



Strategi Peningkatan Kinerja Dosen dalam Mewujudkan Perguruan Tinggi Berakreditasi Unggul

Yeni Handayani¹, Nandang Hidayat²

¹Universitas Indraprasta PGRI, ²Universitas Pakuan, Indonesia
E-mail: yenihandayani04@gmail.com, nandanghidayat@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-10-11 Revised: 2024-11-27 Published: 2024-12-04 Keywords: <i>Lecturer Performance;</i> <i>Superior Accreditation;</i> <i>Higher Education;</i> <i>Competency Development;</i> <i>Reward System;</i> <i>Collaboration;</i> <i>Information Technology;</i> <i>Higher Education</i> <i>Management.</i>	<p>This article discusses strategies for improving lecturer performance in achieving a superior-accredited university. High-quality universities require lecturers with optimal performance to meet the demands of the three pillars of higher education: teaching, research, and community service. This study employs a literature review method by analyzing various sources related to enhancing lecturer competence, performance evaluation, and institutional support. The key findings indicate that strategies such as improving qualifications through advanced education, continuous training, and a reward and incentive system can boost lecturers' motivation and productivity. Moreover, collaboration among lecturers and the utilization of information technology play a significant role in creating more interactive and dynamic learning processes. Support from responsive university management is a crucial factor in fostering a conducive work environment for lecturer development. The implementation of these strategies is expected to help universities achieve superior accreditation and strengthen their competitiveness at both national and international levels.</p>
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2024-10-11 Direvisi: 2024-11-27 Dipublikasi: 2024-12-04 Kata kunci: <i>Kinerja Dosen;</i> <i>Akreditasi Unggul;</i> <i>Pendidikan Tinggi;</i> <i>Pengembangan</i> <i>Kompetensi;</i> <i>Reward System;</i> <i>Kolaborasi;</i> <i>Teknologi Informasi;</i> <i>Manajemen Perguruan</i> <i>Tinggi.</i>	<p>Artikel ini membahas strategi peningkatan kinerja dosen dalam mewujudkan perguruan tinggi berakreditasi unggul. Perguruan tinggi yang berkualitas membutuhkan dosen dengan kinerja optimal untuk memenuhi tuntutan tridarma perguruan tinggi: pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan menganalisis berbagai sumber terkait peningkatan kompetensi dosen, evaluasi kinerja, dan dukungan kelembagaan. Temuan utama menunjukkan bahwa strategi seperti peningkatan kualifikasi melalui pendidikan lanjut, pelatihan berkelanjutan, serta sistem reward dan insentif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas dosen. Selain itu, kolaborasi antar dosen dan pemanfaatan teknologi informasi juga berperan penting dalam menciptakan proses pembelajaran yang lebih interaktif dan dinamis. Dukungan dari manajemen perguruan tinggi yang responsif menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan dosen. Implementasi strategi ini diharapkan dapat membantu perguruan tinggi mencapai akreditasi unggul dan memperkuat daya saing di tingkat nasional maupun internasional.</p>

I. PENDAHULUAN

Pendidikan tinggi di Indonesia memiliki peran strategis dalam mencetak sumber daya manusia yang berpengetahuan, terampil, dan kompeten untuk menghadapi tantangan global. Perguruan tinggi berfungsi tidak hanya sebagai lembaga pendidikan, tetapi juga sebagai pusat penelitian dan inovasi yang berkontribusi pada pembangunan nasional dan peningkatan daya saing internasional. Dalam upaya mencapai visi tersebut, kualitas dan kinerja dosen menjadi elemen fundamental karena dosen berperan langsung dalam proses pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Kinerja dosen yang unggul tidak hanya berdampak pada keberhasilan proses pendidikan tetapi juga

menjadi indikator penting dalam pencapaian akreditasi unggul bagi institusi pendidikan tinggi.

Akreditasi perguruan tinggi merupakan bentuk pengakuan resmi terhadap kualitas institusi yang diukur berdasarkan sejumlah indikator, termasuk kinerja tenaga pendidik. Perguruan tinggi yang berakreditasi unggul memiliki daya tarik lebih besar di mata calon mahasiswa, mitra industri, dan institusi internasional. Oleh karena itu, peningkatan kinerja dosen bukan hanya tuntutan regulasi tetapi juga kebutuhan strategis agar perguruan tinggi dapat bersaing secara nasional dan global. Sejalan dengan hal tersebut, strategi peningkatan kinerja dosen harus dilakukan secara terencana, berkelanjutan, dan melibatkan berbagai aspek,

mulai dari pengembangan kompetensi hingga dukungan kelembagaan.

Penelitian di STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh menunjukkan bahwa terdapat beberapa langkah strategis yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja dosen secara efektif. Salah satu strategi utamanya adalah dengan memberikan kesempatan bagi dosen untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, seperti program magister dan doktor. Selain itu, pelatihan dan lokakarya yang relevan dengan bidang keilmuan masing-masing dosen juga berperan penting dalam memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Bahri, 2012). Keterlibatan dosen dalam pelatihan dan forum ilmiah memperkuat kapasitas mereka dalam pengajaran dan penelitian, sehingga dapat meningkatkan kualitas lulusan dan inovasi yang dihasilkan.

Evaluasi kinerja secara berkala juga menjadi faktor penting dalam memastikan dosen mampu memenuhi standar tridarma perguruan tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Evaluasi ini tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol tetapi juga sebagai acuan bagi pengembangan kompetensi dosen ke depan. Penerapan reward system, seperti pemberian penghargaan dan insentif bagi dosen yang aktif dalam publikasi ilmiah, juga terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi kerja dan produktivitas akademik (Rohman et al., 2016). Di samping itu, dukungan dalam bentuk dana penelitian dan akses terhadap jurnal ilmiah memfasilitasi dosen untuk berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan.

Selain pengembangan kompetensi individu, dukungan dari pimpinan institusi pendidikan sangat berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pimpinan perlu mendorong dan memfasilitasi dosen untuk mengikuti program studi lanjut, serta memberikan penghargaan bagi mereka yang berhasil menerbitkan karya ilmiah di jurnal nasional maupun internasional. Kebijakan yang mendorong kolaborasi lintas disiplin dan memperkuat kerja sama dengan perguruan tinggi atau lembaga penelitian lain juga penting dalam meningkatkan kualitas dan eksposur hasil penelitian. Lingkungan akademik yang suportif memungkinkan dosen untuk terus berkembang dan memberikan kontribusi maksimal bagi institusi (Aris, 2011; Djuwita, 2011).

Artikel ini akan membahas berbagai strategi peningkatan kinerja dosen secara komprehensif,

meliputi aspek pengembangan kompetensi, sistem evaluasi, serta dukungan kelembagaan. Dengan pendekatan sistematis dan keterlibatan semua pihak, mulai dari dosen hingga pimpinan institusi, diharapkan perguruan tinggi dapat mencapai akreditasi unggul. Hal ini pada akhirnya akan memperkuat posisi perguruan tinggi sebagai pusat unggulan yang mampu mencetak lulusan berkualitas tinggi dan berdaya saing global.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur sebagai pendekatan utamanya. Metode ini dilakukan dengan mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis berbagai sumber literatur relevan yang berkaitan dengan kinerja dosen, strategi pengembangan profesional, dan manajemen perguruan tinggi. Sumber-sumber yang digunakan meliputi jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, dan dokumen kebijakan pendidikan yang memiliki fokus pada peningkatan mutu dosen dan pencapaian akreditasi unggul. Melalui analisis literatur ini, penelitian dapat mengidentifikasi strategi-strategi yang telah terbukti efektif dalam meningkatkan kualitas dosen, seperti pengembangan kompetensi, penghargaan atas prestasi, dan kolaborasi antar dosen.

Pemilihan metode studi literatur memungkinkan penelitian ini untuk menggali wawasan mendalam dari berbagai perspektif akademik dan pengalaman praktis di perguruan tinggi lain. Dengan mensintesis hasil penelitian sebelumnya, studi ini mampu mengidentifikasi pola-pola terbaik dan rekomendasi yang relevan bagi pengelola perguruan tinggi dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja dosen. Selain itu, pendekatan ini juga membantu dalam memahami keterkaitan antara peran dosen, manajemen pendidikan, dan faktor eksternal seperti kebijakan akreditasi. Hasil dari studi literatur ini diharapkan dapat memberikan kerangka konseptual dan panduan bagi institusi pendidikan tinggi untuk merancang strategi yang efektif dalam mencapai akreditasi unggul.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Peningkatan Kinerja Dosen di Perguruan Tinggi Berakreditasi Unggul

Peningkatan kinerja dosen di perguruan tinggi yang berakreditasi unggul menjadi salah satu aspek fundamental dalam menjaga dan meningkatkan mutu pendidikan tinggi. Kinerja dosen tidak hanya mempengaruhi

kualitas proses pembelajaran tetapi juga berdampak pada citra dan reputasi institusi pendidikan di mata publik dan lembaga akreditasi. Penelitian yang dilakukan di Fakultas Tarbiyah Universitas Muhammadiyah Aceh mengungkapkan bahwa upaya peningkatan kinerja dosen harus dilaksanakan secara terencana dan terintegrasi melalui berbagai strategi yang bersifat berkelanjutan.

Salah satu strategi yang efektif adalah pengembangan kualifikasi dan kompetensi dosen. Perguruan tinggi berupaya mendorong dosen untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, seperti program magister dan doktoral, guna memperdalam keahlian dan pengetahuan di bidang masing-masing. Selain itu, dosen didorong untuk aktif mengikuti kegiatan pelatihan, lokakarya, dan seminar. Kegiatan-kegiatan ini tidak hanya memperkaya wawasan dosen terkait metode pengajaran terbaru dan penelitian mutakhir, tetapi juga berperan sebagai media untuk memperluas jaringan akademik dengan para pakar di bidang terkait. Pengembangan profesional secara berkelanjutan ini telah terbukti mampu meningkatkan kualitas pengajaran dan penelitian yang dilakukan oleh dosen, sebagaimana disoroti dalam berbagai studi sebelumnya. Selain fokus pada kompetensi, pengelolaan kegiatan perkuliahan juga merupakan elemen penting dalam peningkatan kinerja dosen. Dosen yang mampu merencanakan dan menyusun bahan ajar dengan baik menunjukkan kemampuan yang lebih optimal dalam mengelola kelas, memfasilitasi proses belajar mengajar, serta menggunakan media pembelajaran secara efektif. Media pembelajaran yang tepat dapat meningkatkan keterlibatan mahasiswa dan memperkuat pemahaman mereka terhadap materi yang disampaikan. Dalam hal ini, kemampuan dosen untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan mengintegrasikan media digital ke dalam pembelajaran menjadi nilai tambah yang signifikan.

Kedisiplinan dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab akademik juga sangat mempengaruhi efektivitas pengajaran. Dosen yang konsisten dalam memenuhi jadwal perkuliahan, memberikan umpan balik tepat waktu, dan aktif terlibat dalam kegiatan akademik menunjukkan tingkat tanggung jawab yang tinggi terhadap perkembangan mahasiswa. Lebih lanjut, kedisiplinan dosen

juga tercermin dari keterbukaannya terhadap kritik dan saran, baik dari mahasiswa maupun rekan sejawat. Sikap ini tidak hanya mendukung peningkatan kualitas pengajaran tetapi juga menciptakan budaya akademik yang kolaboratif dan dinamis.

Secara keseluruhan, peningkatan kinerja dosen di perguruan tinggi berakreditasi unggul memerlukan kombinasi antara pengembangan kompetensi profesional, pengelolaan perkuliahan yang baik, dan kedisiplinan yang konsisten. Implementasi strategi-strategi ini secara simultan akan berdampak signifikan pada kualitas pendidikan dan memperkuat daya saing institusi pendidikan tinggi di tingkat nasional maupun internasional. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa pendidikan berkualitas tinggi merupakan kunci utama dalam mencetak generasi unggul yang mampu berkontribusi bagi pembangunan bangsa (Sulastri, 2013).

B. Kolaborasi Antar Dosen dan Pemanfaatan Teknologi dalam Meningkatkan Kualitas Pengajaran

Kolaborasi antar dosen merupakan salah satu strategi efektif dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan menciptakan lingkungan akademik yang produktif. Kerjasama dalam pengembangan materi ajar dan penelitian memungkinkan dosen saling bertukar ide, pengalaman, dan metode, sehingga menghasilkan bahan ajar yang lebih komprehensif dan relevan dengan perkembangan ilmu pengetahuan terkini. Kolaborasi semacam ini tidak hanya memperkaya perspektif dosen tetapi juga memperkuat hubungan profesional dan mendorong terbentuknya budaya kerja yang kolaboratif di lingkungan akademik.

Menurut penelitian Laimak (2016), dosen yang berkolaborasi cenderung lebih kreatif dalam merancang metode pengajaran baru. Inovasi dalam teknik pengajaran ini berperan penting dalam meningkatkan minat dan motivasi mahasiswa untuk belajar. Dengan bekerja sama, dosen dapat mengeksplorasi pendekatan interdisipliner yang melibatkan kombinasi ilmu pengetahuan dari berbagai bidang, memberikan pemahaman yang lebih holistik kepada mahasiswa. Selain itu, kolaborasi juga memungkinkan dosen untuk saling memberikan umpan balik konstruktif, baik dalam konteks perbaikan materi ajar maupun dalam proses penelitian. Hal ini

sangat membantu dosen untuk terus meningkatkan kompetensi dan kualitas kinerjanya.

Dalam proses pengembangan materi ajar, kolaborasi antar dosen juga menciptakan peluang bagi mereka untuk menghasilkan karya ilmiah yang inovatif dan relevan dengan kebutuhan zaman. Penelitian yang dilakukan secara bersama-sama tidak hanya memperkaya konten pendidikan tetapi juga meningkatkan kualitas publikasi ilmiah. Semakin banyak karya ilmiah yang diterbitkan oleh dosen, semakin tinggi kontribusi mereka terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, yang pada gilirannya turut meningkatkan reputasi institusi pendidikan.

Selain kolaborasi, pemanfaatan teknologi informasi telah menjadi elemen kunci dalam dunia pendidikan modern. Dosen yang mampu mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran dapat menciptakan pengalaman belajar yang lebih dinamis dan interaktif bagi mahasiswa. Penggunaan *Learning Management System* (LMS) seperti Moodle atau Google Classroom memungkinkan dosen untuk menyediakan akses mudah ke bahan ajar, tugas, dan forum diskusi. Selain itu, media pembelajaran berbasis teknologi seperti video pembelajaran, podcast, dan simulasi virtual dapat meningkatkan keterlibatan mahasiswa dalam proses belajar, sehingga membantu mereka memahami materi dengan lebih baik.

Integrasi teknologi juga memperluas cakupan interaksi antara dosen dan juga mahasiswa. Komunikasi yang sebelumnya terbatas pada ruang kelas kini dapat dilanjutkan melalui platform daring, memungkinkan mahasiswa untuk mengajukan pertanyaan atau berdiskusi kapan saja. Penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa yang belajar dalam lingkungan yang memanfaatkan teknologi cenderung memiliki pengalaman belajar yang lebih kaya dan lebih terlibat secara aktif. Teknologi juga mempermudah proses penilaian, di mana dosen dapat memberikan umpan balik secara cepat dan terstruktur melalui sistem digital, sehingga mahasiswa dapat segera memperbaiki kekurangan mereka. Lebih jauh lagi, pemanfaatan teknologi membuka peluang bagi dosen untuk berkolaborasi lintas institusi dan bahkan lintas negara. Platform digital memungkinkan dosen untuk berbagi penelitian, berdiskusi, dan bekerja sama dalam proyek akademik

secara lebih mudah dan efisien. Kolaborasi dalam jaringan global ini tidak hanya memperkaya perspektif akademik tetapi juga memperkuat jejaring profesional yang dapat mendukung perkembangan karier dosen di masa depan.

Secara keseluruhan, kolaborasi antar dosen dan pemanfaatan teknologi merupakan dua aspek penting yang saling melengkapi dalam meningkatkan kualitas pengajaran di perguruan tinggi. Kerjasama yang efektif tidak hanya memperkaya materi ajar dan metode pengajaran, tetapi juga menciptakan inovasi dalam proses belajar mengajar. Di sisi lain, integrasi teknologi memungkinkan proses pembelajaran yang lebih efektif dan fleksibel, memperluas akses informasi, dan meningkatkan keterlibatan mahasiswa. Dengan mengoptimalkan kedua aspek ini, perguruan tinggi dapat menciptakan lingkungan akademik yang lebih inovatif dan adaptif terhadap perkembangan zaman, sehingga mampu mencetak lulusan yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan global.

C. Peran Sistem Reward dan Dukungan Manajemen dalam Meningkatkan Kinerja Dosen

Sistem reward atau penghargaan merupakan salah satu mekanisme penting dalam mendorong kinerja dosen di lingkungan perguruan tinggi. Penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, berfungsi sebagai bentuk apresiasi terhadap pencapaian dosen, baik dalam bidang penelitian, pengajaran, maupun pengabdian kepada masyarakat. Ketika dosen merasa usaha dan kontribusinya diakui, mereka cenderung lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas kerja. Penghargaan dapat berupa bonus, sertifikat penghargaan, kesempatan mengikuti konferensi internasional, atau promosi jabatan akademik. Menurut penelitian Oviyanti & Manizar (2018), pemberian insentif yang tepat sasaran mampu memacu dosen untuk lebih aktif berpartisipasi dalam kegiatan akademik dan penelitian, sehingga berdampak positif pada produktivitas dan reputasi perguruan tinggi.

Sistem penghargaan tidak hanya memotivasi dosen untuk mencapai target akademik, tetapi juga mendorong terciptanya kompetisi sehat di antara dosen. Persaingan yang konstruktif ini dapat memicu kreativitas dan inovasi dalam pengembangan kurikulum

serta metode pengajaran. Sebagai contoh, dosen yang mendapatkan penghargaan karena publikasi ilmiahnya di jurnal bereputasi cenderung menjadi role model bagi rekan sejawat dan mahasiswa. Ini menciptakan efek domino yang mendorong lebih banyak dosen untuk mengikuti jejak serupa, sehingga meningkatkan produktivitas akademik secara keseluruhan. Selain itu, penghargaan yang diberikan atas kontribusi dalam pengabdian masyarakat dapat memotivasi dosen untuk lebih terlibat dalam program-program sosial, memperkuat peran perguruan tinggi dalam pembangunan masyarakat.

Penghargaan non-finansial seperti pengakuan publik atau pemberian gelar kehormatan juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi intrinsik dosen. Dosen yang merasa dihargai secara moral cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka, termasuk dalam memfasilitasi pembelajaran dan melakukan bimbingan akademik. Selain itu, penghargaan non-finansial dapat memperkuat ikatan emosional antara dosen dan institusi, yang berkontribusi pada loyalitas dan komitmen mereka untuk terus berkarya di lingkungan akademik.

Namun, pemberian penghargaan harus diimbangi dengan sistem manajemen yang mendukung, karena dukungan manajemen perguruan tinggi berperan krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja dosen. Manajemen yang responsif terhadap kebutuhan dosen dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berpengaruh langsung terhadap produktivitas mereka. Penelitian menunjukkan bahwa dosen yang bekerja di lingkungan dengan fasilitas memadai dan kebijakan yang mendukung pengembangan profesional cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap pekerjaannya.

Manajemen perguruan tinggi harus memastikan tersedianya sarana dan prasarana yang menunjang aktivitas dosen, seperti laboratorium, perpustakaan digital, akses jurnal ilmiah, dan ruang kerja yang nyaman. Ketersediaan fasilitas ini memungkinkan dosen untuk bekerja lebih efektif, baik dalam melaksanakan kegiatan pengajaran maupun penelitian. Selain itu, kebijakan manajemen yang proaktif, seperti memberikan fleksibilitas dalam pengaturan jadwal kerja atau memberikan cuti studi,

dapat membantu dosen menyeimbangkan antara tugas profesional dan pengembangan diri. Hal ini penting karena dosen yang merasa didukung dalam pengembangan kariernya cenderung lebih bersemangat dan produktif dalam melaksanakan tugas-tugas akademik.

Komunikasi yang baik antara manajemen dan dosen juga memainkan peran signifikan dalam menciptakan iklim kerja yang positif. Manajemen perlu mendengarkan masukan dan aspirasi dosen serta merespons dengan kebijakan yang relevan. Dosen yang merasa didengarkan dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan akan lebih puas dengan pekerjaannya, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Selain itu, keterbukaan manajemen dalam memberikan umpan balik yang konstruktif kepada dosen dapat mendorong mereka untuk terus memperbaiki dan meningkatkan kualitas pengajaran dan penelitian.

Secara keseluruhan, kombinasi antara sistem reward yang efektif dan dukungan manajemen yang responsif sangat penting dalam mendorong kinerja dosen. Dengan pemberian penghargaan yang tepat dan kebijakan manajerial yang mendukung, perguruan tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi pengembangan profesional dosen secara berkelanjutan. Lingkungan kerja yang kondusif ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja dosen, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan dan reputasi institusi. Dalam jangka panjang, strategi ini akan memperkuat daya saing perguruan tinggi, baik di tingkat nasional maupun internasional, serta menghasilkan lulusan yang berkualitas dan siap bersaing di pasar global.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Peningkatan kinerja dosen merupakan kunci penting dalam mewujudkan perguruan tinggi berakreditasi unggul. Kinerja dosen tidak hanya mempengaruhi kualitas pendidikan, tetapi juga berdampak pada reputasi dan daya saing institusi. Strategi yang efektif mencakup pengembangan kompetensi melalui pendidikan lanjut, pelatihan, dan seminar, disertai evaluasi kinerja berkala untuk memastikan dosen memenuhi standar tridarma perguruan tinggi (pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat).

Kolaborasi antar dosen dan pemanfaatan teknologi juga menjadi faktor penting. Kolaborasi memperkaya materi ajar dan memungkinkan penerapan pendekatan interdisipliner, sementara teknologi seperti LMS dan media digital meningkatkan keterlibatan mahasiswa serta membuka peluang bagi dosen untuk bekerja sama lintas institusi dan negara. Kombinasi ini memperkuat kualitas pengajaran dan inovasi akademik. Selain itu, sistem penghargaan dan dukungan manajemen yang responsif berperan krusial dalam menciptakan lingkungan kerja kondusif. Penghargaan finansial maupun non-finansial memotivasi dosen untuk berprestasi, sedangkan kebijakan manajemen yang fleksibel meningkatkan kepuasan dan komitmen dosen. Dengan penerapan strategi yang menyeluruh, perguruan tinggi dapat mencapai akreditasi unggul dan menghasilkan lulusan berkualitas yang mampu bersaing secara global.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Strategi Peningkatan Kinerja Dosen dalam Mewujudkan Perguruan Tinggi Berakreditasi Unggul.

DAFTAR RUJUKAN

- Aris, A. S. (2011). KINERJA DOSEN DAN UPAYA-UPAYA PENINGKATANNYA (Studi pada Fakultas Tarbiyah IAIN Syekh Nurjati Cirebon).
- Bahri, S. (2012). Peningkatan Kinerja Dosen STKIP Bina Bangsa Getsempena Banda Aceh. *Visipena*, 3(2), 91-109.
- Djuwita, T. M. (2011). Strategi Pengembangan Dosen Perguruan Tinggi Kaitannya Dengan Profil Dosen Yang Produktif. *Publica*, 1(1), 220773.
- Laimak, N. I. M. (2016). *STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS KINERJA DOSEN DI FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Kalijaga).
- Oviyanti, F. & Manizar, E. (2018). Kinerja Penelitian Dosen Prodi Pendidikan Agama Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. *Tadrib: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 4(1), 138-162.
- Rohmah, N., AY, M. H., & Kusmintardjo, K. *Strategi Peningkatan Kemampuan Dosen dalam Penulisan Karya Ilmiah (Studi Multi Kasus pada Unisda dan Staidra di Kabupaten Lamongan)* (Doctoral dissertation, State University of Malang).
- Sulastri, E. (2013). Strategi peningkatan kinerja dosen fakultas tarbiyah universitas muhammadiyah aceh. *Mentari: Majalah Ilmiah Universitas Muhammadiyah Aceh*, 16(1).