

BEST PRACTICE MANUAL

STANDAR
DOSEN

SISTEM PENJAMINAN MUTU INTERNAL FAKULTAS PSIKOLOGI
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

2013

*The Center of Islamic
Civilization and
Excellences*



DAFTAR ISI

BAB I	: PENDAHULUAN	5
	LATAR BELAKANG	5
	DASAR HUKUM	6
	TUJUAN DAN FUNGSI	7
	SASARAN	7
BAB II	: PENGERTIAN, KOMPETENSI, KLASIFIKASI, SERTA RUANG LINGKUP KERJA DAN TUGAS DOSEN	8
	PENGERTIAN	8
	KOMPETENSI	9
	KLASIFIKASI	10
	RUANG LINGKUP KERJA DAN TUGAS DOSEN	12
BAB III	: LANDASAN IDEAL	15
	VISI, MISI, DAN FUNGSI FAKULTAS	15
	PROFESIONALISME DOSEN	16
	KODE ETIK DOSEN	17
	ATMOSFER AKADEMIK	26
BAB IV	: STANDAR MUTU PROFESIONALISME DOSEN	27
	STANDAR MUTU, KRITERIA, DAN INDIKATOR PROFESIONALISME DOSEN	27
	STANDAR MUTU MANAJEMEN DOSEN	32
BAB V	: PENJAMINAN MUTU DOSEN	33
	PERENCANAAN	33
	PELAKSANAAN	35
	EVALUASI DOSEN	35
	Evaluasi Diri Dosen	36
	Evaluasi Diri Manajemen Dosen	36
	Prosedur Evaluasi	37
	PENILAIAN DOSEN	38
	Penilaian Dosen oleh Mahasiswa	38
	Penilaian Dosen oleh Institusi	38
	Prosedur Penilaian	39

DAFTAR PUSTAKA

KATA PENGANTAR

Mengutip sambutan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi, dalam Pedoman Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi (SPM-PT), Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Kementerian Pendidikan Nasional, Tahun 2010, bahwa “ditetapkannya PP. Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan adalah bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional. Oleh karena itu, pemenuhan SNP oleh suatu perguruan tinggi akan berarti bahwa perguruan tinggi tersebut menjamin mutu pendidikan tinggi yang diselenggarakannya”. Berdasarkan kutipan sambutan Dirjen Dikti tersebut, maka *Best Practice Manual* untuk Standar Dosen yang diterbitkan oleh Fakultas Psikologi UIN Maliki Malang ini tidak lain adalah dimaksudkan untuk memenuhi salah satu aspek standar mutu pendidikan tinggi sebagaimana diamanatkan di dalam Peraturan Pemerintah dimaksud.

Selain itu, dalam upaya membangun suasana akademik yang kondusif dan profesionalisme dosen di Fakultas Psikologi UIN Maliki Malang dalam menghadapi perkembangan dunia yang semakin progresif, maka sebagai salah satu agen dan kekuatan strategis UIN Maliki Malang, Fakultas Psikologi merasa perlu untuk melaksanakan sistem penjaminan mutu internal yang sistematis, terpadu, dan berkelanjutan. *Best Practice Manual* untuk standar dosen ini disusun guna memastikan keberlangsungan manajemen proses organisasi di fakultas berjalan sesuai dengan arah yang dikehendaki, dan dipandang sebagai salah satu bentuk kontribusi nyata dalam peningkatan daya saing UIN Maliki Malang di tengah percaturan pendidikan antarbangsa. Sistem penjaminan mutu internal yang akan diterapkan adalah sistem yang berdasarkan pada peningkatan mutu secara berkelanjutan (*continuous quality improvement*).

Best Practice Manual untuk Standar Dosen Fakultas Psikologi UIN Maliki Malang ini disusun berdasarkan masukan dan saran dari *stakeholders*, yang selanjutnya akan menjadi panduan bagi pihak pengelola fakultas, staf pengajar, staf penunjang dan mahasiswa dalam upaya peningkatan mutu

berkelanjutan dalam pengelolaan pendidikan di Fakultas Psikologi yang lebih baik. Semoga *manual* ini bisa memberikan manfaat untuk semua civitas Fakultas Psikologi khususnya, dan civitas akademika UIN Maliki Malang.

Malang, 23 Oktober 2013
Dekan,

Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M.Ag.
NIP. 19730710 200003 1 002

BAB I PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Sebagai salah satu unit kerja dari Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, yang telah berstatus Badan Layanan Umum (BLU), Fakultas Psikologi dituntut untuk meningkatkan kualitas tata kelola institusinya. Oleh karena itu, Fakultas Psikologi berupaya melakukan penataan kelembagaan secara terus menerus dalam rangka mencapai perbaikan manajemen di segala bidang kerja, khususnya dalam hal pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM).

Dosen merupakan salah satu komponen SDM yang mempunyai kedudukan sangat penting sebagai tenaga profesional dalam sistem pendidikan tinggi di Indonesia. Peran, tugas, dan tanggung jawabnya sangat berarti dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional tersebut, maka Fakultas Psikologi, sebagai bagian dari satuan pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh pemerintah, diamanatkan oleh UU. RI. No. 14 Tahun 2005 agar melaksanakan pembinaan dan pengembangan profesi dan karier dosen (Bagian Kelima, Pasal 69). Pembinaan dimaksud dilaksanakan untuk memastikan, bahwa setiap dosen dalam menunaikan tugas keprofesionalannya dapat memenuhi sejumlah kewajiban yang telah ditetapkan oleh undang-undang tentang Guru dan Dosen tersebut (Pasal 60).

Pada (Pasal 1, ayat 4) juga dinyatakan, bahwa profesionalitas dosen dalam mengamalkan setiap pekerjaan atau kegiatannya menuntut adanya keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Dalam realisasinya, pembinaan dan

pengembangan profesionalitas dosen di Fakultas Psikologi UIN Maliki dilakukan melalui penjaminan mutu akademik dosen.

Dengan demikian, *Best Practice Manual* untuk Standar Dosen ini, sebagai bagian dari praktik baik dalam Sistem Penjaminan Mutu Internal Fakultas Psikologi (SPMI-F. Psi), sesungguhnya merupakan kebijakan dan mekanisme manajemen di Fakultas Psikologi yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, kredibilitas, kreativitas, dan integritas dosen agar sanggup melakukan aktualisasi segenap potensi diri dan tugasnya secara lebih optimal. Kebijakan fakultas ini ditetapkan dalam rangka memenuhi PP. Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) untuk melakukan penjaminan mutu pendidikan tinggi sebagai bentuk komitmen terhadap pejaminan mutu pendidikan nasional.

DASAR HUKUM

Penyusunan *Best Practice Manual* untuk Standar Dosen, sebagai bagian dari SPMI Fakultas Psikologi UIN Maliki ini, merujuk pada beberapa landasan hukum sebagai berikut:

1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil;
8. Surat Keputusan Menkowsabngpan Nomor 38 Tahun 1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Nilai Angka Kreditnya;

9. Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Penetapan Pembidangan Ilmu dan Gelar Akademik di Lingkungan Perguruan Tinggi Agama.

TUJUAN DAN FUNGSI

Best Practice Manual untuk Standar Dosen ini diharapkan dapat menjadi media atau instrumen dalam mengejawantahkan *Quality Assurance* (QA) tenaga pendidik (dosen) di Fakultas Psikologi UIN Maliki. Selain itu, *manual* kebijakan ini juga menyajikan arahan bagi setiap dosen agar dapat memperbaiki kinerjanya. Dengan demikian, buku ini berfungsi sebagai acuan maupun rambu-rambu bagi institusi dan para dosen dalam melaksanakan penjaminan mutu. Dalam konteks evaluasi internal Fakultas Psikologi, buku pedoman ini diharapkan dapat menjadi alat pengendalian, penjaminan, dan penetapan mutu bagi peningkatan kredibilitas, kreativitas, integritas, dan kompetensi setiap dosen, sehingga dapat memenuhi kepuasan peserta didik dan para pemangku kepentingan (*stakeholders*) internal maupun eksternal UIN Maliki Malang.

SASARAN

Best Practice Manual untuk Standar Dosen ini, secara khusus, ditujukan pada upaya memberikan tuntunan bagi pengelola fakultas dan seluruh dosen tetap (PNS dan non-PNS) maupun dosen tidak tetap (dosen luar biasa dan dosen tamu) Fakultas Psikologi UIN Maliki Malang. Namun demikian, pedoman ini juga dapat digunakan oleh semua pihak yang peduli pada peningkatan mutu dosen, termasuk para asesor yang bermaksud menilai kualitas tata kelola Fakultas Psikologi UIN Maliki Malang.

BAB II

PENGERTIAN, KOMPETENSI, KLASIFIKASI, SERTA RUANG LINGKUP KERJA DAN TUGAS DOSEN

PENGERTIAN

Menurut UU. RI. No. 14 Tahun 2005, dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Pasal 1, Ayat 2). Dari pengertian yang diberikan oleh Undang-undang tentang Guru dan Dosen tersebut, ditegaskan bahwa sesungguhnya dosen bukan hanya berkedudukan sebagai tenaga pendidik profesional di perguruan tinggi, tetapi sekaligus juga seorang ilmuwan.

Dalam kedudukannya sebagai pendidik, menurut UU. RI. No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, dosen diartikan sebagai “tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi” (Pasal 39, Ayat 2). Pada pasal berikutnya dijelaskan, bahwa setiap pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban:

1. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis;
2. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan
3. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya (Pasal 40, Ayat 2).

Undang-undang tentang Guru dan Dosen di atas juga menyatakan, bahwa dalam kedudukannya juga sebagai seorang ilmuwan, “dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi

tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional” (Pasal 45).

Secara umum, yang dimaksud dengan kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang dosen dengan menunjukkan bukti ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Standar akademik minimum dimaksud, menurut UU. RI. No.14 Tahun 2005 (Pasal 46), adalah sebagai berikut:

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

Dalam “Sistem Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi (SPM-PT) yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Kementerian Pendidikan Nasional Tahun 2010, disebutkan bahwa, berdasarkan Pasal 28 PP tentang SNP, kualifikasi pendidikan minimum menurut PP tersebut adalah:

1. Lulusan diploma empat (D-IV) atau sarjana (S-1) untuk program diploma;
2. Lulusan program magister (S-2) untuk program sarjana (S-1); dan
3. Lulusan program doktor (S-3) untuk program magister (S-2) dan program doktor (S-3).

Selanjutnya, dalam SPM-PT (2010: 89) juga ditambahkan, bahwa dosen yang bertugas di Program Vokasi atau Program Profesi selain mempunyai ijazah pada jenjang pendidikan dimaksud, juga diharuskan memiliki sertifikat kompetensi yang sesuai dengan tingkat dan bidang keahlian yang diajarkan atau dihasilkan oleh PT. Lebih dari itu, Pasal 46 UU tentang Guru dan Dosen juga menegaskan, bahwa kualifikasi akademik dosen tersebut diperoleh melalui pendidikan tinggi program pascasarjana yang terkreditasi sesuai dengan bidang keahlian.

KOMPETENSI

Kompetensi, menurut Pasal 1 UU tentang Guru dan Dosen, adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh dosen dalam menunaikan tugas keprofesionalan.

Uraian lebih mendetail mengenai kompetensi tersebut, khususnya bagi guru, justru terdapat di dalam Pasal 28 PP tentang SNP, yaitu kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini yang meliputi:

1. Kompetensi pedagogi;
2. Kompetensi kepribadian;
3. Kompetensi profesional; dan
4. Kompetensi sosial.

Keempat domain kompetensi tersebut dapat saja diterapkan pada dosen, namun dengan sedikit penyesuaian, yakni kompetensi pedagogiknya perlu diubah menjadi kompetensi andragogi, karena subyek didik yang mengalami proses pembelajaran adalah manusia dewasa (mahasiswa), bukan anak-anak dan remaja (siswa).

KLASIFIKASI

Berdasarkan statusnya, merujuk pada UU. RI. No. 14 Tahun 2005 (Pasal 48), maka dosen pada satuan pendidikan tinggi tertentu dapat dibedakan ke dalam dua kategori, yaitu dosen tetap dan dosen tidak tetap.

1. Dosen tetap adalah dosen yang bekerja penuh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tetap pada satuan pendidikan tinggi tertentu.
2. Dosen tidak tetap adalah dosen yang bekerja paruh waktu yang berstatus sebagai tenaga pendidik tidak tetap satuan pendidikan tinggi tertentu (Penjelasan UU. RI. No. 14 Tahun 2005, Pasal 48, Ayat 1).

Adapun di Fakultas Psikologi UIN Maliki Malang, dengan tetap merujuk pada pengertian yang diberikan oleh undang-undang tersebut, maka klasifikasi dosen dapat dibedakan ke dalam dosen tetap (Pegawai Negeri Sipil/PNS dan non-PNS) maupun dosen tidak tetap (dosen luar biasa dan dosen tamu) sebagai berikut:

1. Dosen tetap PNS, yaitu dosen yang bekerja penuh waktu di fakultas dan diakui keberadaannya sebagai PNS di UIN Maliki sampai dengan batas waktu yang ditentukan.

2. Dosen tetap non-PNS, yaitu dosen yang bekerja penuh waktu, yang berstatus sebagai tenaga pendidik tetap, dinyatakan lulus dalam proses penerimaan pegawai, dan telah ditetapkan sebagai pegawai UIN Maliki Malang melalui Surat Keputusan Rektor.
3. Dosen luar biasa dan dosen tamu, yaitu dosen yang bekerja paruh waktu, yang berstatus sebagai tenaga pendidik tidak tetap, dan telah diterima sebagai pegawai Fakultas Psikologi UIN Maliki Malang melalui Surat Keputusan Dekan.

Pada Pasal 5, ayat (1) Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 38/KEP/MK.WASPAN/8/1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya, disebutkan bahwa jabatan fungsional dosen terdiri atas jabatan dosen pada program pendidikan akademik dan dosen pada program pendidikan profesi. Pada ayat (2) Keputusan Menteri tersebut, dijelaskan bahwa jenjang jabatan Dosen yang terendah sampai dengan yang tertinggi pada program pendidikan akademik adalah:

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

Pasal 48 Butir 4 dari UU tentang Guru dan Dosen juga menyatakan, bahwa Perguruan Tinggi dapat mengatur kewenangan jenjang jabatan akademik dosen sesuai dengan peraturan per-UU-an. Kewenangan untuk masing-masing jenjang jabatan akademik yang masih berlaku dapat dilihat dalam:

1. Keputusan Menteri Negara Koordinator Bidang Pengawasan Pembangunan dan Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 38/KEP/MK.WASPAN/8/1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka Kreditnya; dan
2. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Nomor: 36/D/O/2001 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Jabatan Dosen.

RUANG LINGKUP KERJA DAN TUGAS DOSEN

1. Ruang Lingkup Kerja

Berdasarkan Pasal 72 Ayat (1) UU. RI. Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, ruang lingkup dan/atau beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok sebagai berikut:

- a. Merencanakan pembelajaran;
- b. Melaksanakan proses pembelajaran;
- c. Melakukan evaluasi pembelajaran;
- d. Membimbing dan melatih;
- e. Melakukan penelitian;
- f. Melakukan tugas tambahan; serta
- g. Melakukan pengabdian kepada masyarakat.

Keseluruhan kegiatan pokok dosen dimaksud dapat diringkas dengan sebutan kegiatan Tridharma PT dan kegiatan penunjangnya. Beban kerja dosen sebagaimana dimaksud dalam UU tersebut sekurang-kurangnya sepadan dengan 12 (dua belas) satuan kredit semester (SKS) dan sebanyak-banyaknya 16 (enam belas) satuan kredit semester.

2. Tugas

Pada konteks Fakultas Psikologi UIN Maliki, komposisi penugasan dosen di dalam ruang lingkup dan/atau masing-masing kegiatan pokok dimaksud, sesuai dengan anjuran Dirjen Dikti-Kemendiknas RI Tahun 2010, diatur berdasarkan kebutuhan untuk mencapai visi-misi universitas dan/atau fakultas. Artinya, Fakultas Psikologi dapat saja mengatur penugasan dosen dengan titik berat pada Dharma Penelitian, manakala visi dan misi universitas dan/atau fakultas memang menghendaki ke arah tersebut. Begitu juga seterusnya, Fakultas Psikologi dapat menugaskan dosen ke arah lain apabila dibutuhkan dalam pencapaian prioritas tertentu dalam rencana strategis (Renstra) universitas dan/atau fakultas. Misalnya, dosen dapat diberikan tugas tambahan untuk berpartisipasi secara aktif dalam proses tata pamong lembaga.

Secara administratif, dosen adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh sebuah perguruan tinggi untuk membantu dalam melaksanakan kegiatan Tridharma PT dan kegiatan penunjangnya, sebagaimana dimaksud dalam UU di atas. Dalam konteks melaksanakan *best practice* penjaminan mutu dosen, maka sejak awal tahun 2014 ini Fakultas Psikologi UIN Maliki menetapkan pemberlakuan mekanisme pengisian dua jenis formulir, yaitu:

- a. Formulir Penugasan Dosen (di setiap awal semester); dan
- b. Formulir Kinerja Dosen (di setiap akhir semester).

Dalam menunaikan kegiatan pokok Tridharma PT dan tugas tambahan, yakni membantu perguruan tinggi dalam melaksanakan tata pamong institusi, maka setiap dosen mempunyai keharusan menjalankan peran-peran spesifik sebagai berikut:

- a. Memediasi, memfasilitasi, dan mendampingi pembelajaran mahasiswa, sehingga mereka dapat memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang selaras dengan bidang dan minat disiplin masing-masing;
- b. Membimbing dan mengarahkan mahasiswa untuk berpikir logis dan kritis, sehingga mereka dapat menggunakan dan mengembangkan bidang ilmu yang dimiliki untuk menjalin komunikasi, membangun kolaborasi, dan menyelesaikan masalah-masalah (*problems solving*);
- c. Membina mahasiswa dari segi kognitif, afektif, dan psikomotorik, sesuai dengan kompetensi utama dan kompetensi khusus yang menjadi keahlian lulusan Fakultas Psikologi;
- d. Menggunakan konsep, teori, dan metodologi dalam bidang yang ditekuni, sekaligus juga mampu mengembangkan sejumlah konsep, teori, dan metodologi yang operasional dalam konteks kegiatan ilmiahnya;
- e. Melakukan penelitian dan mendiseminasikan hasilnya melalui diskusi teman sejawat (*peer group*), seminar, jurnal ilmiah, *official website* Fakultas Psikologi, maupun kegiatan pameran dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi, kebudayaan, dan atau kesenian;
- f. Mengimplementasikan pengetahuan di dalam kegiatan pelayanan dan/ atau pengabdian kepada masyarakat;

- g. Melaksanakan kegiatan dan membangun kerja sama dalam tim dengan pihak lain di dalam proses manajemen akademik dan non-akademik untuk pencapaian visi-misi universitas dan/atau fakultas; serta
- h. Mengembangkan komitmen dan inisiatif dengan berpartisipasi aktif dalam penyusunan dan pengembangan disain, pelaksanaan, *monitoring* dan evaluasi, serta penyusunan pelaporan kegiatan akademik maupun non-akademik di universitas dan/atau fakultas.

BAB III LANDASAN IDEAL

VISI, MISI, DAN FUNGSI FAKULTAS

Di dalam Rencana Strategis Fakultas Psikologi UIN Maliki Tahun 2013-2017 telah dijelaskan, bagaimana Fakultas Psikologi dapat berjuang untuk menjadi Fakultas Psikologi terkemuka dalam bidang Tridharma PT dan sebagai pusat pengembangan IPTEK dan seni bernafaskan Islam yang memiliki rekognisi dan reputasi regional. Dalam renstra itupun telah pula disampaikan berbagai rujukan yang mendukung hal ini, yaitu:

1. Visi UIN Maliki sebagaimana tertuang dalam Renstra Universitas Tahun 2011-2015, yang menyatakan bahwa UIN Maliki bercita-cita, “menjadi universitas Islam terkemuka dalam penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kedalaman spiritual, keluhuran akhlak, keluasan ilmu, dan kematangan profesional, dan menjadi pusat pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni yang bernafaskan Islam serta menjadi penggerak kemajuan masyarakat”.
2. Prioritas program kerja UIN Maliki menuju universitas bereputasi regional tahun 2012-2016, yang menegaskan, bahwa tujuan dan sasaran UIN Maliki adalah:
 - a. Menjadi universitas yang memiliki pengakuan dan reputasi regional Asia, bercirikan nilai-nilai Islam, kerakyatan, dan keindonesiaan.
 - b. Menjadi universitas yang mandiri dengan tata kelola yang baik (*good university governance*) dan budaya yang baik (*good university culture*) berlandaskan nilai-nilai Islam, kerakyatan, dan keindonesiaan.

Oleh karena itu, sesuai dengan pokok-pokok pengembangan Fakultas Psikologi yang telah tertuang dalam Renstra Fakultas Psikologi Tahun 2013-2017, maka ditetapkan bahwa **Visi Fakultas Psikologi** adalah menjadi Fakultas Psikologi unggul berreputasi regional Asia, yang bercirikan nilai-nilai Islam, kerakyatan, dan keindonesiaan.

Dengan visi tersebut, maka **misi Fakultas Psikologi UIN Maliki** adalah:

1. Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran tinggi dalam bidang Ilmu Psikologi dengan pendekatan integrasi, yang dilandasi oleh visi al-Qur'an;
2. Menyelenggarakan penelitian dan praktikum di bidang Ilmu Psikologi, dan melibatkan mahasiswa dalam diseminasi hasilnya hingga level regional Asia;
3. Melaksanakan pengabdian dan/atau pelayanan kepada masyarakat dengan menerapkan amalan terbaik (*best practice*), sejalan dengan konsep, teori, dan model pendekatan psikologis yang dikembangkan untuk meningkatkan taraf dan kualitas kehidupan masyarakat regional Asia;

Dengan demikian, **fungsi Fakultas Psikologi** adalah sebagai kekuatan strategis **UIN Maliki** dalam mempromosikan kemajuan universitas hingga ke level regional Asia, serta menginisiasi pemberdayaan masyarakat yang berperadaban melalui pelaksanaan Tridharma PT yang bercirikan nilai-nilai Islam, kerakyatan, dan keindonesiaan.

PROFESIONALISME DOSEN

Profesionalisme merupakan nilai kultural, untuk senantiasa menyuguhkan karya terbaik (*best practices*) secara terus menerus tanpa batas (*infinite searching for excellence*), sesuai dengan profesinya. Profesionalisme seorang dosen bukan hanya terkait dengan penguasaannya terhadap suatu disiplin ilmu dan keahlian tertentu, tetapi juga dituntut amalan terbaiknya dalam penyelenggaraan pendidikan, penelitian, dan pengabdian/pelayanan pada masyarakat. Dengan demikian seorang dosen yang profesional mempunyai peran ganda, yaitu senantiasa memelihara dan mengembangkan profesionalisme dalam bidang keilmuan dan keahliannya, sekaligus berusaha memahami dan meningkatkan kepuasan pelanggannya. Pelanggan utama dosen adalah mahasiswa.

Profesionalisme dosen merupakan salah satu tolok ukur dalam sistem penjaminan mutu akademik. Profesionalisme harus menjadi nilai kultural yang dimiliki dosen untuk selalu menampilkan karya terbaik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai dosen. Namun demikian pencapaian profesionalisme dosen bukan hanya menjadi tanggung jawab dosen, tetapi

menjadi tanggung jawab bersama antara dosen dan institusinya. Institusi berkewajiban untuk menciptakan sistem yang mengupayakan pengembangan kemampuan profesionalisme dosen. Institusi juga harus menetapkan kriteria dosen dan manajemen mutu dosen demi tercapainya profesionalisme dosen. Seorang dosen yang profesional sekurang-kurangnya memiliki karakter sebagai berikut:

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

KODE ETIK DOSEN

Kode etik dosen diartikan sebagai seperangkat norma dan asas yang dijadikan sebagai pedoman sikap dan perilaku bagi setiap dosen dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik, baik di lingkungan universitas dan fakultas, lingkungan masyarakat, maupun lingkungan warga bangsa dan dunia.

1. Prinsip Dasar

- a. Dosen adalah warga negara yang bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berpendidikan tinggi, serta sadar bahwa kinerja dan kegiatan profesinya berpengaruh penting dan menjadi tolok ukur bagi masyarakat luas.
- b. Dosen merupakan pilihan profesi dengan semangat kepahlawanan mencerdaskan anak bangsa dalam bentuk pendidikan dan pengajaran tinggi yang bermutu, berkelanjutan, dan bertanggung jawab.
- c. Dosen wajib menyajikan standar kemampuan, kejujuran, dan keteladanan yang tinggi dalam melaksanakan Tridharma PT sesuai dengan kompetensinya, dan hasilnya dapat membawa perbaikan pada mutu sumber daya masyarakat.

- d. Dosen mempunyai keterikatan dan setia untuk melaksanakan peraturan perundangan yang berlaku, khususnya dalam bidang pendidikan tinggi.

2. Prinsip Utama

- a. Dosen selalu jujur dan adil dalam bertindak, menjadi contoh bagi mahasiswa dalam kejujuran dan keadilan, serta menjauhkan diri dari sifat diskriminatif atas dasar apapun.
- b. Dosen senantiasa menjunjung tinggi kebenaran dan kejujuran ilmiah, serta menghindarkan diri dari perbuatan yang melanggar norma akademik, seperti penjiplakan, pemalsuan data, dan sebagainya.
- c. Dosen melaksanakan tugas pendidikan dengan semangat dan kecintaan tinggi terhadap ilmu pengetahuan yang dibinanya, terus mengembangkan atau meningkatkan kompetensi, serta mengutamakan peningkatan sikap, pengetahuan, dan keterampilan mahasiswa.
- d. Dosen, sebagai anggota masyarakat, senantiasa menghindarkan diri dari perbuatan tercela, dan tidak menyalahgunakan institusi untuk keperluan pribadi.
- e. Dosen dalam melaksanakan tugas bagi masyarakat, berperilaku sebagai profesional yang terpercaya penuh, mengutamakan kepentingan bangsa dan negara, serta selalu menegakkan kehormatan dan nama baik institusi.

3. Kode Etik Terkait Profesionalisme

- a. Memiliki integritas intelektual dan kesetiaan pada kebenaran di dalam melaksanakan tugas;
- b. Mempromosikan kedisiplinan mulai dari diri sendiri dalam menggunakan, memperluas dan menyebarkan ilmu pengetahuan;
- c. Menampilkan sikap objektif dan piawai di dalam relasi-relasi profesional, serta menghargai kolega;
- d. Bersikap apresiatif terhadap pertanyaan dan kritik yang diajukan oleh kolega mengenai pekerjaannya;
- e. Mengungkapkan kebenaran yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah;

- f. Menghindari tindakan plagiasi dan mempromosikan pencegahannya.

4. Kewajiban terhadap Diri Sendiri

- a. Beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- b. Menjunjung tinggi hukum berdasarkan Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Sumpah Pegawai Negeri Sipil maupun Pegawai Universitas, dan Sumpah Jabatan.
- c. Menjunjung tinggi tatasusila dengan kesadaran dan tanggung jawab atas harkat dan martabat manusia.
- d. Menjunjung tinggi visi dan/atau paradigma al-Qur'an dalam membaca dan memahami realitas serta kebenaran.
- e. Menjunjung tinggi universalitas dan objektivitas ilmu pengetahuan dalam menerangkan realitas dan kebenaran.
- f. Menjunjung tinggi setiap usaha ilmiah (*scientific enterprise*) yang berguna dan bermanfaat bagi kemanusiaan.
- g. Menjunjung tinggi kebebasan akademik, yakni memelihara dan memajukan ilmu pengetahuan melalui beragam aktivitas studi, penelitian, diskusi, serta mendiseminasikan hasilnya kepada mahasiswa, sesama dosen, dan masyarakat luas, secara bertanggungjawab, mandiri, serta selaras dengan aspirasi pribadi yang dilandasi oleh norma dan kaidah keilmuan, yaitu:
 - 1) kejujuran, berwawasan kesemestaan, kebersamaan, dan tata cara berfikir ilmiah;
 - 2) menghargai hasil temuan dan pendapat akademisi lain;
 - 3) tidak semata-mata untuk kepentingan pribadi.
- h. Menjunjung tinggi kebebasan mimbar akademik, yaitu kemerdekaan menyampaikan gagasan dan pemikiran dalam lingkungan maupun forum akademik berupa ceramah, seminar, dan kegiatan ilmiah lainnya sejalan dengan norma dan kaidah keilmuan.
- i. Senantiasa mawas diri dan mengevaluasi kinerja dalam membina dan mengembangkan karier akademik maupun profesi.

- j. Menciptakan dan merawat suasana akademik di lingkungan kerja.
- k. Berkomunikasi baik secara lisan maupun tulisan dengan menggunakan bahasa yang sopan, santun, tidak emosional, berfikir jernih, serta tidak menyinggung perasaan orang lain.
- l. Saling memelihara dan mempromosikan masyarakat akademik antar dosen dengan jalan:
 - 1) memegang teguh dan menghormati kebebasan akademik serta mimbar akademik antar dosen;
 - 2) menghayati jiwa kemasyarakatan penyelenggaraan pendidikan tinggi, berupa tugas-tugas sosial dengan berpartisipasi secara aktif dalam membangun, memelihara, dan mengembangkan tatanan kehidupan kemasyarakatan serta kebudayaan;
- m. Senantiasa menjaga kelestarian, keutuhan, keharmonisan dan kesejahteraan keluarga, serta reputasi sosialnya di masyarakat.

5. Kewajiban terhadap Institusi

- a. Menjunjung tinggi azas, visi, misi, dan tujuan fakultas dan universitas.
- b. Menjaga dan mempromosikan reputasi fakultas dan universitas.
- c. Menjunjung tinggi, menghayati, dan mengamalkan Tridharma PT.
- d. Memelihara kohesivitas dan sustainabilitas proses tata pamong fakultas dan universitas.

6. Kewajiban sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Bagi setiap dosen Fakultas Psikologi yang berstatus sebagai PNS, sesuai dengan Bab II (Dua), Pasal 3 (Tiga) PP. No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, berkewajiban untuk:

- a. Mengucapkan sumpah/janji PNS;
- b. Mengucapkan sumpah/ani jabatan;
- c. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
- d. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;

- e. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
- g. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang dan/atau golongan;
- h. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
- i. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
- j. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
- k. Masuk kerja dan menaati jam kerja;
- l. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
- m. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
- n. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
- o. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
- p. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karir; dan
- q. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

7. Tanggung Jawab dalam Bidang Akademik

- a. Menjunjung tinggi kewajiban melaksanakan pendidikan dan pengajaran yang telah diamanatkan oleh tata peraturan dan perundangan, dengan semangat profesionalisme sebagai seorang pendidik, yang diwujudkan dalam bentuk perilaku dan keteladanan sebagai berikut:
 - 1) Mengajar dan memberikan layanan akademik dengan amalan terbaik (*best practice*) sesuai kompetensi, berdedikasi, disiplin, dan penuh kearifan;

- 2) Menghindari segala yang mengarah pada kemungkinan terjadinya pertentangan kepentingan pribadi dalam proses belajar mengajar;
 - 3) Menghindarkan diri dari segala hal dan/atau perbuatan yang dapat menurunkan harkat dan martabat dosen sebagai tenaga pendidik;
 - 4) Memberikan motivasi kepada anak didik sehingga dapat merangsang pertumbuhan daya fikir mereka.
- b. Memberikan bimbingan dan layanan yang diperlukan oleh mahasiswa, dalam rangka memperlancar penyelesaian studi mereka dengan penuh kearifan.
 - c. Menghargai mahasiswa secara personal sebagai mitra intelektual dalam kegiatan pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat.

8. Tanggung Jawab dalam Bidang Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian, setiap dosen Fakultas Psikologi UIN Maliki Malang diwajibkan untuk mempertimbangkan aspek-aspek etika dalam penelitian psikologi maupun penelitian tentang perilaku manusia dalam disiplin yang lain. Beberapa pertimbangan etis tersebut meliputi fase persiapan, pelaksanaan, hingga pasca penelitian sebagai berikut:

- a. Etika penelitian selama fase perencanaan atau persiapan:
 - 1) Dosen memiliki kompetensi untuk melaksanakan penelitian.
 - 2) Dosen memiliki kesadaran dan pemahaman terhadap pendekatan-pendekatan alternatif untuk mencapai tujuan penelitian.
 - 3) Dosen memiliki pengetahuan tentang panduan etik, persyaratan legal formal, serta kebiasaan-kebiasaan dan norma-norma lokal.
 - 4) Dosen bersedia untuk dievaluasi oleh komite etik terkait dan/atau tim peninjau/pembahas.
 - 5) Dosen merekrut dan memilih partisipan secara terbuka dan dengan cara-cara yang konsisten sesuai panduan etika yang berlaku.
- b. Etika penelitian selama melaksanakan penelitian:
 - 1) Partisipan penelitian dijaga secara penuh dan sungguh-sungguh dari segala bentuk kesalahan perlakuan, kerugian, dan gangguan secara fisik maupun psikologis.

- 2) Dosen memenuhi dan menjaga hak-hak partisipan untuk memperoleh persetujuan, privasi, konfidensialiti (keamanan atas data yang diberikan dari penyalahgunaan oleh pihak ketiga), proteksi dari segala bentuk penipuan, dan tanya jawab pasca penelitian.
 - 3) Partisipan mendapatkan jaminan untuk menyatakan diri keluar dari penelitian setiap saat tanpa mengalami ketakutan akan terkena finalti.
 - 4) Dosen merekam secara akurat setiap data atau informasi yang diberikan oleh partisipan penelitian.
- c. Etika pada saat penelitian telah selesai dilaksanakan:
- 1) Dosen memenuhi semua bentuk perjanjian yang dibuat bersama partisipan dan pihak-pihak lain yang relevan (seperti, para pegawai, agen/institusi pemberi dana bantuan, kolega, dan lain-lain).
 - 2) Dosen memenuhi semua bentuk kompensasi ataupun insentif kepada partisipan sesuai yang dijanjikan dan/atau disepakati.
 - 3) Dosen menyajikan hasil-hasil studinya secara akurat dalam laporan penelitian.
 - 4) Dosen memastikan penyajian datanya dapat dipreplikasi atau dijadikan referensi bagi peneliti berikutnya.

9. Tanggung Jawab dalam Bidang Pengabdian pada Masyarakat

Dalam melaksanakan pengabdian pada masyarakat, setiap dosen Fakultas Psikologi UIN Maliki Malang diwajibkan untuk mempertimbangkan aspek-aspek etika sebagai berikut:

- a. Dosen memastikan kesesuaian dan/atau keterkaitan bidang pengabdian atau layanan dengan sasaran atau perhatian disiplin Psikologi;
- b. Dosen menyadari dan memahami jarak atau batasan fisik dan/atau emosional antara dosen (sebagai pelaku kegiatan) dengan masyarakat (sebagai partisipan atau sasaran kegiatan);
- c. Dosen berupaya sebisa mungkin melibatkan partisipan dalam kegiatan, dengan memastikan bahwa bentuk-bentuk layanan dan/atau informasi

yang diberikan kepada mereka disajikan dalam format yang mudah diakses, dan dosen dapat diandalkan oleh partisipan dalam menerima pertanyaan maupun tanggapan;

- d. Dosen memulai atau merencanakan, melaksanakan, dan mengakhiri kegiatan pengabdian pada masyarakat dengan semangat transparansi dan kejujuran;
- e. Dosen melaksanakan kegiatannya dalam *setting* kesehatan mental, dalam arti menjaga partisipan dan/atau sasaran secara penuh dan sungguh-sungguh dari segala bentuk kesalahan perlakuan, kerugian, dan gangguan secara fisik maupun psikologis;
- f. Dosen memberikan kompensasi, penghargaan, ataupun ganti rugi pada partisipan atas waktu, tenaga, dan kontribusi lain yang telah dihabiskan selama periode wawancara, diskusi kelompok terarah, maupun momen yang lainnya;
- g. Dosen melengkapi dirinya dengan jaminan (asuransi) keamanan dari segala kemungkinan yang bisa dilakukan oleh partisipan yang berperilaku menyimpang, mengancam, dan membahayakan selama berkegiatan;
- h. Dosen dalam menghadapi masalah-masalah yang muncul selama berinteraksi dengan dan melayani partisipan atau penerima manfaat kegiatan harus menempatkan dirinya dalam posisi yang mudah menerima masukan atau kritik demi perbaikan dan kelangsungan kegiatan;
- i. Dosen merencanakan kegiatan ke dalam kertas kerja yang didasarkan pada asumsi bahwa dirinya adalah seorang akademisi dan profesional yang terlatih secara keilmuan;
- j. Dosen menghindarkan diri dari segala bentuk sikap dan tindakan yang bertentangan dengan standar moral, hukum, dan agama yang berlaku di masyarakat.
- k. Dosen dalam melaksanakan kegiatan pengabdian masyarakat, wajib:
 - 1) Memiliki ketulusan hati untuk bekerja secara sinergis dengan dosen dari berbagai macam disiplin ilmu;

- 2) Menghargai partisipasi masyarakat dalam menetapkan program-program pengabdian.
 - 3) Tidak diperkenankan memaksakan kehendak kepada masyarakat.
- l. Dosen wajib menempatkan mahasiswa sebagai mitra kerja yang masih memerlukan proses pembelajaran kemasyarakatan.
- m. Dosen yang melakukan Pengabdian pada Masyarakat seyogyanya:
- 1) Merujuk pada kebutuhan masyarakat.
 - 2) Mencerminkan kontribusi nyata fakultas dan universitas.
 - 3) Berorientasi pada pemanfaatan, pendayagunaan, pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni untuk masyarakat.
 - 4) Melibatkan peran serta mahasiswa.
 - 5) Pro pada pencerahan dan kesejahteraan masyarakat dan segenap sivitas akademika.

10. Tanggung Jawab dalam Publikasi Karya Ilmiah

Dalam mempublikasikan hasil studi atau penelitiannya, dosen wajib mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Menggunakan bahasa ilmiah secara lugas, efektif, dan mudah dimengerti;
- b. Mengajukan permohonan izin dari penyandang dana;
- c. Menjadikan penelitian dan studi terdahulu (*prior research*) sebagai rambu-rambu karya tulisnya;
- d. Bersikap dan berperilaku jujur mencantumkan kutipan dalam publikasi sesuai dengan makna aslinya, demikian pula hasil komunikasi pribadi yang dipakai dalam publikasi.
- e. Mencantumkan sumber asli dari gambar dan tabel yang dikutip atau ditampilkan;
- f. Memperoleh izin atas gambar perorangan atau manusia yang ditampilkan, dan/atau menutup sebagian muka (menyamarkan) agar tidak mudah dikenali, terutama mata atau bagian-bagian yang dapat menjadi petunjuk identifikasi;
- g. Mencantumkan semua kontributor kecuali yang tidak bersedia;

- h. Memberi pernyataan jasa kepada pemberi gagasan, disamping pemberi izin, fasilitas, dan bantuan lainnya.

11. Kewajiban terhadap Pelaksanaan Kode Etik

- a. Seorang dosen wajib mengindahkan dan melaksanakan Kode Etik Dosen.
- b. Pelanggaran terhadap Kode Etik Dosen dapat dikenakan sanksi moral dan sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

ATMOSFER AKADEMIK

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

BAB IV STANDAR MUTU PROFESIONALITAS DOSEN

Standar mutu, kriteria, dan indikator profesionalisme Individu seorang dosen dirumuskan sebagai berikut:

STANDAR MUTU, KRITERIA, DAN INDIKATOR PROFESIONALISME DOSEN

STANDAR	KRITERIA	INDIKATOR
Profesionalisme yang tinggi	a. Kepakaran	Adanya pengakuan atas kepakarannya, atau penguasaan terhadap disiplin ilmunya, oleh kelompok sejawat (<i>peer group</i>)
	b. Pengembangan kepakaran dan penguasaan ilmu	<ul style="list-style-type: none"> • Adanya kegiatan penelitian ilmiah • Adanya penulisan makalah/buku ilmiah
	c. Menerapkan teknologi instruksional	<ul style="list-style-type: none"> • Sertifikasi dalam bidang pengajaran • Kepuasan mahasiswa
	d. Menerapkan etika pada waktu mengajar, meneliti, dan kegiatan profesi	Tidak terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang melanggar etika, nilai-nilai akademik dan profesi

Di dalam menjalankan tugasnya di bidang tridharma, seorang dosen yang profesional selalu menampilkan amalan dan karya terbaiknya secara terus

menerus. Standar Mutu, Kriteria dan Indikator Dosen dalam amalan terbaik itu adalah sebagai berikut:

STANDAR	KRITERIA	INDIKATOR
1. Bidang pengajaran	a. Membangkitkan minat dan mengembangkan kemampuan peserta didik untuk berargumentasi secara ilmiah	<ul style="list-style-type: none"> • Metode pengajaran memungkinkan komunikasi dua arah • Memberikan contoh-contoh nyata dan menarik dalam pembelajaran • Materi pengajaran merangsang mahasiswa untuk aktif bertanya dan berdiskusi • Materi pengajaran mendorong mahasiswa tertarik untuk mengetahui lebih jauh
	b. Mempunyai tujuan pengajaran yang jelas	<ul style="list-style-type: none"> • Tersedia rancangan pengajaran yang sesuai dengan kaidah yang berlaku • Materi pengajaran disusun sesuai dengan kompetensi utama, penunjang dan pendukungnya
	c. Menyukai tantangan intelektual	<ul style="list-style-type: none"> • Materi pengajaran mengacu pada referensi mutakhir • Memberikan respon

		positif terhadap pertanyaan mahasiswa
	d. Peduli dan menghargai mahasiswa dan pembelajarannya	<ul style="list-style-type: none"> • Suasana kelas membuat mahasiswa aktif dan membangkitkan motivasi • Mahasiswa dimungkinkan memilih cara pembelajaran yang sesuai untuk dirinya dalam jadwal yang telah ditetapkan tetapi dengan tetap menerapkan kaidah ilmiah
	e. Melakukan penilaian yang tepat (<i>appropriate assessment</i>) dan pemberian umpan balik	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumen penilaian dapat mengukur kemampuan mahasiswa yang sesungguhnya sesuai dengan kapasitasnya
	f. Mandiri, mampu mengontrol diri dan memungkinkan keterlibatan aktif mahasiswa	<ul style="list-style-type: none"> • Mentaati kode etik dosen yang berlaku • Tersedia Satuan Acara Pengajaran yang disusun oleh dosen sesuai dengan sasaran pembelajaran yang membuat mahasiswa aktif • Adanya mahasiswa

		aktif
	g. Belajar dari peserta didik	<ul style="list-style-type: none"> Evaluasi rancangan pengajaran berdasarkan umpan balik dari mahasiswa
2. Bidang penelitian	a. Memacu keunggulan penelitian	<ul style="list-style-type: none"> Adanya publikasi ilmiah di jurnal internasional/nasional Adanya sitasi karya ilmiah staf akademik Memperoleh dana penelitian melalui kompetisi Sebagai anggota komunitas ilmiah internasional
	b. Keikutsertaan mahasiswa dalam penelitian	<ul style="list-style-type: none"> Banyaknya mahasiswa yang dilibatkan dalam penelitian Meningkatnya mutu penelitian mahasiswa
	c. Penerapan etika penelitian	<ul style="list-style-type: none"> Penelitian berlangsung sesuai dengan etika yang berlaku
	d. Menciptakan peluang/jaringan kolaborasi	<ul style="list-style-type: none"> Terlibat dalam kerjasama dengan lembaga penelitian internasional/nasional
	e. Memacu terbentuknya kelompok penelitian	<ul style="list-style-type: none"> Terbentuk kelompok penelitian yang tangguh dan mampu bersaing
	3. Bidang	a. Kepuasan pelanggan

Pengabdian kepada Masyarakat		permintaan jasa pelayanan sosial atas kepakarannya
	b. Bermanfaat untuk kepentingan masyarakat dan industri	<ul style="list-style-type: none"> • Meningkatnya jumlah dana yang bersumber dari kegiatan pelayanan
	c. Profesional dalam memberikan pelayanan kepakaran	<ul style="list-style-type: none"> • Mendapatkan penghargaan dalam pelayanan sosial dan kepakaran
4. Bidang akademik integratif	a. Mengintegrasikan kegiatan pengajaran, penelitian dan pelayanan masyarakat yang relevan	<ul style="list-style-type: none"> • Keterlibatan aktif dalam ketiga darma akademik (pengajaran, penelitian, pengabdian dan pelayanan kepada masyarakat) • Pengajaran yang dirancang berbasis pada fakta-fakta yang berasal dari penelitian ilmiah terkini • Dilibatkannya mahasiswa dalam kegiatan penelitian • Pelayanan profesional yang dilaksanakan berbasis pada fakta
	b. Wawasan ilmu pengetahuan yang luas dalam perspektif interdisiplin	<ul style="list-style-type: none"> • Dirancangnya kurikulum terintegrasi (integrated curriculum) • Terlibat aktif dalam

		kerjasama penelitian interdisiplin
--	--	---------------------------------------

STANDAR MUTU MANAJEMEN DOSEN

Manajemen dosen harus mendorong dosen untuk melaksanakan tugasnya sebaik mungkin untuk kepuasan mahasiswa sebagai pelanggan dan sebagai tanggung jawabnya kepada masyarakat. Untuk itu, setiap dosen diharapkan mempunyai perasaan memiliki dan dapat mengidentifikasi apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

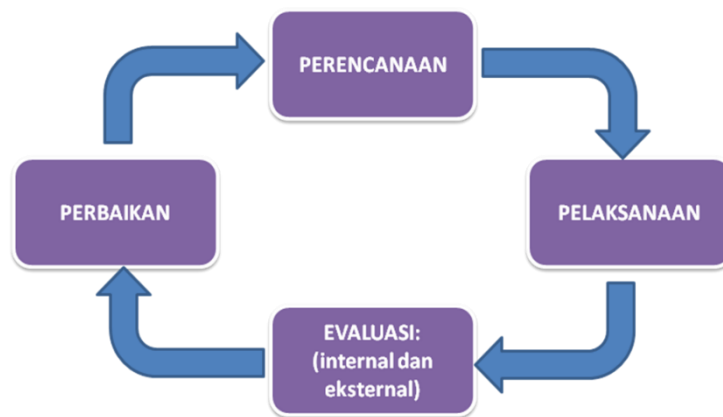
Manajemen mutu dosen dimaksudkan untuk memberdayakan dosen sehingga mereka dapat berprestasi sebaik mungkin. Agar dosen dapat melaksanakan fungsinya dengan memuaskan, diperlukan tiga kondisi yaitu:

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

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

BAB V PENJAMINAN MUTU DOSEN

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



PERENCANAAN

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

1) Kecukupan Dosen.

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

2) Kualifikasi Dosen yang Diperlukan.

Kualifikasi dosen mencakup pendidikan formal calon dosen di bidang ilmu masing-masing dan pendidikan serta pengalamannya dalam mengajar di pendidikan tinggi. Hal lain yang dapat dipertimbangkan dalam kualifikasi dosen misalnya keanggotaan dan partisipasi dalam organisasi profesi/keilmuan, pengalaman dalam pengelolaan institusi pendidikan dan sebagainya.

3) Sistem Rekrutmen

Sistem rekrutmen termasuk seleksi calon dosen harus seragam untuk semua fakultas. Untuk itu perlu adanya pedoman tertulis yang lengkap mengenai bagaimana fakultas dapat merekrut dosen yang diperlukan oleh program studinya.

4) Rencana Pengembangan Lingkungan Kerja yang Sehat dan Kompetitif.

Perencanaan ini merupakan bagian dari pembangunan atmosfer akademik yang kondusif. Hal ini akan tercapai apabila ada kejelasan mengenai status, hak dan kewajiban dari setiap sivitas akademik yang dituangkan dalam buku pedoman. Kalau pedoman ini sudah ada dan tersosialisasi dengan baik, maka masing-masing pihak akan dapat menjalankan kewajibannya dengan benar.

5) Sistem Penghargaan, Sanksi, dan Sistem Remunerasi.

Setiap dosen harus memperoleh imbalan yang pantas atas tugas yang telah dilakukannya sesuai dengan beban tugasnya masing-masing. Sebaliknya, dia juga harus diberitahu tentang sanksi yang akan diterimanya apabila tidak melaksanakan tugasnya dengan baik.

6) Program pembinaan dan pengembangan.

Sistem pembinaan dan pengembangan termasuk kesempatan yang diberikan oleh institusi kepada para dosennya untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan-pelatihan singkat sesuai dengan jenjang karirnya. Pengembangan meliputi aspek kepakaran dalam keilmuannya masing-masing, maupun keterampilan mengajar yang diperlukan untuk membangun profesionalisme dosen. Untuk mencapai hal ini dosen perlu dimotivasi agar selalu bersedia mengikuti pelatihan secara terus menerus dan

berkesinambungan. Keseluruhan kegiatan pembinaan dan pengembangan harus terprogram dengan jelas agar mutu dan karier dosen terjamin.

PELAKSANAAN

Di dalam tahap ini fakultas berusaha mengimplementasikan seluruh rencana yang telah disusun. Tugas ini seluruhnya dilaksanakan oleh pihak eksekutif baik di tingkat universitas maupun fakultas. Dalam implementasi, perhatian diberikan kepada '*input, process dan output*'. Di dalam tahap pelaksanaan kegiatan penjaminan mutu biasanya disebut sebagai kegiatan 'monitoring dan evaluasi' (monev). Kegiatan ini harus '*built-in*' di dalam tugas unit-unit pengelola akademik. Hal ini dilakukan untuk menjaga bahwa seluruh pelaksanaan akademik telah sesuai dengan perencanaan dan standar. Kegiatan monitoring dan evaluasi sebaiknya dilakukan oleh satu badan tersendiri di dalam lingkungan unit eksekutif tersebut.

EVALUASI DOSEN

Kegiatan evaluasi ditujukan pada kegiatan individu dosen dan manajemen dosen. Selanjutnya hasil evaluasi tersebut dimanfaatkan oleh dosen maupun fakultas atau universitas untuk meningkatkan mutu dan manajemen dosen.

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

Evaluasi Diri Dosen

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

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

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

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

Evaluasi Diri Manajemen Dosen

Evaluasi diri institusi yang terkait dosen mencakup evaluasi terhadap:

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

Dalam pelaksanaannya, tata cara evaluasi dosen, merupakan tanggung jawab pimpinan fakultas. Hasil evaluasi diri dosen merupakan bagian penting dari hasil evaluasi diri universitas, fakultas atau unit-unit lain.

Prosedur Evaluasi Diri

Evaluasi diri dosen dilakukan dalam empat tahap yaitu:

1. Tahap pertama: Persiapan dan perencanaan kegiatan evaluasi diri dosen.
Tahap ini dapat terlaksana apabila didukung oleh hal-hal berikut:
 - a. Kebijakan pimpinan Fakultas yang dituangkan dalam bentuk peraturan tentang kewajiban untuk melaporkan hasil evaluasi diri dosen di setiap akhir semester;
 - b. Standar mutu dan kriteria dosen yang disepakati bersama telah tersedia;
 - c. Manual prosedur evaluasi dosen tersedia dan disosialisasikan;
 - d. Terdapat instrumen borang evaluasi diri dosen;
 - e. Metode baku pengolahan data hasil evaluasi dosen telah tersedia dan disebarluaskan ke seluruh unit-unit pengelola akademik.
2. Tahap kedua: Penataan organisasi kerja
 - a. Evaluasi diri dosen di tingkat fakultas dilakukan di bawah koordinasi Pembantu Dekan I bidang akademik
 - b. Pimpinan fakultas dan pembantu Dekan I bidang Akademik mengkomunikasikan dan mengkoordinasikan manual, borang evaluasi dosen serta jadwal kegiatan pelaksanaan evaluasi tersebut.
3. Tahap ketiga: Pelaksanaan evaluasi Dosen
Implementasi kegiatan evaluasi dosen mengacu kepada agenda pelaksanaan kegiatan penjaminan mutu di universitas yang disepakati bersama oleh pimpinan.
4. Tahap keempat: Laporan dan jadwal.
Laporan evaluasi dosen disusun oleh dosen dan menjadi bagian dari laporan evaluasi diri fakultas. Laporan evaluasi diri dosen tersebut memuat perihal kegiatan tridharma perguruan tinggi yang dilakukan dan dihasilkan oleh dosen, serta usulan tentang berbagai hal yang perlu diperbaiki. Laporan evaluasi diri dosen dilaporkan secara periodik.

PENILAIAN DOSEN

Penilaian Dosen oleh Mahasiswa

Penilaian disini menyangkut kinerja dosen dalam proses belajar mengajar dan mencakup bukan hanya kemampuan dosen dalam menyampaikan materi pengajaran tetapi juga terkait erat dengan berbagai aspek interaksi dosen dan mahasiswa serta suasana/atmosfir lingkungan pengajaran. Komponen yang dinilai meliputi:

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

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

Penilaian Dosen oleh Institusi

Kegiatan ini merupakan bagian dari fungsi manajemen mutu akademik institusi. Penilaian dosen disini menyangkut keseluruhan kinerja dosen yang meliputi:

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

Penilaian dosen berfungsi penting dalam:

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

Prosedur Penilaian Dosen

Prosedur penilaian dosen meliputi beberapa langkah yaitu:

1. Mempersiapkan kebijakan khusus untuk mendukung kegiatan penilaian dosen;
2. Menyediakan sumber informasi berupa berbagai dokumen akademik yang relevan;
3. Menentukan standar dan kriteria mutu dosen yang akan menjadi acuan dalam penilaian dosen;
4. Menentukan kriteria kelayakan dan kompetensi pihak yang berperan memberikan penilaian, seperti pimpinan badan/unit/komisi yang ditunjuk melakukan penilaian dosen;
5. Menyediakan format borang penilaian dosen yang standar, meliputi penilaian dosen oleh mahasiswa, penilaian individu dosen oleh lembaga dan penilaian kinerja dosen secara kolektif (rata-rata) yaitu penilaian untuk sekelompok dosen di unit atau lembaga tertentu (misalnya di departemen atau fakultas);
6. Mengembangkan model mekanisme penilaian dosen oleh mahasiswa dan oleh lembaga, serta koordinasinya dengan unit atau struktur terkait di dalam lembaga;

7. Mensosialisasikan dan menyelenggarakan pelatihan penerapan prosedur penilaian dosen;
8. Melaksanakan (implementasi) penilaian dosen secara teratur dan konsisten;
9. Melakukan analisis dan interpretasi hasil penilaian dosen;
10. Menyampaikan umpan balik hasil penilaian dosen kepada pihak yang berkepentingan, terutama dosen yang bersangkutan;
11. Memanfaatkan hasil penilaian dosen untuk menilai kebutuhan peningkatan mutu dosen dan kinerja lembaga;
12. Memanfaatkan hasil penilaian dosen untuk manajemen pengembangan karier dan sistem remunerasi dosen;
13. Memanfaatkan hasil penilaian dosen untuk evaluasi eksternal di luar fakultas, termasuk akreditasi program studi dan akreditasi institusi;
14. Peninjauan dan merevisi prosedur penilaian dosen secara berkala untuk perbaikan prosedur.

DAFTAR PUSTAKA

- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen.
- Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 38 Tahun 1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Nilai Angka Kreditnya.
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Penetapan Pembidangan Ilmu dan Gelar Akademik di Lingkungan Perguruan Tinggi Agama.
- Pedoman Sertifikasi Pendidik untuk Dosen Perguruan Tinggi: Naskah Akademik dan Pelaksanaan (Buku 1) Tahun 2011.
- Pedoman Sertifikasi Pendidik untuk Dosen Perguruan Tinggi: Penyusunan Portofolio (Buku 2) Tahun 2011.
- Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi (SPM-PT), Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Kementerian Pendidikan Nasional, Tahun 2010.
- Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2011.
- ORTAKER Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.