

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi ini pemerintah mencantumkan peraturan pendidikan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang meliputi mahasiswa, karyawan dan dosen. Untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas baik, maka tidak terlepas dari kualitas pendidikan di perguruan tinggi itu sendiri. Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti: mahasiswa, fasilitas sarana pendukung proses belajar mengajar dan tak kalah pentingnya adalah faktor dosen sebagai tenaga pendidik. Ketiga faktor tersebut saling mempengaruhi satu dengan lainnya dalam melaksanakan proses pembelajaran. Di dalam organisasi pendidikan tinggi, penilaian kinerja merupakan cara untuk mengetahui pengaruh pengajaran dosen terhadap mahasiswa. Salah satu bentuk pendekatan dalam penilaian kinerja yaitu penilaian kinerja 360 *Degree*. Dengan adanya latar belakang yang menyebutkan pentingnya penilaian kinerja dengan menggunakan metode 360 *Degree* sebagai landasan untuk meningkatkan kualitas belajar mengajar di perguruan tinggi Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA) Banyuwangi yang nantinya diharapkan akan memberikan efek yang positif terhadap perguruan tinggi tersebut. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah ini yang berjudul “ penilaian kinerja dosen fakultas ekonomi dan bisnis islam di institut agama islam darussalam (iaida) banyuwangi dengan menggunakan metode 360 *degree* “

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa penilaian Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Di Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA) Dengan Menggunakan Metode 360 *Degree*.

### Batasan Penelitian

Karena adanya keterbatasan waktu penelitian, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah dalam menerapkan penilaian kinerja dosen dengan metode 360 *Degree* peneliti hanya menggunakan tiga dosen fakultas ekonomi dan bisnis islam IAIDA.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kajian Teori

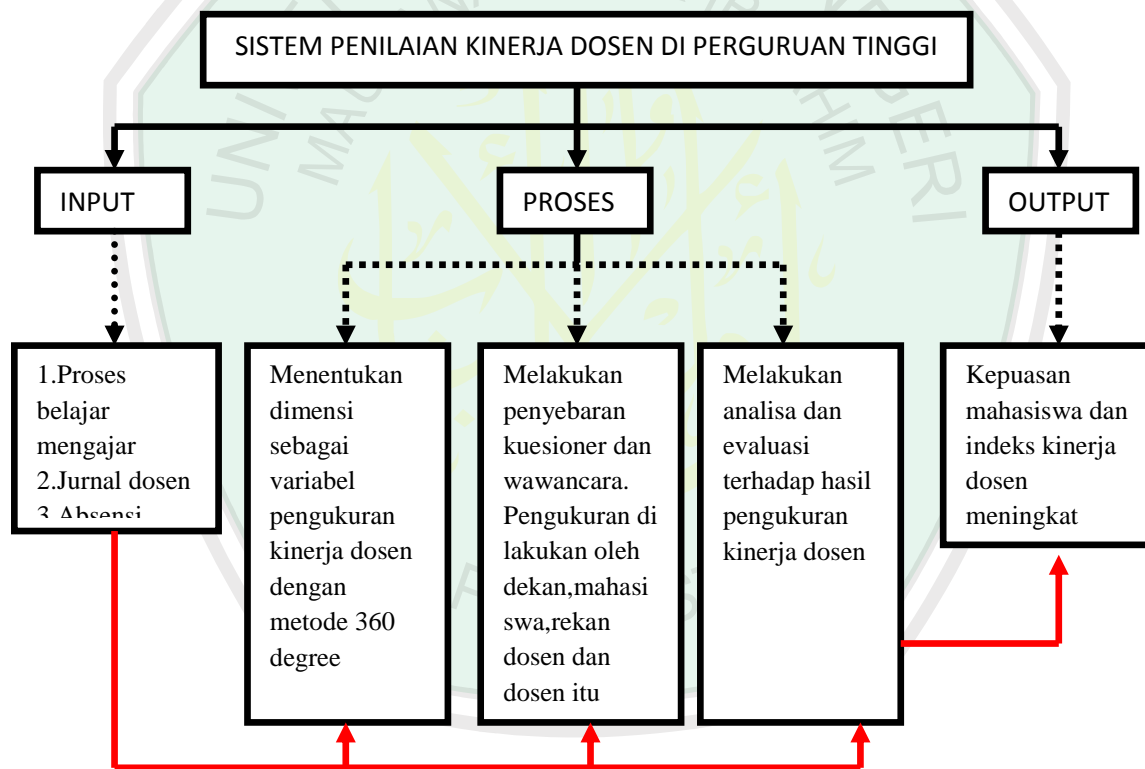
1. kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Berdasarkan definisi tersebut kinerja dosen adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas seorang dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga fungsional akademik pada suatu program studi.
2. Penilaian kinerja merupakan suatu proses yang berkesinambungan untuk melaporkan prestasi kerja dan kemampuan dalam suatu periode waktu yang lebih menyeluruh, yang dapat di gunakan untuk membentuk dasar pertimbangan suatu tindakan.
3. Kemampuan Pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi kemampuan merancang, mengelola, dan menilai pembelajaran, indikatornya
4. Kemampuan kepribadian adalah kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan bijaksana, berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, berahlak mulia, mengevaluasi kinerja sendiri, mengembangkan diri secara berkelanjutan
5. Kemampuan Sosial, adalah kemampuan dosen yang meliputi kemampuan untuk: Berkomunikasi lisan, tulisan, dan / atau isyarat, menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional, bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan,
6. Kemampuan profesional adalah kemampuan dosen dalam hal: Penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam kemampuan merancang, melaksanakan, dan menyusun laporan penelitian, kemampuan mengembangkan dan menyebar luaskan inovasi dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi dan / atau seni; dan kemampuan merancang, melaksanakan dan menilai pengabdian kepada masyarakat
7. Secara umum, metode umpan balik 360 derajat dapat didefinisikan sebagai metode penilaian kinerja yang dilakukan oleh banyak pihak sehingga hasil yang diperoleh diharapkan lebih jujur, adil dan tepat sasaran. Dengan menggunakan metode kinerja seorang pegawai dinilai berdasarkan umpan balik dari setiap orang yang memiliki hubungan kerja dengannya, atasan, rekan kerja, mitra, anak buah, pelanggan. Pendek kata, metode ini mencoba mengumpulkan masukan dari berbagai narasumber di lingkungan kerja pegawai

## 8. Arah dan Tujuan Metode Umpan Balik 360 Degree

Karmawijaya sebagaimana dikutip oleh Lharansia (2009 : 23 -24) menjelaskan bahwa arah dan tujuan implementasi Metode Umpan Balik 360 Derajat pada sebuah organisasi / perusahaan adalah:

- 1) Pengembangan Individu
- 2) Pengembangan Tim Kerja
- 3) Pengembangan Sumberdaya Manusia atau Audit Manajemen

### Kerangka Berfikir



Keterangan :

- > Proses penilaian kinerja
- .....> Tahapan
- > Berpengaruh pada output

## METODOLOGI PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Pada penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Salah satu jenis penelitian kualitatif deskriptif adalah berupa penelitian dengan metode atau pendekatan studi kasus (case study). Menurut Robert K. Yin (1996) studi kasus adalah salah satu penelitian yang dilakukan terfokus pada suatu kasus tertentu untuk diamati

### Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di perguruan tinggi swasta, yaitu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIDA (Institut Agama Islam Darussalam) yang berlokasi di Jl. Ponpes Darussalam Blokagung Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi.

### Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah para mahasiswa, pihak atasan (dekan atau ketua jurusan), dosen yang terkait langsung dengan kinerja para dosen. Adapun karyawan yang menjadi objek penelitian adalah :

Dosen Metodologi Penelitian Ekonomi Islam : Lelyana Ferawati Ekaningsih, SE., MH.,MM

Dosen Ekonomi Makro Islam : Sofi Faiqotul Hikmah. M.Ei

Dosen manajemen SDM : Nurul Inayah, SE, M.Si

### Variabel Penelitian

Kompetensi pedagogik

Kompetensi Profesional

Kompetensi Kepribadian

Kompetensi Sosial

### Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Data Primer

Data primer merupakan data yang diambil langsung dari sumbernya. Metode ini dilakukan melalui wawancara langsung dengan pihak yang terkait, seperti mahasiswa, dosen, atau kajar fakultas ekonomi syariah IAIDA.

## Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak dari sumbernya langsung melainkan sudah dikumpulkan oleh pihak lain dan sudah diolah. Data yang termasuk data sekunder adalah gambaran umum tentang IAIDA.

## Metode pengumpulan Data

Kuesioner, Wawancara, Observasi, Dokumentasi

## Pengolahan Data

Adapun langkah – langkah pengolahan data adalah:

1. Melakukan Perhitungan rata –rata dari masing – masing indikator untuk setiap penilai (appraiser).
2. Membuat tabel hasil penilaian Kinerja
3. Membuat diagram Kinerja karyawan

## Metode Analisis Data

Metode penilaian kinerja dalam penelitian ini menggunakan metode *360 Degree*. Metode *360 Degree* merupakan salah satu metode penilaian kinerja dengan menitik beratkan pendekatan terhadap pihak yang melakukan penilaian. Dalam pelaksanaannya, penggunaan metode ini mengambil penilaian dari pihak-pihak yang berada disekeliling karyawan yang dinilai. Upaya ini dilakukan mengingat bahwa pihak atasan tidak lagi menjadi sumber satu-satunya untuk informasi penilaian kinerja (Mathis dan Jackson, 2002:91).

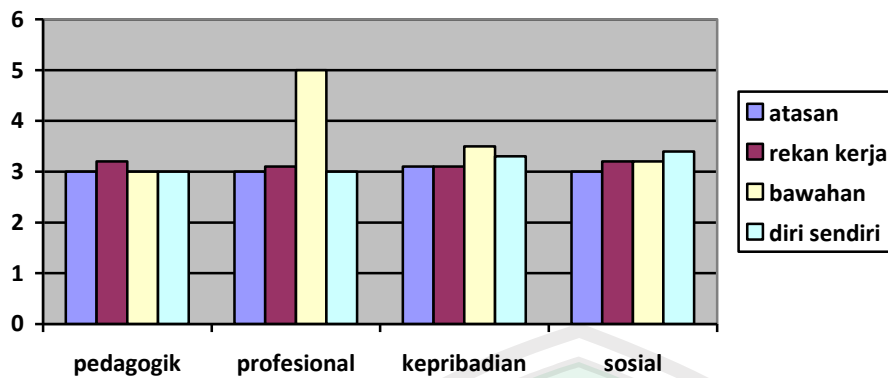
## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penilaian Kinerja Dosen I (Lelyana Ferawati Ekaningsih, SE., MH.,MM) dengan metode *360 Degree*

Adapun jumlah responden penilaian dapat di lihat pada tabel 4.2.

**Tabel 4.2 Jumlah Responden untuk Dosen Lelyana**

| <b>Responden</b>    | <b>Jumlah (orang)</b> |
|---------------------|-----------------------|
| Atasan              | 1                     |
| Bawahan (Mahasiswa) | 16                    |
| Rekan Kerja         | 2                     |
| Diri Sendiri        | 1                     |
| <b>Jumlah</b>       | <b>24</b>             |



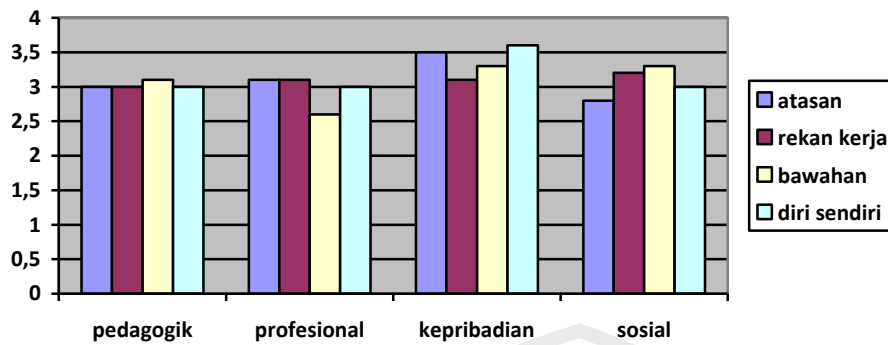
Maksud dari gambar 4.2 dapat dilihat bahwa penilaian diri sendiri cenderung lebih unggul daripada penilai dari sumber lain, hal ini dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh dosen tersebut. Seorang karyawan atau dosen sebaiknya melakukan evaluasi terhadap diri sendiri, dan menerima masukan – masukan dari atasan agar kinerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Seorang atasan sebaiknya memberikan masukan yang positif serta memberikan bimbingan terhadap bawahannya (dosen) agar tidak ada perbedaan pemahaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun, melihat variabel kompetensi profesional penilaian yang lebih tinggi adalah penilaian yang diberikan oleh bawahan, hal ini dapat dikatakan bahwa seorang bawahan atau dosen sudah puas terhadap kinerja dosen tersebut. Penilaian diri sendiri lebih tinggi daripada penilaian kinerja dari sumber lain, hal ini disebabkan karena kurangnya introspeksi diri terhadap kinerja yang sudah dilaksanakan.

Penilaian Kinerja Dosen II (Sofi Faiqotul Hikmah, M.Ei)

Adapun jumlah responden dapat dilihat pada tabel 4.8

**Tabel 4.4 Jumlah responden untuk Dosen II**

| Responden           | Jumlah (orang) |
|---------------------|----------------|
| Atasan              | 1              |
| Bawahan (Mahasiswa) | 20             |
| Rekan Kerja         | 2              |
| Diri Sendiri        | 1              |
| <b>Jumlah</b>       | <b>24</b>      |



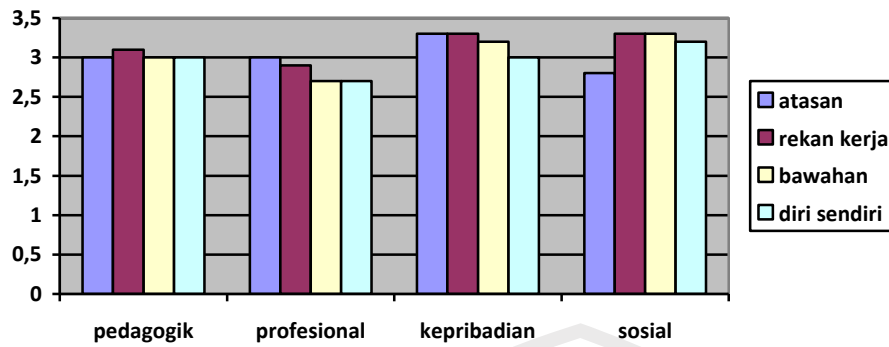
Pada gambar 4.3 dapat di lihat bahwasnya nilai dominan cukup rata antara penilaian kinerja dari sumber lain dan dari sendiri, namun pada variabel kompetensi kepribadian penilaian diri sendiri cukup tinggi. Seorang karyawan atau dosen sebaiknya melakukan evaluasi terhadap diri sendiri, dan menerima masukan – masukan dari mahasiswa agar kinerja sesuai dengan apa yang di harapkan. Dan juga sebaiknya seorang dosen mampu berkomunikasi yang baik dengan mahasiswa, sering berdiskusi dengan mahasiswa dan mengenal baik mahasiswa. sedangkan seorang bawahan atau mahasiswa sebaiknya saling berkomunikasi yang baik dengan dosen dan memberikan masukan yang positif terhadap dosen agar tidak ada perbedaan pemahaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Pihak instansi sebaiknya memberikan pelatihan / training yang dapat di ikuti para dosen untuk meningkatkan kinerjanya

Penilaian Kinerja Dosen III (Nurul Inayah, SE, M.Si)

Adapun jumlah responden penilaian kinerja dosen III, dapat di lihat pada tabel 4.6

**Tabel 4.6 Jumlah Responden Untuk dosen III**

| Responden           | Jumlah (orang) |
|---------------------|----------------|
| Atasan              | 1              |
| Bawahan (Mahasiswa) | 18             |
| Rekan Kerja         | 2              |
| Diri Sendiri        | 1              |
| <b>Jumlah</b>       | <b>24</b>      |



Pada gambar 4.4 dapat di lihat bahwa penilaian kinerja setiap variabel dari penilaian sumber lain lebih tinggi daripada penilaian dari diri sendiri. Untuk itu, seorang karyawan atau dosen perlu mengkoordinasikan rencana kerja dan hasil kinerjanya dengan penilai lain. Adapun Gap positif terbesar yang muncul adalah penilaian antara diri sendiri dan penilaian yang di berikan oleh rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa seorang rekan kerja merasa puas dengan kinerja yang di lakukan oleh dosen tersebut, namun melihat gap penilaian antara atasan dan diri sendiri menunjukkan bahwa seorang karyawan atau dosen belum puas dengan hasil kinerjanya, sehingga ia harus mengevaluasi dari sumber lain. Untuk itu, perlu di adakan diskusi terhadap atasan, bawahan atau mahasiswa, dan rekan sejawat untuk mendiskusikan pemahaman dan pelaksanaan pekerjaan sehingga karyawan atau dosen dapat mengembangkan dirinya dan penilaian kinerja antara atasan, rekan kerja, mahasiswa dan dosen itu sendiri dapat seimbang.

Melihat dari hasil analisis penilaian kinerja dosen di atas bahwa keuntungan menilai kinerja seorang dosen dengan menggunakan metode 360 Degree adalah seorang dosen mendapatkan umpan balik dari berbagai sumber termasuk dirinya sendiri dalam mengevaluasi kontribusinya untuk perguruan tinggi (Rita, 2004). Dalam Al-Qur'an di jelaskan dalam surat At-Taubah ayat 105. M. Quraish Shihab dalam tafsirnya menerangkan bahwa, kata *اعملوا* diartikan katakanlah bekerjalah kamu karena Allah semata dengan aneka amal shaleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk orang lain atau masyarakat umum. *فسير الله*, yang artinya maka Allah akan melihat, yakni menilai dan memberi ganjaran amal perbuatan kamu. Dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat dan menilainya juga, kemudian menyesuaikan perlakuan mereka dengan amal-amal kamu itu dan selanjutnya kamu akan dikembalikan kepada Allah melalui kematian . *وستردون* وستردون *الى عالم الغيب والشهادة* artinya, yang Maha Mengetahui yang *ghaib* dan yang nyata, lalu



diberitahukan kepada kamu sanksi dan ganjaran atas apa yang telah kamu kerjakan, baik yang nampak ke permukaan maupun yang kamu sembunyikan dalam hati. Ayat ini menurut M. Quraish Shihab bertujuan untuk mendorong umat manusia agar mawas diri dan mengawasi amal-amal mereka, dengan cara mengingatkan mereka bahwa setiap amal yang baik dan buruk memiliki hakikat yang tidak dapat disembunyikan, dan mempunyai saksi-saksi yang mengetahui dan melihat hakikatnya, yaitu Rasul saw, dan saksi-saksi dari umat muslim setelah Allah SWT. (Quraish Shihab, 2006)

Kata “‘amalukum” berarti amalmu atau pekerjaan. Kata ini bisa berarti “‘amalan di dunia yakni berupa prestasi selama di dunia”. Dalam bahasa manajemen, hasil dari ‘amalan atau pekerjaan itu adalah kinerja, performance. Jadi, ungkapan “‘saya-rallâhu ‘amalukum wa rasûlû wal mu’minûn” sejatinya adalah pelaksanaan performance appraisal. Yang perlu diperhatikan, pengungkapan kata “Allah, Rasul, dan Mukmin” (yang dalam bahasa Arab menggunakan i’rab rafa’, sebagai subjek), berarti para penilai itu tidak saja Allah, tetapi juga melibatkan pihak lain, yakni Rasul dan kaum Mukmin. Dalam bahasa manajemen, penilaian melibatkan pihak lain ini biasa disebut penilaian 360 degree (Shihab Quraish, 2001).

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Setelah dilakukan pembahasan dan analisis, maka diperoleh kesimpulan bahwa penilaian kinerja dengan menggunakan metode 360 *Degree* lebih efektif daripada penilaian kinerja dengan metode tradisional. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis pada bab iv bahwa setiap dosen menerima *feedback* dari berbagai sumber lain seperti atasan, rekan kerja dan bawahan atau mahasiswa. Melihat hasil penilaian kinerja dosen dengan metode 360 *degree* terdapat gap yang bernilai positif dan negatif yang artinya bahwa apabila penilaian diri sendiri lebih besar dari pada penilaian yang di berikan oleh sumber lain maka hasil kinerja belum sesuai dengan apa yang dosen tersebut harapkan, begitu sebaliknya apabila penilaian diri sendiri lebih kecil daripada penilaian yang di berikan oleh sumber lain maka hasil kinerja sudah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh dosen tersebut. Dari parameter-parameter yang diukur, dapat dilihat bahwa parameter pedagogik, kepribadian dan sosial nilainya cenderung baik. Sedangkan untuk parameter profesional karyawan, nilainya cenderung kurang baik baik.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti perlu memberikan beberapa saran yang dapat di pertimbangkan untuk pihak Institut Agama Islam Darussalam demi perkembangan perguruan tinggi ini untuk dekade yang akan datang. Adapun saran yang di sampaikan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya perguruan tinggi memberikan pelatihan berupa seminar dan kursus sesuai bidangnya kepada semua dosen untuk meningkatkan kualitas belajar mengajar
2. Sebaiknya dosen dekan sebagai atasan terbuka dalam memutuskan penilaian kinerja, agar hasil penilaian kinerja dosen pengajar digunakan sebagai bahan evaluasi peningkatan kinerja.
3. Pihak yayasan IAIDA sebaiknya menambah dosen pengajar agar kinerja para dosen pengajar lebih maksimal dalam mengajar.
4. Fasilitas pendukung dosen pengajar dalam belajar mengajar lebih ditingkatkan.