

Kaizen

Vol. 4 No. 1 Tahun 2014

Menyemai Budaya Mutu di IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Problematika Mutu Bimbingan dan Goal-Congruent Dosen

Oleh: Tamsikudin dan Wakhid Nasrudin

Mahasiswa yang kami temui kali ini terduduk diam di samping kantor Jurusan. Sambil bercanda, kami tanyakan bagaimana nasib skripsinya yang kebetulan beberapa hari yang lalu dia ceritakan masih belum selesai juga disetujui oleh pembimbingnya. Dia menjawab bahwa dia belum siap menemui dosen pembimbingnya karena belum punya "modal." Modal yang dimaksud adalah modal "bingkisan" dengan tujuan untuk "memperlunak" hati sang dosen. Dosen pembimbing yang ini memang cukup terkenal dengan permintaan-permintannya yang cukup mengganggu mahasiswa. Kalau tidak membawa "bingkisan," maka siap-siap saja mahasiswa untuk dibentak-bentak dan disalahkan segala sesuatu tentang apa yang dikonsultasikan. Belum lagi disindir mengenai "bingkisan" yang tidak dibawa. Ciut sudah nyali mahasiswa untuk menemui dosen pembimbingnya; yang sebetulnya adalah hak mahasiswa tersebut. Bagaimana selayaknya bimbingan skripsi dilaksanakan?

Dosen, Mahasiswa dan Masalah Pembimbingan

Tulisan ini mencoba untuk sedikit menyampaikan hal-hal yang betul-betul ada dalam benak mahasiswa, yang sering dikeluhkan oleh mereka. Dalam prosesnya, ada beberapa hal yang perlu dihindari oleh dosen dalam bimbingan skripsi, yang menjadi keluhan mahasiswa.

Hal pertama yang dikeluhkan adalah sulitnya mahasiswa menemui dosen pembimbing. Ada dosen yang hanya bersedia ditemui di rumah, dengan alasan tidak adanya ruang dosen. Ada dosen yang ketika dihubungi sangat sulit, bahkan SMS pun dibalas sesudah berhari-hari mahasiswa menanti.

Hal kedua yang dikeluhkan mahasiswa adalah beda paham antara dosen pembimbing satu dan dosen pembimbing dua. Mungkin karena lulus dari universitas yang berbeda, maka pola pikir kedua dosen pembimbing pun berbeda. Hal ini menimbulkan kebingungan bagi mahasiswa, yang berakibat pada, sering kali, mandeknya proses pengerjaan skripsi.

Hal ketiga yang juga sering dikeluhkan mahasiswa adalah sulitnya memahami pikiran dosen. Hal ini seringkali disebabkan karena setidaknya dua hal. Yang pertama adalah terlalu "cerdasnya" dosen, sehingga mahasiswa tidak dapat mengikuti dosen pembimbingnya. Yang kedua adalah dosen terlalu "tidak menguasai" wilayah yang sedang diteliti. Mungkin kalau dosen tipe pertama, mahasiswa harus lebih rajin lagi. Biasanya, mahasiswa kurang update dengan selera pengetahuan dosen yang cukup tinggi. Celakanya, kalau dosen tidak menguasai wilayah yang diteliti, maka arah penelitian semakin menjadi tidak jelas.

Hal yang keempat yang juga sering dikeluhkan mahasiswa adalah tidak terjadinya proses pembimbingan skripsi. Dosen pembimbing melaksanakan bimbingan sesudah mahasiswa menyelesaikan BAB terakhir dalam penulisan Skripsi. Mahasiswa menjadi bingung mengenai bagaimana melaksanakan penelitian tanpa supervisi yang jelas.



*Not Knowing is Never the Issue,
But Not Willing to Listen Has Always Been The Problem.
That's Why, The Good Lecturers always Listen To Their
Students Well,
Not Only by Ears B. * Also by Hearts.*

~ Nasrudin

Kaizen Sejati adalah buletin Pusat Penjaminan Mutu Akademik (PPMA) yang akan terbit tiap bulan. Buletin ini akan memuat isu-isu faktual, kritis dan aktual yang terjadi di seputar lingkungan akademik IAIN Syekh Nurjati Cirebon. Ia diharapkan dapat memberi atmosfir segar bagi perubahan management mutu yang kondusif bagi IAIN. Karena itu, *welcome* bagi siapa saja yang ingin terlibat dan menyumbangkan tulisannya dalam buletin ini. Buletin ini juga akan menerima comment, respon ataupun kritik terhadap eksistensi buletin ataupun terhadap lembaga IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Setidaknya empat hal inilah yang sering dikeluhkan mahasiswa kepada penulis. Sehingga, dengan berbagi keluhan mahasiswa, diharapkan pembaca dapat belajar, khususnya para dosen agar menjadi dosen yang melakukan pembimbingan skripsi sesuai dengan yang diharapkan oleh mahasiswa.

Idealitas Pembimbingan Dosen

Di Perguruan Tinggi, seorang dosen memegang peran sangat penting bagi kemajuan institusinya. Hal ini telah lama disadari oleh dosen itu sendiri. Kesadaran ini ditunjukkan oleh upaya-upaya pribadi untuk menjadikan dirinya memiliki kompetensi dan kepakaran yang sesuai dengan minat dan bidang yang ditekuni. Dia menjadi terkenal di masyarakat tentang kepakarannya tersebut. Banyak presentasi di berbagai seminar yang semakin menunjukkan kepakarannya sehingga dikenal luas di masyarakat.

Adakah kontribusi dosen tersebut terhadap kualitas pembimbingan di perguruan tinggi tempat dosen tersebut bernaung? Jawabnya, ADA, karena perguruan tinggi tempat dosen berasal jadi semakin dikenal luas oleh masyarakat. Banyak mahasiswa yang bangga karena diajar oleh dosen yang sangat terkenal dan dikenal di masyarakat luas. Akhirnya, banyak mahasiswa termotivasi untuk dapat bercita-cita ingin menjadi seorang dosen yang terkenal tersebut. Semakin banyak perguruan tinggi tersebut memiliki dosen-dosen pakar yang terkenal, maka akan banyak mahasiswa yang termotivasi. Kuliah selalu penuh, banyak seminar dan diskusi terjadi. Debat kepakaran antar dosen melingkupi atmosfer akademik di perguruan tinggi tersebut, mahasiswa pun terbawa suasana akademik yang baik tersebut, sungguh sangat membanggakan. Pertanyaannya kemudian adalah dimanakah letak keberhasilan seorang dosen dalam meningkatkan kualitas mahasiswanya? Bertitik tolak dari pemikiran tersebut, artikel ini ditulis. Artikel ini akan membahas kontribusi dosen dalam meningkatkan kualitas mahasiswanya melalui proses bimbingan akademik dan non akademik.

Goal-Congruent Dosen dan Mutu Bimbingan

Entah disadari atau tidak, seorang dosen memiliki ego-akademik yang tinggi, salah satu wujud dari sikap ini adalah adanya "mimbar kebebasan akademik". Itulah mengapa bila kemudian mengatur dosen itu menjadi hal yang sangat sulit... Secara elaboratif dapat dikatakan, bahwa seorang dosen dituntut untuk mengaktualisasikan dirinya dan kepakarannya via mimbar akademik; seminar, diskusi dan event nasional serta internasional lainnya. Oleh karena prestise, prestasi dan kepakaran dosen yang tinggi itu, suatu hal wajar bila mereka memiliki ego-akademis yang tinggi pula. Namun sayangnya, Kepakaran itu kadang justru membuat kotak-kotak yang sulit disatukan, walau bernaung dalam perguruan tinggi yang sama. Seringkali terjadi *goal-congruent*, dimana tidak ada keselarasan tujuan antara visi, misi dan tujuan pribadi seorang dosen dengan visi, misi dan tujuan institusi. Bermula dari sinilah permasalahan kualitas perguruan tinggi timbul.

Pemahaman visi, misi dan tujuan institusi yang diturunkan dalam sasaran mutu institusi seharusnya dipahami dan dimengerti sehingga menjadi acuan dan arah dari seorang dosen dalam mengabdikan kepakarannya untuk mencapai sasaran mutu perguruan tingginya. Untuk memahami pemikiran yang demikian ini tidaklah mudah. Tidak jarang terjadi, para dosen yang sibuk menggapai aktualisasi dirinya di luar institusi ketimbang mengembangkan keilmuannya di dalam, *alib-alib* meningkatkan prestasi mahasiswa di internal lembaga via bimbingan yang berkualitas, para dosen seringkali menjadikan mahasiswa bimbingan itu menjadi ke *second* bahkan *the last people to be satisfied*. Mahasiswa seringkali

diterlantarkan tanpa bimbingan yang pasti. Perdebatan panjang yang menguras energi terkait dengan mana yang lebih diprioritaskan dalam konteks ini pun mengemuka, saat mereka dihadapkan dengan orientasi mutu pengguna, yang dalam hal ini, mahasiswanya sebagai satu-satunya yang sebenarnya harus dipuaskan, baik dari segi pelayanan akademiknya, maupun masalah non akademik mereka.

Dan bila menelisik sejarah tempo dulu, tampak sebuah pemahaman, bahwa dosen terkenal dan populer di luar institusi adalah suatu kebanggaan dan dianggap suatu yang luar biasa. Namun, di era sekarang muncul pameo lain "dosen terkenal biasa, mahasiswa terkenal luar biasa". Suatu hal yang biasa kalau dosen terkenal, wajar karena jam terbangnya banyak dalam keilmuan dan kepakarannya. Namun, jika mahasiswa menjadi terkenal karena prestasinya, menjadi suatu hal yang luar biasa. Karena akan ada pertanyaan "bagaimana dan dimana mahasiswa tersebut menjalani proses perkuliahan, dan siapa yang membimbingnya hingga mencapai puncak prestasi itu?

Lalu, mungkinkah dosen yang dianggap biasa-biasa saja (tidak terkenal di luar institusinya) mampu menghasilkan mahasiswa yang berprestasi? Jika, TIDAK jawabnya, maka bagaimana dosen bisa meningkatkan kualitas bimbingannya terhadap mahasiswa sehingga mampu mencapai sasaran mutu program studi dan perguruan tingginya? Bila, YA jawabnya. Dimanakah letak peran dosen tersebut agar mampu meningkatkan kualitas peserta didiknya melalui bimbingannya sehingga peran tersebut memang benar-benar berkaitan langsung dengan pencapaian sasaran mutu perguruan tingginya.

Jawaban atas pertanyaan di atas bertumpu pada peran dosen sebagai PEMBIMBING bagi mahasiswanya. Tidak dipungkiri, bahwa salah satu tugas mulia seorang dosen adalah memberikan bimbingan akademik kepada mahasiswanya. Peran dosen sebagai pembimbing mahasiswa di PTN, tidak terkecuali di IAIN Syekh Nurjati Cirebon, itu sangat diperlukan. Karena tugas pokok dosen adalah membantu mahasiswa dalam memahami dan mengembangkan potensi diri mahasiswa, bahkan tidak terbatas hanya bimbingan akademik saja, akan tetapi bimbingan karier dan bahkan pribadi juga merupakan kewajibannya. Hal tersebut tidak lain agar mahasiswa dapat menjalani kehidupannya di masyarakat kelak, dan bahkan sebagai bekal untuk kehidupan di akhirat (sesuai dengan visi misi IAIN yang berafiliasi agama).

Dalam konteks pembimbingan Skripsi, Proses Pembimbingan yang ideal merupakan bagian dari peningkatan pengetahuan mahasiswa sebagai subjek pelaksana penulisan skripsi dan juga pengetahuan dosen pembimbing skripsi sebagai pembimbing dan pengawas pelaksanaan penelitian. Mutu kedua pihak yang terlibat langsung dalam proses pelaksanaan penelitian yang hasilnya dituliskan minimal dalam bentuk skripsi akan menaikkan kualitas kampus secara umum. Maka proses pembimbingan skripsi seharusnya mengarahkan agar pengetahuan yang dimiliki menjadi berkembang baik dalam lingkup lokal (level kampus dan nasional) maupun global (level internasional).

Sebagai seorang akademisi, dosen pembimbing juga diharuskan melaksanakan penelitian sebagai bagian dari tugas tri darma perguruan tinggi. Maka, selayaknya proses pembimbingan skripsi menjadi kesempatan untuk berkolaborasi dengan mahasiswa dan menghasilkan penelitian yang dapat bermanfaat bagi banyak pihak, minimal bagi mahasiswa, dosen, dan kampus. Hubungan yang perlu dibangun adalah simbiosis mutualisme. Skripsi bukan lagi hanya pekerjaan mahasiswa, tetapi juga kerja akademik dosen. []

IMPLIKASI DI BALIK PERUBAHAN NAMA

Di balik perubahan nama pasti ada filosofi yang mendasarinya. Pemekaran struktur kelembagaan dari Awalnya Pusat Penjaminan Mutu Akademik (PPMA) menjadi Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) idealnya memiliki sarat dengan muatan peningkatan kinerja dalam kelembagaan tersebut. Pertanyaan mendasarnya kemudian adalah, apakah ada implikasi dari perubahan nama tersebut terhadap kualitas kinerja LPM saat ini. Dalam rangka itulah, Tim Redaksi berhasil mewawancarai Ketua LPM, Dr. Septi Gumindari, M.Ag. Berikut petikan wawancaranya.

Lembaga Penjaminan Mutu saat ini menjadi lembaga yang sedikit 'bergengsi,' karena posisinya setara dengan LP2M (Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat). Apa kira-kira yang mendasari perubahan struktur tersebut?

Perlu digaris bawahi terlebih dahulu disini tentang kata-kata bergengsi itu. 'Bergengsi' dalam konteks mengkawal peningkatan mutu akademik bisa diamini, karena saat ini LPM sudah menjadi sumber rujukan standar bagi pengembangan mutu kelembagaan secara umum, namun 'bergengsi' dalam konteks sarana dan prasarana pendukung, termasuk SDM di Lembaga tersebut, masih jauh dari kata memadai.

Perubahan nama Pusat Penjaminan Mutu Akademik (PPMA) menjadi Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) idealnya memang harus mempunyai dampak yang signifikan bagi pentingnya proses penjaminan mutu lembaga. Salah satu contoh konkrit dari perubahan itu adalah, kegiatan LPM yang awalnya hanya terkonsentrasi pada mutu akademik semata, ke depan ia akan juga merambah pada hal-hal yang bersifat non akademik, seperti masalah management kampus, *controlling* karyawan dan penjaminan mutu di banyak lini, bukan hanya ranah akademik.. Tapi tentu saja hal itu butuh proses yang panjang, perlahan-lahan sebagaimana prinsip Kaizen yang mensyaratkan *continuously improvement* (peningkatan yang berkelanjutan).

Sebenarnya Apa Peranan Sentral LPM dalam Mengembangkan Mutu Akademik di Kampus IAIN Syekh Nurjati Cirebon?

Kata Penjaminan mutu yang melekat pada LPM sebenarnya fokus pada 3 hal: menetapkan/mengembangkan standar mutu, melaksanakannya kemudian setelah dilaksanakan, dilakukan penjaminan (audit/kontrol/monev) atas pelaksanaan standar tersebut, apakah sesuai dengan yang ditetapkan atau tidak. Semua proses ini dilakukan agar *user* (baca: mahasiswa) puas dengan kompetensi yang mereka dapatkan selama studi di IAIN Syekh Nurjati Cirebon, termasuk puas atas pelayanan akademik yang diberikan. Itu *mainstream* penting dari peranan LPM di perguruan tinggi.

Berangkat dari basis content dari orirntasi Penjaminan Mutu di atas, maka peranan sentral LPM tidak akan jauh dari itu, dan itu tampak dari pemekaran 2 pusat di bawah LPM sebagai berikut: (1) Pusat Pengembangan Standar Mutu yang bertugas mengembangkan dan melaksanakan sistem penjaminan mutu yang sesuai dengan keadaan sosial-budaya kampus IAIN Syekh Nurjati Cirebon, disamping mengembangkan sistem informasi penjaminan mutu; dan (2) Pusat Audit/Pengendalian Mutu yang bertugas merencanakan dan melaksanakan monitoring evaluasi internal dan AUDIT MUTU INTERNAL yang terkait dengan pemeriksaan kepatuhan pelaksanaan akademik dengan berpedoman pada Manual Mutu Akademik dan Manual Prosedur Penjaminan Mutu Akademik IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Program Kerja Apa Saja Yang Sudah Dicanangkan Oleh LPM? Sejak Pada awal tahun 2011, LPM telah melaksanakan

beberapa hal berikut: (a) memfasilitasi pelatihan SPMI dan AMI, (b) pembentukan organisasi jaminan mutu tingkat institut, Fakultas dan Jurusan/Prodi; (c) memfasilitasi penyusunan dokumen-dokumen mutu dan mensosialisasikannya, (d) Mengkawal proses akreditasi Institusi/Jurusan/prodi, (e) Membuat Sistem Informasi Penjaminan Mutu, (f) Bersama Fakultas dan Jurusan, melakukan review kurikulum secara massif, (g) Bersama Kapuslit, Fakultas dan Jurusan/prodi, Mengkawal proses *Tracer Study*, (h) Menerbitkan bulletin Mutu (Kaizen), (i) membentuk Tim Asesor BKD internal dan melakukan monitoring Penilaiannya tiap semester; (j) membentuk Tim Auditor Mutu Internal dan mengkawal proses audit, (k) Melakukan Pengukuran IKD berbasis BKD tiap semester dan berbagai kegiatan monitoring evaluasi lainnya dalam rangka penguatan Tridharma Perguruan tinggi dan penguatan kapasitas kelembagaan.

Kerja-kerja LPM di atas tidak bisa berdiri sendiri. Dalam banyak hal, misalnya: penetapan dan pengembangan standar mutu, LPM bekerjasama dengan para pejabat di tingkat dekanat dan prodi/jurusan untuk merumuskan peningkatan standar kinerja dosen dari tiap semester. Bersama mereka, LPM melakukan *controlling* atas standar yang telah ditetapkan.

Program kerja apa saja yang sudah terlaksana dan belum? Apa kendala untuk proker yang belum terlaksana itu?

Controlling kinerja dosen masih berkuat pada ranah pendidikan semata, LPM belum masuk pada ranah penelitian dan pengabdian yang dilakukan oleh dosen. Namun mulai semester ke depan, pengukuran IKD akan merambah ke bidang penelitian dan pengabdian masyarakat. Semua dosen diharapkan mampu membuat handout/buku daras pada tiap mata kuliah yang diampunya dan melakukan penelitian, meski hanya dalam bentuk proposal terlebih dahulu. Ini bukan berarti dosen tidak pernah melakukannya, namun ketika standar ini masuk dalam pengukuran IKD, maka mau tidak mau standar ini wajib dilakukan tiap semester, bila tidak nilai IKD nya menjadi tidak baik.

Di antara kendala utama yang dihadapi dalam rangka melaksanakan penjaminan mutu adalah masalah budaya mutu yang masih belum *implemented*, yang itu kemudian diperkuat oleh komitmen pimpinan yang masih berorientasi politis dan terlalu berhati-hati dalam melaksanakan *reward* dan *punishment*. Banyak dosen yang telah mulai sadar mutu menjadi kurang apresiatif terhadap system mutu karena diperlakukan sama. Dengan kata lain, beberapa dosen yang nilai raport tiap semesternya merah diperlakukan sama dengan dosen yang memiliki nilai yang sangat baik. Bila ini diteruskan, maka budaya mutu akan *set back* kembali.

Bagaimana solusi yang harus dilakukan terkait kendala tersebut?

Perlu diketahui, LPM tidak memiliki kewenangan

untuk menerapkan system *reward* dan *punishment*. LPM hanya berwenang menginisiasi munculnya penetapan standar mutu, termasuk bersama pejabat terkait, merumuskan Standar Operational Procedure (SOP) bagi system *reward* dan *punishment*. Karena itu, dalam pertemuan regular jaminan mutu, LPM menghadirkan Wakil Rektor II untuk duduk bersama merumuskan system itu. Tentu, ini butuh proses panjang, karena system ini belum pernah diterapkan, disamping ada kekhawatiran tersendiri dari pihak pimpinan akan jatuh pada kesalahan prosedural, yang nanti bisa berdampak di PTUN kan. Namun dalam rapat kemarin, disepakati akan terus diupayakan untuk melakukan hal itu, dimulai dari *me-list* aturan-aturan kedisiplinan PNS, kemudian diperkuat dengan pembuatan SK Rektor yang lebih bersifat lokal, mengikat dan jelas tentang pemberlakuan aturan tersebut, disosialisasikan, baru kemudian diterapkan.

Bagaimana harapan ibu ke depan untuk mengembangkan Kualitas Akademik IAIN?

t . e . r . o . p . o . n . g

PENGUKURAN INDEKS KINERJA DOSEN BERBASIS BKD

Diantara kerja-kerja LPM dalam konteks melakukan monitoring evaluasi atas kinerja dosen, adalah melalui pengukuran Indeks kinerja dosen. Siklus pengukuran IKD dalam perjalanan sejarahnya dimulai secara gradual pada tahun 2011 sebagaimana tampak dalam table berikut ini:

TAHUN AKADEMIK	PENINGKATAN MONITOR KINERJA DOSEN	%
2011/2012 Smt Genap	Penilaian mahasiswa (sampling)	100 %
2012/2013 Smt Gasal	Penilaian mahasiswa (sampling) Ketepatan penyerahan nilai	70 % 30 %
2012/2013 Smt Genap	Penilaian mahasiswa (total populasi online) Ketepatan penyerahan nilai Penyerahan sap	60 % 20 % 20 %
2013/2014 Smt Ganjil	Penilaian mahasiswa (total populasi online) Ketepatan penyerahan nilai Penyerahan SAP Kehadiran dosen	35 % 15 % 15 % 15 %
2013/2014 Smt Genap	Penilaian mahasiswa (total populasi online) Ketepatan penyerahan nilai Penyerahan SAP Kehadiran dosen Pembuatan handout/modul Melakukan Penelitian sesuai keahlian (proposal) atau makalah yang sudah didiskusikan/menjadi narasumber	25 % 10 % 10 % 25 % 15 % 15 %
2014/2015 Smt Ganjil	Penilaian mahasiswa (total populasi online) Ketepatan penyerahan nilai Penyerahan SAP Kehadiran dosen Pembuatan handout/modul Melakukan Penelitian/menulis artikel/buku/dasar	25 % 10 % 10 % 25 % 15 % 15 %
2014/2015 Smt Genap Berbasis BKD	Kesiapan SAP Kesiapan Handout Perkuliahan Kehadiran Dosen dalam PBM Penyerahan Nilai Akhir Mahasiswa Kompetensi Dosen dalam melakukan PBM menurut persepsi Mahasiswa Penelitian dan Pengembangan Keilmuan Pengabdian kepada masyarakat Kegiatan Penunjang	5 % 10 % 15 % 10 % 10 % 30 % 10 % 10 %

Sedangkan dalam unsur lainnya (penelitian dan pengembangan keilmuan, pengabdian kepada masyarakat, dan kegiatan penunjang), komponen-komponennya dapat berupa kegiatan-kegiatan sebagaimana ditetapkan dalam *Buku Pedoman Beban Kerja Dosen (BKD)*, yang penilaiannya didasarkan atas ANGKA KREDIT. Selengkapnya besaran bobot dan kriteria penilaian untuk unsur-unsur tersebut disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Sebagaimana ada dalam klausul awal konsep penjaminan mutu, bahwa komitmen pimpinan menjadi hal yang pertama dan utama dalam implementasi system penjaminan mutu di semua lembaga pendidikan. Karena itu pula, saya sangat berharap ke depan, pimpinan mau benar-benar berkomitmen bersama LPM untuk mengembangkan kualitas akademik IAIN Syekh Nurjati Cirebon. Bila saya boleh katakan: *LPM is nothing* bila ia bekerja sendiri tanpa didukung oleh seluruh civitas akademika, termasuk unsur pimpinan. Pemaknaan komitmen harus dimaknai luas, bukan sekedar hadir dan apresiasi pada setiap kegiatan LPM, tapi juga menguatkan LPM dalam menjalankan system mutu, termasuk berani menjadi *role modeling* dalam setiap kebijakan mutu yang diterapkan LPM dan berani terjun dalam menetapkan system *reward* dan *punishment*. Wallahu a'lam bi al-Shawab.

Rubrik penilaian untuk setiap komponen tersebut adalah ditetapkan sebagai berikut:

1. Pembuatan dan Pengumpulan Satuan Acara Pengajaran (SAP) dan Handout pada seminggu sebelum Kegiatan Belajar Mengajar dilaksanakan; Skala Rekapitulasi data GKM, adalah 1-4.

Penyerahan SAP pada Staff Jurusan	NILAI
Tepat waktu (dalam masa pengumpuln yg dijadwalkan)	4
Terlambat 1-3 hari	3
Terlambat 4-6 hari	2
Terlambat lebih dari 6 hari	1

2. Kehadiran Dosen dalam PBM Berdasarkan hasil rekapitulasi kehadiran dosen, dengan skala 1-4.

Durasi Kehadiran dalam PBM	NILAI
Bila kehadiran 14-16 x pertemuan	4
Bila kehadiran 11-13 x pertemuan	3
Bila kehadiran 8-10 x pertemuan	2
Bila kehadiran 1-7 x pertemuan	1

3. Ketepatan Penyerahan Nilai Mahasiswa pada seminggu setelah mata kuliah dosen dimaksud diujikan, Berdasarkan hasil rekapitulasi Staf Jurusan, dengan skala 1-4.

PENYERAHAN NILAI	NILAI
Tepat waktu (dalam masa pengumpuln yg dijadwalkan)	4
Terlambat 1-3 hari	3
Terlambat 4-6 hari	2
Terlambat lebih dari 6 hari	1

4. Persepsi Mahasiswa terhadap PBM Dosen Berdasarkan hasil kuesioner online dengan skala 1-4.

NILAI PERSEPSIAONAL MAHASISWA ON LINE	NILAI
Jika nilai yang diperoleh di atas 3,50	4
Jika nilai yang diperoleh dalam rentang 2,75 hingga 3,49	3
Jika nilai yang diperoleh dalam rentang 2,00 hingga 2,74	2
Jika nilai yang diperoleh di bawah 2,00	1

UNSUR	BOBOT	KOMPONEN	SKALA PENILAIAN
Penelitian dan Pengembangan Keilmuan	30 %	Melakukan Penelitian/ Menulis artikel dalam jurnal ilmiah/menulis buku/Mengedit dan Menerjemahkan buku	SKS $\geq 4,5$ = 4 $1,0 < SKS \leq 4,5$ = 3 $0,5 < SKS \leq 1,0$ = 2 $0,0 < SKS \leq 0,5$ = 1 0 SKS = 0
Pengabdian kepada masyarakat	10 %	Memberi pelayanan dan berkonstruksi dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat	SKS $\geq 4,5$ = 4 $1,0 < SKS \leq 4,5$ = 3 $0,5 < SKS \leq 1,0$ = 2 $0,0 < SKS \leq 0,5$ = 1 0 SKS = 0
Kegiatan Penunjang	10 %	Bertugas sebagai panitia/Peserta dan berperan aktif dalam pertemuan ilmiah di kampus atau masyarakat	SKS $\geq 4,5$ = 4 $1,0 < SKS \leq 4,5$ = 3 $0,5 < SKS \leq 1,0$ = 2 $0,0 < SKS \leq 0,5$ = 1 0 SKS = 0