

BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Paparan Data

4.1.1 Latar Belakang Instansi Perusahaan

Institut Agama Islam Darussalam adalah pendidikan tinggi yang dipimpin oleh ketua yang berada dibawah dan bertanggungjawab langsung kepada pondok pesantren Darussalam Blokagung Karangdoro Gambiran Banyuwang, selanjutnya disingkat IAIDA. Pembinaan Institut Agama Islam secara fungsional dilakukan oleh yayasan Pondok Pesantren Darussalam dan secara akademis oleh Departemen Agama / Dirjen Bimbaga Islam. Institut Agama Islam Darussalam berkedudukan di Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Karangdoro Gambiran Banyuwangi.

Yayasan Pondok Pesantren Darussalam yang dari tahun ke tahun perkembangannya semakin pesat bukan berarti tanpa masalah, terutama menyangkut daya tampung akademis. Masih banyak tamatan SLTA terutama di wilayah Banyuwangi selatan atau alumnus SLTA dari pesantren sendiri tidak/belum sempat mendapatkan pendidikan tinggi akibat dari keterbatasan modal / finansial. Di samping itu tuntutan wali santri agar Pondok Pesantren membuka Perguruan Tinggi, menjadikan pertimbangan berdirinya IAIDA. Hasil musyawarah antara Alumni, Wali Santri , Akademisi dan Yayasan Tanggal 31 Maret 2001 memutuskan untuk segera membuka Pendidikan Tinggi.

Pada tanggal 17 Juni 2001 (25 Robi'ul awal 1422 H) pendidikan tinggi bernama Sekolah Tinggi Agama Islam Darussalam (STAIDA) di bawah asuhan

Yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi telah dibuka dan diresmikan oleh Menristek R.I, (Bpk.DR.H.AS.Hikam), disaksikan oleh Bupati Banyuwangi (Ir. Syamsul Hadi) dan Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi (KH. Ahmad Hisyam Syafa'at). Pada tanggal 05 Desember 2014 Sekolah Tinggi Agama Islam Darussalam naik status menjadi Institut Agama Islam Darussalam yang di singkat IAIDA.

Dengan tekad yang bulat dan memenuhi permintaan dari lulusan SMA atau sekolah yang sederajat hingga tahun ini IAIDA mempunyai enam (6) Program Studi yaitu Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI), Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI), Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia (PBSI), Pendidikan Bahasa Inggris (PBI), Pendidikan Matematika (PM) dan Ekonomi Syari'ah (ESY).

Dalam perkembangan selanjutnya, saat ini IAIDA juga telah mempersiapkan pembukaan Program Studi baru yakni Program Studi Pendidikan Bahasa Arab (PBA), Program Studi Bimbingan Konseling Islam (BKI) dan Program Studi Perbankan Syariah. Selain itu sebagai bentuk usaha dan kerja keras untuk menuju sebuah Universitas, IAIDA juga telah mempersiapkan pembukaan Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan Darussalam (STKIPDA).

4.1.2 Visi & Misi, dan Tujuan Institus Agama Islam Darussalam (IAIDA)

1. Visi

Meningkatkan sumber daya manusia yang cerdas, kreatif dan inovatif sebagai kader pembangunan bangsa.

2. Misi

Mencetak sarjana sebagai masyarakat ilmiah (praktisi, akademisi), professional, berjiwa agama, berwawasan luas dengan meningkatkan kegiatan penelitian dan diskusi ilmiah, membangun kerjasama dengan lembaga pemerintah, lembaga sosial, dll., membantu peningkatan kualitas kehidupan masyarakat.

3. Tujuan

a. Tujuan Umum

Mengantar peserta didik berwawasan Islam secara kaffah (komprehensif) hingga mampu mengaktualisasikan dan mengoperasionalkan nilai-nilai Islam di abad global secara profesional. Mengembangkan studi-studi keislaman yang dikorelasikan dengan perkembangan dunia IPTEK terutama teknologi manajemen Pendidikan dan teknologi komunikasi, informasi.

b. Tujuan Khusus

Mewujudkan Sarjana yang memiliki kemampuan intelektual yang memadai dan komitmen kejuangan yang tinggi untuk Izzul Islam Wal Muslimin.

4.1.3 Arti Lambang / Logo IAIDA



1. Wujud, Lambang dan Arti.

- a. Dasar Lambang berbentuk Segi Lima beraturan berwarna Hijau dan Kuning melambangkan sendi dasar hidup, rukun Islam dan filsafat Pancasila dalam kedamaian.
- b. Bola Dunia dengan Kitab terbuka di dalamnya, di bawahnya ada Masjid dan dua Pena serta di atasnya ada obor menyala melambangkan kesemangatan belajar, berjuang, dan bertaqwa serta berwawasan luas sebagai Visi dan Misi IAIDA.
- c. Bintang Sembilan dengan Bintang Besar di tengah dan empat bintang kecil di sebelah kiri dan kanan melambangkan Nabi Muhammad SAW, sahabat dan Mazhab sebagai rujukan tingkah laku keluarga besar IAIDA.
- d. Lekukan kedalam pada garis bingkai melambangkan introspeksi/ mawas diri sebagai dasar evaluasi kinerja internal.
- e. Tulisan Institut Agama Islam Darussalam berbentuk melingkar dan singkatan IAIDA lurus melambangkan kebulatan tekad dan penuh kejujuran IAIDA dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

2. Arti Warna.

Kuning : berarti keluhuran budi / kedamaian umat.

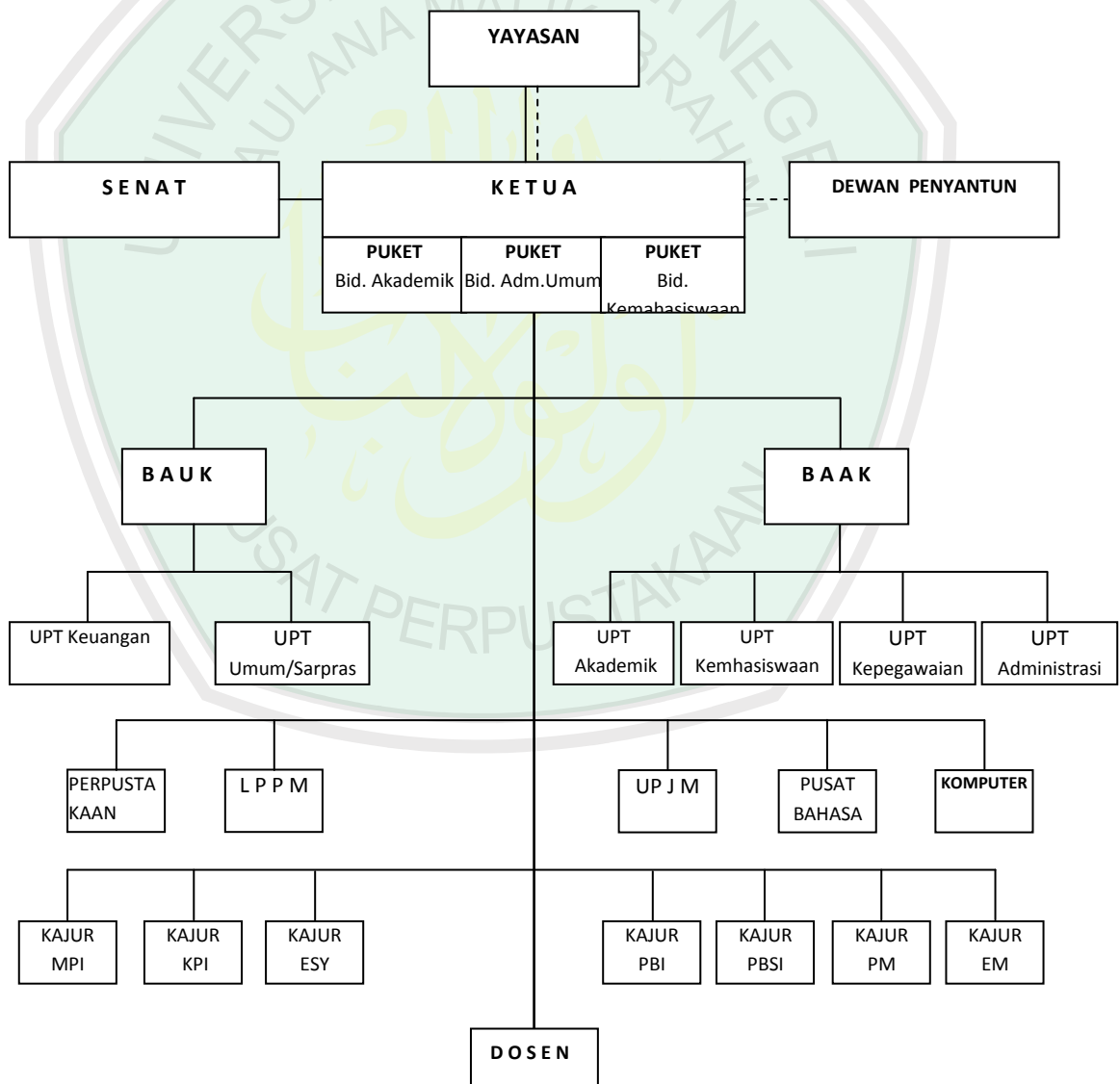
Hijau : berarti kesejahteraan.

Hitam : berarti ketabahan / keabadian.

4.1.4 Stuktur organisasi Institut Agama islam Darussalam (IAIDA)

1. Stuktur organisasi

Gambar 4.1 Stuktur Organisasi Institut Agama Islam darussalam



Sumber: Institut Agama Islam Darussalam

Keterangan :

BAAK (Bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan)

BAUK (Bagian Administrasi Umum dan Keuangan)

UPT (Unit Pelaksana Teknis)

LPPM (Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat)

UPJM (Unit Peningkatan dan Jaminan Mutu)

MPI (Manajemen Pendidikan Islam)

KPI (Komunikasi dan Penyiaran Islam)

ESY (Ekonomi Syari'ah)

PBI (Pendidikan Bahasa Inggris)

PBSI (Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia)

PM (Pendidikan Matematika)

4.1.5 Job Description

1) Yayasan

- a) Yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi mempunyai tugas menyelenggarakan IAI Darussalam. Memilih dan menetapkan Ketua atas usulan senat dan ketentuan lain yang berlaku;
- b) Menerima dan mengesahkan usulan Ketua IAI Darussalam yang mengangkat perencanaan tahunan, anggaran, tenaga dan sarana; Menerima dan mengesahkan pertanggungjawaban Ketua;
- c) Menetapkan dan mengangkat dosen tetap, tenaga administrasi tetap serta tenaga-tenaga lain yang diperlukan atas usulan Ketua dan mempertanggungjawabkan pengadaan prasarana kampus dengan memperhatikan usul/ pendapat Ketua;
- d) Menetapkan pengaturan keuangan gaji tenaga tetap dengan memperhatikan mandate Ketua.

2) Senat Sekolah Tinggi

Senat Sekolah Tinggi adalah badan normatif dan perwakilan tertinggi di IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi, dengan tugas pokoknya sebagai berikut:

- a) Merumuskan kebijakan penilaian prestasi akademik dan kecakapan serta kepribadian sivitas akademika; Memberikan masukan kepada pimpinan dalam upaya penyusunan Rencana Strategis dan rencana Kerja dan Anggaran; Merumuskan norma dan tolak ukur penyelenggaraan perguruan tinggi;
- b) Menilai pertanggungjawaban Ketua atas pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan; Merumuskan peraturan pelaksanaan, kebebasan akademik dan otonomi keilmuan pada Sekolah Tinggi;
- c) Memberikan pertimbangan kepada penyelenggara Sekolah Tinggi berkenaan dengan calon-calon yang diusulkan untuk diangkat menjadi Ketua dan dosen yang dicalonkan memangku jabatan akademik di atas Ketua;
- d) Menegakkan norma-norma yang berlaku bagi sivitas akademika; Memberikan masukan, nasihat dan teguran kepada pimpinan Sekolah Tinggi dalam pengelolaan Sekolah Tinggi di bidang akademik; Mengukuhkan pemberian gelar Doktor Kehormatan pada civitas IAI Darussalam yang memenuhi persyaratan.

3) Dewan Penyantun

Dewan Penyantun adalah forum yang terdiri atas tokoh-tokoh masyarakat dan pemerintah yang menaruh perhatian terhadap pengembangan IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi. Dewan Penyantun bertugas memberi saran dan/atau bantuan bagi pengembangan dan kemajuan IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi.

4) Ketua dan Pembantu Ketua

Ketua dan Pembantu Ketua adalah unsur pimpinan STAI Darussalam Blokagung Banyuwangi. Pembantu Ketua meliputi Pembantu Ketua Bidang Akademik, Pembantu Ketua Bidang Administrasi Umum, Pembantu Ketua Bidang Kemahasiswaan.

5) Puket Bidang Akademik

Mengkoordinasikan dan memfasilitasi penyelenggaraan kegiatan akademik (pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat), Mengkoordinasikan peningkatan mutu hasil kegiatan akademik; Mengkoordinasikan pelaksanaan pembinaan dan peningkatan kualitas akademik.

6) Puket Bidang Administrasi Umum

Mengkoordinasikan pengelolaan ketersediaan dan pemanfaatan sarana dan prasarana sekolah tinggi, keuangan dan sumber daya manusia; Mengkoordinasikan pelaksanaan pembinaan karier dan peningkatan kesejahteraan tenaga administrasi.

7) Puket Bidang Kemahasiswaan

Mengkoordinasikan pelaksanaan pembinaan dan memfasilitasi kegiatan mahasiswa yang berkaitan dengan pengembangan kemampuan penalaran, bakat dan minat, peningkatan kesejahteraan mahasiswa, hubungan alumni dan mengkoordinasikan perencanaan, pengembangan dan kerjasama Sekolah Tinggi.

8) Bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK)

Bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan mempunyai tugas memberikan pelayanan administrasi di bidang akademik dan kemahasiswaan di lingkungan IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi.

9) Bagian Administrasi Umum dan Keuangan (BAUK)

Bagian Administrasi Umum dan Keuangan mempunyai tugas memberikan pelayanan administrasi di bidang umum dan Keuangan di lingkungan STAI Darussalam Blokagung Banyuwangi.

10) Perpustakaan

Perpustakaan mempunyai tugas melaksanakan layanan bahan pustaka untuk keperluan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

11) Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM)

Lembaga penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat mempunyai tugas melaksanakan, mengkoordinasikan, mengembangkan, memantau dan menilai pelaksanaan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang diselenggarakan oleh Lembaga penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat serta mengusulkan dan mengendalikan administrasi dan sumberdaya yang diperlukan.

12) Unit Peningkatan dan Jaminan Mutu (UPJM)

Unit Peningkatan dan Jaminan Mutu merupakan lembaga yang dibentuk berdasarkan Statuta STAI Darussalam Blokagung Banyuwangi. Lembaga ini berperan melakukan konsolidasi dan akselerasi upaya-upaya internal perguruan tinggi dalam peningkatan/pengembangan STAI Darussalam Blokagung Banyuwangi bekerjasama dengan unit/lembaga di lingkungan IAI Darussalam Blokagung Banyuwangi lainnya.

13) Pusat Bahasa

Pusat Bahasa menyelenggarakan fungsi: Pelaksanaan program pendidikan dan pengajaran bahasa; Pengembangan program pendidikan dan pengajaran bahasa.

14) Pusat Komputer

Pelaksanaan program pendidikan dan pengajaran komputer; Pengembangan program pendidikan dan pengajaran komputer.

15) Jurusan

Jurusan mempunyai tugas mengkoordinasikan dan melaksanakan pendidikan akademik dan/atau profesional dalam satu atau seperangkat cabang ilmu pengetahuan, agama, sains dan teknologi dan/atau seni tertentu. Dalam suatu jurusan dapat terdiri atas berbagai Program Studi

16) Dosen Wali

- a) Membimbing mahasiswa dalam menyesuaikan diri dalam berfikir, bersikap dan bertindak sesuai dengan kehidupan kampus.
- b) Membimbing mahasiswa dalam melaksanakan cara-cara belajar di perguruan tinggi yang efektif dan efisien
- c) Membimbing mahasiswa dalam mengatasi kesulitan dan hambatan yang berhubungan dengan studinya
- d) Membimbing mahasiswa dalam memahami dan menghayati tradisi sikap ilmiah di perguruan tinggi
- e) Membimbing mahasiswa dalam menentukan pilihan dan berbagai alternatif dalam memecahkan suatu atau beberapa masalah yang dapat menghambat program studinya.

4.1.6 Ruang lingkup kegiatan / tugas pokok IAIDA

Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi dalam menjalankan tugasnya berazaskan Pancasila dan UUD 45 dengan bernafaskan Islam Ahlussunnah Waljama'ah. Selain itu tugas pokok Iaida adalah menyelenggarakan pendidikan

akademik dan profesional dalam satu disiplin ilmu agama islam, pengetahuan dan teknologi atau budaya. Untuk menyelenggarakan tugas pokok seperti tersebut pada nomor 2 itu, Sekolah Tinggi Ilmu Agama Islam berfungsi :

- a. Melaksanakan dan mengembangkan pendidikan tinggi.
- b. Melaksanakan penelitian dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan dan pembangunan nasional.
- c. Melaksanakan pengabdian masyarakat.
- d. Melaksanakan pembinaan civitas akademika dan hubungannya dengan lingkungan

4.1.7 Ketenagakerjaan

Institut Agama Islam Darussalam memiliki sekitar 91 Dosen yang terdiri dari staff, dosen wali dan dosen tetap serta 1300 mahasiswa yang terbagi di 6 fakultas. Setiap dosen bekerja sesuai dengan jadwal yang telah di tetapkan. Perkuliahan di mulai setiap hari sabtu – kamis, dan libur setiap hari jumat.

a. Kalender Akademik 2014/2015

Kalender akademik adalah jadwal pelaksanaan kegiatan akademik dari tiap-tiap PTAIS yang disesuaikan dengan jadwal pelaksanaan akademik dan administrasi yang ada di Kopertais Wil. IV Surabaya, penjelasan rincinya sebagai berikut:

Tabel 4.1 Kalender Akademik IAIDA

NO	KETERANGAN	SMSTR GASAL	SMSTR GENAP
1	Herregistrasi dan Pengambilan KRS	September	Februari-Maret
2	Pengumpulan KRS dan Pengambilan KHS	September	Februari-Maret
3	Masa Perkuliahan	Oktober-Februari	Maret-Juli
4	Ujian Tengah Semester (UTS)	Desember	April
6	Ujian Ahir Semester (UAS)	Ahir Februari	Ahir Juli
7	Libur Hari Raya	Agustus-September	Agustus-September

Sumber: Panduan Akademik Institut Agama Islam darussalam

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

- 1) 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

Responden	Jumlah (orang)
Atasan	1
Bawahan (Mahasiswa)	16
Rekan Kerja	2
Diri Sendiri	1
Jumlah	24

Secara Keseluruhan Kinerja dosen Lelyana Ferawati E. dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3 Hasil Kinerja Dosen Lelyanaa

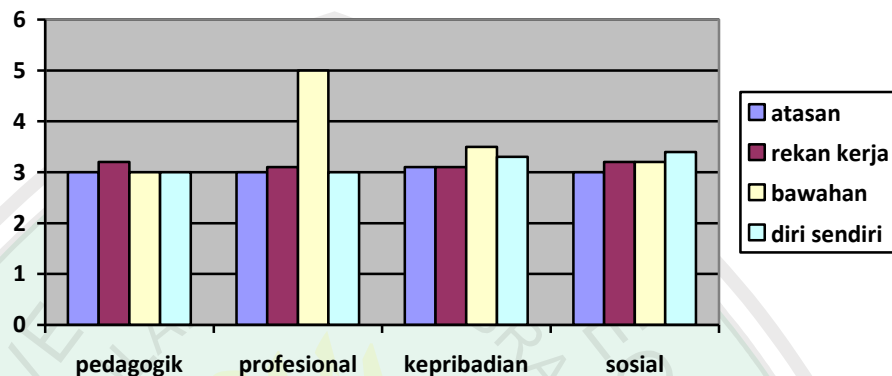
Variabel	Nilai dari Sumber Lain	Nilai Dari diri Sendiri	Gap
	Atasan	Diri Sendiri	
pedagogik	3,0	3,0	0
profesional	3,0	3,0	0
kepribadian	3,1	3,3	-0,2
Sosial	3,0	3,4	-0,4
	12,1	12,7	-0,6
	Rekan kerja	Diri Sendiri	
Pedagogik	3,2	3,0	0,2
Profesional	3,1	3,0	0,1
Kepribadian	3,1	3,3	-0,2
Sosial	3,2	3,4	-0,2
	12,6	12,7	-0,1
	Mahasiswa / bawahan	Diri Sendiri	
Pedagogik	3,0	3,0	0
Profesional	5,0	3,0	2,0
kepribadian	3,5	3,3	0,2
Sosial	3,2	3,4	-0,2
	14,7	12,7	2,0

Sumber: Data diolah

Dari tabel 4.3 dapat di lihat bahwa nilai dari masing – masing parameter untuk masing – masing penilai, menunjukkan adanya gap yang bernilai positif dan negatif. Jika bernilai negatif yang artinya nilai yang di berikan oleh penilai lain belum sesuai dengan nilai yang di harapkan oleh diri sendiri. Untuk itu, seorang dosen yang di nilai perlu memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Adapun Gap negatif terbesar yang muncul adalah penilaian antara diri sendiri dan penilaian yang di berikan oleh atasan.

Hasil penilaian kinerja dosen pada tabel 4.3 merupakan hasil dari penilaian kinerja dosen dengan kuesioner yang hasilnya akan di hitung dengan rata-rata (lampiran 1)

Gambar 4.2 Diagram penilaian Kinerja Dosen Lelyana



Maksud dari gambar 4.2 dapat dilihat bahwa penilaian diri sendiri cenderung lebih unggul daripada penilain dari sumber lain, hal ini dapat di katakan bahwa penilaian kinerja belum sesuai dengan apa yang di harapkan 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 di harapkan. 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 di berikan oleh bawahan, hal ini dapat di katakana bahwa seorang bawahan atau dosen sudah puas terhadap kinerja dosen tersebut. Penilaian diri sendiri lebih tinggi daripada penilaian kinerja dari sumber lain, hal ini di sebabkan karena kurangnya intropeksi diri terhadap

kinerja yang sudah di laksanakan. Seperti yang di ungkapkan narasumber kepada peneliti

“menurut saya kinerja yang sudah saya lakukan cukup baik mbak, namun jika penilaian dari sumber lain masih belum sesuai dengan apa yang saya harapkan berarti saya harus mengintropeksi diri saya sendiri, dan mengevaluasi kinerja saya kembali. Mungkin masih ada kekurangan dari kinerja saya selama ini”

Dari ungkapan di atas bahwasanya intropeksi diri dan evaluasi terhadap diri sendiri sangatlah penting, dalam Al-Quran surat Al-Hasyr ayat 18 di sebutkan :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

18. Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Ayat di atas adalah ayat yang isinya perintah agar kita mau intropeksi, muhasabah atau menghisab diri atas apa yang telah kita perbuat selama hidup di dunia ini. Dalam tafsir Ibnu Katsir, ayat ini disamakan dengan perkataan hasibuu anfusakum qobla an tuhaasabuu. Hisablah (intropeksi) diri kalian sebelum nanti kalian di hisab (di hari ahir).

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

Adapun jumlah responden dapat di lihat 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
Jumlah	24

Secara Keseluruhan Kinerja Karyawan I dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5 Hasil Kinerja Dosen II

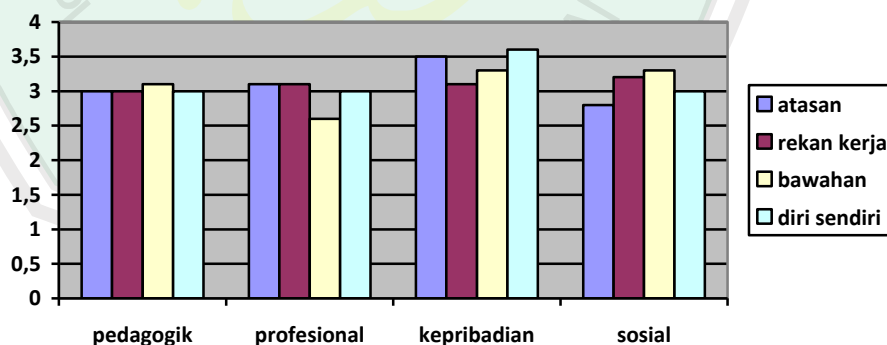
Variabel	Nilai dari Sumber Lain	Nilai Dari diri Sendiri	Gap
	Atasan	Diri Sendiri	
pedagogik	3,0	3,0	0
profesional	3,1	3,0	0,1
kepribadian	3,5	3,6	-0,1
Sosial	2,8	3,0	-0,2
	12,4	12,6	-0,2
	Rekan kerja	Diri Sendiri	
Pedagogik	3,0	3,0	0
Profesional	3,1	3,0	0,1
Kepribadian	3,1	3,6	-0,5
Sosial	3,2	3,0	0,2
	12,6	12,6	0
Pedagogik	3,1	3,0	0,1

Profesional	2,6	3,0	-0,4
kepribadian	3,3	3,6	-0,3
Sosial	3,3	3,0	3,0
	12,3	12,6	-0,3

Sumber: Data diolah

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai dari masing – masing parameter untuk masing – masing penilai, menunjukkan adanya gap yang bernilai positif dan negatif. Jika bernilai negatif yang artinya nilai yang diberikan oleh penilai lain belum sesuai dengan nilai yang diharapkan oleh diri sendiri. Untuk itu, seorang dosen yang di nilai perlu memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Adapun Gap negatif terbesar yang muncul adalah penilaian antara diri sendiri dan penilaian yang diberikan oleh bawahan atau mahasiswa. Penilaian di atas diperoleh dari hasil penjumlahan rata-rata. (lihat pada lampiran 2)

Gambar 4.3 Diagram penilaian kinerja dosen Sofi Faiqotul



Pada gambar 4.3 dapat dilihat bahwasanya 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.

Berbeda halnya dengan hasil penilaian dosen pertama, melihat hasil penilaian kinerja dosen II bahwasannya gap negatif terbesar terdapat pada penilaian diri sendiri dengan penilaian yang di berikan oleh bawahan atau mahasiswa. Seperti yang di ungkapkan kepada narasumber kepada peneliti

“mahasiswa yang saya ajar banyak mbak, dan mereka punya penilaian yang berbeda – beda dengan model pengajaran yang saya lakukan, mungkin ada yang kurang cocok dengan model pengajaran saya, tapi saya sudah melakukan kinerja yang sebaik mungkin dan saya sudah berusaha semaksimal mungkin berkomunikasi dengan para mahasiswa”

Maksud dari ungkapan diatas dapat di simpulkan bahwa berkomunikasi yang baik dengan para mahasiswa dan tentunya lebih mengenal mahasiswa mempengaruhi terhadap kinerja seorang dosen.

3) 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
Jumlah	24

Secara Keseluruhan Kineja dosen Nurul Inayah dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini :

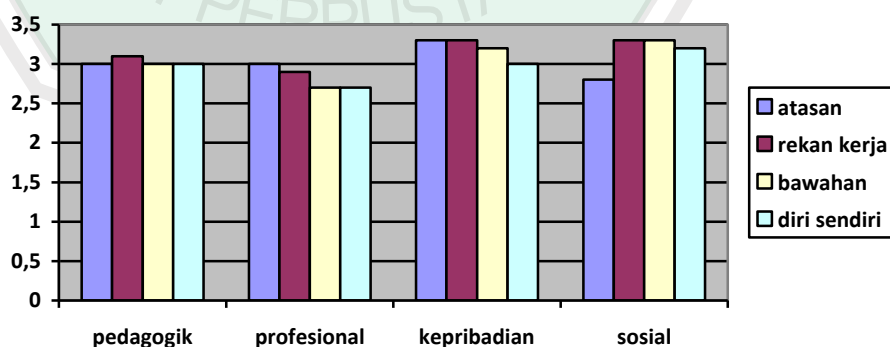
Tabel 4.7 Hasil Kinerja Dosen III

Variabel	Nilai dari Sumber Lain	Nilai Dari diri Sendiri	Gap
	Atasan	Diri Sendiri	
pedagogik	3,0	3,0	0
profesional	3,0	2,7	0,3
kepribadian	3,3	3,0	0,3
Sosial	2,8	3,2	-0,4
	12,1	11,9	0,2
	Rekan kerja	Diri Sendiri	
Pedagogik	3,1	3,0	0,1
Profesional	2,9	2,7	0,2
Kepribadian	3,3	3,0	0,3
Sosial	3,3	3,2	0,1
	12,6	11,9	0,7

	Mahasiswa / bawahan	Diri Sendiri	
Pedagogik	3,0	3,0	0
Profesional	2,7	2,7	0
kepribadian	3,2	3,0	0,2
Sosial	3,3	3,2	0,1
	12,2	11,9	0,3

Dari tabel 4.7 di atas dapat di lihat bahwa nilai dari masing – masing parameter untuk masing – masing penilai, menunjukkan adanya gap yang bernilai positif dan negatif. Jika bernilai negatif yang artinya nilai yang di berikan oleh penilai lain belum sesuai dengan nilai yang di harapkan oleh diri sendiri. Untuk itu, seorang dosen yang di nilai perlu memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya. Sedangkan apabila Gap menunjukkan nilai positif maka nilai yang di berikan oleh penilai lain sudah sesuai dengan yang di harapkan oleh diri sendiri.

Gambar 4.4 Diagram penilaian kinerja dosen Nurul inayah



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

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

105. Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

M. Quraish Shihab dalam tafsirnya menerangkan bahwa, kata *وقل 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 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)

Imam Abi Al-Fida' Isma'il Ibnu Katsir menyebutkan dalam kitab tafsir Ibnu Katsir, bahwasanya, seorang mujahid berkata bahwa ayat tersebut merupakan sebuah ancaman dari Allah SWT kepada orang-orang yang melanggar perintah dan syari'at Allah SWT. Amal-amal manusia yang sudah dikerjakan akan dilaporkan kepada Allah, Rasul-Nya, dan kepada kaum mu'minin besok pada hari kiamat. Dari penjelasan tersebut, dapat dikatakan bahwa umat manusia diwajibkan untuk selalu berbuat baik dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan, karena pekerjaan mereka akan

disaksikan oleh Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang mu'min. Serta amal manusia akan dikembalikan besok di hari kiamat.(Ibnu Katsir, 287)

Kata “amalakum” 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 “sayarallâhu ‘amalakum wa rasûlûhû 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).