

**EVALUASI KINERJA DOSEN SEKOLAH TINGGI
AGAMA ISLAM NAHDLATUL ULAMA PACITAN**

Tesis



Diajukan oleh:
MURTIYANINGSIH
172603761

Kepada
MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA JOGJAKARTA
2019

**EVALUASI KINERJA DOSEN SEKOLAH TINGGI
AGAMA ISLAM NAHDLATUL ULAMA PACITAN**

Tesis

Untuk memenuhi sebagai persyaratan
Mencapai derajat magister S-2
Program Studi Magister Manajemen



Diajukan oleh:
MURTIYANINGSIH
172603761

Kepada
MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA JOGJAKARTA
2019

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak dapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka

Yogyakarta, September 2019

MURTIYANINGSIH

**STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjat kehadirat Allah SWT., yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, hidayah dan anugrah-Nya, sehingga dapat terselesaikannya dengan baik tesis ini yang berjudul “Evaluasi Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdlatul Ulama Pacitan”, walaupun jauh dari sempurna.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada berbagai pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Ketua STIE Widya Wiwaha Yogyakarta, atas segala kebijakan, perhatian dan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.
2. Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D Direktur Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta dan selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan serta arahan dalam penyusunan tesis ini hingga selesai dan berhasil dengan baik.
3. Suhartono, SE., M.Si., M.Si., Asisten Direktur Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
4. Dra Suci Utami W, MM,. Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan serta arahan dalam penyusunan tesis ini hingga selesai dan berhasil dengan baik.
5. Ketua STAINU Pacitan beserta civitas akademika yang telah memberikan ijin penelitian dan kesediannya meluangkan waktu untuk berdiskusi.

6. Teman-teman mahasiswa Program Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta dan semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.
 7. Suami tercinta Imam Bashori, SHL., ananda Akmal Fauzi Irsyad dan Aidah Marissa Hasna yang selalu memberikan support dalam penyusunan tesis ini.
 8. Kedua orang tua dan seluruh keluarga besar yang selalu memberikan doanya serta senantiasa ada dalam suka dan duka.
 9. Firman Rabbighfirli yang telah membantu memunculkan ide-ide kreatif kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
 10. Keluarga besar PC Fatayat NU Pacitan
- Semoga amal kebaikan dari berbagai pihak tersebut mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT., dan semoga karya ilmiah berupa tesis ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Yogyakarta, September 2019

Penulis

MURTIYANINGSIH

DAFTAR ISI

SAMPUL TESIS	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	11
C. Pertanyaan penelitian	11
D. Tujuan Penelitian	11
E. Manfaat Penelitian	12

BAB II LANDASAN TEORI

A. Hakikat Evaluasi Kinerja Dosen	12
1. Pengertian Evaluasi	12
2. Pengertian Kinerja	15
3. Pengertian Dosen	19
4. Pengertian Evaluasi Kinerja Dosen	20
5. Faktor- faktor dalam Evaluasi Kinerja Dosen	21
6. Tri Dharma Perguruan Tinggi	24
B. Kerangka Berpikir	28

BAB III METODE PENELITIAN

A. Rancangan/Desain Penelitian	30
B. Definisi Oprasional	31
C. Instrumen Penelitian	31
D. Lokasi Penelitian	32
E. Jenis Data	32
F. Teknik Pengumpulan Data	34
G. Teknik Analisi data	36

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	41
B. Pembahasan	46
1. Kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdlatul Ulama Pacitan	46
2. Strategi Optimalisasi Kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdlatul Ulama Pacitan.....	72

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	81
B. Saran	81

DAFTAR PUSTAKA	83
-----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. : Rata – Rata Persentase Jumlah Kehadiran Dosen Dalam Proses Belajar Mengajar Tahun Akademik 2017/2018 sampai 2018/2019.....	8
Tabel 1.2 : Rata–Rata Persentase Jumlah Kehadiran Dosen Dalam Proses Belajar Tahun Akademik 2017/2018 sampai 2018/2019.....	9
Tabel 4.3 : Hasil Pembahasan Masalah	78

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. : Kerangka Pikir Penelitian	29
Gambar 3.2 : Komponen analisis data model interaksi <i>Miles and Huberman</i> ..	39

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Hasil Wawancara dengan Informan

Lampiran Kuestioner Kinerja Dosen

Lampiran Tabel Analisis Hasil Angket Kompetensi Paedagogik

Lampiran Tabel Analisis Hasil Angket Kompetensi Sosial

Lampiran Tabel Analisis Hasil Angket Kompetensi Profesional

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

INTISARI

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1). Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdlatul Ulama Pacitan belum optimal. 2). Merumuskan strategi yang tepat, guna memperbaiki capaian kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdlatul Ulama Pacitan.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini mengambil lokasi di Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdlatul Ulama Pacitan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, angket, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data adalah diskriptif kualitatif.

Hasil penelitian disimpulkan bahwa: (1) Kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdlatul Ulama Pacitan belum optimal dipengaruhi beberapa faktor, yakni: a). Pendidikan dan pelatihan dosen dalam tri darma perguruan tinggi, b) Motivasi kerja, c) Insentif, d) Lingkungan kerja, (2). Upaya – upaya optimalisasi kinerja dosen STAINU Pacitan antara lain: a) Meningkatkan kemampuan SDM dengan pendidikan dan pelatihan serta dalam memilih latar belakang pendidikan, b) Menempatkan dosen sesuai dengan kualifikasi latar belakang pendidikan dan kompetensinya, c) Rekrutmen dosen berdasar kebutuhan, d) Penyediaan sarana dan prasarana, e) Penyediaan anggaran/ biaya yang maksimal.

Kata Kunci : Evaluasi, Kinerja, Dosen, , Faktor Kinerja Dosen, Tri Darma Perguruan Tinggi

BAB I

A. Latar Belakang

Mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan memiliki suatu permasalahan, yaitu rendahnya mutu pendidikan, ini merupakan salah satu permasalahan yang dihadapi bangsa Indonesia. Peningkatan mutu pendidikan selalu diarahkan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia agar memiliki daya saing yang kuat dalam menghadapi tantangan global. Komitmen terhadap perbaikan kualitas untuk sebuah institusi yang survive menjadi keharusan. Tidak terkecuali Perguruan Tinggi.

Perguruan tinggi berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Tuntutan globalisasi menuntut semua pihak untuk dapat beradaptasi guna persaingan yang semakin ketat khususnya Perguruan Tinggi, adaptasi yang dimaksud adalah adaptasi untuk meningkatkan mutu perguruan tinggi agar dapat bersaing dengan perguruan tinggi lainnya.

Era globalisasi secara tidak sadar menuntut masyarakat semakin kritis terhadap mutu pelayanan pendidikan. Dosen sebagai tenaga pendidik dituntut memberikan pelayanan yang berkualitas sesuai standart, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kualitas mahasiswa. Upayanya menghasilkan pelayanan pendidikan yang bermutu tinggi, maka mutu SDM pendidikan perlu ditingkatkan melalui pengembangan kualitas institusi

pendidikan. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas institusi pendidikan yaitu melalui peningkatan kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar.

Kualitas institusi pendidikan sangat dipengaruhi oleh masukan bagi sistem pendidikan diantaranya adalah mahasiswa, dosen dan fasilitas sarana pendukung proses belajar mengajar. Ketiga faktor tersebut saling tergantung dan mempengaruhi satu sama lain dalam menciptakan proses belajar mengajar yang berhasil. Dosen adalah seseorang yang berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar. Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen nomor 14 tahun 2005, dosen adalah pendidik profesional dari ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Dengan demikian, kedudukan dosen sebagai tenaga profesional pada jenjang perguruan tinggi yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan memiliki tiga tugas utama, yaitu dalam bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat.

Tiga tugas utama tersebut bertujuan untuk mewujudkan penyelenggaraan pembelajaran yang sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas dalam rangka memenuhi kesamaan hak bagi setiap warga negara dalam memperoleh pendidikan yang bermutu. Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 51 Ayat (1) Butir b, bahwa dosen berhak mendapatkan promosi dan

penghargaan sesuai dengan kinerja akademiknya. Kinerja dosen didalam akademik tentunya tidak lepas dari tri darma perguruan tinggi yang menjelaskan tentang tiga pokok utama kerja dosen sebagai pendidik yaitu yang pertama tentang pendidikan dan pengajaran yang berisi “Pendidikan pada hakikatnya merupakan ajang memberikan ilmu pengetahuan. Pendidikan dan Pengajaran disini diartikan sebagai sistem pendidikan yang berkelanjutan atau lebih dikenal dengan istilah *transfer of knowledge*. Jadi mahasiswa akan menjalani pendidikan dan kemudian dikembangkan dengan penelitian. Kualitas penelitian dan pengembangan oleh mahasiswa saat ini telah ditunjang oleh mutu pendidikan yang bagus. Yaitu pendidikan mulai dari Diploma, Strata, hingga Doktor. Diharapkan akan adanya kualitas yang sudah memenuhi standar tersebut, maka Indonesia diharapkan bisa memenuhi tenaga di bidang penelitian untuk memulai memajukan kualitas negara dengan lebih mandiri.” Mengingat pentingnya kedudukan, peran dan fungsi dosen selaku tenaga pendidik perguruan tinggi, diperlukan kompetensi dan motivasi demi peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kemudian tri darma perguruan tinggi yang kedua adalah tentang penelitian dan pengembangan yang berisi kegiatan penelitian dan pengembangan memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tanpa adanya penelitian dan pengembangan, maka laju perkembangan ilmu pengetahuan akan terhambat. Penelitian tidak lah selalu berdiri sendiri, karena dilatarbelakangi oleh

kebutuhan dalam proses pembangunan dalam arti yang luas. Penelitian juga sebagai faktor utama dalam menentukan keputusan terkait suatu masalah. Penelitian yang dilakukan ada dua jenis, yaitu penelitian terapan dan penelitian terhadap ilmu-ilmu dasar. Penelitian terapan digunakan untuk mengatasi masalah yang sedang terjadi pada saat itu, sementara penelitian terhadap ilmu-ilmu dasar manfaatnya akan lebih penting di masa depan.

Tri darma perguruan tinggi yang terakhir yaitu tentang pengabdian pada masyarakat yang berisi pendidikan yang kemudian dilanjutkan dengan penelitian sebenarnya merupakan persiapan untuk menghadapi kasus secara nyata. Penelitian juga merupakan kontribusi dari perguruan tinggi terutama mahasiswanya terhadap masyarakat. Adanya penelitian yang dilakukan secara individu maupun kelompok dari mahasiswa perguruan tinggi secara langsung merupakan contoh dari “pengabdian pada masyarakat”. Diharapkan masyarakat juga memberikan umpan balik yang positif terhadap penelitian-penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dan mempelajari lebih lanjut terkait objek dan masalah yang dihadapi. Sehingga para mahasiswa dapat lebih memahami kebutuhan masyarakat sendiri.

Faktor utama penyebab rendahnya mutu pendidikan adalah kondisi pendidik yaitu kualifikasinya tidak layak atau mengajar tidak sesuai bidang keahliannya. Tantangan yang terkait dengan mutu pendidik mencakup tantangan pribadi, kompetensional pribadi maupun ketrampilan pendidik dalam melaksanakan tugasnya (Dirjen.Dikti, 2001). Kinerja dosen diukur berdasarkan beban kerja dosen mencakup kegiatan pokok yaitu

merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih, melakukan penelitian, melakukan pengabdian pada masyarakat dan melakukan tugas tambahan. Beban kerja dosen sepadan dengan 12 satuan kredit semester (SKS) dan sebanyak banyaknya 16 satuan kredit semester (SKS) (Djohar, H, 2006).

Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan pendidik dan peserta didik atas hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan. Pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Kemampuan dosen mengajar merupakan dimensi paling utama untuk dilakukan monitoring dan evaluasi. Penilaian ini dapat dilakukan oleh dosen sendiri, ketua program studi maupun oleh mahasiswa melalui persepsinya.

Penilaian kinerja dosen dipandang perlu dalam kaitannya dengan tercapainya Tridharma Perguruan Tinggi. Penilaian kinerja, pada umumnya memiliki tiga tujuan utama, yaitu: (1) Tujuan administratif adalah untuk peningkatan gaji, promosi, pemberian penghargaan, pemutusan hubungan kerja, (2) Tujuan pengembangan karyawan berkaitan dengan konseling dan bimbingan, serta pelatihan dan pengembangan, dan (3) Tujuan strategis dari penilaian kinerja adalah untuk menilai apakah karakteristik, perilaku, dan hasil kerja karyawan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi, mendiagnosa masalah-masalah organisasi, serta mengabsahkan tes yang

digunakan dalam seleksi karyawan. Meskipun demikian, penilaian kinerja masih hanya digunakan untuk mencapai tujuan administratif dan pengembangan karyawan.

Dalam institusi pendidikan tinggi, evaluasi kinerja dosen memiliki tiga tujuan di atas. Namun secara lebih khusus, tujuan evaluasi dosen adalah untuk: (1) Meningkatkan kualitas pendidikan, (2) Mengembangkan diri dosen, (3) Meningkatkan kepuasan mahasiswa terhadap pendidikan, (4) Meningkatkan kepuasan kerja dosen, (5) Mencapai tujuan program studi/fakultas/universitas, serta (6) Meningkatkan penilaian masyarakat terhadap fakultas/universitas. Evaluasi dosen merupakan proses analitis yang intrinsik dalam pendidikan yang baik. Dengan kata lain, evaluasi dosen merupakan suatu kesatuan dalam kegiatan belajar-mengajar yang baik (*good teaching*). Pendidikan yang baik membantu mahasiswa untuk mencapai pembelajaran berkualitas baik (*high quality learning*). Kualitas pendidikan dan standar akademik perlu untuk selalu dievaluasi dan ditingkatkan karena pendidikan tinggi merupakan kegiatan yang mahal (Chairy,2005: 1).

Mahasiswa, teman sejawat dan atasan dapat menilai tingkat penguasaan kompetensi dosen. Oleh karena penilaian ini di dasarkan atas persepsi selama berinteraksi antara dosen dengan para penilai maka penilaian ini disebut penilaian persepsional. Kualifikasi akademik dan unjuk kerja, tingkat penguasaan kompetensi sebagaimana yang dinilai orang lain dan diri sendiri, serta pernyataan kontribusi yang dinilai berdasar persepsi

individu yang bersangkutan maupun bersama-sama, akan menentukan profesionalisme dosen.

Sekolah Tinggi Nahdlatul Ulama Pacitan merupakan salah satu perguruan tinggi agama islam yang berada di kota Pacitan dengan akreditasi C. Melihat perkembangan dan perubahan yang lebih mengarah profesi kependidikan, maka sangat perlu dilakukan penataan sumber daya manusia sebagai tenaga pendidik. Tenaga pendidik hendaknya memiliki kualifikasi akademik yaitu minimal lulusan Magister sesuai dengan bidang keahlian. Kualitas mutu lulusan pendidik dan tidak terlepas oleh kualitas proses pembelajarannya melalui kinerja dosennya .

Merujuk data EMIS semester genap tahun akademik 2018/2019 bulan Mei 2019 di STAINU Pacitan menunjukkan data sebagai berikut: jumlah pendidik seluruhnya 40 orang yang terdiri dari 30 laki-laki (74,36 %) dan 10 perempuan (26,64%). Dari seluruh jumlah pendidik, 37 orang (99,89 %) diantaranya memenuhi kaulifikasi akademik, doktor 3 orang (7,5%), sedang menempuh doktoral 1 orang (2,5%), magister yang terdiri dari S2 kependidikan 31 orang (77,5%), S2 muamalah 2 orang (5 %), S2 Sains 2 orang (5%), S2 manajemen 2 orang (5%), dan sisanya sedang menempuh pasca sarjana 2 orang (5%). Jumlah peserta didik yang diampu rata-rata sekitar 400–475 mahasiswa.

Pada perencanaan proses belajar mengajar di STAINU Pacitan berdasarkan dokumen kurikulum terdapat sebagian dosen tidak membuat RPS (Rencana Program Semester). Pembuatan silabi awal semester

mengalami penurunan dari 58 % pada tahun akademik 2017/2018 menjadi 43 % pada tahun akademik 2018/2019.

Rata-rata jumlah persentase kehadiran dosen mengalami penurunan dari tahun akademik 2017/2018 sampai 2018/2019 serta belum mencapai target tatap muka yaitu dibawah 75 %, dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1.1
Rata – Rata Persentase Jumlah Kehadiran Dosen Dalam Proses Belajar Mengajar Tahun Akademik 2017/2018 sampai 2018 / 2019

No	Semester	Persentase Jumlah Kehadiran	
		2017/2018	2018 / 2019
1	Semester I	79 %	73,5 %
2	Semester II	75,7 %	61,2 %
3	Semester III	87 %	75 %
4	Semester IV	84,8 %	64,8 %
5	Semester V	68 %	74,8 %
	Rata – rata	78,9 %	69,86 %

Sumber: Jurnal Kehadiran Dosen Tahun Akademik 2017/2018, 2018/2019

Berdasarkan data tersebut dalam Tabel 1.1 menunjukkan persentase jumlah kehadiran dosen rata-rata mengalami penurunan pada kelas reguler dari 78,9 % tahun akademik 2017/2018 menjadi 69,86 % tahun akademik 2018/2019.

Tabel 1.2
Rata-Rata Persentase Jumlah Kehadiran Dosen Dalam Proses Belajar
Mengajar Tahun Akademik 2017/2018 sampai 2018/2019

No	Semester	Prosentase Jumlah	
		2017/2018	2018 / 2019
1	Semester I	82 %	78 %
2	Semester II	73,8 %	63,3 %
3	Semester III	86 %	74,5%
4	Semester IV	84,8 %	68 %
5	Semester V	73,6 %	76, 8 %
	Rata – rata	80 %	72,12 %

Sumber: Jurnal Kehadiran Dosen Tahun Akademik 2017/2018 , 2018/2019

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 menunjukkan persentase jumlah kehadiran dosen rata-rata mengalami penurunan pada kelas ekstensi dari 80% tahun akademik 2017/2018 menjadi 72,12% tahun akademik 2018/2019. Dari proses evaluasi akhir semester nilai hasil ujian masuk ke bagian evaluasi hanya 30% dosen yang tepat waktu.

Imbalan mengajar sesuai dengan SKS yang diampu dan tambahan transportasi sesuai dengan jumlah kehadiran dan tunjangan masa kerja jabatan dosen. Pada pelaksanaan evaluasi pendidikan dosen mendapatkan imbalan pembuatan soal, koreksi, pengawasan dan tambahan transportasi.

Kegiatan monitoring dan evaluasi tri dharma perguruan tinggi menunjukkan bahwa proses belajar mengajar terhadap kehadiran dosen berdasarkan informasi bagian kurikulum pada pertengahan semester tidak dilakukan, baik melalui jurnal maupun ke lapangan langsung, sehingga tidak bisa dilakukan umpan balik, bimbingan dan pengarahan kepada

seluruh dosen sebagai perbaikan proses belajar mengajar pada setengah semester berikutnya. Hasil penilaian kinerja dosen dalam pelaksanaan proses belajar mengajar selama ini berdasarkan jumlah kehadiran dosen dalam jurnal dan jarang dilakukan umpan balik kepada seluruh dosen. Kemudian berdasarkan informasi lembaga penelitian dan pengabdian masyarakat, budaya riset di STAINU Pacitan masih sangat lemah. Hal tersebut dipengaruhi oleh minimnya anggaran penelitian dosen, dan juga ketidakmauan para dosen untuk memanfaatkan peluang dana penelitian dari pihak lain yang sebenarnya berlimpah. Rapat evaluasi proses belajar mengajar hanya dilakukan akhir semester sekaligus menghadapi tahun ajaran baru.

Hasil wawancara terhadap 6 mahasiswa pada tanggal 23 Maret 2019 secara insidental mengeluh beberapa dosen kinerjanya kurang dalam perencanaan, pelaksanaan PBM maupun evaluasi. Pada awal PBM hanya sebagian dosen yang memberikan silabi sebagai rencana pembelajaran yang akan dicapai dan sebagian menyerahkan setelah PBM berjalan serta ada yang tidak memberikan silabi sampai kuliah berakhir. Sebagian dosen tatap mukanya tidak terpenuhi sesuai dengan rencana dalam silabi, kadang tidak tepat waktu sehingga mengajar tidak sesuai dengan jumlah waktu dan materi yang harus dicapai.

Berdasarkan latar belakang tersebut menunjukkan adanya permasalahan kinerja dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar di STAINU Pacitan. Berdasarkan alasan tersebut selanjutnya, kami

tertarik ingin meneliti dan mengevaluasi mengenai kinerja dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdlatul Ulama Pacitan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dikemukakan bahwa permasalahan dalam penelitian ini adalah “Kinerja dosen STAI NU Pacitan belum optimal.”

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang dijabarkan dalam rumusan masalah di atas, maka pernyataan penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengapa kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdlatul Ulama Pacitan belum optimal?
2. Bagaimana strategi yang tepat untuk mengoptimalkan kinerja dosen pada Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdlatul Ulama Pacitan ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan permasalahan dan pertanyaan penelitian di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdlatul Ulama Pacitan belum optimal.

2. Merumuskan strategi yang tepat, guna memperbaiki capaian kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdlatul Ulama Pacitan.

E. Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan ilmu pengetahuan yang ada hubungannya dengan masalah-masalah mengenai kinerja dosen.
2. Penelitian ini diharapkan sebagai bahan penulis dalam memperoleh informasi dan dapat memberikan gambaran atau masukan terhadap Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdlatul Ulama Pacitan khususnya pada bagian Tim Penjaminan Mutu dan LP3M.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menambah masukan dan pengalaman penulis dalam mengaplikasikan dan mempraktekkan ilmu yang telah di dapatnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Hakikat Evaluasi Kinerja Dosen

1. Pengertian Evaluasi

Rangkaian dari fungsi pengawasan dalam manajemen salah satunya adalah penilaian (*evaluating*). Proses evaluasi atau penilaian sangat penting dalam proses manajemen, karena dalam evaluasi itulah dapat dipastikan ada atau tidak adanya kemajuan manajemen dalam menuju sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan evaluasi yang sistematis dan tepat dapat diketahui adanya kemunduran atau kemajuan sehingga dilakukan tindakan tepat untuk memperbaikinya.

Evaluasi berasal dari kata *evaluation* (bahasa Inggris) kata tersebut diserap ke dalam perbendaharaan istilah bahasa Indonesia dengan tujuan mempertahankan kata aslinya dengan sedikit penyesuaian lafal Indonesia menjadi evaluasi. Istilah penilaian merupakan kata benda dari nilai. (Abdul Jabar, 2007: 1)

Selain itu, menurut Payaman (2005) mendefinisikan penilaian (evaluasi) sebagai suatu proses mengestimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas atau status dari beberapa objek, orang atau benda. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan evaluasi adalah serangkaian upaya

untuk menilai dan membandingkan sejauh mana kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan hasil semestinya (target).

Sejalan dengan hal itu *Peter H. Rossi* (1993:5) menyebutkan bahwa evaluasi merupakan aplikasi penilaian yang sistematis terhadap konsep, desain, implementasi, dan manfaat aktivitas dan program dari suatu organisasi. Dengan kata lain, evaluasi dilakukan untuk menilai dan meningkatkan cara-cara dan kemampuan berinteraksi organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya.

Mengukur adalah membandingkan sesuatu dengan satu ukuran. Pengukuran bersifat kuantitatif. Menilai adalah mengambil suatu keputusan terhadap sesuatu dengan ukuran baik buruk. Penilaian bersifat kualitatif. Mengadakan evaluasi meliputi kedua langkah di atas, yakni mengukur dan menilai. Di dalam istilah asingnya, pengukuran adalah *measurement* sedang penilaian adalah *evaluation*. Dari kata *evaluation* inilah diperoleh kata Indonesia evaluasi yang berarti menilai (tetapi dilakukan dengan mengukur terlebih dahulu).

(Arikunto, 2010: 3)

Pengertian-pengertian mengenai evaluasi diatas dapat disintesisakan bahwa evaluasi merupakan pengukuran-pengukuran dari sebuah tindakan, untuk mengetahui sebuah keberhasilan. Keberhasilan tersebut memiliki sebuah ukuran yang dicapai sehingga ketentuan itu dapat dilihat.

2. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah *performace* atau unjuk kerja. Kinerja juga dapat diartikan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja adalah keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja dosen adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila hasil yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Rachmawati & Daryanto, 2013).

Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau dosennya tidak maksimal. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2007) memberikan pengertian kinerja sebagai hasil

atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target dan sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diperoleh dari perbuatannya. Menurut Simamora (1995) kinerja adalah acuan tingkat keberhasilan dalam mencapai persyaratan- persyaratan pekerjaan. Menurut Robbin (1996) kinerja juga merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Rivai (2004: 309) mendefinisikan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (organisasi). Berdasarkan definisi tersebut, kinerja dosen adalah perilaku nyata yang ditampilkan seorang dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya sebagai tenaga fungsional akademik.

Menurut Pasolong (2007) yang lebih cenderung menggunakan kata *performace*, mengartikan sebagai suatu hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing- masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum

dan sesuai dengan moral maupun etika. Dalam konteks tugas, sama dengan prestasi kerja. Para pakar banyak memberikan definisi tentang kinerja secara umum, dan dibawah ini disajikan beberapa diantaranya:

Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa kinerja dosen dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki organisasi yang digerakkan atau dijalankan dosen yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan konsep yang dikemukakan oleh para ahli dikaitkan dengan kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdlatul Ulama Pacitan, maka dapat dikatakan mampu memenuhi tingkat kinerja yang diharapkan apabila hasil kerja yang dicapai oleh aparatur tersebut tercapai dengan ukurannya adalah kualitas kerja dan kuantitas kerja dapat terwujud sesuai rencana dan ketentuan yang digariskan, ketangguhan kerja yang tercermin dari kesanggupan mengikuti perintah sikap, kebiasaan yang membudaya tentang keselamatan, adanya inisiatif yang bersifat dinamis, serta disiplin waktu yang dapat diandalkan. Di samping itu kemampuan untuk selalu dapat beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan organisasi dan lingkungannya, serta kerjasama dengan pihak-pihak terkait secara baik

dalam lingkup internal maupun eksternal juga sangat diperlukan. Kemudian menurut J.Fred Westen dalam Prawirosentono (2006), menjelaskan bahwa kinerja dalam suatu organisasi terbagi atas tiga kategori yaitu:

- a. Kinerja Strategik Kinerja ini dilihat dari ketetapan organisasi dalam memilih lingkungannya untuk beradaptasi (penyesuaian) suatu organisasi/ instansi dalam lingkungan dimana tempat organisasi/ instansi tersebut beroperasi. Kinerja kebijakan strategik ini dipegang oleh top manajemen (manajemen tingkat tinggi) atau pemimpin.
- b. Kinerja Administratif Kinerja ini berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi, termasuk didalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan orientasi (wewenang) dari orang yang menduduki atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.
- c. Kinerja Operasional Kinerja ini berkaitan dengan efektifitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh instansi. Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja atau kemampuan kerja dari suatu kelompok atau seorang individu untuk mencapai tujuan organisasi/ instansi.

3. Pengertian Dosen

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Wikipedia). Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) **dosen**/do·sen/ /dosén/ *n* tenaga pengajar pada perguruan tinggi.

Undang-undang No. 15 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada ayat 2 menjelaskan “Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.” Dapat dikatakan tanggung jawab Dosen secara keilmuan lebih tinggi dari pada guru, meski beban tanggung jawabnya belum tentu lebih berat dari pada guru. Di mana selain sebagai pekerja profesional dalam bidang mengajar, Dosen harus menjadi ilmuwan (cendekiawan) yang punya karya keilmuan tersebar luas ke masyarakat. Karya tersebut adalah dari hasil proses pengembangan IPTEK dan seni melalui proses pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa dosen adalah orang yang bekerja pada suatu tempat yang resmi, memiliki data- data pribadi dan mempunyai kekuatan hukum. Tempat pekerjaan

yang dimaksud adalah organisasi, lembaga atau badan lainnya yang berhubungan dengan dosen.

4. Pengertian Evaluasi Kinerja Dosen

Pada dasarnya evaluasi kinerja merupakan bagian dari fungsi manajemen yang penting yaitu evaluasi dan pengawasan. Evaluasi kinerja merupakan metode dan proses penilaian dan pelaksanaan tugas seseorang atau sekelompok orang atau unit-unit kerja organisasi atau instansi.

Selain itu, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005) mendefinisikan evaluasi atau penilaian kinerja sebagai suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Beberapa tahap yang dapat dilakukan dalam evaluasi kinerja yaitu:

- a. Tahap pertama, menghimpun semua informasi yang berkaitan dengan kinerja dimaksud, baik menyangkut kinerja perorangan atau kelompok orang, maupun menyangkut kinerja unit kerja atau kinerja lembaga secara keseluruhan.
- b. Tahap kedua, mendeskripsikan unsur kinerja dari setiap informasi yang dihimpun, sehingga kinerja termuat dalam informasi tersebut.
- c. Tahap ketiga, membuat kajian atas kinerja, serta membandingkannya dengan tolok ukur atau sasaran yang harus dicapai.

- d. Tahap keempat, menarik kesimpulan dari pelaksanaan penilaian.
- e. Tahap kelima, merumuskan saran-saran tindak lanjut.

Dari beberapa pendapat diatas, disimpulkan bahwa sistem penilaian kinerja ialah proses untuk mengukur prestasi kerja dosen berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan (target pekerjaan) selama periode tertentu.

5. Faktor – Faktor dalam Evaluasi Kinerja

Dalam melakukan penilaian terhadap kinerja, terdapat beberapa faktor yang lebih difokuskan kepada individu dalam suatu organisasi sebagaimana berikut. Menurut Londong, Amelia dkk (2017) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yakni:

- a. Pelatihan
- b. Morivasi kerja
- c. Distribusi kerja

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001: 82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka,
2. Motivasi,
3. Dukungan yang diterima,
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Devita, Maria (2017) Faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja yakni:

- a. Faktor individu : Kesehatan fisik dan jiwa, Pendidikan dan pelatihan, Pengalaman kerja, Lingkungan Kerja, Kebutuhan, Prestasi
- b. Faktor Organisasi: uraian tugas dan jabatan, sarana dan prasarana, hubungan kerja, Hubungan kerja, Kesehatan dan keselamatan kerja, gaji dan Upah
- c. Faktor Manajemen: Ketrampilan konseptual, ketrampilan teknis

Pendapat lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2011:100), sebagai berikut:

- a. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b. *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Suprihati (2014) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yakni:

- a. Pendidikan dan Pelatihan
- b. Motivasi Kerja
- c. Insentif
- d. Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

- a. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

6. Tri Dharma Perguruan Tinggi

Tridharma Perguruan Tinggi yang selanjutnya disebut Tridharma adalah kewajiban Perguruan Tinggi untuk menyelenggarakan Pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (UU No. 12 Tahun 2012, Pasal1 Ayat 9).

Selanjutnya dalam Undang Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Kinerja dosen juga disebutkan bahwa didalam akademik tentunya tidak lepas dari tri darma perguruan tinggi yang menjelaskan tentang tiga pokok utama kerja dosen sebagai pendidik yaitu :

1. Pendidikan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara . Dosen sebagai anggota Sivitas Akademika memiliki tugas mentransformasikan Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi yang dikuasainya kepada Mahasiswa dengan mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran sehingga mahasiswa aktif mengembangkan potensinya.

Pendidikan dan pengajaran yang berisi “Pendidikan pada hakikatnya merupakan ajang memberikan ilmu pengetahuan. Pendidikan dan Pengajaran disini diartikan sebagai sistem pendidikan yang berkelanjutan atau lebih dikenal dengan istilah *transfer of knowledge*.

Komponen Pendidikan Pengajaran ini meliputi: Ketepatan waktu penyerahan kontrak perkuliahan dan SAP, Kualitas kontrak perkuliahan dan SAP, Kesesuaian Materi Ajar dengan Kontrak Perkuliahan dan SAP, Bahan ajar, Kehadiran Dosen Mengajar, Indeks kualitas pembelajaran, Bimbingan Tugas Akhir, Perwalian (KRS & KHS), Ketepatan waktu penyerahan soal ujian, Ketepatan waktu penyerahan nilai ujian, Prosentase Kelulusan mata kuliah yang diampu.

2. Penelitian

Penelitian adalah kegiatan yang dilakukan menurut kaidah dan metode ilmiah secara sistematis untuk memperoleh informasi, data, dan keterangan yang berkaitan dengan pemahaman dan/ atau pengujian suatu cabang ilmu pengetahuan dan teknologi. Dosen sebagai ilmuwan memiliki tugas mengembangkan suatu cabang Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi melalui penalaran dan penelitian ilmiah serta menyebarkannya.

Kegiatan penelitian dan pengembangan memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tanpa adanya penelitian dan pengembangan, maka laju perkembangan ilmu pengetahuan akan terhambat.

Penelitian tidak lah selalu berdiri sendiri, karena dilatarbelakangi oleh kebutuhan dalam proses pembangunan dalam arti yang luas. Penelitian juga sebagai faktor utama dalam menentukan keputusan terkait suatu masalah. Penelitian yang dilakukan ada dua jenis, yaitu penelitian terapan dan penelitian terhadap ilmu-ilmu dasar. Penelitian terapan digunakan untuk mengatasi masalah yang sedang terjadi pada saat itu, sementara penelitian terhadap ilmu-ilmu dasar manfaatnya akan lebih penting di masa depan.

Komponen penelitian meliputi: Menghasilkan Penelitian, Sumber Dana Penelitian, Kesesuaian Bidang Penelitian, Kesesuaian dengan Visi dan Misi STAINU Pacitan (Nilai-nilai Aswaja), Publikasi hasil penelitian, Diseminasi hasil penelitian, Buku, Buku ajar telah memasukan Nilai-nilai Islam, Menghasilkan rancangan karya teknologi/karya seni monumental.

3. Pengabdian Masyarakat

Pengabdian kepada Masyarakat adalah kegiatan sivitas akademika yang memanfaatkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan mencerdaskan

kehidupan bangsa. Dosen secara perseorangan atau berkelompok wajib menulis bukuajar atau bukuteks, yang diterbitkan oleh Perguruan Tinggi dan/atau publikasi ilmiah sebagai salah satu sumber belajar dan untuk pengembangan budaya akademik serta pembudayaan kegiatan bacatulis bagi Sivitas Akademika.

Pengabdian pada masyarakat yang berisi “Pendidikan yang kemudian dilanjutkan dengan penelitian sebenarnya merupakan persiapan untuk menghadapi kasus secara nyata. Penelitian juga merupakan kontribusi dari perguruan tinggi terutama dosen terhadap masyarakat.

Adanya penelitian yang dilakukan secara individu maupun kelompok dari dosen perguruan tinggi secara langsung merupakan contoh dari “pengabdian pada masyarakat”. Diharapkan masyarakat juga memberikan umpan balik yang positif terhadap penelitian-penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dan mempelajari lebih lanjut terkait objek dan masalah yang dihadapi. Sehingga para dosen dapat lebih memahami kebutuhan masyarakat sendiri.

Komponen Pengabdian Masyarakat meliputi: pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat, Pelatihan/ Penyuluhan/ Pendampingan pada masyarakat, Membuat/ Menulis Karya Pengabdian Masyarakat.

B. Kerangka Berpikir

Rencana penelitian ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja dosen. Hal ini untuk mengetahui sejauh mana kinerja dosen sehingga dapat ditingkatkan oleh Kampus STAI NU Pacitan. Untuk itu dalam pelaksanaan harus ada upaya untuk meningkatkan kinerja dosen.

Mutu kinerja dosen di Kampus STAINU Pacitan masih tergolong rendah, sehingga peningkatan kinerja dosen menjadi hal yang paling penting untuk dilakukan. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas dosen.

Salah satu indikator dari kinerja dosen adalah hasil kerja yang dicapai dosen menjadi refleksi dari penguasaan atau tingkat prestasi kerja dan prestasi oleh dosen sekaligus mutu pekerjaan pada bidang Dosen, Tata Kepegawaian serta mutu pendidikan.

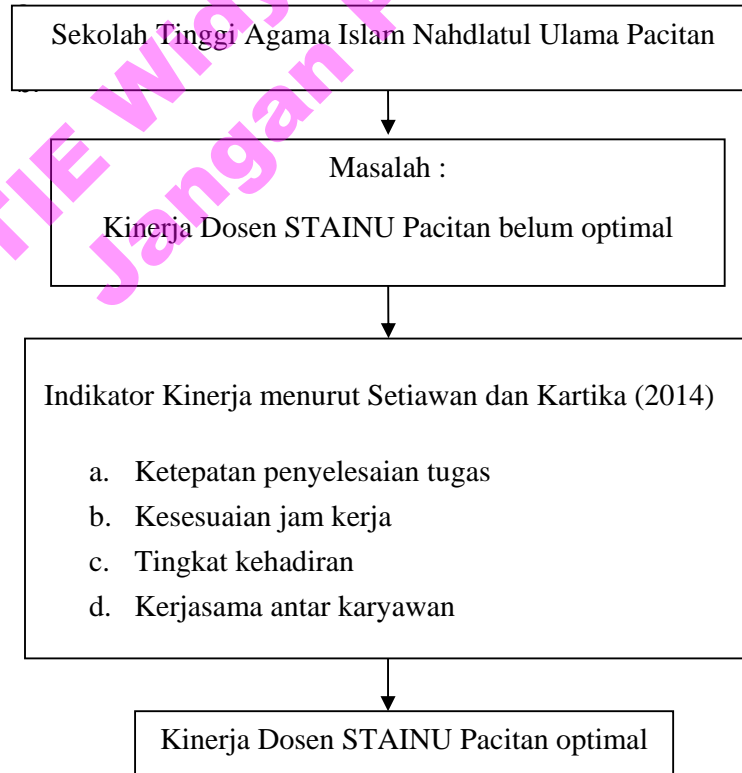
Kinerja dosen harus dapat diupayakan agar tercapai hasil yang setinggi mungkin. Untuk itu diperlukan adanya manajemen strategis yang didasarkan pada analisis pendidikan. Dengan mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman, kemudian dipadukan dan diolah sedemikian rupa untuk menjadi alternatif strategi yang akan diaplikasikan untuk meningkatkan kinerja dosen.

Menurut Setiawan dan kartika (2014: 1477) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam

- mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran
- c. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
 - d. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Berdasarkan uraian di atas, kerangka penelitian ini digambarkan pada gambar berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian

BAB III

MOTODE PENELITIAN

A. Rancangan/Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode penelitian kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna atau data yang sebenarnya. Penelitian kualitatif ini juga tidak semata-mata mencari kebenaran, tetapi pada pemahaman peneliti terhadap apa yang diteliti.

Tipe penelitian bersifat deskriptif kualitatif, yaitu memberikan gambaran tentang masalah yang diteliti, mengenai kinerja dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdlatul Ulama Pacitan. Penggunaan penelitian kualitatif dipandang jauh lebih subyektif karena menggunakan metode yang berbeda dari mengumpulkan informasi, individu dalam menggunakan wawancara. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Nawawi (2001) metode deskriptif merupakan suatu jenis penelitian yang berkaitan dengan pengumpulan data untuk memberikan gambaran suatu gejala sosial atau keadaan subyek atau obyek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang tampak sebagaimana adanya. Sedangkan penelitian kualitatif menurut Nawawi (2001) adalah salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang-orang yang diamati. Dalam penelitian kualitatif, data yang dihasilkan berbentuk kata,

kalimat dan gambar untuk mengeksplorasi bagaimana fenomena sosial yang terjadi.

B. Definisi Operasional

Kinerja dosen adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik atau memuaskan apabila tujuan yang dicapai sudah memenuhi faktor-faktor keandalan sikap, kualitas kerja dan kualitas kerja pegawai (Husnan, 2000).

Dosen di Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdlatul Ulama Pacitan adalah seseorang yang telah lulus pendidikan pada satuan pendidikan perguruan tinggi baik dalam maupun luar negeri sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, yang mempunyai tugas tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Sekolah Tinggi Agama Islam adalah bentuk perguruan tinggi Islam swasta di Indonesia yang menyelenggarakan pendidikan akademik dalam disiplin ilmu keagamaan Islam, yang pengelolaannya berada di bawah Kementerian Agama.

C. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrument penelitian yang digunakan ialah peneliti sendiri, kedudukan peneliti dalam penelitian kualitatif adalah sebagai perencana, pelaksana pengumpulan data, analisa dan pelapor hasil penelitiannya.

Menurut Irawan (2006) satu-satunya instrumen terpenting dalam penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri. Sugiyono (2008)

menyebutkan alasan manusia sebagai instrumen penelitian utama: “Dalam penelitian kualitatif, tidak ada pilihan lain dari pada menjadikan manusia sebagai instrumen penelitian utama. Alasannya ialah bahwa, segala sesuatunya belum mempunyai bentuk yang pasti”.

Instrumen penelitian dalam penelitian ini adalah peneliti itu sendiri, sehingga dalam penelitian ini, peneliti harus bersifat netral agar penelitian yang dihasilkan tidak bersifat subjektif. Dengan demikian, posisi peneliti sangat penting karena sebagai instrumen penelitian.

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari sumbernya secara langsung, seperti wawancara dan observasi. Sedangkan, data sekunder adalah data yang telah tersedia dan diperoleh secara tidak langsung. Data sekunder ini dijadikan sebagai data tambahan untuk memperkuat penelitian, seperti dokumen, peraturan daerah, gambar, rekaman, dan lain-lain. Adapun alat-alat tambahan yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data berupa panduan wawancara, buku catatan, dan handphone untuk mengambil gambar atau foto dan untuk merekam hasil wawancara.

D. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Pacitan, Penentuan lokasi penelitian dengan berdasarkan latar belakang masalah, yaitu Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdlatul Ulama Pacitan.

E. Jenis Data

Moleong (2006), jenis data dalam penelitian kualitatif terbagi dalam kata-kata dan tindakan, sumber data tertulis, foto dan statistik. Sumber data

utama dalam penelitian kualitatif adalah kata- kata, dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain- lain. Sumber data utama dapat dicatat melalui catatan tertulis atau melalui perekam audio tapes, pengambilan foto atau film. Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi:

a. Data Primer.

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari hasil wawancara yang diperoleh dari narasumber atau informan yang dianggap berpotensi dalam memberikan informasi yang relevan dan sebenarnya dilapangan. Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui hasil wawancara mendalam dengan informan dan catatan di lapangan yang relevan dengan masalah penelitian. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan informan.

Informan adalah orang yang berada pada lingkup penelitian, artinya orang yang dapat memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Jadi harus banyak pengalaman tentang penelitian dan secara sukarela menjadi anggota tim meskipun tidak secara formal, mereka dapat memberikan pandangannya dari dalam tentang nilai-nilai, sikap, bangunan, proses dan kebudayaan yang menjadi latar penelitian setempat.

Informan penelitian ini adalah dosen yang bertugas di Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdlatul Ulama Pacitan, yang berjumlah 3 orang yang merupakan Dosen Tetap, 1 orang Kabag Kepegawaian dan 1

orang Kabag Umum. Dalam menjawab angket informan yang digunakan adalah mahasiswa.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari sumber-sumber yang telah ada. Data diperoleh dari kepustakaan, studi dokumentasi atau dari laporan penelitian terdahulu. Sehingga data sekunder dalam penelitian ini dapat diperoleh melalui catatan-catatan, arsip, dan dokumen-dokumen lain yang dapat digunakan sebagai informasi pendukung dalam analisis data primer.

Penelitian yang berjudul “Evaluasi Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdlatul Ulama Pacitan”, penentuan informannya menggunakan teknik purposive (bertujuan), Teknik purposive adalah teknik penentuan informan berdasarkan pada pertimbangan tertentu. Adapun pertimbangan tersebut didasarkan pada informan yang mengetahui secara jelas dan tepat informasi mengenai masalah dalam penelitian ini. Menurut Bungin (2007) penentuan informan yang terpenting dalam penelitian kualitatif adalah bagaimana menentukan key informan (informan kunci) atau situasi sosial tertentu yang sarat informasi sesuai dengan fokus penelitian.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan beberapa teknik sebagai berikut (Sugiyono : 2011: 308):

1. Observasi

Merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan mengadakan pengamatan langsung terhadap fenomena-fenomena yang terjadi di lokasi penelitian. Melalui tehnik ini diharapkan akan mendapatkan gambaran yang lebih lengkap dan menyeluruh mengenai obyek yang diamati.

2. Wawancara

Teknik wawancara yang diarahkan pada suatu masalah tertentu atau yang menjadi pusat penelitian. Ini merupakan sebuah proses untuk menggali informasi secara langsung dan mendalam sebagai data primer. Wawancara mendalam ini dilakukan dengan informan yang dianggap memiliki representasi informasi yang relevan dengan penelitian. Dalam wawancara ini variabel penelitiannya yaitu penilaian kinerja dosen STAINU Pacitan.

3. Angket

Angket adalah alat pengumpul data untuk kepentingan penelitian. Angket digunakan dengan cara mengedarkan formulir yang berisi beberapa pertanyaan kepada beberapa subjek penelitian (responden) untuk mendapatkan tanggapan secara tertulis. Angket merupakan set pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian, setiap pertanyaan merupakan jawaban penuh makna dalam menjawab permasalahan penelitian. Pengisian angket dapat dilakukan secara langsung oleh responden, dan jika responden tidak mampu mengisi sendiri dapat diisikan oleh petugas dengan membacakan pertanyaan pada angket. Pertanyaan pada angket biasanya meliputi :

- a. Fakta, yaitu informasi yang diketahui responden, misalnya pendidikan, pendapatan, tempat tinggal.
- b. Pendapat, yaitu pertanyaan yang dapat dijawab dengan hampir selalu, sering, kadang-kadang, jarang, hampir tidak pernah.
- c. Persepsi diri, yaitu pertanyaan tentang cara responden menilai diri sendiri.

Angket diberikan kepada beberapa mahasiswa STAINU Pacitan (interview guide) yang telah dipersiapkan sebelumnya.

4. Dokumentasi

Merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan menelaah catatan-catatan, dokumen-dokumen, transkrip, buku-buku, surat kabar, majalah-majalah, notulen rapat atau agenda-agenda, maupun referensi yang mempunyai relevansi dengan tema penelitian. Data-data dimaksud antara lain : profil STAINU Pacitan, struktur organisasi. Data dan dokumen tersebut kemudian ditelaah serta data yang relevan diambil sebagai data sekunder guna mendukung hasil analisis penelitian sehingga diharapkan mampu memperkaya teori, pendapat serta pemikiran terkait dengan kinerja dosen yang dilakukan Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdlatul Ulama Pacitan.

G. Metoda Analisa Data

Metoda Analisa Data menggunakan metode deskriptif kualitatif dalam menganalisis data. Data yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif kualitatif yaitu dengan cara data yang diperoleh dari hasil kuesioner dan

wawancara dengan informan dideskriptifkan secara menyeluruh. Data kuesioner dan wawancara dalam penelitian adalah sumber data utama yang menjadi bahan analisis data, untuk menjawab masalah penelitian, metode yang dipakai untuk mendapatkan standar nilai adalah sesuai dengan instrumen kinerja dosen.

Penelitian kualitatif harus memiliki kredibilitas sehingga dapat dipertanggung jawabkan. Kredibilitas adalah keberhasilan mencapai maksud untuk mengeksplorasikan masalah yang majemuk atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian.

Variabel dalam penelitian ini yaitu penilaian kinerja dosen STAINU Pacitan. Kinerja dosen STAINU Pacitan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas pekerjaan
- b. Ketepatan waktu
- c. Inisiatif
- d. Kemampuan
- e. Komunikasi

Kemudian dalam wawancara untuk menilai kinerja pegawai menggunakan evaluasi sebagai berikut:

- a. Ketepatan penyelesaian tugas
- b. Kesesuaian jam kerja

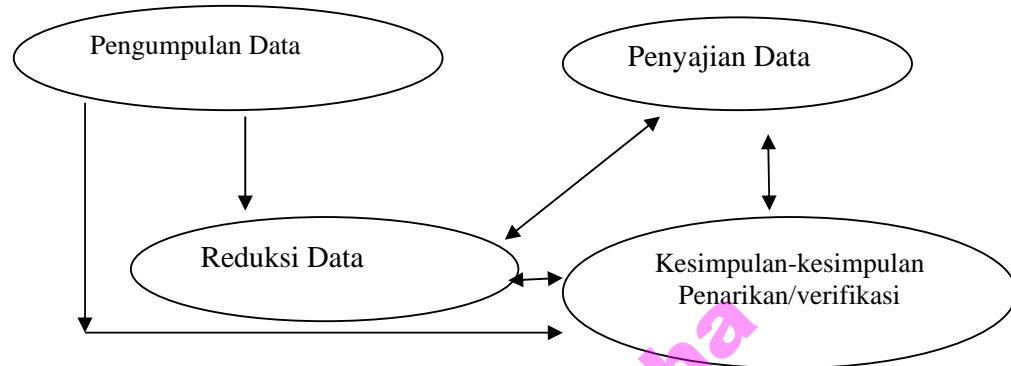
- c. Tingkat kehadiran
- d. Kerjasama antar pegawai

Menurut Sugiyono (2010: 335) analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Alat analisis data dalam penelitian ini yakni:

- a. Analisis deskriptif kualitatif digunakan untuk menganalisis kinerja dosen STAI NU Pacitan.
- b. Analisis Deskriptif Kualitatif digunakan untuk menganalisis/merumuskan strategi yang tepat guna memperbaiki capaian kinerja dosen STAINU Pacitan.

Semua analisis tersebut diatas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model analisis Interaktif *Miles and Huberman* dalam Sugiyono (2010: 337-345) sebagai berikut



Gambar 3.1 : Komponen analisis data model interaksi *Miles and Huberman*

a. Pengumpulan data

Suatu kegiatan mengumpulkan atau menghimpun data untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan guna mencapai tujuan penelitian. Data-data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi sebaiknya dicatat dalam catatan lapangan. Peneliti melaksanakan pengumpulan data yang dibutuhkan sesuai dengan judul penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

b. Reduksi data

Data di lapangan dituangkan dalam uraian data atau laporan lengkap dan terinci. Laporan lapangan akan direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal yang pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting kemudian dicari pola dan temanya.

c. Penyajian data

Penyajian data bertujuan untuk memudahkan peneliti melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian-bagian tertentu bagi peneliti. Oleh karena itu dalam penelitian ini dalam penelitian ini menyajikan data dalam bentuk uraian naratif.

d. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat untuk mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Dari penyajian data dilanjutkan dengan penarikan kesimpulan.

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. RemajaRosda Karya, Bandung.
- _____. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta.
- Bungin, Burhan. 2007. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial lainnya*. Jakarta: Putra Grafika
- Cepi Safrudin Abdul Jabar. (2009). *Evaluasi Program Pendidikan*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Chairy, L.S. 2005. *Evaluasi Dosen Sebagai Bentuk Penilaian Kinerja*. Disampaikan dalam: “Workshop Evaluasi Kinerja Dosen oleh Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah”. Jakarta: 9 April 2005
- Devita, Maria (2017), “Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Restorat Alpha Hotel Pekanbaru”, *Jom Fisip*, Vol 4, hal 4-5
- Djohar. 2006. *Guru, pendidikan dan pengembangannya (Penerapan dalam Pendidikan dalam UU Guru)*. Jakarta : Rajawali Press
- Gomes, Faustino C. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CV Andi.
- Ismanto, Gandung. 2010. *Banten Bangkit: Habis Gelap Terbitkah Terang*. Serang. Gong Publishing.
- Londong, Amelia, dkk (2017), “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kota Manado”, *Sunda*, vol 3, hal 6-7
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mahsun, M., (2006), *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta
- Marihot, Hariandja. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.

- Mathis.L.RobertdanJackson.H.John. 2001, Manajemen SumberDaya Manusia,Jakarta:Bukukedua.
- Moleong, 2006. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Hadari. 2001. Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Pasolong, Harbani, 2007,Teori Administrasi Publik, Alfabeta, Bandung
- Peraturan Menteri Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 65 Tahun 2007 Tanggal 28 Juni 2007 Tentang Tunjangan Dosen
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 Tanggal 26 Mei 2009 Tentang Dosen
- Prabu, Mangkunegara Anwar. 2005. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : Refika Aditama
- Prawirosentono,Suryadi.2008.KebijakanKinerjaKaryawan.Yogyakarta:BPFE
- Rachmawati, Titik dan Daryanto. 2013.Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya. Yogyakarta: . Penerbit Gava Media.
- Reksohadiprodjo, Sukanto. 2010. Manajemen Strategi. Yogyakarta: BPFE
- Rivai. 2004. Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek. Jakarta. PT. Ganudra Pustaka Utama.
- Robbins, Stephen P. 1996. Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II). Jakarta : Prehallindo
- Rossi, Peter H. and Howard E Freeman, (1993), Evaluation, A Systematic Approach, Sage Publication, Inc. Schmid
- Sedarmayanti.2007.ManajemenSumberDayaManusia.Bandung:RefikaAditama.
- Simamora. 1995. Kebijakan Kinerja Karyawan Yogyakarta. BPFE
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: FE UI.

- Sumarno. 2002. Memandu Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Pustaka Pelajar Offset. Jogjakarta
- Sedarmayanti, 2003. Good Governance : Dalam Rangka Otonomi Daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan, Ed 1, Bandung : MandarMaju
- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika (2014), “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah”, *Jurnal*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta
- Suprihati (2014), “Analisis Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen”, *Paradigma*, Vol 12, hal 96-98
- Sutarto. 2002. Dasar – dasar Organisasi. Jakarta. Gunung Agung.
- Simanjuntak, J. Payaman. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta. FE Universitas Indonesia.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi