

**SISTEM PENILAIAN KINERJA TENAGA PENDIDIK DALAM
BIDANG PEMBELAJARAN DENGAN 360 DEGREE FEEDBACK
(Studi Kasus Pada Akademi Komunitas Negeri Putra Sang Fajar Blitar)**

Ika Rachmawati^{1*}, Anna Widayani²

^{1,2}Akademi Komunitas Negeri Putra Sang Fajar Blitar, Indonesia

*email: ika.rachmawati@akb.ac.id

Abstract: *Akademi Komunitas Negeri Putra Sang Fajar Blitar (AKB) is a state higher education institution that organizes vocational education. Educators at AKB consist of lecturers and instructors. This study examined the function of a 360-degree feedback performance appraisal system to determine the performance of educators in the field of learning which included aspects of preparation, implementation of learning activities, and evaluation of learning outcomes. Performance appraisal ere carried out by filling out performance appraisal forms by parties who were stakeholders of the teaching staff, i.e: students as consumers, study program coordinators as supervisors, educators as peers, and the academic section as collaborators. The performance appraisal form contained a set of questions for which the assessor can provide an assessment based on a rating scale of 1-4 (graphic rating scale), with very good, good, good enough, and not good criteria. The result shows that the performance of teaching staff in AKB based on time criteria, tidiness, communication, lecture processes, mastery of the material and evaluation of learning was very good, although there were still a few things that need to be improved, such as timeliness in submitting scores and firmness in enforcing dicipline to the students who are not orderly.*

Keywords: *Human resource management, educators, higher education, performance appraisal, 360-degree appraisal system*

Abstrak: Akademi Komunitas Negeri Putra Sang Fajar Blitar (AKB) merupakan institusi perguruan tinggi negeri yang menyelenggarakan pendidikan vokasi. Pendidik pada AKB terdiri dari dosen dan instruktur. Penelitian ini menjelaskan fungsi dari sistem penilaian kinerja menggunakan 360-degree feedback untuk mengetahui kinerja dari pendidik dalam berbagai aktivitas pembelajaran yang meliputi aspek persiapan, implementasi dari aktivitas pembelajaran, dan evaluasi hasil pembelajaran. Penilaian kinerja dilakukan dengan pengisian formulir penilaian kinerja oleh beberapa pihak sebagai stakeholders, yaitu: mahasiswa sebagai konsumen, koordinator program studi sebagai atasan, tenaga pendidik sebagai teman sejawan dan bagian akademik sebagai rekan kerja. Formulir penilaian kinerja terdiri dari seperangkat pertanyaan yang mana penilai dapat memberikan penilaian berdasarkan skala 1-4 (*graphic rating scale*), yaitu: sangat baik, baik, cukup baik, dan tidak baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja tenaga pendidik pada AKB berdasarkan kriteria waktu, kerapihan, komunikasi, proses pengajaran, persiapan materi pembelajaran dan evaluasi proses pembelajaran sangat baik, meskipun dalam beberapa aspek masih ada yang perlu ditingkatkan, seperti ketepatan waktu dalam penyerahan nilai dan ketegasan dalam menindak mahasiswa yang tidak disiplin.

Kata kunci: Manajemen sumber daya manusia, pendidik, pendidikan tinggi, penilaian kinerja, sistem penilaian 360-derajat

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia (SDM) merupakan bagian penting dalam suatu organisasi, perusahaan maupun institusi. Sebagai salah satu lembaga yang menjadi penentu dalam peningkatan kualitas SDM suatu negara, institusi perguruan tinggi harus memperhatikan kualitas SDM yang dimiliki. SDM yang dimiliki oleh perguruan tinggi umumnya terdiri atas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam kaitannya dengan kualitas output dari sebuah perguruan tinggi yang berupa lulusan, kualitas dari tenaga pendidik meenjadi faktor yang sangat penting.

Untuk mengetahui kualitas SDM dari sebuah institusi perguruan tinggi, salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan penilaian kinerja. Akademi Komunitas Negeri Putra Sang Fajar Blitar (AKB) merupakan perguruan tinggi negeri yang menyelenggarakan pendidikan vokasi diploma dua dibawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. AKB pada mulanya merupakan Pendidikan Diluar Domisili (PDD) Politeknik Negeri Malang yang kemudian menjadi satuan kerja mandiri pada tahun 2014. Sebagai satuan kerja baru, AKB belum memiliki sistem personalia yang memadai, sedangkan dalam pelaksanaannya dibutuhkan adanya penilaian kinerja sebagai dasar untuk pemberian gaji maupun kompensasi lainnya. Penilaian kinerja juga sangat penting dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas SDM AKB. Sebagai sebuah institusi pendidikan, kualitas SDM yang dimiliki oleh AKB juga berdampak langsung pada kualitas mahasiswa dan lulusan AKB.

Sebagai perguruan tinggi vokasi, tenaga pendidik pada AKB terdiri dari dua yaitu dosen dan instruktur. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Instruktur adalah tenaga pendidik yang bekerja secara penuh waktu atau tidak penuh waktu pada akademi komunitas dan berasal dari praktisi (Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi, 2015). Jumlah tenaga pendidik pada AKB yang menjadi objek dalam penelitian ini terdiri dari 10 (sepuluh) dosen dan 5 (lima) instruktur.

Meskipun jumlah tenaga pendidik pada AKB masih sedikit, tetap diperlukan adanya sistem penilaian kinerja terhadap tenaga pendidik. Hal ini sangat penting

untuk dilakukan mengingat hasil dari penilaian kinerja ini sangat dibutuhkan untuk mengetahui apakah standar SDM yang dimiliki oleh AKB telah sesuai dengan Standar Nasional Perguruan Tinggi. Hasil penilaian kinerja juga dapat menjadi bahan evaluasi dalam penilaian akreditasi perguruan tinggi. Sistem penilaian kinerja karyawan adalah sebuah sistem pemantauan, evaluasi, dan bimbingan yang terorganisir dan berkelanjutan yang diterapkan untuk menilai karyawan dan perilaku kerjanya (Umihanic & Cebic, 2013). Menurut (Elliott, 2015), penilaian dapat meliputi aspek formatif yaitu aspek yang berfokus pada pengembangan kinerja, seperti: pengembangan karir, pembelajaran dan umpan balik serta aspek summatif yang berfokus pada peningkatan karir, peluang promosi (kenaikan pangkat) atau demosi (penurunan pangkat), dan tujuan pemutusan hubungan kerja.

Hasil penelitian dari (Rasheed et al., 2011) yang dilakukan terhadap tenaga pendidik di Islamia Univerisity of Bahawalpur, Pakistan menunjukkan bahwa hasil dari penilaian kinerja hanya digunakan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan administratif seperti penentuan gaji dan kenaikan pangkat. Para tenaga pendidik menganggap bahwa penilaian kinerja yang dilakukan kurang komprehensif serta merasa tidak dilibatkan dalam penyusunan standar penilaian kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Anjum et al., 2011) menunjukkan hasil yang sama yaitu bahwa penilaian kinerja tidak memiliki peranan penting sebagaimana seharusnya. Penilaian kinerja hanya digunakan untuk tujuan promosi jabatan dan kenaikan gaji. Padahal penilaian kinerja tenaga pendidik pada perguruan tinggi sangat diperlukan untuk melihat tingkat kinerja tenaga pendidik terutama dalam menjalankan kegiatan pembelajaran. Hal ini sesuai dengan penjelasan dari (Chairy, 2005) bahwa tujuan evaluasi dosen adalah untuk: (1) meningkatkan kualitas pengajaran, (2) mengembangkan diri dosen, (3) meningkatkan kepuasan mahasiswa terhadap pengajaran, (4) meningkatkan kepuasan kerja dosen, (5) mencapai tujuan program studi/fakultas/perguruan tinggi, dan pada akhirnya akan dapat (6) meningkatkan penilaian masyarakat terhadap perguruan tinggi. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana kinerja tenaga pendidik AKB dalam bidang pembelajaran yang meliputi: aspek persiapan, aspek pelaksanaan perkuliahan, dan aspek evaluasi hasil belajar.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini mahasiswa, tenaga pendidik dan staf AKN Blitar yang berjumlah 43 orang. Dalam penelitian ini tidak dilakukan pengambilan sampel dikarenakan jumlah populasi yang masih sedikit. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden. Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai aspek-aspek yang dievaluasi dalam penilaian kinerja. Penilaian dilakukan menggunakan *behavioral checklist* yaitu penilaian berdasarkan rating skala dengan rentang skala 1-4 (*graphic rating scale*), dengan kriteria sangat baik, baik, cukup baik, dan kurang baik. Penilaian dilakukan oleh stakeholders yang meliputi Koordinator Program Studi sebagai atasan, Bagian Akademik sebagai rekan kerja, rekan sesama dosen dan instruktur sebagai teman sejawat, serta mahasiswa sebagai konsumen.

Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis dengan tahapan: pengklasifikasian jawaban, menghitung frekuensi, tabulasi dan verifikasi. Hasil analisa data diinterpretasikan dengan menyajikan hasil penelitian dalam bentuk tabel dan penjelasan secara deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian kinerja merupakan analisis dan interpretasi keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja. Penilaian sebaiknya dikaitkan dengan sumber daya (*input*) yang berada dibawah wewenangnya seperti SDM, dana/keuangan, sarana-prasarana, metode kerja dan hal lainnya yang berkaitan. Kriteria yang digunakan adalah *output* pekerjaan dalam hal kualitas, kuantitas dan aplikasi output, kemampuan untuk mengelola dan melakukan pekerjaannya dalam hal perencanaan dan pelaksanaan, kemampuan untuk mengarahkan dan membuat keputusan termasuk tenggang waktu pertemuan, mengambil kontrol, upaya koordinasi dengan organisasi lain, memecahkan masalah dan menyelesaikan konflik dan membantu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, kemampuan untuk meningkatkan kerja dan pelayanan, menunjukkan ide-ide baru dan solusi mengidentifikasi dan menangani masalah dan bekerja melakukan efisien dan efektif.

Dalam kaitannya dengan penilaian kinerja tenaga pendidik, pimpinan perguruan tinggi dan pihak manajemen universitas harus mampu beradaptasi untuk meningkatkan kualitas dari sistem penilaian kinerja yang digunakan sehingga dapat

meningkatkan kinerja tenaga pendidik (Rasheed et al., 2011). Penelitian tersebut juga menunjukkan hasil bahwa peran dari pimpinan sangatlah penting, terutama dalam memberikan evaluasi, meningkatkan kemampuan karyawannya, serta menerima hasil pekerjaan dari karyawannya. Penelitian yang dilakukan oleh (Hamzah et al., 2010) menunjukkan bahwa penilaian kinerja dosen dengan metode balance scorecard memiliki 3 strategic perspektif finansial, yaitu: honorarium dosen, dana hibah, dan dana stimulan; 2 strategic objectives perspektif pelanggan, yaitu: peningkatan kepuasan mahasiswa, dan peningkatan kepuasan dosen; 4 strategic objectives perspective bisnis internal, yaitu: prosentasi kehadiran dosen, prosentase ketersediaan soal ujian, prosentase nilai terkumpul, dan bimbingan, serta 4 strategic objectives perspektif tumbuh dan belajar, yaitu: prosentase penelitian dosen, prosentase pengabdian masyarakat, prosentase publikasi ilmiah, dan prosentase pendidikan dosen.

Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh (Kusumadewi, 2004), menunjukkan hasil bahwa salah satu indikator penilaian kinerja dosen yaitu faktor kemampuan dosen dalam mendorong mahasiswa untuk berperan aktif, mempunyai korelasi yang paling kuat dengan nilai kelulusan mahasiswa, sedangkan tingkat kedisiplinan mahasiswa menjadi faktor yang memiliki pengaruh paling kecil. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hasanah & Harisantoso, 2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja apabila dibandingkan dengan kinerja pendidik. Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa setiap institusi pendidikan tinggi hendaknya menetapkan sebuah sistem penilaian kinerja yang sesuai dengan kondisi institusi dan karyawannya, serta selalu melakukan evaluasi terhadap hasil penggunaan sistem penilaian yang digunakan sehingga akan memperoleh hasil penilaian kinerja yang lebih optimal.

Kriteria Penilaian Kinerja Tenaga Pendidik

Kriteria yang digunakan dalam proses penilaian kinerja sebanyak 6 kriteria, keenam kriteria yang digunakan adalah waktu, kerapihan, komunikasi, proses perkuliahan, penguasaan materi dan evaluasi belajar.

1. Waktu merupakan salah satu kriteria yang berhubungan dengan waktu yang dilakukan pada saat pelaksanaan proses belajar mengajar adapun yang dinilai

dalam Waktu adalah Kehadiran dosen pada saat memulai dan mengakhiri perkuliahan, kehadiran dosen dengan jadwal, pelaksanaan ujian.

2. Kerapihan merupakan kriteria yang kedua yang dinilai dalam proses belajar mengajar, adapun yang dinilai dalam kerapihan adalah kesopanan pakaian, kerapihan pakaian, kebersihan dan keserasihan pakaian.
3. Komunikasi adalah kriteria ketiga dan yang dinilai dalam komunikasi adalah kejelasan kalimat, sopan santun kalimat dan tata bahasa.
4. Proses Perkuliahan adalah kriteria keempat, adapun yang dinilai dalam proses perkuliahan adalah bagaimana dosen menjelaskan Satuan Acara Perkuliahan (SAP) diawal perkuliahan, menggunakan infokus dalam proses belajar, menciptakan suasana kondusif dan menggunakan metode yang tepat.
5. Penguasaan Materi merupakan kriteria yang kelima, adapun yang dinilai dalam penguasaan materia adalah tingkat penyampaian materi, ada hubungan antar pertemuan, cara menjawab pertanyaan dari mahasiswa.
6. Evaluasi Belajar merupakan kriteria yang terakhir, adapun yang dinilai dalam evaluasi adalah kesesuaian materi dengan soal, presentasi penilaian dan bentuk soal.

Untuk memudahkan dalam melakukan penilaian terhadap para tenaga pendidik, maka dibuatlah formulir penilaian kinerja Tenaga Pendidik dalam hal proses belajar mengajar sedemikian rupa yang tujuannya adalah untuk memudahkan penilai. Dalam hal ini formulir penilaian kinerja Tenaga pendidik terdapat 4 macam formulir yang didasarkan pada pihak-pihak yang berkepentingan terhadap tenaga pendidik, yaitu:

1. Formulir penilaian kinerja yang dilakukan oleh Mahasiswa sebagai konsumen
2. Formulir penilaian kinerja yang dilakukan oleh tenaga pendidik sebagai teman sejawat
3. Formulir penilaian kinerja yang dilakukan oleh Koordinator Prodi sebagai atasan
4. Formulir penilaian kinerja yang dilakukan oleh Bagian Akademik sebagai rekan kerja

Pada formulir penilaian kinerja, terdapat empat nilai, yaitu: nilai 4 untuk jawaban “sangat baik”, nilai 3 untuk jawaban “baik”, nilai 2 untuk jawaban “cukup baik”

dan nilai 1 untuk jawaban “kurang baik”. Berdasarkan keempat nilai tersebut, dapat dibuat tabel yang menunjukkan *range* hasil rata-rata penilaian sebagai berikut:

Tabel 1. Range Hasil Rata-Rata Penilaian

No	Nilai Rata-rata	Indikator Penilaian
1	3,01 – 4,00	Sangat baik
2	2,01 – 3,00	Baik
3	1,01 – 2,00	Cukup Baik
4	0,00 – 1,00	Kurang Baik

Responden Penelitian

Formulir penilaian kinerja diisi oleh responden sesuai dengan pihak penilai yang telah ditentukan. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah:

Tabel 2. Data Responden

No	Pihak Penilai	Jumlah
1	Mahasiswa	25 responden
2	Tenaga Pendidik (teman sejawat)	15 responden
3	Koordinator Prodi (pimpinan)	2 responden
4	Bagian Akademik	1 responden

Sumber: Data diolah, 2020

Responden mahasiswa merupakan mahasiswa dari dua program studi yang ada di AKN Putra Sang Fajar Blitar yaitu program studi Administrasi Server dan Jaringan Komputer (ASJK) serta program studi Penyuntingan Audio dan Video (PAV). Responden tenaga pendidik merupakan Dosen dan Instruktur tetap pada AKN Putra Sang Fajar Blitar, baik yang berstatus PNS maupun Non-PNS. Responden koordinator prodi merupakan koordinator prodi Administrasi Server dan Jaringan Komputer (ASJK) serta program studi Penyuntingan Audio dan Video, sedangkan responden bagian akademik merupakan staff yang menangani administrasi akademik di AKN Putra Sang Fajar Blitar.

Penilaian Kinerja yang Dilakukan oleh Mahasiswa (Konsumen)

Penilaian kinerja dilakukan mahasiswa kepada tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas pembelajaran sesuai dengan mata kuliah yang diampu. Aspek-aspek yang dinilai adalah aspek persiapan, aspek pelaksanaan, dan aspek penilaian hasil belajar mahasiswa.

1. Aspek Persiapan

Tabel 3. Hasil Penilaian Kinerja oleh Mahasiswa Untuk Aspek Persiapan

No	Aspek yang dinilai	Rata-Rata
1.	SAP, materi perkuliahan dan alat bantu pembelajaran yang yang dipersiapkan tenaga pendidik	3,45
2.	Menyiapkan daftar hadir mahasiswa	3,59
3.	Kesesuaian pelaksanaan perkuliahan dengan jadwal perkuliahan	3,42
4.	Tenaga pendidik menyiapkan atau membawa jurnal perkuliahan	3,49

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Hasil penelitian dari empat indikator di atas menunjukkan bahwa tenaga pendidik melaksanakan proses belajar mengajar di kelas dengan sangat baik, baik dalam menyiapkan materi, daftar hadir, dan jurnal perkuliahan.

2. Aspek Pelaksanaan

Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa kinerja tenaga pendidik sangat baik dalam seluruh aspek pelaksanaan kegiatan pembelajaran, baik dalam aspek pedagogik seperti: ketepatan waktu perkuliahan, penggunaan media, dan penguasaan materi maupun aspek kepribadian seperti: dapat menerima saran dan kritik dari mahasiswa serta mampu menerima pendapat dari mahasiswa.

Tabel 4. Hasil Penilaian Kinerja oleh Mahasiswa Untuk Aspek Pelaksanaan

No	Aspek yang dinilai	Rata-Rata
1	Ketepatan tenaga pendidik dalam mengawali dan mengakhiri perkuliahan	3,44
2	Pada saat pertemuan pertama tenaga pendidik menyampaikan kontrak perkuliahan kepada mahasiswa	3,55
3	Penggunaan media setiap pertemuan	3,40
4	Penguasaan materi	3,51
5	Memberikan tugas sesuai bobot SKS dan tujuan perkuliahan	3,42
6	Memberikan kuliah tambahan apabila pertemuan masih kurang	3,22
7	Menciptakan suasana kelas yang kondusif	3,33
8	Memotivasi mahasiswa dalam proses pembelajaran	3,22
9	Kemampuan dalam menyampaikan materi	3,43
10	Penampilan	3,59
11	Penggunaan bahasa	3,61
12	Menerima saran dan kritik dari mahasiswa	3,32
13	Sikap dalam menerima pendapat	3,36

14	Menghindari penggunaan bahasa yang bersifat menghina, melecehkan, mengejek, dan menyinggung perasaan orang lain	3,48
-----------	---	------

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

3. Aspek Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa

Tabel 5. Hasil Penilaian Kinerja oleh Mahasiswa Untuk Aspek Penilaian Belajar Mahasiswa

No	Aspek yang dinilai	Rata-Rata
1	Melaksanakan UTS dan UAS sesuai jadwal	3,53
2	Obyektifitas dalam memberikan penilaian kepada mahasiswa	3,43
3	Melakukan pengawasan ujian secara langsung	3,45
4	Memberikan ujian susulan, apabila mahasiswa tidak hadir pada saat ujian	3,33
5	Menyelenggarakan ujian ulang apabila nilai mahasiswa masih kurang	3,22

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil penelitian, tenaga pendidik selalu melaksanakan UTS dan UAS tenaga pendidik selalu sesuai jadwal yang telah ditentukan oleh bagian akademik. Pengawasan ujian dilakukan langsung oleh dosen atau instruktur masing-masing. Tenaga pendidik akan memberikan ujian susulan bagi mahasiswa yang berhalangan hadir dengan alasan yang dapat diterima dan menyelenggarakan ujian ulang apabila terdapat mahasiswa yang nilainya masih kurang.

Penilaian Kinerja yang Dilakukan oleh Tenaga Pendidik (Teman Sejawat)

Sama halnya dengan penilaian yang dilakukan oleh mahasiswa, penilaian kinerja yang dilakukan oleh tenaga pendidik yaitu rekan sejawat dari tenaga pendidik juga terdiri dari aspek persiapan, pelaksanaan perkuliahan dan evaluasi hasil belajar.

1. Aspek Persiapan

Tabel 6. Hasil Penilaian Kinerja oleh Tenaga Pendidik untuk Aspek Persiapan

No	Aspek yang dinilai	Rata-Rata
1	Penyiapan silabus, SAP dan materi perkuliahan yang disusun tenaga pendidik	2,58
2	Materi perkuliahan mempertimbangkan perkembangan keilmuan	3,13
3	Meninjau ulang materi yang disampaikan setiap semester berakhir dan merevisinya sesuai dengan perkembangan keilmuan	3,04
4	Menyiapkan dan membawa daftar hadir mahasiswa yang berasal dari akademik	3,67

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil penilaian oleh teman sejawat, kinerja tenaga pendidik dalam aspek persiapan perkuliahan sudah sangat baik, hanya pada aspek penyiapan silabus, SAP dan materi perkuliahan yang menunjukkan nilai baik.

2. Aspek Pelaksanaan Perkuliahan

Hasil penelitian penilaian kinerja yang dilakukan oleh tenaga pendidik lain sebagai teman sejawat menunjukkan bahwa dari 16 aspek penilaian, 12 aspek menunjukkan nilai sangat baik dan 4 aspek menunjukkan nilai baik. Hal ini berarti bahwa secara umum kinerja tenaga pendidik dalam pelaksanaan perkuliahan sudah sangat baik. Adapun 4 aspek yang masih perlu ditingkatkan adalah dalam hal: kesesuaian silabus dengan materi perkuliahan yang disampaikan, penetapan sanksi akademis bagi mahasiswa yang melanggar, kemampuan dalam menggunakan metode pembelajaran dan kemampuan dalam menciptakan kondisi yang tertib di dalam kelas.

Tabel 7. Hasil Penilaian Kinerja oleh Tenaga Pendidik untuk Aspek Pelaksanaan

No	Aspek yang dinilai	Rata-Rata
1	Kesesuaian perkuliahan yang disampaikan dengan silabus dan materi yang ditetapkan	2,67
2	Kehadiran dalam perkuliahan	3,13
3	Pengisian jurnal perkuliahan oleh tenaga pendidik	3,00
4	Menghindari penggunaan bahasa yang bersifat menghina, melecehkan, mengejek, dan menyinggung perasaan mahasiswa	3,38
5	Menetapkan sanksi akademis dan non akademis apabila tata tertib dan ketentuan akademis tidak dipenuhi oleh mahasiswa	2,75
6	Kemampuan dalam menciptakan hubungan yang harmonis dengan mahasiswa atau menciptakan suasana yang kondusif	3,13
7	Presensi kehadiran mahasiswa setiap pertemuan oleh tenaga pendidik	3,21
8	Keterbukaan dalam menerima pendapat mahasiswa dengan memperhatikan kaidah ilmiah dan kebenaran umum	3,25
9	Memberikan tugas kepada mahasiswa seperti penyusunan makalah, praktek di labolatorium, praktek lapangan, pameran sesuai dengan kebutuhan mata kuliah	3,17
10	Memberikan tugas terstruktur dan tugas mandiri pada mahasiswa	3,00
11	Menghindarkan diri dari sikap arogan terhadap pendapat mahasiswa	3,29
12	Kemampuan dalam menggunakan metode pembelajaran sesuai dengan tuntutan materi dan tujuan pembelajaran	2,83

13	Kemampuan dalam menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar dalam mengajar	3,17
14	Kemampuan dalam menciptakan ketertiban dalam kelas	2,96
15	Kemampuan dalam menguasai materi kuliah yang diampu	3,04
16	Menerima saran dan kritik dari mahasiswa terkait upaya-upaya perbaikan kualitas pembelajaran	3,04

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

3. Aspek Evaluasi Hasil Belajar

Tabel 8. Hasil Penilaian Kinerja oleh Tenaga Pendidik untuk Aspek Evaluasi Hasil Belajar

No	Aspek yang dinilai	Rata-Rata
1	Kemampuan dalam melaksanakan UTS dan UAS, mengumpulkan dan menilai tugas	3,13
2	Kemampuan dalam mengolah nilai yang merupakan akumulasi dari berbagai kegiatan yang telah dilaksanakan (tugas, UTS, UAS, dan lainnya)	3,00
3	Mengumumkan dan menyerahkan nilai ke Koordinator sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	2,46
4	Memeriksa dan menilai tugas mahasiswa dan hasil penilaian disampaikan kepada mahasiswa	2,54
5	Melaksanakan UTS dan UAS berdasarkan kalender akademik	3,46
6	Menyusun soal UTS dan UAS sesuai dengan silabus dan materi yang disampaikan	3,25
7	Melayani mahasiswa untuk UTS maupun UAS yang merupakan peserta mata kuliah yang diampu	3,21
8	Mengawasi secara langsung pelaksanaan UTS maupun UAS	3,29
9	Mengharuskan mahasiswa peserta ujian untuk mendatangi daftar hadir ujian	3,38
10	Melayani mahasiswa yang tidak hadir pada saat ujian dengan alasan yang kuat untuk meminta ujian susulan kepada tenaga pendidik penanggung jawab paling lambat 1 minggu setelah ujian	2,96
11	Menyelenggarakan ujian ulang bagi mahasiswa yang memperoleh nilai D dan E pada semester yang baru selambat-lambatnya satu minggu setelah nilai akhir mata kuliah diumumkan	2,96
12	Jika ada keberatan atas nilai ujian, mahasiswa peserta ujian dapat menyampaikan keberatan tersebut kepada tenaga pendidik	2,96

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja tenaga pendidik dalam aspek evaluasi hasil belajar dalam beberapa aspek sudah sangat baik, namun masih terdapat beberapa tenaga pendidik yang belum menyelesaikan penilaian sesuai dengan waktu yang ditentukan sehingga menyebabkan keterlambatan dalam penyerahan nilai ke Koordinator Program Studi.

Penilaian Kinerja yang Dilakukan oleh Koordinator Prodi (Atasan)

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh atasan langsung dilakukan oleh koordinator dari dua program studi yaitu program studi Administrasi Server dan Jaringan Komputer (ASJK) serta program studi Penyuntingan Audio dan Video (PAV). Masing-masing koordinator program studi hanya melakukan penilaian terhadap tenaga pendidik yang menjadi bawahannya. Penilaian ini terdiri dari aspek persiapan, pelaksanaan perkuliahan dan evaluasi hasil belajar.

1. Aspek Persiapan

Hasil penilaian kinerja menunjukkan bahwa tenaga pendidik telah memberikan perkuliahan dengan mempertimbangkan perkembangan keilmuan, akan tetapi masih perlu meningkatkan kualitas dalam penyusunan silabus, SAP, dan materi perkuliahan.

Tabel 9. Hasil Penilaian Kinerja oleh Pimpinan untuk Aspek Persiapan

No	Aspek yang dinilai	Rata-Rata
1	Silabus, SAP dan materi perkuliahan yang disusun tenaga pendidik	2,69
2	Materi perkuliahan dengan mempertimbangkan perkembangan keilmuan	3,08

Sumber: Data primer yang diolah

2. Aspek Pelaksanaan Perkuliahan

Tabel 10. Hasil Penilaian Kinerja oleh Pimpinan untuk Aspek Pelaksanaan Perkuliahan

No	Aspek yang dinilai	Rata-Rata
1	Kesesuaian perkuliahan yang disampaikan dengan silabus dan materi yang ditetapkan	3,08
2	Tenaga pendidik memberikan tugas terstruktur dan tugas mandiri pada mahasiswa	3,15
3	Ketepatan waktu tenaga pendidik dalam melaksanakan perkuliahan	3,15
4	Pengisian jurnal perkuliahan oleh tenaga pendidik	3,08
5	Penyampaian kontrak perkuliahan kepada mahasiswa	2,77
6	Ketegasan tenaga pendidik dalam memberikan sanksi akademis dan non akademis jika tata tertib dan ketentuan akademis tidak dipenuhi mahasiswa	2,54

7	Kemampuan tenaga pendidik dalam menyampaikan tujuan yang dicapai	3,15
8	Tenaga pendidik melakukan presensi kehadiran mahasiswa setiap pertemuan	3,62
9	Kemampuan tenaga pendidik dalam memberikan tugas kepada mahasiswa seperti penyusunan makalah, praktek di laboratorium, praktek lapangan, pameran sesuai dengan kebutuhan mata kuliah	3,00
10	Memberikan tugas terstruktur dan tugas mandiri kepada mahasiswa	3,15
11	Menggunakan metode mengajar yang sesuai dengan tujuan kuliah	3,00
12	Tenaga pendidik mengajar mata kuliah yang diampu sebanyak 16 pertemuan. Jika kurang maka akan melengkapinya	2,85
13	Penggunaan alat bantu pembelajaran oleh tenaga pendidik dalam setiap setiap perkuliahan	3,08

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil penilaian, mayoritas kriteria penilaian menunjukkan hasil yang sangat baik. Tenaga pendidik hanya perlu meningkatkan ketegasan terutama dalam memberikan sanksi akademis dan non akademis jika tata tertib dan ketentuan akademis tidak dipenuhi mahasiswa.

3. Aspek Evaluasi Hasil Belajar

Hasil penilaian menunjukkan bahwa tenaga pendidik telah melaksanakan evaluasi hasil belajar dengan melaksanakan Ujian Tengah Semester dan Ujian Akhir Semester sesuai waktu yang telah ditentukan, akan tetapi masih perlu meningkatkan kedisiplinan dalam hal penyerahan soal untuk digandakan dan penyerahan nilai ke Koordinator Program Studi masing-masing pada saat proses evaluasi telah selesai dilaksanakan.

Tabel 11. Hasil Penilaian Kinerja oleh Pimpinan untuk Aspek Evaluasi Hasil Belajar

No	Aspek yang dinilai	Rata-Rata
1	Ketepatan waktu pelaksanaan UTS dan UAS (sesuai dengan kalender akademik)	3,62
2	Kesesuaian soal UTS dan UAS dengan silabus dan materi yang telah disampaikan	2,85
3	Ketepatan waktu penyerahan soal ke bagian akademik untuk digandakan	2,92
4	Kemampuan tenaga pendidik dalam mengawasi secara langsung pelaksanaan UTS dan UAS	3,00

5	Pengolahan nilai yang merupakan akumulasi dari berbagai kegiatan yang telah dilaksanakan (tugas, UTS, UAS, dan lainnya)	3,00
6	Ketepatan waktu dalam mengumumkan dan menyerahkan nilai ke Koordinator Prodi	2,46
7	Konsistensi tenaga pendidik dalam melayani mahasiswa untuk mengikuti ujian bagi yang terdaftar sebagai peserta mata kuliah	3,08
8	Pelayanan tenaga pendidik terhadap mahasiswa peserta ujian yang tidak hadir pada saat ujian dengan alasan yang kuat untuk meminta ujian susulan kepada tenaga pendidik penanggung jawab selambat-lambat 1 minggu setelah ujian	2,92
9	Penyelenggaraan ujian ulang bagi mahasiswa yang memperoleh nilai D dan E pada semester yang baru selambat-lambatnya satu minggu setelah pengumuman nilai akhir mata kuliah	3,00

Sumber: Data primer yang diolah

Hasil penilaian menunjukkan bahwa tenaga pendidik telah melaksanakan evaluasi hasil belajar dengan melaksanakan Ujian Tengah Semester dan Ujian Akhir Semester sesuai waktu yang telah ditentukan, akan tetapi masih perlu meningkatkan kedisiplinan dalam hal penyerahan soal untuk digandakan dan penyerahan nilai ke Koordinator Program Studi masing-masing pada saat proses evaluasi telah selesai dilaksanakan.

Penilaian Kinerja yang Dilakukan oleh Bagian Akademik (Rekan Kerja)

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh Bagian Akademik hanya dilakukan oleh satu orang staff dikarenakan jumlah SDM di AKB memang masih sangat terbatas. Penilaian ini terdiri dari aspek persiapan, pelaksanaan perkuliahan dan evaluasi hasil belajar yang terangkum dalam satu formulir.

Tabel 12. Hasil Penilaian Kinerja oleh Bagian Akademik

No	Aspek yang dinilai	Rata-Rata
1	Silabus, SAP dan materi perkuliahan diserahkan ke bagian Akademik	1
2	Tenaga pendidik mengajar sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan	2,20
3	Tenaga pendidik mengisi jurnal perkuliahan dan semua dosen pengajar menandatangani	1,60

4	Nilai tiap komponen dan nilai akhir diadministrasikan secara transparan oleh tenaga pendidik dan diumumkan kepada mahasiswa bersama-sama dengan pengumuman nilai akhir	3,07
5	Tenaga pendidik menyerahkan nilai akhir ke Koordinator Prodi	3,07
6	UTS dan UAS diselenggarakan berdasarkan kalender akademik atau jadwal yang telah disusun oleh prodi	3,07
7	Tenaga pendidik penanggung jawab mata kuliah menyiapkan soal ujian dan menyerahkannya ke jurusan selambat-lambatnya 3 hari sebelum pelaksanaannya ujian	1,87
8	Tenaga pendidik mengajar sesuai dengan silabus dan SAP yang sudah disusun	2,00

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan hasil penilaian dari bagian akademik, sebagian tenaga pendidik masih belum tertib dalam mengisi dan menandatangani jurnal perkuliahan serta menyiapkan soal ujian dan menyerahkannya ke jurusan selambat-lambatnya 3 hari sebelum pelaksanaannya ujian, sedangkan untuk aspek lainnya sudah baik.

SIMPULAN

Hasil pengisian formulir penilaian kinerja oleh keempat kelompok responden menunjukkan bahwa secara umum kinerja tenaga pendidik pada Akademi Komunitas Negeri Putra Sang Fajar Blitar sudah baik. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa hal yang masih perlu diperhatikan dan ditingkatkan, antara lain: meningkatkan kedisiplinan dalam hal penyerahan nilai ke Koordinator Program Studi, serta meningkatkan ketegasan terutama dalam memberikan sanksi akademis dan non akademis jika tata tertib dan ketentuan akademis tidak dipenuhi mahasiswa.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, penilaian kinerja pegawai, baik bagi tenaga pendidik maupun tenaga administrasi sebaiknya dilakukan secara berkala, misalnya setiap semester. Hal ini penting dilakukan untuk mengetahui kualitas kerja serta mendukung proses evaluasi kinerja pegawai. Tenaga pendidik harus lebih disiplin dalam menyerahkan nilai kepada Koordinator Program Studi agar tidak menghambat kegiatan yudisium dan pengumuman nilai kepada mahasiswa. Tenaga pendidik hendaknya meningkatkan ketegasan dalam memberikan sanksi akademik bagi mahasiswa yang melanggar tata tertib supaya

kegiatan belajar mengajar dapat berjalan lebih baik dan mahasiswa menjadi lebih disiplin dalam mematuhi peraturan dan tata tertib yang berlaku.

DAFTAR RUJUKAN

- Akinyele, S. T. (2010). *Performance Appraisal System in Private Universities in Nigeria: A Study of Crawford university, Igbesa-Nigeria*.
www.umn.edu/ohr/policies/performance
- Anjum, A., Yasmeen, K., & Khan, B. (2011). Performance Appraisal Systems In Public Sector Universities Of Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v1i1.851>
- Avazpour, R., Ebrahimi, E., & Fathi, M. R. (2013). A 360 Degree Feedback Model for Performance Appraisal Based on Fuzzy AHP and TOPSIS. *International Journal of Economy, Management and Social Sciences*, 2(11), 969–976.
- Cahyani, A. (2005). *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Indeks.
- Chaury, L. S. (2005). Evaluasi dosen sebagai bentuk penilaian kinerja. *Workshop Evaluasi Kinerja Dosen Oleh Mahasiswa, April*, 1–8.
- Clegg R, S. and J. R. B. (2008). *International Encyclopedia of Organization Studies*. Sage Publisher.
- Elliott, K. (2015). Teacher performance appraisal: More about performance or development? *Australian Journal of Teacher Education*, 40(9), 102–116.
<https://doi.org/10.14221/ajte.2015v40n9.6>
- Erlina, H., Maro'ah, S., & Mochklas, M. (2017). EFEKTIFITAS PENERAPAN METODE FEEDBACK TOOL FOR OPERATIONS (FTO) DALAM PENILAIAN KINERJA UNTUK PENINGKATAN KARIR KARYAWAN DI PT HM SAMPOERNA PASURUAN, JAWA TIMUR. In *Jurnal EKSEKUTIF* (Vol. 14, Issue 2).
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Hamzah, Suyoto, & Mudjihartono, P. (2010). E-82. *Seminar Nasional Informatika, 22 Mei 2010*, 82–90.
- Hasanah, H., & Harisantoso, J. (2020). Pengaruh Kinerja Dan Disiplin Kerja

Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Mts Negeri 1 Situbondo. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 7(2), 55–65.

<https://doi.org/10.47668/pkwu.v7i2.33>

Kusumadewi, S. (2004). FUZZY QUANTIFICATION THEORY I UNTUK ANALISIS HUBUNGAN ANTARA PENILAIAN KINERJA DOSEN OLEH MAHASISWA, KEHADIRAN DOSEN, DAN NILAI KELULUSAN MAHASISWA. *Media Informatika*, 2(1), 1–10.

Rasheed, M. I., Aslam, H. D., Yousaf, S., & Noor, A. (2011). A critical analysis of performance appraisal system for teachers in public sector universities of Pakistan: A case study of the Islamia University of Bahawalpur (IUB). *African Journal of Business Management*, 5(9), 3735–3744.

<https://doi.org/10.5897/AJBM10.1157>

Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT RajaGrafindo Persada.

Sari, R. E., & Saleh, A. (2014). PENILAIAN KINERJA DOSEN DENGAN MENGGUNAKAN METODE AHP (STUDI KASUS : DI STMIK POTENSI UTAMA MEDAN). In *Seminar Nasional Informatika*.

Siagian, S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Tinggi, K. R. T. dan P. (2015). *Registrasi Pendidik Pada Perguruan Tinggi*.

Umihanic, B., & Cebic, M. (2013). Functions of the Performance Appraisal System. *International Journal of Sustainable Economies Management*, 1(1), 1–15. <https://doi.org/10.4018/ijsem.2012010101>

Ward, P. (1997). *360-Degree Feedback*. London: Chartered Institute of Personnel and Development.

Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. PT RajaGrafindo Persada.