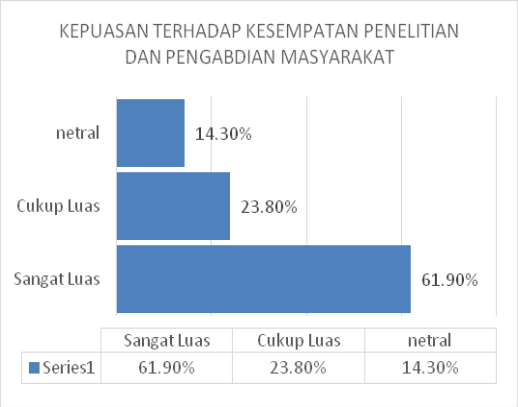
Kesimpulan yang dapat diambil dari olah/analisis data di atas adalah sebagai berikut

Keterangan:
35%---→sangatpuas
50%---→puas
15% --→ biasa saja

10. Kepuasan yang terkait dengan kesempatan untuk melakukan Penelitian dan pengabdian kepada masyarakat

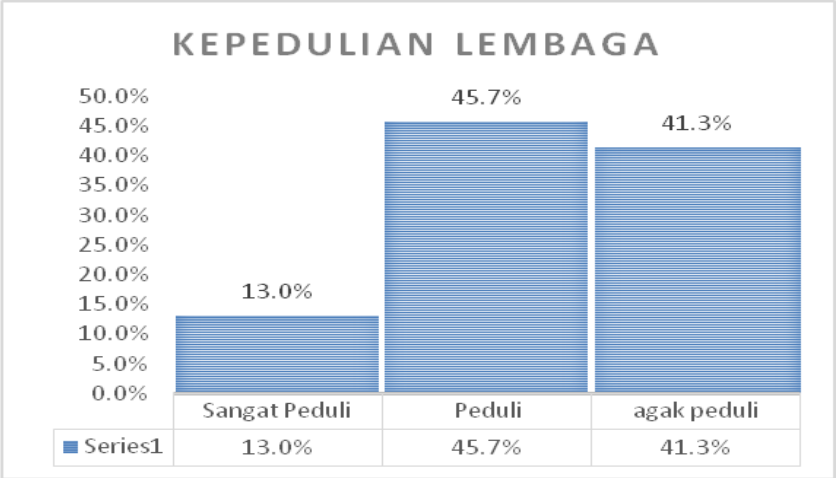
Salah satu tugas penting para dosen adalah melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Tugas ini semakin mengemuka dengan semakin maraknya tuntutan terhadap keaktifan para dosen dalam menyusun jurnal atau penulisan karya ilmiah. Terkait dengan masalah ini Sekolah Pasca sarjana Uhamka telah banyak melakukan upaya fasilitasi para dosen untuk dapat melakukan tugas ini baik dalam memberikan dana penelitian dan pengabdian kepada masyarakat maupun kesempatan-kesempatan lain guna membangkitkan minat para dosen dalam menunaikan tugas Tridarma Perguruan tinggi melalui kegitan penelitian dan pengabdian masyarakat. Dalam kesempatan ini peneliti melakukan telaahan untuk mengungkap kepuasan para dosen mengenai tiga hal, yaitu mendapatkan kesempatan melakukan penelitian sesuai dengan keahlian dosen minimal satu kali dalam satu semester. Jawaban responden (57,1%) memperlihatkan bahwa para dosen mendapatkan kesempatan yang seluas-luasnya melakukan penelitian lewat Lembaga Peneleitian Uhamka sedangkan sisanya (42,9%) menyatakan bahwa para dosen di lingkungan Prodi mendapatkan kesempatan yang cukup luas untuk terlibat dalam melaksanakan penelitian.

Kesempatan melakukan penelitian ini diawali dengan penyediaan informasi kepada para dosen mengenai adanya kesempatan melakukan penelitian tersebut. Hal ini dinyatakan oleh responden sebanyak 61.9 % (sangat memuaskan), 23.8 % cukup memuaskan dan sisanya 14,3% menyatakan netral.



Secara keseluruhan para responden menyatakan bahwa kesempatan untuk melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang diberikan kepada para dosen adalah sebagai mana disajikan pada gambar di bawah ini.

Sehubungan dengan kesempatan untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat sebagian besar responden (71,4%) menyatakan bahwa kesempatan yang diberikan kepada dosen sangat memuaskan (angka ini tidak disajikan dalam grafik).



11. Kepuasan yang terkait dengan pemberdayaan dosen

Pemberdayaan dosen merupakan aspek kepuasan yang terkait dengan pengembangan kemampuan dosen dan juga tentang adanya harga diri seseorang. Semakin tinggi dosen diberdayakan samakin tinggi kemungkinan terjadinya peningkatan kemampuan dosen.

Dari aspek ini, 42.9% jawaban responden menyatakan bahwa para dosen sangat diberdayakan sebagai pembimbing akademis mahasiswa, 28.6%% menyatakan

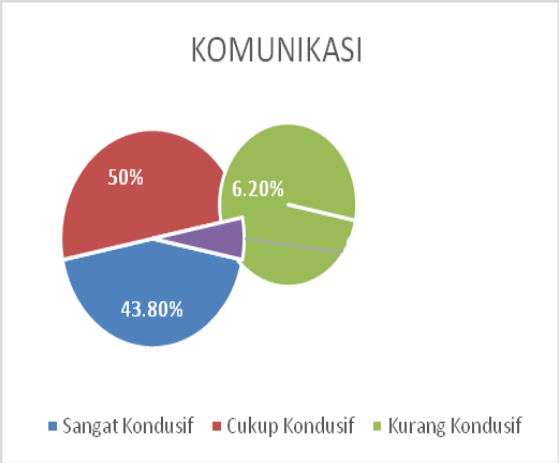
bahwa para dosen cukup diberdayakan dan selebihnya 28,5% menyatakan ragu terhadap pelibatan mereka dalam pemberdayaan ini. Angka-angka jawaban yang mirip juga terjadi terhadap pemberdayaan dosen sebagai pembimbing tugas akhir mahasiswa. Secara visual hasil jawaban tesebut dapat dilihat pada gambar di atas.

12. Kepedulian Lembaga terhadap permasalahan yang dihadapi dosen

Sebagai sumber daya yang dinamis para dosen tidak terlepas dari permasalahan baik yang dihadapi selama melaksanakana tugas di kampus maupun permaslalahan lain di luar kampus. Permaslahan ini tentu akan berpengaruh dalam melaksanakan tugas akademis. Pemecahan masalah-masalah ini menjadi salah satu sumber kepuasan dosen dalam konteks kelembagaan. Pemecahan masalah memerlukan bantuan dan juga kepedulian lembaga dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Survai kepuasan ini mencakup kepedulian lembaga terhadap tekanan psikis di tempat kerja, baik berupa konflik di tempat kerja ataupun musibah yang menimpa para dosen baik dalam melaksanakan tugas maupundi luar tugas. Hasil survey mengungkapkan bahwa lembaga memiliki kepedulian terhadap permasalahan tersebut dengan tingkat kepedulian yang bervariasi sebagai berikut. Sangat peduli 13%, peduli 45.7% dan agak peduli 41.3%. hasil ini memperlihatkan bahwa kepedulian Lembaga terhadapa permasalahan dosen tidak terlalu tinggi sehingga perlu dimaksimalkan.

13. Suasana Kerja

Terciptanya suasana kerja yang kondusif akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan prestasi atau kinerja para dosen. Faktor ini juga merupakan unsur yang penting bagi adanya kepuasan kerja dosen. Dalam kajian ini peneliti memfokuskan unsur dominan yang menciptakan suasana kerja yang kondusif kedalam: Pertama, Komunikasi antara dosen dengan dosen dan antara dosen dengan pimpinan seperti

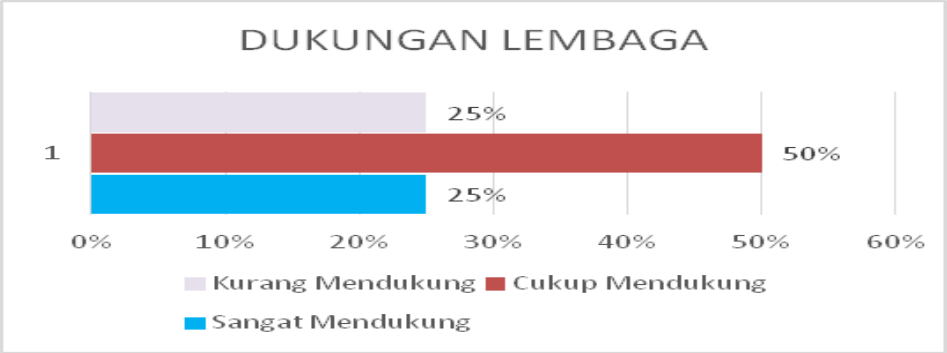


Ketua Program Studi, Direktur, Sekretaris SPs dan juga komunikasi dengan para mahasiswa. Kedua, pemberian dukungan dalam melaksanakan kerja dosen dalam melaksnakan tridharma perguruan tinggi. Ketiga, penghargaan kepada dosen baik

dalam ujud finansial maupun nonfinansial.

Gambaran jawaban responden megenai komunikasi adalah sebagai berikut. Sebanyak 50% jawaban responden menyatakan bahwa suasana kerja cukup kondusif, sebanyak 43.8% menyatakan bahwa suasana kerja sangat kondusif dan sisanya sebanyak 6.2% menyatakan bahwa susasana kerja kurang kondusif.

Gambaran jawaban responden mengenai dukungan dalam melaksanakan pekerjaan adalah sebagai berikut.



Separuh jawaban responden menyatakan bahwa Lembaga cukup memberikan dukungan dalam pelaksanaan kerja dosen. Sedangkan masing-masing 25% jawaban responden meenyatakan bahwa Lembaga kurang atau cukup memberikan dukungan dalam pelaksanaan kerja dosen.

Gambaran jawaban responden mengenai penghargaan Lembaga terhadap kinerja dosen dapat digambarkan dalam table sebagai berikut:

Tabel:1. Prosentase Penghargaan

PENGHARGAAN	%
Sangat Tinggi	25%
Cukup Tinggi	33%
Kurang Tinggi	42%

Sebanyak 25% jawaban responden menyatakan bahwa lembaga memberikan penghargaan baik finansial maupun nonfinansial sangat tinggi, sebanyak 33% memberikan jawaban cukup tinggi dan sebanyak 42% memberikan jawaban kurang tinggi dalam memberikan penghargaan kepada para dosen. Hasil ibahwa para dosen

cukup diberdayakan dan selebihnya 28,5% menyatakan ragu terhadap pelibatan mereka dalam pemberdayaan ini. Angka-angka jawaban yang mirip juga terjadi terhadap pemberdayaan dosen sebagai pembimbing tugas akhir mahasiswa. Secara visual hasil jawaban tesebut dapat dilihat pada gambar di atas.

14. Kepedulian Lembaga terhadap permasalahan yang dihadapi dosen

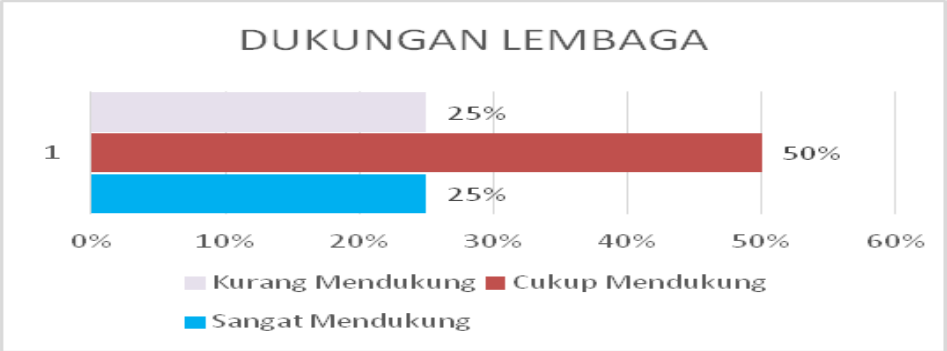
Sebagai sumber daya yang dinamis para dosen tidak terlepas dari permasalahan baik yang dihadapi selama melaksanakana tugas di kampus maupun permaslalahan lain di luar kampus. Permaslahan ini tentu akan berpengaruh dalam melaksanakan tugas akademis. Pemecahan masalah-masalah ini menjadi salah satu sumber kepuasan dosen dalam konteks kelembagaan. Pemecahan masalah memerlukan bantuan dan juga kepedulian lembaga dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Survai kepuasan ini mencakup kepedulian lembaga terhadap tekanan psikis di tempat kerja, baik berupa konflik di tempat kerja ataupun musibah yang menimpa para dosen baik dalam melaksanakan tugas maupundi luar tugas. Hasil survey mengungkapkan bahwa lembaga memiliki kepedulian terhadap permasalahan tersebut dengan tingkat kepedulian yang bervariasi sebagai berikut. Sangat peduli 13%, peduli 45.7% dan agak peduli 41.3%. hasil ini memperlihatkan bahwa kepedulian Lembaga terhadapa permasalahan dosen tidak terlalu tinggi sehingga perlu dimaksimalkan.

15. Suasana Kerja

Terciptanya suasana kerja yang kondusif akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan prestasi atau kinerja para dosen. Faktor ini juga merupakan unsur yang penting bagi adanya kepuasan kerja dosen. Dalam kajian ini peneliti memfokuskan unsur dominan yang menciptakan suasana kerja yang kondusif kedalam: Pertama, Komunikasi antara dosen dengan dosen dan antara dosen dengan pimpinan seperti Ketua Program Studi, Direktur, Sekretaris SPs dan juga komunikasi dengan para mahasiswa. Kedua, pemberian dukungan dalam melaksanakan kerja dosen dalam melaksnakan tridharma perguruan tinggi. Ketiga, penghargaan kepada dosen baik dalam ujud finansial maupun nonfinansial.

Gambaran jawaban responden megenai komunikasi adalah sebagai berikut. Sebanyak 50% jawaban responden menyatakan bahwa suasana kerja cukup kondusif, sebanyak 43.8% menyatakan bahwa suasana kerja sangat kondusif dan sisanya sebanyak 6.2% menyatakan bahwa susasana kerja kurang kondusif.

Gambaran jawaban responden mengenai dukungan dalam melaksanakan pekerjaan adalah sebagai berikut.



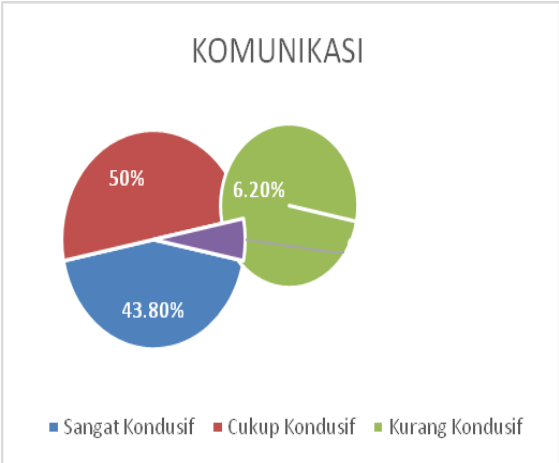
Separuh jawaban responden menyatakan bahwa Lembaga cukup memberikan dukungan dalam pelaksanaan kerja dosen. Sedangkan masing-masing 25% jawaban responden meenyatakan bahwa Lembaga kurang atau cukup memberikan dukungan dalam pelaksanaan kerja dosen.

Gambaran jawaban responden mengenai penghargaan Lembaga terhadap kinerja dosen dapat digambarkan dalam table sebagai berikut:

Tabel:1. Prosentase Penghargaan

PENGHARGAAN	%
Sangat Tinggi	25%
Cukup Tinggi	33%
Kurang Tinggi	42%

Sebanyak 25% jawaban responden menyatakan bahwa lembaga memberikan penghargaan baik finansial maupun nonfinansial sangat tinggi, sebanyak 33% memberikan jawaban cukup tinggi dan sebanyak 42% memberikan jawaban kurang tinggi dalam memberikan penghargaan kepada para dosen. Hasil ini 31.2% sangat memuaskan.



16. Pemenuhan Hak Dosen

Pemenuhan hak-hak dosen merupakan salah satu sumber kepuasan kerja dosen tehadap pelaksanaan tugas-tugas keseharian yang terkait dengan pelaksanaan Catur dharma Perguruan

Tinggi UHAMKA. Komponen hak dosen dalam kajian ini meliputi gaji yang diterima dosen, honor-honor di samping gaji, tunjangan hari raya (THR), tunjangan beras dan pemberian gaji ke tiga belas. Tabel di bawah ini menggambarkan tingkat kepuasan dosen terhadap pemenuhan hak dosen yanga diterima dari Uhamka. Sebagian besar dosen menyatakan gaji yang diterima tidak memuaskan atau kurang memuaskan

KOMPONEN	TM	KM	CM	SM
Gaji	31.30%	31.30%	31.30%	6.10%
Honor	12.50%	31.30%	43.80%	12.40%
THR		6.00%	19.00%	75%
Beras	6.20%	6.30%	31.20%	56.30%
Gaji 13			16.80%	83.20%

Keterangan:

TM Tidak Memuaskan

KM Kurang Memuaskan

CM Cukup Memuaskan

SM Sangat Memuaskan

(62.6%) hanya sebagian kecil dosen yang merasa gaji cukup memuaskan (31.3%) dan hanya (6%) yang berpendapat gaji sangat memuaskan. Honor dosen dianggap lebih baik dari gaji yang diterima, 43% menyatakan honor cukup memuaskan. Mengenai tunjangan hari raya (THR) sebagian besar (75%) menyatakan sangat memuaskan. Demikian pula mengeani gaji ketigabelas sebagian besar dosen menyatakan sangat memuaskan (83.2%).

Tabel: 2

Tingkat Kepuasan Terhadap Pemenuhan Hak Dosen

17. Pemenuhan Hak Dosen

Mengenai tunjangan kesehatan jawaban responden kurang dari separuh menyatakan cukup memeuaskan. Menegani pengurusan kepangkatan hamir separuh jawaban mnenyatakan kurang memuaskan.

18.Kerja Sama

Sumber kepuasan lain para dosen dan ketua prodi adalah keikutsertaan mereka dalam kerjasama baik dengan lembaga eksternal maupun koordinasi internal. Tingkat kepuasan para dosen dan Ketua Prodi dalam kajian ini dapat dilihat dalam table dan barchart di bawah ini. Keikutsertaan mereka secara eksternal jawaban para responden menyatakan 50% sangat memeuaskan, 31.2% memuaskan dan 18.8% cukup memuaskan. Sedangkan jawaban responden mengenai koordinasi internal 37.5% menyatakan cukup memuaskan, 56.3% memuaskan dan 6.2% sangat memuaskan.

Kerpuasan terhadap keikut sertaan dosen dalam kerja sama eksternal dan koordinasi internal.

Tabel: 3.

Kerjasama Keikut sertaan dosen dibidang internal dan eksternal

KERJA SAMA:	CUKUP	MEMUASKAN	SANGAT MEMUASKAN
KEIKUTSERTAAN EKSTERNAL	18.80%	31.20%	50%
KORDINASI INTERNAL	37.50%	56.30%	6.20%

A.Kesimpulan

4. Temuan yang di dapat dalam penelitian ini ada dua yang paling crucial (paling menentukan), yaitu masalah akreditasi dan masalah jenjang kepangkatan. Akreditasi prodi PEP dan prodi MM yang sudah 20 tahun berdiri, tapi masih belum beranjak dari nilai B, begitu juga prodi Bahasa inggris dan prodi IKM telah berusia 13 tahun dan sudah dua kali di akreditasi, namun masih mendapatkan nilai B. Jenjang kepangkatan dosen tetap, masih diperlukan pembinaan lebih lanjut, mengingat masih ditemukan dosen di prodi PEP yang belum memiliki jenjang kepangkatan (masih berstatus tenaga pengajar).
5. Analisis hasil angket dari 5 aspek (aspek pekerjaan, aspek kepuasan dosen terhadap sarana prasarana, aspek suasana kerja, aspek pemenuhan hak dosen, aspek kepedulian Lembaga, dan aspek kerjasama). Yang paling menonjol adalah aspek kepedulian Lembaga terhadap permasalahan dosen, dari jawaban responden yang menjawab sangat peduli hanya (13 %), peduli (45,7%), dan agak peduli hanya (41,3 %). Hasil ini memperlihatkan bahwa kepedulian Lembaga terhadap permasalahan dosen tidak terlalu tinggi, sehingga perulu di maksimalkan lagi. Begitu pula dengan permasalahan hak dosen tentang gaji responden yang menjawab kurang memuaskan (62,60%) , dan yang menjawab cukup memuaskan (31,30%), hanya (6%) yang menjawab memuaskan. Honor lebih baik dari gaji yang diterima (43%) menjawab cukup memuaskan, THR sebagian besar menjawab sangat memuaskan (75%) dan gaji ke-13 (83,2%) sangat memuaskan.
6. Dari analisis CIPP, direkomendasikan Evaluasi Program Peningkatan Kinerja Dosen Pascasarjana UHAMKA dapat dilanjutkan dengan catatan : diperbaiki sesuai temuan.

B.Rekomensi

1.Program Peningkatan Kinerja Dosen Sekolah Pascasarjana UHAMKA di rekomendasikan dapat diteruskan, dengan catatan, sebagai berikut:

(a) Temuan dari hasil penelitian ini, hendaknya ditindak lanjuti dengan memberikan motivasi kepada para dosen yang belum memiliki jabatan fungsional/kepangkatan untuk segera mengurus dan mengumpulkan berkas-berkas yang dipersyaratkan.

(b) Akreditasi Prodi agar dapat ditingkatkan melalui komitmen antara Pimipinan Pascasarjana UHAMKA dengan Kaprodi dan dosen.

2. Hasil analisis memperlihatkan bahwa kepedulian Lembaga terhadap permasalahan dosen tidak terlalu tinggi, sehingga perulu di maksimalkan lagi.

3. Hasil analisis memperlihatkan bahwa Lembaga dalam memberikan penghargaan kepada dosen baik finansial maupun non finansial masih kurang, sehingga perlu ditingkatkan lagi.

REFERENSI

Fauzan, Muhammad (2012) Peningkatan kinerja dosen berbasis modal sosial dan dukungan organisasional di pts kota semarang. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2012, Hal. 188 – 202 Vol. 19, No. 2 ISSN: 1412-3126. https://scholar.google.co.id

MAKARA, SOSIAL HUMANIORA, VOL. 15, NO. 1, JULI 2011: 43-58 43 EVALUASI PROGRAM CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY DAN COMMUNITY DEVELOPMENT PADA INDUSTRI TAMBANG DAN MIGAS Dody Prayogo. Di unduh tgl. 18 Januari 2019 . www.google.com

Suharsimi Arikunto. 2014. *Evaluasi Program Pendidikan : Pedoman Teoretis Praktis Bagi Mahasiswa dan Praktisi Pendidikan.* Jakarta : PT Bumi Aksara. Hal. 5.

Dody Prayogo (MAKARA, SOSIAL HUMANIORA, VOL. 15, NO. 1, JULI 2011: 43-58),

Oleksiyenko, A., & Ros, V. (2019). Cambodian lecturers' pursuit of academic excellence: expectations vs. reality. *Asia Pacific Journal of Education*, *39*(2), 222–236. https://doi.org/10.1080/02188791.2019.1621797

Polnaya, I., Nirwanto, N., & Triatmanto, B. (2018). The evaluation of lecturer performance through soft skills, organizational culture and compensation on Private University of Ambon. *Academy of Strategic Management Journal*, *17*(2), 1–9.

Prayogo, D. (2011). Evaluasi Program Corporate Social Responsibility Dan Community Development Pada Industri Tambang Dan Migas. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, *15*(1), 43. https://doi.org/10.7454/mssh.v15i1.893

Samian, Y., & Noor, N. M. (2012). Student's Perception on Good Lecturer based on Lecturer

Performance Assessment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *56*(Ictlhe), 783–790. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.716

Suryaman, S. (2018). Indonesian Private University Lecturer Performance Improvement Model to Improve a Sustainable Organization Performance. *International Journal of Higher Education*, *7*(1), 59. https://doi.org/10.5430/ijhe.v7n1p59

Weinberg, B., Hashimoto, M., & Fleisher, B. (2009). Evaluating teaching in higher education. *Journal of Economic Education*, *40*(3), 227–261. https://doi.org/10.3200/JECE.40.3.227-261

Lampiran:2 :

BLUE PRINT KEBIJAKAN

BLUE PRINT KEBIJAKAN KINERJA DOSEN S.Ps. UHAMKA

Pengantar

Kinerja dosen adalah tampilan kerja baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif yang dicapai tenaga pengajar dalam periode tertentu. Kumpulan kinerja individu, pengaruh pada kinerja program studi, kinerja program studi berpengaruh pada kinerja sekolah Pascasarjana.

Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA adalah hasil konversi dari IKIP Muhammadiyah Jakarta pada tahun 1997. Program studi penelitian dan Evaluasi Pendidikan Sekolah Pascasarjana Uhamka yang dibuka pertama setelah konversi tersebut di tahun 1997, sejalan perkembangan dan minat masyarakat untuk melanjutkan studi lanjut Sekolah Pascasarjana merespon keinginan dan minat masyarakat tersebut sampai saat ini telah bertambah 8 (delapan) program studi baru. Sehingga menjadi 9 (Sembilan) program studi dalam perjalanan 22 (dua puluh dua) tahun.

Dari laporan memori akhir Jabaran Direktur Sekolah Pascasarjana perkembangan jumlah mahasiswa aktif empat tahun terakhir sebagai berikut.

Tahun Akademik 2014/2015 berjumlah 1.923 orang.

Tahun Akademik 2015/2016 berjumlah 1.699 orang

Tahun Akademik 2016/2017 berjumlah 1.481 orang, dan

Tahun Akademik 2017/2018 berjumlah 1.202 orang.

Data tersebut menunjukkan penurunan jumlah mahasiswa aktif empat tahun terakhir. Tidak signifikan bertambahnya program studi baru (Program Studi IPS tahun 2015, Program Studi Pendidikan Dasar tahun 2016, dan Program Studi Matematika tahun 2017) dengan bertambahnya mahasiswa baru.

Berdasarkan fakta tersebut tim peneliti Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA mengangkat topik penelitian dengan judul Evaluasi Program Peningkatan Kinerja Dosen Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA dengan ruang lingkup peneliti :

1. Status dosen program studi
2. Standar jumlah dosen tetap
3. Jabatan fungsional dosen
4. Kegiatan dosen dalam Catur Dharma Perguruan Tinggi, dan
5. Pembinaan dan pengembangan dosen tetap.

Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka Jakarta memiliki 10 fakultas salah satu diantaranya Sekolah Pascasarjana yang terdiri dari 9 program studi, yaitu :

1. Program Studi Penelitian dan Evaluasi Pendidikan, berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 400/DIKTI/Kep/1997, tanggal 08 Oktober 1997;
2. Program Studi Manajemen, berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 335/DIKTI/Kep/1998, tanggal 18 September 1998;
3. Program Studi Administrasi Pendidikan, berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 28/DIKTI/Kep/2000, tanggal 14 Februari 2000;
4. Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 3737/D/T/2006, tanggal 28 September 2006;
5. Program Studi Pendidikan Bahasa Indonesia, berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 155/D/T/2007, tanggal 29 Januari 2007;
6. Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris, berdasarkan Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 155/D/T/2007, tanggal 29 Januari 2007;
7. Program Studi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, berdasarkan Keputusan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 31/M/Kp/III/2015, tanggal 20 Maret 2015;
8. Program Studi Pendidikan Dasar, berdasarkan Keputusan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 463/KPT/I/2016, tanggal 08 November 2016.
9. Program Studi Pendidikan Matematika, Keputusan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 629/KPT/I/2017, tanggal 14 November 2017.

Dari 9 (Sembilan) program studi dua diantaranya belum terakreditasi dalam pengusulan yaitu program studi Pendidikan Dasar dan program studi Matematika. Dua program studi Nilai Akreditasi A nilai unggul, yaitu program studi Administrasi Pendidikan dan program studi Bahasa Indonesia. Empat program studi Nilai Akreditasi B dan sudah

berulang kali di akreditasi, yaitu program studi Penelitian dan Evaluasi Pendidikan, Magister Manajemen, program studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, dan program studi Pendidikan Bahasa Inggris. Satu program studi Nilai Akreditasi B, yaitu program studi Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS). Baru selesai di akreditasi.

Temuan Penelitian

A. Akreditasi Prodi

Program studi Penelitian dan Evaluasi (PEP) dan program studi Magister Manajemen (MM) sudah berusia dua pulah tahun lebih, sudah berulang kali diakreditasi belum beranjak dari nilai B. Begitu juga program studi Ilmu Kesehatan Masyarakat dan Bahasa Inggris telah berusia 13 (tigabelas) tahun sudah dua kali diakreditasi masih nilai B. Ini menunjukkan pimpinan Sekolah Pascasarjana tidak fokus membawa UHAMKA berkemajuan. Makna berkemajuan adalah memberikan tantangan untuk mencapai target yang ditentukan. Pengelola program studi diberikan target pencapaian, di sinilah pimpinan Sekolah Pascasarjana membangun komitmen kerja dengan kontrak kerja ketua program studi.

B. Dosen Home Base Program Studi

Program studi Penelitian dan Evaluasi Pendidikan (PEP) ada 7 dosen Home Base diprogram ini 2 dosen guru besar satu diantaranya kontrak 1 orang Lektor kepada, 2 rektor dan asisten ahli data ini menunjukkan tidak fokus membina dosen tetap program studi dengan usia pendirian 23 tahun semestinya semua dosen tetap minimal sudah memiliki jenjang jabatan fungsional lektor kepala.

Program Studi Magister Manajemen (MM). Home Base data tetap ada 3 orang disyaratkan minimal 6 orang, kurang 3 orang, 1orang dosen berpangkat Lektor kepada 2 orang Lektor . Dengan usia pendirian 22 tahun mestinya memiliki 6 dosen, dengan jabatan fungsional lector kepala.

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan (MAP) tercatat 7 orang dosen, dengan klasifikasi jabatan fungsionalnya . 1 orang guru besar, 2 orang Lektor Kepala , 3 orang lektor dan 1 orang Asisten Ahli. Nilai akreditasi A (unggul) masih memerlukan pembinaan dosen tetapnya.

Program Studi Bahasa Indonesia, umumnya dosen tetap berhome base di S1yang tercatat di magister pendidikan bahasa ada 3 orang,1 orang guru besar, 1 orang Lektor Kepala dan 1 orang Lektor. Nilai akreditasi A segera melengkapi dosen tetapnya.

Program Studi Pendidikan Bahasa Inggris, terdaftar 4 orang dosen berhome base, 1 orang guru besar, 3 orang Lektor, lengkapi dosen berhome base menjadi 6 orang dan pembinaan jabatan fungsionalnya Nilai Akreditasi B.

Program Studi Ilmu kesehatan Masyarakat terdaftar 3 dosen tetap yang berhome base dari standar minimal 6 dosen tetap. Nilai Akreditasi B, 3 orang dosen tetap teersebut berpangkat Lektor.

Program Studi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS) Terdaftar ada 6 orang dosen 1 orang diantaranya Prof. Dr. Irdam Ahmad sudah mengundurkan diri/sebagai dosen di Universitas Muhammadiyah Prof Dr.Hamka. 1 orang sudah ber home base di Pendidikan Ekonomi (PEKOM) atas nama Dr. Purnama Syaepurohman. 4 orang diantaranya adalah dosen tetap pendidikan sejarah S1 Uhamka. Baru saja sudah di akreditasi dengan nilai B 5 orang dosen tersebut merupakan pinjman dari program S1 Program Studi Sejarah dan Pendidikan Ekonomi. Ke depan menyiapkan dosen yang berhome base di Program Studi Ilmu Pengetahuan Sosial (IPS).

Program Studi Pendidikan Dasar Terdaftar 1 orang dosen tetap dengan berpangkat Lektor, ke depan masih memerlukan pembinaan untuk pemenuhan standar 6 orang dosen tetap.

Program Studi Pendidikan Matematika Terdaftar 1 orang dosen tetap atas nama Dr Yopi Wahyu Purnomo,MM. Dosen tersebut sudah pindah status Dosen Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) sebagai pegawai negeri sipil.

C. Kebijakan Pembinaan

Berdasarkan temuan fakta administrasi tersebut diatas memerlukan perhatian khusus merancang rekruitmen dosen yang bersumber dari dalam maupun dari luar institusi. Yang bersumber dari dalam adalah dosen S1 yang sudah mengajar di Uhamka direkrut mengajar di Pascasarjana sesuai bidang keilmuannya (Lineralitas). Tanpa mengganggu kebutuhan dosen yang ditinggalkannya. Ini lebih baik sudah masuk dalam pembinaan Uhamka dan sudah faham budaya organisasi Uhamka. Yang kedua bersumber dari luar artinya direkrut memenuhi kualifikasi dan lineralitasi budaya keluarannya, yang berasal dari berbagai institusi. Pertimbangan dalam rekruitmen ini yang mempunyai nilai dalam akreditasi adalah Doktor dan Jabatan Fungsional Lektor Kepala. Dosen dari luar ini masih memiliki kepangkatan dibawah lektor kepala diperlukan pembinaan berkelanjutan dalam mengurus kepangkatan dan pengenalan budaya kerja Muhammadiyah umumnya dan budaya kerja Uhamka khususnya.

Temuan lain berdasarkan penugasan akademik pada dosen yang berhombase di program studi masih ada kaprodi tidak konsisten dalam otonomi keilmuannya dalam memberikan

beban penugasan pada dosen sesuai prodi yang dibinanya. Masih berpengaruh faktor feodalism hubungan atasan dan bawahan. Sebagai kaprodi harus memiliki kemandirian dalam mengembang tugas sebagai amanat dan memiliki target pencapaian yang telah direncanakan berarti punya tantangan capaian, ini yang disebut Uhamka berkemajuan.

Berdasarkan temuan tersebut, Sekolah Pascasarjana (S.Ps) yang memiliki 9 program studi perlu memepersiapkan langkah-langkah strategis yang memerlukan Surat Keputusan Pengembangan Studi Pendidikan yang mengatur :

1. Beban kerja disesuaikan jabatan fungsional dosen yang dimiliki dosen ybs.
2. Target kenaikan jabatan fungsional 2&3 tahun sekali
3. Kontrak kerja disesuaikan sasaran kerja setiap tahun
4. Membuat artikel dalam jurnal

Surat keputusan pembinaan pengembangan keprodian yang mengatur :

1. Setiap program studi yang sudah di Akreditasi harus meningkat di bandingkan sebelumnya
2. Merancang kebutuhan dosen yang berhome base di setiap program studi
3. Setiap tahun akademik ada seminar nasional/internasional
4. Jumlah personil (rombongan belajar)

Surat keputusan Etika dalam Pelayanan sekaligus pembentukam budaya kerja yang mengatur :

1. Mengatur personil sesuai standar pelayanan
2. Mengakomodasi kebutuhan kebutuhan personil (Dosen & Tenaga Kependidikan)
3. Sarana pelayanan dosen dan tenaga kependidikan
4. Insentif kinerja

Ketiga keputusan tersebut merupakan perangkat minoritas dan Evaluasi sekaligus sarana pembinaan di lingkungan sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadoyah Prof. Dr. Hamka.