

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan tinggi di Indonesia dewasa ini telah memasuki era baru, suatu era kompetitif yang penuh tantangan karena adanya perubahan yang cepat. Tantangan dan persaingan yang ketat di era global menuntut adanya kualitas sumberdaya manusia yang kompeten dalam menjawab setiap permasalahan sekaligus memanfaatkan kesempatan yang ada. Berdasarkan pengalaman negara-negara lain yang lebih maju di Asia, seperti Jepang, Korea Selatan, atau China, menunjukkan bahwa penyelenggaraan pendidikan perguruan tinggi yang berkualitas berkorelasi secara signifikan dengan peningkatan kompetensi sumberdaya manusia secara keseluruhan yang pada akhirnya membentuk kompetensi bangsa yang tinggi dalam persaingan global.

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.

Setiap lembaga termasuk lembaga perguruan tinggi membutuhkan personil, terutama tenaga dosen yang berprestasi. Kualifikasi dosen sangat diperlukan dalam mewujudkan tenaga-tenaga yang handal dan berkualitas tinggi, maka keberadaan dosen sebagai tenaga pendidik yang profesional di instansi perguruan tinggi sangat dibutuhkan. Dosen merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Bab 1 Pasal 1 ayat 2).

Kualitas kinerja pendidik atau dosen dalam suatu lembaga pendidikan di lihat dari hasil penilaian kinerja yang mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang di gunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat – sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil. Penilaian kinerja dosen pada suatu perguruan tinggi merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh dosen tersebut sesuai dengan perannya. Menurut Ilyas (2001) Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan penampilan

individu maupun kerja kelompok personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. Sedangkan penilaian kinerja merupakan aspek yang penting dalam manajemen kinerja. Sistem penilaian kinerja akan menghubungkan aktifitas karyawan dengan tujuan strategik organisasi, menghasilkan informasi yang valid dan berguna untuk keputusan administrasi karyawan, seperti promosi, pelatihan, transfer termasuk reward dan punishment (Arini : 2011).

Di dalam organisasi pendidikan tinggi, penilaian kinerja merupakan cara untuk mengetahui pengaruh pengajaran dosen terhadap mahasiswa. Penilaian kinerja dosen meliputi kegiatan mengumpulkan informasi mengenai bagaimana dosen melakukan pekerjaan, menginterpretasi informasi, dan membuat penilaian mengenai tindakan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Menurut (Wirawan : 2009) penilaian kinerja merupakan muara akhir dari manajemen modal manusia, hal ini di perkuat dalam jurnal (Daley : 1995) yang mengatakan bahwa penilaian kinerja memiliki peran yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sistem penilaian kinerja yang efektif mengandung dua sitem dasar yang saling berhubungan yaitu evaluasi dan umpan balik. Menurut (Cumming dan Worley : 2005) ada lima elemen penting dalam penilaian kinerja yaitu tujuan penelitian, penilai, peran karyawan yang di nilai, pengukuran dan waktu penilaian. Pendekatan baru

dalam penilaian kinerja lebih menekankan keterlibatan pada proses penilaian yang berlangsung. Pada pendekatan ini kinerja seorang karyawan atau dosen akan di nilai oleh atasan (dekan/kajur), rekan kerja orang lain dan oleh diri sendiri. Pada sistem ini karyawan lebih aktif menekankan penilaian kinerja baik pengukuran yang objektif maupun subjektif. Dari segi waktu penilaian, pendekatan ini lebih menekankan pada peningkatan frekuensi umpan balik, dan lebih memberi kesempatan kepada karyawan untuk mengontrol pekerjaannya sendiri.

Salah satu bentuk pendekatan dalam penilaian kinerja yaitu penilaian kinerja *360 Degree*. Penilaian kinerja *360 Degree* merupakan sebuah proses formalitas untuk individual untuk menerima umpan balik dari berbagai pihak yang secara reguler berinteraksi dengan orang yang di evaluasi (Alexander & Diane, 2008). Pada konsep penilaian *360 Degree*, setiap individu tenaga kerja atau karyawan menilai diri mereka sendiri dan menerima umpan balik dari karyawan lain atau rekan sekerja, atasan, maupun konsumen (mahasiswa). Seluruh personel perusahaan atau organisasi dengan proses penilaian *360 Degree* bertanggung jawab menilai kinerja karyawannya (Rita. 2004). Umpan balik sangat penting dalam proses penilaian kinerja, hal ini di ungkapkan dalam buku *One minute manager*, kenneth Blanchard mengatakan : “ *feedback is the breakfast for the champion* ”, umpan balik adalah sarapan pagi bagi sang juara! Ungkapan ini memang tepat karena hanya dengan umpan balik lah seseorang bisa mengetahui prestasinya serta hal – hal yang masih bisa di

tingkatkan di masa mendatang. Suatu organisasi yang baik perlu memberikan *feedback* atau umpan balik yang positif kepada karyawannya. Tujuannya adalah agar karyawan tersebut tahu bahwa apa yang di lakukannya sudah sesuai dengan ekspektasi dan standar organisasi tersebut, dengan demikian ia akan mempertahankan prestasi tersebut. Umpan balik positif juga di berikan untuk membuat keseimbangan dengan umpan balik negatif.

Penilaian kinerja dengan metode *360 degree* dapat di gunakan di semua organisasi, salah satunya dalam sebuah organisasi pendidikan. Penilaian kinerja dengan metode ini sangat di butuhkan dalam meningkatkan kualitas perguruan tinggi, salah satunya perguruan tinggi islam swasta yang saat ini notabennya masih mengalami kesulitan dalam menghadapi era globalisasi. Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA) merupakan perguruan tinggi islam swasta milik yayasan pondok pesantren Darussalam Banyuwangi yang berdiri sekitar tahun 2000. Menurut hasil wawancara peneliti dengan bapak Abdul Kholiq Syafaat selaku rektor perguruan tinggi IAIDA, beliau mengatakan bahwa keterbatasan dosen pengajar di perguruan tinggi IAIDA saat ini khususnya di fakultas ekonomi dan bisnis islam merupakan hambatan dalam proses belajar mengajar, hal ini dikarenakan karena kekurangan dosen spesifikasi jurusan serta adanya sebagian dosen merangkap jam mengajar di berbagai intansi pendidikan lain seperti madrasah diniyah (MADIN), SMA dan MA yang notabennya masih satu yayasan dengan pondok pesantren. Untuk

meningkatkan kualitas belajar mengajar, di perlukannya suatu penilaian kinerja dosen.

Menurut Bapak Abdul Kholiq Syafaat selaku rektor perguruan tinggi IAIDA, saat ini perguruan tinggi IAIDA telah melakukan penilaian kinerja dengan menggunakan penilaian kinerja tradisional, dimana penilaian kinerja hanya dilakukan oleh seorang atasan kepada bawahannya. Penilaian kinerja tradisional yang diterapkan oleh IAIDA belum optimal karena hasil penilaian kinerja tersebut hanya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk analisa jabatan saja. Hasil penilaian kinerja tradisional hanya menggambarkan kinerja seorang karyawan / dosen dari sudut pandang satu orang atasan saja. Hal ini di perkuat dalam penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Jhonli,dkk (2013) pada PT. S. yang telah melakukan penilaian kinerja dengan menggunakan metode rating scale. Penilaian dengan metode ini, kurang objektif karena penilaian kinerja hanya dilakukan oleh atasan sebagai bahan pertimbangan untuk analisis jabatan saja. Berdasarkan hal tersebut maka perlu diterapkan penilaian kinerja yang lebih objektif dengan tujuan mengetahui gambaran kinerja karyawan secara objektif.

Berdasarkan hal diatas, maka perlu dilakukan metode penilaian kinerja *360 Degree* untuk mengetahui kinerja dosen fakultas ekonomi dan Bisnis Islam dalam upaya sebagai tolak ukur untuk meningkatkan kualitas kinerja dosen. Penilaian kinerja *360 Degree* memungkinkan karyawan untuk memperoleh *feedback* dari beberapa sudut pandang, baik itu dari

atasan, bawahan, rekan kerja, dan dirinya sendiri. Hal ini bisa memberikan *feedback* yang signifikan terhadap dosen itu sendiri. *360 Degree* juga menghemat waktu manajer atau atasan karena banyak orang yang terlibat dalam proses tersebut. Menurut Daryanto (2011) Metode *360 degree* merupakan metode penilaian kinerja yang dilakukan oleh banyak pihak, sehingga hasil yang diperoleh diharapkan lebih jujur, adil, dan tepat sasaran. Keuntungan lain dari metode *360 degree* yaitu informasi yang diperoleh tentang karyawan lebih akurat dan komprehensif (Arini, 2011). Tercapainya tujuan pendidikan tidak terlepas dari kinerja dosen secara efektif dan optimal. Sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kualitas kinerja dosen sehingga dapat meningkatkan kinerja dosen. Pengukuran ini akan dilakukan oleh atasan (rekan dan ketua jurusan), *peer* (rekan kerja sejawat), konsumen (mahasiswa) dan diri sendiri dan kuisionernya terdiri dari komponen kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan kompetensi sosial.

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* “

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kinerja dosen fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIDA melalui penilaian kinerja dengan menggunakan metode *360 Degree* ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 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*.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Dengan dicapainya tujuan penelitian, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Sebagai bahan tolak ukur penilaian kinerja dosen fakultas ekonomi dan Bisnis Islam IAIDA sebagai pendidik dalam meningkatkan kualitas mengajar dengan menggunakan metode 360 degree.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan maupun, perluasan wawasan dan pengalaman tentang kondisi nyata dari lapangan, serta peningkatan cara berfikir yang kritis terhadap sebuah dinamika yang terjadi dalam organisasi khususnya dalam bidang sumber daya manusia.
- c. Dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan dan informasi untuk penelitian selanjutnya berkenaan obyek dan materi yang berhubungan dengan penelitian ini.

1.4 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.