



UI *Peduli Mutu*

**PEDOMAN
PENJAMINAN MUTU AKADEMIK
UNIVERSITAS INDONESIA**

DOSEN

TIM PENYUSUN

- Penanggung Jawab : Afi Savitri Sarsito (BPMA)
- Ketua : Bambang Irawan (FKG)
- Anggota : 1. Amri Marzali (BPMA)
2. Ahmad Syafiq (FKM)
3. Diah Madubrangti (FIB)
4. Farida Prihatini (FH)
5. Firman Lubis (BPMA)
6. Ine Minara S. Ruky (UPMA FE)
7. Mia Damiyanti (FKG)
8. Muzakir Tanzil (FK)
9. Ratna Djuwita (F.Psi)
10. Sri Setianingsih Suwardi (BPMA)
11. Sulistyoweni Widanarko (BPMA)
12. Wiwin Wiarsih (UPMA FIK)

KATA PENGANTAR

Salah satu tugas dari Badan Penjaminan Mutu Akademik - Universitas Indonesia (BPMA-UI) adalah menyusun buku-buku pedoman penjaminan mutu akademik yang akan digunakan oleh para fungsionaris UI dalam menjalankan tugas mereka. Buku pedoman ini bersumber dari Buku Referensi SPMA-UI yang diterbitkan oleh BPMA-UI pada pertengahan 2005, yang di dalamnya dinyatakan bahwa dosen adalah salah satu komponen utama dalam institusi pendidikan tinggi UI.

Dalam buku pedoman ini digariskan hal-hal yang berkaitan dengan:

- Jumlah dosen yang sesuai dengan kebutuhannya;
- Mutu kualifikasi, kompetensi, dan kinerja dosen yang sesuai dengan standar UI, dan
- Cara pembinaan dan pengembangan dosen yang sesuai dengan visi dan misi UI.

Penyusunan buku pedoman ini dimulai dari satu seminar “Strategi Pelaksanaan Penjaminan Mutu Akademik UI,” yang diselenggarakan oleh BPMA-UI, dan dihadiri oleh wakil-wakil dari seluruh fakultas dan fungsionaris Pusat Administrasi UI pada tanggal 23 November 2005. Dalam seminar ini, para peserta sepakat untuk membentuk enam (6) kelompok kerja, yang anggotanya mencakup wakil-wakil dosen dari seluruh fakultas yang ada di UI. Setiap kelompok kerja akan bekerja selama sekitar tiga (3) bulan untuk menghasilkan buku-buku manual dengan topik sebagai berikut:

1. Landasan Ideal Penjaminan Mutu Akademik
2. Manajemen Mutu Akademik
3. Staf Akademik (Dosen)
4. Kurikulum dan Mahasiswa
5. Riset, Pengabdian dan Pelayanan Kepada Masyarakat
6. Prasarana dan Sarana Akademik

Dalam menghasilkan buku manual tersebut, kelompok kerja akan bekerja dengan didampingi oleh nara sumber dari BPMA dan UPMA. Demikianlah maka pekerjaan itu pun dimulai.

Dalam perjalanan, ternyata pekerjaan menyusun buku manual ini bukanlah satu pekerjaan yang mudah. Meski, para anggota Kelompok Kerja telah bekerja dengan semangat dan disiplin, tanpa terlalu peduli tentang tenaga, waktu, dan pikiran yang mereka curahkan, namun hasil akhirnya

masih belum memuaskan diri sendiri. Ada sesuatu yang kurang secara umum, yang berada di luar jangkauan para anggota Kelompok Kerja, yaitu bahan referensi dan waktu untuk mempelajari bahan referensi tersebut.

Bagaimanapun, pekerjaan sudah diselesaikan. Apapun hasilnya perlu kita hargai dan kita manfaatkan. Dengan kata lain, atas nama kawan-kawan anggota Kelompok Kerja, disini kami dengan kerendahan hati memohon pengertian para pembaca dan pengguna buku manual ini, jika seandainya buku ini belum memenuhi kepuasan karena terdapatnya kekurangan disana-sini, maka mohon dimaklumi dan dimaafkan. Adalah kepada generasi berikutnya kami meletakkan harapan, jika pada suatu waktu nanti buku ini dirasa perlu untuk direvisi.

Ketua BPMA,
Amri Marzali

DAFTAR ISI

TIM PENYUSUN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	1
LATAR BELAKANG	1
TUJUAN DAN FUNGSI	1
SASARAN	2
BAB II PENGERTIAN, RUANG LINGKUP KERJA, KLASIFIKASI DAN TUGAS	3
PENGERTIAN	3
RUANG LINGKUP KERJA	4
KLASIFIKASI	4
TUGAS	5
BAB III LANDASAN IDEAL	6
VISI, MISI DAN FUNGSI UNIVERSITAS	6
PROFESIONALISME DOSEN	6
KODE ETIK DOSEN	8
ATMOSFIR AKADEMIK	8
BAB IV STANDAR MUTU DOSEN	9
STANDAR MUTU INDIVIDU DOSEN	9
STANDAR MUTU MANAJEMEN DOSEN	12
BAB V PENJAMINAN MUTU DOSEN	16
PERENCANAAN	16
PELAKSANAAN	18

EVALUASI DOSEN	18
Evaluasi Diri Dosen	18
Evaluasi Diri Manajemen Dosen	19
Prosedur Evaluasi Diri	19
PENILAIAN DOSEN	20
Penilaian Dosen Oleh Mahasiswa	20
Penilaian Dosen Oleh Institusi	21
Prosedur Penilaian Dosen	21
PERBAIKAN DAN PENYEMPURNAAN	22
BAB VI PENUTUP	23
DAFTAR ACUAN	24

BAB I

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Perubahan status UI menjadi BHMN mempunyai konsekuensi bahwa UI dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi. Pada saat ini UI telah menetapkan visinya untuk menjadi universitas riset kelas dunia. Untuk mencapai visi ini UI harus menata diri dengan melakukan perbaikan manajemen di segala bidang, termasuk dalam bidang pengelolaan SDM, yaitu dosen dan karyawan penunjang. Dosen adalah ujung tombak dan motor institusi untuk melaksanakan kegiatan tridharma. Dosen dapat pula berpartisipasi dalam tata pamong institusi dan pengembangan profesi. Apabila UI ingin meningkatkan kinerjanya, maka memperbaiki mutu dosen harus menjadi prioritas utama UI.

Sebetulnya pada saat ini telah dilakukan berbagai usaha perbaikan manajemen dosen di UI, tetapi pelaksanaannya belum terintegrasi dan masing-masing fakultas masih menggunakan pedoman/kriterianya sendiri, misalnya sistem rekrutmen, sistem pembinaan, remunerasi, dan sebagainya. Pengelolaan semacam ini menyebabkan kondisi dosen di tiap fakultas berbeda-beda, demikian pula mutu dosen menjadi tidak sama karena tidak menggunakan parameter yang seragam.

Sebagai badan yang tugas utamanya mengembangkan dan mendorong pelaksanaan penjaminan mutu akademik di UI, BPMA berinisiatif untuk membuat Pedoman Penjaminan Mutu bagi Dosen UI. Pedoman ini merupakan turunan dari buku Sistem Penjaminan Mutu Akademik UI yang dikeluarkan oleh BPMA pada tahun 2005 yang kemudian disesuaikan dengan tuntutan dan perkembangan badan-badan penjaminan mutu di luar UI, terutama dengan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN PT) dan *Asean University Network on Quality Assurance* (AUN QA). Kedua badan ini merupakan *benchmark* bagi BPMA di dalam dan di luar negeri, dengan alasan bahwa BAN PT merupakan satu-satunya badan akreditasi yang diakui oleh pemerintah, sedangkan AUN QA adalah organisasi penjaminan mutu internasional dimana UI bersama dengan Universitas Gajah Mada telah ditunjuk oleh pemerintah menjadi anggotanya.

TUJUAN DAN FUNGSI

Pedoman Teknis Penjaminan Mutu Dosen ini bertujuan untuk memberikan tuntunan bagi fakultas atau departemen mengenai pelaksanaan penjaminan mutu dosen di lingkungannya masing-masing. Selain itu buku ini diharapkan juga dapat menjadi panduan bagi dosen yang ingin memperbaiki

kinerjanya di UI. Dengan demikian pedoman ini berfungsi sebagai acuan dan rambu-rambu bagi institusi dan departemen serta dosen di dalam pelaksanaan penjaminan mutu. Diharapkan melalui buku ini UI dapat meningkatkan mutu dosen melalui profesionalisme dosen yang dapat memenuhi kepuasan *stakeholders*.

SASARAN

Pedoman Penjaminan Mutu Akademik Dosen ini ditujukan untuk memberikan tuntunan bagi pengelola institusi baik di tingkat universitas, fakultas maupun departemen, dan seluruh dosen di UI, baik dosen tetap maupun tidak tetap. Namun demikian pedoman ini juga dapat digunakan bagi semua pihak yang peduli pada peningkatan mutu dosen termasuk para asesor yang bermaksud menilai mutu dosen UI.

BAB II

PENGERTIAN, RUANG LINGKUP KERJA, KLASIFIKASI DAN TUGAS

PENGERTIAN UMUM

Secara umum “dosen” tergolong sebagai “pendidik”. Siapa pendidik? UU RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dalam pasal 39 (2) mengatakan bahwa “Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi”.

Dalam pasal 40 (2) ditambahkan bahwa pendidik berkewajiban:

- 1) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis;
- 2) Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan
- 3) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Dosen adalah sebutan untuk tenaga pendidik pada perguruan tinggi. Dosen mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam UU RI Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1, dikatakan bahwa “Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat”. Dari pasal 1 ini perlu ditekankan bahwa seorang dosen bukan hanya merupakan seorang pendidik profesional pada perguruan tinggi, tapi juga merupakan seorang ilmuwan. Untuk itu, dalam UU RI no. 14 Tahun 2005 pasal 45, dikatakan bahwa “Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional”.

Secara umum Pemerintah melalui UU RI No.14 Tahun 2005 pasal 46, mengharuskan setiap dosen memiliki kualifikasi akademik minimum sebagai berikut:

- 1) Lulusan program magister untuk dosen program diploma atau program sarjana.
- 2) Lulusan program doktor untuk dosen program pascasarjana.

RUANG LINGKUP KERJA

Ruang lingkup kerja dosen di UI meliputi bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian/pelayanan pada masyarakat, tetapi dosen juga dapat terlibat dalam pengembangan akademik dan profesi, serta berpartisipasi dalam tata pamong institusi. Secara administratif, dosen adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh sebuah perguruan tinggi untuk membantu perguruan tinggi tersebut dalam melaksanakan fungsi tridharma perguruan tinggi, yaitu: memberikan pelayanan pendidikan, penelitian, dan pengabdian/pelayanan masyarakat. Dalam menjalankan tridharma perguruan tinggi, dosen mempunyai peran sebagai berikut:

- 1) Fasilitator dan nara sumber pembelajaran mahasiswa;
- 2) Peneliti dan pakar dalam bidang ilmunya masing-masing untuk pengembangan ilmu, teknologi, kebudayaan dan seni;
- 3) Pengabdian/pelayan masyarakat dengan cara menerapkan keahliannya bagi kesejahteraan masyarakat dan kemajuan kemanusiaan.

KLASIFIKASI

Berdasarkan statusnya, UI menggolongkan dosen ke dalam dua kelompok, yaitu: dosen tetap dan tidak tetap. Dosen tetap adalah dosen yang terikat penuh waktu dengan UI sedangkan dosen tidak tetap, adalah dosen yang terikat dalam hubungan kerja dengan universitas untuk jangka waktu tertentu. Dosen tidak tetap termasuk dosen luar biasa dan dosen tamu.

Dosen tetap terdiri dari:

- 1) Dosen Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang diakui keberadaannya di universitas sampai dengan batas waktu yang ditentukan dalam pasal 42 ayat (4) PP no 152 tahun 2000 tentang Penetapan UI sebagai BHMN.
- 2) Dosen Pegawai Universitas Indonesia (dalam Peraturan kepegawaian dosen UI yang masih dalam masa peralihan disebut juga "pegawai UI BHMN"), yaitu: dosen yang bekerja tanpa status PNS, dinyatakan lulus dalam proses penerimaan pegawai UI dan telah ditetapkan sebagai pegawai universitas dengan SK Rektor.

Pada Pasal 5 ayat (1) Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 38/KEP/MK.WASPAN/8/1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen

dan Angka Kreditnya, disebutkan bahwa jabatan fungsional dosen terdiri atas jabatan dosen pada program pendidikan akademik dan dosen pada program pendidikan profesi. Pada ayat (2) peraturan tersebut, dijelaskan bahwa jenjang jabatan Dosen yang terendah sampai dengan yang tertinggi pada program pendidikan akademik adalah:

- 1) Asisten ahli.
- 2) Lektor.
- 3) Lektor Kepala.
- 4) Guru Besar.

TUGAS

Telah disebutkan bahwa tugas pokok dosen UI meliputi bidang Pendidikan, Penelitian, serta Pengabdian dan pelayanan kepada masyarakat. Disamping tugas pokoknya seorang dosen juga mempunyai tugas lain yaitu pengembangan akademik dan profesi serta partisipasi dalam tata pamong institusi. Dengan demikian tugas dosen secara lebih spesifik meliputi:

- 1) Memfasilitasi pembelajaran mahasiswa sehingga mereka dapat memperoleh pengetahuan, sesuai dengan bidangnya masing-masing;
- 2) Membimbing mahasiswa untuk berpikir kritis dan analitis sehingga mereka dapat secara mandiri menggunakan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah dimilikinya;
- 3) Membina mahasiswa dari segi intelektual sekaligus sebagai konselor;
- 4) Menggunakan konsep, teori, dan metodologi dalam bidang yang ditekuninya sekaligus juga mampu menciptakan sejumlah konsep, teori, dan metodologi yang operasional dalam konteks kegiatan ilmiahnya;
- 5) Melakukan penelitian yang hasilnya dipublikasikan melalui diskusi seminar (*peer group*), seminar, jurnal ilmiah atau kegiatan pameran, dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi, kebudayaan, dan atau kesenian;
- 6) Mengimplementasikan pengetahuannya di dalam kegiatan pengabdian dan pelayanan pada masyarakat;
- 7) Melaksanakan kerja dalam tim dengan pihak lain didalam manajemen akademik untuk pencapaian visi universitas;
- 8) Mengembangkan keprofesian dengan berperan aktif dalam organisasi seminar.

Tugas-tugas tersebut di atas dalam Peraturan Majelis Wali Amanat Universitas Indonesia No. 003/Peraturan/MWA-UI/2006 tentang Tugas dan Tanggung Jawab Dosen tercakup dalam kewajiban dosen (pasal 4, 5 dan 6).

BAB III

LANDASAN IDEAL

VISI, MISI, DAN FUNGSI UNIVERSITAS

Di dalam buku Landasan Ideal telah dijelaskan bagaimana UI dapat berjuang untuk menjadi universitas riset dan sebagai pusat keunggulan. Dalam buku itupun telah disampaikan berbagai rujukan yang mendukung hal ini yaitu:

- 1) Renstra UI 2003 - 2007, yang menyatakan bahwa UI diakui sebagai universitas riset yang merupakan pusat unggulan ilmu pengetahuan, teknologi dan budaya;
- 2) Hasil Lokakarya Internasionalisasi UI tahun 2004 yang menyatakan UI sebagai universitas riset bertaraf internasional, melalui kegiatan pendidikan/pengajaran, riset, serta pengabdian dan pelayanan kepada masyarakat yang bertaraf internasional;
- 3) Dewan Guru Besar UI - Komisi B, yang mengatakan bahwa UI merupakan pusat ilmu pengetahuan, pusat kebudayaan dan pusat peradaban.

Oleh karena itu sesuai dengan Peraturan MWA No. 004 tahun 2006 tentang Pokok-pokok Pengembangan Universitas Indonesia Tahun 2007-2022 telah ditetapkan **Visi UI** adalah *UI menjadi Universitas Riset Kelas Dunia*.

Sedangkan **Misi UI** adalah:

- 1) Menyelenggarakan pendidikan tinggi yang berbasis riset di universitas untuk pengembangan ilmu, teknologi, seni, dan budaya; dan
- 2) Menyelenggarakan pendidikan tinggi yang berbasis riset di universitas serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf dan kualitas kehidupan masyarakat Indonesia dan kemanusiaan.

Dengan demikian **Fungsi UI** adalah sebagai pelopor perubahan menuju masyarakat yang madani, kritis dan berwawasan luas, melalui pendidikan, penelitian serta pengabdian dan pelayanan kepada masyarakat yang plural.

PROFESIONALISME DOSEN

Dalam buku SPMA UI dinyatakan bahwa profesionalisme adalah nilai kultural, untuk senantiasa menyuguhkan karya terbaik (*best practices*) secara terus menerus tanpa batas (*infinite searching*)

for excellence), sesuai dengan profesinya. Profesionalisme seorang dosen bukan hanya terkait dengan penguasaannya terhadap suatu disiplin ilmu dan keahlian tertentu, tetapi juga dituntut amalan terbaiknya dalam penyelenggaraan pendidikan, penelitian, dan pengabdian/pelayanan pada masyarakat. Dengan demikian seorang dosen yang profesional mempunyai peran ganda, yaitu senantiasa memelihara dan mengembangkan profesionalisme dalam bidang keilmuan dan keahliannya, sekaligus berusaha memahami dan meningkatkan kepuasan pelanggannya. Pelanggan utama dosen adalah mahasiswa.

Profesionalisme dosen merupakan salah satu tolok ukur dalam sistem penjaminan mutu akademik. Profesionalisme harus menjadi nilai kultural yang dimiliki dosen untuk selalu menampilkan karya terbaik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai dosen. Namun demikian pencapaian profesionalisme dosen bukan hanya menjadi tanggung jawab dosen, tetapi menjadi tanggung jawab bersama antara dosen dan institusinya. Institusi berkewajiban untuk menciptakan sistem yang mengupayakan pengembangan kemampuan profesionalisme dosen. Institusi juga harus menetapkan kriteria dosen dan manajemen mutu dosen demi tercapainya profesionalisme dosen.

Seorang dosen UI yang profesional sekurang-kurangnya memiliki karakter sebagai berikut:

- 1) Patuh pada etika akademik dan bertanggung jawab terhadap profesi dan masyarakat;
- 2) Memiliki komitmen untuk peningkatan mutu;
- 3) Memiliki kompetensi yang diakui dalam bidang akademik;
- 4) Senantiasa melakukan refleksi diri menuju ke peningkatan kompetensi;
- 5) Mandiri dan mampu mengatur diri;
- 6) Peduli dan ikhlas dalam melaksanakan tugasnya.

Beberapa kebijakan dan strategi yang dapat dilakukan untuk membangun profesionalisme di UI adalah:

- 1) Menetapkan dan menerapkan sistem rekrutmen, pengembangan karier, pemberhentian dan pensiun bagi dosen UI;
- 2) Memberi kesempatan bagi dosen untuk mengikuti pendidikan lanjut dan pengembangan secara terus menerus;
- 3) Menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif;
- 4) Menerapkan sistem penjenjangan karir yang jelas dan terstruktur;
- 5) Memberikan penghargaan dan sanksi yang jelas dan konsisten terhadap seluruh dosen;
- 6) Meningkatkan kesejahteraan dosen, dengan menjalankan sistem penggajian yang adil dan realistis berdasarkan kinerja dan keunggulan, sehingga setiap dosen dapat bekerja dan memberikan perhatian secara penuh waktu terhadap profesinya.

KODE ETIK DOSEN

Kode etik dosen merupakan salah satu rambu-rambu yang diperlukan para dosen berkaitan dengan sikap, perilaku dan tindakannya selama menjalankan tugasnya baik di lingkungan UI maupun di lingkungan masyarakat nasional dan internasional.

Kode etik dosen UI mencakup lima hal yaitu:

- 1) Kode etik terkait profesionalisme
 - a. Jujur secara intelektual dan menunjukkan kebenaran di dalam melaksanakan tugasnya;
 - b. Disiplin terhadap diri sendiri dalam menggunakan, memperluas dan menyebarkan pengetahuan;
 - c. Objektif dan adil didalam hubungan profesional dan menghargai kolega;
 - d. Objektif dan apresiatif terhadap pertanyaan dan kritik yang diajukan oleh kolega terhadap pekerjaannya;
 - e. Jujur mengungkapkan kebenaran yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah;
 - f. Tidak melakukan plagiat.
- 2) Kode etik terkait universitas:
 - * Menjaga nama baik Universitas Indonesia dan fakultasnya masing-masing.
- 3) Kode etik terkait mahasiswa:
 - * Menghargai mahasiswa secara personal dan sebagai mitra intelektual.
- 4) Kode etik terkait masyarakat:
 - a. Menyatakan dirinya bukan sebagai seorang yang paling tahu tentang ilmu pengetahuan dalam bidangnya;
 - b. Menyampaikan keterangan yang dapat dibuktikan kebenarannya;
 - c. Menghindari tindakan-tindakan yang bertentangan dengan standar moral, hukum, dan agama yang berlaku di masyarakat.

ATMOSFER AKADEMIK

Salah satu peran yang diharapkan dari seorang dosen adalah dapat membangun atmosfer akademik. Atmosfer akademik adalah suasana lingkungan yang memungkinkan terjadinya hubungan yang sehat antara mahasiswa dengan dosen, antar dosen, serta antar mahasiswa. Suasana kondusif diperlukan untuk memungkinkan pengembangan potensi semua pihak secara maksimal, terutama mahasiswa dan dosen, dalam mencapai standar mutu akademik yang unggul. Suasana ini harus tercipta dalam seluruh bidang kegiatan akademik, yaitu: pendidikan, penelitian, dan pengabdian/pelayanan pada masyarakat, di segenap tempat dan lapisan baik di kampus maupun di luar kampus Universitas Indonesia.

BAB IV

STANDAR MUTU DOSEN

Pelaksanaan penjaminan mutu dosen dimulai dengan penetapan standar. Standar ditetapkan oleh UI berdasarkan kesepakatan bersama dan mengacu pada visi dan misi UI. Jadi pada tahap pertama, UI harus menetapkan standar dan kriteria dosen yang diinginkannya. Standar ini masing-masing harus disesuaikan dengan jenjang dan jenis program yang dimiliki UI, yaitu program S1, S2, S3 dan program Spesialis. Setelah menetapkan standar individu dosen, maka selanjutnya untuk memelihara dan meningkatkan mutu para dosen itu, UI harus juga menetapkan standar manajemen dosen di UI.

Dalam buku pedoman ini akan disajikan standar mutu dosen yang meliputi standar individu dosen dan standar manajemen dosen.

STANDAR MUTU INDIVIDU DOSEN

Telah dijelaskan bahwa untuk mencapai visinya, UI harus memiliki dosen yang profesional yang berarti mampu menerapkan amalan terbaik pada bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian/ pelayanan kepada masyarakat serta bidang lain yang menjadi tanggung jawabnya.

Dalam buku SPMA UI, standar mutu, kriteria, dan indikator profesionalisme seorang dosen dirumuskan sebagai berikut:

Tabel 1: Standar Mutu, Kriteria, dan Indikator Profesionalisme Dosen

Standar	Kriteria	Indikator
Profesionalisme yang tinggi	a. Kepakaran	<ul style="list-style-type: none"> Adanya pengakuan atas kepakarannya, atau penguasaan terhadap disiplin ilmunya, oleh kelompok sejawat (<i>peer group</i>)
	b. Pengembangan kepakaran dan penguasaan ilmu	<ul style="list-style-type: none"> Adanya kegiatan penelitian ilmiah Adanya penulisan makalah/buku ilmiah
	c. Menerapkan teknologi instruksional	<ul style="list-style-type: none"> Sertifikasi dalam bidang pengajaran Kepuasan mahasiswa

Standar	Kriteria	Indikator
Profesionalisme yang tinggi	d. Menerapkan etika pada waktu mengajar, meneliti, dan kegiatan profesi	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang melanggar etika, nilai-nilai akademik dan profesi

Di dalam menjalankan tugasnya di bidang tridharma, seorang dosen UI yang profesional selalu menampilkan amalan dan karya terbaiknya secara terus menerus. Merujuk pada standar mutu dalam SPMA UI Standar Mutu, Kriteria dan Indikator Dosen dalam amalan terbaik itu adalah sebagai berikut:

Tabel 2: Standar Mutu, Kriteria, dan Indikator Amalan Terbaik Dosen

Standar Mutu	Kriteria	Indikator
1. Amalan terbaik dalam pengajaran	a. Membangkitkan minat dan mengembangkan kemampuan peserta didik untuk berargumentasi secara ilmiah	<ul style="list-style-type: none"> • Metode pengajaran memungkinkan komunikasi dua arah • Memberikan contoh-contoh nyata dan menarik dalam pembelajaran • Materi pengajaran merangsang mahasiswa untuk aktif bertanya dan berdiskusi • Materi pengajaran mendorong mahasiswa tertarik untuk mengetahui lebih jauh
	b. Mempunyai tujuan pengajaran yang jelas	<ul style="list-style-type: none"> • Tersedia rancangan pengajaran yang sesuai dengan kaidah yang berlaku • Materi pengajaran disusun sesuai dengan kompetensi utama, penunjang dan pendukungnya
	c. Menyukai tantangan intelektual	<ul style="list-style-type: none"> • Materi pengajaran mengacu pada referensi mutakhir • Memberikan respon positif terhadap pertanyaan mahasiswa
	d. Peduli dan menghargai mahasiswa dan pembelajarannya	<ul style="list-style-type: none"> • Suasana kelas membuat mahasiswa aktif dan membangkitkan motivasi • Mahasiswa dimungkinkan memilih cara pembelajaran yang sesuai untuk dirinya dalam jadwal yang telah ditetapkan tetapi dengan tetap menerapkan kaidah ilmiah

Standar Mutu	Kriteria	Indikator
	e. Melakukan penilaian yang tepat (<i>appropriate assessment</i>) dan pemberian umpan balik	Instrumen penilaian dapat mengukur kemampuan mahasiswa yang sesungguhnya sesuai dengan kapasitasnya
	f. Mandiri, mampu mengontrol diri dan memungkinkan keterlibatan aktif mahasiswa	<ul style="list-style-type: none"> • Mentaati kode etik dosen yang berlaku • Tersedia Satuan Acara Pengajaran yang disusun oleh dosen sesuai dengan sasaran pembelajaran yang membuat mahasiswa aktif • Adanya mahasiswa aktif
	g. Belajar dari peserta didik	Evaluasi rancangan pengajaran berdasarkan umpan balik dari mahasiswa
2. Amalan terbaik dalam penelitian	a. Memacu keunggulan penelitian	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya publikasi ilmiah di jurnal internasional/nasional • Adanya sitasi karya ilmiah staf akademik • Memperoleh dana penelitian melalui kompetisi • Sebagai anggota komunitas ilmiah internasional
	b. Keikutsertaan mahasiswa dalam penelitian	<ul style="list-style-type: none"> • Banyaknya mahasiswa yang dilibatkan dalam penelitian • Meningkatnya mutu penelitian mahasiswa
	c. Penerapan etika penelitian	Penelitian berlangsung sesuai dengan etika yang berlaku
	d. Menciptakan peluang/ jaringan kolaborasi	Terlibat dalam kerjasama dengan lembaga penelitian internasional/nasional
	e. Memacu terbentuknya kelompok penelitian	Terbentuk kelompok penelitian yang tangguh dan mampu bersaing
3. Amalan terbaik pengabdian dan pelayanan pada masyarakat	a. Kepuasan pelanggan	Meningkatnya permintaan jasa pelayanan sosial atas kepakarannya
	b. Bermanfaat untuk kepentingan masyarakat dan industri	Meningkatnya jumlah dana yang bersumber dari kegiatan pelayanan
	c. Profesional dalam memberikan pelayanan kepakaran	Mendapatkan penghargaan dalam pelayanan sosial dan kepakaran

Standar Mutu	Kriteria	Indikator
4. Amalan akademik yang integratif	a. Mengintegrasikan kegiatan pengajaran, penelitian dan pelayanan masyarakat yang relevan	<ul style="list-style-type: none"> • Keterlibatan aktif dalam ketiga darma akademik (pengajaran, penelitian, pengabdian dan pelayanan kepada masyarakat) • Pengajaran yang dirancang berbasis pada fakta-fakta yang berasal dari penelitian ilmiah terkini • Dilibatkannya mahasiswa dalam kegiatan penelitian • Pelayanan profesional yang dilaksanakan berbasis pada fakta-fakta yang berasal dari penelitian ilmiah terkini
	b. Wawasan ilmu pengetahuan yang luas dalam perspektif interdisiplin	<ul style="list-style-type: none"> • Dirancangny kurikulum terintegrasi (<i>integrated curriculum</i>) • Terlibat aktif dalam kerjasama penelitian interdisiplin

STANDAR MUTU MANAJEMEN DOSEN

Di dalam SPMA, UI menempatkan komponen dosen sebagai komponen pendidikan yang utama. Hal ini karena disadari bahwa profesionalisme dosen sangat menentukan keberhasilan proses pendidikan. Komitmen yang tinggi dari pimpinan di dalam melaksanakan manajemen dosen diperlukan agar visi UI tercapai. Manajemen dosen harus mendorong dosen untuk melaksanakan tugasnya sebaik mungkin untuk kepuasan mahasiswa sebagai pelanggan dan sebagai tanggung jawabnya kepada masyarakat. Untuk itu, setiap dosen diharapkan mempunyai perasaan memiliki dan dapat mengidentifikasi apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Manajemen mutu dosen dimaksudkan untuk memberdayakan dosen sehingga mereka dapat berprestasi sebaik mungkin. Agar dosen dapat melaksanakan fungsinya dengan memuaskan, diperlukan tiga kondisi yaitu:

- 1) Kondisi yang memberikan kemampuan kepada dosen untuk melaksanakan pekerjaan tersebut (*managing ability*);
- 2) Kondisi yang memberikan kesempatan pada dosen dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut dengan memuaskan (*managing opportunity*);
- 3) Kondisi yang mendorong dosen untuk melaksanakan pekerjaannya tersebut (*managing motivation*).

Kondisi pertama berhubungan dengan sistem rekrutmen, pengembangan diri dan pembinaan melalui studi lanjut dan pelatihan serta penilaian staf. Kondisi kedua berhubungan dengan suasana pekerjaan, yaitu tempat dan peralatan kerja, jaminan kesehatan dan sebagainya. Kondisi terakhir menyangkut pola pemberian insentif yang berhubungan dengan tugas dan jabatan. Tanggung jawab manajemen adalah untuk melihat apakah kebijakan yang berkaitan dengan ketiga kondisi yang diperlukan di atas dapat berlangsung dengan baik dan saling mendukung.

Sesuai dengan kondisi tersebut diatas maka standar manajemen dosen adalah sebagai berikut:

Tabel 3: Standar Mutu, Kriteria, dan Indikator Manajemen Dosen

Standar	Kriteria	Indikator
1. <i>Managing ability</i>	a. Kecukupan dosen	<ul style="list-style-type: none"> Rasio dosen tetap:mahasiswa 1:20 Beban tugas dosen 12 sks per semester <i>Full Time Equivalent (FTE)*</i>
	b. Kualifikasi dosen yang diperlukan	Lihat tabel kualifikasi
	c. Sistem rekrutmen	<ul style="list-style-type: none"> Ada pedoman tertulis yang lengkap mengenai rekrutmen dan seleksi dosen Implementasi pedoman dilakukan secara periodik dan konsisten
	d. Program pembinaan dan pengembangan	<ul style="list-style-type: none"> Adanya pedoman pembinaan dan pengembangan dosen Pedoman dijalankan secara konsisten
2. <i>Managing opportunity</i>	Pengembangan lingkungan kerja yang sehat dan kompetitif	<ul style="list-style-type: none"> Adanya buku peraturan mengenai status, hak dan kewajiban dosen Buku peraturan dijalankan dengan konsisten
3. <i>Managing motivation</i>	Sistem penghargaan dan sanksi, serta sistem remunerasi	<ul style="list-style-type: none"> Adanya pedoman mengenai penghargaan dan sanksi, serta remunerasi dosen Pedoman dijalankan secara konsisten

* FTE adalah satuan unit untuk menghitung *time investment* oleh dosen.

Menurut kriteria AUN: 1 FTE adalah 40 jam per minggu, bagi dosen tetap (*full time job*)

Pasal 45 UU No 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dengan demikian maka sistem dan mekanisme rekrutmen dosen harus memperhatikan kualifikasi tersebut karena rekrutmen merupakan sarana terdepan untuk memperoleh dosen dengan kualifikasi yang diinginkan. Tabel berikut ini menunjukkan penjelasan dari kualifikasi, kompetensi, sertifikasi, dan jabatan akademik dosen yang dipertimbangkan dalam sistem dan mekanisme rekrutmen dosen.

Tabel 4: Kualifikasi dan Jenjang Pendidikan untuk Rekrutmen Dosen

Kualifikasi/ Jenjang Pendidikan	S1	S2	S3	Spesialis
1. Pendidikan Akademik	Magister (S2) dari UI atau perguruan tinggi yang diakui setara dengan UI	Doktor dari UI atau PT yang diakui setara dengan UI	Doktor lulusan UI atau PT yang diakui setara dengan UI	Dokter Spesialis (Sp 1) atau Dokter SubSpesialis
2. Kompetensi Akademik	a. Memiliki IPK minimum 3,00 untuk jenjang pendidikan terakhir b. Mempunyai karya ilmiah/ seni/paten	a. Memiliki IPK minimum 3,00 untuk jenjang pendidikan terakhir b. Mempunyai karya ilmiah/ seni/paten	a. Memiliki IPK minimum 3,25 untuk jenjang pendidikan terakhir b. Mempunyai karya ilmiah/ seni/paten	a. Memiliki IPK minimum 3,25 untuk jenjang pendidikan terakhir b. Mempunyai karya ilmiah/ seni/paten
3. Sertifikat pendidikan	Sertifikat PEKERTI dan AA* yang dikeluarkan UI atau sertifikat lain dari PT yang diakui setara dengan UI, minimal 1 tahun setelah diangkat menjadi dosen	Sertifikat PEKERTI dan AA yang dikeluarkan UI atau sertifikat lain dari PT yang diakui setara dengan UI	Sertifikat PEKERTI dan AA yang dikeluarkan UI atau sertifikat lain dari PT yang diakui setara dengan UI	Sertifikat PEKERTI dan AA yang dikeluarkan UI atau sertifikat lain dari PT yang diakui setara dengan UI

Kualifikasi/ Jenjang Pendidikan	S1	S2	S3	Spesialis
4. Kesehatan	Sehat jasmani dan rohani: lulus pemeriksaan psikologi dan kesehatan	Sehat jasmani dan rohani: lulus pemeriksaan psikologi dan kesehatan	Sehat jasmani dan rohani: lulus pemeriksaan psikologi dan kesehatan	Sehat jasmani dan rohani: lulus pemeriksaan psikologi dan kesehatan

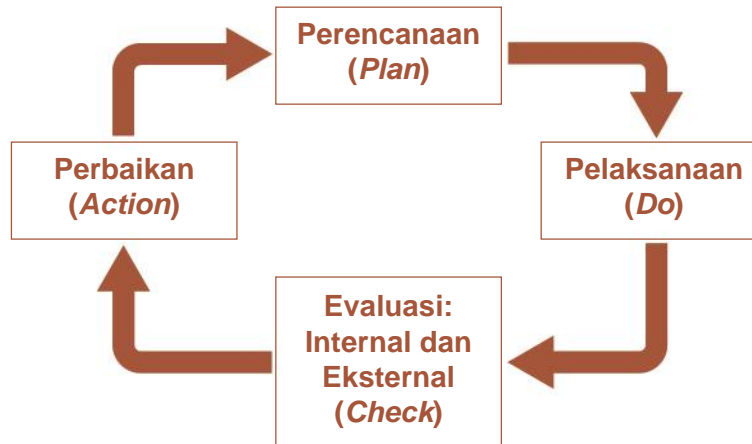
* PEKERTI : Pengembangan keterampilan dasar dan teknik instruksional

AA : *Applied Approach*/Ancangan aplikasi

BAB V

PENJAMINAN MUTU DOSEN

Penjaminan mutu dosen adalah segala upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan mutu dosen yang dilakukan oleh institusi pendidikan secara terus menerus dan berkesinambungan. Kegiatan ini harus dilakukan oleh institusi pendidikan secara terstruktur dan terencana dengan baik sesuai dengan “Roda Deming” yang terdiri atas Perencanaan (*plan*), Pelaksanaan/Implementasi (*do*), Evaluasi (*check*) dan Perbaikan/Penyempurnaan (*action*).



PERENCANAAN

Perencanaan manajemen dosen harus termasuk dalam perencanaan strategis dan merupakan unsur integral dari strategi pengembangan organisasi. Perencanaan manajemen dosen ini meliputi beberapa kriteria di bawah ini.

1) Kecukupan Dosen.

Kecukupan dosen adalah ratio antara dosen tetap dan mahasiswa program studi. Dengan menetapkan ratio ini maka institusi dapat mengetahui jumlah dosen yang diperlukannya.

- 2) Kualifikasi Dosen yang Diperlukan.
Kualifikasi dosen mencakup pendidikan formal calon dosen di bidang ilmu masing-masing dan pendidikan serta pengalamannya dalam mengajar di pendidikan tinggi. Hal lain yang dapat dipertimbangkan dalam kualifikasi dosen misalnya keanggotaan dan partisipasi dalam organisasi profesi/keilmuan, pengalaman dalam pengelolaan institusi pendidikan dan sebagainya.
- 3) Sistem Rekrutmen
Sistem rekrutmen termasuk seleksi calon dosen harus seragam untuk semua fakultas di UI. Untuk itu perlu adanya pedoman tertulis di UI yang lengkap mengenai bagaimana fakultas dapat merekrut dosen yang diperlukan oleh program studinya.
- 4) Rencana Pengembangan Lingkungan Kerja yang Sehat dan Kompetitif.
Perencanaan ini merupakan bagian dari pembangunan atmosfer akademik yang kondusif. Hal ini akan tercapai apabila ada kejelasan mengenai status, hak dan kewajiban dari setiap sivitas akademik yang bekerja di UI yang dituangkan dalam buku pedoman. Kalau pedoman ini sudah ada dan tersosialisasi dengan baik, maka masing-masing pihak akan dapat menjalankan kewajibannya dengan benar.
- 5) Sistem Penghargaan, Sanksi, dan Sistem Remunerasi.
Selain UI harus memiliki peraturan mengenai status, hak dan kewajiban dosen, UI juga harus merencanakan sistem penghargaan dan sanksi, serta remunerasi dosen. Setiap dosen UI harus memperoleh imbalan yang pantas atas tugas yang telah dilakukannya sesuai dengan beban tugasnya masing-masing. Sebaliknya, dia juga harus diberitahu tentang sanksi yang akan diterimanya apabila tidak melaksanakan tugasnya dengan baik.
- 6) Program pembinaan dan pengembangan.
Sistem pembinaan dan pengembangan termasuk kesempatan yang diberikan oleh institusi kepada para dosennya untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan-pelatihan singkat sesuai dengan jenjang karirnya. Pengembangan meliputi aspek kepakaran dalam keilmuannya masing-masing, maupun keterampilan mengajar yang diperlukan untuk membangun profesionalisme dosen. Untuk mencapai hal ini dosen perlu dimotivasi agar selalu bersedia mengikuti pelatihan secara terus menerus dan berkesinambungan. Keseluruhan kegiatan pembinaan dan pengembangan harus terprogram dengan jelas agar mutu dan karier dosen terjamin.

PELAKSANAAN

Di dalam tahap ini UI harus mengimplementasikan seluruh rencana yang telah disusun. Tugas ini seluruhnya dilaksanakan oleh pihak eksekutif baik di tingkat universitas maupun fakultas dan departemen. Menurut buku SPMA UI pihak ini disebut sebagai Institusi Akademik atau Unit Pelaksana Akademik. Dalam implementasi, perhatian diberikan kepada *'input, process dan output'*.

Di dalam tahap pelaksanaan kegiatan penjaminan mutu biasanya disebut sebagai kegiatan *'monitoring dan evaluasi'* (monev). Kegiatan ini harus *'built-in'* di dalam tugas unit-unit pengelola akademik. Hal ini dilakukan untuk menjaga bahwa seluruh pelaksanaan akademik telah sesuai dengan perencanaan dan standar. Kegiatan monitoring dan evaluasi sebaiknya dilakukan oleh satu badan tersendiri di dalam lingkungan unit eksekutif tersebut.

EVALUASI DOSEN

Dosen merupakan salah satu komponen yang wajib melakukan evaluasi diri di UI selain institusi seperti fakultas, departemen, lembaga/pusat, dan lain-lain. Kegiatan evaluasi ditujukan pada kegiatan individu dosen dan manajemen dosen. Selanjutnya hasil evaluasi tersebut dimanfaatkan oleh dosen maupun departemen/fakultas/universitas untuk meningkatkan mutu dan manajemen dosen.

Di dalam penjaminan mutu dosen perlu dijelaskan perbedaan pokok antara evaluasi diri dosen (*staff self evaluation*) dan penilaian dosen (*staff appraisal*). Evaluasi diri dosen, adalah bentuk penilaian atas berbagai kegiatan akademik yang dilakukan oleh dosen terhadap dirinya sendiri, sebagai wujud dari "potret diri" demi peningkatan kinerja dosen yang bersangkutan. Sebaliknya, penilaian dosen merupakan jenis penilaian atas mutu kinerja dosen tertentu dari luar diri dosen tersebut, yang dilakukan oleh institusi (misalnya departemen, fakultas, pusat atau universitas), yang diwakili oleh pimpinan institusi dan atau suatu komisi yang ditunjuk, dengan maksud untuk meningkatkan mutu dan kapasitas dosen. Selain itu institusi juga dapat melakukan evaluasi diri terhadap berbagai hal yang terkait dengan manajemen dosen. Berikut ini berturut-turut akan dijelaskan mengenai Evaluasi Diri Dosen, Evaluasi Diri Manajemen Dosen, Penilaian Dosen oleh Mahasiswa, dan Penilaian Dosen oleh Institusi.

Evaluasi Diri Dosen

Prosedur penjaminan mutu dosen dapat dilakukan dengan membiasakan dosen untuk melakukan evaluasi diri terhadap seluruh pekerjaannya, baik di bidang tridharma maupun tugas-tugas lain yang diberikan kepadanya.

Menurut SPMA UI, evaluasi diri dosen berfungsi penting dalam:

1. Memberi informasi tentang kondisi dosen pada saat ini;
2. Membantu mengidentifikasi masalah-masalah penting yang berkaitan dengan aspek mutu dosen;
3. Mendorong dosen untuk melaksanakan amalan akademik terbaik dan melakukan penyempurnaan mutu secara berkesinambungan;
4. Menyusun langkah-langkah peningkatan dan penyempurnaan mutu dosen;
5. Memperkuat budaya mutu dosen.

Evaluasi diri dosen meliputi berbagai hal yang berkaitan dengan tugas yang diberikan kepadanya yang mencakup:

1. Pengajaran;
2. Penelitian;
3. Pengabdian/pelayanan pada masyarakat;
4. Partisipasi dalam organisasi profesi;
5. Partisipasi dalam tata pamong institusi.

Evaluasi Diri Manajemen Dosen

Evaluasi diri institusi yang terkait dosen mencakup evaluasi terhadap:

1. Rekrutmen dosen (aturan, persyaratan, dan lain-lain);
2. Kinerja dosen (motivasi, kedisiplinan, kemampuan adaptasi dan prestasi);
3. Kemampuan untuk melaksanakan *best practices*;
4. Peluang yang diberikan berkaitan dengan: pendidikan berkelanjutan, pelatihan, penelitian, cuti panjang (*sabbatical leave*), penghargaan, dan jenjang karier.

Dalam pelaksanaannya, tata cara evaluasi termasuk untuk dosen, merupakan tanggung jawab pimpinan eksekutif di UI, fakultas/lembaga dan departemen. Hasil evaluasi diri dosen merupakan bagian penting dari hasil evaluasi diri universitas, fakultas atau departemen.

Prosedur Evaluasi Diri

Evaluasi diri dosen dilakukan dalam empat tahap yaitu:

1. Tahap pertama: Persiapan dan perencanaan kegiatan evaluasi diri dosen.
Tahap ini dapat terlaksana apabila didukung oleh hal-hal berikut:
 - a. Kebijakan pimpinan UI yang dituangkan dalam bentuk peraturan tentang kewajiban untuk melaporkan hasil evaluasi diri dosen di setiap unit kerja secara berkala;
 - b. Standar mutu dan kriteria dosen yang disepakati bersama telah tersedia;

- c. Manual prosedur evaluasi dosen tersedia dan disosialisasikan;
 - d. Terdapat instrumen borang evaluasi dosen;
 - e. Metode baku pengolahan data hasil evaluasi dosen telah tersedia dan disebarluaskan ke seluruh unit-unit pengelola akademik.
2. Tahap kedua: Penataan organisasi kerja
 - a. Evaluasi diri dosen di tingkat fakultas dilakukan di bawah koordinasi Unit Penjaminan Mutu Akademik (UPMA);
 - b. Evaluasi diri dosen di tingkat departemen dilakukan di bawah koordinasi Tim Penjaminan Mutu Akademik (TPMA);
 - c. UPMA dan TPMA mengkomunikasikan dan mengkoordinasikan manual, borang evaluasi dosen serta jadwal kegiatan pelaksanaan evaluasi tersebut.
 3. Tahap ketiga: Pelaksanaan evaluasi Dosen
Implementasi kegiatan evaluasi dosen mengacu kepada agenda pelaksanaan kegiatan penjaminan mutu di UI yang disepakati bersama oleh pimpinan UI di setiap lini unit kerja dalam organisasi UI.
 4. Tahap keempat: Laporan dan jadwal.
Laporan evaluasi dosen disusun oleh dosen dan menjadi bagian dari laporan evaluasi diri institusi (departemen, fakultas, universitas). Laporan evaluasi diri dosen tersebut memuat perihal kegiatan tridharma perguruan tinggi yang dilakukan dan dihasilkan oleh dosen, serta usulan tentang hal-hal yang perlu diperbaiki. Laporan evaluasi diri dosen dilaporkan secara periodik.

PENILAIAN DOSEN

Penilaian Dosen oleh Mahasiswa

Di UI penilaian dosen oleh mahasiswa disebut dengan Evaluasi Dosen Oleh Mahasiswa yang disingkat dengan EDOM. Penilaian disini menyangkut kinerja dosen dalam proses belajar mengajar dan mencakup bukan hanya kemampuan dosen dalam menyampaikan materi pengajaran tapi juga terkait erat dengan berbagai aspek interaksi dosen dan mahasiswa serta suasana/atmosfir lingkungan pengajaran. Komponen yang dinilai meliputi:

1. Persiapan dosen untuk mengajar
2. Materi pengajaran
3. Penyampaian materi oleh dosen
4. Pengelolaan kelas (atmosfer akademik)
5. Evaluasi Pengajaran

EDOM di UI dilakukan setiap semester terhadap semua dosen, dan telah menjadi kegiatan rutin di fakultas. Setiap fakultas atau program studi dapat melakukan modifikasi dari komponen-komponen yang dinilai sesuai dengan metoda pembelajaran yang digunakan.

Penilaian Dosen oleh Institusi

Penilaian dosen oleh institusi di UI disebut dengan Evaluasi Dosen Oleh Institusi (EDOI). Kegiatan ini merupakan bagian dari fungsi manajemen mutu akademik institusi. Penilaian dosen disini menyangkut keseluruhan kinerja dosen yang meliputi:

1. Kegiatan pengajaran
2. Kegiatan penelitian
3. Kegiatan pengabdian pada masyarakat
4. Partisipasi dalam organisasi profesi
5. Partisipasi dalam tata pamong institusi
6. Kedisiplinan
7. Etika
8. Prestasi dsb

Penilaian dosen berfungsi penting dalam:

1. Menilai secara langsung mutu produk-produk kegiatan akademik dosen seperti kinerja dosen dalam pengajaran, penelitian dan pelayanan masyarakat, serta integrasi ketiga kegiatan akademik tersebut;
2. Menilai harapan dan tingkat kepuasan mahasiswa atas kinerja dosen
3. Menilai secara tidak langsung mutu universitas dan *benchmarking* dengan universitas lain, baik dalam maupun luar negeri;
4. Menilai kebutuhan untuk peningkatan mutu kegiatan akademik, khususnya dalam pengajaran dan penelitian;
5. Mengembangkan manajemen karier dan sistem remunerasi dosen;
6. Mempersiapkan akreditasi program studi dan universitas;
7. Memperkuat budaya mutu dalam institusi dan mengembangkan atmosfir akademik yang sehat.

Prosedur Penilaian Dosen

Prosedur penilaian dosen meliputi beberapa langkah yaitu:

1. Mempersiapkan kebijakan khusus untuk mendukung kegiatan penilaian dosen;
2. Menyediakan sumber informasi berupa berbagai dokumen akademik yang relevan;
3. Menentukan standar dan kriteria mutu dosen yang akan menjadi acuan dalam penilaian dosen;
4. Menentukan kriteria kelayakan dan kompetensi pihak yang berperan memberikan penilaian, seperti pimpinan badan/unit/komisi yang ditunjuk melakukan penilaian dosen;
5. Menyediakan format borang penilaian dosen yang standar, meliputi penilaian dosen oleh mahasiswa, penilaian individu dosen oleh lembaga dan penilaian kinerja dosen secara kolektif

- (rata-rata) yaitu penilaian untuk sekelompok dosen di unit atau lembaga tertentu (misalnya di departemen atau fakultas);
6. Mengembangkan model mekanisme penilaian dosen oleh mahasiswa dan oleh lembaga, serta koordinasinya dengan unit atau struktur terkait di dalam lembaga;
 7. Mensosialisasikan dan mengadakan pelatihan penerapan prosedur penilaian dosen;
 8. Melaksanakan (implementasi) penilaian dosen secara teratur dan konsisten;
 9. Melakukan analisis dan interpretasi hasil penilaian dosen;
 10. Menyampaikan umpan balik hasil penilaian dosen kepada pihak yang berkepentingan, terutama dosen yang bersangkutan;
 11. Memanfaatkan hasil penilaian dosen untuk menilai kebutuhan peningkatan mutu dosen dan kinerja lembaga;
 12. Memanfaatkan hasil penilaian dosen untuk manajemen pengembangan karier dan sistem remunerasi dosen;
 13. Memanfaatkan hasil penilaian dosen untuk evaluasi eksternal di luar UI, termasuk akreditasi program studi dan akreditasi institusi;
 14. Peninjauan dan merevisi prosedur penilaian dosen secara berkala untuk perbaikan prosedur.

PERBAIKAN PENYEMPURNAAN

Perbaikan dan penyempurnaan manajemen dosen sebagian besar telah dibahas sebelumnya dalam topik Evaluasi Dosen diatas. Namun dapat disimpulkan bahwa hasil analisis evaluasi diri dan penilaian dosen dapat menampilkan kekurangan dan kelemahan manajemen dosen sekaligus kekuatannya. Hasil analisa ini selanjutnya dapat digunakan untuk penyusunan program-program perbaikan yang mengacu pada standar dan sesuai dengan visi, misi dan fungsi institusi. Demikian kegiatan daur penjaminan mutu ini harus dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan.

BAB VI

PENUTUP

Dalam penjaminan mutu di UI, dosen merupakan komponen pendidikan yang utama. Tanpa manajemen dosen yang baik mustahil UI dapat mencapai visinya menjadi universitas yang unggul di kawasan Asia. Pedoman ini mencoba memberi tuntunan bagi masyarakat UI terutama para pengelola universitas di dalam melaksanakan manajemen mutu dosen agar tercapai profesionalisme dosen yang pada akhirnya akan meningkatkan peringkat UI secara keseluruhan.

DAFTAR ACUAN

1. Undang-undang RI nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
3. Peraturan Pemerintah No. 152 Tahun 2002 tentang Penetapan Universitas Indonesia Sebagai Badan Hukum Milik Negara
4. Peraturan Pendidikan Nasional No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
5. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 38/KEP/MK.WASPAN/8/1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya
6. Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi, Buku V: Matriks Penilaian Portofolio, Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional, 2005
7. Keputusan Majelis Wali Amanat UI No. 01/SK/MWA-UI/2003 tentang Anggaran Rumah Tangga Universitas Indonesia
8. Peraturan Majelis Wali Amanat Universitas Indonesia No. 003/Peraturan/MWA-UI/2006 tentang Tugas dan Tanggung Jawab Dosen
9. Peraturan Majelis Wali Amanat Universitas Indonesia No. 004/Peraturan/MWA-UI/2006 tentang Pokok-pokok Pengembangan Universitas Indonesia Tahun 2007-2022
10. SK Rektor UI No. 403/SK/R/UI/2005 tentang Ketentuan Umum Peraturan Kepegawaian Tenaga Akademik UI-BHMN Peralihan
11. SK Rektor UI No. 731/SK/R/UI/2006 tentang Perubahan SK Rektor UI No. 731/SK/R/UI/2006 tentang Persyaratan Asisten Dosen Menjadi Pegawai UI-BHMN.
12. *The Caut Guide to The Teaching Dossier*, Centre for Teaching and Learning Service, McGill University, Canada, 1991
13. Buku Referensi SPMA UI, BPMA UI, 2005
14. *Manual for Self Assessment at Programme Level*, AUN-QA, 2005
15. Borang EDOM, BPMA UI, 2005