

## **PENILAIAN KINERJA DOSEN DALAM BIDANG BELAJAR MENGAJAR DI FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH TANGERANG**

**ROHMAT TAUFIQ**

Fakultas Teknik

Universitas Muhammadiyah Tangerang

**Abstrak.** Penilaian kinerja penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan berikutnya. Begitu juga bagi dosen pengampu mata kuliah untuk melihat hasil proses belajar mengajar maka perlu kiranya dilakukan penilaian kinerja dosen. Kriteria dan subkriteria yang digunakan dalam proses penilaian belajar mengajar dosen adalah *Waktu* (kehadiran dosen dengan jadwal, waktu proses perkuliahan, waktu ujian), *Kerapihan* (Kesopanan pakaian, kerapihan pakaian, kebersihan dan keserasihan), *Komunikasi* (*kejelasan kalimat, sopan santun kalimat, tata bahasa*), *Proses Perkuliahan* (Menjelaskan SAP, menggunakan infokus, menciptakan suasana kondusif, menggunakan metode yang tepat), *Penguasaan Materi* (Tingkatan penyampaian materi, ada hubungan antara materi sebelumnya dengan sekarang atau dengan selanjutnya, menjawab pertanyaan berdasarkan buku acuan), *Evaluasi Belajar* (kesesuaian materi dengan soal, presentasi penilaian, bentuk soal). Tujuan penilaian kinerja dosen ini adalah untuk melihat hasil proses belajar mengajar yang dilakukan oleh dosen yang nantinya bisa digunakan untuk melihat melakukan evaluasi bagi setiap dosen yang sudah dinilai.

**Kata Kunci:** penilaian kinerja, dosen, belajar mengajar

Abstract. Assessment of performance is important for every employee and useful for companies to establish the next policy action. So also for lecturers to see the results of the learning process is essential to an assessment of faculty performance. Criteria and subcriteria used in the assessment process is time teaching faculty (lecturers with attendance schedule, the time the lecture, the exam), neatness (Courtesy of clothing, clothing tidiness, cleanliness and harmony), Communication (clarity of the sentence, the sentence courtesy, good language), Lectures process (SAP Explain, using projector, creating a conducive atmosphere, using appropriate methods), content Mastery (Tier delivery of content, there is a connection between the material prior to the current or the next, answering questions based on the book of reference), Evaluation Study (suitability of the material to the issue, the presentation of assessment, forms of matter). The purpose of this faculty performance appraisal is to see the results of teaching and learning process conducted by the lecturers that will be used to see an evaluation of every teacher who has been assessed.

**Kata Kunci:** performance assessment, lecturer, teaching and learning

### **PENDAHULUAN**

Jumlah perguruan tinggi di Indonesia mendekati angka 3.000 Perguruan tinggi. Ini adalah jumlah yang sangat besar jika dibandingkan dengan negara – negara tetangga lainnya. Dari jumlah tersebut, jumlah perguruan tinggi negeri termasuk perguruan tinggi badan hukum milik negara (PT BHMN) ada 84 dan sisanya adalah perguruan tinggi swasta. Berdasarkan data Kemendiknas, 68 persen mahasiswa menempuh pendidikan di perguruan tinggi swasta. Sementara jumlah perguruan tinggi swasta berdasar data 2006,

terdapat 2.678 institusi yang mengelola 10.680 program studi. Dari jumlah itu, sekitar 30 hingga 40 persen tengah menuju kebangkrutan. (AT Hanuranto, 2010).

Dari jumlah perguruan tinggi yang ada diatas maka sudah barang tentu mutu yang harus dihasilkan juga harus berkualitas, ada beberapa hal yang harus di perhatikan berhubungan dengan Mutu Perguruan tinggi diantaranya: proses pembelajaran, sumber daya manusia, kemahasiswaan, kurikulum, sarana dan prasarana, suasana akademik, keuangan, penelitian dan publikasi, pengabdian masyarakat, tata pamong, manajemen lembaga, sistem informasi dan kerjasama. (Aris Gumilar, 2011).

Dari berbagai komponen yang harus diperhatikan diatas dalam penelitian ini akan dibahas adalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia dan proses pembelajaran yaitu penilaian kinerja dosen dalam hal proses pembelajaran. Penilaian kinerja dosen bisa dijadikan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kualitas daripada konsentrasi perkuliahan.

Penilaian kinerja karyawan telah dilakukan oleh berbagai organisasi sejak berabad-abad. Meskipun sistem penilaian kinerja telah diperdebatkan oleh banyak orang, Namun, secara keseluruhan, adalah dilihat bahwa kinerja penilaian merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan organisasi. Longenecker dan Fink (1999) dalam Rafikul Islam (2005). Penilaian kinerja merupakan analisis dan interpretasi keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja. Penilaian sebaiknya dikaitkan dengan sumber daya (input) yang berada dibawah wewenangnya seperti SDM, dana/keuangan, sarana-prasarana, metode kerja dan hal lainnya yang berkaitan. (Veithzal Rival, 2005).

Dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (UU 14/2005 Pasal 1 butir 2). Kualitas sumber daya manusia termasuk dosen merupakan salah satu faktor yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu instansi. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan.

Penilaian kinerja harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Dengan melakukan proses penilaian kinerja maka prestasi yang dicapai setiap karyawan dengan nilai baik sekali, baik, cukup atau kurang bisa diketahui. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan karena dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

Penilaian kinerja berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong Karyawan semangat untuk bekerja, asalkan proses penilaian jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut dari penilaian kinerja dimungkinkan karyawan dipromosikan, dikembangkan dan atau balas jasanya dinaikkan.

Ruang lingkup penilaian kinerja dicakup dalam what (apa), why (kenapa), where (dimana), when (kapan), who (siapa) dan how (bagaimana) atau sering disingkat dengan istilah 5 W + 1 H. (Sikula, 1980 dalam Hasibuan, 2009).

## **PEMBAHASAN**

Penilaian kinerja merupakan analisis dan interpretasi keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja. Penilaian sebaiknya dikaitkan dengan sumber daya (input) yang berada dibawah wewenangnya seperti SDM, dana/keuangan, sarana-prasarana, metode kerja dan hal lainnya yang berkaitan. (Veithzal Rival, 2005)

Penilaian kinerja karyawan telah dilakukan oleh berbagai organisasi sejak berabad-abad. Meskipun sistem penilaian kinerja telah diperdebatkan oleh masyarakat luas, namun secara keseluruhan bisa dilihat bahwa penilaian kinerja merupakan bagian

yang tidak terpisahkan dari kehidupan organisasi. Longenecker dan Fink (1999) mengutip beberapa alasan bahwa penilaian kinerja formal dalam organisasi diperlukan secara benar untuk proses kenaikan gaji, promosi, penurunan pangkat (Rafikul Islam, 2005).

Disisi lain penilaian kinerja merupakan sebagian penting dari budaya organisasi dan diperlukan untuk menilai kemajuan menuju tujuan organisasi (Daley, 1993 dan Farr, 1983). Selain itu definisi yang lain bahwa penilaian prestasi kerja merupakan prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi Karyawan dan sumbangan serta kepentingan bagi Karyawan (Dale Yoder, 1981; Rafikul Islam, 2005).

Penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting maka harus hati-hati dalam menerapkan penilaian kinerja. Sistem penilaian kinerja yang tidak efektif akan membawa banyak masalah termasuk rendah moral, penurunan produktivitas karyawan, yang mengurangi antusiasme karyawan dan dukungan untuk organisasi (Somerick, 1993; Rafikul Islam, 2005).

Dengan berkembangnya waktu dan berkembangnya permasalahan, maka banyak sekali para pakar yang mengembangkan teori-teori baru, diantaranya (Vallance, 1999) menjelaskan metode penilaian kinerja yang digunakan di Singapura, Thailand dan Filipina dan memeriksa peran budaya organisasi pada proses penilaian di negara-negara. Singapura mengadopsi *Potential Appraisal System* (PAS) kriteria yang digunakan adalah 1) *'helicopter quality'* yaitu kemampuan seseorang untuk menganalisa masalah atau isu-isu dalam mengambil semua faktor penting. 2) *'intellectual qualities'* yaitu daya analisis, imajinasi dan mampu menghadapi kenyataan. 3) *'results orientation'*. 4). *'leadership quality'* yaitu kemampuan untuk memotivasi, mendelegasikan dan berkomunikasi.

Di Thailand kriteria yang digunakan adalah *output* pekerjaan dalam hal kualitas, kuantitas dan aplikasi output, kemampuan untuk mengelola dan melakukan pekerjaannya dalam hal perencanaan dan pelaksanaan, kemampuan untuk mengarahkan dan membuat keputusan termasuk tenggang waktu pertemuan, mengambil kontrol, upaya koordinasi dengan organisasi lain, memecahkan masalah dan menyelesaikan konflik dan membantu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, kemampuan untuk meningkatkan kerja dan pelayanan, menunjukkan ide-ide baru dan solusi mengidentifikasi dan menangani masalah dan bekerja melakukan efisien dan efektif. Di Filipina kriteria yang digunakan: manajemen kerja, manajemen orang, manajemen sumber daya, manajemen hubungan, pengelolaan kendala dan inovasi.

Unsur-unsur yang dinilai adalah kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan dan tanggung jawab (Hasibuan Malayu SP, 2009). Kriteria yang digunakan untuk penilaian kinerja di *Inter System Maintenance Services* (ISMS) adalah kualitas/kuantitas kerja, perencanaan/organisasi, inisiatif/komitmen, teamwork/kerjasama, komunikasi dan faktor eksternal (Rafikul Islam, 2005). Dimensi prestasi kerja karyawan berdasarkan *Quantity work, Quality of work, Job knowledge, Creativeness, Cooperation, Dependability, Initiative, Personal Qualities* (Gomes, 1995 ; Rafikul Islam, 2005).

Pada dasarnya Penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan berarti karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan. (Hasibuan, 2009)

Proses penyusunan penilaian kinerja menurut (Mondy dan Noe, 1993 ; Hasibuan, 2009) terbagi dalam beberapa tahapan kegiatan yang ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Penyusunan Penilaian Kinerja

### **Teori Belajar Mengajar**

Pengertian guru, dosen dan guru besar menurut undang-undang no 14 tahun 2005 adalah sebagai berikut:

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

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.

Guru besar atau profesor yang selanjutnya disebut profesor adalah jabatan fungsional tertinggi bagi dosen yang masih mengajar di lingkungan satuan pendidikan tinggi.

Dalam psikologi dan pendidikan, pembelajaran secara umum didefinisikan sebagai suatu proses yang menyatukan kognitif, emosional, dan lingkungan pengaruh dan pengalaman untuk memperoleh, meningkatkan, atau membuat perubahan's pengetahuan satu, keterampilan, nilai, dan pandangan dunia (Illeris, 2000; Ormorod, 1995).

Belajar sebagai suatu proses berfokus pada apa yang terjadi ketika belajar berlangsung. Penjelasan tentang apa yang terjadi merupakan teori-teori belajar. Teori belajar adalah upaya untuk menggambarkan bagaimana orang dan hewan belajar, sehingga membantu kita memahami proses kompleks inheren pembelajaran. (Wikipedia)

### **Macam-macam Teori Belajar**

Ada tiga kategori utama atau kerangka filosofis mengenai teori-teori belajar, yaitu: teori belajar behaviorisme, teori belajar kognitivisme, dan teori belajar konstruktivisme. Teori belajar behaviorisme hanya berfokus pada aspek objektif diamati pembelajaran. Teori kognitif melihat melampaui perilaku untuk menjelaskan pembelajaran berbasis otak. Dan pandangan konstruktivisme belajar sebagai sebuah proses di mana pelajar aktif membangun atau membangun ide-ide baru atau konsep.

#### **1. Teori belajar Behaviorisme**

Teori behavioristik adalah sebuah teori yang dicetuskan oleh Gage dan Berliner tentang perubahan tingkah laku sebagai hasil dari pengalaman. Teori ini lalu berkembang menjadi aliran psikologi belajar yang berpengaruh terhadap arah pengembangan teori dan praktik pendidikan dan pembelajaran yang dikenal sebagai aliran behavioristik. Aliran ini menekankan pada terbentuknya perilaku yang tampak sebagai hasil belajar.

Teori behavioristik dengan model hubungan stimulus-responnya, mendudukan orang yang belajar sebagai individu yang pasif. Respon atau perilaku tertentu dengan

menggunakan metode pelatihan atau pembiasaan semata. Munculnya perilaku akan semakin kuat bila diberikan penguatan dan akan menghilang bila dikenai hukuman.

## 2. Teori Belajar kognitivisme

Teori belajar kognitif mulai berkembang pada abad terakhir sebagai protes terhadap teori perilaku yang telah berkembang sebelumnya. Model kognitif ini memiliki perspektif bahwa para peserta didik memproses informasi dan pelajaran melalui upaya mengorganisir, menyimpan, dan kemudian menemukan hubungan antara pengetahuan yang baru dengan pengetahuan yang telah ada. Model ini menekankan pada bagaimana informasi diproses.

Peneliti yang mengembangkan *teori kognitif* ini adalah Ausubel, Bruner, dan Gagne. Dari ketiga peneliti ini, masing-masing memiliki penekanan yang berbeda. Ausubel menekankan pada aspek pengelolaan (organizer) yang memiliki pengaruh utama terhadap belajar. Bruner bekerja pada pengelompokan atau penyediaan bentuk konsep sebagai suatu jawaban atas bagaimana peserta didik memperoleh informasi dari lingkungan.

## 3. Teori Belajar Konstruktivisme

Konstruksi berarti bersifat membangun, dalam konteks filsafat pendidikan dapat diartikan Konstruktivisme adalah suatu upaya membangun tata susunan hidup yang berbudaya modern.

Konstruktivisme merupakan landasan berfikir (filosofi) pembelajaran kontekstual yaitu bahwa pengetahuan dibangun oleh manusia sedikit demi sedikit, yang hasilnya diperluas melalui konteks yang terbatas dan tidak sekonyong-konyong.

Pengetahuan bukanlah seperangkat fakta-fakta, konsep, atau kaidah yang siap untuk diambil dan diingat. Manusia harus mengkonstruksi pengetahuan itu dan memberi makna melalui pengalaman nyata.

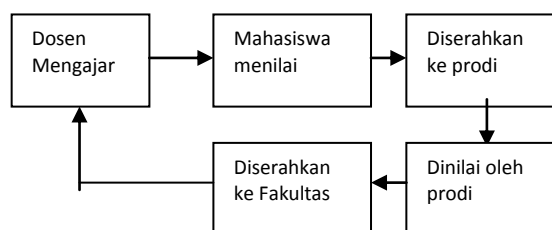
Dengan teori konstruktivisme siswa dapat berfikir untuk menyelesaikan masalah, mencari idea dan membuat keputusan. Siswa akan lebih paham karena mereka terlibat langsung dalam membina pengetahuan baru, mereka akan lebih paham dan mampu mengaplikasikannya dalam semua situasi. Selain itu siswa terlibat secara langsung dengan aktif, mereka akan ingat lebih lama semua konsep.

(<http://belajarpsikologi.com>. 2012)

## Studi Kasus

### a. Kerangka Penilaian Kinerja Dosen

Kerangka penilaian kinerja dosen yang dilakukan oleh mahasiswa dan dievaluasi oleh program studi yang nantinya diserahkan ke fakultas untuk diambil keputusannya. Adapun kerangka penilaian kinerja dosen bisa digambarkan seperti bagan dibawah ini.



Gambar 2. Kerangka penilaian kinerja dosen

Langkah awal yang harus dinilai adalah bagaimana metode dosen dalam hal menyampaikan atau dalam proses belajar mengajar yang selanjutnya nilai yang telah diberikan mahasiswa selanjutnya dikumpulkan ke program studi, setelah dikumpulkan di program studi di jumlahkan dan ditotal selanjutnya diserahkan ke fakultas untuk dibahas nilai-nilai yang telah diberikan kepada para dosen. Selanjutnya kalau ada dosen yang sekiranya nilainya dibawah standar maka pihak fakultas yang secara langsung memanggil dosen yang bersangkutan untuk diajak sharing.

#### b. Kriteria Penilaian Kinerja

Kriteria yang digunakan dalam proses penilaian kinerja sebanyak 6 kriteria, keenam kriteria yang digunakan adalah **Waktu, Kerapihan, Komunikasi, Proses Perkuliahan, Penguasaan Materi dan Evaluasi Belajar.**

**Waktu** merupakan salah satu kriteria yang berhubungan dengan waktu yang dilakukan pada saat pelaksanaan proses belajar mengajar adapun yang dinilai dalam Waktu adalah Kehadiran dosen pada saat memulai dan mengakhiri perkuliahan, kehadiran dosen dengan jadwal, pelaksanaan ujian.

**Kerapihan** merupakan kriteria yang kedua yang dinilai dalam proses belajar mengajar di fakultas teknik, adapun yang dinilai dalam kerapihan adalah kesopanan pakaian, kerapihan pakaian, kebersihan dan keserasihan pakaian.

**Komunikasi** kriteria yang ketiga dan yang dinilai dalam komunikasi adalah kejelasan kalimat, sopan santun kalimat dan tata bahasa.

**Proses Perkuliahan** kriteria yang keempat adapun yang dinilai dalam proses perkuliahan adalah bagaimana dosen menjelaskan SAP diawal perkuliahan, menggunakan infokus dalam proses belajar, menciptakan suasana kondusif dan menggunakan metode yang tepat.

**Penguasaan Materi** merupakan kriteria yang kelima adapun yang dinilai dalam penguasaan materi adalah tingkat penyampaian materi, ada hubungan antar pertemuan, cara menjawab pertanyaan dari mahasiswa.

**Evaluasi belajar** merupakan kriteria yang terakhir adapun yang dinilai dalam evaluasi adalah kesesuaian materi dengan soal, presentasi penilaian dan bentuk soal.

Tabel 1. Kriteria dan Sub Kriteria

No	Kriteria	Penjelasan
1	Waktu	- Kehadiran dosen waktu perkuliahan - Kehadiran dosen dengan jadwal - Pelaksanaan ujian
2	Kerapihan	- Kesopanan pakaian - Kerapihan pakaian - Kebersihan - Keserasihan pakaian
3	Komunikasi	- Kejelasan kalimat - Sopan santun kalimat - Tata bahasa
4	Proses Perkuliahan	- Menjelaskan SAP - Menggunakan Infokus - Menciptakan suasana kondusif - Menggunakan metode yang tepat
5	Penguasaan Materi	- Tingkat penyampaian materi - Ada hubungan antar pertemuan

		- Cara menjawab pertanyaan
6	Evaluasi Belajar	- Kesesuaian soal dengan materi - Presentasi penilaian - Bentuk soal

**c. Bentuk form**

Untuk memudahkan mahasiswa dalam melakukan penilaian proses belajar mengajar terhadap para dosen, maka dibuatlah form penilaian kinerja dosen dalam hal proses belajar mengajar sedemikian rupa yang tujuannya adalah untuk memudahkan mahasiswa dalam memberikan nilai serta memudahkan bagi Program Studi untuk mengevaluasi hasil penilaian yang sudah dilakukan oleh mahasiswa.

Tabel 2. Form Penilaian

No	Keterangan	Skor				
		5	4	3	2	1
<b>A</b>	<b>Waktu</b>					
1	Apakah kehadiran dosen tepat waktu saat perkuliahan					
2	Apakah kehadiran dosen sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan					
3	Apakah pelaksanaan ujian dosen sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan					
<b>B</b>	<b>Kerapihan</b>					
4	Apakah pakaian dosen sangat sopan					
5	Bagaimana tingkat kerapihan pakaian dosen					
6	Bagaimana tingkat kebersihan pakaian					
7	Apakah pakaian yang digunakan dosen sangat serasi					
<b>C</b>	<b>Komunikasi</b>					
8	Kejelasan kalimat saat menjelaskan materi					
9	Sopan santun kalimat					
10	Tata bahasa					
<b>D</b>	<b>Proses Perkuliahan</b>					
11	Apakah dosen menjelaskan SAP diawal perkuliahan					
12	Apakah dosen selalu menggunakan infokus saat mengajar					
13	Apakah dosen mampu menciptakan suasana kondusif					
14	Apakah dosen sudah menggunakan metode yang tepat sesuai dengan tema atau materi yang diajarkan					
<b>E</b>	<b>Penguasaan Materi</b>					
15	Bagaimana tingkat penyampaian materi					
16	Apakah materi ada hubungannya dengan materi yang lain					
17	Apakah cara menjawab pertanyaan dari mahasiswa cukup ilmiah					

F	Evaluasi Belajar					
18	Apakah ada kesesuaian soal dengan materi					
19	Apakah presentasi penilaian sudah sesuai dengan aturan mahasiswa					
20	Apakah bentuk soal/pertanyaan tidak membingungkan / mudah difahami					
JUMLAH		100	80	60	40	20

#### d. Alat Ukur (Skala Likert)

**Skala Likert** adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Nama skala ini diambil dari nama Rensis Likert, yang menerbitkan suatu laporan yang menjelaskan penggunaannya. Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam skala Likert, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia.

Skala Likert merupakan metode skala bipolar yang mengukur baik tanggapan positif ataupun negatif terhadap suatu pernyataan. Empat skala pilihan juga kadang digunakan untuk kuesioner skala Likert yang memaksa orang memilih salah satu kutub karena pilihan "netral" tak tersedia. ([http://id.wikipedia.org/wiki/Skala\\_Likert](http://id.wikipedia.org/wiki/Skala_Likert))

Biasanya disediakan lima pilihan skala dengan format seperti:

1. Sangat tidak setuju
2. Tidak setuju
3. Netral
4. Setuju
5. Sangat setuju

#### Evaluasi dan Standard Penilaian

##### Evaluasi

Cara melakukan evaluasi proses belajar mengajar dosen yang dilakukan oleh mahasiswa terdiri dari beberapa langkah, langkah-langkah tersebut adalah:

- a. Mahasiswa dibagikan form penilaian kinerja dosen
- b. Mahasiswa melakukan penilaian kinerja dosen yang terdiri dari 6 kriteria dengan memberikan angka 1,2,3,4 dan 5.
- c. Form dikumpulkan selanjutnya dilakukan penjumlahan oleh prodi.
- d. Setelah dirata-rata nilai dosen, selanjutnya dosen yang mendapatkan peringkat Bagus akan mendapatkan apresiasi, sedangkan dosen yang nilainya Cukup maka akan dilakukan komunikasi/sharing dengan dosen yang bersangkutan, sedangkan dosen yang nilai kurang akan dilakukan komunikasi dan pembinaan kepada dosen tersebut.

##### Standar Penilaian

Nilai yang didapatkan oleh setiap dosen setiap mata kuliah bisa dibedakan menjadi sebagai berikut:

1. 80 – 100 = Bagus
2. 41 – 79 = Cukup
3. 0 – 40 = Kurang

#### DAFTAR PUSTAKA

Aris Gumilar. 2011. **Sistem Penjaminan Mutu Internal**. Universitas Muhammadiyah Tangerang.



- Islam R. 2005. **Employee Performance Evaluation By AHP: A Case Study**. DISAHP 2005, Honolulu, Hawaii.  
[http://id.wikipedia.org/wiki/Skala\\_Likert](http://id.wikipedia.org/wiki/Skala_Likert)  
<http://belajarpsikologi.com>  
<http://www.superdecisions.com>
- Suryadi Kadarsah. 2002. **Sistem Pendukung Keputusan**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kusrini. 2007. **Konsep dan Aplikasi Sistem Pendukung Keputusan**. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Malayu Hasibuan, SP. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan 13. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- O'Brien, James A. 2005. *Introduction to Information System, 12<sup>th</sup> ed.* McGraw-Hill, USA.
- Rival, Veithzal dan Fawzi AMB. 2005. *Performance Appraisal*. Cetakan 1. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Turban, Efraim. 2007. **Decision Support and Business Intelligence Systems**. Eighth Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- AT.Hanuranto. 2010. **Marketing Perguruan Tinggi**. Seminar dan Lokakarya APTIKOM dan APTISI Wilayah Jawa Barat dan Banten.