

KUALITAS PELATIHAN MELALUI PENINGKATAN MUTU PEMBELAJARAN

Rizky Permana

Pusat Pelatihan Manajemen Dan Kepemimpinan Pertanian Ciawi Bogor
email: rizkypermana@pertanian.go.id

ABSTRACT

This study was aimed at finding out the problem and formulating the strategy to increase the learning process by describing the learning system which has been implemented and observing the internal and external aspects for formulating the strategy of learning system improvement. The study was a qualitative descriptive. The data were collected through observation, interviews, documentation and triangulation (combined). The data were analyzed in qualitative descriptive analysis, analysis of internal and external strategic SWOT, and the formulation of the strategy with SWOT matrix. The results showed that the existence of problems in the management of human resources, infrastructure, finance, and the effectiveness of the system of quality assurance unit. External strategic factors have more potential than internal strategic factors.

Keywords: *learning system, quality assurance system and strategy*

I. PENDAHULUAN

Pelatihan untuk meningkatkan kompetensi di Indonesia saat ini semakin berkembang dan memiliki tantangan yang cukup besar. Perkembangan tersebut nampak dari banyaknya pelatihan yang diadakan baik oleh lembaga pemerintah maupun non pemerintah Seluruh wilayah Indonesia berupaya untuk memajukan daerah mereka dengan dukungan dari sektor pendidikan non formal ini.

Lembaga pelatihan diharapkan mampu mengemban tugas untuk membangun SDM yang tangguh dan profesional. Apalagi saat ini Presiden Joko Widodo mencanangkan bahwa tahun ini adalah tahun SDM. Kementerian Pertanian melalui Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) memiliki prioritas meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) pertanian yang profesional, mandiri dan berdaya saing demi mewujudkan kedaulatan pangan dan kesejahteraan petani di Indonesia. Salah satu program yang kini telah diwujudkan adalah program peningkatan Penyuluhan dan Pelatihan Pertanian serta mendorong program Pendidikan Pertanian. Program tersebut dijabarkan melalui aksi Regenerasi Petani dan Gerakan Pemberdayaan Petani Terpadu (GPPT). BPPSDMP juga memperkuat kelembagaan penyuluhan pertanian di desa/kelurahan seluruh Indonesia. Kedepannya peningkatan Kinerja BPPSDMP

Kementan akan terus mencetak SDM Pertanian yang Mandiri, Profesional dan Berdaya Saing terutama di pengelolaan rawa yang berbasis Korporasi Petani dalam program Selamatkan Rawa Sejahterakan Petani (SERASI).

PPMKP merupakan unit pelaksana teknis (UPT) di bidang pelatihan pertanian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Pertanian (BPPSDMP) yang secara teknis dibina oleh kepala Pusat Pelatihan Pertanian Kementerian Pertanian dimana mengemban tugas sebagai berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor : 100/ Permentan/ OT.140/ 10/ 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian, untuk melaksanakan pelatihan manajemen, kepemimpinan, dan multimedia bagi aparatur dan non aparatur. Harapan masyarakat yang besar terhadap dunia pertanian menjadikan PPMKP harus memiliki kemampuan dan komitmen untuk berkembang lebih maju untuk membekali SDM pertanian untuk menjamin kesejahteraan rakyat di bidang pertanian.

Untuk memastikan tujuan tercapai saat ini PPMKP sebagai lembaga yang telah memiliki sertifikasi ISO 9001 : 2015 telah memiliki suatu sistem penjaminan mutu yang diarahkan untuk memberikan jaminan mutu dan peningkatan kualitas agar tetap dipercaya oleh masyarakat. Hasil optimal dari proses pembelajaran memerlukan sistem manajemen mutu yang baik. Bagi para pengelola lembaga pelatihan sistem manajemen mutu hakekatnya berakar pada perbaikan terus menerus untuk memperkuat dan mengembangkan mutu lulusan sehingga dapat diserap oleh kalangan instansi dan pasar tenaga kerja (Asmawi, 2005).

Sistem pembelajaran harus dikelola dengan manajemen yang baik. Segala hal terutama mengenai perencanaan pembelajaran menjadi hal penting yang harus diperhatikan. Aspek perencanaan pembelajaran didekati dari tiga hal, yaitu: kontrak belajar, ketersediaan Rencana Mutu Pembelajaran (RMP), serta informasi referensi dan pemutakhiran bahan ajar yang dilakukan dosen pengampu. Adapun aspek proses pelaksanaan proses pembelajaran ditekankan pada empat poin penting. Keempat poin tersebut adalah kesesuaian pembelajaran dengan RMP, penggunaan metode pembelajaran, penggunaan media pembelajaran, dan antusiasme dalam pembelajaran. Sementara itu, aspek hasil evaluasi pembelajaran diarahkan pada tiga hal. Ketiga hal tersebut adalah keaktifan memotivasi peserta, kesediaan mengoreksi tugas yang dikerjakan peserta, dan keterbukaan terhadap kritik dari para peserta.

Kebijakan pemerintah tentang pendidikan tinggi membutuhkan input tentang hasil-hasil studi atau penelitian tentang perguruan tinggi. Lembaga pelatihan mempunyai karakteristik masing-masing yang mempengaruhi kesesuaian dan ketepatan perlakuan dalam merumuskan

kebijakan. Sesuai dengan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah untuk mengetahui peningkatan keaktifan melalui implementasi strategi belajar dan untuk mengetahui sejauh mana implementasi strategi belajar dapat meningkatkan kualitas pembelajaran.

II.METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kualitatif. PPMKP Ciawi dijadikan sebagai obyek penelitian, sehingga penelitian ini merupakan studi kasus. Sumber data terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi, wawancara langsung maupun dengan kuesioner. Data sekunder berupa dokumen atau data-data internal PPMKP seperti struktur organisasi, data-data akademik dan kemahasiswaan, dokumen penjaminan mutu, hasil audit mutu, program-program kegiatan dan hasil evaluasi kuesioner unit penjaminan mutu serta data-data lainnya yang mendukung penelitian ini.

Pemilihan narasumber untuk data primer bersifat purposive sampling, sebagaimana diungkapkan Satori dan Komariah (2011), bahwa penentuan sumber data pada penelitian kualitatif dilakukan secara purposif, yaitu ditentukan dengan menyesuaikan pada tujuan penelitian atau tujuan tertentu. Sumber yang akan diwawancara secara langsung adalah mereka yang memiliki pengetahuan, pengalaman dan terlibat langsung dalam kegiatan sistem pembelajaran di PPMKP Ciawi, yaitu Widyaiswara, Penyelenggara dan Peserta. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi (gabungan). Observasi yang dilakukan bersifat partisipatif pasif. Wawancara langsung dilakukan secara semi terstruktur dengan menyiapkan pedoman wawancara tetapi juga berusaha menggali permasalahan secara lebih terbuka. Tahapan pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan tiga tahapan, yaitu: (1) Analisis deskriptif kualitatif, (2) analisis bobot SWOT, dan (3) perumusan strategi dengan matriks SWOT.

Data yang sudah diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan matrik SWOT. Analisis tersebut akan dikombinasikan untuk selanjutnya menentukan alternatif strategi yang dapat ditawarkan dan memasukkannya dalam matriks SWOT. Strategi dirumuskan melalui analisis terhadap beberapa alternatif strategi yang tersusun pada matriks SWOT. Klasifikasi yang didapatkan dari matrik SWOT dimaksudkan untuk memutuskan strategi yang paling tepat untuk diterapkan dalam sistem pembelajaran di PPMKP Ciawi.

III.HASIL DAN PEMBAHASAN

Kurikulum setiap materi pembelajaran seharusnya dirancang dan dikembangkan berdasarkan visi, misi, sasaran dan tujuan yang relevan dengan kebutuhan dunia pertanian meliputi cakupan dan kedalaman materi serta pengorganisasian yang mendorong terbentuknya hard skills dan keterampilan kepribadian serta perilaku (soft skills). Berdasarkan identifikasi dan telaah dokumen didapatkan data bahwa kurikulum yang disusun dan dibuat sudah mengakomodir standar KKNI dan berstandar ISO 9001 : 2015. Kurikulum dan dokumen kontrak pelatihan serta evaluasi menunjukkan bahwa sistem pembelajaran dibangun berdasarkan perencanaan yang relevan dengan tujuan, ranah belajar dan hierarkinya. Silabus, RBPM dan RP sudah diterapkan pada semua mata pelatihan dan dilakukan up date secara periodik dan berkelanjutan. Perencanaan juga dilakukan terhadap peningkatan kemampuan widyaiswara melalui jalur pengembangan profesi untuk mengembangkan kemampuan dan kompetensinya salah satunya metode pembelajaran.

Pengelolaan dan manajemen yang baik dalam suatu lembaga pelatihan akan menjadi modal dasar yang penting bagi pembentukan kualitas lembaga pelatihan tersebut. Hasil penelitian di PPMKP Ciawi terhadap manajemen pengelolaan terkait dengan sistem pembelajaran dapat dilihat dalam beberapa subsistem atau bagian penyusun dan penunjang sistem tersebut. Untuk mendukung hal tersebut maka PPMKP Ciawi membentuk Komite Penjaminan Mutu (KPM) yang memiliki tujuan meningkatkan kualitas, efisiensi, efektifitas, dan akuntabilitas Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil serta Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III dan IV sebagai main core bisnis PPMKP Ciawi.

Struktur organisasi KPM di PPMKP Ciawi terdiri dari tiga orang termasuk satu orang sebagai ketua. Anggota KPM terdiri dari satu orang unsur internal dan dua orang unsur eksternal yang diangkat dan ditetapkan oleh Kepala Pusat. Ketidakadaan manajemen puncak dalam komite ini membuat KPM tidak memiliki power untuk mengimplementasikan kebijakan-kebijakan strategis tentang pembelajaran yang ditetapkan.

Apabila kita mengacu ke dunia pendidikan secara tersurat diamanatkan dalam UU No. 12 tahun 2012 bahwa sistem penjaminan mutu bertujuan menjamin pemenuhan Standar Pendidikan Tinggi secara sistemik dan berkelanjutan, sehingga tumbuh dan berkembang budaya mutu. Oleh karena itu proses penjaminan mutu sebagai suatu sistem membutuhkan dukungan baik secara kekuatan legalitas struktural maupun kebijakan kelembagaan untuk memudahkan unsur pengendalian dan pengawasan menjadi efektif dan efisien. PPMKP Ciawi dalam arah

pengembangannya terkait dengan manajemen komite penjaminan mutu perlu melakukan restrukturisasi kelembagaan untuk menemukan bentuk yang lebih sesuai menuju suatu sistem jaminan mutu yang terintegrasi dengan kegiatan akademik lembaga.

Salah satu yang mempengaruhi apakah kebijakan mutu dapat diterapkan dengan baik dan terproses dengan berkesinambungan adalah skema kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin dalam institusi tersebut. Kebijakan mutu dilaksanakan mengikuti skema kepemimpinan disuatu institusi dan pada akhirnya menjadi tanggung jawab bersama. Sehingga kepemimpinan mempunyai fungsi mengarahkan jalannya suatu sistem. Hofmeyer (2015) menyebutkan dalam penelitiannya, “developing leaders and leadership are key factors to improve learning and teaching in higher education”.

Wawancara dengan sejumlah widyaiswara menyiratkan bahwa sejumlah permasalahan manajerial yang menjadi tanggung jawab pimpinan, belum mendapatkan penyelesaian yang optimal. Pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup widyaiswara dan tenaga pendukung penyelenggaraan pelatihan menjadi bagian strategis dan menentukan. Antara organisasi dan widyaiswara merupakan satu kesatuan yang memiliki hubungan yang bersifat simultan dan harus seimbang. Artinya pada satu sisi, widyaiswara harus dikelola dalam kerangka alur kepentingan organisasi, di sisi lain kegiatan organisasi harus dapat memperhatikan kepentingan dan kebutuhan yang diharapkan widyaiswara (Yuningsih, 2010).

Bagian lain dalam penjaminan mutu lembaga pelatihan adalah kualitas tenaga pelatih atau widyaiswara dan tenaga pendukung penyelenggaraan pelatihan. Secara keseluruhan kualitas widyaiswara berdasarkan tingkat pendidikan dapat dikatakan memadai (beberapa widyaiswara sudah bergelar S3) tapi secara kuantitatif belum merata. Jika dilihat dari kebutuhan bidang kajian tertentu sebagaimana dipersyaratkan oleh setiap mata pelatihan belum mencukupi, karena masih terdapat beberapa widyaiswara yang harus mengajar mata pelatihan di luar bidang keilmuannya. Selanjutnya SDM tenaga pendukung penyelenggaraan pendidikan yang terdiri dari staf administrasi PPMKP Ciawi ke depan diperlukan tambahan jumlah SDM terutama di bidang administrasi karena jumlah saat ini belum memadai. Tenaga pelatih atau widyaiswara dan tenaga pendukung penyelenggaraan pelatihan juga membutuhkan peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta kedisiplinan.

Disisi pengelolaan dana, pengelolaan dana yang efektif dan efisien menjadi tugas dan kewajiban lembaga pelatihan untuk semua kegiatan yang telah disusun dalam RKAKL. Kepercayaan publik berkaitan dengan menciptakan proses dan manajemen yang menjamin bahwa sumber daya publik digunakan sebagaimana mestinya (good governance). Kebutuhan sebuah lembaga

pelatihan sangat kompleks dan tidak selalu dapat diprediksikan dengan tepat. Revisi atau dikenal dengan istilah refocusing terkait rencana penganggaran dan sejumlah kegiatan yang harus dirubah untuk menyesuaikan dengan realisasi anggaran yang ada menunjukkan bahwa faktor manajemen atau pengelolaan dana merupakan permasalahan yang harus dibenahi.

Ghafur (2010) membagi pelaksanaan sistem penjaminan mutu dalam perbaikan mutu berkelanjutan menjadi empat tahap kegiatan, yaitu: (1) memperbaiki perencanaan mutu, (2) mempertegas komitmen kebijakan mutu yang implementatif, (3) melakukan pengorganisasian mutu dengan tatakelola yang baik, dan (4) melakukan evaluasi dan pemantauan. PPMKP Ciawi sebagai lembaga pelatihan transformasional sedang melakukan tahapan pertama untuk dijadikan batu pijakan ke tahapan selanjutnya bagi proses perbaikan dan pengembangan mutu yang lebih baik. Pelaksanaan pembelajaran dilakukan berdasarkan pada kurikulum dan silabus yang disusun sebelum periode tahun berjalan. Kegiatan akademik di dalam kelas dapat berlangsung kondusif dengan dibangunnya suasana akademik yang interaktif. Penerapan metode Student-centered Learning sudah mulai dikembangkan, sehingga peserta menjadi lebih aktif dalam proses pembelajaran.

Untuk meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam memahami serta mengomprehensifkan keilmuannya maka juga dilakukan pembelajaran dengan model blended learning serta Cooperative Learning. Metode ini saat ini banyak digunakan di banyak lembaga pelatihan. Blended learning adalah pencampuran antara pembelajaran on line dengan pembelajaran formal (face – to – face). Blended learning adalah sebuah kemudahan pembelajaran yang menggabungkan berbagai cara penyampaian, model pengajaran, dan gaya pembelajaran, memperkenalkan berbagai pilihan media dialog antara fasilitator dengan orang yang mendapat pengajaran. Blended learning juga sebagai sebuah kombinasi pengajaran langsung (face-to-face) dan pengajaran online, tapi lebih daripada itu sebagai elemen dari interaksi sosial. Beberapa widyaiswara yang diwawancarai menyakakan manfaat dari blended learning dalam dunia pendidikan saat ini memberikan fleksibilitas dalam memilih waktu dan tempat untuk mengakses materi pelatihan, peserta bahkan tidak perlu mengadakan perjalanan menuju tempat pelatihan disampaikan bisa dilakukan dari mana saja baik yang memiliki akses ke Internet ataupun tidak. Manfaat blended learning sendiri menambahkan kemudahan lebih dari sekedar e-learning karena dengan metode campuran maka memudahkan peserta pelatihan.

Selanjutnya mutu mengenai kinerja widyaiswara, secara umum kinerja widyaiswara cenderung baik dan sangat baik, dengan capaian indeks antara 4,1 dari skala 1 – 5 dan tentunya

hasil tersebut masih bisa untuk ditingkatkan lagi dengan melakukan pembenahan dan pengembangan metode pembelajaran yang lebih berkualitas dan inovatif

Evaluasi pembelajaran dilaksanakan pada masing-masing prodi mengacu pada peraturan akademik dan dokumen mutu yang telah ada. Penilaian pada hasil ujian bukan sekedar vonis keputusan dari suatu kemampuan belajar mahasiswa, tetapi memberikan pemahaman kepada fasilitator dalam hal ini widyaiswara untuk memberi perlakuan yang lebih baik pada proses pembelajaran berikutnya. Evaluasi materi ajar dilakukan dalam suatu rapat yang dilakukan bidang penyelenggaraan, program dan evaluasi dan widyaiswara.

Selanjutnya hasil pembobotan dan perangkingan faktor strategis melalui wawancara dengan kuesioner terhadap narasumber yang telah dipilih sebanyak lima belas orang menghasilkan informasi yang dapat dilihat dalam Tabel 1 dan 2.

Tabel 1. Pembobotan Analisis SWOT – SW

TABEL PEMBOBOTAN ANALISIS SWOT						
No.	Faktor Internal	Skor				Angka
		1	2	3	4	
KEKUATAN (STRENGHTS)						
1	Kurikulum	-	-	√	-	3
2	Kualitas Widyaiswara	-	-	-	√	4
3	Kualitas Perencanaan dan Metode Pembelajaran	-	√	-	-	2
4	Produktivitas KTI	-	√	-	-	2
5	Kepemimpinan	-	-	√	-	3
JUMLAH NILAI KEKUATAN						11
KELEMAHAN (WEAKNESS)						
1	Sarana dan Prasarana	-	√	-	-	2
2	Kuantitas Widyaiswara	-	√	-	-	2
3	Kuantitas dan Kualitas Tenaga Pendukung	-	√	-	-	3
4	Pelaksanaan sistem penjaminan mutu	-	-	√	-	3
5	Manajemen Keuangan	-	√	-	-	2
JUMLAH NILAI KELEMAHAN						10
SELISIH NILAI KEKUATAN - KELEMAHAN						1

Sumber : Data Diolah (2021)

Tabel 2. Pembobotan Analisis SWOT – OT

TABEL PEMBOBOTAN ANALISIS SWOT						
No.	Faktor Eksternal	Skor				Angka
		1	2	3	4	
PELUANG (OPPORTUNITIES)						
1	Pembangunan Pertanian Melalui Program Pertanian	-	-	√	-	3
2	Pembangunan SDM Pertanian	-	-	-	√	4
3	Peluang kerjasama dengan pihak ketiga dibidang pelatihan yang sudah lebih maju	-	√	-	-	2
JUMLAH NILAI PELUANG						9
ANCAMAN (THREATS)						
1	Persaingan lembaga pelatihan	-	√	-	-	2
2	Kemajuan Teknologi	-	-	-	√	4
3	Citra atau persepsi negatif masa lalu	-	-	-	√	4
JUMLAH NILAI ANCAMAN						10
SELISIH NILAI PELUANG - ANCAMAN						-1

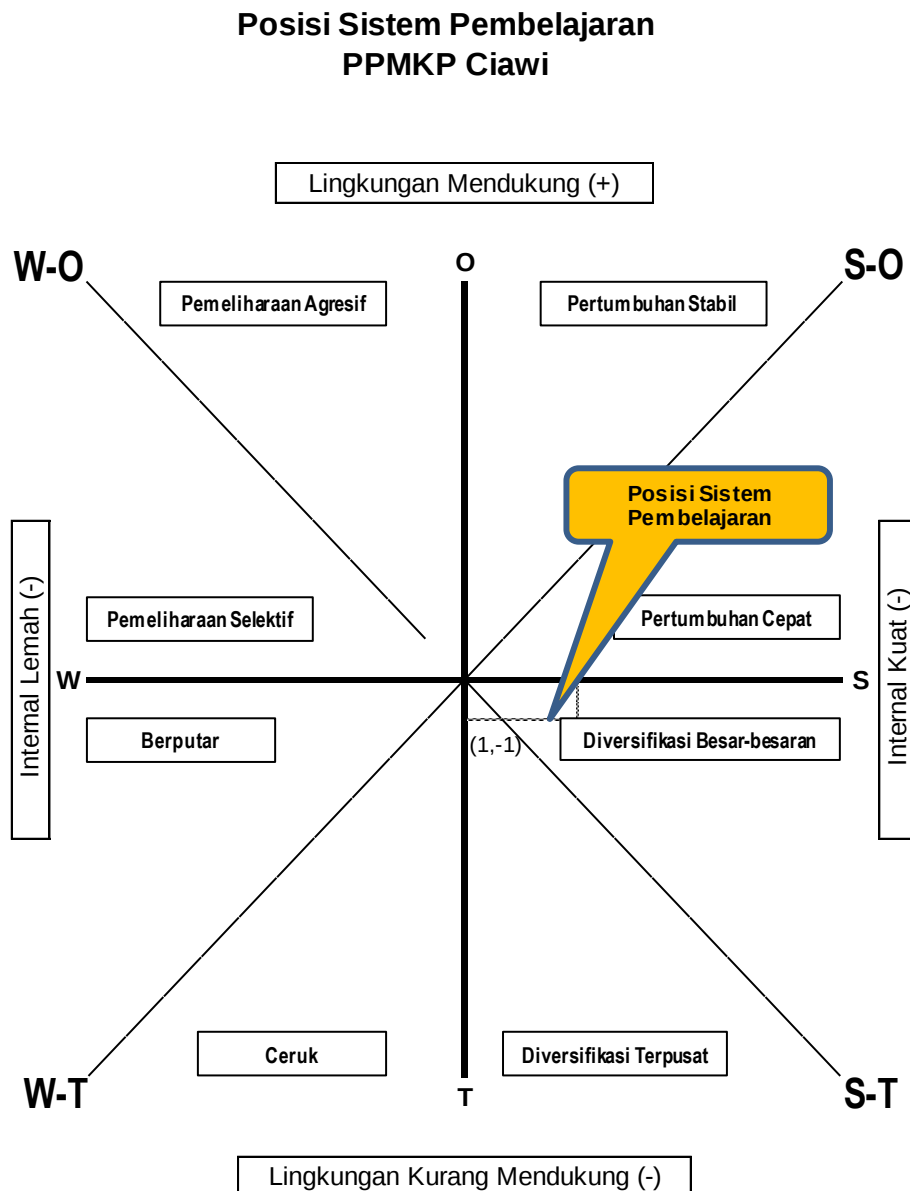
Sumber : Data Diolah (2021)

Hasil akhir dari penghitungan faktor internal masing-masing adalah kekuatan adalah kualitas widyaiswara dimana 99 persen memiliki pendidikan minimal magister dan diantaranya bahkan sudah memiliki pendidikan doktoral dengan berbagai keahlian. Selain itu juga pengalaman sebagai struktural eselon baik IV, III, II, hingga I menjadi tambahan kekuatan kualitas widyaiswara. Hasil analisis tentang kelemahan menunjukkan bahwa kekurangan yang terdapat dalam sistem pelaksanaan sistem penjaminan mutu.

Hasil dari penghitungan bobot masing-masing faktor eksternal menunjukkan peluang yang dimiliki dalam sistem pembelajaran yang paling dominan adalah adanya pembangunan SDM pertanian. Ancaman utama pada sistem pembelajaran adalah kemajuan teknologi bersanding dengan persepsi negatif masa lalu. Perkembangan IPTEK yang sangat cepat dapat mengancam ketertinggalan mutu jika fasilitas lembaga belum mampu menyesuaikan dengan perkembangan yang terus berlanjut.

Kombinasi dari faktor strategis internal dan eksternal selanjutnya dirumuskan ke dalam empat jenis strategi utama yang terbagi menjadi sepuluh alternatif strategi pengembangan sistem pembelajaran seperti nampak pada Tabel 3.

Posisi sistem pembelajaran berada pada kuadran 1 bersifat diversifikasi strategi (strategi ST). Berbekal kemampuan intelektual yang cukup memadai, widyaiswara dapat secara konsisten melakukan kerjasama dengan stakeholder dalam memperbaiki dan mengembangkan sistem manajemen tata kelola yang lebih efektif. Kerjasama dengan PT lain salah satunya berupa benchmarking.



Gambar 1. Posisi Sistem Pembelajaran pada Kuadran Matriks SWOT

Perbaikan manajemen tata kelola mencakup dalam bidang keuangan, sarana prasarana, dan kinerja SDM, serta pelaksanaan manajemen penjaminan mutu. Lembaga pelatihan dituntut untuk melaksanakan inovasi manajemen kelembagaan pelatihan secara sistemik, total, dan mendasar dengan sasaran utamanya adalah perubahan orientasi, pandangan, cara berpikir, dan pola perilaku nyata sebagai manifestasi adanya perubahan orientasi dan pandangan serta cara berpikir menyatakan, lembaga pelatihan tidak hanya berperan sebagai pusat pengajaran karena proses belajar mengajar yang dilakukan di kelas tanpa ditopang dengan hasil nyata yang relevan akan mengalami kemunduran dan tidak berkembang.

Beberapa strategi sebagai implikasi manajerial yang dapat dilakukan, yaitu: pertama, widyaiswara melakukan pengembangan kurikulum dengan keunggulan spesifik sesuai karakter atau keunikan PPMKP Ciawi. Kedua, melakukan benchmarking atau mengundang para ahli/pakar yang kompeten di bidang tata kelola akademik dan manajemen mutu untuk memperbaiki efektifitas manajemen dan mendorong kemajuan sistem. Ketiga, menyempurnakan dan mengembangkan perangkat sistem penjaminan mutu dan perbaikan implementasi mutu serta sosialisasi yang lebih intensif untuk menumbuhkan kesadaran dan membangun komitmen organisasi. Keempat, melakukan peningkatan kualitas SDM secara berkelanjutan dengan studi lanjut dan training atau pelatihan bidang hardskill maupun softskill.

Posisi dalam matrik SWOT menjadi bagian penting untuk memposisikan pemahaman secara lebih aplikatif. Artinya akan menjadi lebih baik jika setelah menempatkan strategi secara intens pada keempat bagian tersebut maka sebaiknya melaksanakan semua itu secara simultan dan bukan melaksanakannya secara terpisah sehingga sejumlah strategi yang dihasilkan dari analisis SWOT dapat dilakukan secara terpadu.

IV.KESIMPULAN

Permasalahan sistem pembelajaran di PPMKP Ciawi terdapat pada sistem unit penjaminan mutu. Strategi yang dirumuskan adalah secara internal melakukan peningkatan pengetahuan dan kesadaran pimpinan lembaga. Kemudian menetapkan kebijakan dan membangun pelaksanaan unit sistem penjaminan mutu yang terintegrasi dengan tata kelola sistem pembelajaran. Selanjutnya memanfaatkan peluang eksternal secara maksimal dari peran stakeholder, lembaga pelatihan lain yang lebih maju termasuk dukungan kebijakan pemerintah pusat dalam meningkatkan tata kelola serta penguatan kerjasama untuk menunjang kemajuan sistem pembelajaran. Pembenahan sistem pembelajaran yang dilakukan secara berencana dan berkelanjutan berimplikasi pada perbaikan sistem penjaminan mutu internal PPMKP Ciawi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dorasamy, N. & Balkaran, R. 2013. "Role of Student Ratings of Lecturers in Enhancing teaching at Higher Education Institutions: A case study of the Durban University of Technology". *Journal of Economic and Behavioral Studies*, V(5), 268-281.
- Ghafur, H.S. 2010. *Manajemen Penjaminan Mutu Perguruan Tinggi di Indonesia: Suatu Analisis Kebijakan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Warland, J. 2015. "Leadership in Learning and Teaching in Higher Education: Perspectives of Academics in Nonformal Leadership Roles". *Contemporary Issues In Education Research-Third Quarter*, VIII(3), 181-192.
- Iksan. 2013. "Kontribusi Kebijakan Pimpinan, Kompetensi Dosen, dan Pelayanan Karyawan terhadap Penjaminan Mutu Internal dan Dampaknya terhadap Kepuasan Mahasiswa". Tesis . Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Lestari, S.N.D. 2014. "Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pengelolaan Keuangan PTN: Studi Kasus di UGM". Tesis. Yogyakarta: UGM.
- Mavil, M.A.F. 2013. "The Internal QA as an Instrumen for the Integration and Improving
- Rangkuti, F. 2009. *Analisis SWOT Teknik Kasus Bisnis*. Jakarta: Gramedia.
- Saputra, D.I., Abdullah, A.G., & Hakim, D.L. 2014. "Pengembangan Model Evaluasi Pembelajaran Project Based Learning Berbasis Logika Fuzzy". *INVOTEC*, X(1), 13-34.
- Yuliawati, S. 2012. "Kajian Implementasi Tri Dharma Perguruan Tinggi sebagai Fenomena Pendidikan Tinggi di Indonesia". *Jurnal Widya*, XXIX (318), 28-33.