



## Tindak Lanjut Evaluasi Mahasiswa Terhadap Dosen (Studi Kasus Universitas Airlangga)

Jeffits Khusnu Alif

Faculty of Economics and Business, Universitas Airlangga, Airlangga, Surabaya 60115, Indonesia

jeffitsalif@gmail.com

doi.org/10.18382/jraam.v4i1.010

### Informasi Artikel

Tanggal masuk	14-06-2019
Tanggal revisi	11-07-2019
Tanggal diterima	5-08-2019

### Keywords:

Lecturer, Teachings Quality, Universities Asset, System, Questionnaires

### Abstract

*This research focuses on the status of the lecturer as the foundation of a University, because they have the responsibility to educate a new generation that could bring pride to University, so there is no doubt that lecturer could be called the most valuable asset of the University (Ramírez Córcoles, Santos Peñalver, & Tejada Ponce, 2011; Suyunus, 2011; Ulum, 2012). This research is a case study research with interpretive paradigm, which aims to determine the extent to which the result of a student evaluation of lecturer that measured by Airlangga University cybercampus questionnaires used as references by its lecturer and faculty.*

### Kata kunci:

Dosen  
Kualitas Pengajaran  
Aset Universitas  
Sistem  
Kuisisioner

### Abstrak

Penelitian ini berfokus pada status dosen sebagai fondasi dari sebuah Universitas, karena bertanggung jawab mendidik generasi baru yang dapat mengharumkan nama Universitas, sehingga tidak heran apabila dosen disebut sebagai aset paling berharga dari Universitas (Ramírez Córcoles et al., 2011; Suyunus, 2011; Ulum, 2012). Penelitian ini adalah penelitian studi kasus berparadigma interpretif, yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil dari penilaian mahasiswa terhadap kinerja dosen yang diukur dengan kuisisioner cybercampus Universitas Airlangga dijadikan acuan oleh dosen dan fakultas.



### 1. Pendahuluan

Salah satu cara memperbaiki atau mengembangkan citra Universitas yang paling efektif adalah melalui internal Universitas [1]. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dari Universitas adalah

tetap menjaga asetnya, atau bahkan menambah asetnya secara berkesinambungan. El-Tawy (2010); El-Tawy & Abdel-Kader (2013) mendefinisikan aset sebagai sumber daya yang dikuasai oleh suatu entitas karena kejadian yang timbul pada masa lalu,

dapat digunakan dalam kegiatan produktif (penyediaan barang atau jasa), dan dapat mendatangkan manfaat ekonomik pada masa mendatang. Aset terbesar dari sebuah Universitas adalah *intellectual capital* yang berupa *intangible asset* yang tidak bisa dilihat dan sulit sekali untuk diukur, yaitu adalah pemikiran dari dosen (meliputi cara mengajar dosen, penelitian dosen, dan kontribusi dalam organisasi) [4,5], sedangkan aset kedua Universitas adalah para mahasiswanya yang meliputi pemikiran mahasiswa, ide penelitian [6].

Ulum (2013) menjabarkan bahwa *intellectual capital* terdiri dari tiga elemen utama yaitu *human capital*, *structural capital*, dan *relational capital*. *Human capital* terdiri dari jumlah pengetahuan dari *staff* Universitas (pengajar, peneliti, manajer, tenaga administrasi), *structural capital* terdiri dari proses internal, komunikasi dan manajemen pengetahuan teknis dan ilmiah Universitas, sedangkan *relational capital* terdiri dari kumpulan manfaat ekonomi, politik, dan relasi institusi antara Universitas dan partnernya [8–10]. Prihatni Amrih Rahayuningtyas dan Triana (2017) berpendapat bahwa *intellectual capital* dipercaya dapat memperkuat kemampuan inovatif sehingga meningkatkan keunggulan kompetitif dan daya saing Universitas, dengan demikian dapat dilihat bagaimana *intellectual capital* membantu mengembangkan budaya pembelajaran yang mengubah pelayanan sosial dari organisasi non-profit menjadi organisasi pembelajaran yang dinamis [11]. European Commission melihat *intellectual capital* sebagai kombinasi dari sumber daya tak berwujud dan kegiatan, yang memungkinkan organisasi mengubah sekumpulan materi keuangan, dan sumber daya manusia dalam suatu sistem, yang mampu menciptakan nilai pemangku kepentingan.

Prihatni Amrih Rahayuningtyas dan Triana (2017) juga berpendapat bahwa aset paling berharga dari Universitas adalah para pendidik dan mahasiswa yang saling

berintegrasi sehingga membentuk organisasi. Ulum (2012) menyatakan bahwa dosen adalah *human capital* Universitas yang merupakan salah satu dari 46 komponen *intellectual capital* untuk Perguruan Tinggi di Indonesia. Hampir serupa dengan guru, dosen adalah tenaga pendidik di Perguruan Tinggi, yang memiliki tugas utama “mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat” menurut UU No.14 Tentang Guru dan Dosen. Universitas adalah institusi yang *input* dan *output*nya berupa pengetahuan dan Universitas juga adalah sebuah institusi yang memproduksi, mengembangkan, dan menyebarluaskan pengetahuan, sedangkan dosen adalah *human capital* Universitas yang termasuk dalam elemen *intellectual capital* Universitas (Cañibano dan Paloma Sánchez, 2009; Prihatni Amrih Rahayuningtyas dan Triana, 2017; Ramírez Córcoles et al., 2011; Ulum dan Novianty, 2012), dan dosen juga bertugas untuk mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Apabila menggabungkan pendapat dari Ramírez Córcoles et al. (2011); Ulum (2012) dan UU No. 14 Tentang Guru dan Dosen, maka peneliti berpendapat bahwa dosen adalah *intellectual capital* yang merupakan investasi terpenting Universitas. Walaupun Prihatni Amrih Rahayuningtyas dan Triana (2017); Ulum (2012) tidak menyebutkan secara langsung bahwa pemikiran dosen adalah aset terpenting Universitas, namun dalam penelitian mereka tersirat bahwa dosen adalah *intellectual capital* paling penting dari Universitas, yang memiliki kewajiban untuk memproduksi dan menyalurkan pengetahuan miliknya. Ramírez Córcoles et al. (2011) menegaskan bahwa sumber daya paling berharga milik Universitas adalah pengajar dan pelajarnya, karena pengetahuan adalah *input* dan *output*

dari organisasi pendidikan tertinggi ini. Semakin Universitas membangun *intellectual capital*nya maka akan semakin meningkatkan perkembangan dan kompetensi dan menciptakan perubahan budaya sehingga bermanfaat bagi para pelajar [13].

Agar kualitas dari dosen tetap terjaga maka Universitas mengembangkan sebuah sistem untuk mengevaluasi kinerja mereka, yaitu dengan sistem kuisisioner pada *cybercampus* yang harus diisi oleh mahasiswanya untuk mengevaluasi dosen yang mengajar. Kuisisioner tersebut berisi tentang kritik, saran, dan review terhadap dosen yang melakukan pengajaran pada satu semester. Diharapkan kepada dosen yang direview oleh mahasiswanya, mereka dapat memberikan timbal balik terhadap kuisisioner tersebut, sehingga dengan demikian ada simbiosis mutualisme yang bisa saling menjaga mutu dari mahasiswa dan juga dosen. Peneliti meragukan keefektifan dari sistem kuisisioner pada *cybercampus* yang digunakan oleh Universitas Airlangga untuk mengevaluasi kinerja pengajaran dosen, sehingga dapat mempertahankan kualitas asetnya. Karena adanya keraguan itulah maka studi ini akan mencari tau kebenaran dari efektifitas kuisisioner dan mengkritisi sistem tersebut. Bahkan strategi yang bagus akan gagal bila implementasinya tidak dilakukan dengan semestinya, namun bukan berarti suatu organisasi bisa memutuskan sebuah strategi secara apa adanya. Cabrera, Colosi dan Lobdell (2008) dan Fuenmayor (1991) berpendapat bahwa kebutuhan akan sistem yang efektif jelas dibutuhkan dalam pengimplementasian strategi, dengan kemajuan teknologi yang terus terjadi, maka mendorong desain dan penyebaran sistem berbasis TI.

Dengan kemajuan teknologi yang ada, khususnya Teknologi Informasi (TI), organisasi mulai merancang dan mengembangkan sistem berbasis TI untuk meningkatkan kinerjanya. Peneliti beranggapan bahwa pengajar dan mahasiswa Universitas dianggap suatu aset paling

berharga dari Universitas karena kedua hal tersebut dapat meningkatkan *Brand* dari Universitas tersebut [1,16] dan dosen merupakan tenaga utama Universitas dalam mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat [4–6,9].

Cara untuk mengukur apakah seorang dosen memiliki kualitas yang layak untuk menjadi pengajar di Universitas salah satunya adalah dengan mempertimbangkan pendapat dari para mahasiswanya. Untuk mengumpulkan pendapat dari mahasiswa pihak Universitas bisa saja menggunakan metode wawancara karena metode ini memiliki kekuatan untuk mengumpulkan informasi yang lebih akurat, namun metode ini membutuhkan waktu dalam pelaksanaannya, apabila dengan jumlah informan yang banyaknya tidak dapat dihitung dengan jari. Karena metode wawancara memiliki kelemahan dalam aspek waktu pengumpulannya, maka satu jalan tercepat untuk mengumpulkan pendapat mahasiswa terhadap dosen adalah dengan menggunakan kuisisioner. Di negara yang maju pendidikannya seperti Amerika dan Australia, *feedback* dari murid-murid dapat mempengaruhi masa jabatan dan promosi dari dosennya sehingga institusi pendidikan berkembang secara signifikan [17,18].

Dengan munculnya teknologi baru yang terus berkembang, maka pendistribusian kuisisioner juga telah berubah bentuk menjadi lebih praktis dan mencakup lebih banyak responden. Metode kuisisioner digital tersebut tidak hanya akan menambah efisiensi pembagian kuisisioner dan penghematan biaya penelitian, namun juga kesempatan untuk memperbesar kelompok sampel dan ruang lingkup studi, karena pada dasarnya dunia digital sangatlah luas [19–21]. Seperti pendapat dari Hemsley-Brown et al. (2010) yang berkata bahwa sistem pendidikan berkembang dapat dengan signifikan karena adanya *feedback* dari siswa, maka muncul

perdebatan apakah instrumen seperti kuisisioner sudah valid untuk dijadikan alat survey.

Memang benar bahwa dengan bantuan teknologi maka kuisisioner dapat tersebar ke lebih banyak responden, tetapi untuk menemukan responden yang secara sukarela mengisinya termasuk sulit. Hal itu dikarenakan tidak ada penjelasan yang mendalam tentang untuk apa kuisisioner tersebut, dan tidak adanya kompensasi yang diberikan oleh peneliti kepada subjeknya. Jumlah subjek penelitian akan bertambah dengan internet, tapi apakah rasio tanggapan akan ikut bertambah juga dibandingkan dengan kuisisioner tradisional? [23]. Chiaro dan Nocella (2012) berpendapat bahwa rasio tanggapan dari kuisisioner tradisional adalah 10%-15%, jumlah itu dikali dua apabila menggunakan kuisisioner online, dengan opini bahwa kuisisioner tersebut lebih mudah diisi karena hanya membutuhkan beberapa kali klik saja. namun pada kenyataan yang peneliti temui di lapangan rasio tanggapan dari responden ternyata menyerupai kuisisioner tradisional. Walaupun sebaran kuisisioner online memang lebih luas, tetapi karena peneliti dan subjek penelitiannya tidak bertemu secara langsung maka para subjek tersebut merasa bahwa mereka tidak memiliki kewajiban untuk mengisi kuisisioner tersebut. Carter & Yeo (2016); Hemsley-Brown et al. (2010) berpendapat bahwa masih dipertanyakan jika mahasiswa memiliki kapasitas untuk menilai dosennya, dan mahasiswa juga mungkin berada dalam posisi yang lebih baik untuk menilai sebuah pengajaran setelah dua atau tiga tahun kelas selesai, dibandingkan jawaban yang diberikan langsung setelah kelas berakhir.

Marsh & Roche (2008); Sánchez-Hernández & Mainardes (2016); Spooren, Brockx, & Mortelmans (2013) berpendapat bahwa tujuan dari mengoleksi pendapat mahasiswa terhadap dosennya adalah untuk:

1. Mendiagnosa timbal balik terhadap fakultas demi kegunaan untuk meningkatkan kualitas pengajaran.

2. Untuk mengukur efektivitas dari pengajaran untuk dipakai oleh individu atau organisasi sebagai dasar pengambilan keputusan.
3. Informasi untuk siswa agar mereka dapat memilih kelas dan pengajarnya.
4. Sebagai hasil atau proses deskriptif untuk penelitian.

Kuisisioner atau sistem untuk menilai pengajar dalam Universitas sudah sewajarnya digunakan untuk hal-hal diatas, karena pada dasarnya sekarang sebuah Universitas bukan hanya sebuah institusi pendidikan, namun sudah berubah menjadi industri pendidikan. Penelitian ini dilakukan dengan anggapan bahwa dosen dan mahasiswa adalah sebuah kesatuan didalam Universitas, dimana dosen dan mahasiswa saling mengevaluasi satu sama lain sehingga dapat memajukan kualitas Universitas secara keseluruhan [24,26]. Peneliti juga beranggapan bahwa pada dasarnya dosen dan mahasiswa adalah dua pihak yang saling bekerja sama untuk memenuhi kepentingan satu sama lain, dimana ada *give and take* diantara keduanya. Sehingga tidak hanya salah satu pihak saja yang diuntungkan dalam organisasi yang disebut Universitas ini.

Dalam artikel ini penulis mencari tahu tentang sejauh mana peran kuisisioner pada *cybercampus* untuk mengevaluasi kinerja dosen sehingga kualitas pengajaran dosen Universitas Airlangga tetap terjaga. Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu efektif atau tidaknya evaluasi mahasiswa terhadap dosen dengan melalui kuisisioner online dalam mempengaruhi performa dari dosen di masa mendatang, karena berbeda dengan kuisisioner tradisional yang dalam proses pengisiannya terdapat pengawasan. Kuisisioner online dapat diisi dari mana saja selama ada koneksi internet dan dapat diwakilkan kepada orang lain, apabila terjadi hal demikian maka penilaian mahasiswa terhadap dosennya menjadi tidak objektif, dan seakan-akan kuisisioner hanya kumpulan pertanyaan yang wajib diisi namun tidak memiliki arti [17]. Penelitian ini dilakukan dengan anggapan

peneliti, bahwa dosen dan mahasiswa adalah sebuah kesatuan didalam Universitas, dimana dosen dan mahasiswa saling mengevaluasi satu sama lain sehingga dapat memajukan kualitas Universitas secara keseluruhan.

Menurut *General System Theory* organisasi tersusun dari himpunan komponen atau bagian yang saling terintegrasi dan bagian tersebut melaksanakan fungsinya secara khusus [27], namun diketahui juga bahwa didalam sebuah sistem dalam suatu organisasi, individu juga dapat membentuk kelompok dan memiliki tujuannya masing-masing sehingga saling bertumpang tindih [27] hingga perbedaan tujuan tersebut menyebabkan konflik dalam suatu organisasi [28]. Setiap sistem pasti dibangun atau dibuat dengan tujuan tertentu, demikian juga organisasi sebagai suatu sistem juga memiliki tujuan tertentu, karena adanya upaya pencapaian tujuan, maka setiap organisasi selalu terdapat interaksi, kestabilan, kemampuan beradaptasi dan mengalami perkembangan. Interaksi selalu terjadi dalam organisasi, dimana bagian-bagian dari organisasi yang berdiri sendiri dan saling terpisah atau memiliki tujuannya masing-masing, sebenarnya saling tergantung dan saling berhubungan. Dengan menggunakan teori *General System Theory* dari Ludwig von Bertalanffy dan Kenneth Boulding, peneliti akan mengkaji apakah setiap struktur atau bagian-bagian dalam Universitas Airlangga memiliki pandangan yang sama mengenai hasil evaluasi mahasiswa terhadap dosen. Peneliti juga menghubungkan teori ini dengan tindak lanjut hasil evaluasi dosen yang terjadi di Universitas Airlangga.

## 2. Metode

Berisi model dan tahapan teknis penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan paradigma intepretif, karena bertujuan untuk memperjelas pemahaman tentang efektifitas dan efisiensi dari sistem kuisisioner *Cybercampus* untuk menilai kinerja aset Universitas Airlangga. Pendekatan kualitatif digunakan untuk melihat suatu

fenomena dengan lebih dalam dan akan ditafsirkan dan dijelaskan secara lebih detil dan jelas, karena peneliti menempatkan dirinya langsung masuk kedalam lingkungan dimana fenomena yang diteliti tersebut terjadi [29].

Interpretive Paradigm bertujuan untuk menjelaskan stabilitas perilaku dari responden dari sudut pandang peneliti. Peneliti tertarik untuk memahami dunia yang diciptakan secara subyektif atau "seperti adanya" dalam hal proses yang sedang berlangsung. Paradigma intepretif memfokuskan pada penekanan untuk memahami dunia seperti apa adanya, pada level pengalaman subjektif. Karenanya, peneliti berusaha menyelami jauh ke dalam kesadaran dan subjektivitas pribadi manusia untuk menemukan pengertian apa yang ada di balik kehidupan sosial. Paradigma intepretif bertujuan untuk menjelaskan stabilitas perilaku dari sudut pandang individu yaitu dari sudut pandang periset [30].

Penelitian menggunakan studi kasus untuk mempelajari efektifitas dan efisiensi dari sistem kuisisioner *Cybercampus* untuk menilai kinerja dosen, sehingga dapat menjaga kualitas pendidikan di Universitas Airlangga. Riset studi kasus adalah sebuah studi yang mencakup tentang pembahasan suatu kasus dalam kehidupan yang nyata, dalam konteks atau setting kontemporer [31]. Pendapat pribadi dari Cresswell (2013:135) adalah bahwa studi kasus adalah sebuah metodologi: yaitu sejenis desain dalam penelitian kualitatif yang dapat berupa objek penelitian dan juga hasil dari penelitiannya mengeksplorasi kehidupan-nyata, sistem terbatas kontemporer (kasus) atau beragam sistem terbatas (berbagai kasus), melalui pengumpulan data yang detail dan mendalam yang melibatkan beragam sumber informasi atau sumber informasi majemuk (misalnya: pengamatan, wawancara, bahan audiovisual, dan dokumen dan berbagai laporan), dan melaporkan deskripsi kasus dan tema kasus. Metode studi kasus lebih cocok digunakan sebagai dalam penelitian ini, karena terdapat suatu fenomena yang spesifik, yaitu adanya

evaluasi mahasiswa terhadap para dosen melalui kuisisioner *cybercampus* di Universitas Airlangga Surabaya. Peneliti menggunakan wawancara dan dokumentasi sebagai teknik perolehan data. Subjek penelitian ini adalah Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga, dengan mahasiswa Universitas Airlangga, dan staff pengembangan mutu Universitas untuk mengumpulkan data penelitian Airlangga sebagai penyedia kuisisioner.

Dari pihak mahasiswa, peneliti mengambil sampel empat orang mahasiswa yang pernah menggunakan kuisisioner kertas untuk mengevaluasi kinerja dosen. Mereka dijadikan informan penelitian karena merasakan transisi dari kuisisioner kertas menjadi kuisisioner digital. Dari pihak Universitas peneliti mewawancarai empat dosen yang bersedia memberikan keterangannya mengenai evaluasi mahasiswa. Peneliti juga mengambil informasi dari perwakilan Dewan Pengembangan Mutu (DPM) Unair sebagai pihak yang membuat kuisisioner, dan perwakilan Badan Pengendalian Internal (BPI) Unair sebagai salah satu pihak yang ikut mengawasi kinerja dosen-mahasiswa.

Tahapan yang dilakukan pada penelitian ini memuat langkah praktis yaitu hal pertama yang peneliti lakukan adalah mengumpulkan informasi siapa yang mendesain kuisisioner. Hal ini ditujukan untuk mengevaluasi dosen. Langkah kedua peneliti mencari tahu tindak lanjut dari hasil evaluasi tersebut menurut pendapat informan pihak DPM dan BPI. Ketiga, peneliti mengumpulkan pendapat dosen mengenai hasil evaluasi dari para mahasiswa. Keempat, peneliti mengkonfirmasi kepada mahasiswa mengenai perkembangan atau perubahan terhadap dosen setelah dilakukannya evaluasi, baik saat menggunakan kuisisioner kertas maupun kuisisioner digital. Langkah terakhir yang peneliti lakukan adalah menggunakan pemahaman untuk menafsirkan perubahan kinerja dosen sebelum dan setelah menerima evaluasi dari mahasiswa.

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 1. Hubungan Dosen-Mahasiswa

Universitas dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas inputnya (pengajar) demi meningkatkan kualitas dari outputnya (mahasiswa). Sebuah Universitas sudah sewajarnya harus memprioritaskan para pengajar baru yang akan masuk dan bekerja didalam organisasi. Iman Harymawan selaku Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga berkata "*garbage in, garbage out*" (*sampah masuk, sampah keluar*)

Logikannya adalah apabila Universitas mengambil dan mengembangkan aset yang baik, maka mereka akan mendapatkan kualitas output aset (mahasiswa) yang berkualitas baik juga. Dalam paper ini berkali-kali peneliti berbicara bahwa dosen dan mahasiswa adalah aset suatu Universitas [4,5,9]. Hubungan antara dosen mahasiswa berupa hubungan timbal balik, dimana mahasiswa membutuhkan dosen karena membutuhkan *transfer* ilmu dari dosen, sedangkan dosen membimbing mahasiswa karena membutuhkan bantuan mereka untuk memenuhi kewajiban Tri-Dharma perguruan tinggi, khususnya untuk membantu penelitian mereka.

*"kan publikasi ndak harus jadi first author to? Iya ndak harus. Mereka kan bimbing banyak mahasiswa, nanti hasil bimbingan mahasiswa itu dipublish sama-sama. Satu dosen itu kan bisa bimbing sampai lima mahasiswa, kalau semua selesai kan lihat saja sudah dapat berapa publikasi itu. Palahan biasane itu yo mas, dosen yang mikir lebih banyak Cuma mahasiswanya saja yang disuruh ngetik. Jadi sebenarnya itu kan hasil penelitian dosene juga"* (Mrs. M, Dept. IE FEB Unair)

Hubungan timbal balik dosen mahasiswa juga nantinya dapat memberikan manfaat kepada Universitas Airlangga, hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya lulusan Universitas Airlangga yang menjadi dosen di Universitas Airlangga.

*“kita kan ndak ada pendidikan buat jadi dosen kan, adanya pendidikan buat yang mau jadi guru. Jadi saya dulu jadi dosen itu karena mencontoh dosen saya dulu. apalagi banyak dosen yang di FEB sekarang itu dulu murid-murid saya semua, bu dekan itu bukan cuma mahasiswa palah anak bimbingan saya dulu. Pak rektor juga promotornya saya. Sekarang itu dosen muda-mudanya kan kebanyakan dari Unair, Cuma beberapa saja yang dari luar (selain unair)”* (Mr. S, Dosen FEB Unair)

Didalam laporan keuangan Universitas memang nilai dari mahasiswa dan dosen tidak tercantum di dalamnya, sehingga mengaburkan status dosen dan mahasiswa sebagai aset terpenting Universitas. Kenyataan yang banyak terjadi adalah ketika hubungan mahasiswa dan dosen tidak terjalin erat seperti apa yang seharusnya terjadi. Mahasiswa seakan-akan dimanfaatkan untuk menjadi garda terdepan dalam publikasi ilmiah.

*“mahasiswa jadi garda terdepan palah. Oh iya, kalau dalam urusan penelitian ilmiah mahasiswa itu jadi garda terdepan Universitas, bukan dosennya”* (Mrs. I, Dosen FEB Unair)

Karena adanya anggapan bahwa mahasiswa berada pada garda terdepan untuk publikasi, maka tidak heran apabila ada hanya dijadikan sapi perah oleh dosen dan Universitas.

*“kita ini selalu scopus, sinta. Harusnya kita ini jadi magister scopus aja ya, kok gini banget ya lanjut S2 harus submit ke scopus atau sinta. dan kalau kita ndak publikasi ke sinta kita ndak bisa lulus lagi”*. (H, Mahasiswa Unair)

*“kok bisa ya aku ndak submit (penelitian) ke konferensi trus dapat nilai B. Masa hasil kuliah satu semester ditentukan cuma dari submit paper si”* (P, Mahasiswa Unair)

Dengan adanya pendapat dari mahasiswa tersebut, maka peneliti mengartikan bahwa adanya hubungan yang tidak terlalu harmonis antara dosen-mahasiswa. hubungan yang

tidak harmonis tersebut terjadi karena kurangnya sosialisasi peran dosen dan mahasiswa dari pihak Universitas, sedangkan dosen merasa selalu dikejar-kejar oleh Universitas dalam urusan publikasi ilmiah. Sehingga mau tidak mau dosen harus memanfaatkan mahasiswa mereka untuk membantu publikasi ilmiah.

*“Mereka yang bergelar guru besar itu kan dituntut terutama risetnya, minimal harus terindeks scopus. Itu yang menentukan bukan unair, tapi Kemenristekdikti. Walaupun sekarang diturunkan harus terindeks sinta, tapi tetep sama saja. Kan ditarget, departemen akuntansi aja ditarget 78 pertahun. Padahal dosen Cuma 57, jadi harus ada dosen yang risetnya lebih. Tarjet dari perguruan tinggi dan itu yang mensyaratkan dari dirjen dikti.”* (Mr. A, Dept. Akuntansi FEB Unair)

*“kan kita dituntut untuk world class, dengan cara apa? Dengan cara scopus. kita itu dikasi reward, tapi nanti orang itu cenderung nggak seneng ngajar, senenge penelitian. Tapi orang penelitian juga belum tentu dapat reward yang bener, karena nggak publish di scopus. Padahal untuk publish di scopus itu butuh kompetensi tinggi, butuh effort yang tinggi. Nah itu nggak ada pendampingan, seperti itu nggak ada. Kita dituntut seolah-olah Sertifikasi dosen itu hak, sehingga kita itu berkewajiban, dituntut untuk memenuhi Tri-Dharma perguruan tinggi seideal mungkin, padahal kan ndak nutut. Kalo ndak publikasi yo nanti sertifikasi dosene dicabut. Kita tu harus publikasi, harus menggunakan metode belajar mengajar yang baru ya kan tuntutananya beda tapi bagaimana kesejahteraan dosen itu yang harus menjadi perhatian”* (Mrs. E, Dosen FEB Unair)

Adanya perbedaan pendapat antara dosen-mahasiswa-Universitas dalam memandang peran masing-masing membuat posisi dosen dan mahasiswa sebagai aset Universitas menjadi buram. El-Tawy & Abdel-Kader (2013) mendefinisikan bahwa aset

memerlukan akses ke manfaat ekonomi masa depan harus dihasilkan dari transaksi atau acara sebelumnya. Jadi wajar saja kalau dosen atau mahasiswa terkadang lupa untuk diperhatikan maknanya sebagai aset, karena tidak menghasilkan kejelasan manfaat ekonomi.

## 2. Evaluasi Mahasiswa Terhadap Dosen

El-Tawy & Abdel-Kader (2013) Kata “ekonomi” adalah kata umum yang merujuk terutama pada penciptaan kekayaan dan memuaskan keinginan manusia. Kata "manfaat" berarti meningkatkan atau mempromosikan, dalam hal ini, penciptaan kekayaan. Untuk meningkatkan dan mempromosikan dosen, Universitas Airlangga menggunakan kuisisioner yang terdapat dalam *cybercampus* setiap mahasiswanya, kuisisioner tersebut wajib diisi oleh mahasiswa bila mahasiswa tersebut ingin melihat nilai mereka pada semester yang lalu. Kuisisioner tersebut khusus dibuat oleh Direktorat Pengembangan Mutu (DPM) Universitas Airlangga demi mempertahankan performa atau meningkatkan performa dari dosennya. Kuisisioner tersebut juga selalu dikembangkan oleh DPM agar mengikuti perkembangan zaman, sehingga isi dari kuisisioner tersebut dapat diandalkan. Perwakilan dari DPM Universitas Airlangga dalam wawancara bersama peneliti memberikan keterangan:

*“eee iya kuisisioner itu kami yang buat, bersama dengan pendidik juga jadi banyak kepala yang berkontribusi”* (Mr. I, DPM Unair)

Dalam masa yang kompetitif ini bahkan sebuah Universitas harus menunjukkan atau mempromosikan apa yang dimilikinya, namun tentu saja dosen-dosen tersebut harus diukur kemampuannya agar dapat dibanggakan oleh Universitas Airlangga.

*“kalau nggak diukur bagaimana kita tau nanti perkembangannya, perkembangan dari apa yang ada dalam kuisisioner ini. Kepuasan*

*mahasiswanya gimana, maunya mahasiswa gimana”*. (Mr. I, DPM Unair)

Pengukuran tersebut dijadikan tolak ukur perkembangan dari dosen tersebut setiap semester, bagaimana performanya menurut pandangan dari mahasiswa yang diajarnya. Proses untuk mengukur tersebut pun telah diperbaiki atau dikembangkan sejak lama. Terhitung dari tahun 2011 bahwa Universitas Airlangga tidak lagi menggunakan kuisisioner tradisional untuk mengukur performa dosennya. Hal ini membuat sistem pengumpulan data lebih mudah dan efektif, atau seharusnya demikian.

*“ya kertas gini kalo ribuan terus scanningnya, pusing mas kalo manual itu mas. Lebih enak digital kalo manual itu susah, nggak efisien, nggak maksimal dan tingkat kesalahannya sangat tinggi”*. (Mr. I, DPM Unair)

Sebuah sistem yang baik akan menjadi sia-sia apabila pengimplementasian sistem tersebut tidak dilakukan dengan baik. Pihak Universitas Airlangga telah memperbaiki sistem kuisisioner mereka dari model tradisional ke model digital sehingga pengumpulan data, pemrosesan data, pengiriman data dapat lebih efisien. Tetapi bagaimana dengan penerapan data tersebut? atau mungkin data tersebut justru tidak digunakan oleh pihak fakultas ataupun dosen tersebut. pihak DPM mengklaim bahwa data yang mereka dapatkan sudah objektif.

*“Kalo dari efektif ya efektif. oh ada tindak lanjutnya, ada. dua tahun lalu peringkat terburuk ada di ruang baca lalu kita perbaiki ruang baca, tahun depan taun depannya lagi baru kita liat data sebenarnya membaik”*. *“Kalo soal tindak lanjut nanti kita selalu sampaikan ke semuanya, ke prodi, ke fakultas, melalui rapat per satu tahun sekali”*. (Mr. I, DPM Unair)

Data yang didapat oleh DPM setiap tahunnya dirapatkan bersama-sama pemangku kepentingan yang ada dalam Universitas. Menurut keterangan dari pihak BPI Universitas Airlangga, setiap departemen

akan dilakukan evaluasi dan rencana untuk masa depan setiap tiga bulan, sehingga perkembangan tiap-tiap departemen tetap terjadi.

*“kita per tiga bulan itu mengevaluasi ke tiap departemen, tiap fakultas, jumlah publikasinya berapa yang masuk ke scopus berapa yang masuk nasional terakreditasi tu berapa, terus nextnya seperti apa. Jadi itu ada evaluasi tiap tiga bulan dari BPI (Badan Pengendalian Internal). Sebagai contoh untuk kasus dosen purna tugas, kita liat performanya juga dari evaluasi mahasiswa. Bila performanya bagus tapi evaluasi mahasiswanya jelek yo ndak bisa kita paksakan buat kita perpanjang.”* (Mr. S, **Badan Pengendalian Internal Unair**)

Pendapat yang senada juga dituturkan oleh Noorlaily seorang dosen akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Airlangga yang menyatakan bahwa semua data dari DPM akan dirapatkan dalam internal fakultas sebelum diberikan tindak lanjutnya kepada dosen terkait. Apabila dosen tersebut memang diketahui performanya tidak ada peningkatan atau memburuk maka dosen itu dapat diberikan sanksi.

Salah satu mahasiswa memaparkan bahwa dirinya merasa frekuensi bertemu dengan dosen yang dianggap penilaiannya buruk semakin berkurang pada semester berikutnya.

*“memang ada terasa, terasa setelah semester itu berlalu, kan kita memang menilai semester yang sudah lalu to. Ada kita mencoba untuk mengkritik dosen, ada dulu satu dosen yang penilaiannya jelek itu frekuensi mengajarnya menurun”* (N, **Mahasiswa Unair**)

Berdasarkan pendapat informan diatas, maka didapatkan keterangan bahwa hasil evaluasi mahasiswa melalui kuisisioner memang digunakan sebagai salah satu acuan untuk menilai dosen. Dosen yang mendapatkan evaluasi buruk dikurangi jam mengajarnya, bahkan dapat diberhentikan. Sedangkan untuk

dosen dengan status purna tugas bisa mendapatkan penghentian masa tugas.

Strategi untuk menngganti kuisisioner kertas menjadi kuisisioner digital dianggap mampu untuk secara efisien mengumpulkan pendapat mahasiswa tentang dosennya. Dengan demikian penggantian kuisisioner dari berbentuk kertas menjadi digital dapat dianggap sebagai keputusan yang tepat oleh DPM.

Akan tetapi ketika strategi yang baik diikuti dengan tindak lanjut yang tidak baik maka peneliti merasa pergantian strategi dari kuisisioner tradisional menjadi digital tidak ada artinya. Pendapat tersebut disebabkan oleh tidak semua dosen sepertinya tidak menganggap bahwa data dari DPM tersebut mencerminkan performa mengajarnya.

*“mungkin dulu data itu dipakai ya, tapi sekarang kok saya merasa bahwa data dari kuisisioner tersebut itu hanya sebagai formalitas saja”* (Mrs. N, **Dosen FEB Unair**)

Senada dengan pendapat tersebut, salah satu profesor akuntansi FEB UNAIR berkata.

*“gimana ini mahasiswa, wong selalu dikasih kesempatan bertanya tapi bilang ndak pernah bertanya. Ini kan ndak bener”* (Mr. S, **Dosen FEB Unair**)

Ketika para dosen menganggap bahwa kuisisioner yang diisi oleh mahasiswa tidak mencerminkan kinerja mereka yang sebenarnya, maka muncul reaksi penolakan mengenai hasil kuisisioner tersebut, sehingga tidak terjadi perubahan yang signifikan terhadap perilaku dosen. Peneliti mencoba mengkonfirmasi kepada mahasiswa yang menilai dosennya bahwa para dosen itu kebanyakan tidak ada perubahan yang signifikan.

*“kalo aku si lihatnya dosen itu si sama aja, baik-baik aja”* (N, **Mahasiswa Unair**)

*“dari dulu bapaknya masih gitu-gitu aja, ndak ada yang beda”* (D, **Mahasiswa Unair**)

*“kalo aku merasa ya, ada perubahan, tapi tidak begitu signifikan”* (B, Mahasiswa Unair)

*“rasa-rasaku ya, dari semester satu dulu sampai sekarang itu tidak ada perubahan yang signifikan. Maksudku mereka itu tidak menunjukkan perbedaan sikap setelah kita review”*. (R, Mahasiswa Unair)

Dari hasil wawancara diatas, peneliti mendapatkan informasi bahwa kebanyakan dosen memang tidak mengalami perubahan yang signifikan dari sebelum atau sesudah dilakukannya penilaian oleh mahasiswa, baik sebelum kuisioner itu masih berbentuk cetak atau kuisioner tradisional ataupun sudah berbentuk digital pada *cybercampus*. Perbedaan pandangan mengenai hasil evaluasi mahasiswa lewat kuisioner *cybercampus* dapat dikarenakan adanya perspektif berbeda mengenai dosen yang dievaluasi. Dari perspektif mahasiswa, banyak dosen yang tidak berubah secara signifikan setelah dilakukan evaluasi melalui *cybercampus*. Perspektif dari DPM dan beberapa dosen menganggap bahwa ada perubahan dari dosen ketika evaluasi *cybercampus* dari mahasiswa tentang dosen tidak menunjukkan hasil yang positif. Tidak semua dosen memang berpikiran bahwa hasil dari kuisioner adalah cerminan dari kinerjanya selama satu semester atau satu tahun pengajaran, karena ada kemungkinan bahwa hasil kuisioner *cybercampus* yang diisi oleh mahasiswa dapat berupa pendapat yang subjektif atau tidak mencerminkan hasil yang sesungguhnya di lapangan.

Marsh & Roche (2008) berpendapat dengan pengambilan evaluasi dosen dari mahasiswa maka dapat mendiagnosa timbal balik terhadap fakultas demi kegunaan untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Dengan demikian, ketika pendapat mahasiswa tidak dianggap sebagai cerminan kinerja sesungguhnya oleh dosen sehingga tidak terjadi perubahan, maka kualitas pengajaran tidak membaik. Bila kualitas pengajaran membaik maka akan terjadi stagnasi kualitas

pengajaran yang menyebabkan kualitas mahasiswa Universitas tidak berkembang, berbanding terbalik dengan kualitas *output* yang lebih baik ketika kualitas pendidikan meningkat saat pengajar berkembang [22,32].

### **3. Mengapa Tidak Ada Perubahan Pada Dosen?**

Peneliti beranggapan bahwa tidak adanya perubahan dari dosen setelah evaluasi yang dilakukan mahasiswa dapat disebabkan oleh adanya kewajiban yang tinggi kepada dosen yang diberikan oleh Universitas. Universitas Airlangga setiap tahun diberikan target oleh Kemenristekdikti, target tersebut kemudian dibagi rata oleh rektorat kepada setiap fakultas sehingga dapat tercapai. Setiap fakultas kemudian mensosialisasikan target yang diberikan oleh rektorat kepada para dosen dan target tersebut harus dipenuhi oleh mereka, apabila target tersebut tidak dapat dipenuhi maka akan ada sanksi yang didapatkan baik oleh dosen atau fakultas secara keseluruhan.

*“Yo ada to, misalnya yang mencapai guru besar ada berapa, lektor kepala ada berapa, dosen dosen baru ada berapa, kan ada targetnya. Terus untuk mencapai rasio dosen mahasiswa udah terpenuhi apa belum, kan tiap tahun ada yang pensiun, sudah nemu penggantinya apa belum. yo ada, semua itu ada punishmentnya. Misalnya kalo kita nerima 300 ya harus lulus 300, kalo ada do 10 nanti harus konfirmasi ke Kemenristekdikti. Kita sanggup nerima S2 50 yo harus lulus 50, nanti akan berpengaruh ke akreditasi, sangat berpengaruh itu nanti. Kalo alasan keluarnya karena akademik berarti kita salah nerimanya, tetapi kalo alasan lain ya ndak apa-apa. Yo memang koyok pabrik mas, aturan negarane ngono mosok kene buat aturan sendiri. Banyak target-target departemen itu banyak, misalnya rasio guru besar, rasio dosen, rasio lektor kepala dari jumlah dosen.”* (Mr. A, Dept. Akuntansi FEB Unair)

*“Kan ditarget, departemen akuntansi aja ditarget 78 pertahun. Padahal dosen Cuma*

57, jadi harus ada dosen yang risetnya lebih. Yo ndak kejem, apa namanya, tarjet dari perguruan tinggi dan itu yang mensyaratkan dari dirjen dikti. Satu unair itu hampir seribu, dan ke fakultas ekonomi ada berapa nanti dibagi ke departemen. Semua itu amanat dari dirjen dikti.” (Mr. A, Dept. Akuntansi FEB Unair)

“ada, ada kewajiban publikasi minimal internasional terakreditasi. Kalo ndak terpenuhi ya serdosnya (sertifikasi dosen) dicabut”. (Mrs. E, Dosen FEB Unair)

Adanya target yang diberikan kepada dosen dapat membuat dosen menjadi berkembang atau menjadi lebih baik. Namun ketika target yang ditetapkan untuk setiap dosen sama dan tidak memandang kompetensi yang dimiliki dosen tersebut, maka target tersebut hanya menjadi beban. Contohnya adalah ketika setiap dosen menerima target yang sama yaitu publikasi ilmiah internasional setiap tahun. Dosen yang tidak melakukan publikasi ilmiah maka akan mendapatkan sanksi dicabutnya sertifikasi dosen mereka atau terganjalnya kesempatan para dosen tersebut untuk naik ke jabatan berikutnya.

Berbanding terbalik dengan kewajiban para dosen yang harus melakukan publikasi ilmiah pada jurnal internasional terakreditasi, hak yang didapatkan para dosen agar mereka bisa mempublikasikan karya ilmiahnya dianggap masih kurang. Setiap dosen memang memiliki hak untuk mendapatkan pelatihan seperti yang tercantum pada PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS AIRLANGGA, 2015 Pasal 12 Ayat D bahwa dosen berhak untuk “meningkatkan kompetensi, mendapat akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat”. Akan tetapi pelatihan yang diberikan kepada dosen masih sangat minim, bahkan masih ada beberapa dosen yang harus membiayai sendiri pelatihannya demi memenuhi kewajiban publikasi dari Kemenristekdikti.

“iya kita itu pelatihan tiap tahunnya, wajib itu nek gak ikut keno tegor kita. Oh ndak!! Kadang kita itu berangkat gituan yo pake duit sendiri. Kadang dibayari sama fakultas tapi kadang juga bayar sendiri. Bertahun-tahun biaya sendiri saya itu, tahun 2018 saya ke Jepang sama ke Korea biaya sendiri. Karena budget ndak ada, tahun 2019 ini ada pelatihan tapi orangnya dipilih, karena budgetnya terbatas” (Mrs. E, Dosen FEB Unair)

“semuanya wajib untuk mengikuti dan kita wajib mengikutkan pelatihan, tapi tidak semua dosen dapat kita berangkatkan tiap tahun. Kan tergantung anggarannya ada apa tidak”. (Mr. A, Dept. Akuntansi FEB Unair)

“tapi orang penelitian pun ndak tentu dapet reward yang bener, karena ndak publish di scopus. Padahal publish di scopus itu butuh kompetensi yang tinggi butuh effort yang tinggi. Nah pendampingan untuk seperti itu tu ndak ada”. “untuk scopus itu rewardnya jelas, tapi untuk dapat scopus kan ndak gampang, jadi hanya orang itu itu saja yang dapat. Nah ini kan ndak fair, seharusnya kalau organisasi sehat kan semua orang punya kesempatan yang sama tapi ini ndak. Karena tadi ini, karena ndak ada bimbingan, pendampingan, dan lain sebagainya. Kalau ekonomi itu sudah bagus, sudah sering mendatangkan bimbingan, bagaimana si cara untuk nulis scopus itu. Tetapi hanya pelatihan di bidang itu, pendampingan setelah submit, terus habis itu proofread itu ndak. Jadi intine pelatihannya itu Cuma gimana si kamu itu nulis scopus gitu aja.” (Mrs. E, Dosen FEB Unair)

Peneliti berpendapat bahwa adanya ketidak seimbangan hak dan kewajiban yang didapat oleh dosen telah membuat tekanan tersendiri pada dosen. Tekanan tersebut datang dari para pemangku jabatan yang lebih tinggi dari dosen tersebut, yaitu Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi berupa kewajiban Tri-Dharma perguruan tinggi, yaitu menyelenggarakan Pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada

masyarakat (UU No. 12 Tahun 2012, Pasal 1 Ayat 9) yang mau tidak mau harus dilaksanakan seideal mungkin oleh para dosen. Ketika seorang dosen tidak memenuhi kewajiban Tri-Dharma perguruan tingginya dengan ideal atau seimbang, maka dosen tersebut bisa mendapatkan sanksi, atau tidak dapat meraih pangkat yang lebih tinggi.

*“contoh seperti ini lho bu EL\*\* M. Kenal ndak? Pangkatnya lho asisten ahli, eh pangkatnya lho III/A fungsionalnya juga masih asisten ahli. Karena dia ndak punya karya tulis, jabatan fungsionalnya tergantung Tri-Dharma yang dia lakukan. Jadi ada aturannya, ada angka kredit tiap tingkatan fungsionalnya. Padahal dia udah jadi dosen lama sekali.”* (Mr. S, **Badan Pengendalian Internal Unair**)

*“Bisa dibayangkan banyaknya to dan wajib untuk dipenuhi (publikasi), nek ndak koyo dosen tuek-tuek sing gak munggah-munggah pangkate kae lho.”* (Mrs. M, **Dept. IE FEB Unair**)

*“saya dosen lho 32 tahun kerja, gaji lho Cuma 4 juta. Kerja gajine yo mek (Cuma) 4 juta.”* (Mrs. E, **Dosen FEB Unair**)

Peneliti menginterpretasikan pendapat informan diatas bahwa ketika Tri-Dharma perguruan tinggi tidak dipenuhi dengan ideal, yaitu pengajaran, pengabdian masyarakat, dan publikasi, maka kenaikan jabatan dosen bisa terganjal. Saat jabatan mereka tidak kunjung meningkat maka hal tersebut juga mempengaruhi pendapatan dari dosen tersebut, sehingga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi emosional seseorang. Dengan adanya tekanan kuat yang datang dari pihak yang memiliki kekuasaan lebih tinggi, maka tidak heran apabila dosen tidak memperhatikan evaluasi yang datang dari mahasiswanya, dan lebih terfokus pada pemenuhan kewajiban dari pihak atasan.

Peneliti menemukan bahwa masih ada perbedaan pandangan mengenai posisi dosen sebagai aset terpenting Universitas. Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan

Tinggi mewajibkan semua dosen untuk melakukan publikasi, namun tidak memandang apakah dosen tersebut sanggup atau memiliki minat atau tidak dalam melakukan publikasi. Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi juga seakan-akan mengacuhkan dosen yang lebih memiliki minat dalam bidang pengajaran, ketika pangkat dosen tidak dapat naik apabila tidak melakukan publikasi ilmiah. Peneliti melihat fenomena tersebut sebagai tindak diskriminasi, ketika menyamakan semua kewajiban tanpa memandang minat dan bakat dosen dan sumber daya pendukungnya. Pihak dosen juga ada yang menyesalkan tindakan Universitas Airlangga yang membiarkan saja hal tersebut, dengan hanya memfasilitasi dosen yang memiliki minat pada publikasi. Fasilitas tersebut bisa dalam bentuk *reward* yang diberikan, maupun pelatihan untuk publikasi ilmiah.

Banyaknya kewajiban yang disematkan kepada dosen menjadi beban tersendiri untuk dosen tersebut. Hal itu menyebabkan segala macam evaluasi dari mahasiswa, dengan bentuk kuisisioner tradisional maupun berbasis digital tidak berjalan efektif sebagaimana yang menjadi tujuan awal diadakannya evaluasi dari mahasiswa terhadap dosen. Pihak dosen yang lebih memperhatikan pemenuhan kewajibannya terhadap Kemenristekdikti sehingga lebih memperhatikan evaluasi dari pihak atasan dan menomor duakan kewajiban pada mahasiswanya.

#### **4. Perbedaan Tujuan Organisasi dan Individu**

Universitas adalah sebuah organisasi yang dituntut untuk selalu berkembang seiring dengan berjalannya waktu. Hal tersebut karena tuntutan untuk memenuhi standar nasional pendidikan yang ditetapkan oleh pemerintah. Pemerintah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 (Standar Nasional Pendidikan) pasal 2, menyatakan bahwa penyelenggaraan setiap satuan pendidikan harus mengacu delapan standar

mutu pendidikan, yakni: standar isi, proses, kompetensi lulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, standar pengelolaan, pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan. Agar kualitas dari pendidikan mengalami peningkatan, caranya adalah dengan meningkatkan kualitas dari dosen [32], sehingga secara tidak langsung kualitas *output* mahasiswa juga akan meningkat.

Usaha yang dilakukan oleh Kemenristekdikti agar kualitas pendidikan di Indonesia meningkat salah satunya adalah dengan mewajibkan seluruh dosen untuk memenuhi Tri-Dharma perguruan tinggi secara ideal. Ketika tidak dipenuhi secara ideal maka akan ada konsekuensi untuk dosen berupa dicabutnya sertifikasi dosen hingga terganjalnya kesempatan untuk naik pangkat. Sejalan dengan tujuan Kemenristekdikti yang ingin meningkatkan kualitas pendidikan, pihak Universitas dengan segala kemampuan mereka berusaha untuk membantu dosen dalam memenuhi kewajiban Tri-Dharma perguruan tingginya. Bantuan tersebut misalnya dengan cara memberikan pelatihan keahlian, lalu pemberian reward bagi dosen yang mampu melakukan publikasi ilmiah.

Usaha Universitas merangsang dosen dengan pemberian pelatihan dan *reward* publikasi ilmiah sejalan dengan tujuan Kemenristekdikti yang mewajibkan Tri-Dharma perguruan tinggi dipenuhi secara ideal. Dalam hal pemenuhan Tri-Dharma perguruan tinggi, Kemenristekdikti ingin meningkatkan kualitas dari pendidikan di Universitas dan Universitas Airlangga juga mengincar 500 Universitas top dunia versi Quacquarelli Symonds (QS). Akan tetapi apakah tujuan Kemenristekdikti dan Universitas sudah sejalan dengan tujuan individu ketika menjadi dosen dan mahasiswa.

Adanya tekanan karena sertifikasi dosen dapat dicabut dan terganjalnya kenaikan pangkat membuat posisi dosen sebagai subjek Tri-Dharma perguruan tinggi

mulai terjepit. Disisi yang lain, dosen juga harus merespon kebutuhan mahasiswa yang telah dituangkan dalam kuisisioner *cybercampus*. Hasil yang didapatkan oleh peneliti adalah, pada akhirnya dosen tidak merespon hasil evaluasi mahasiswa, yang ditunjukkan dengan tidak adanya perubahan yang signifikan dari tahun-ketahun. Peneliti beranggapan pada akhirnya dosen terkesan lebih berfokus pada pemenuhan kewajiban Tri-Dharma perguruan tinggi dibandingkan merespon hasil evaluasi dari mahasiswa, karena adanya tekanan dicabutnya sertifikasi dosen dan terganjalnya kenaikan pangkat.

#### 4. Simpulan

Tidak adanya perubahan atau perkembangan positif pada dosen dari tahun ke tahun menjadi ancaman serius yang menyebabkan terjadinya stagnasi kualitas pendidikan. Ditambah dengan Universitas Airlangga yang sudah berdiri sejak dahulu dan juga sistem penilaian dosen yang sudah diterapkan sejak lama membuat rata-rata nilai rata-rata penilaian mahasiswa terhadap dosen mengalami stagnasi dan tidak memungkinkan untuk berubah secara signifikan.

Banyaknya kewajiban yang disematkan kepada para dosen juga menjadi faktor tersendiri yang membuat mereka acuh kepada evaluasi dari mahasiswanya. Salah satu yang memungkinkan menjadi tekanan pada dosen adalah kewajiban Tri-Dharma perguruan tinggi yang mau tidak mau harus dipenuhi dengan ideal, dengan kata lain pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat yang harus dipenuhi semua. Ketika para dosen tidak melaksanakan Tri-Dharma perguruan tinggi dengan ideal, maka akan ada konsekuensi yang harus mereka tanggung. Ketika pihak yang mempunyai otoritas lebih tinggi menyematkan kewajiban kepada para dosen, maka tidak mengherankan apabila dosen lebih terfokus pada pemenuhan kewajiban tersebut, dibandingkan pemenuhan kewajiban mereka pada mahasiswa. Oleh karena itu entah dengan metode kuisisioner tradisional atau kuisisioner *cybercampus*

mahasiswa mengevaluasi dosen, hasil evaluasi mahasiswa tidak akan diperhatikan secara serius oleh para dosen.

Sudah menjadi kewajiban bagi Universitas Airlangga tetap menjaga kualitas dosen yang masuk, calon mahasiswa yang akan belajar, dan sistem penilaian kinerja agar kualitas Universitas Airlangga tetap terjaga atau bahkan mengalami peningkatan. Sistem *Cybercampus* yang digagas untuk menggantikan sistem kuisisioner dalam mengumpulkan pendapat mahasiswa tentang dosen ditemukan tidak begitu berpengaruh dalam meningkatkan mutu pengajaran dari dosen. Dalam wawancara dengan narasumber mengenai Sistem *Cybercampus* Universitas Airlangga, ada pandangan bahwa sistem tersebut hanya sekedar formalitas belaka, atau tidak mencerminkan apa yang terjadi di lapangan.

Ludwig von Bertalanffy dan Kenneth Boulding dalam Hammond (2003) berpendapat bahwa setiap sistem pasti dibangun atau dibuat dengan tujuan tertentu, demikian juga organisasi sebagai suatu sistem juga memiliki tujuan tertentu, karena adanya upaya pencapaian tujuan, maka setiap organisasi selalu terdapat interaksi, kestabilan, kemampuan beradaptasi dan mengalami perkembangan. Merujuk pada pendapat Ludwig von Bertalanffy dan Kenneth Boulding dalam Hammond (2003), peneliti berpendapat bahwa belum tentu setiap pihak memiliki tujuan atau pandangan yang sama mengenai Sistem *Cybercampus* Universitas Airlangga, karena di dalam sebuah sistem dalam suatu organisasi, individu juga dapat membentuk kelompok dan memiliki tujuannya masing-masing sehingga saling tumpang tindih [27,34], maka untuk menjaga mutu dari pendidikan Universitas Airlangga kembali pada tujuan individu yang ada di dalam Universitas Airlangga. penyelarasan tujuan dari pihak mahasiswa, dosen, Universitas, kemenristekditi akan menjadi faktor penting dalam usaha meningkatkan kualitas pendidikan di tanah air.

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang memerlukan perbaikan pada masa mendatang. Keterbatasan yang muncul adalah pada saat melakukan pengumpulan data dari pihak Direktorat Pengembangan Mutu Universitas Airlangga. Pihak DPM beranggapan bahwa kuisisioner yang mereka buat telah mencakup ukuran-ukuran yang tepat dalam mengukur kinerja dosen, tanpa peneliti mengetahui secara jelas ukuran mana yang menjadi faktor penentu terbesar dalam menilai kinerja dosen, karena dianggap sebagai informasi rahasia. Adanya faktor kerahasiaan itulah yang membuat peneliti tidak bisa mengetahui lebih dalam mengenai timbal balik dari sistem kuisisioner *cybercampus*. Adanya keterbatasan informasi mengenai peran hasil evaluasi kuisisioner *cybercampus* dalam mengevaluasi kinerja dosen, tersebut dikarenakan peneliti tidak menemukan konfirmasi yang meyakinkan dari bagian Sumber Daya Manusia dan Direktorat Pengembangan Mutu Universitas Airlangga.

Keterbatasan juga muncul pada saat dosen dijadikan informan. Para dosen seakan menjawab dengan penuh kehati-hatian, sehingga meninggalkan kesan bahwa argumen yang informan berikan bukan yang sebenarnya terjadi.

### Daftar Rujukan

- [1] Whisman R. Internal branding: A university's most valuable intangible asset. *J Prod Brand Manag* 2009;18:367–70. doi:10.1108/10610420910981846.
- [2] El-Tawy N, Abdel-Kader M. Accounting recognition of information as an asset. *J Inf Sci* 2013;39:333–45. doi:10.1177/0165551512463648.
- [3] El-Tawy N. A GROUNDED THEORY ANALYSIS OF THE PRE-MEASUREMENT PHASE FOR THE ACCOUNTING RECOGNITION OF ASSETS. 2010.
- [4] Ramírez Córcoles Y, Santos Peñalver

- JF, Tejada Ponce Á. Intellectual capital in Spanish public universities: stakeholders' information needs. *J Intellect Cap* 2011;12:356–76. doi:10.1108/14691931111154689.
- [5] Suyunus M. Mengikuti Perjalanan Pembawa Bendera: Penyebaran Pemikiran Radikal Riset Akuntansi Multiparadigma. *J Akunt Multiparadigma* 2011;2:104–25.
- [6] Prihatni Amrih Rahayuningtyas D, Triana E. Modal Intelektual dan Daya Saing Perguruan Tinggi di Indonesia. *J Akunt Dan Investasi* 2017;18:153–62. doi:10.18196/jai.180279.
- [7] Ulum I. Model Pengukuran Kinerja Intellectual Capital Dengan Ib-Vaic Di Perbankan Syariah. *Inferensi* 2013;7:185. doi:10.18326/infs13.v7i1.185-206.
- [8] Secundo G, Margherita A, Elia G, Passiante G. Intangible assets in higher education and research: Mission, performance or both? *J Intellect Cap* 2010;11:140–57. doi:10.1108/14691931011039651.
- [9] Ulum I. Konstruksi Komponen Intellectual Capital untuk Perguruan Tinggi di Indonesia. *Reviu Akunt Dan Keuang* 2012;2:251–62. doi:10.1016/S0167-9473(97)00038-8.
- [10] Ulum I, Novianty N. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Intellectual Capital Pada Official Website Perguruan Tinggi Indonesia. *J Dan Pros SNA - Simp Nas Akunt* 2012;15:1–22.
- [11] Bronzetti G, Mazzotta R, Puntillo P, Silvestri A, Veltri S. Intellectual Capital reporting practices in the non-profit sector. *Sumy Virtus Interpress*. Accessed July, vol. 31, 2011.
- [12] Cañibano L, Paloma Sánchez M. Intangibles in universities: current challenges for measuring and reporting. *J Hum Resour Costing Account* 2009;13:93–104. doi:10.1108/14013380910968610.
- [13] Basile C. Intellectual Capital and Professional Development Schools 2009:1–7.
- [14] Cabrera D, Colosi L, Lobdell C. Systems thinking. *Eval Program Plann* 2008;Volume:31:299–310.
- [15] Fuenmayor R. The roots of reductionism: A counter-ontoeistemology for a systems approach. *Syst Pract* 1991;4:419–48. doi:10.1007/BF01104460.
- [16] Bélanger HC, Bali S, Longden B. Canadian universities use social media. *Tert Educ Manag* 2014;20:14–29. doi:10.1080/13583883.2013.852237.
- [17] Spooen P, Brockx B, Mortelmans D. On the Validity of Student Evaluation of Teaching. vol. 83. 2013. doi:10.3102/0034654313496870.
- [18] Darling-Hammond L, Amrein-Beardsley A, Haertel E, Rothstein J. Evaluating teacher evaluation. *Phi Delta Kappan* 2012;93:8–15. doi:10.1177/003172171209300603.
- [19] García Becerra O. Survey Research on Quality Expectations in Interpreting: The Effect of Method of Administration on Subjects' Response Rate. *Meta J Des Traducteurs* 2016;60:542. doi:10.7202/1036142ar.
- [20] Abeysekera I. Chapter 7 Findings and interpretation – Survey questionnaire. vol. 21. Elsevier; 2011. doi:10.1108/s1479-3512(2011)0000021015.
- [21] Álvarez García J. Los efectos de las prácticas de gestión de la calidad en los resultados clave: muestra de cuestionarios para el sector del alojamiento turístico en España. *Rev Bus Manag* 2014;16:351–73. doi:10.7819/rbgn.v16i52.1614.
- [22] Hemsley-Brown J, Lowrie A, Gruber T, Fuß S, Voss R, Gläser-Zikuda M. Examining student satisfaction with higher education services: Using a new measurement tool. *Int J Public*

- Sect Manag 2010;23:105–23.  
doi:10.1108/09513551011022474.
- [23] Chiaro D, Nocella G. Interpreters' Perception of Linguistic and Non-Linguistic Factors Affecting Quality: A Survey through the World Wide Web. *Meta J Des Traducteurs* 2012;49:278. doi:10.7202/009351ar.
- [24] Carter S, Yeo ACM. Students-as-customers' satisfaction, predictive retention with marketing implications: The case of Malaysian higher education business students. *Int J Educ Manag* 2016;30:635–52. doi:10.1108/IJEM-09-2014-0129.
- [25] Marsh HW, Roche L. The Use of Students' Evaluations and an Individually Structured Intervention to Enhance University Teaching Effectiveness. *Am Educ Res J* 2008;30:217–51. doi:10.3102/00028312030001217.
- [26] Sánchez-Hernández MI, Mainardes EW. University social responsibility: a student base analysis in Brazil. *Int Rev Public Nonprofit Mark* 2016;13:151–69. doi:10.1007/s12208-016-0158-7.
- [27] Cappelli C, Pirola I, Daffini L, Formenti A, Iacobello C, Cristiano A, et al. *Teori-Teori Organisasi* 2016;26:197–202. doi:10.1089/thy.2015.0422.
- [28] Sunarta S. Konflik dalam Organisasi (Merugikan Sekaligus Menguntungkan). *EFISIENSI - Kaji ILMU Adm* 2015;10. doi:10.21831/efisiensi.v10i1.3969.
- [29] Cresswell JW. *PENELITIAN KUALITATIF & DESAIN RISET Memilih di antara Lima Pendekatan*. Edisi Indo. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR; 2013.
- [30] Burrell G, Morgan G. *Sociological Paradigms and Organisational Analysis*. Burlington: Ashgate Publishing Company; 1979.
- [31] Yin RK. *Case study research: STUDY Design and Methods*. vol. 4. 4th ed. California: Thousand Oaks; 2009.
- [32] Pramudyo A. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. *J Bisnis Teor Implementasi* 2010;1:1–11.
- [33] REKTOR UNIVERSITAS AIRLANGGA. *PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS AIRLANGGA NOMOR 45 TAHUN 2015*. Indonesia: 2015.
- [34] Hammond D. *The Science of Synthesis: Exploring the Social Implications of General Systems Theory*. Boulder, Colorado: University Press of Colorado; 2003.