

DAFTAR PUSTAKA

1. Aguinis, H. (2013). *Performance Management* (3rd ed.). Pearson
2. Altbach, P. G., Reisberg, L., & Rumbley, L. E. (2009). *Trends in Global Higher Education: Tracking an Academic Revolution*. UNESCO.
3. Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance*. Kogan Page.
4. Anthony, R. N., & Govindarajan, V. (2007). *Management Control Systems*. McGraw-Hill.
5. Barney, J. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*.
6. Biggs, J., & Tang, C. (2011). *Teaching for Quality Learning at University* (4th ed.). Open University Press/McGraw-Hill.
7. Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Management: An Experiential Approach* (6th ed.). McGraw-Hill.
8. Boyer, E. L. (1990). *Scholarship Reconsidered: Priorities of the Professoriate*. Carnegie Foundation.
9. Bracken, D. W., Timmreck, C. W., & Church, A. H. (2001). *The Handbook of Multisource Feedback*. Jossey-Bass.
10. Brinkerhoff, D. W. (2010). Unpacking the concept of political will to confront corruption. U4 Brief.
11. Brookfield, S. D. (2017). *Becoming a Critically Reflective Teacher* (2nd ed.). Jossey-Bass.
12. Camp, R. C. (1989). *Benchmarking: The Search for Industry Best Practices that Lead to Superior Performance*. ASQC Quality Press
13. Deming, W. E. (1986). *Out of the Crisis*. MIT Press.
14. Desimone, L. M. (2009). *Improving Impact Studies of Teachers' Professional Development: Toward Better Conceptualizations and Measures*. Educational Researcher,
15. Drucker, P. F. (1954). *The Practice of Management*. Harper & Row

16. Fayol, H. (1916). *General and Industrial Management*.
17. Guskey, T. R. (2002). *Professional Development and Teacher Change. Teachers and Teaching*.
18. Hallinger, P. (2011). Leadership for Learning: Lessons from 40 Years of Empirical Research. *Journal of Educational Administration*, 49(2), 125–142.
19. Harvey, L., & Green, D. (1993). *Defining Quality. Assessment & Evaluation in Higher Education*.
20. Herzberg, F. (1968). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing.
21. Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. McGraw-Hill.
22. ISO 9001:2015. *Quality Management Systems – Requirements*. International Organization for Standardization.
23. Biggs, J., & Tang, C. (2011). *Teaching for Quality Learning at University: What the Student Does* (4th ed.). McGraw-Hill & Open University Press.
24. Guskey, T. R. (2000). *Evaluating Professional Development*. Corwin Press.
25. Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
26. Ivancevich, J. M. (2010). *Human Resource Management* (11th ed.). McGraw-Hill.
27. Joyce, B., & Showers, B. (2002). *Student Achievement Through Staff Development* (3rd ed.). ASCD.
28. Juran, J. M. (1992). *Juran on Quality by Design*. Free Press.
29. Kezar, A., & Eckel, P. D. (2004). Meeting Today's Governance Challenges. *The Journal of Higher Education*.
30. Kirkpatrick, D. L. (1998). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. Berrett-Koehler Publishers.
31. Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating Training Programs: The Four Levels* (3rd ed.). Berrett-Koehler.

32. Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2015). *The Adult Learner* (8th ed.). Routledge.
33. Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice-Hall.
34. Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. McGraw-Hill.
35. Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation. *American Psychologist*.
36. London, M. (2003). *Job Feedback: Giving, Seeking, and Using Feedback for Performance Improvement*. Lawrence Erlbaum Associates.
37. Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
38. Marginson, S. (2011). Higher Education and Public Good. *Higher Education Quarterly*.
39. Marsh, H. W. (2007). Students' Evaluations of University Teaching: Dimensionality, Reliability, Validity, Potential Biases and Usefulness. *Springer International Handbook of Higher Education*.
40. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
41. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage.
42. Mintzberg, H. (1979). *The Structuring of Organizations*. Prentice Hall.
43. Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company*. Oxford University Press.
44. Oakland, J. S. (2014). *Total Quality Management and Operational Excellence*. Routledge.
45. OECD. (2003). *Changing Patterns of Governance in Higher Education*.
46. Parmenter, D. (2010). *Key Performance Indicators*. Wiley.
47. Patton, M. Q. (2015). *Qualitative Research & Evaluation Methods*. SAGE Publications.

48. Pfeffer, J., & Sutton, R. I. (2006). *Evidence-Based Management*. Harvard Business Review.
49. Ramsden, P. (2003). *Learning to Teach in Higher Education* (2nd ed.). RoutledgeFalmer.
50. Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi 2). RajaGrafindo Persada.
51. Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management*. Pearson Education.
52. Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management* (13th ed.). Pearson
53. Sagala, S. (2013). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Alfabeta.
54. Schön, D. A. (1983). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*. Basic Books.
55. Scriven, M. (1967). *The Methodology of Evaluation*. Rand McNally.
56. Sujarwo. (2006). *Pengembangan Dosen Berkelanjutan*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
57. Terry, G. R. (2010). *Principles of Management* (Reprint). Richard D. Irwin/Chicago: Homewood.
58. UNDP. (2009). *Handbook on Planning, Monitoring and Evaluating for Development Results*.
59. UNESCO. (2015). *Quality Assurance in Higher Education: A Toolkit for Education Practitioners*. UNESCO.
60. Wenger, E. (1998). *Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity*. Cambridge University Press.
61. World Bank. (2017). *Higher Education for Development*. World Bank.

Jurnal

1. Wahyudi (2020), “Kinerja Dosen: Kontribusi Terhadap Akreditasi perguruan Tinggi”, *Scientific Journal of Reflection*, Vol 3, No 4, October 2020, DOI: 10.5281/zenodo.4427642, e-ISSN 2621-3389
2. Yustinus Sanda, Warman, Agustina Pitriyani, Yaepa, *Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi melalui manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*,

- Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Vol. 10, No 1, April 2022, DOI 10.21831/jamp. V 10i.47855, e- ISSN 2461-0550
3. Endang Sugiarti, Mukrodi, Syamsi Mawardi (2021), “Monitoring Kinerja Dosen: Manfaat dan Dampaknya Terhadap Perguruan Tinggi”, Scientific Journal Of Reflection, Vol. 4, No. 4, October 2021, DOI: 10.5281/zenodo.4427642, e-ISSN 2621-3389
 4. Junaedi Sastradiharja EE, Fahrizal, Bella Angela, “Manajemen Penilaian Kinerja Dosen Dalam Peningkatan Mutu Akademik Perguruan Tinggi di STAI Al Karimiyah Depok Jawa Barat, Andragogi, Vol 5, No 2, Oktober 2023, DOI: 10.36671/andragogi. V 1i3.66, e-ISSN 2716-0971
 5. Nur Khamilatusy Sholekhah, “Hubungan Manajemen Performa Kinerja Dosen Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa FKG Unimus”, Medica Arteriana, Vol 2, No. 1, Juni 2020, DOI, e-ISSN 2657- 2389
 6. Galuh Herlina NC, Syunu Sunu T, “Pengaruh Kinerja Dosen dan Layanan Administrasi Akademik Tenaga Kependidikan terhadap Kepuasan Mahasiswa di Jurusan Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya”, Inspirasi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Surabaya, Vol. 8, No. 1, Oktober 2020 . DOI, e-ISSN
 7. Dwi Deswary, “Kebijakan Penilaian Kinerja Dosen Di Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta”, Jurnal Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Jakarta, Vol 1, No. 1, Juli 2010, DOI: 10.21009/jmp. V 1i1.2483, e-ISSN 2597-8659
 8. Osman Syarief, “Manajemen Mutu Kinerja Dosen Politeknik Kesehatan”, Jurnal Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, Vol. 11, No. 1, 2014, DOI: 10.17509/jap. V 21i1.6664, e-ISSN 2580-1007
 9. Reza Mardiana, Muhammad R.R., “Evaluasi Kinerja Dosen Di Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Tahun Akademik 2019/2020”, Jurnal Manajemen Dakwah Universitas Islam Sunan Kalijaga, Vol. 7, No. 2, April 2023, DOI: 10.14421/jmd.2021.72-07, e-ISSN

10. Saiful Bahri, “Peningkatan Kinerja Dosen STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh”, *Visipena LPPM STKIP Bana Bangsa*, Vol. 3, No. 2, Desember 2012, DOI: 10.46244/visipena.vi, e-ISSN 2086-1392
11. Zahraini, “Kinerja Dosen Dalam Meningkatkan Kemampuan Akademik (Hard Skill) dan Penguasaan Ketrampilan (Soft Skill) Pada Mahasiswa PKK FKIP Unsyiah”. *Didaktika Universitas Islam Negeri Ar-Raniry*, Vol. 14, No. 2, Februari 2014, DOI: 10.22373/jid. V 14i2.507, e-ISSN 2355-6129

.

.

RIWAYAT HIDUP



Nur Sucahyo, S.Si, MM

Lahir di lahir di Jakarta, 12 Januari 1969 dari pasangan alm. H. Madijo dan Noer Martini. Menikah dengan Rochayani, S.Pd, M.Pd dan dikaruniai 2 orang anak yakni Ananda Shafira Althaf, S.Mat dan Farassyah Nugroho Alam, S.STr.

Riwayat pendidikan

1. SD Negeri Serdang 17 Pagi Jakarta
2. SMP Negeri 10 Jakarta
3. SMA Negeri 5 Jakarta
4. Program Studi Matematika FMIPA Universitas Indonesia
5. Magister Manajemen STIE IPWI Jakarta
6. Program Doktor Ilmu Pendidikan Universitas Islam Nusantara Bandung

Sebagai akademisi dimulai tahun 1993 dengan berbagai jabatan struktural mulai dari Pembina Kemahasiswaan, Sekretaris Jurusan, Ketua Jurusan, Pembantu Ketua III, Pembantu Ketua I dan Ketua di STMIK Swadharma Jakarta (2014 s.d. 2020) dan terakhir menjabat Rektor Institut Teknologi dan Bisnis Swadharma (2020 s.d. 2024) yang merupakan penggabungan antara STMIK Swadharma dan Politeknik Swadharma. Selain itu menjadi dosen tidak tetap di beberapa perguruan tinggi di Jakarta

Selain bidang akademik juga berkarya sebagai tenaga ahli di PT Swadharma Sentra Solusi dan PT Karya Solusi Gemilang yang bergerak dalam bidang konsultan, pelatihan dan services.



UNIVERSITAS ISLAM NUSANTARA
SEKOLAH PASCASARJANA

Jl. Soekarno – Hatta No. 530 Bandung 40286 Telp./Faks. +6222 7509656
<https://sps.uninus.ac.id>, e-mail: pasca@uninus.ac.id

Nomor : 766/UNINUS/SPs/PT/VI/2024

Lamp. : ---

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.

Ketua Sekolah Tinggi Teknologi Informasi NIIT

Di

Jl. Asem II No. 22 Rt 03/Rw 04 Cipete Selatan Jakarta Selatan DKI Jakarta 12410

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian studi pada Sekolah Pascasarjana Universitas Islam Nusantara, mahasiswa diwajibkan menyusun Disertasi sebagai salah satu syarat dalam menempuh Ujian Sidang Pada Program Studi S3 Ilmu Pendidikan. Sehubungan hal tersebut bersama ini kami hadapkan mahasiswa dengan data sebagai berikut:

Nama	: Nur Sucahyo
NIM	: 41038104221020
Program Studi	: S3 Ilmu Pendidikan
Tahun Akademik	: 2023/2024 Genap

Bersama surat ini kami mengajukan Permohonan Izin Penelitian bagi mahasiswa tersebut di lingkungan Lembaga/Institusi yang Bapak/Ibu pimpin sebagai bahan kajian dalam proses penyusunan Disertasi, dengan judul/masalah:

**MANAJEMEN PEMBINAAN KINERJA DOSEN DALAM MENINGKATKAN
MUTU LULUSAN PERGURUAN TINGGI
(Studi Kasus di STTI NIIT Jakarta dan STMIK Al-Muslim Bekasi)**

Besar harapan kami Bapak/Ibu dapat menerima mahasiswa tersebut demi kelancaran penyelesaian studi pada Sekolah Pascasarjana Universitas Islam Nusantara. Adapun waktu penelitian kami serahkan sepenuhnya kepada Bapak/Ibu. Atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Bandung, 27 Juni 2024
Direktur,



Prof. Dr. H. Iim Wasliman, M.Pd., M.Si.



UNIVERSITAS ISLAM NUSANTARA
SEKOLAH PASCASARJANA

Jl. Soekarno – Hatta No. 530 Bandung 40286 Telp./Faks. +6222 7509656
<https://sps.uninus.ac.id>, e-mail: pasca@uninus.ac.id

Nomor : 767/UNINUS/SPs/PT/VI/2024

Lamp. : ---

Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.

Ketua STMIK Al-Muslim

Di

Jl. Raya Setu, Tambun Selatan , Bekasi 17510

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian studi pada Sekolah Pascasarjana Universitas Islam Nusantara, mahasiswa diwajibkan menyusun Disertasi sebagai salah satu syarat dalam menempuh Ujian Sidang Pada Program Studi S3 Ilmu Pendidikan. Sehubungan hal tersebut bersama ini kami hadapkan mahasiswa dengan data sebagai berikut:

Nama	: Nur Sucahyo
NIM	: 41038104221020
Program Studi	: S3 Ilmu Pendidikan
Tahun Akademik	: 2023/2024 Genap

Bersama surat ini kami mengajukan Permohonan Izin Penelitian bagi mahasiswa tersebut di lingkungan Lembaga/Institusi yang Bapak/Ibu pimpin sebagai bahan kajian dalam proses penyusunan Disertasi, dengan judul/masalah:

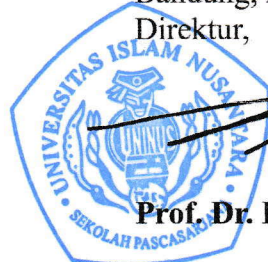
**MANAJEMEN PEMBINAAN KINERJA DOSEN DALAM MENINGKATKAN
MUTU LULUSAN PERGURUAN TINGGI
(Studi Kasus di STTI NIIT Jakarta dan STMIK Al-Muslim Bekasi)**

Besar harapan kami Bapak/Ibu dapat menerima mahasiswa tersebut demi kelancaran penyelesaian studi pada Sekolah Pascasarjana Universitas Islam Nusantara. Adapun waktu penelitian kami serahkan sepenuhnya kepada Bapak/Ibu. Atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Bandung, 27 Juni 2024

Direktur,



[Signature]
Prof. Dr. H. Iim Wasliman, M.Pd., M.Si.

No : 0279/SPb/KS/NIIT/VII/2024
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.
Direktur Sekolah Pascasarjana
Universitas Islam Nusantara Bandung
Di
Tempat

Dengan hormat,

Memperhatikan surat Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Islam Nusantara Bandung No: 766/UNINUS/SPs/PT/VI/2024 tanggal 27 Juni 2024 perihal permohonan izin observasi/penelitian atas nama:

Nama : Nur Sucahyo
NIM : 41038104221020
Program Studi : Ilmu Pendidikan
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan
Jenjang pendidikan : Strata Tiga (S3)

Dengan ini kami sampaikan bahwa STTI NIIT Jakarta bersedia menerima mahasiswa tersebut di atas untuk melaksanakan kegiatan observasi / penelitian dalam rangka penyusunan disertasi. Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih

Jakarta, 15 Juli 2024
Ketua,

I-Tech

Dr. Trinugi Wira Harjanti, S.T, M.Kom

Kunjungan STTI NIIT Jakarta



Pertemuan dengan Ketua STTI NIIT Jakarta



Wawancara dengan Ketua dan Wakil Ketua I STTI NIIT Jakarta



Wawancara dengan Kepala Penjaminan Mutu



Wawancara dengan Kepala Bagian Akademik dan Kemahasiswaan



Wawancara dengan Kepala Sistem Informasi

Kunjungan STMIK Al Muslim Bekasi



Pertemuan dengan Ketua dan Wakil Ketua



Wawancara dengan Kepala Penjaminan Mutu



Wawancara dengan Kepala Bagian Adiministrasi Akademik



Wawancara dengan dosen

Jawaban Wawancara STTI NIIT Jakarta

MANAJEMEN PEMBINAAN KINERJA DOSEN DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN PERGURUAN TINGGI

Bagaimana Perencanaan Pembinaan Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Lulusan pada STTI NIIT Jakarta?

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana proses perencanaan pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan?	Berdasarkan pengalaman kami di STTI NIIT Jakarta, proses perencanaan dimulai dengan identifikasi kebutuhan melalui evaluasi kinerja dosen, analisis kurikulum, umpan balik mahasiswa, serta perkembangan regulasi dan kebutuhan bidang TI. Hasil identifikasi digunakan untuk menetapkan tujuan, program, anggaran, jadwal, indikator keberhasilan, kemudian dievaluasi untuk perbaikan program berikutnya.
2	Apa tujuan utama dari perencanaan pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan?	Dalam praktik yang berjalan di kampus kami, tujuan utamanya meningkatkan kompetensi pengajaran, penelitian dan pengabdian dosen, memperkuat profesionalisme serta memastikan pembelajaran menghasilkan lulusan yang kompeten dan relevan dengan kebutuhan dunia kerja.
3	Bagaimana peran pimpinan akademik dalam perencanaan pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan?	Untuk aspek ini, kami melihat bahwa pimpinan akademik mengarahkan kebijakan, menetapkan prioritas, menyelaraskan program dengan visi-misi dan standar mutu, serta memastikan tersedianya anggaran dan dukungan pelaksanaan. Pimpinan juga memonitor hasil evaluasi dan menetapkan tindak lanjut.
4	Bagaimana pemilihan program dalam pembinaan kinerja dalam meningkatkan mutu dosen?	Dari sisi pengelolaan akademik, program dipilih berdasarkan kebutuhan riil dosen dan target institusi, antara lain pelatihan pedagogik dan teknologi pembelajaran, sertifikasi, seminar/konferensi, mentoring, penelitian, publikasi, dan pengembangan kurikulum. Prioritas diberikan pada program yang berdampak langsung pada mutu pembelajaran dan lulusan.
5	Bagaimana alokasi sumber daya untuk mendukung pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan?	Pada pelaksanaannya di STTI NIIT Jakarta, sumber daya dialokasikan dalam bentuk anggaran pelatihan dan penelitian, fasilitas pembelajaran, akses sumber akademik, waktu dosen, tenaga pendukung, serta kerja sama dengan lembaga eksternal dan industri. Alokasi disesuaikan dengan prioritas dan kemampuan institusi.
6	Apa hambatan yang dihadapi dalam pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan?	Hal yang terlebih dahulu kami perhatikan adalah bahwa hambatan yang kami hadapi antara lain keterbatasan anggaran dan sumber daya penelitian, kualifikasi dosen yang heterogen, beban kerja yang belum seimbang, resistensi terhadap perubahan, prosedur administratif, serta motivasi dosen yang berbeda-beda.
7	Bagaimana evaluasi dan pemantauan dilakukan terhadap pelaksanaan rencana pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan?	Dalam konteks pembinaan dosen di institusi kami, evaluasi dilakukan selama dan setelah program melalui data partisipasi, kuesioner, observasi, EDOM, penilaian sejawat, capaian Tridharma dan rapat evaluasi. Hasilnya dipakai untuk menyesuaikan program, fasilitas, metode dan prioritas pembinaan berikutnya.

No	Pertanyaan	Jawaban
8	Bagaimana perencanaan pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan lulusan?	Menurut pengamatan kami selama ini, perencanaan pembinaan kami arahkan sebagai siklus berkelanjutan: kebutuhan dosen dipetakan, target ditetapkan, program dan sumber daya disiapkan, kemudian hasilnya dikaitkan dengan kualitas pembelajaran, capaian mahasiswa dan relevansi lulusan.
9	Bagaimana partisipasi dosen dalam pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan?	Jika dilihat dari mekanisme yang kami terapkan, dosen dilibatkan melalui diskusi, survei kebutuhan, wawancara, rapat program studi dan pemberian umpan balik terhadap program. Keterlibatan ini penting agar program tidak hanya bersifat top-down dan benar-benar menjawab kebutuhan dosen.
10	Bagaimana melakukan pengukuran efektifitas dari perencanaan pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan?	Secara kelembagaan, kami menempatkan aspek ini sebagai bagian penting, sehingga efektivitas diukur dengan membandingkan target dan realisasi, perubahan kinerja pengajaran, penelitian dan pengabdian, hasil EDOM, partisipasi dosen, pencapaian program, serta dampaknya pada proses belajar dan kompetensi mahasiswa.

Bagaimana Pengorganisasian Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Lulusan pada STTI NIIT Jakarta?

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana struktur organisasi yang mengurus pembinaan kinerja dosen?	Pada tingkat operasional, pembinaan dikelola melalui struktur pimpinan akademik bersama program studi, unit penjaminan mutu, unit penelitian/pengabdian, tenaga administrasi dan tim pengembangan dosen. Tim dibentuk sesuai kebutuhan program dan bekerja di bawah koordinasi pimpinan.
2	Bagaimana peran dan tanggung jawab unit yang terlibat dalam pengorganisasian pembinaan kinerja dosen?	Dari hasil evaluasi internal kami, pimpinan menetapkan arah dan kebijakan; program studi mengidentifikasi kebutuhan dan memantau pembelajaran; penjaminan mutu mengelola standar serta evaluasi; LPPM mendorong penelitian dan pengabdian; administrasi mendukung dokumen, anggaran dan fasilitas; dosen menjadi pelaksana sekaligus peserta pembinaan.
3	Apa saja kebijakan atau pedoman yang telah ditetapkan dalam mengatur pembinaan kinerja dosen?	Dalam kerangka peningkatan mutu lulusan, pedoman mengacu pada regulasi pendidikan tinggi, standar nasional, BKD, Tridharma, SPMI, ketentuan akreditasi serta kebijakan internal tentang evaluasi, pengembangan kompetensi dan kinerja dosen.
4	Bagaimana kolaborasi antara berbagai pihak di perguruan tinggi dalam mengorganisasi pembinaan kinerja dosen?	Salah satu pendekatan yang kami gunakan adalah bahwa kolaborasi dilakukan melalui rapat koordinasi lintas unit, pembentukan tim, pertukaran data evaluasi, serta kerja sama dengan perguruan tinggi lain, lembaga pelatihan dan industri. Kolaborasi eksternal digunakan untuk memperluas akses ke kompetensi dan sumber daya.

No	Pertanyaan	Jawaban
5	Bagaimana pengalokasian sumber daya termasuk anggaran dan tenaga kerja untuk mendukung pembinaan kinerja dosen?	Pada prinsipnya, di STTI NIIT Jakarta anggaran, tenaga pendukung, fasilitas dan waktu dosen dialokasikan berdasarkan prioritas program. Karena sumber daya terbatas, kami mengutamakan kegiatan yang paling relevan dengan kebutuhan pembelajaran, penelitian dan target mutu institusi.
6	Bagaimana proses pengidentifikasian kebutuhan pembinaan kinerja dosen?	Sejauh pelaksanaan yang telah kami lakukan, kebutuhan diidentifikasi dari evaluasi dosen, EDOM, capaian Tridharma, kebutuhan kurikulum, masukan program studi, survei/wawancara dosen dan perkembangan teknologi serta industri.
7	Bagaimana dosen dosen yang akan mengikuti pembinaan kinerja dosen dipilih atau diajukan?	Dari perspektif pimpinan akademik, dosen dipilih berdasarkan kesenjangan kompetensi, kebutuhan program studi, hasil evaluasi kinerja, relevansi bidang keahlian dan target pengembangan. Untuk kegiatan umum, seluruh dosen didorong berpartisipasi.
8	Bagaimana evaluasi terhadap efektifitas pengorganisasian pembinaan kinerja dosen?	Yang menjadi perhatian utama kami dalam hal ini adalah bahwa efektivitas pengorganisasian dilihat dari kejelasan pembagian tugas, kelancaran koordinasi, ketercapaian jadwal, tingkat partisipasi, penggunaan sumber daya dan keberhasilan tindak lanjut. Evaluasi dilakukan dalam rapat setelah kegiatan.
9	Apa saja hambatan atau tantangan yang dihadapi dalam pengorganisasian pembinaan kinerja dosen?	Dalam pengelolaan program pembinaan, tantangannya adalah keterbatasan personel dan anggaran, beban kerja yang tidak merata, koordinasi lintas unit, prosedur administrasi, serta perbedaan kesiapan dan motivasi dosen.
10	Bagaimana komunikasi internal dan eksternal terkait dengan pembinaan kinerja dosen?	Bila dikaitkan dengan kebutuhan dosen dan mahasiswa, komunikasi internal dilakukan melalui rapat, surat/edaran, grup komunikasi dan koordinasi program studi. Komunikasi eksternal dilakukan dengan mitra pelatihan, perguruan tinggi dan industri sesuai kebutuhan program.
11	Bagaimana pengorganisasian pembinaan kinerja dosen dapat berkontribusi terhadap peningkatan mutu lulusan?	Dari pengalaman pelaksanaan program selama ini, pengorganisasian yang jelas membuat pembinaan lebih tepat sasaran, dosen memperoleh dukungan sesuai kebutuhan, dan mutu pengajaran lebih terjaga. Dampaknya mahasiswa memperoleh proses belajar yang lebih relevan dan terstruktur.
12	Apakah ada upaya untuk memastikan bahwa pembinaan kinerja dosen sesuai dengan standar akademik atau peraturan yang berlaku?	Dalam upaya menjaga kesinambungan mutu, ya. Program diselaraskan dengan standar akademik, Tridharma, BKD, SPMI, serta indikator akreditasi. Dokumen dan hasil kegiatan juga digunakan sebagai bukti penjaminan mutu dan akreditasi.
13	Bagaimana partisipasi dosen dalam pengorganisasian pembinaan kinerja dosen?	Pada tahapan tersebut, institusi kami dosen berpartisipasi dalam pemetaan kebutuhan, perencanaan kegiatan, pelaksanaan pelatihan, berbagi praktik baik, evaluasi, dan pemberian masukan. Kami mendorong rasa memiliki agar pembinaan dipandang sebagai kebutuhan profesional, bukan sekadar kewajiban administratif.

Bagaimana Pelaksanaan Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Lulusan pada STTI NIIT Jakarta?

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apa saja kegiatan pembinaan kinerja dosen yang telah dijalankan?	Secara teknis, kami kegiatan yang dijalankan meliputi pelatihan pedagogik dan teknologi pembelajaran, workshop, seminar, mentoring, sertifikasi, fasilitasi penelitian/publikasi, pengabdian kepada masyarakat, pengembangan kurikulum serta dukungan studi lanjut.
2	Bagaimana perencanaan dan persiapan untuk melaksanakan pembinaan kinerja dosen	Dalam proses pengambilan keputusan, persiapan dilakukan dengan menetapkan kebutuhan, tujuan, peserta, materi, narasumber, jadwal, anggaran, fasilitas dan indikator keberhasilan. Koordinasi dilakukan antara pimpinan, program studi, unit mutu dan panitia pelaksana.
3	Bagaimana pengadaan fasilitas atau sumber daya untuk mendukung pelaksanaan pembinaan kinerja dosen?	Untuk memastikan program tetap relevan, fasilitas disediakan sesuai jenis kegiatan, seperti ruang dan perangkat pelatihan, akses internet, perangkat lunak, bahan ajar, sumber referensi dan dukungan administrasi. Bila sumber internal belum cukup, kami memanfaatkan kerja sama eksternal.
4	Bagaimana proses pemilihan dosen yang akan mengikuti pembinaan kinerja dosen?	Dalam evaluasi kami, pemilihan peserta didasarkan pada kebutuhan kompetensi, hasil evaluasi kinerja, relevansi mata kuliah/bidang, kebutuhan program studi dan target pengembangan. Kegiatan tertentu dibuka bagi seluruh dosen.
5	Apa saja metode atau pendekatan yang digunakan dalam pelaksanaan program pembinaan kinerja dosen?	Sebagai bagian dari sistem penjaminan mutu, metodenya berupa workshop praktik, seminar, mentoring/coaching, peer learning, diskusi, pelatihan berbasis proyek, pendampingan penelitian serta evaluasi dan umpan balik. Pendekatan dibuat adaptif terhadap kebutuhan dosen.
6	Bagaimana evaluasi terhadap efektifitas program pembinaan kinerja dosen yang dilakukan?	Dalam hubungan dengan capaian lulusan, efektivitas dievaluasi melalui kehadiran dan partisipasi, umpan balik peserta, observasi perubahan praktik mengajar, EDOM, capaian penelitian/publikasi dan ketercapaian target program. Evaluasi tengah kegiatan memungkinkan koreksi segera.
7	Apa saja tantangan atau hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan program pembinaan kinerja dosen?	Dari sudut pandang pembinaan profesional dosen, hambatan pelaksanaan terutama jadwal dosen yang padat, keterbatasan dana/fasilitas, variasi kemampuan teknologi, resistensi terhadap metode baru dan tindak lanjut pascapelatihan yang belum selalu konsisten.
8	Bagaimana dampak pengukuran pembinaan kinerja dosen terhadap peningkatan mutu lulusan?	Berdasarkan pengalaman kami di STTI NIIT Jakarta, dampaknya dilihat dari peningkatan kualitas pengajaran, penggunaan metode dan teknologi yang lebih relevan, peningkatan capaian penelitian, serta perubahan pengalaman belajar mahasiswa. Secara bertahap hal ini mendukung kompetensi dan kesiapan kerja lulusan.
9	Bagaimana partisipasi dosen dalam program pembinaan kinerja dosen?	Dalam praktik yang berjalan di kampus kami, partisipasi cukup baik pada kegiatan yang sesuai kebutuhan, tetapi masih dipengaruhi beban mengajar dan motivasi individu. Karena itu kami berupaya memberi jadwal yang realistis, dukungan pimpinan dan pengakuan terhadap capaian dosen.

No	Pertanyaan	Jawaban
10	Apakah ada upaya untuk memastikan bahwa program pembinaan kinerja dosen sesuai dengan standar akademik atau peraturan yang berlaku?	Untuk aspek ini, kami melihat bahwa ya. Materi, indikator dan pelaksanaan disesuaikan dengan standar nasional, BKD, Tridharma, SPMI dan kebutuhan akreditasi. Setiap kegiatan didokumentasikan untuk memastikan akuntabilitas.
11	Bagaimana kolaborasi antara berbagai pihak di perguruan tinggi dalam melaksanakan pembinaan kinerja dosen?	Dari sisi pengelolaan akademik, kolaborasi melibatkan pimpinan, program studi, penjaminan mutu, LPPM, administrasi, dosen senior dan junior, serta mitra eksternal. Kolaborasi terutama penting untuk narasumber, penelitian, sertifikasi dan penyelarasan dengan kebutuhan industri.
12	Bagaimana pengalaman dan pemahaman dosen terkait dengan program pembinaan kinerja dosen?	Pada pelaksanaannya di STTI NIIT Jakarta, pemahaman dosen beragam, namun program yang praktis dan relevan lebih mudah diterima. Dosen umumnya melihat manfaat pembinaan ketika hasilnya membantu pengajaran, penelitian, karier akademik dan layanan kepada mahasiswa.
13	Apa saja rekomendasi atau perbaikan yang dapat diajukan untuk meningkatkan pelaksanaan pembinaan kinerja dosen?	Hal yang terlebih dahulu kami perhatikan adalah bahwa perbaikannya adalah memperkuat mentoring pascapelatihan, monitoring digital, penjadwalan yang fleksibel, dukungan anggaran, insentif berbasis kinerja, serta memperluas kemitraan dan program yang benar-benar berbasis kebutuhan.

Bagaimana Pengawasan Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Lulusan pada STTI NIIT Jakarta?

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apa saja indikator atau kriteria yang digunakan dalam mengevaluasi pembinaan kinerja dosen?	Dalam konteks pembinaan dosen di institusi kami, indikator mencakup kualitas pengajaran, hasil EDOM, kepatuhan terhadap RPS dan proses pembelajaran, penelitian/publikasi, pengabdian, partisipasi pembinaan, serta capaian target Tridharma dan indikator mutu institusi.
2	Bagaimana proses atau pengumpulan data evaluasi pembinaan kinerja dosen dilakukan?	Menurut pengamatan kami selama ini, data dikumpulkan melalui EDOM, observasi, laporan kegiatan, dokumentasi, penilaian sejawat, data penelitian/publikasi, capaian BKD dan umpan balik dosen. Data kuantitatif dan kualitatif kemudian dihimpun untuk evaluasi.
3	Siapa yang bertanggung jawab atas pelaksanaan evaluasi pembinaan kinerja dosen?	Jika dilihat dari mekanisme yang kami terapkan, tanggung jawab berada pada pimpinan akademik bersama program studi dan unit penjaminan mutu, dengan dukungan LPPM untuk aspek penelitian/pengabdian serta unit administrasi untuk dokumentasi.
4	Bagaimana analisis data evaluasi pembinaan kinerja dosen yang dilakukan?	Secara kelembagaan, kami menempatkan aspek ini sebagai bagian penting, sehingga data dibandingkan dengan target dan standar yang telah ditetapkan. Hasil kuantitatif dan kualitatif dibahas dalam rapat evaluasi untuk mengidentifikasi kekuatan, kesenjangan kinerja, penyebab masalah dan kebutuhan tindak lanjut.

No	Pertanyaan	Jawaban
5	Apa saja langkah-langkah yang diambil berdasarkan hasil evaluasi pembinaan kinerja dosen?	Pada tingkat operasional, tindak lanjut dapat berupa coaching, pelatihan tambahan, revisi program, penyesuaian metode pembelajaran, peningkatan fasilitas, penataan beban kerja, serta penghargaan atau pembinaan khusus sesuai hasil evaluasi.
6	Bagaimana umpan balik dari dosen yang telah mengikuti pembinaan kinerja dosen dalam perbaikan pembinaan?	Dari hasil evaluasi internal kami, umpan balik dosen dikumpulkan melalui kuesioner, diskusi dan rapat evaluasi. Masukan mengenai materi, jadwal, narasumber, fasilitas dan relevansi program digunakan untuk memperbaiki pembinaan berikutnya.
7	Bagaimana hasil evaluasi program pembinaan kinerja dosen diintegrasikan dalam perencanaan pembinaan kinerja dosen untuk masa yang akan datang?	Dalam kerangka peningkatan mutu lulusan, hasil evaluasi menjadi dasar siklus perencanaan berikutnya. Program yang efektif dipertahankan atau diperluas, sedangkan program yang kurang efektif diperbaiki dari sisi sasaran, metode, fasilitas dan indikator keberhasilan.
8	Apa saja tantangan dan hambatan yang dihadapi dalam proses evaluasi program pembinaan kinerja dosen?	Salah satu pendekatan yang kami gunakan adalah bahwa hambatannya adalah kelengkapan data yang belum selalu seragam, persepsi bahwa evaluasi bersifat administratif, keterbatasan waktu, bias penilaian, serta tindak lanjut yang memerlukan sumber daya tambahan.
9	Bagaimana pengukuran dampak program pembinaan kinerja dosen terhadap peningkatan mutu lulusan dilakukan?	Pada prinsipnya, di STTI NIIT Jakarta dampak diukur melalui perubahan kinerja dosen dan proses pembelajaran, hasil EDOM, capaian mahasiswa, relevansi kompetensi, umpan balik pengguna lulusan/tracer study bila tersedia, serta indikator mutu akademik lainnya.
10	Bagaimana komunikasi hasil evaluasi program pembinaan kinerja dosen kepada pihak-pihak terkait (dosen, pimpinan, atau instansi terkait)?	Sejauh pelaksanaan yang telah kami lakukan, hasil disampaikan melalui rapat pimpinan dan program studi, laporan evaluasi, serta komunikasi langsung kepada dosen yang memerlukan tindak lanjut. Untuk hal tertentu digunakan forum institusi agar perbaikan dipahami bersama.
11	Bagaimana evaluasi program pembinaan kinerja dosen dapat berkontribusi terhadap peningkatan mutu lulusan?	Dari perspektif pimpinan akademik, evaluasi menunjukkan bagian pembinaan yang benar-benar meningkatkan praktik dosen. Ketika temuan ditindaklanjuti, kualitas pembelajaran dan pendampingan mahasiswa meningkat sehingga mendukung mutu lulusan.
12	Bagaimana upaya peningkatan program pembinaan kinerja dosen berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan?	Yang menjadi perhatian utama kami dalam hal ini adalah bahwa peningkatan dilakukan melalui revisi materi dan metode, penguatan fasilitas, perluasan mentoring, pemanfaatan dashboard/monitoring digital, dan penetapan tindak lanjut yang lebih terukur.
13	Apa rekomendasi atau perbaikan yang dapat diajukan berdasarkan hasil evaluasi program pembinaan kinerja dosen?	Dalam pengelolaan program pembinaan, kami merekomendasikan evaluasi yang lebih terintegrasi, objektif dan berbasis data, disertai coaching pasca-evaluasi, benchmarking dengan perguruan tinggi lain, serta penguatan hubungan hasil pembinaan dengan reward, pengembangan karier dan mutu lulusan.

Bagaimana Hambatan Manajemen Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Lulusan pada STTI NIIT Jakarta?

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apa saja hambatan atau kendala yang sering dihadapi dalam pembinaan kinerja dosen?	Bila dikaitkan dengan kebutuhan dosen dan mahasiswa, hambatan yang sering muncul adalah keterbatasan anggaran, heterogenitas kualifikasi dan pengalaman dosen, ketidakseimbangan beban kerja, keterbatasan akses penelitian, resistensi terhadap perubahan, motivasi yang tidak merata dan prosedur administratif.
2	Bagaimana hambatan-hambatan tersebut mempengaruhi program pembinaan kinerja dosen?	Dari pengalaman pelaksanaan program selama ini, hambatan tersebut dapat mengurangi frekuensi dan cakupan program, menurunkan partisipasi, membatasi akses dosen pada pelatihan/riset, serta membuat tindak lanjut pembinaan tidak optimal.
3	Apakah ada hambatan terkait dengan alokasi sumber daya baik anggaran maupun tenaga kerja dalam manajemen pembinaan kinerja dosen?	Dalam upaya menjaga kesinambungan mutu, ada. Anggaran pembinaan dan penelitian harus berbagi dengan kebutuhan institusi lain, sementara tenaga pendukung dan fasilitas juga terbatas. Karena itu program harus diprioritaskan dan sebagian kebutuhan dipenuhi melalui kemitraan.
4	Bagaimana hambatan-hambatan tersebut mempengaruhi partisipasi dosen dalam program pembinaan kinerja dosen?	Pada tahapan tersebut, institusi kami beban kerja, jadwal mengajar dan motivasi memengaruhi kehadiran dosen. Prosedur yang rumit atau manfaat program yang kurang terasa juga dapat menurunkan minat berpartisipasi.
5	Apakah terdapat hambatan dalam proses identifikasi kebutuhan pembinaan kinerja dosen?	Secara teknis, kami ada, terutama ketika data evaluasi belum terintegrasi atau kebutuhan dosen sangat beragam. Karena itu identifikasi perlu menggabungkan EDOM, capaian Tridharma, masukan program studi dan dialog langsung dengan dosen.
6	Bagaimana dampak hambatan-hambatan tersebut terhadap efektivitas pembinaan kinerja dosen?	Dalam proses pengambilan keputusan, efektivitas menurun jika program tidak tepat sasaran, tidak berkelanjutan, atau tidak diikuti tindak lanjut. Dampaknya perubahan praktik mengajar dan produktivitas penelitian menjadi lambat.
7	Bagaimana upaya atau strategi yang diambil untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam manajemen pembinaan kinerja dosen?	Untuk memastikan program tetap relevan, strateginya meliputi penambahan dukungan anggaran, penataan beban kerja, pelatihan fleksibel, mentoring/coaching, penyederhanaan administrasi, insentif berbasis kinerja, pemanfaatan teknologi dan kemitraan eksternal.
8	Bagaimana hambatan manajemen pembinaan kinerja dosen berkaitan dengan mutu lulusan?	Dalam evaluasi kami, jika hambatan tidak diatasi, kualitas pengajaran, inovasi, penelitian dan pendampingan mahasiswa dapat menurun sehingga kompetensi lulusan tidak berkembang optimal dan kurang relevan dengan kebutuhan dunia kerja.

No	Pertanyaan	Jawaban
9	Bagaimana dampak hambatan manajemen pembinaan kinerja dosen terhadap pencapaian tujuan akademik atau rencana strategis perguruan tinggi?	Sebagai bagian dari sistem penjaminan mutu, hambatan dapat memperlambat target Renstra, target akreditasi, produktivitas Tridharma dan peningkatan mutu layanan akademik. Karena itu pembinaan dosen perlu ditempatkan sebagai program strategis institusi.
10	Apa saja usulan atau rekomendasi yang diajukan untuk mengatasi hambatan pembinaan kinerja dosen?	Dalam hubungan dengan capaian lulusan, kami mengusulkan pembinaan berbasis kebutuhan, alokasi sumber daya yang lebih jelas, dashboard kinerja, mentoring berkelanjutan, insentif yang adil, kolaborasi industri/perguruan tinggi lain, dan evaluasi yang langsung diikuti tindakan korektif.

Apa solusi Manajemen Pembinaan Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Lulusan pada STTI NIIT Jakarta?

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apa solusi atau strategi yang dapat diterapkan untuk mengatasi hambatan manajemen pembinaan kinerja dosen?	Dari sudut pandang pembinaan profesional dosen, solusi utama adalah asesmen kebutuhan yang lebih akurat, penataan beban kerja, pelatihan dan mentoring berkelanjutan, peningkatan anggaran, penyederhanaan birokrasi, insentif-sanksi yang proporsional, digitalisasi monitoring dan perluasan kemitraan.
2	Bagaimana solusi-solusi tersebut dapat membantu meningkatkan efektifitas pembinaan kinerja dosen?	Berdasarkan pengalaman kami di STTI NIIT Jakarta, solusi tersebut membuat program lebih tepat sasaran, partisipasi meningkat, tindak lanjut lebih terpantau, dan sumber daya digunakan pada kebutuhan yang paling berpengaruh terhadap pengajaran, penelitian dan mutu lulusan.
3	Apa rekomendasi terkait dengan alokasi (anggaran, tenaga kerja, sarana) yang dapat meningkatkan manajemen pembinaan kinerja dosen?	Dalam praktik yang berjalan di kampus kami, anggaran perlu memiliki prioritas khusus untuk pengembangan dosen dan penelitian; tenaga pendukung perlu diperkuat; sarana digital, akses basis data, perangkat lunak dan fasilitas pembelajaran perlu ditingkatkan. Kemitraan dapat menjadi sumber dukungan tambahan.
4	Bagaimana solusi-solusi tersebut dapat memotivasi dosen untuk lebih aktif berpartisipasi dalam pembinaan kinerja dosen?	Untuk aspek ini, kami melihat bahwa motivasi dapat ditingkatkan dengan mengaitkan pembinaan dengan kebutuhan nyata dosen, pengembangan karier, penghargaan, insentif, kesempatan penelitian/sertifikasi dan pengakuan atas inovasi pembelajaran.
5	Bagaimana solusi-solusi tersebut dapat meningkatkan proses identifikasi kebutuhan pembinaan kinerja dosen?	Dari sisi pengelolaan akademik, penggunaan data EDOM, BKD, capaian Tridharma, kebutuhan kurikulum, survei dosen dan masukan program studi secara terintegrasi akan menghasilkan peta kebutuhan yang lebih objektif dan individual.

No	Pertanyaan	Jawaban
6	Apakah ada pelajaran yang dapat diambil dari pengalaman perguruan tinggi lain dalam mengatasi hambatan serupa dalam pembinaan kinerja dosen?	Pada pelaksanaannya di STTI NIIT Jakarta, pelajaran yang dapat diambil adalah pentingnya continuous improvement, benchmarking, mentoring pascapelatihan, kolaborasi eksternal dan sistem penjaminan mutu yang menghubungkan evaluasi dengan tindakan perbaikan.
7	Apakah ada inovasi atau teknologi yang dapat digunakan untuk mempermudah pembinaan kinerja dosen?	Hal yang terlebih dahulu kami perhatikan adalah bahwa teknologi yang dapat digunakan antara lain dashboard kinerja dosen, LMS, sistem evaluasi digital, repositori pembelajaran, analitik pembelajaran dan sistem dokumentasi pembinaan agar progres dapat dipantau secara lebih cepat.
8	Bagaimana solusi-solusi tersebut dapat membantu mencapai tujuan akademik atau rencana strategis perguruan tinggi terkait dengan peningkatan mutu lulusan?	Dalam konteks pembinaan dosen di institusi kami, dengan kompetensi dosen yang meningkat dan pembinaan yang terukur, target pembelajaran, Tridharma, akreditasi dan relevansi kurikulum lebih mudah dicapai. Pada akhirnya lulusan menjadi lebih kompeten, adaptif dan siap kerja.
9	Bagaimana solusi-solusi tersebut dapat berkontribusi terhadap pemahaman dosen tentang pentingnya pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan?	Menurut pengamatan kami selama ini, sosialisasi hasil evaluasi dan bukti dampak pembinaan pada pembelajaran membuat dosen memahami bahwa pembinaan bukan sekadar administrasi, melainkan investasi profesional yang langsung berkaitan dengan kualitas mahasiswa dan lulusan.
10	Apakah ada rekomendasi atau saran yang diajukan oleh responden untuk mengatasi hambatan manajemen pembinaan kinerja dosen?	Jika dilihat dari mekanisme yang kami terapkan, saran kami adalah menjadikan pembinaan sebagai program berkelanjutan yang terintegrasi dengan SPMI, didukung anggaran dan teknologi, memiliki indikator yang jelas, serta disertai reward, coaching dan evaluasi dampak terhadap lulusan.

Jawaban Wawancara STMIK Al Muslim Bekasi

MANAJEMEN PEMBINAAN KINERJA DOSEN DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN PERGURUAN TINGGI

Bagaimana Perencanaan Pembinaan Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Lulusan pada STMIK Al Muslim Bekasi?

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana proses perencanaan pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan?	Di STMIK Al Muslim Bekasi, pendekatan yang kami gunakan menunjukkan bahwa perencanaan dilakukan setiap semester. Kami membentuk tim yang melibatkan Ketua, para Wakil Ketua, Ketua Program Studi, LPM, LPPM dan dosen; kemudian menetapkan tujuan berdasarkan BKD, indikator akreditasi BAN-PT/LAM INFOKOM, kebutuhan pembelajaran, jadwal dan program pembinaan.
2	Apa tujuan utama dari perencanaan pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan?	Sementara itu, dari sisi institusi kami, tujuannya memastikan dosen memenuhi standar Tridharma dan BKD, meningkatkan kompetensi pedagogik, teknologi, penelitian dan pengabdian, serta mendukung capaian akreditasi dan menghasilkan lulusan yang berkualitas serta berdaya saing.
3	Bagaimana peran pimpinan akademik dalam perencanaan pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan?	Bagi kami di STMIK Al Muslim Bekasi, pimpinan akademik memimpin penetapan tujuan dan prioritas, mengoordinasikan LPM, LPPM dan program studi, mengesahkan pembagian tugas, serta memastikan program sesuai visi-misi dan kebutuhan mutu institusi.
4	Bagaimana pemilihan program dalam pembinaan kinerja dalam meningkatkan mutu dosen?	Dalam mekanisme yang berlaku di kampus kami, program dipilih dari hasil evaluasi dan kebutuhan dosen, terutama pelatihan pedagogik/TIK, workshop assessment, mentoring dan peer coaching, team teaching, penelitian/publikasi, pengabdian serta pengembangan kurikulum yang relevan dengan bidang informatika dan komputer.
5	Bagaimana alokasi sumber daya untuk mendukung pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan?	Khusus pada aspek ini, kami menjalankannya dengan cara bahwa alokasi dilakukan melalui penetapan anggaran, tenaga pelaksana, fasilitas pembelajaran dan teknologi, serta waktu dosen. Karena sumber daya tidak selalu besar, prioritas diberikan pada kebutuhan yang mendukung BKD, akreditasi dan peningkatan proses pembelajaran.
6	Apa hambatan yang dihadapi dalam pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan?	Jika merujuk pada pola kerja yang kami terapkan, hambatannya meliputi perbedaan latar belakang pendidikan dan kompetensi, pengalaman mengajar, kemampuan pedagogik dan teknologi yang tidak merata, etos kerja dan motivasi, kemampuan penelitian, keterbatasan pelatihan, budaya kerja dan beban tugas.
7	Bagaimana evaluasi dan pemantauan dilakukan terhadap pelaksanaan rencana pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan?	Dari sudut pandang pengelolaan mutu di STMIK Al Muslim Bekasi, evaluasi dilakukan pada akhir semester melalui EDOM, capaian BKD dan Tridharma, penilaian sejawat, data publikasi/kegiatan serta rapat evaluasi LPM dan pimpinan. Hasilnya menjadi dasar pembinaan intensif, penghargaan dan perencanaan semester berikutnya.

No	Pertanyaan	Jawaban
8	Bagaimana perencanaan pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan?	Pada setiap semester, kami berupaya memastikan bahwa perencanaan kami lakukan secara semesteran dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Setiap rencana dikaitkan dengan standar kinerja dosen, kebutuhan program studi, penjaminan mutu dan kompetensi lulusan.
9	Bagaimana partisipasi dosen dalam pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan?	Dalam tata kelola akademik kami, dosen dilibatkan sebagai anggota tim atau melalui program studi, survei kebutuhan, forum dosen dan evaluasi kegiatan. Masukan dosen dipakai untuk menentukan materi dan bentuk pembinaan yang sesuai.
10	Bagaimana melakukan pengukuran efektifitas dari perencanaan pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan?	Berbeda pada penekanannya, di institusi kami efektivitas diukur dari ketercapaian BKD dan indikator Tridharma, hasil EDOM, peningkatan kompetensi pedagogik/TIK, produktivitas penelitian, partisipasi dosen, serta perubahan kualitas pembelajaran dan capaian mahasiswa.

Bagaimana Pengorganisasian Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Lulusan pada STMIK Al Muslim Bekasi?

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana struktur organisasi yang mengurus pembinaan kinerja dosen?	Untuk kebutuhan pengembangan dosen, kami struktur pengorganisasian melibatkan Ketua, Wakil Ketua, Ketua Program Studi, LPM, LPPM dan dosen. Pembagian tugas dan kewenangan ditetapkan secara formal melalui Surat Keputusan Ketua STMIK.
2	Bagaimana peran dan tanggung jawab unit yang terlibat dalam pengorganisasian pembinaan kinerja dosen?	Menurut hasil pemantauan internal kami, ketua memberi arah dan keputusan; Wakil Ketua mengoordinasikan bidang terkait; program studi mengidentifikasi dan memantau kebutuhan akademik; LPM menjaga standar mutu; LPPM membina penelitian/pengabdian; dosen melaksanakan program dan memberikan umpan balik.
3	Apa saja kebijakan atau pedoman yang telah ditetapkan dalam mengatur pembinaan kinerja dosen?	Dalam kaitannya dengan BKD dan standar akreditasi, pedoman mengacu pada BKD, regulasi pendidikan tinggi, standar Tridharma, SPMI, PDDIKTI, serta indikator akreditasi BAN-PT dan LAM INFOKOM, kemudian dijabarkan dalam kebijakan dan SK internal.
4	Bagaimana kolaborasi antara berbagai pihak di perguruan tinggi dalam mengorganisasi pembinaan kinerja dosen?	Pola yang kami kembangkan di STMIK Al Muslim Bekasi adalah bahwa kolaborasi dilakukan melalui tim lintas unit, rapat koordinasi, pertukaran data evaluasi, team teaching dan pendampingan senior-junior. Untuk kebutuhan tertentu kami juga bekerja sama dengan narasumber, institusi atau mitra eksternal.
5	Bagaimana pengalokasian sumber daya termasuk anggaran dan tenaga kerja untuk mendukung pembinaan kinerja dosen?	Pada praktiknya, kami lebih menekankan bahwa sumber daya dialokasikan sesuai program semester, meliputi anggaran, SDM pelaksana, fasilitas dan dukungan teknologi. Prioritas ditentukan berdasarkan urgensi peningkatan kompetensi dan target mutu.

No	Pertanyaan	Jawaban
6	Bagaimana proses pengidentifikasian kebutuhan pembinaan kinerja dosen?	Dari sisi koordinasi antarunit, identifikasi kebutuhan menggunakan hasil EDOM, BKD, capaian Tridharma, evaluasi program studi, data kompetensi dosen, kebutuhan kurikulum dan tuntutan akreditasi. Perbedaan latar belakang dan pengalaman dosen juga menjadi dasar pemetaan.
7	Bagaimana dosen-dosen yang akan mengikuti pembinaan kinerja dosen dipilih atau diajukan?	Dalam pelaksanaan pembinaan di lingkungan kami, dosen dipilih berdasarkan kebutuhan pengembangan, kesesuaian bidang, hasil evaluasi dan prioritas program studi. Untuk pembinaan dasar atau sosialisasi standar, seluruh dosen dapat dilibatkan.
8	Bagaimana evaluasi terhadap efektifitas pengorganisasian pembinaan kinerja dosen?	Hal yang menjadi fokus kami adalah bahwa efektivitas dilihat dari kejelasan tugas, ketepatan koordinasi, realisasi program, partisipasi, kepatuhan pada jadwal, dan tercapainya target kinerja. Hasil dibahas oleh pimpinan dan unit terkait.
9	Apa saja hambatan atau tantangan yang dihadapi dalam pengorganisasian pembinaan kinerja dosen?	Untuk menjaga keterukuran program, tantangan utamanya keterbatasan SDM dan anggaran, perbedaan kompetensi, beban kerja, koordinasi waktu, serta kesiapan dosen dalam menerima perubahan teknologi dan metode pembelajaran.
10	Bagaimana komunikasi internal dan eksternal terkait dengan pembinaan kinerja dosen?	Dari perspektif LPM dan program studi, komunikasi internal dilakukan melalui rapat pimpinan, rapat program studi, surat/edaran dan media komunikasi daring. Komunikasi eksternal dilakukan ketika melibatkan narasumber, mitra penelitian, pelatihan atau industri.
11	Bagaimana pengorganisasian pembinaan kinerja dosen dapat berkontribusi terhadap peningkatan mutu lulusan?	Sebagai institusi yang bergerak di bidang informatika dan komputer, dengan pembagian tugas yang jelas, pembinaan lebih konsisten dan layanan akademik lebih terorganisasi. Dosen mengetahui targetnya, sedangkan mahasiswa memperoleh proses pembelajaran yang lebih terstandar dan relevan.
12	Apakah ada upaya untuk memastikan bahwa pembinaan kinerja dosen sesuai dengan standar akademik atau peraturan yang berlaku?	Dalam siklus peningkatan mutu kami, ya. Kesesuaian dijaga melalui LPM, BKD, SPMI, regulasi nasional, PDDIKTI dan indikator BAN-PT/LAM INFOKOM. Dokumen formal dan evaluasi berkala digunakan sebagai bukti kepatuhan.
13	Bagaimana partisipasi dosen dalam pengorganisasian pembinaan kinerja dosen?	Pada tahap tersebut, tim yang kami bentuk dosen berpartisipasi dalam tim, forum program studi, identifikasi kebutuhan, pelaksanaan pelatihan, team teaching, mentoring dan evaluasi. Partisipasi dosen juga menjadi sumber informasi untuk memperbaiki pengorganisasian.

Bagaimana Pelaksanaan Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Lulusan pada STMIK Al Muslim Bekasi?

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apa saja kegiatan pembinaan kinerja dosen yang telah dijalankan?	Secara operasional, pihak kami kegiatan meliputi pelatihan pedagogik dan TIK, workshop blended learning dan assessment, mentoring/peer coaching, program induksi dosen baru, team teaching, penelitian/publikasi, pengabdian, seminar dan pengembangan kurikulum.
2	Bagaimana perencanaan dan persiapan untuk melaksanakan pembinaan kinerja dosen	Dalam penetapan tindak lanjut, persiapan dilakukan setiap semester dengan menetapkan target, peserta, materi, narasumber, jadwal, anggaran, fasilitas, penanggung jawab dan indikator evaluasi. Koordinasi dilakukan oleh pimpinan bersama program studi, LPM dan LPPM.
3	Bagaimana pengadaan fasilitas atau sumber daya untuk mendukung pelaksanaan pembinaan kinerja dosen?	Agar program benar-benar sesuai kebutuhan, fasilitas disiapkan sesuai kebutuhan, termasuk ruang, perangkat komputer, internet, platform pembelajaran, bahan pelatihan dan dukungan administrasi. Keterbatasan tertentu diatasi dengan berbagi sumber daya atau kerja sama eksternal.
4	Bagaimana proses pemilihan dosen yang akan mengikuti pembinaan kinerja dosen?	Dari hasil penilaian semesteran, pemilihan didasarkan pada pemetaan kompetensi, hasil evaluasi, pengalaman mengajar, kebutuhan mata kuliah/program studi dan kesenjangan pedagogik atau teknologi. Dosen baru memperoleh prioritas pada program induksi dan pendampingan.
5	Apa saja metode atau pendekatan yang digunakan dalam pelaksanaan program pembinaan kinerja dosen?	Sebagai bagian dari pelaksanaan SPMI, pendekatan yang digunakan antara lain workshop praktik, mentoring, peer coaching, team teaching, seminar, pelatihan TIK, diskusi reflektif dan pendampingan penelitian. Kami berusaha menyesuaikan metode dengan tingkat pengalaman dosen.
6	Bagaimana evaluasi terhadap efektifitas program pembinaan kinerja dosen yang dilakukan?	Dalam kaitannya dengan kesiapan lulusan, evaluasi dilakukan dari partisipasi, umpan balik peserta, EDOM, observasi/peer review, perubahan metode mengajar, capaian BKD dan produktivitas Tridharma. Hasil dibahas untuk tindak lanjut.
7	Apa saja tantangan atau hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan program pembinaan kinerja dosen?	Dari sisi penguatan kompetensi dosen, tantangannya adalah variasi kemampuan dosen, keterbatasan waktu dan anggaran, beban kerja, kemampuan teknologi yang tidak merata, motivasi yang berbeda dan keterbatasan fasilitas tertentu.
8	Bagaimana dampak pengukuran pembinaan kinerja dosen terhadap peningkatan mutu lulusan?	Di STMIK Al Muslim Bekasi, pendekatan yang kami gunakan menunjukkan bahwa dampak diukur melalui perbaikan kompetensi dosen, konsistensi kualitas pembelajaran, kemampuan mahasiswa menyelesaikan masalah/proyek, peningkatan soft skills, serta relevansi pembelajaran dengan kebutuhan industri.
9	Bagaimana partisipasi dosen dalam program pembinaan kinerja dosen?	Sementara itu, dari sisi institusi kami, partisipasi bervariasi. Dosen yang melihat keterkaitan langsung dengan tugas dan pengembangan karier cenderung lebih aktif; karena itu kami menggunakan mentoring, penghargaan dan komunikasi manfaat program untuk meningkatkan keterlibatan.

No	Pertanyaan	Jawaban
10	Apakah ada upaya untuk memastikan bahwa program pembinaan kinerja dosen sesuai dengan standar akademik atau peraturan yang berlaku?	Bagi kami di STMIK Al Muslim Bekasi, ya. Pelaksanaan dikaitkan dengan BKD, Tridharma, SPMI, standar pembelajaran dan akreditasi BAN-PT/LAM INFOKOM. LPM ikut memastikan pelaksanaan dan dokumentasinya sesuai standar.
11	Bagaimana kolaborasi antara berbagai pihak di perguruan tinggi dalam melaksanakan pembinaan kinerja dosen?	Dalam mekanisme yang berlaku di kampus kami, kolaborasi dilakukan antara pimpinan, program studi, LPM, LPPM, dosen senior-junior dan tenaga pendukung. Team teaching dan peer coaching menjadi contoh kolaborasi langsung dalam pengembangan dosen.
12	Bagaimana pengalaman dan pemahaman dosen terkait dengan program pembinaan kinerja dosen?	Khusus pada aspek ini, kami menjalankannya dengan cara bahwa dosen memahami bahwa pembinaan membantu mereka menyesuaikan diri dengan teknologi, metode pembelajaran dan tuntutan kinerja. Namun tingkat pemahaman berbeda, sehingga komunikasi, pendampingan dan contoh praktik baik perlu dilakukan terus-menerus.
13	Apa saja rekomendasi atau perbaikan yang dapat diajukan untuk meningkatkan pelaksanaan pembinaan kinerja dosen?	Jika merujuk pada pola kerja yang kami terapkan, rekomendasinya adalah memperkuat program induksi, mentoring dan team teaching, memperbanyak pelatihan pedagogik/TIK, menyesuaikan beban kerja, memperkuat insentif, serta mengintegrasikan hasil evaluasi ke SPMI dan rencana semester berikutnya.

Bagaimana Pengawasan Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Lulusan pada STMIK Al Muslim Bekasi?

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Apa saja indikator atau kriteria yang digunakan dalam mengevaluasi pembinaan kinerja dosen?	Dari sudut pandang pengelolaan mutu di STMIK Al Muslim Bekasi, indikator yang digunakan meliputi BKD, pelaksanaan Tridharma, kualitas pembelajaran dan EDOM, kompetensi pedagogik/TIK, penelitian dan publikasi, pengabdian, kedisiplinan, partisipasi program, serta indikator BAN-PT/LAM INFOKOM.
2	Bagaimana proses atau pengumpulan data evaluasi pembinaan kinerja dosen dilakukan?	Pada setiap semester, kami berupaya memastikan bahwa data diperoleh dari EDOM, laporan BKD, dokumen pembelajaran, laporan penelitian/pengabdian, penilaian sejawat, data program studi dan dokumentasi kegiatan. Data dihimpun oleh unit terkait dan LPM untuk dianalisis.
3	Siapa yang bertanggung jawab atas pelaksanaan evaluasi pembinaan kinerja dosen?	Dalam tata kelola akademik kami, pengawasan dilakukan secara kolaboratif oleh Ketua, Wakil Ketua, Ketua Program Studi dan Kepala LPM, dengan LPPM menangani informasi terkait penelitian dan pengabdian.
4	Bagaimana analisis data evaluasi pembinaan kinerja dosen yang dilakukan?	Berbeda pada penekanannya, di institusi kami data dibandingkan dengan standar dan target semester. LPM dan pimpinan menelaah tren, kesenjangan antar dosen, masalah pembelajaran dan capaian Tridharma, kemudian membahasnya dalam rapat evaluasi.

No	Pertanyaan	Jawaban
5	Apa saja langkah-langkah yang diambil berdasarkan hasil evaluasi pembinaan kinerja dosen?	Untuk kebutuhan pengembangan dosen, kami langkah tindak lanjut berupa pembinaan khusus, mentoring, pelatihan tambahan, penyesuaian penugasan/mata kuliah, perbaikan fasilitas, serta penghargaan bagi dosen berkinerja baik.
6	Bagaimana umpan balik dari dosen yang telah mengikuti pembinaan kinerja dosen dalam perbaikan pembinaan?	Menurut hasil pemantauan internal kami, umpan balik dosen diperoleh melalui forum evaluasi, diskusi program studi dan kuesioner kegiatan. Masukan tersebut digunakan untuk memperbaiki materi, jadwal, metode dan dukungan fasilitas.
7	Bagaimana hasil evaluasi program pembinaan kinerja dosen diintegrasikan dalam perencanaan pembinaan kinerja dosen untuk masa yang akan datang?	Dalam kaitannya dengan BKD dan standar akreditasi, hasil evaluasi semester menjadi input utama untuk perencanaan semester berikutnya. Kesenjangan kompetensi dipetakan kembali dan program disusun sesuai prioritas perbaikan.
8	Apa saja tantangan dan hambatan yang dihadapi dalam proses evaluasi program pembinaan kinerja dosen?	Pola yang kami kembangkan di STMIK Al Muslim Bekasi adalah bahwa hambatan evaluasi antara lain kelengkapan dan konsistensi data, perbedaan persepsi dosen terhadap penilaian, keterbatasan waktu, serta belum meratanya penggunaan sistem digital untuk dokumentasi.
9	Bagaimana pengukuran dampak program pembinaan kinerja dosen terhadap peningkatan mutu lulusan dilakukan?	Pada praktiknya, kami lebih menekankan bahwa dampak dilihat dari perubahan kualitas pembelajaran, capaian mahasiswa, hasil EDOM, ketercapaian kompetensi, keterlibatan mahasiswa dalam proyek/penelitian, serta relevansi lulusan dengan kebutuhan kerja dan masukan pengguna lulusan.
10	Bagaimana komunikasi hasil evaluasi program pembinaan kinerja dosen kepada pihak-pihak terkait (dosen, pimpinan, atau instansi terkait)?	Dari sisi koordinasi antarunit, hasil dikomunikasikan melalui rapat pimpinan, LPM dan program studi, laporan evaluasi, serta umpan balik langsung kepada dosen. Temuan yang bersifat institusional disampaikan sebagai bahan perbaikan bersama.
11	Bagaimana evaluasi program pembinaan kinerja dosen dapat berkontribusi terhadap peningkatan mutu lulusan?	Dalam pelaksanaan pembinaan di lingkungan kami, evaluasi memastikan masalah pembelajaran cepat teridentifikasi dan ditindaklanjuti. Dengan demikian dosen terus memperbaiki kompetensi dan mahasiswa memperoleh kualitas pembelajaran yang lebih konsisten.
12	Bagaimana upaya peningkatan program pembinaan kinerja dosen berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan?	Hal yang menjadi fokus kami adalah bahwa program ditingkatkan melalui pelatihan yang lebih spesifik, mentoring, integrasi indikator pedagogik/TIK dalam evaluasi, penguatan SPMI, serta pemanfaatan teknologi untuk monitoring dan dokumentasi.
13	Apa rekomendasi atau perbaikan yang dapat diajukan berdasarkan hasil evaluasi program pembinaan kinerja dosen?	Untuk menjaga keterukuran program, kami merekomendasikan evaluasi yang lebih objektif dan terintegrasi antara mahasiswa, sejawat dan pimpinan, dashboard kinerja dosen, tindak lanjut yang terjadwal, serta keterkaitan yang lebih kuat antara hasil evaluasi, insentif dan pengembangan karier.

Bagaimana Hambatan Manajemen Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Lulusan pada STMIK Al Muslim Bekasi?

No	Pertanyaan	Jawaban Wakil STMIK Al Muslim Bekasi
1	Apa saja hambatan atau kendala yang sering dihadapi dalam pembinaan kinerja dosen?	Dari perspektif LPM dan program studi, hambatan utama adalah perbedaan jenjang dan kesesuaian pendidikan, pengalaman mengajar, kompetensi pedagogik dan teknologi, etos kerja dan motivasi, produktivitas penelitian, aspek budaya, keterbatasan pelatihan dan ketidakseimbangan beban kerja.
2	Bagaimana hambatan-hambatan tersebut mempengaruhi program pembinaan kinerja dosen?	Sebagai institusi yang bergerak di bidang informatika dan komputer, hambatan membuat program harus melayani kebutuhan yang sangat beragam, sehingga program generik kurang efektif. Selain itu keterbatasan waktu dan sumber daya dapat mengurangi intensitas pendampingan.
3	Apakah ada hambatan terkait dengan alokasi sumber daya baik anggaran maupun tenaga kerja dalam manajemen pembinaan kinerja dosen?	Dalam siklus peningkatan mutu kami, ada. Keterbatasan anggaran, tenaga pendukung dan fasilitas teknologi memengaruhi skala pelatihan, penelitian dan pendampingan. Karena itu kami melakukan prioritas dan memanfaatkan sumber daya bersama.
4	Bagaimana hambatan-hambatan tersebut mempengaruhi partisipasi dosen dalam program pembinaan kinerja dosen?	Pada tahap tersebut, tim yang kami bentuk beban mengajar dan tugas tambahan dapat mengurangi waktu dosen mengikuti program. Perbedaan motivasi dan kesiapan teknologi juga menyebabkan tingkat partisipasi tidak seragam.
5	Apakah terdapat hambatan dalam proses identifikasi kebutuhan pembinaan kinerja dosen?	Secara operasional, pihak kami ada, karena latar belakang dan kebutuhan dosen sangat heterogen. Jika data hanya berasal dari satu instrumen, kebutuhan spesifik dapat terlewat; karena itu perlu menggabungkan EDOM, BKD, evaluasi prodi dan pemetaan kompetensi.
6	Bagaimana dampak hambatan-hambatan tersebut terhadap efektivitas pembinaan kinerja dosen?	Dalam penetapan tindak lanjut, hambatan dapat membuat peningkatan kompetensi berjalan tidak merata dan kualitas pembelajaran antar kelas berbeda. Pada akhirnya efektivitas pembinaan dan dampaknya pada mahasiswa menjadi kurang optimal.
7	Bagaimana upaya atau strategi yang diambil untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam manajemen pembinaan kinerja dosen?	Agar program benar-benar sesuai kebutuhan, strategi yang dilakukan antara lain mapping dosen, rotasi mata kuliah sesuai kompetensi, program induksi, team teaching, mentoring/peer coaching, pelatihan pedagogik-TIK, evaluasi objektif, insentif, dan penguatan SPMI.
8	Bagaimana hambatan manajemen pembinaan kinerja dosen berkaitan dengan mutu lulusan?	Dari hasil penilaian semesteran, jika kompetensi dan metode dosen tidak merata, mahasiswa menerima pengalaman belajar yang berbeda dan kurang siap menghadapi masalah nyata. Hambatan penelitian dan teknologi juga mengurangi pembelajaran yang mutakhir dan relevan.

No	Pertanyaan	Jawaban Wakil STMIK Al Muslim Bekasi
9	Bagaimana dampak hambatan manajemen pembinaan kinerja dosen terhadap pencapaian tujuan akademik atau rencana strategis perguruan tinggi?	Sebagai bagian dari pelaksanaan SPMI, hambatan tersebut dapat mengganggu target BKD, akreditasi, penelitian, mutu pembelajaran dan pencapaian visi menghasilkan lulusan bidang TI yang berkualitas dan berdaya saing.
10	Apa saja usulan atau rekomendasi yang diajukan untuk mengatasi hambatan pembinaan kinerja dosen?	Dalam kaitannya dengan kesiapan lulusan, rekomendasinya adalah pemetaan kompetensi yang rutin, rekrutmen sesuai kebutuhan bidang, beban kerja yang proporsional, pelatihan berkelanjutan, mentoring, sistem insentif yang adil, dukungan riset dan digitalisasi evaluasi.

Apa solusi Manajemen Pembinaan Kinerja Dosen dalam Meningkatkan Lulusan pada STMIK Al Muslim Bekasi?

No	Pertanyaan	Jawaban Wakil STMIK Al Muslim Bekasi
1	Apa solusi atau strategi yang dapat diterapkan untuk mengatasi hambatan manajemen pembinaan kinerja dosen?	Dari sisi penguatan kompetensi dosen, solusinya adalah mapping kompetensi, penempatan mata kuliah sesuai keahlian, program induksi dosen baru, team teaching, mentoring/peer coaching, pelatihan pedagogik dan TIK, penguatan riset, sistem insentif, penataan beban kerja dan integrasi dengan SPMI.
2	Bagaimana solusi-solusi tersebut dapat membantu meningkatkan efektifitas pembinaan kinerja dosen?	Di STMIK Al Muslim Bekasi, pendekatan yang kami gunakan menunjukkan bahwa solusi tersebut membuat pembinaan lebih individual dan relevan, mempercepat transfer pengalaman senior-junior, meningkatkan kemampuan teknologi dan pedagogik, serta memastikan hasil pembinaan dipantau secara berkelanjutan.
3	Apa rekomendasi terkait dengan alokasi (anggaran, tenaga kerja, sarana) yang dapat meningkatkan manajemen pembinaan kinerja dosen?	Sementara itu, dari sisi institusi kami, anggaran perlu diprioritaskan untuk pelatihan, riset dan teknologi pembelajaran; tenaga pendukung mutu dan administrasi perlu diperkuat; fasilitas TIK, akses referensi dan perangkat pembelajaran perlu ditingkatkan secara bertahap.
4	Bagaimana solusi-solusi tersebut dapat memotivasi dosen untuk lebih aktif berpartisipasi dalam pembinaan kinerja dosen?	Bagi kami di STMIK Al Muslim Bekasi, motivasi ditingkatkan melalui penghargaan atas kinerja dan inovasi, kesempatan pengembangan karier, mentoring, dukungan studi lanjut/sertifikasi, serta program yang benar-benar sesuai kebutuhan dosen.
5	Bagaimana solusi-solusi tersebut dapat meningkatkan proses identifikasi kebutuhan pembinaan kinerja dosen?	Dalam mekanisme yang berlaku di kampus kami, pemetaan kompetensi berbasis data EDOM, BKD, riwayat pendidikan, bidang keahlian, pengalaman mengajar dan kebutuhan program studi akan membuat identifikasi lebih tepat. Data tersebut perlu diperbarui setiap semester.

No	Pertanyaan	Jawaban Wakil STMIK Al Muslim Bekasi
6	Apakah ada pelajaran yang dapat diambil dari pengalaman perguruan tinggi lain dalam mengatasi hambatan serupa dalam pembinaan kinerja dosen?	Khusus pada aspek ini, kami menjalankannya dengan cara bahwa pelajaran penting adalah perlunya pembinaan berkelanjutan, bukan kegiatan sesaat; penggunaan team teaching dan mentoring; benchmarking standar mutu; serta integrasi evaluasi dengan perencanaan dan penjaminan mutu.
7	Apakah ada inovasi atau teknologi yang dapat digunakan untuk mempermudah pembinaan kinerja dosen?	Jika merujuk pada pola kerja yang kami terapkan, inovasi yang dapat digunakan adalah dashboard kinerja dosen, LMS, evaluasi digital, repositori materi, sistem BKD/SPMI terintegrasi, analitik pembelajaran dan platform kolaborasi untuk mentoring serta dokumentasi.
8	Bagaimana solusi-solusi tersebut dapat membantu mencapai tujuan akademik atau rencana strategis perguruan tinggi terkait dengan peningkatan mutu lulusan?	Dari sudut pandang pengelolaan mutu di STMIK Al Muslim Bekasi, solusi tersebut memperkuat ketercapaian BKD, Tridharma, akreditasi dan standar pembelajaran. Dosen yang lebih kompeten akan menghasilkan pembelajaran yang lebih relevan sehingga mendukung lulusan yang kreatif, percaya diri, peduli dan siap bersaing.
9	Bagaimana solusi-solusi tersebut dapat berkontribusi terhadap pemahaman dosen tentang pentingnya pembinaan kinerja dosen dalam meningkatkan mutu lulusan?	Pada setiap semester, kami berupaya memastikan bahwa ketika dosen melihat hubungan antara pembinaan, hasil evaluasi, peningkatan kompetensi dan capaian mahasiswa, kesadaran terhadap pentingnya pembinaan meningkat. Forum refleksi dan berbagi praktik baik juga memperkuat pemahaman tersebut.
10	Apakah ada rekomendasi atau saran yang diajukan oleh responden untuk mengatasi hambatan manajemen pembinaan kinerja dosen?	Dalam tata kelola akademik kami, kami menyarankan pembinaan yang terdiferensiasi sesuai kebutuhan dosen, evaluasi multi-sumber, mentoring berkelanjutan, dukungan teknologi dan riset, reward-punishment yang proporsional, serta pemantauan dampak sampai pada mutu lulusan.

HASIL PEDOMAN OBSERVASI DAN STUDI DOKUMENTASI MANAJEMEN PEMBINAAN KINERJA DOSEN DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN PERGURUAN TINGGI

A. Hasil Pedoman Observasi

1. STTI NIIT Jakarta

No.	Aspek yang Diamati	Hasil Observasi	Interpretasi Hasil
1	Struktur Organisasi	Pembinaan kinerja dosen di STTI NIIT Jakarta dilaksanakan melalui struktur yang melibatkan pimpinan akademik, tim pengembangan dosen, staf akademik/administrator, program studi, serta unsur penjaminan mutu. Dalam temuan penelitian, pembentukan tim pengembangan menjadi dasar pembagian kerja, penetapan prioritas, koordinasi program, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut.	Struktur kerja telah bersifat lintas fungsi. Pola ini mendukung koordinasi pembinaan, walaupun efektivitasnya masih dipengaruhi keterbatasan sumber daya dan beban kerja dosen.
2	Kebijakan dan Pedoman	Ditemukan adanya penggunaan standar kinerja Tridharma, penilaian kinerja dosen, evaluasi pembelajaran, serta kebijakan internal yang mendukung pelatihan, penelitian, insentif, pengembangan kurikulum, dan promosi akademik. Pembinaan juga diarahkan agar sesuai dengan standar mutu pendidikan tinggi dan kebutuhan industri.	Kebijakan pembinaan sudah mengarah pada pendidikan, penelitian, pengabdian, evaluasi, serta peningkatan profesionalisme. Namun juga menunjukkan perlunya penguatan kebijakan insentif, anggaran, dan sistem penilaian yang lebih transparan.
3	Identifikasi Kebutuhan	Identifikasi kebutuhan dilakukan melalui evaluasi kinerja dosen, analisis kurikulum, umpan balik mahasiswa, peninjauan perkembangan regulasi, kebutuhan teknologi, serta kebutuhan pengajaran dan penelitian. Prioritas program ditentukan melalui diskusi, survei, atau wawancara.	Identifikasi kebutuhan telah berbasis data dan masukan pemangku kepentingan, sehingga program pembinaan dapat diarahkan pada gap kompetensi yang nyata.
4	Program Pengembangan	Program yang tercatat meliputi pelatihan pengajaran, penggunaan teknologi pembelajaran, pengembangan soft skills, kegiatan dan kolaborasi penelitian, konferensi, sertifikasi akademik, mentoring/coaching, pengembangan kurikulum yang relevan dengan industri, serta dukungan publikasi.	Program pengembangan mencakup aspek pedagogik, profesional, penelitian, teknologi, dan relevansi kurikulum dengan dunia kerja.
5	Partisipasi Dosen	Partisipasi dosen terlihat melalui keikutsertaan dalam pelatihan, kegiatan penelitian, evaluasi program, pemberian umpan balik, dan kegiatan pengembangan kompetensi. Akan tetapi, beban mengajar yang tidak seimbang, motivasi yang berbeda, dan resistensi terhadap perubahan menjadi faktor yang dapat menurunkan partisipasi.	Partisipasi tergolong ada dan aktif pada sebagian dosen, namun belum merata. Naskah tidak memberikan angka pasti jumlah peserta setiap program.
6	Sumber Daya	Alokasi sumber daya diarahkan untuk pelatihan, konferensi, penelitian, fasilitas pembelajaran, dukungan teknis, dan pengembangan kompetensi. Temuan juga menyatakan keterbatasan anggaran karena sangat bergantung pada alokasi yayasan dan penerimaan pendidikan, serta keterbatasan akses basis data, perpustakaan, dan fasilitas penelitian.	Sumber daya tersedia, tetapi belum sepenuhnya memadai. Keterbatasan finansial dan fasilitas menjadi salah satu hambatan utama pembinaan.

7	Evaluasi dan Pengawasan	Pengawasan dilakukan melalui evaluasi hasil kegiatan, analisis data partisipasi dosen, hasil penilaian peserta, pengukuran kinerja, perbandingan dengan standar/target, umpan balik peserta, evaluasi kualitas pengajaran melalui mahasiswa, rapat evaluasi, tindak lanjut, pemantauan berkelanjutan, dan pelaporan.	Evaluasi bersifat sistematis dan berorientasi perbaikan berkelanjutan. Pengawasan telah dikaitkan dengan standar mutu dan indikator kinerja.
8	Integrasi dengan Mutu Lulusan	Pembinaan kinerja dosen dihubungkan langsung dengan peningkatan kualitas pembelajaran, pembaruan kurikulum, kemampuan teknis mahasiswa, relevansi materi dengan industri, serta kesiapan lulusan menghadapi dunia kerja. Pengorganisasian dan evaluasi dosen diarahkan agar pembelajaran berlangsung terukur dan adaptif.	Integrasi terlihat jelas: peningkatan kompetensi dosen diposisikan sebagai instrumen untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan daya saing lulusan.
9	Tantangan dan Hambatan	Hambatan yang ditemukan meliputi keterbatasan sumber daya finansial, heterogenitas kualifikasi dan pengalaman dosen, ketidakseimbangan beban kerja, keterbatasan sumber daya penelitian, resistensi terhadap perubahan, rendahnya motivasi sebagian dosen, administrasi yang rumit, penilaian kinerja yang belum optimal, dan kolaborasi lintas disiplin yang masih terbatas.	Hambatan bersifat individual, organisasional, dan sumber daya. Jika tidak ditangani, kondisi ini dapat menurunkan kualitas proses pembelajaran dan mutu lulusan.
10	Komunikasi Internal	Komunikasi dilakukan melalui penyampaian jadwal dan tujuan kegiatan, koordinasi tim, diskusi kebutuhan, rapat evaluasi, umpan balik peserta, serta pelaporan hasil kepada pimpinan. Informasi yang jelas dan tepat waktu dipandang penting untuk meningkatkan partisipasi dan mengurangi resistensi.	Komunikasi internal menjadi unsur penting dalam siklus pembinaan, terutama untuk koordinasi program, evaluasi, dan tindak lanjut.
11	Praktik Baik (Good Practices)	Praktik baik yang dapat dicatat antara lain pembinaan berbasis kebutuhan, pembentukan tim lintas fungsi, pemantauan pelaksanaan secara berkala, evaluasi di tengah kegiatan, dokumentasi dan penyimpanan data, tindak lanjut berbasis hasil evaluasi, pemberian insentif/pengakuan, serta kerja sama dengan perguruan tinggi dan industri.	Praktik baik menunjukkan orientasi continuous improvement dan penguatan keterkaitan pembinaan dosen dengan kebutuhan dunia kerja.
12	Dampak pada Mutu Lulusan	Temuan menunjukkan bahwa pembinaan dosen berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran, metode pembelajaran yang lebih efektif, keterampilan teknis mahasiswa, soft skills, keterlibatan mahasiswa dalam penelitian, pembaruan kurikulum, dan relevansi kompetensi dengan industri.	Dampak akhirnya berupa lulusan yang lebih kompeten, adaptif, siap kerja, dan memiliki daya saing yang lebih baik.
13	Rekomendasi dan Solusi	Rekomendasi meliputi peningkatan anggaran pembinaan, penataan beban kerja, penyediaan akses sumber daya penelitian, pelatihan rutin, penguatan insentif dan penghargaan, penilaian kinerja yang transparan, mentoring pascapelatihan, pemanfaatan dashboard digital, perluasan kolaborasi industri, dan pengintegrasian pembinaan ke dalam SPMI.	Rekomendasi diarahkan pada penguatan dukungan kelembagaan dan pemanfaatan teknologi agar pembinaan lebih terukur, adil, dan berkelanjutan.

2. STMIK Al Muslim Bekasi

No.	Aspek yang Diamati	Hasil Observasi Berdasarkan	Interpretasi Hasil
1	Struktur Organisasi	Di STMIK Al Muslim Bekasi, tim pembinaan melibatkan Ketua, Wakil Ketua, Ketua Program Studi, Kepala LPM, Kepala LPPM, dan dosen. Pembagian tugas dan tanggung jawab dituangkan dalam Surat	Struktur pembinaan bersifat formal, terstruktur, dan kolaboratif dengan pembagian peran yang jelas.

		Keputusan Ketua STMIK Al Muslim Bekasi sehingga kewenangan dan akuntabilitas setiap pelaksana lebih jelas.	
2	Kebijakan dan Pedoman	Pembinaan mengacu pada Beban Kerja Dosen (BKD), Keputusan Dirjen Dikti No. 12/E/KPT/2021, indikator akreditasi BAN-PT dan LAM INFOKOM, data PDDIKTI, serta SPMI. Standar tersebut digunakan untuk menyelaraskan pengajaran, penelitian, pengabdian, dan sasaran mutu institusi.	Kebijakan dan pedoman memiliki dasar regulatif yang kuat dan dihubungkan dengan penjaminan mutu internal maupun eksternal.
3	Identifikasi Kebutuhan	Kebutuhan pembinaan diidentifikasi melalui pemetaan latar belakang pendidikan, bidang keahlian, pengalaman mengajar, kompetensi pedagogik dan teknologi, etos kerja, motivasi, kemampuan penelitian, serta beban kerja. LPM juga menelusuri gap kompetensi pedagogik, penelitian, pengabdian, rasio dosen-mahasiswa, dan produktivitas penelitian.	Proses identifikasi relatif komprehensif dan menekankan pemetaan kompetensi sebagai dasar intervensi.
4	Program Pengembangan	Program yang ditemukan antara lain program induksi dan pendampingan dosen baru, team teaching senior-junior, workshop pedagogik dan TIK, blended learning, media interaktif, penilaian berbasis rubrik, mentoring dan peer coaching, pelatihan penelitian dan penulisan ilmiah, kolaborasi riset, serta pelatihan lintas disiplin.	Program pembinaan diarahkan untuk mengurangi kesenjangan kompetensi dan pengalaman antardosen.
5	Partisipasi Dosen	Dosen terlibat dalam tim pembinaan, program pengembangan, evaluasi, mentoring, penelitian, dan kegiatan pengajaran kolaboratif. Namun partisipasi dapat berbeda karena variasi motivasi, pengalaman, kemampuan teknologi, beban kerja, dan kesempatan pengembangan.	Partisipasi telah menjadi bagian dari mekanisme institusi, tetapi perlu terus diperkuat melalui insentif, budaya kolaboratif, dan pengaturan beban yang adil.
6	Sumber Daya	Sumber daya diarahkan untuk pelatihan, peningkatan kualifikasi, teknologi pembelajaran, penelitian, dan dukungan kegiatan Tridharma. Solusi yang dirumuskan mencakup anggaran khusus pelatihan, insentif publikasi, dana penelitian, pemetaan beban kerja berbasis digital, serta rekrutmen dosen sesuai bidang yang dibutuhkan.	Pengalokasian sumber daya diorientasikan pada gap kompetensi dan prioritas institusi, namun keterbatasan jumlah tenaga pengajar dan sarana tetap menjadi tantangan.
7	Evaluasi dan Pengawasan	Pengawasan dilakukan secara kolaboratif oleh Ketua, Wakil Ketua, Kaprodi, dan LPM. Evaluasi mengacu pada kinerja Tridharma, standar BKD, indikator akreditasi, umpan balik mahasiswa, kolega, dan atasan, serta monitoring target. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar pembinaan, penghargaan, dan perbaikan.	Mekanisme pengawasan telah diintegrasikan dengan penjaminan mutu dan diarahkan pada perbaikan berkelanjutan.
8	Integrasi dengan Mutu Lulusan	Pembinaan dosen diarahkan pada peningkatan kualitas pengajaran, kesesuaian kompetensi dosen dengan mata kuliah, peningkatan kemampuan pedagogik dan teknologi, pembelajaran berbasis masalah/proyek, serta keterkaitan dengan kebutuhan industri dan akreditasi.	Integrasi dengan mutu lulusan terlihat pada upaya menjadikan proses pembelajaran lebih relevan, konsisten, adaptif, dan sesuai kebutuhan dunia kerja.
9	Tantangan dan Hambatan	Hambatan mencakup perbedaan jenjang pendidikan dan bidang keahlian, variasi pengalaman mengajar, kompetensi pedagogik dan teknologi yang tidak merata, perbedaan etos kerja dan motivasi, kemampuan penelitian dan publikasi, hambatan kultural, keterbatasan pelatihan, serta ketidakseimbangan beban kerja.	Hambatan utama terletak pada heterogenitas SDM dan ketidakmerataan kapasitas profesional yang berdampak pada konsistensi mutu pembelajaran.
10	Komunikasi Internal	Komunikasi dilakukan melalui koordinasi pimpinan, LPM, LPPM, Kaprodi, forum dosen, evaluasi mahasiswa, mentoring, team teaching, dan diskusi	Komunikasi internal diarahkan tidak hanya untuk administrasi, tetapi juga

		terjadwal. Forum kolaborasi digunakan untuk memperkuat komunikasi dan mengurangi konflik atau kesenjangan antar generasi dan bidang.	sebagai sarana pembelajaran profesional dan transfer praktik baik.
11	Praktik Baik (Good Practices)	Praktik baik yang menonjol adalah pemetaan dosen berdasarkan bidang keahlian, rotasi mata kuliah berbasis kompetensi inti, program induksi dosen baru, team teaching senior-junior, mentoring/peer coaching, integrasi kompetensi pedagogik dan TIK dalam evaluasi, serta penggunaan SPMI sebagai instrumen pengendalian.	Praktik baik menunjukkan pendekatan diferensiasi pembinaan sesuai kebutuhan dosen dan penguatan budaya kolaborasi.
12	Dampak pada Mutu Lulusan	Peningkatan kompetensi pedagogik dan teknologi dosen memperbaiki konsistensi mutu pembelajaran, asesmen, dan relevansi materi. Program penelitian, kolaborasi, dan penguatan kurikulum membantu mahasiswa memperoleh pengalaman belajar yang lebih kontekstual dan siap menghadapi dunia kerja.	Pembinaan dosen berkontribusi pada lulusan yang lebih kompeten, adaptif, relevan dengan industri, dan memiliki daya saing.
13	Rekomendasi dan Solusi	Rekomendasi meliputi mapping kompetensi dosen, rekrutmen selektif, program induksi, team teaching, pelatihan pedagogik/TIK rutin, mentoring, insentif dan penghargaan, evaluasi objektif, penguatan LPPM, dukungan penelitian, pelatihan berjenjang, career development plan, serta pemetaan beban kerja melalui sistem digital.	Solusi bersifat sistemik: memperkuat individu dosen, sistem kerja, budaya akademik, teknologi, dan dukungan kelembagaan secara bersamaan.

B. Hasil Pedoman Studi Dokumentasi

1. STTI NIIT Jakarta

No.	Jenis Dokumen	Hasil Studi Dokumentasi	Keterangan/Temuan
1	Kebijakan dan Peraturan	Ditemukan rujukan pada standar mutu pendidikan tinggi, Tridharma, evaluasi kinerja dosen, serta kebijakan internal terkait pelatihan, insentif, penelitian, pengembangan kurikulum, dan promosi/pengakuan dosen.	Pelaksanaan kebijakan tampak melalui program pembinaan, evaluasi kinerja, insentif, pelatihan, dan tindak lanjut. Naskah tidak mencantumkan seluruh nomor SK internal STTI NIIT secara rinci.
2	Pedoman Pelaksanaan	Pedoman pelaksanaan tercermin dalam tahapan identifikasi kebutuhan, penetapan tujuan, penyusunan program, penentuan anggaran dan jadwal, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, pelaporan, serta tindak lanjut.	Manajemen pembinaan dijalankan sebagai siklus terstruktur dari perencanaan sampai pengawasan dan perbaikan.
3	Laporan Evaluasi	Terdapat mekanisme laporan hasil kegiatan, data partisipasi, hasil evaluasi peserta, penilaian kinerja dosen, umpan balik mahasiswa, rapat evaluasi, dan pelaporan kepada pimpinan.	Temuan utama digunakan untuk memperbaiki program, fasilitas, metode pembelajaran, dan rencana kegiatan berikutnya.
4	Data Partisipasi Dosen	Naskah menyebut keterlibatan dosen dalam pelatihan, penelitian, evaluasi program, pemberian umpan balik, dan kegiatan pengembangan lainnya.	karena itu angka partisipasi tidak dapat ditetapkan dari sumber ini.
5	Anggaran dan Alokasi Sumber Daya	Dokumen penelitian menunjukkan alokasi dana untuk pelatihan, konferensi, penelitian, fasilitas, dan sumber daya pembelajaran. Di sisi lain, terdapat keterbatasan anggaran karena ketergantungan pada alokasi yayasan dan penerimaan pendidikan.	Penggunaan sumber daya diprioritaskan pada pengembangan kompetensi, penelitian, fasilitas, dan dukungan pelaksanaan program.

6	Materi dan Kurikulum	Materi pembinaan meliputi metode pengajaran, teknologi pembelajaran, soft skills, teknik penelitian, pengembangan kurikulum, dan kebutuhan industri.	Materi dinilai relevan dengan tujuan pembinaan karena diarahkan pada peningkatan pedagogik, profesionalisme, riset, dan kesiapan lulusan menghadapi dunia kerja.
7	Dokumen Komunikasi Internal	Bukti komunikasi dalam naskah berupa penyampaian jadwal/tujuan kegiatan, koordinasi tim, rapat evaluasi, umpan balik, dan laporan kepada pimpinan.	Nomor surat, memo, atau arsip korespondensi tidak dirinci, tetapi fungsi komunikasi internal tampak jelas dalam siklus pelaksanaan dan evaluasi.
8	Data Mutu Lulusan	Mutu lulusan dikaitkan dengan keterampilan teknis, penguasaan materi, soft skills, relevansi kurikulum, kesiapan kerja, dan daya saing. Visi dan tujuan STTI NIIT juga menekankan lulusan unggul, kreatif, berjiwa kewirausahaan, dan siap pakai di industri/dunia usaha.	Pembinaan dosen berdampak melalui peningkatan kualitas pengajaran, inovasi pembelajaran, dan kurikulum yang lebih relevan. Naskah tidak memberikan seri angka tracer study rinci.
9	Rencana Perbaikan	Rencana tindak lanjut mencakup perbaikan program berdasarkan evaluasi, peningkatan anggaran, penyediaan waktu dan tenaga, penguatan motivasi, pelatihan reguler, dukungan penelitian, kurikulum relevan, serta sistem penilaian yang jelas.	Perbaikan diarahkan pada peningkatan efektivitas pembinaan dan kesinambungan program.
10	Praktik Baik (Best Practices)	Praktik baik yang terdokumentasi mencakup pembinaan berbasis kebutuhan, tim lintas fungsi, kerja sama eksternal, evaluasi di tengah kegiatan, pengarsipan/pelaporan, penghargaan dosen berprestasi, dan kolaborasi industri.	Praktik ini dapat diadopsi melalui SOP yang lebih formal, indikator kinerja, dashboard monitoring, mentoring pascapelatihan, dan penguatan SPMI.
11	Rekomendasi dan Solusi	Rekomendasi utama adalah peningkatan dukungan pimpinan dan anggaran, pengaturan beban kerja proporsional, peningkatan fasilitas penelitian, penguatan insentif, penilaian kinerja yang transparan, kolaborasi lintas disiplin, digitalisasi monitoring, dan kemitraan industri.	Solusi berorientasi pada penguatan ekosistem pembinaan agar lebih adil, terukur, adaptif, dan berkelanjutan.

2. STMIK Al Muslim Bekasi

No.	Jenis Dokumen	Hasil Studi Dokumentasi	Keterangan/Temuan
1	Kebijakan dan Peraturan	Dokumen penelitian secara eksplisit menyebut BKD, Keputusan Dirjen Dikti No. 12/E/KPT/2021, indikator BAN-PT dan LAM INFOKOM, PDDIKTI, SPMI, serta Surat Keputusan Ketua STMIK Al Muslim Bekasi untuk pembagian tugas dan tanggung jawab.	Pelaksanaan kebijakan terlihat dalam penetapan tujuan pembinaan, struktur tim, pembagian peran, evaluasi kinerja, dan pengendalian mutu.
2	Pedoman Pelaksanaan	Pedoman pelaksanaan tercermin melalui siklus semesteran: pembentukan tim, penetapan tujuan berbasis BKD/akreditasi, pemetaan kompetensi, penentuan program, pelaksanaan pelatihan/mentoring, evaluasi, dan tindak lanjut.	Pembinaan dijalankan secara periodik dan terhubung dengan standar internal serta eksternal.
3	Laporan Evaluasi	Laporan evaluasi memuat hasil penilaian Tridharma, umpan balik mahasiswa, evaluasi kompetensi pedagogik dan teknologi, monitoring target, serta hasil pembinaan dan perbaikan.	Temuan digunakan untuk menentukan kebutuhan pembinaan lebih lanjut, pemberian insentif/penghargaan,

			redistribusi beban, dan penyesuaian program.
4	Data Partisipasi Dosen	Keterlibatan dosen terlihat dalam tim pembinaan, program induksi, team teaching, mentoring, workshop, penelitian, forum dosen, dan evaluasi.	Tidak mencantumkan jumlah peserta dan daftar nama lengkap pada setiap kegiatan, sehingga data kuantitatif partisipasi tidak dapat ditentukan dari sumber ini.
5	Anggaran dan Alokasi Sumber Daya	Alokasi diarahkan pada pelatihan pedagogik/TIK, studi lanjut, penelitian, insentif publikasi, rekrutmen sesuai kebutuhan, serta dukungan teknologi dan fasilitas pembelajaran.	Sumber daya diprioritaskan berdasarkan hasil pemetaan kebutuhan, gap kompetensi, rasio dosen-mahasiswa, dan produktivitas penelitian.
6	Materi dan Kurikulum	Materi pembinaan mencakup pengelolaan kelas, pembelajaran aktif, blended learning, media interaktif, asesmen berbasis rubrik, strategi pengajaran, teknologi pendidikan, metodologi penelitian, penulisan ilmiah, serta pelatihan lintas disiplin.	Materi sangat relevan dengan tujuan pembinaan karena langsung menjawab kesenjangan pengalaman, pedagogik, teknologi, dan produktivitas riset.
7	Dokumen Komunikasi Internal	Komunikasi internal tercermin melalui koordinasi Ketua, Wakil Ketua, Kaprodi, LPM, LPPM, forum dosen, mentoring, team teaching, rapat evaluasi, dan penyampaian hasil umpan balik mahasiswa.	Naskah menegaskan komunikasi dan forum kolaborasi sebagai sarana mengurangi konflik, memperkuat budaya kerja, dan menyebarkan praktik baik.
8	Data Mutu Lulusan	Mutu lulusan dikaitkan dengan konsistensi kualitas pembelajaran, kemampuan menyelesaikan masalah nyata, keterampilan teknologi, kompetensi praktis, relevansi dengan industri, dan kesiapan kerja.	Pembinaan dosen berkontribusi dengan mengurangi kesenjangan mutu antar kelas, memperbaiki asesmen, dan meningkatkan relevansi pembelajaran. Naskah tidak menyajikan angka tracer study rinci.
9	Rencana Perbaikan	Rencana perbaikan meliputi mapping kompetensi, rotasi mata kuliah sesuai keahlian, rekrutmen selektif, induksi dosen baru, team teaching, pelatihan rutin, mentoring, evaluasi objektif, penguatan LPPM, pelatihan berjenjang, career development plan, serta pemetaan beban kerja digital.	Rencana diarahkan pada perbaikan berkelanjutan dan pemerataan kualitas dosen.
10	Praktik Baik (Best Practices)	Praktik baik meliputi tim formal berbasis SK, pemetaan kompetensi, pembagian tugas jelas, program induksi, team teaching, mentoring/peer coaching, integrasi pedagogik-TIK ke evaluasi kinerja, dan penggunaan SPMI sebagai instrumen pengendalian.	Praktik dapat direplikasi dengan memperkuat dokumentasi indikator capaian, dashboard kinerja, serta mekanisme tindak lanjut setiap program.
11	Rekomendasi dan Solusi	Rekomendasi meliputi penguatan pemetaan SDM, insentif yang adil, evaluasi transparan, dukungan psikologis/manajemen stres, peningkatan dana penelitian dan publikasi, budaya inklusif, program pelatihan terstruktur, kolaborasi eksternal, dan redistribusi beban kerja.	Solusi menekankan integrasi pengembangan individu, tata kelola SDM, budaya akademik, teknologi, dan dukungan kelembagaan.

C. Ringkasan Hasil

Berdasarkan hasil pengisian pedoman observasi dan studi dokumentasi, kedua perguruan tinggi telah menerapkan manajemen pembinaan kinerja dosen melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. STTI NIIT Jakarta menonjol pada pola pembinaan berbasis kebutuhan, pengembangan program, evaluasi berkelanjutan, penguatan insentif, dan keterkaitan dengan industri. STMIK Al Muslim Bekasi menonjol pada struktur formal berbasis tim, penyelarasan dengan BKD dan akreditasi, pemetaan kompetensi, program induksi, team teaching, mentoring/peer coaching, serta integrasi SPMI. Pada kedua institusi, kendala utama meliputi keterbatasan sumber daya, variasi kompetensi dan motivasi dosen, beban kerja, serta kebutuhan penguatan teknologi dan penelitian. Dari data yang ada menunjukkan bahwa pembinaan dosen berkontribusi positif terhadap mutu lulusan melalui peningkatan kualitas pembelajaran, kompetensi mahasiswa, soft skills, relevansi kurikulum, dan kesiapan kerja.