
Received: 15 -06- 2025 | **Accepted:** 22-07-2025 **Published:** 10-08-2025

PERAN LEMBAGA PENJAMINAN MUTU (LPM) DALAM MENINGKATKAN KINERJA DOSEN DAN KUALITAS PEMBELAJARAN DI UNIVERSITAS AL WASHLIYAH DARUSSALAM BANDA ACEH**Rizqa Uswah¹; Faraisha Hizra²; Maulana Zubir³; Ulia Safitri⁴; Melda Yulisa⁵;**^{1,2,3,4,5}Dosen pada Universitas Al Washliyah Darussalam Banda AcehEmail: risqauswah@unadabna.ac.id**ABSTRAK**

Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) memiliki tupoksi dalam menjaga kualitas perguruan tinggi, Keberadaan LPM tidak hanya ditujukan untuk memenuhi standar akreditasi dan regulasi nasional, akan tetapi juga sebagai upaya internal institusi dalam meningkatkan kualitas layanan akademik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) dalam meningkatkan kinerja dosen dan kualitas pembelajaran di Universitas Al Washliyah Darussalam Banda Aceh. Adapun metode penelitian dilakukan melalui pendekatan kualitatif deskriptif, di mana data dikumpulkan melalui wawancara mendalam (*dept-interview*) dengan pimpinan LPM, dosen, dan pimpinan akademik di lingkungan Universitas Al Washliyah Darussalam Banda Aceh, serta dilengkapi dengan observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lembaga Penjaminan Mutu (LPM) telah melaksanakan berbagai kegiatan strategis yaitu audit mutu internal, sosialisasi standar penjaminan mutu, dan pelatihan peningkatan kapasitas dosen. Di sisi lain, efektivitas peran tersebut masih terkendala oleh keterbatasan sumber daya manusia di LPM, rendahnya kesadaran mutu di kalangan dosen, serta lemahnya mekanisme tindak lanjut dari hasil evaluasi. Meskipun terdapat dukungan dari pimpinan institusi dan upaya integrasi nilai-nilai keislaman dalam sistem penjaminan mutu, budaya mutu yang berkelanjutan belum sepenuhnya terbentuk. Dengan demikian, optimalisasi peran LPM memerlukan penguatan kapasitas kelembagaan, pelatihan berkelanjutan, integrasi sistem *reward-punishment*, serta komitmen kebijakan yang konsisten. Penelitian ini menyimpulkan bahwa LPM memiliki potensi besar sebagai agen perubahan, diperlukan pendekatan holistik dan kontekstual agar dapat menjadi motor penggerak peningkatan kualitas akademik yang berkelanjutan di Universitas Al Washliyah Darussalam Banda Aceh.

Kata kunci: *Lembaga Penjaminan Mutu (LPM); Kinerja Dosen; Kualitas Pembelajaran; Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI); Perguruan Tinggi Swasta.*

ABSTRACT

The Quality Assurance Agency (LPM) has the task of maintaining the quality of higher education institutions. The existence of LPM is not only intended to meet national accreditation and regulatory standards, but also as an internal institutional effort to improve the quality of academic services. This study aims to analyse the role of the Quality Assurance Agency (QAA) in improving faculty performance and the quality of learning at Al Washliyah Darussalam

University in Banda Aceh. The research method employed a descriptive qualitative approach, where data was collected through in-depth interviews with QAA leaders, lecturers, and academic leaders at Al Washliyah Darussalam University in Banda Aceh, supplemented by observation and documentation. The research findings indicate that the Quality Assurance Agency (LPM) has implemented various strategic activities, including internal quality audits, dissemination of quality assurance standards, and faculty capacity-building training. However, the effectiveness of these efforts is still hindered by limitations in human resources within the LPM, low quality awareness among faculty members, and weak follow-up mechanisms for evaluation results. Despite support from institutional leadership and efforts to integrate Islamic values into the quality assurance system, a sustainable quality culture has not yet been fully established. Therefore, optimising the role of the LPM requires institutional capacity building, continuous training, integration of reward-punishment systems, and consistent policy commitment. This study concludes that the LPM has great potential as an agent of change, requiring a holistic and contextual approach to become a driving force for sustainable academic quality improvement at Al Washliyah Darussalam University in Banda Aceh.

Keywords: Quality Assurance Institution (LPM); Faculty Performance; Learning Quality; Internal Quality Assurance System (SPMI); Private Higher Education Institution.

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas, inovatif, dan mampu bersaing di tingkat nasional maupun global. Dalam rangka mewujudkan tujuan tersebut, penjaminan mutu pendidikan tinggi menjadi elemen penting yang harus dikelola secara sistematis dan berkelanjutan. Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) hadir sebagai unit penunjang yang bertanggung jawab dalam merancang, mengimplementasikan, dan mengevaluasi Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) di perguruan tinggi (Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi, 2021). Keberadaan LPM tidak hanya ditujukan untuk memenuhi standar akreditasi dan regulasi nasional, tetapi juga sebagai upaya internal institusi dalam meningkatkan kualitas layanan akademik secara menyeluruh.

Universitas Al Washliyah Darussalam Banda Aceh (UNADA), Banda Aceh memiliki tantangan dalam menjaga dan meningkatkan mutu pendidikan sering kali lebih kompleks. Selain harus memenuhi standar akademik nasional, institusi tersebut juga dituntut untuk memadukan nilai-nilai keislaman dan kearifan lokal dalam seluruh aspek penyelenggaraan pendidikan. Dalam hal ini, berdasarkan Standar manual mutu (2025) bahwa peran LPM menjadi semakin strategis karena tidak hanya mengawal aspek teknis penjaminan mutu, tetapi juga harus mampu mengintegrasikan dimensi moral, spiritual, dan budaya dalam sistem yang dikembangkan (Aprilianto & Rahmawati, 2025; Nugraha et al., 2025).

Salah satu aspek kunci dalam peningkatan mutu pendidikan tinggi adalah kinerja dosen dan kualitas pembelajaran. Dosen sebagai aktor dalam proses belajar mengajar memiliki pengaruh langsung terhadap capaian pembelajaran mahasiswa. Namun,

berbagai studi menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara harapan dan realitas dalam kinerja dosen, terutama di perguruan tinggi swasta yang menghadapi keterbatasan sumber daya manusia, pelatihan, dan insentif (Nadeak, 2020; Wika, 2025). Di sinilah LPM diharapkan dapat berperan aktif melalui audit mutu, pelatihan, evaluasi kinerja, dan tindak lanjut yang sistematis.

Berdasarkan studi literatur dari penelitian sebelumnya, peran Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) telah banyak dikaji dalam konteks peningkatan mutu pendidikan tinggi, baik di perguruan tinggi negeri maupun swasta. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) sangat bergantung pada kapasitas kelembagaan LPM, komitmen pimpinan, serta keterlibatan aktif seluruh sivitas akademika (Wika, 2025); Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, 2021). Penelitian Ramadhan & Setyaningsih (2025) menekankan pentingnya integrasi nilai-nilai keagamaan dalam sistem penjaminan mutu di perguruan tinggi berbasis Islam, yang menunjukkan bahwa mutu tidak hanya diukur secara teknis, tetapi juga melalui dimensi moral dan spiritual. Namun, masih terdapat kesenjangan dalam penerapan sistem tersebut, terutama di perguruan tinggi swasta yang menghadapi keterbatasan sumber daya dan rendahnya budaya mutu (Jamali et al., 2025). Studi terdahulu juga mengungkap bahwa lemahnya mekanisme tindak lanjut audit dan absennya sistem reward menjadi faktor penghambat utama dalam peningkatan kinerja dosen dan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, penelitian ini mengambil posisi untuk melengkapi temuan-temuan tersebut dengan fokus kontekstual pada Universitas Al Washliyah Darussalam Banda Aceh, sebagai perguruan tinggi swasta berbasis keagamaan yang memiliki tantangan dan potensi unik dalam pengembangan sistem penjaminan mutu.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan bahwa LPM Universitas Al Washliyah Darussalam Banda Aceh telah melakukan berbagai upaya yaitu dengan melakukan sosialisasi standar mutu, pengelolaan dokumen akademik, dan pelaksanaan audit internal, masih terdapat hambatan struktural dan kultural yang mengganggu efektivitasnya. Beberapa di antaranya adalah rendahnya kesadaran mutu di kalangan dosen, kurangnya kapasitas SDM LPM, serta lemahnya mekanisme tindak lanjut dari hasil evaluasi (Saddam et al., 2024). Oleh karena itu, penting untuk menganalisis secara mendalam bagaimana peran LPM dapat dioptimalkan agar benar-benar menjadi *driver* peningkatan kinerja dosen dan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran LPM dalam meningkatkan kinerja dosen dan kualitas pembelajaran di Universitas Al Washliyah Darussalam Banda Aceh, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat efektivitasnya. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi pengembangan sistem penjaminan mutu yang lebih holistik, kontekstual, dan berkelanjutan, khususnya di lingkungan perguruan tinggi swasta berbasis keagamaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif analitis, yang bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam peran Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) dalam meningkatkan kinerja dosen dan kualitas pembelajaran di Universitas Al Washliyah Darussalam Banda Aceh. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu mengungkap makna, persepsi, dan dinamika sosial yang terjadi di lapangan secara holistik dan kontekstual (Creswell & Poth, 2016).

Informan Penelitian

Informan penelitian terdiri atas tiga kelompok utama yang dipilih secara purposif (*purposive sampling*) berdasarkan keterlibatan dan pemahaman mereka terhadap sistem penjaminan mutu. (Sudaryono., 2019) Kelompok tersebut meliputi: (1) Ketua Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) Universitas Al Washliyah Darussalam Banda Aceh; (2) Dosen dari berbagai fakultas yang telah mengikuti audit mutu, pelatihan, atau evaluasi kinerja; dan (3) Perwakilan pimpinan akademik seperti dekan dan kepala program studi. Jumlah informan sebanyak 12 orang, ditentukan berdasarkan prinsip kecukupan data (*data saturation*), yaitu ketika tidak ada lagi informasi baru yang diperoleh dari wawancara.

Berikut adalah tabel informan berdasarkan penelitian "Peran Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) dalam Meningkatkan Kinerja Dosen dan Kualitas Pembelajaran di Universitas Al Washliyah Darussalam Banda Aceh":

Tabel 1.
Daftar Informan Penelitian

No	Informan	Jumlah
1	Ketua LPM Unada Banda Aceh	3
2	Dosen dari berbagai fakultas	6
3	Pimpinan akademik (Dekan dan Kaprodi)	3
Jumlah Total		12

Sumber: Data Penelitian 2025

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama, yaitu: (1) wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan panduan wawancara semi-terstruktur untuk menggali persepsi, pengalaman, dan harapan informan terkait peran LPM; (2) observasi partisipatif non-struktural terhadap kegiatan LPM seperti sosialisasi SPMI,

pelaksanaan audit mutu internal, dan pelatihan peningkatan kapasitas dosen; serta (3) dokumentasi berupa studi dokumen seperti pedoman SPMI, laporan audit mutu, dokumen evaluasi kinerja dosen, dan kebijakan akademik yang dikeluarkan oleh LPM dan pimpinan universitas.

Tabel 2.
Instrumen Penelitian

No	Indikator	Pertanyaan
1	Pelaksanaan audit mutu internal terhadap dosen	Bagaimana proses audit mutu internal terhadap kinerja dosen dilakukan oleh LPM? Apa aspek-aspek yang dievaluasi? Seberapa sering audit mutu dilakukan, dan bagaimana hasilnya disampaikan kepada dosen yang bersangkutan?
2	Sosialisasi dan pelatihan penjaminan mutu	Kegiatan pelatihan apa saja yang telah diselenggarakan LPM untuk meningkatkan kapasitas dosen? Seberapa besar partisipasi dosen dalam pelatihan yang diadakan oleh LPM? Apa yang menjadi kendalanya?
3	Pengelolaan dokumen akademik	Bagaimana peran LPM dalam memastikan kelengkapan dan kualitas dokumen akademik seperti RPS, SAP, dan laporan perkuliahan?
5	Umpan balik dan tindak lanjut audit	Apakah ada mekanisme tindak lanjut setelah audit dilakukan? Jika ya, bagaimana bentuknya? Jika tidak, mengapa? Apakah dosen menerima umpan balik langsung dari hasil audit? Bagaimana respons dosen terhadap umpan balik tersebut?
6	Integrasi nilai keislaman dan lokalitas dalam penilaian kinerja	Apakah nilai-nilai keislaman dan lokalitas diintegrasikan dalam penilaian kinerja dosen? Jika ya, bagaimana caranya?
7	Dukungan kebijakan pimpinan	Sejauh mana pimpinan universitas mendukung program penjaminan mutu yang dilakukan oleh LPM? Apakah ada kebijakan resmi yang mengatur tugas dan wewenang LPM? Bagaimana alokasi anggaran untuk kegiatan LPM?
8	Kapasitas SDM LPM	Berapa jumlah staf yang bekerja di LPM? Apakah mereka memiliki latar belakang keahlian di bidang penjaminan mutu? Apakah staf LPM memiliki beban mengajar atau tugas lain yang mengganggu fokus pada penjaminan mutu?

Peran Lembaga penjamin Mutu

9	Budaya mutu di kalangan dosen	Menurut Bapak/Ibu, bagaimana persepsi dosen terhadap penjaminan mutu? Apakah dianggap sebagai beban atau sebagai upaya perbaikan? Apakah dosen secara proaktif melakukan perbaikan berkelanjutan terhadap pembelajaran mereka setelah evaluasi?
10	Mekanisme reward and punishment	Apakah ada sistem insentif (penghargaan, promosi, tunjangan) berdasarkan hasil penilaian mutu? Jika tidak, mengapa? Apakah ada konsekuensi atau sanksi bagi dosen yang kinerjanya tidak memenuhi standar mutu?
11	Koordinasi antar unit	Bagaimana koordinasi antara LPM dengan fakultas dan program studi dalam pelaksanaan SPMI? Apakah fakultas dan program studi merasa terbantu atau terbebani oleh kehadiran LPM? Mengapa?
12	Peran LPM secara umum	Menurut Bapak/Ibu, sejauh mana LPM telah berhasil meningkatkan kinerja dosen dan kualitas pembelajaran di Unada?
13	Rekomendasi perbaikan	Langkah-langkah apa yang perlu diambil untuk memperkuat peran LPM agar lebih efektif di masa depan?

Sumber: Data Penelitian 2025

Teknik Analisis Data Penelitian

Teknik analisis data dilakukan secara sistematis melalui tiga tahap: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, 2014). Data yang diperoleh dari wawancara ditranskripsi secara lengkap, kemudian dikodekan berdasarkan tema-tema utama seperti peran LPM, tantangan implementasi, dukungan kelembagaan, dan dampak terhadap kinerja dosen. Analisis dilakukan secara tematik dengan membandingkan dan menghubungkan temuan dari berbagai sumber data (triangulasi data) untuk meningkatkan kredibilitas hasil penelitian.

Dengan kombinasi metode tersebut, penelitian ini mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai efektivitas peran LPM serta faktor-faktor yang memengaruhi implementasi penjaminan mutu di lingkungan perguruan tinggi swasta berbasis keagamaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Peran Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) dalam Meningkatkan Kinerja Dosen Universitas Al Washliyah Darussalam Banda Aceh

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) Universitas Al Washliyah Darussalam Banda Aceh telah melaksanakan peran penting dalam upaya peningkatan kinerja dosen melalui berbagai kegiatan strategis, meskipun masih terdapat keterbatasan dalam implementasi dan dampaknya. Kegiatan utama yang dilakukan oleh LPM meliputi audit mutu internal, sosialisasi standar penjaminan mutu, pelatihan peningkatan kapasitas dosen, serta pengelolaan dokumen akademik sesuai dengan kerangka Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI). Salah satu informan, yaitu Kepala LPM Unada, menyatakan bahwa:

"Kami rutin melakukan audit mutu setiap tahun terhadap seluruh program studi, termasuk evaluasi terhadap kinerja dosen berdasarkan dokumen Rencana Pembelajaran Semester (RPS), bukti pelaksanaan perkuliahan, dan penilaian mahasiswa. Hasil audit ini kemudian menjadi bahan masukan untuk perbaikan." (Wawancara, 15 Maret 2024)

Namun demikian, meskipun proses audit dilakukan secara berkala, tindak lanjut dari temuan audit masih lemah. Banyak dosen yang tidak merasa terdorong untuk memperbaiki kinerja karena tidak adanya mekanisme sanksi maupun reward yang jelas. Seorang dosen senior dari Fakultas Agama Islam mengungkapkan:

"Audit memang datang, kami diminta menyerahkan dokumen, tapi setelah itu tidak ada umpan balik yang jelas. Tidak ada yang memanggil untuk diskusi perbaikan. Rasanya seperti formalitas saja." (Wawancara, 18 Maret 2024)

Di sisi lain, pelatihan yang diinisiasi LPM, seperti pelatihan penyusunan RPS berbasis OBE (*Outcome-Based Education*) dan penggunaan teknologi pembelajaran, mendapat respons positif dari sebagian dosen. Namun, partisipasi masih terbatas karena belum menjadi kewajiban yang mengikat. Hal ini menunjukkan bahwa peran LPM lebih dominan sebagai fasilitator dan regulator teknis, namun belum sepenuhnya berfungsi sebagai agen perubahan (*change agent*) dalam budaya akademik.

Dalam penelitian ini, wawancara dengan dosen sebagai pelaksana utama proses pembelajaran memberikan gambaran yang kritis terhadap peran Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) di Universitas Al Washliyah Darussalam Banda Aceh. Berikut adalah beberapa kutipan langsung dari dosen yang menjadi informan, dilengkapi dengan penjelasan terkait implikasinya terhadap peran LPM. Hasil wawancara dengan Dosen Fakultas FISIP pada tanggal 18 Maret 2024 yang menyebutkan bahwa:

"Audit mutu memang rutin dilakukan, kami diminta menyerahkan RPS, jurnal mengajar, dan nilai. Tapi setelah itu, tidak ada umpan balik yang jelas. Tidak ada yang memanggil untuk diskusi perbaikan. Rasanya seperti formalitas saja."

Peran Lembaga penjamin Mutu

Berdasarkan pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kelemahan mendasar dalam peran LPM sebagai *evaluator* dan *fasilitator perbaikan*. Meskipun LPM telah berhasil menjalankan fungsi dokumentasi dan pengumpulan data (audit), peran tersebut belum lengkap karena terputus pada tahap *tindak lanjut*. Audit yang tidak diikuti dengan umpan balik konstruktif dan rencana perbaikan hanya menjadi kegiatan administratif yang tidak memberikan nilai tambah bagi peningkatan kinerja dosen.

Hal ini menunjukkan bahwa LPM masih berperan sebagai *inspektor* daripada *konsultan* akademik. Selain itu, Dosen Fakultas Saintek juga mengungkapkan bahwa:

"Saya pernah ikut pelatihan penyusunan RPS berbasis OBE yang diadakan LPM. Materinya bagus, tapi hanya diikuti segelintir dosen. Banyak yang tidak datang karena tidak ada kewajiban atau insentif. Kalau bisa, ini dijadikan syarat kenaikan pangkat, pasti semua akan antusias."(Dosen Fakultas Saintek, Wawancara 17 Maret 2024)

Dosen tersebut mengakui peran LPM sebagai *fasilitator pelatihan* dan *pembaruan kapasitas*. Namun, kutipan ini juga menyoroti keterbatasan dampak dari peran tersebut. Ketidakhadiran dosen lain menunjukkan rendahnya *kesadaran mutu* dan *budaya belajar* yang belum tertanam kuat. Lebih penting lagi, dosen secara eksplisit menyarankan integrasi hasil kegiatan LPM dengan sistem karier. Ini menunjukkan bahwa peran LPM sebagai *change agent* sangat bergantung pada dukungan kebijakan eksternal. Tanpa koneksi ke sistem *reward*, peran LPM tetap terbatas pada aktivitas pelatihan yang bersifat sukarela dan tidak wajib. Pernyataan yang sama juga diungkapkan berdasarkan hasil wawancara dengan Dosen Fakultas FKIP yang menyatakan bahwa:

"Saya merasa LPM lebih fokus ke dokumen. Ya, memang penting, tapi bagaimana dengan kualitas di kelas? Apakah mahasiswa benar-benar paham? Apakah metode mengajar saya efektif? Itu yang jarang dievaluasi secara mendalam."(Dosen Fakultas FKIP, Wawancara 20 Maret 2024)

Dari pernyataan tersebut di atas sangat penting karena mengungkapkan kesenjangan antara *penjaminan mutu prosedural* dan *penjaminan mutu substantif*. LPM dianggap terlalu fokus pada aspek administratif (dokumen), sementara aspek inti dari kualitas pembelajaran—yaitu proses interaksi belajar mengajar di kelas—kurang mendapat perhatian. Ini menunjukkan bahwa peran LPM belum optimal sebagai *penggerak peningkatan kualitas pembelajaran*. Untuk mengatasi ini, LPM perlu memperluas metodenya, misalnya dengan melakukan *classroom observation* atau menganalisis data *student learning outcomes* secara lebih mendalam, bukan hanya ketersediaan dokumen.

Dengan demikian, pernyataan tersebut secara konsisten menunjukkan bahwa peran LPM saat ini masih terbatas pada fungsi administratif dan dokumentatif. LPM berhasil dalam merancang dan mengimplementasikan prosedur penjaminan mutu (seperti audit dan pelatihan), tetapi belum sepenuhnya berhasil dalam mewujudkan tujuan akhir dari penjaminan mutu, yaitu peningkatan kinerja dosen dan kualitas pembelajaran yang nyata. Untuk mengatasi hambatan ini, LPM perlu bertransformasi dari sekadar *pengumpul dokumen* menjadi *mitra strategis* dosen, dengan memperkuat tindak

lanjut audit, mengintegrasikan aktivitas mutu dengan sistem karier, dan memperdalam evaluasi terhadap proses pembelajaran di kelas.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Efektivitas LPM dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran

Penelitian mengidentifikasi sejumlah faktor yang mendukung dan menghambat efektivitas LPM dalam mendorong peningkatan kualitas pembelajaran. Faktor pendukung utama adalah komitmen pimpinan universitas terhadap penjaminan mutu, khususnya dalam bentuk dukungan kebijakan dan alokasi anggaran untuk pelatihan dan audit. Dekan Fakultas Ekonomi menyampaikan:

"Pimpinan kampus sekarang lebih serius soal akreditasi dan mutu. LPM diberi ruang untuk bekerja, dan hasil audit sering dibahas dalam rapat pimpinan." (Wawancara, 20 Maret 2024)

Selain itu, adanya integrasi nilai-nilai keislaman dan lokalitas dalam pelatihan mutu juga menjadi kekuatan tersendiri. LPM tidak hanya membahas aspek teknis seperti RPS dan penilaian, tetapi juga menekankan aspek etika profesi dosen dan pendidikan karakter, yang relevan dengan visi keagamaan kampus. Namun, sejumlah hambatan struktural dan kultural masih signifikan. *Pertama*, keterbatasan kapasitas SDM LPM. LPM hanya terdiri dari tiga orang staf tetap, yang juga memiliki tugas akademik sebagai dosen, sehingga beban kerja sangat tinggi. Kepala LPM mengakui:

"Kami bekerja dengan tim yang sangat kecil dan sumber daya terbatas. Seringkali kegiatan harus ditunda karena kami juga mengajar. Idealnya, LPM punya tim khusus yang fokus penuh pada penjaminan mutu." (Wawancara, 15 Maret 2024)

Kedua, rendahnya kesadaran mutu di kalangan dosen. Banyak dosen masih memandang penjaminan mutu sebagai beban administratif, bukan sebagai upaya peningkatan kualitas pembelajaran. Ketiga, lemahnya mekanisme tindak lanjut dan akuntabilitas. Tidak ada sistem yang mengikat untuk memastikan bahwa temuan audit ditindaklanjuti secara konkret oleh program studi atau dosen yang bersangkutan. Akibatnya, meskipun LPM telah menyusun sistem yang relatif lengkap, implementasinya belum merata dan belum membawa perubahan signifikan pada kualitas pembelajaran di kelas. Sebagaimana diungkapkan oleh seorang kepala program studi:

"Kami tahu apa yang harus diperbaiki, tapi tanpa dorongan dan insentif dari atas, sulit menggerakkan dosen untuk benar-benar berubah." (Wawancara, 19 Maret 2024)

Dengan demikian, efektivitas LPM tidak hanya ditentukan oleh kualitas sistem yang dirancang, tetapi juga oleh dukungan kelembagaan, kapasitas SDM, dan budaya mutu yang harus dibangun secara bertahap dan berkelanjutan.

Dalam wawancara dengan sejumlah dosen di Universitas Al Washliyah Darussalam Banda Aceh, diperoleh berbagai perspektif langsung mengenai faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat efektivitas Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran. Berikut adalah kutipan langsung dari beberapa dosen, dilengkapi dengan penjelasan konteks dan analisis terhadap temuan tersebut. hal ini sebagai hasil wawancara dengan Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) yang menyatakan bahwa:

"Saya mengakui bahwa LPM cukup aktif dalam mengadakan pelatihan, terutama tentang penyusunan RPS berbasis OBE. Materi yang diberikan relevan, dan saya merasa lebih paham cara merancang pembelajaran yang berorientasi pada capaian mahasiswa."

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kegiatan pelatihan yang dilakukan LPM merupakan salah satu faktor pendukung utama dalam peningkatan kualitas pembelajaran. Dosen merasa terbantu dengan pengetahuan baru yang diperoleh, terutama dalam mengimplementasikan pendekatan Outcome-Based Education (OBE), yang menuntut perencanaan pembelajaran yang lebih sistematis dan terukur. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya bahwa pelatihan kapasitas merupakan kunci dalam penguatan mutu akademik (Syafaruddin & Lubis, 2021). Pernyataan terkait dengan faktor penghambat dan lemahnya tindak lanjut juga diungkap berdasarkan hasil wawancara penelitian dengan dosen saintek yang menyatakan bahwa:

"Setelah audit, kami diminta menyerahkan dokumen, tapi tidak ada umpan balik yang jelas. Tidak ada yang memanggil untuk diskusi perbaikan. Rasanya seperti formalitas saja."— Dosen Fakultas Saintek, Wawancara 18 Maret 2024

Pernyataan tersebut mengungkapkan faktor yang penghambat yaitu lemahnya mekanisme tindak lanjut dari hasil audit mutu. Meskipun LPM berhasil mengumpulkan data dan melakukan evaluasi, tidak adanya umpan balik yang konstruktif membuat proses penjaminan mutu kehilangan esensinya sebagai alat perbaikan berkelanjutan. Dosen merasa bahwa kegiatan tersebut bersifat administratif dan tidak memberi dampak nyata pada peningkatan kualitas pembelajaran di kelas. Tanpa siklus *plan-do-check-act* yang utuh, sistem penjaminan mutu menjadi tidak efektif. Stensaker & Harvey, (2009) dalam (Fridayanti & Wachidah, 2022). Selain itu, hasil wawancara dengan Dosen Fakultas FKIP juga menyatakan bahwa:

"Sejujurnya, banyak dosen yang melihat LPM sebagai 'polisi kampus'. Mereka takut diminta dokumen, tapi tidak tertarik untuk memperbaiki cara mengajar. Mutu dianggap urusan LPM, bukan tanggung jawab bersama."— Dosen Fakultas FKIP, Wawancara 19 Maret 2024

Berdasarkan pernyataan tersebut menunjukkan bahwa Persepsi ini mencerminkan rendahnya budaya mutu di kalangan dosen, yang menjadi penghambat signifikan bagi efektivitas LPM. Ketika penjaminan mutu dipandang sebagai beban eksternal dan bukan bagian dari tanggung jawab kolektif, maka peran LPM terbatas pada

fungsi inspeksi, bukan pemberdayaan. Seperti ditegaskan oleh (Argaricha et al., 2025), pembangunan *quality culture* sangat penting agar peningkatan mutu menjadi bagian dari etos kerja akademik, bukan sekadar kewajiban administratif. Selanjutnya hasil wawancara dengan dosen program studi antropologi yang menyatakan bahwa:

"Saya apresiasi saat LPM menyelipkan nilai-nilai keislaman dalam pelatihan mutu, seperti pentingnya amanah, keteladanan, dan niat ikhlas dalam mengajar. Ini membuat penjaminan mutu tidak hanya teknis, tapi juga menyentuh dimensi spiritual kami sebagai dosen muslim." Dosen Prodi Antropologi, Wawancara 20 Maret 2024

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa integrasi nilai lokal dan keislaman dalam program LPM menjadi faktor pendukung unik yang memperkuat relevansi dan penerimaan penjaminan mutu di lingkungan perguruan tinggi berbasis agama. Pendekatan ini selaras dengan konsep *contextual quality assurance* (Abaimuhtar & Yasin, 2024), yang menekankan perlunya sistem mutu yang sesuai dengan misi dan identitas institusi.

Berdasarkan pernyataan langsung dari beberapa dosen, terlihat bahwa efektivitas LPM dalam meningkatkan kualitas pembelajaran ditentukan oleh kombinasi faktor pendukung dan penghambat. Faktor pendukung meliputi pelatihan yang relevan, dukungan kebijakan, dan integrasi nilai lokal. Sementara itu, faktor penghambat utama adalah lemahnya tindak lanjut audit, keterbatasan kapasitas LPM, serta budaya mutu yang belum tertanam kuat. Untuk itu, diperlukan transformasi peran LPM dari sekadar regulator menjadi fasilitator dan agen perubahan yang mendorong perbaikan berkelanjutan secara kolaboratif.

Pembahasan Penelitian

Berdasarkan temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) di Universitas Al Washliyah Darussalam Banda Aceh telah menjalankan fungsi strategis dalam kerangka Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI), khususnya melalui kegiatan audit mutu, sosialisasi standar akademik, dan pelatihan dosen. Namun, efektivitas peran tersebut masih terkendala oleh faktor struktural, kultural, dan kelembagaan. Pembahasan ini akan menguraikan temuan tersebut dengan mengacu pada teori dan konsep penjaminan mutu pendidikan tinggi, serta konteks perguruan tinggi swasta berbasis keagamaan.

Pertama, terkait **peran LPM dalam meningkatkan kinerja dosen**, hasil penelitian mengindikasikan bahwa LPM berfungsi sebagai regulator dan fasilitator dalam sistem penjaminan mutu. Namun, belum bertransformasi menjadi *change agent* yang mampu mengubah perilaku dan budaya akademik secara signifikan. Hal ini sejalan dengan pendapat Sallis (2014) dalam (Bahri et al., 2020) yang menyatakan bahwa penjaminan mutu tidak hanya tentang pengukuran dan dokumentasi, tetapi lebih pada penciptaan *quality culture*—budaya yang menjadikan peningkatan mutu sebagai tanggung jawab bersama, bukan sekadar kewajiban administratif. Dalam konteks Unada, rendahnya respons dosen terhadap hasil audit menunjukkan bahwa budaya mutu belum tertanam kuat. Sebagaimana dikutip dari seorang dosen: *"Rasanya seperti formalitas saja"*,

hal ini mencerminkan persepsi bahwa penjaminan mutu adalah aktivitas *top-down* yang bersifat inspeksional, bukan kolaboratif (Wawancara, 18 Maret 2024).

Teori *Total Quality Management (TQM)* dalam pendidikan (Mubin & Arfeinia, 2020) menekankan pentingnya keterlibatan seluruh pemangku kepentingan, berkelanjutan dalam perbaikan (*continuous improvement*), serta fokus pada pelanggan (dalam hal ini mahasiswa). Dalam praktiknya, LPM Unada belum sepenuhnya menerapkan prinsip TQM karena kurangnya mekanisme *feedback loop* yang terbuka dan sistem reward-punishment yang jelas. Tanpa insentif konkret, dosen cenderung tidak termotivasi untuk memperbaiki kinerja meskipun hasil audit telah tersedia. Seperti yang ditegaskan oleh Harvey (2003) dalam (Asyari, 2020), mutu dalam pendidikan tinggi harus dipandang sebagai *value-added*, yaitu peningkatan nyata yang dirasakan oleh mahasiswa, bukan sekadar kepatuhan terhadap prosedur.

Kedua, terkait **faktor pendukung dan penghambat efektivitas LPM**, temuan menunjukkan bahwa dukungan pimpinan merupakan faktor kunci. Adanya komitmen dari pimpinan universitas terhadap akreditasi dan penjaminan mutu memberi ruang bagi LPM untuk bekerja. Hal ini menguatkan teori *leadership-driven quality improvement* yang menyatakan bahwa kepemimpinan institusi memiliki pengaruh dominan terhadap keberhasilan SPMI Marginson, (2015) dalam (Saddam et al., 2024). Namun, dukungan tersebut belum diimbangi dengan alokasi sumber daya yang memadai. Keterbatasan SDM LPM yang hanya terdiri dari tiga orang, di mana sebagian juga merupakan dosen aktif, mencerminkan lemahnya kapasitas kelembagaan. Menurut (Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi, 2021), LPM idealnya harus memiliki tim profesional yang fokus penuh pada penjaminan mutu agar dapat menjalankan fungsi evaluasi, asistensi, dan pengawasan secara efektif.

Selain itu, integrasi nilai-nilai keislaman dan lokalitas dalam pelatihan mutu menjadi kekuatan unik yang membedakan LPM Unada dari perguruan tinggi umum. Pendekatan ini selaras dengan konsep *contextual quality assurance* yang menekankan bahwa sistem penjaminan mutu harus mempertimbangkan konteks lokal, termasuk nilai, budaya, dan misi keagamaan institusi. Knight, (2004) dalam (Ridloah et al., 2024). Dalam hal ini, LPM tidak hanya menilai kinerja dosen dari aspek teknis, tetapi juga dari aspek moral dan spiritual, seperti integritas, keteladanan, dan pendidikan karakter. Namun, tanpa kerangka penilaian yang terstandar dan terukur, aspek-aspek tersebut berisiko menjadi normatif dan sulit dievaluasi secara objektif.

Akhirnya, lemahnya tindak lanjut audit menjadi akar masalah utama. Tanpa mekanisme *follow-up* yang mengikat, hasil evaluasi tidak berdampak pada perbaikan nyata di tingkat program studi maupun individu dosen. Stensaker dan Harvey (2009) dalam (Rachman, 2020) menegaskan bahwa sistem penjaminan mutu yang efektif harus memiliki siklus *plan-do-check-act (PDCA)* yang berkelanjutan. Dalam kasus Unada, siklus tersebut sering terputus pada tahap *check*, tanpa ada aksi perbaikan yang termonitor. Oleh karena itu, diperlukan sistem akuntabilitas yang kuat, termasuk integrasi hasil audit ke dalam sistem penilaian kinerja dosen dan pertimbangan kenaikan pangkat atau tunjangan fungsional.

Dengan demikian, peran LPM tidak dapat diukur hanya dari seberapa sering audit dilakukan, tetapi dari sejauh mana hasilnya mendorong perbaikan nyata dalam pembelajaran. Optimalisasi peran LPM memerlukan pendekatan holistik yang menggabungkan penguatan kapasitas kelembagaan, pembangunan budaya mutu, integrasi sistem reward, dan komitmen kebijakan yang konsisten dari pimpinan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peran Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) dalam meningkatkan kinerja dosen dan kualitas pembelajaran di Universitas Al Washliyah Darussalam Banda Aceh, dapat disimpulkan bahwa LPM telah menjalankan fungsi strategis dalam kerangka Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) melalui kegiatan audit mutu, sosialisasi standar akademik, pelatihan dosen, serta pengelolaan dokumen akademik. Namun, kontribusinya terhadap peningkatan kinerja dosen dan kualitas pembelajaran masih terbatas karena adanya sejumlah kendala struktural, kultural, dan kelembagaan.

Pertama, meskipun LPM secara rutin melakukan audit mutu dan evaluasi kinerja dosen, dampaknya terhadap perbaikan nyata di kelas masih lemah. Hal ini disebabkan oleh minimnya mekanisme tindak lanjut, kurangnya insentif atau sanksi yang mengikat, serta persepsi sebagian dosen bahwa penjaminan mutu hanya merupakan formalitas administratif belaka. *Kedua*, kapasitas sumber daya manusia di LPM sangat terbatas, dengan staf yang juga memiliki beban mengajar, sehingga menghambat konsistensi dan kedalaman dalam pelaksanaan tugas penjaminan mutu. *Ketiga*, meskipun terdapat dukungan dari pimpinan institusi dan upaya integrasi nilai-nilai keislaman dalam sistem penjaminan mutu, budaya mutu yang partisipatif dan berkelanjutan belum sepenuhnya terbentuk di kalangan dosen.

Dengan demikian, peran LPM saat ini masih dominan sebagai unit administratif dan regulator teknis, belum sepenuhnya bertransformasi menjadi agen perubahan (*change agent*) yang mampu mendorong peningkatan kualitas akademik secara holistik. Untuk itu, optimalisasi peran LPM memerlukan pendekatan komprehensif yang meliputi penguatan kapasitas kelembagaan, pelatihan berkelanjutan bagi dosen dan staf LPM, pembangunan budaya mutu yang inklusif, integrasi hasil penjaminan mutu ke dalam sistem reward dan karier dosen, serta komitmen kebijakan dan alokasi sumber daya yang memadai dari pimpinan universitas. Dengan langkah-langkah strategis tersebut, LPM dapat menjadi motor penggerak peningkatan kinerja dosen dan kualitas pembelajaran yang berkelanjutan, khususnya dalam konteks perguruan tinggi swasta berbasis keagamaan seperti Unada Banda Aceh.

DAFTAR PUSTAKA

- Abaimuhtar, A. B., & Yasin, M. (2024). Konsep total quality management (TQM) dan implementasi konteks pendidikan. *Al Wildan: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 1–12.
- Aprilianto, M. R., & Rahmawati, M. (2025). Konsep Dasar Manajemen Mutu dalam Perspektif Pendidikan Islam: Integrasi Nilai Spiritual dan Profesionalisme. *Jurnal Ilmiah Literasi Indonesia*, 1(2), 249–257.
- Argaricha, A. S., Khojir, K., & Bahrani, B. (2025). Implementasi Total Quality Management dalam Membangun Budaya Mutu Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0: Studi Kasus di SMP Islam Bunga Bangsa Samarinda. *ITQAN: Jurnal Ilmu-Ilmu Kependidikan*, 16(1), 1–14.
- Asyari, H. (2020). *Manajemen Mutu Pendidikan Tinggi*. Rajagrafindo Persada.
- Bahri, S., Sujanto, B., & Madhakomala, R. (2020). *Model implementasi program lembaga penjaminan mutu*.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications.
- Fridayanti, A. M., & Wachidah, L. (2022). Siklus PDCA (Plan, Do, Check, Act) untuk Mengurangi Cacat Produk Sosis di PT. Serena Harsa Utama. *Bandung Conference Series: Statistics*, 2(2), 197–206.
- Jamali, Y., Maulita, R., Jasmadi, J., & Agustizar, A. (2025). Model Supervisi Kepala Sekolah dalam Pembinaan Karier Tenaga Kependidikan di SMAN 1 Kaway XVI, Aceh Barat. *Jurnal Ilmiah Guru Madrasah*, 4(1), 135–145.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi (2021).
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Mubin, F., & Arfeinia, R. (2020). *Penerapan (TQM) Pada Lembaga Pendidikan Islam Dalam Perspektif Konsep Edward Deming Dan Joseph Juran*.
- Nadeak, B. (2020). *Deskripsi Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Indonesia*.
- Nugraha, M. S., Jannah, M. I., Nursaidah, N. A., Meilani, S., & Mauludin, F. M. (2025). Analisis Literatur Tentang Akreditasi Sebagai Instrumen Penguatan Mutu Lulusan Berbasis Nilai Religius. *Jurnal Pendidikan Indonesia: Teori, Penelitian, Dan Inovasi*, 5(3).
- Rachman, P. (2020). Implementasi Plan-Do-Check-Act (Pdca) Berbasis Key Performance Indicators (Kpi): Studi Kasus Di Smp-Sma Integral Ar-Rohmah Dau Malang. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 14–27.
- Ramadhan, M. A., & Setyaningsih, R. (2025). Implementasi Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) di Perguruan Tinggi. *Jurnal Kependidikan Islam*, 15(1), 23–33.

- Ridloah, S., Vania, A., Sari, D. P., Fajariah, F., Nurhillal, Z., Panggabean, M. S., Muhammad, F., & Akbar, M. A. (2024). *Pengantar Manajemen Pendidikan*. Seval Literindo Kreasi.
- Saddam, saddam, Jasmadi, J., Adnis, A. S., & Jamali, Y. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administratif Pada Universitas Al Washliyah Darussalam Banda Aceh. *AL-MUNADZOMAH*, 4(1), 150–157.
- Sudaryono. (2019). *Metodelogi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method*. Rajawali Pers.
- Syafaruddin, S., & Lubis, R. (2021). *Evaluasi Model Pelatihan Kepemimpinan Guru Berbasis Kompetensi Dari Al Qur'an Pada Madrasah Al Ittibadiyah Di Sumatera Utara*.
- Wika, M. (2025). Analisis Budaya Organisasi Perguruan Tinggi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen Dan Mahasiswa. *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(1), 49–55.