

BAB II

KERANGKA TEORITIK

A. Ekspektasi Pendidikan

Ekspektasi menurut bahasa berarti pengharapan,¹ pada kajian psikologi industri dan organisasi, ekspektasi diartikan sesuatu kesenangan yang tidak konstan, gagasan akan sesuatu dari masa lalu atau masa depan tentang masalah yang sering kita khawatirkan, ketika kita mengetahui sebuah kesenangan dalam situasi yang tidak tentu dan berlawanan, maka di situlah timbul harapan (ekspektasi).

Ekspektasi menekankan pada kepercayaan pada hasil tertentu, seseorang akan bertindak dengan cara tertentu tergantung pada harapan bahwa tindakan itu akan menghasilkan sesuatu yang diinginkan oleh orang yang bersangkutan.

Jadi ekspektasi adalah harapan atau perkiraan individu yang muncul dari hubungan antara usaha dan hasil yang hendak dicapai. dimana hasil dari usaha tersebut mempunyai nilai tersendiri bagi individu.² Adapun faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Ekspektasi

1. Kemampuan, pengalaman, dan pengetahuan.

Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (sanggup/bisa) melakukan sesuatu, kemampuan (*ability*) berarti kesanggupan/kecakapan seseorang dalam melakukan beragam tugas suatu

¹<http://kbbi.kemendikbud.go.id/entri/ekspektasi> diakses 19 agustus 2021.

²Gayatri Sukmaningtyas, *Sikap dan Ekspektasi Non Kependidikan Program Profesi Keguruan IKIP PGRI Semarang Terhadap Profesi Guru*, (Semarang: 2010). hlm. 26. Tidak dipublikasi.

pekerjaan. Kemampuan pada dasarnya dibagi menjadi dua, yaitu: kemampuan intelektual (berfikir, menalar dan memecahkan masalah) dan kemampuan fisik (tugas-tugas yang menuntut stamina).³

a. Kemampuan Intelektual (*Intellectual Ability*)

Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental (berfikir, menalar dan memecahkan masalah). Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Tes IQ, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang.

b. Kemampuan Fisik (*Physical Ability*)

Kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa.⁴ Jika kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi, kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Misalnya, pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, dan kekuatan tungkai

³Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: PT Bumi Aksara, 2005). hlm. 94.

⁴*Ibid*, hlm. 94.

atau bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan.⁵

Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja

1. Menguasai semua keterampilan yang diperlukan dalam semua bidang pekerjaan
2. Fokus dengan apa yang di kerjakan
3. Jangan takut dengan semua hambatan dalam pekerjaan
4. Selalu focus dengan tujuan pekerjaan

Indikator Kemampuan

Dalam penelitian ini kemampuan kerja akan diukur dengan indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan Intelektual
2. Kecerdasan Numerik

Kecerdasan numerik merupakan kemampuan untuk menghitung dengan cepat dan tepat.

3. Pemahaman Verbal

Pemahaman verbal merupakan kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar.

4. Kecepatan Perseptual

Kecepatan perseptual merupakan kemampuan mengenali kemiripan dan beda visual dengan cepat dan tepat.

⁵Robbins dan Judge, *Organizational Behavior*, (Bandung: Pustaka Pelajar, 2011). hlm. 67.

5. Penalaran Induktif

Penalaran induktif merupakan kemampuan mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah itu.

6. Penalaran Deduktif

Penalaran deduktif merupakan kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argument.

7. Visualisasi Ruang

Visualisasi ruang merupakan kemampuan membayangkan bagaimana suatu objek akan tampak seandainya posisinya dalam ruang diubah.

8. Ingatan

Ingatan merupakan kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.

9. Kemampuan Fisik

a. Kekuatan Dinamis

Kekuatan dinamis merupakan kemampuan untuk mengenakan kekuatan otot secara berulang-ulang atau sinambung sepanjang suatu kurun waktu.

b. Kekuatan Tubuh

Kekuatan tubuh merupakan kemampuan mengenakan kekuatan otot dengan menggunakan otot-otot tubuh (terutama perut).

10. Kekuatan Verbal

Kekuatan verbal merupakan kemampuan mengenakan kekuatan terhadap objek luar.

11. Kekuatan Statis

Kekuatan statis merupakan kemampuan menghabiskan sesuatu energi eksplosif dalam satu atau sederetan tindakan eksplosif.

12. Keluwesan Extent

Keluwesan extent merupakan kemampuan menggerakkan otot tubuh dan merenggang punggung sejauh mungkin.

13. Keluwesan Dinamis

Keluwesan dinamis merupakan kemampuan melakukan gerak cepat.

14. Koordinasi Tubuh

Koordinasi tubuh merupakan kemampuan mengkoordinasi tindakan-tindakan serentak dari bagian-bagian tubuh yang berlainan.

15. Keseimbangan

Keseimbangan merupakan kemampuan mempertahankan keseimbangan meskipun ada kekuatan-kekuatan yang mengganggu keseimbangan itu.

16. Stamina

Stamina merupakan kemampuan melanjutkan upaya maksimum yang menuntut upaya yang sepanjang kurun waktu.

Pengalaman adalah suatu kejadian yang sudah terjadi dan mengikat pada individu secara personal, pengalaman merupakan yang tidak bisa dipisahkan dari kehidupan manusia, pengalaman adalah suatu yang berharga bagi manusia dan dapat diberikan kepada siapa saja untuk menjadi pedoman/pembelajaran manusia

Pengalaman juga menghubungkan antar perusahaan dan merek kepada gaya hidup dan konsumen serta menempatkan tingkah laku konsumen dan pembeli yang kadang-kadang terjadi ke dalam konteks sosial yang lebih luas. Secara keseluruhan pengalaman merangsang panca indra, emosi, kognitif, tingkah laku dan nilai hubungan yang mengakibatkan nilai fungsional.⁶

Pengetahuan adalah hasil dari rasa penasaran/keingintahuan memalui panca indra, terutama mata dan telinga terhadap objek tertentu, pengetahuan adalah bagian yang penting dari terbentuknya sikap/prilaku manusia.⁷

Pengetahuan seseorang terhadap suatu objek mempunyai intensitas atau tingkatan yang berbeda. Secara garis besar dibagi menjadi 6 tingkat pengetahuan, yaitu :

a. Tahu

Tahu diartikan sebagai *recall* atau memanggil memori yang telah ada sebelumnya setelah mengamati sesuatu yang spesifik dan seluruh bahan yang telah dipelajari atau rangsangan yang telah diterima.⁸Tahu disini merupakan tingkatan yang paling rendah. Kata kerja yang digunakan untuk mengukur orang yang tahu tentang apa yang dipelajari yaitu dapat menyebutkan, menguraikan, mengidentifikasi, menyatakan dan sebagainya.

⁶Elwin Novaris, *Pengaruh Pengalaman Kualitas Website dan Kepercayaan Terhadap Niat Pembelian Ulang Secara Online di Situs OLX Indonesia*, (2015). hlm. 21.

⁷Donsu, *Teori dan Pengukuran Pengetahuan Sikap dan Perilaku Manusia* (Jakarta: Salemba Infotek , 2017). hlm. 65.

⁸Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: PT Bumi Aksara, 2005). hlm. 94.

b. Memahami

Memahami suatu objek bukan hanya sekedar tahu terhadap objek tersebut, dan juga tidak sekedar menyebutkan, tetapi orang tersebut dapat menginterpretasikan secara benar tentang objek yang diketahuinya.⁹ Orang yang telah memahami objek dan materi harus dapat menjelaskan, menyebutkan contoh, menarik kesimpulan, meramalkan terhadap suatu objek yang dipelajari.

c. Aplikasi

Aplikasi adalah penerapan dari rancang sistem untuk mengolah data¹⁰ aplikasi adalah program yang memiliki aktifitas pemrosesan perintah yang perlu diperlukan untuk melaksanakan perintah dengan tujuan tertentu,¹¹ Aplikasi diartikan apabila orang yang telah memahami objek yang dimaksud dapat menggunakan ataupun mengaplikasikan prinsip yang diketahui tersebut pada situasi atau kondisi yang lain. Aplikasi juga diartikan aplikasi atau penggunaan hukum, rumus, metode, prinsip, rencana program dalam situasi yang lain.

d. Analisis

Analisis adalah kemampuan seseorang dalam menjabarkan atau memisahkan, lalu kemudian mencari hubungan antara komponen-komponen dalam suatu objek atau masalah yang diketahui.¹² Indikasi bahwa pengetahuan seseorang telah sampai pada tingkatan ini adalah jika orang tersebut dapat membedakan, memisahkan, mengelompokkan, membuat bagan (diagram) terhadap pengetahuan objek tersebut.

⁹*Ibid*, hlm. 95.

¹⁰<http://kbbi.kemendikbud.go.id/entri/ekspektasi>. diakses 21 Desember 2021.

¹¹Spriyanto Aji, *Pengantar Teknologi Informas*, (Jakarta: Salemba Infotek, 2005). hlm. 2.

¹²Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: PT Bumi Aksara, 2005). hlm. 96.

e. Sintesis

Sintesis merupakan kemampuan seseorang dalam merangkum atau meletakkan dalam suatu hubungan yang logis dari komponen pengetahuan yang sudah dimilikinya. Dengan kata lain suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi yang sudah ada sebelumnya.¹³

f. Evaluasi

Evaluasi merupakan kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu objek tertentu.¹⁴ Penilaian berdasarkan suatu kriteria yang ditentukan sendiri atau norma-norma yang berlaku dimasyarakat.

Sedangkan Faktor-faktor yang mempengaruhi pengetahuan adalah sebagai berikut :

1. Faktor Internal

a. Pendidikan

Pendidikan merupakan bimbingan yang diberikan seseorang terhadap perkembangan orang lain menuju impian atau cita-cita tertentu yang menentukan manusia untuk berbuat dan mengisi kehidupan agar tercapai keselamatan dan kebahagiaan. Pendidikan diperlukan untuk mendapatkan informasi berupa hal-hal yang menunjang kesehatan sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup. Menurut YB Mantra yang dikutip oleh Notoatmodjo, pendidikan dapat mempengaruhi seseorang termasuk juga perilaku akan pola hidup terutama dalam memotivasi untuk sikap berpesan serta dalam

¹³*Ibid*, hlm. 96.

¹⁴*Ibid*, hlm. 97.

pembangunan pada umumnya makin tinggi pendidikan seseorang maka semakin mudah menerima informasi.

b. Pekerjaan

Menurut Thomas yang kutip oleh Nursalam, pekerjaan adalah suatu keburukan yang harus dilakukan demi menunjang kehidupannya dan kehidupan keluarganya. Pekerjaan tidak diartikan sebagai sumber kesenangan, akan tetapi merupakan cara mencari nafkah yang membosankan, berulang, dan memiliki banyak tantangan. Sedangkan bekerja merupakan kegiatan yang menyita waktu.

c. Umur

Menurut Elisabeth BH yang dikutip dari Nursalam (2003), usia adalah umur individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun . sedangkan menurut Huclok (1998) semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Dari segi kepercayaan masyarakat seseorang yang lebih dewasa dipercaya dari orang yang belum tinggi kedewasaannya.

d. Faktor Lingkungan

Lingkungan ialah seluruh kondisi yang ada sekitar manusia dan pengaruhnya dapat mempengaruhi perkembangan dan perilaku individu atau kelompok.

e. Sosial Budaya

Sistem sosial budaya pada masyarakat dapat memberikan pengaruh dari sikap dalam menerima informasi

Kemampuan, pengalaman, dan pengetahuan yang dimiliki seseorang akan memengaruhi harapannya. Karena mereka melihat dan menafsirkan sesuatu berdasarkan apa yang mereka ketahui sehingga akhirnya mempengaruhi harapan mereka terhadap sesuatu hal yang dipersepsi tadi.¹⁵

2. Pelatihan (proses belajar)

Pengertian pelatihan menurut Andrew F. Sikula dalam Mangkunegara, mendefinisikan pelatihan sebagai berikut: *“Training is a short term educational process utilizing systematic and organized procedure by which non managerial personel learn technical knowledge and skill for a definite purpose”*.

Pelatihan adalah sesuatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.

Begitu pula dengan halnya Mathis yang memberikan definisi mengenai “Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas”.

Dengan demikian yang di kemukakan oleh Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah yang memberikan definisi mengenai Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

¹⁵Gayatri Sukmaningtyas, *Sikap dan Ekspektasi Non Kependidikan Program Profesi Keguruan IKIP PGRI Semarang Terhadap Profesi Guru*, (Semarang: 2010). hlm. 26. Tidak dipublikasi.

Sedangkan menurut Bedjo Siswanto mengemukakan bahwa Pelatihan adalah manajemen pendidikan dan pelatihan secara menyeluruh mencakup fungsi yang terkandung di dalamnya, yakni perencanaan, pengaturan, pengendalian dan penilaian kegiatan umum maupun latihan keahlian, serta pendidikan dan latihan khusus bagi para pegawai pengaturannya meliputi kegiatan formulasi, kebutuhan pemberian servis yang memuaskan, bimbingan, perijinan dan penyelaan.

Metode pelatihan berarti ketepatan cara penyampaian yang digunakan selama pelatihan itu berlangsung. *Training* yang tidak terlepas dari pengembangan kemampuan, pengukuran tujuan yang jelas, dan perubahan sikap dapat diterapkan dengan beberapa pilihan metode sesuai dengan lingkungan pelatihan

Beberapa metode tersebut menurut Wagonhurst meliputi *lecture, guestfacilitators, and video tape material* Dalam pelatihan beberapa teknik akan menjadikan prinsip belajar tertentu menjadi lebih efektif. Dalam melaksanakan pelatihan ini ada beberapa metode yang digunakan, antarlain metode *on the job* dan *off the job training*.

a. On The Job Training.

On the job training (OT) atau disebut juga pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, dibawah bimbingan dan supervise dari karyawan yang telah

berpengalaman atau terlatih.¹⁶ Dalam *on the job training* perlu memperhatikan prinsip-prinsip. Adanya pembimbing yang bertanggung jawab atas keberhasilan calonkaryawan dalam melaksanakan tugasnya Tersedianya waktu yang cukup agar dapat mencapai tingkat terampil atau mahir. Sikap, perilaku pegawai yang mendukung (antusias, rajin dan tekun)

b. Off The Job Training

Pelatihan di luar kerja (*Off the job training*) adalah pelatihan yang berlangsung pada waktu karyawan yang dilatih tidak melaksanakan pekerjaan rutin/biasa.¹⁷

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Pelatihan

Faktor-faktor yang menunjang kearah Efektivitas Pelatihan antara lain :

- a. Materi atau isi pelatihan
 - b. Metode pelatihan
 - c. Pelatih (instruktur/*trainer*)
 - d. Peserta pelatihan
 - e. Sarana pelatihan
 - f. Evaluasi pelatihan
3. Fasilitas (lingkungan)

Lingkungan mempunyai pengaruh yang dalam terhadap perkembangan individu, ekspektasi juga dibentuk dari apa yang dipelajari dari lingkungan

¹⁶Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: PT Bumi Aksara, 2005). hlm. 68.

¹⁷*Ibid*, hlm. 70.

dimana individu itu berada, apakah lingkungan tersebut mendukung atau tidak.

Pada umumnya keluarga dan teman diidentifikasi sebagai sumber harapan

4. Penilaian

Penilaian dalam hal ini berhubungan dengan orang lain, bahwa apa yang dilakukan hasilnya akan dilihat orang lain juga.¹⁸ Penilaian seseorang terhadap diri sendiri sangat mempengaruhi harapan seseorang terhadap sesuatu, karena penilaian menyangkut harga diri dan derajat diri, jika penilaian yang diberikan bersifat positif maka akan timbul motivasi atau kepercayaan diri yang tinggi,

Pendidikan berasal dari kata didik, dengan imbuhan “pe” dan akhiran “an”, pendidikan yaitu proses perubahan sikap tata laku seseorang atau kelompok orang sebagai upaya mendewasakan manusia dengan cara pengajaran dan pelatihan.¹⁹ Dalam UU Nomor 2 tahun 1989 tentang sistem pendidikan disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui pengajaran, pelatihan, kegiatan bimbingan dan atau latihan bagi peranannya dimasa depan. Pengertian pendidikan menurut para ahli

Sudirman N.dkk:

“Pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok, agar menjadi dewasa dan mencapai tingkat kehidupan yang lebih tinggi, dalam arti mental “

Ki Hajar Dewantara:

“Pendidikan adalah tuntutan dalam hidup, menuntun dalam segala kekuatan kodrat yang ada pada anak-anak agar mereka sebagai manusia mencapai kehidupan yang selamat dan bahagia setinggi-tingginya.”

¹⁸Gayatri Sukmaningtyas, *Sikap dan Ekspektasi Non Kependidikan Program Profesi Keguruan IKIP PGRI Semarang Terhadap Profesi Gur*, (Semarang: 2010). hlm. 26. Tidak dipublikasi.

¹⁹<http://kbbi.kemendikbud.go.id/entri/ekspektasi>. diakses 27 November 2021.

Langeveld:

“Usaha, pengaruh, perlindungan dan bantuan terhadap anak menuju kedewasaan anak tersebut, atau lebih tepatnya dapat membantu anak-anak agar cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri, pengaruh orang dewasa atau pengaruh yang diciptakan orang dewasa seperti, sekolah, buku, dll, ditujukan kepada anak yang belum dewasa., itu lah yang dinamakan pendidikan.”

JJ.Rousseau:

“Pendidikan memberi kita bekal yang tidak ada ketika masih menjadi anak-anak, akan tetapi dibutuhkan ketika sudah dewasa.”

Redja Muhdyahardjo:

“Secara luas pendidikan adalah hidup, segala situasi hidup yang mempengaruhi individu baik lingkungan, pengalaman. Sedangkan secara sempit pendidikan adalah sekolah/lembaga pendidikan, proses belajar mengajar yang diselenggarakan lembaga pendidikan diupayakan untuk meningkatkan kemampuan dan kesadaran penuh terhadap tugas dsan hubungan peserta didik”²⁰

Adapun Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Pendidikan

1. Tujuan Pembelajaran (*learning objectives*)

Secara umum, tujuan dari pembelajaran pendidikan tinggi terdiri atas komponen-komponen penting seperti: kualitas lulusan, pengembangan kemampuan mahasiswa sesuai dengan pengetahuan dan kapabilitas sebelumnya, mengembangkan prospek kerja dan kemampuan berkontribusi dalam kehidupan sosial.

2. Rancangan Kurikulum (*curriculum design*)

Pendidikan yang berkualitas dalam perguruan tinggi harus direncanakan dan terprogram secara matang, perencanaan kegiatan belajar mengajar dituangkan dalam rancangan kurikulum yang memuat materi atau bahan ajar, perspektif

²⁰Binti Maunah, *Ilmu Pendidikan*, (Yogyakarta: Teras, 2009). hlm. 2-5.

yang digunakan, keterkaitan bahan ajar dengan jurusan yang diambil mahasiswa dan tujuan dari rancangan tersebut.

3. Kegiatan belajar mengajar (*teaching and learning activities*)

Materi pembelajaran dapat tersampaikan dengan baik dan dikuasai oleh mahasiswa jika proses belajar mengajar dilakukan secara inovatif dan kreatif, tanpa meninggalkan unsur tujuan pembelajaran, kegiatan belajar mengajar juga harus memperhatikan organisasi pembelajaran, metode, strategi, media atau peralatan pembelajaran lainnya.

4. Penilaian Hasil Belajar (*student learning assesment*)

Penilaian adalah proses pengumpulan dan pengolahan informasi untuk mengukur capaian hasil belajar peserta didik, penilaian tidak hanya berfokus pada hasil belajar tetapi juga pada proses belajar, Penilaian hasil belajar mencakup: ukuran dan indikator penilaian yang berkaitan dengan tujuan, hasil dari penilaian digunakan sebagai bahan evaluasi dosen dan mahasiswa²¹

B. Standar Pendidikan Tinggi

Standar pendidikan tinggi digunakan pada pendidikan tinggi yang diselenggarakan oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah dan juga masyarakat, standar pendidikan tinggi meliputi

Standar kompetensi lulusan yaitu Mempersiapkan peserta didik menjadi bagian dari masyarakat, yang terampil, mandiri, berakhlaq mulia, memiliki pengetahuan dan sikap menemukan, mengembangkan dan menerapkan ilmu

²¹Safrudin Aziz, *Manajemen Perguruan Tinggi Koreksi dan Implementasi*, (Yogyakarta: Gava Media, 2016). hlm. 225-229.

pengetahuan yang bermanfaat bagi kemanusiaan, adalah fokus standar kompetensi lulusan bagi pendidikan tinggi.

Kedua standar isi didalamnya memuat Materi wajib dan konsep keilmuan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan untuk mencapai kompetensi lulusan pada jalur, jenjang, dan jenis pendidikan

Ketiga standar proses Pendidik memberikan keteladanan pendampingan, dan fasilitas dalam pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan dengan suasana interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik aktif berpartisipasi, dan memberikan ruang yang cukup (prakasa, kreatifitas, perkembangan fisik, psikologis serta kemandirian sesuai bakat dan minat) bagi peserta didik.

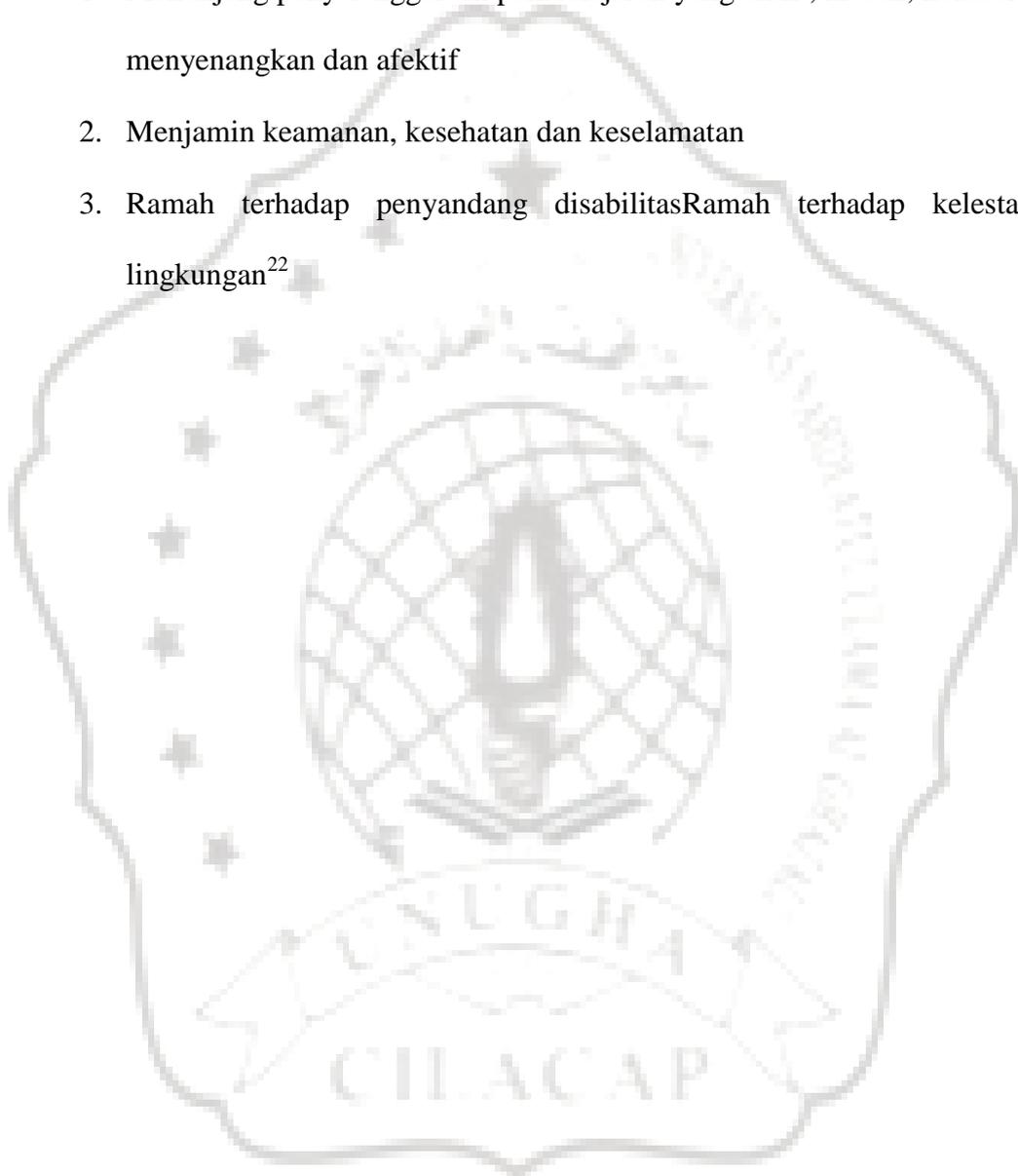
Ke-empat Standar penilaian pendidikan, Penilaian pendidikan merupakan hasil belajar peserta didik yang dilaksanakan oleh pendidik yang dilakukan secara berkeadilan, objektif dan edukatif, penilaian hasil belajar berbentuk, formatif (bertujuan mengevaluasi capaian tujuan belajar) dan sumatif (bertujuan menilai capaian hasil belajar peserta didik sebagai dasar kelulusan mata kuliah, atau program studi).

Ke-liima Standar tenaga pendidikan, Pendidik di perguruan tinggi minimal mempunyai kriteria meliputi kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, profesional dan kualifikasi magister atau magister terapan yang dibuktikan dengan ijazah akademik.

Dan yang terakhir Standar sarana dan prasarana, Sarana merupakan suatu alat yang dapat dipakai untuk menunjang proses belajar, sedangkan prasarana

adalah fasilitas dasar untuk menjalankan fungsi satuan pendidikan, Sarana dan prasarana ditentukan dengan prinsip.

1. Menunjang penyelenggaraan pembelajaran yang aktif , kreatif, kolaboratif, menyenangkan dan afektif
2. Menjamin keamanan, kesehatan dan keselamatan
3. Ramah terhadap penyandang disabilitas Ramah terhadap kelestarian lingkungan²²



²²Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2021 Tentang Standar Nasional Pendidikan.

