

Analisis Monitoring dan Evaluasi Kinerja Dosen Berdasarkan Penilaian Mahasiswa

Wardah Nurfaidah¹, Risma Aprilda², Abdul Kholik³, Nunu Mahnun⁴

¹²³Universitas Djuanda

⁴Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Email. abdul.kholik@unida.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil analisis monitoring dan evaluasi kinerja dosen berdasarkan penilaian mahasiswa di Akademi Keperawatan Al-Ikhlas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, pengumpulan data melalui angket dengan teknik pengambilan sampling insidental. Analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif kuantitatif menggunakan perhitungan rumus $NA = \frac{S}{SM} \times 100\%$. Hasil analisis menunjukkan mahasiswa merasa puas terhadap kinerja pendidik atau dosen dan kriteria kinerja dosen berada pada kriteria baik dengan rata-rata skor 67,40. Sedangkan nilai tertinggi hasil analisis berada pada aspek Empathy dengan skor rata-rata 72,15 dan nilai terendah pada aspek Responsivness dengan skor 60,77. Hal tersebut berarti menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa di Akademi keperawatan Al-Ikhlas sudah merasa puas terhadap kinerja pendidik dan kriteria kinerja pendidik berada pada kategori kinerja baik. Maka perlunya upaya untuk terus mengoptimalkannya agar kinerja pendidik di Akademi keperawatan Al-Ikhlas semakin berkualitas.

Kata kunci: Monitoring dan Evaluasi, Dosen, Kinerja, Penilaian Mahasiswa

Monitoring Analysis and Evaluation Of Lecturer Performance Based On Student Assessment

Wardah Nurfaidah¹, Risma Aprilda², Abdul Kholik³, Nunu Mahnun⁴

¹²³Universitas Djuanda

⁴Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Email. abdul.kholik@unida.ac.id

Abstract

This research aims to determine the results of monitoring and evaluation analysis of lecturer performance based on student assessments at the Al-Ikhlas Nursing Academy. The method used in this research is quantitative, collecting data through questionnaires with incidental sampling techniques. The data analysis used is quantitative descriptive analysis using the formula calculation $NA = \frac{S}{SM} \times 100\%$. The results of the analysis show that students are satisfied with the performance of educators or lecturers and the performance criteria for lecturers are in good criteria with an average score of 67,40. Meanwhile, the highest score from the analysis results was in the Empathy aspect with an average score of 72,15 and the lowest score was in the Responsiveness aspect with a score of 60,77. This means that the majority of students at the Al-Ikhlas Nursing Academy are satisfied with the performance of educators and the performance criteria for educators are in the good performance category. So efforts are needed to continue to optimize it so that the performance of educators at the Al-Ikhlas Nursing Academy is of higher quality.

Keywords: Monitoring and Evaluation, Lecturer, Performance, Student Assessment

Pendahuluan

Monitoring adalah proses pengendalian kegiatan yang berkaitan dengan pelaksanaan kebijakan, yang meliputi hubungan antara pelaksanaan dan hasil-hasilnya. (Hogwood, 1989 dalam Suparno & Asmawati, 2019). Sedangkan evaluasi menurut Seepersad & Henderson (1984) dalam (Dongoran dkk, 2023) adalah kegiatan yang menentukan sebuah penilaian kondisi, peristiwa, atau tujuan kegiatan tertentu yang sedang dipantau. Dalam konteks kinerja evaluasi adalah sistem penilaian secara formal dalam suatu organisasi yang mengevaluasi kinerja individu dalam jangka waktu yang telah ditentukan terhadap standar kinerja yang telah disepakati dan ditetapkan sebelumnya (Ma'ruf, 2017). Pelaksanaan Monitoring ini harus dilaksanakan di lembaga pendidikan salah satunya perguruan tinggi, untuk mengetahui kinerja tenaga pendidik atau dosen yang profesional serta melakukan evaluasi sesuai program kerja yang telah direncanakan agar hasilnya lebih efektif dan efisien. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi bisa juga dikaitkan dengan sebuah penilaian, karna pada kenyataannya pelaksanaan monitoring dan evaluasi tersebut bertujuan untuk melaksanakan pemantauan, penilaian, pengamatan, pemeriksaan, pengendalian dan pengoreksian dari seluruh aspek salah satunya kinerja tenaga pendidik. (Sururama,2019)

Ada beberapa permasalahan mengenai kinerja pendidik/dosen seperti yang dikemukakan oleh Hidayati (2015) bahwa dosen tidak bisa 100% fokus pada pekerjaannya karena berbagai alasan, sehingga perannya dalam melayani mahasiswa dan masyarakat tidak menunjukkan standar profesional yang sesuai dengan fungsi dan tugasnya banyak dosen yang bekerja dari satu tempat ke tempat lain dengan waktu yang sangat sedikit dan beban kerja yang besar. Menurut Sururama (2019) masih kurangnya jumlah dosen tetap dan juga pendidikan serta status dosen yang belum memenuhi standar kualifikasi yaitu mereka yang memiliki setidaknya gelar master (S2). Sedangkan permasalahan kinerja pendidik yang dikemukakan oleh Sukmanasa dkk (2017) memperhatikan bahwa dosen masih tidak menggunakan metode pengajaran yang berbeda, kurang komunikatif saat menyampaikan materi, kurang bisa menghidupkan suasana kelas, memberikan tugas yang menumpuk, tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat, juga tidak objektif dalam memberikan nilai akhir. Dari permasalahan diatas dapat kita simpulkan bahwa permasalahan kinerja pendidik diantaranya ada dalam kualifikasi pendidikan dan kegiatan akademik yang berhubungan langsung dengan mahasiswa. Maka dari itu perlu dilaksanakan kegiatan monev kinerja pendidik/dosen. Monev kinerja pendidik/dosen ini bukan hanya bisa dilaksanakan oleh pihak perguruan tinggi, bagian akademik ataupun teman sejawat saja, tetapi juga bisa dilaksanakan oleh mahasiswa dengan menilai efisiensi kerja dosen dari aspek kompetensi pedagogik, profesional, pribadi dan sosial. Hal ini dapat membuat mahasiswa merasa puas atau tidak puas. (Sulastri, 2016).

Sudah banyak penelitian terdahulu terkait dengan penilaian kinerja pendidik diantaranya penelitian oleh Ruslan (2016) menyatakan bahwa kepuasan mahasiswa mempunyai pengaruh yang signifikan dan berkorelasi positif dengan efektivitas kerja dosen; dan pekerjaan dosen berpengaruh signifikan terhadap perilaku pasca perkuliahan mahasiswa. Penelitian lain yang dilakukan Putri (2018) menemukan bahwa kinerja dosen dan pelayanan administrasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan mahasiswa STIE-I Rengat Kabupaten Indragiri Hulu sebesar 0,371 atau 37,1 %. Begitu juga penelitian Xiao & Wilkins (2015) menyebutkan bahwa dosen yang memiliki komitmen besar sudah pasti memiliki kinerja baik dan kinerja yang baik sangat berpengaruh terhadap prestasi akademik mahasiswa. Sedangkan pada penelitian Kurniati dkk (2018) menyebutkan kinerja baik yang harus dipertahankan oleh pendidik dalam perkuliahan diantaranya Memastikan pemahaman dalam perkuliahan, menggunakan metode pengajaran yang bervariasi, memberi

kesempatan untuk bertanya, memberikan tugas dan soal ujian yang sesuai, menghargai pendapat/jawaban mahasiswa, bersikap objektif dalam penilaian. Penilaian yang diberikan oleh mahasiswa merupakan hasil dari perbandingan apa yang diharapkan oleh mereka dari kinerja dosen dengan kenyataan yang mereka dapatkan dari kinerja dosen tersebut. Hal tersebut sejalan dengan Lukman dan Paramata (2015) menyatakan kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa setelah membandingkan kinerja produk yang diterima dengan yang diharapkan. Ketika kinerja jauh dari harapan, pelanggan merasa tidak puas. Jika hasilnya sesuai harapan, pelanggan puas. Pada saat yang sama, jika hasilnya melebihi harapan, pelanggan akan sangat puas (Dalam Ramdhani & Kholik, 2022).

Dari beberapa permasalahan dan penelitian terdahulu diatas, dapat kita simpulkan bahwa permasalahan dalam kinerja dosen bukan hanya mempengaruhi kualitas pendidik di perguruan tinggi saja tetapi juga mempengaruhi kegiatan dan capaian akademik yang berhubungan langsung dengan mahasiswa. Maka dari itu, penilaian mahasiswa pun berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja dosen itu sendiri. Berdasarkan kondisi di atas, timbul keinginan penulis untuk mengetahui persepsi mahasiswa dan gambaran obyektif terhadap kinerja dosen disebuah lembaga pendidikan yaitu Akademi Keperawatan Al-Ikhlas. Tujuannya untuk memperoleh gambaran dan analisis penilaian mahasiswa terhadap kinerja dosen Akademi Keperawatan Al-Ikhlas. Hal ini dilakukan guna memperoleh hasil yang dapat dijadikan masukan (feedback) bagi dosen untuk meningkatkan kinerja secara lebih efektif, meningkatkan kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi dan maksimal, juga mengembangkan keterampilan yang relevan dengan profesinya.

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu penelitian ilmiah dimana penelitian sistematis dilakukan untuk menyelidiki suatu fenomena dengan mengumpulkan informasi terukur menggunakan statistik, matematika, dan perhitungan. (Priadana & Denok, 2021). Jenis penelitiannya adalah deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang mendeskripsikan variabel sebagaimana adanya didukung oleh data berupa angka-angka yang dihasilkan oleh kondisi nyata (Sugiyono, 2016; Jalinus & Risfendra, 2020). Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh hasil analisis monitoring dan evaluasi kinerja dosen berdasar penilaian mahasiswa.

Penelitian ini dilaksanakan di Akademi Keperawatan Al-Ikhlas yang beralamat di Jl. Hankam, RT.03/RW.03, Jogjogan, Kec. Cisarua, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16750. Data penelitian ini diperoleh dari angket yang diisi oleh 82 mahasiswa dimana pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampling insidental yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, siapa saja secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel bila dipandang orang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data. (Sugiyono, 2018).

Adapun data profil responden sebagaimana terlihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Profile Responden

Subjek	Jenis Kelamin		
	Label	Frequency	%
Laki-laki	L	34	41,5
Perempuan	P	48	58,5

Data responden

Data angket yang didapatkan kemudian dianalisis menggunakan pengukuran skala likert yaitu skala penilaian yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, atau perilaku seseorang ataupun sekelompok orang. Skala Likert biasanya terdiri dari pernyataan atau pertanyaan serta serangkaian jawaban berupa Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Indikator skala likert yang digunakan dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Indikator variabel skala likert

Indikator Variabel	Skor
Sangat Puas	4
Puas	3
Cukup Puas	2
Tidak Puas	1

Kemudian dihitung nilai akhir dengan menganalisis menggunakan rumus Riduan (2010).

$$NA = \frac{S}{SM} \times 100\%$$

Berdasarkan nilai akhir yang diperoleh, kemudian kinerja dosen dapat diinterpretasikan sesuai dengan tingkat ketercapaiannya, seperti pada tabel 3.

Tabel 3. Interpretasi tingkat kinerja Dosen

No	Tingkat Pencapaian (%)	Kriteria
1	80-100	Sangat Baik
2	60-79	Baik
3	40-59	Cukup Baik
4	0-39	Tidak Baik

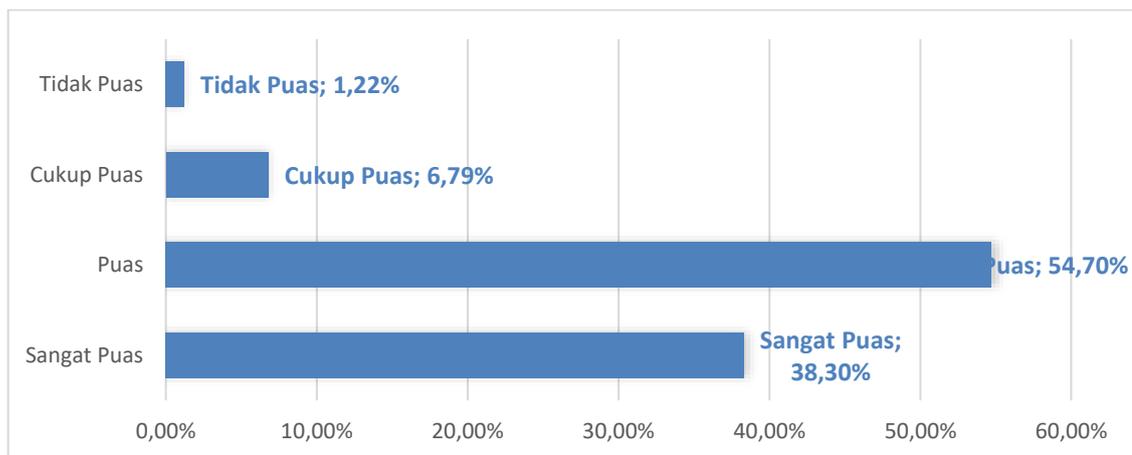
Hasil dan Pembahasan

Hasil

Pelaksanaan monitoring dan evaluasi oleh mahasiswa menggambarkan kinerja dosen Akademi Keperawatan Al-Ikhlas sebanyak 13 orang yang terdiri dari tenaga pengajar tetap dan tidak tetap yang terbagi kedalam 4 indikator yaitu *aspek reliability*, *aspek responsiveness*, *aspek assurance* dan *aspek empathy*.

1. Penilaian Mahasiswa terhadap Aspek *Reliability* (Keandalan pendidik/dosen)

Hasil analisis data deskriptif penilaian mahasiswa terhadap pendidik/dosen pada aspek *Reliability* yang bersumber dari kuesioner edom dapat dilihat dalam bentuk diagram dan tabel dibawah ini:



Gambar 1. Hasil Penilaian Mahasiswa pada Aspek Reliability

Berdasarkan gambar diagram di atas, dapat terlihat bahwa pada Aspek *Reliability* atau keandalan pendidik/dosen dalam memberikan perkuliahan, terdapat 38,30% mahasiswa merasa sangat puas, 54,70% mahasiswa menyatakan puas, 6,79% menyatakan cukup puas, dan hanya 1,22% saja mahasiswa yang menyatakan tidak puas.

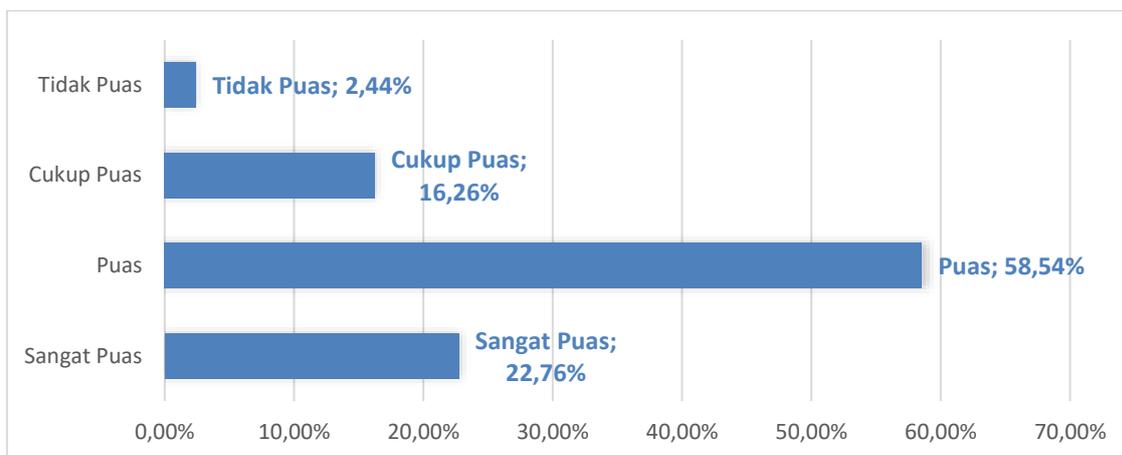
Tabel 4. Hasil Penilaian Mahasiswa pada Aspek Reliability

Item	Aspek yang dinilai	Skor	Kriteria Kinerja
P1	Kejelasan materi perkuliahan yang diberikan dosen	68,90	Baik
P2	Dosen menyediakan waktu untuk diskusi dan tanya jawab	70,12	Baik
P3	Dosen memberikan bahan ajar kepada mahasiswa untuk melengkapi materi perkuliahan	68,29	Baik
P4	Dosen memberikan nilai ujian/tugas secara objektif	62,20	Baik
P5	Dosen datang tepat waktu	65,55	Baik
P6	Dosen memadai sesuai dengan bidang keahliannya	73,78	Baik
P7	Dosen menjelaskan RPS atau RPP pada setiap mata kuliah	75,00	Baik
Rata-Rata		69,12	Baik

Sedangkan pada *tabel 4* item skor tertinggi penilaian mahasiswa pada aspek *reliability* adalah kemampuan dosen untuk memberikan materi perkuliahan sesuai dengan RPS atau RPP yang telah ditetapkan sebelumnya (Item P7) dengan skor 75,00% dengan kriteria kinerja baik yang artinya mahasiswa di Akper Al-Ikhlash memberikan penilaian baik dan merasa puas terhadap kemampuan dosen dalam menyampaikan materi perkuliahan yang sesuai dengan RPS atau RPP yang telah disampaikan pada awal perkuliahan.

2. Penilaian Mahasiswa Terhadap Aspek *Responsivness* (Sikap tanggap)

Hasil analisis data deskriptif penilaian mahasiswa terhadap pendidik/dosen pada aspek *Responsivness* yang bersumber dari angket dapat dilihat dalam bentuk diagram dibawah ini:



Gambar 2. Hasil Penilaian Mahasiswa pada Aspek *Responsivness*

Berdasarkan gambar diagram di atas, dapat terlihat bahwa pada Aspek *Responsivness* atau sikap tanggap dalam membantu mahasiswa, terdapat 22,76% mahasiswa merasa sangat puas, 58,54% mahasiswa menyatakan puas, 16,26% menyatakan cukup puas, dan 2,44% mahasiswa yang menyatakan tidak puas.

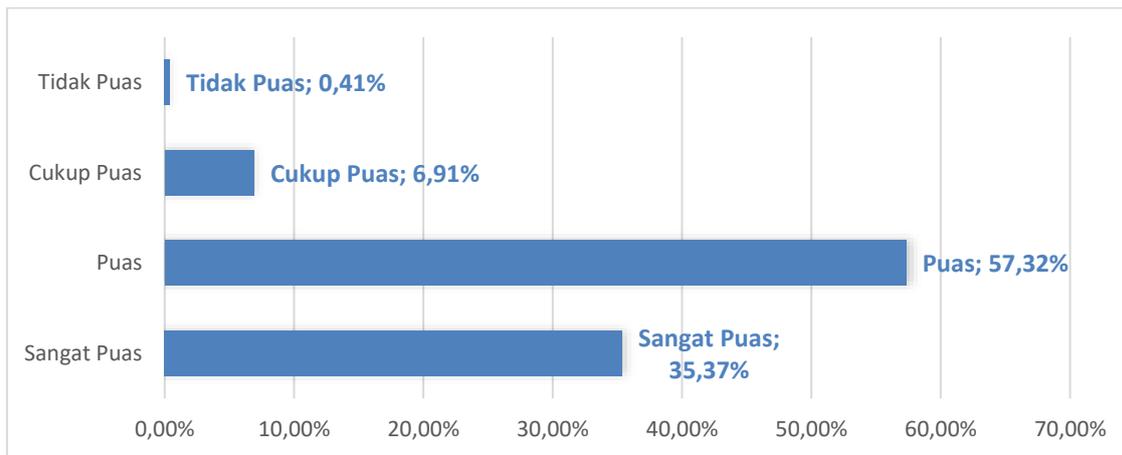
Tabel 5 Hasil Penilaian Mahasiswa pada Aspek *Responsivness*

Item	Aspek yang dinilai	Skor	Kriteria Kinerja
P1	Menyediakan layanan BK bagi mahasiswa	58,54	Cukup Baik
P2	Membantu mahasiswa apabila menghadapi masalah	61,28	Baik
P3	Menyediakan waktu bagi orang tua mahasiswa untuk berkonsultasi	62,50	Baik
Rata-Rata		60,77	Baik

Sedangkan pada *tabel 5* item skor tertinggi penilaian mahasiswa pada aspek *responsivness* adalah ketersediaan dosen menyempatkan waktu bagi orang tua mahasiswa untuk berkonsultasi (Item P3) dengan skor 62,50% dengan kriteria kinerja baik yang artinya mahasiswa di Akper Al-Ikhlas memberikan penilaian baik dan merasa puas terhadap ketersediaan dosen dalam menyempatkan waktu, bukan hanya untuk mahasiswa tetapi juga untuk orang tua berkonsultasi terkait permasalahan yang menyangkut putra/putri mereka.

3. Penilaian Mahasiswa Terhadap Aspek *Assurance* (Jaminan Kepastian)

Hasil analisis data deskriptif penilaian mahasiswa terhadap pendidik/dosen pada aspek *Assurance* yang bersumber dari angket dapat dilihat dalam bentuk diagram dibawah ini:



Gambar 3 Hasil Penilaian Mahasiswa pada Aspek Assurance

Berdasarkan gambar diagram di atas, dapat terlihat bahwa pada Aspek Assurance atau jaminan kepastian yang didapatkan mahasiswa, terdapat 35,37% mahasiswa merasa sangat puas, 57,32% mahasiswa menyatakan puas, 6,91% menyatakan cukup puas, dan hanya 0,41% saja mahasiswa yang menyatakan tidak puas.

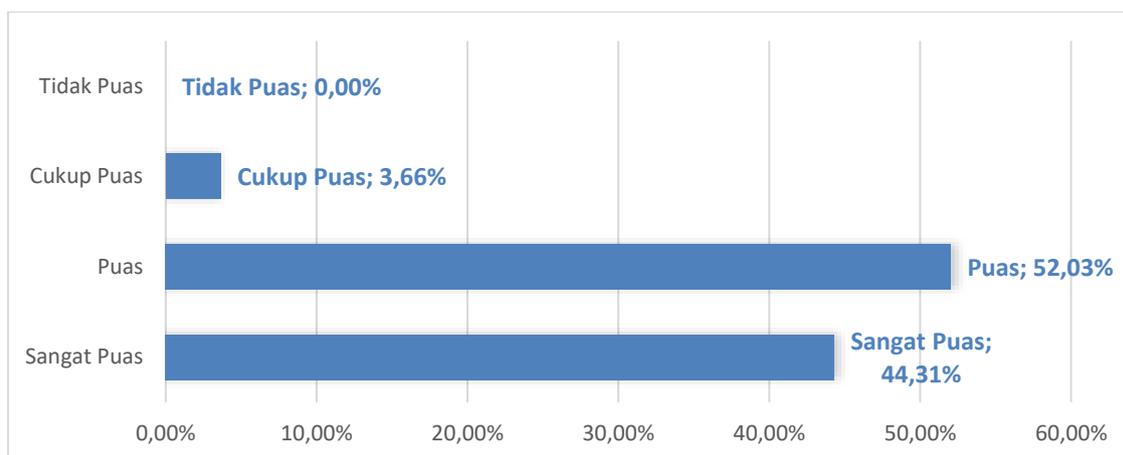
Tabel 6 Hasil Penilaian Mahasiswa pada Aspek Assurance

Item	Aspek yang dinilai	Skor	Kriteria Kinerja
P1	Dosen PA membantu mahasiswa dalam menangani permasalahan atau keluhan	68,60	Baik
P2	Dosen memberikan tanggapan dan masukan pada setiap pekerjaan atau tugas yang diberikan	65,85	Baik
P3	Dosen menggunakan waktu secara efektif dalam proses pengajaran	68,29	Baik
Rata-Rata		67,58	Baik

Sedangkan pada tabel 6 item skor tertinggi penilaian mahasiswa pada aspek Assurance adalah layanan dosen dalam memberikan bantuan kepada mahasiswa dalam menangani permasalahan atau keluhan selama masa perkuliahan (Item P1) dengan skor 68,60% dengan kriteria kinerja baik yang artinya mahasiswa di Akper Al-Ikhlas memberikan penilaian baik dan merasa puas terhadap jaminan yang diberikan berupa bantuan dosen dalam menangani segala bentuk permasalahan dan keluhan yang dirasakan oleh mahasiswa selama perkuliahan.

4. Penilaian Mahasiswa Terhadap Aspek Empathy (Empati)

Hasil analisis data deskriptif penilaian mahasiswa terhadap pendidik/dosen pada aspek Empathy yang bersumber dari angket dapat dilihat dalam bentuk diagram dibawah ini:



Gambar 4 Hasil Penilaian Mahasiswa pada Aspek Empathy

Berdasarkan gambar diagram di atas, dapat terlihat bahwa pada Aspek *Empathy* atau rasa empati dosen terhadap mahasiswa, terdapat 44,31% mahasiswa merasa sangat puas, 52,03% mahasiswa menyatakan puas, 3,66% menyatakan cukup puas, dan tidak ada mahasiswa yang menyatakan tidak puas pada aspek *Assurance* ini yaitu 0,00%.

Tabel 7 Hasil Penilaian Mahasiswa pada Aspek Empathy

Item	Aspek yang dinilai	Skor	Kriteria Kinerja
P1	Kemajuan mahasiswa selalu dipantau melalui Dosen PA	72,56	Baik
P2	Dosen bersedia membantu mahasiswa yang mengalami kesulitan dalam bidang akademik selama perkuliahan	75,61	Baik
p3	Dosen bersikap terbuka kooperatif dengan mahasiswa	68,29	Baik
Rata-Rata		72,15	Baik

Sedangkan pada *tabel 7* item skor tertinggi penilaian mahasiswa pada aspek *Empathy* adalah cara dosen memberikan perhatian dengan memantau setiap kemajuan mahasiswa (Item P1) dengan skor 72,56% dengan kriteria kinerja baik yang artinya mahasiswa di Akper Al-Ikhlas memberikan penilaian baik dan merasa puas terhadap bentuk kepedulian dosen dengan cara memantau setiap kemajuan mahasiswa khususnya dalam bidang akademik yang berhubungan langsung dengan kegiatan belajar mengajar selama perkuliahan.

Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai tertinggi monitoring dan evaluasi kinerja dosen berdasarkan penilaian mahasiswa di Akper Al-Ikhlas berada pada aspek *Empathy* (Empati pendidik atau dosen) dengan skor rata-rata 72,15 dan nilai terendah pada aspek *Responsivness* (Sikap tanggap pendidik atau dosen) dengan skor 60,77. Sehingga hal tersebut perlu menjadi perhatian Akademi keperawatan AL-Ikhlas dalam pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja pendidik atau dosen.

Ke-empat aspek yang dijadikan dasar penilaian dosen di Akper Ak-Ikhlas di atas sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Margono (2025) dan Elly

Sukmanasa dkk (2017) yang menyatakan bahwa penilaian mahasiswa terhadap aspek akademik dapat dilihat dari lima indikator kepuasan yaitu: 1) *Tangible* adalah kemampuan menyediakan sarana dan prasarana fisik yang memadai di kampus, termasuk kinerja dosen dan ruang umum; 2) *Reliability* adalah kemampuan dosen dalam menyampaikan pengajaran sesuai yang dijanjikan (tepat waktu), secara cepat, akurat, dan tepat untuk kepuasan mahasiswa; 3) *Responsiveness* adalah kesediaan dan daya tanggap dosen dalam membantu dan memberikan pengajaran sesuai dengan kebutuhan mahasiswa. Misalnya, mudahnya mencari dosen untuk keperluan konsultasi; 4) *Assurance* adalah dimensi penjaminan mutu yang mengacu pada perilaku dosen atau dosen dalam menciptakan rasa percaya pada mahasiswa. Jaminan tersebut meliputi kompetensi, pengetahuan, keterampilan, kesopanan; dan 5) *Empathy* adalah sikap dosen dalam pelayanan secara holistik, seperti perhatian pribadi dan pemahaman bahwa setiap mahasiswa mempunyai kemampuan dan kebutuhan yang berbeda-beda.

Berdasarkan hasil angket terkait pelaksanaan monev tenaga pendidik yang dilaksanakan oleh mahasiswa yang sudah dipaparkan di atas pada bagian hasil maka dapat disimpulkan secara umum bahwa mahasiswa merasa puas dengan kinerja dosen dan kinerja dosen di Akper Al-Ikhlas berada pada kriteria kinerja baik dalam aspek *reliability*, *responsiveness*, *assurance*, dan *empathy*. Walau terdapat beberapa aspek penilaian mahasiswa masih terlihat kurang puas atau cukup baik terhadap kinerja dosen Akper Al-Ikhlas misalnya pada aspek *responsiveness* yaitu tentang peran dosen dalam membantu mahasiswa menghadapi masalah dan penyediaan layanan bimbingan konseling bagi mahasiswa. Hal ini mungkin disebabkan karena dosen mengajar banyak mahasiswa, sehingga kemungkinan besar dosen tidak mampu memberikan layanan tersebut kepada mahasiswa secara konsisten. Kurangnya pemberian bantuan atau layanan bimbingan konseling oleh dosen kepada mahasiswa sebenarnya itu wajar terjadi, karena dosen memiliki tugas dan kewajiban yang bermacam-macam baik itu untuk kehidupan pribadi, pihak perguruan tinggi juga kepada mahasiswa.

Sebagai seorang dosen, mereka harus memberikan pelayanan yang baik bagi mahasiswanya, membantu bukan hanya dalam bidang akademik saja tetapi juga membantu permasalahan yang menghambat mahasiswa dalam melaksanakan akademik. Karena hal itu, dosen harus bisa menjadi pendengar yang baik bagi mahasiswanya. Untuk menjadi pendengar yang baik dan meningkatkan aspek *responsiveness* tersebut dosen dapat menerapkan prinsip 3M pada dirinya, yaitu:

1. Mendengarkan dengan penuh perhatian
2. Memahami dengan cermat dan penuh makna
3. Merespon dengan tepat dan positif (FKIP UHAMKA, 2021).

Ketika telah menerapkan 3M tersebut, mahasiswa akan merasa bahwa dosen memiliki *responsiveness* atau sikap tanggap yang baik terhadap segala bentuk permasalahan dan kebutuhan mahasiswa itu sendiri bukan hanya dalam aspek akademik saja.

Baik secara langsung atau tidak, pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja tenaga pendidik di Akademi Keperawatan Al-Ikhlas melalui penilaian mahasiswa memiliki peran yang baik dalam menjaga kinerja tenaga pendidik. Kegiatan tersebut, selalu ditindaklanjuti dengan penerapan *reward* dan *punishment*. Ketika tenaga pendidik yang memiliki kinerja sangat baik atau baik, mereka akan mendapatkan sebuah *reward* dan akan menjadi motivasi dan dorongan bagi pendidik. *Reward* atau penghargaan biasa diberikan kepada tenaga pendidik yang berhasil mencapai kinerja yang telah ditetapkan, biasanya dalam bentuk bonus. Sedangkan *Punishment* atau hukuman biasa diberikan kepada tenaga pendidik yang belum bisa mencapai kinerja yang telah ditetapkan, biasanya dalam bentuk pengurangan

SKS dalam semester selanjutnya. Pemberian reward dan punishment ini bersifat akumulasi dari monev sebelum UTS dan UAS. Pemberian reward dan punishment tersebut bertujuan untuk memberikan motivasi kepada tenaga pendidik dalam meningkatkan kinerja-nya sejalan dengan pendapat Dhea Andini & Wiwin Agustian (2022) bahwa Memberikan penghargaan kepada karyawan mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang mengalami banyak kemajuan, lebih termotivasi dalam bekerja, meningkatkan komitmen dan mengupayakan prestasi agar dihargai atas kinerjanya, serta membuat karyawan meminimalisir kesalahan yang dilakukannya dan berusaha untuk tidak mengulangi lagi.

Segala bentuk kinerja dosen yang berhubungan langsung dengan mahasiswa sangat berpengaruh besar dalam penilaian atau aspek kepuasan kinerja dosen yang diterima oleh mahasiswa. Selain itu, bentuk kinerja dosen pun sangat berpengaruh besar dalam perilaku yang diberikan oleh mahasiswa dalam kegiatan perkuliahan, karena ketika mahasiswa puas terhadap kinerja dosen maka mereka pun akan lebih *aware* untuk memberikan penilaian yang baik bagi dosen yang bersangkutan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Ruslan (2016) menemukan bahwa kepuasan mahasiswa mempunyai korelasi yang signifikan dan positif dengan efektivitas kinerja dosen; dan pekerjaan dosen berpengaruh signifikan terhadap perilaku pasca perkuliahan mahasiswa.

Selain itu, penilaian yang diberikan oleh mahasiswa merupakan hasil dari perbandingan apa yang diharapkan mereka dari kinerja dosen dengan kenyataan yang mereka dapatkan dari kinerja dosen tersebut. Ketika mereka mendapatkan kinerja dosen yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan maka mereka akan memberikan penilaian yang kurang baik atau tidak puas. Sedangkan ketika mereka mendapatkan kinerja dosen yang sesuai atau bahkan melebihi apa yang diharapkan maka mereka akan memberikan penilaian yang baik atau puas bahkan sangat puas. Sebagaimana dijelaskan Lukman dan Paramata (2015) dalam penelitiannya, kepuasan adalah perasaan senang atau kecewa setelah membandingkan kinerja produk yang diperoleh dengan apa yang diharapkan. Ketika kinerja jauh dari harapan, pelanggan merasa tidak puas. Jika hasilnya sesuai harapan, pelanggan puas. Pada saat yang sama, jika hasilnya melebihi harapan, pelanggan akan sangat puas. (Ramdhani & Kholik, 2022).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa secara umum mahasiswa di Akademi Keperawatan Al-Ikhlas merasa puas terhadap kinerja pendidik atau dosen dan kriteria kinerja dosen berada pada kriteria baik dengan rata-rata skor 67,40. Sedangkan nilai tertinggi hasil analisis berada pada aspek *Empathy* (Empati pendidik atau dosen) dengan skor rata-rata 72,15 dan nilai terendah pada aspek *Responsivness* (Sikap tanggap pendidik atau dosen) dengan skor 60,77. Dengan demikian ditegaskan bahwa kinerja pendidik atau dosen merupakan salah satu faktor terpenting dalam menentukan kepuasan mahasiswa sebagai pengguna dan pada akhirnya dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan mahasiswa dalam menyelesaikan perkuliahannya. Oleh karena itu perlu dilakukan perbaikan dan perkembangan pada setiap aspek penilaian kinerja pendidik, khususnya pada aspek *Responsivness* mengenai penyediaan layanan bimbingan dan konseling bagi mahasiswa yang masih berada pada kategori cukup puas atau cukup baik. Untuk itu perlu dibangun komitmen dan kerja sama yang baik di Akademi Keperawatan Al-Ikhlas antara pimpinan, dosen maupun staf untuk terus menerus meningkatkan kinerja yang berhubungan langsung dengan mahasiswa dalam semua aspek agar dapat tetap *survive* dan mengimbangi persaingan antar lembaga pendidikan pada saat ini. Selain itu, diharapkan Akademi

Keperawatan Al-Ikhlas dapat lebih *aware* dan memperhatikan pelayanan yang diberikan oleh dosen kepada mahasiswa karena hal tersebut dapat berpengaruh pada kualitas pendidik dan kualitas akademik yang dihasilkan oleh mahasiswa di Akademi Keperawatan Al-Ikhlas.

Daftar Pustaka

- Andini, D., & Agustian, W. (2022, February). Analisis Pemberian Reward terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) Divisi Regional III Sumatera Selatan. In *Prosiding Seminar Hasil Penelitian Vokasi (Semhavok)* (Vol. 3, No. 2, pp. 99-103).
- Dongoran, F. R., Naddya, A., Nuraini, N., Aisah, N., Susanti, S., & Ridho, A. M. (2023). Monitoring dan Evaluasi terhadap Peningkatan Kinerja Guru di SMP Terpadu Al-Farabi Tanjung Selamat. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 1891-1898.
- FKIP UHAMKA (2021). *Service of excellence, upaya dosen untuk meningkatkan kualitas bimbingan akademik*. Workshop. Diakses pada tanggal 18 Juni 2024 <https://kip.uhamka.ac.id/gallery-kegiatan/service-of-excellence-upaya-dosen-untuk-meningkatkan-kualitas-bimbingan-akademik/>
- Hidayati, Z. Y. F. (2015). Analisis Kompetensi terhadap penilaian kinerja dosen (studi kasus dosen UIN Sultan Syarif Kasim Riau). *Kutubkhanah*, 17(1), 104-126.
- <http://akper-alikhlas.com/> diakses pada tanggal 29 Desember 2023
- Jalinus, N., & Risfendra, R. (2020). Analisis kemampuan pedagogi guru smk yang sedang mengambil pendidikan profesi guru dengan metode deskriptif kuantitatif dan metode kualitatif. *INVOTEK: Jurnal Inovasi Vokasional Dan Teknologi*, 20 (1), 37-44.
- Kurniati, N., Baidowi, B., & Hikmah, N. (2018). Persepsi mahasiswa pendidikan matematika terhadap kinerja dosen dalam proses perkuliahan. *Jurnal Pijar Mipa*, 13 (1), 32-36.
- Lukman, A., & Paramata, Y. (2015). Student satisfaction toward the service of chemical laboratory. *IJERE. Vol 4* (1): 22-29.
- Margono, G. (2005). Validitas Konstruk Instrumen Pengukur Tingkat Kepuasan Mahasiswa sebagai Pelanggan Internal. *Jurnal PTM*, 5(1), 9-18.
- Nasihi, A., & Hapsari, T. A. R. 2022. Monitoring Dan Evaluasi Kebijakan Pendidikan. *INTEL: Indonesian Journal of Teaching and Learning*, 1(1)
- Priadana, M. Sidik, & Denok Sunarsi. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang: Pascal Books.
- Putri, M. K. (2018). Pengaruh Kinerja Dosen dan Pelayanan Administratif terhadap Kepuasan Mahasiswa pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indragiri (STIE-I) Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(4), 10-21
- Ramdhani, M. R., & Kholik, A. (2022). Analisis Tingkat Kepuasan Mahasiswa Berdasarkan Layanan Akademik Pada masa Covid-19 di Perguruan Tinggi Swasta Bogor. *Tadbir Muwahhid*, 6(1), 1-15.

- Riduwan. (2010). *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru Karyawan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta,
- Ruslan, R. (2016). Kepuasan Mahasiswa terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 17(3).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sukmanasa, E., Novita, L., & Siti, F. (2017). Analisis Kepuasan Mahasiswa Terhadap Kinerja Dosen Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Pakuan. *Pedagonal: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(2), 91-99.
- Sulastri, T. (2016). Analisis kepuasan mahasiswa terhadap kinerja dosen. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 10(2), 167-184.
- Suparno, S., & Asmawati, L. (2019). Monitoring dan Evaluasi Untuk Peningkatan Layanan Akademik dan Kinerja Dosen Program Studi Teknologi Pembelajaran Pascasarjana. *JTPPm (Jurnal Teknologi Pendidikan dan Pembelajaran): Edutech and Instructional Research Journal*, 6(1).
- Sururama, R. (2019). Upaya Peningkatan Kinerja Tenaga Pendidik Melalui Monitoring Dan Evaluasi Di Akademi Keperawatan Rumkit TKT. III Teling Manado Provinsi Sulawesi Utara. *TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 45-60.
- Suryana, A. (2010). Strategi monitoring dan evaluasi (monev) sistem penjaminan mutu internal sekolah. *Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung*.
- Xiao, J., & Wilkins, S. (2015). The effects of lecturer commitment on student perceptions of teaching quality and student satisfaction in Chinese higher education. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 37(1), 98-110.