

AKREDITASI PENDIDIKAN TINGGI SEBAGAI KONTROL TERHADAP SISTEM PENJAMINAN MUTU AKADEMIK

Oleh : Atie Ernawati

Program Studi Arsitektur, Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer, Universitas Indraprasta PGRI

Pengendalian system manajemen merupakan bentuk upaya penjaminan dan peningkatan mutu akademik pada Pendidikan tinggi. Keberhasilan dan keberlanjutan sebuah Pendidikan tinggi sangat terkait dengan manajemen mutu yang dikelola dengan baik sebagai salah satu alat control pelaksanaan. Penjaminan dan peningkatan mutu merupakan tanggung jawab semua unsur Pendidikan, baik itu program studi maupun Lembaga/unit penjaminan mutu yang ada di perguruan tinggi. Kualitas penjaminan mutu ini juga harus didukung baik dari dalam maupun dari pemerintah.

Akreditasi sebagai salah satu alat control penjaminan mutu tidak akan mendapatkan hasil yang baik apabila tidak didahului dengan proses pelaksanaan penjaminan mutu yang baik dan berkesinambungan. Akreditasi yang merupakan *assessment quality assurance* yang telah memiliki panduan, dapat menjadi petunjuk untuk melaksanakan Pendidikan tinggi dengan mutu yang baik. Untuk itu perlu adanya control pelaksanaan sesuai instrument yang telah ada. Akreditasi program sarjana merupakan pengakuan resmi pemerintah terhadap manajemen dan kualitas pelaksanaan serta lulusan yang dihasilkan. Penilaian akreditasi diberikan kepada perguruan tinggi yang telah memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh Badan Akreditasi Nasional. Pelaksanaan akreditasi memberikan dampak yang cukup baik terhadap pelaksanaan program Pendidikan serta memberikan standar yang sama dari seluruh perguruan tinggi.

Pada universitas Indraprasta PGRI, kami telah menalakan 3 kali kegiatan akreditasi pada program studi arsitektur dengan peringkat B. Sedangkan Universitas Indraprasta PGRI sendiri telah menjalani akreditasi perguruan tinggi pada tahun 2018 ini dengan peringkat B. Pelaksanaan akreditasi didukung oleh Lembaga penjaminan mutu akademik yang ada di unindra, dimana LPMA selalu memonitoring dan mengendalikan proses pelaksanaan akademik yang ada di seluruh program studi yang ada di Unindra. Beberapa instrument yang rutin dilakukan antara lain :

1. Pendidikan dan Pengajaran
 - a. Proses perkuliahan :
 - 1) kehadiran dosen
 - 2) kesesuaian materi yang diajarkan dengan RPS yang ada
 - 3) hasil belajar
 - b. Rasio dosen terhadap jumlah mahasiswa
2. Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
3. Kemahasiswaan dan lulusan
 - a. Aktivitas mahasiswa
 - b. Prestasi mahasiswa
 - c. Penelusuran lulusan/tracer study
4. Sarana Prasarana Pembelajaran
5. kepegawaian

Proses monitoring pelaksanaan perkuliahan dilakukan setiap hari yang dievaluasi setiap bulan dan akhir semester. Untuk mengetahui kualitas pengajaran, LPMA menyebarkan kuesioner kepada mahasiswa pada akhir semester agar mendapatkan umpan balik. Hasil penilaian ini akan dievaluasi untuk ditindaklanjuti. Sedangkan untuk menjaga kinerja dosen dan pegawai, setiap

awal semester, setiap dosen diminta untuk mengisi formulir sasaran kerja pegawai (SKP) yang berisi tentang kegiatan yang dilakukan (Pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian masyarakat dan kegiatan penunjang). Dalam formulir ini akan diukur ketercapaiannya serta perilaku kerja (orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan). Formulir ini akan dinilai langsung oleh atasan masing-masing unit/Lembaga untuk ditidakklanjuti.

Implementasi pelaksanaan penjaminan mutu pada perguruan tinggi kami tidak semudah yang dibayangkan. Berbagai kendala ditemui, salah satunya adalah kualitas dosen. Besarnya jumlah mahasiswa yang masuk ke Unindra, menuntut kami untuk memenuhi kuantitas rasio dosen. Walaupun tanpa mengesampingkan kualifikasi dosen sesuai bidang yang dibutuhkan, namun menjaga kualitas dosen yang ada sangatlah tidak mudah, padahal kualitas dosen akan menentukan kualitas lulusan maupun kualitas riset yang dihasilkan. Unindra memiliki dosen lebih dari 900an dari 12 program studi strata 1 dan 4 program pascasarjana. Program studi arsitektur sendiri memiliki 33 dosen 30 dosen tetap penuh waktu dan 3 dosen paruh waktu. Dari 33 dosen tersebut, baru 4 dosen yang tengah melanjutkan studi pada jenjang strata 3, 29 dosennya masih bertahan pada jenjang strata 2. Hal ini tidak lepas dari persoalan keprofesian ganda "arsitek" yang mendominasi aktivitas mereka sebagai dosen. Kendala kesibukan menunda mereka untuk segera melanjutkan studi. Berbagai upaya dilakukan pihak perguruan tinggi untuk mengatasi ini, mulai dari pemberian beasiswa lokal bagi dosen yang sudah berusia di atas 45 tahun, hingga upaya menjalin kerjasama dengan perguruan tinggi lain baik swasta maupun negeri untuk studi S3. Peningkatan kualitas dosen ini terus dilakukan mengingat pada tahun 2025 seluruh dosen harus berkualifikasi S3. Persoalan ini terjadi karena masih banyak dari dosen kami yang menjadikan profesi dosen sebagai side job walaupun mereka sebagai dosen tetap. Masih ada beberapa dosen yang masih menikmati gaji saja dengan sesekali datang pada saat mengajar tanpa perlu melakukan riset maupun publikasi jurnal terindeks scopus. Ada pula dosen-dosen yang tersertifikasi yang sudah cukup puas dengan melengkapi dokumen yang diperlukan untuk dapat menikmati tunjangan sertifikasi dosen, tanpa harus publikasi. Kondisi ini yang menyebabkan penilaian akreditasi kami tidak bisa mendapatkan hasil yang lebih baik.

Kurang optimalnya kualifikasi di atas tidak terlepas dari **sistem perekrutan dosen** yang masih berfokus pada entry level dimana dosen yang direkrut hanya sebatas memenuhi kualifikasi dan kuantifikasi sesuai kebutuhan. Umumnya mereka belum memiliki pengalaman melakukan riset-riset dan tidak memiliki publikasi terindeks scopus. Bahkan ketika telah menjadi dosen pun mereka hanya sekedar menggugurkan kewajiban mengajar tanpa melakukan aktivitas akademik lainnya. Hal ini disebabkan karena belum adanya sistem **funishment** bagi dosen yang hanya memenuhi standar minimum. Upaya pemberian reward bagi dosen-dosen berprestasi belum menarik minat mereka untuk memperbaiki kinerja. Mereka cenderung lebih tertarik dengan tugas tambahan daripada jabatan akademik. Jabatan akademik pada program studi kami juga sangat rendah, karena hanya ada 4 dosen yang memiliki jabatan akademik lector, selebihnya masih pada jabatan asisten ahli dan belum ada yang lector kepala. Hal ini disebabkan karena jabatan akademis tidak berhubungan dengan sistem remunerasi yang diterapkan. Sistem reward masih berdasarkan senioritas dengan sedikit pertimbangan prestasi dan capaian kinerja.

Kendala lain yang menyebabkan rendahnya kualifikasi dosen pada institusi kami adalah, sistem pengembangan sumber daya manusia yang masih pada tingkat administrative. Beberapa dosen baru diberikan pelatihan tentang pelayanan prima. Pelatihan yang telah diberikan baru sebatas pemenuhan angka kredit, belum pada pelatihan yang menunjang kompetensi dosen untuk melakukan tugasnya dalam rangka mencapai tujuan strategis dari perguruan tinggi.

Kendala pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi di atas terjadi secara umum karena persoalan finansial. Mahalnya biaya publikasi terindeks scopus menghambat aktifitas publikasi. Ketatnya memperoleh bantuan dana hibah penelitian dan pengabdian masyarakat menurunkan kinerja dosen untuk melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat sehingga luaran yang diharapkan berupa publikasi internasional/nasional terakreditasi serta buku ajar menjadi terhambat. Pada akhirnya, kontribusi Pendidikan tinggi yang diharapkan bagi kemajuan suatu bangsa (Susanti, 2011) yaitu menciptakan sumber daya manusia yang andal, menciptakan ahli dalam berbagai bidang, dan menciptakan ilmu pengetahuan yang berguna bagi masyarakat, menjadi tidak tercapai. Disamping itu, perguruan tinggi juga memiliki peran mempersiapkan mahasiswa dengan keahlian tertentu sehingga dapat memasuki dunia kerja dan mengembangkan kemampuan generic sehingga siap menghadapi berbagai jenis lapangan kerja (Ren,Zhu,dan warner; 2011).

Peran dosen dalam perguruan tinggi memang sangat penting untuk menghasilkan lulusan yang unggul. Performa perguruan tinggi sangat tergantung pada kinerja dosen dalam melaksanakan tugasnya. Untuk itu, setiap dosen harus memiliki kapasitas yang memadai untuk melaksanakan perannya sebagai akademisi guna mencapai tujuan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Untuk itu melalui Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) dan Lembaga penenilaian dan pengabdian Masyarakat (LPPM) yang ada di perguruan tinggi kami, kinerja dosen dapat dikembangkan dengan baik, sehingga performance perguruan tinggi pun akan semakin baik. Dengan begitu, akreditasi sebagai kontrol manajemen dan kualitas pelaksanaan pengelolaan pun akan semakin mudah dilakukan.