

**PENGEMBANGAN MODEL PENILAIAN KINERJA
DOSEN TETAP YAYASAN**

**(Studi Deskriptif Analitik pada STKIP Bale Bandung
Tahun 2003/2004)**

TESIS

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan
Pada Program Studi Administrasi Pendidikan**



Oleh:
MUMUN MULYAN
NIM. 029592



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2005**

DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH PEMBIMBING:

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Djam'an Satori, M.A.
NIP. 130 367 129

Pembimbing II



Prof. Dr. H. Ismaun, M.Pd.
NIP. 130 188 280

MENGETAHUI:

Ketua Program Studi Administrasi Pendidikan
Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abdul Azis Wahab', with a long horizontal line extending to the right.

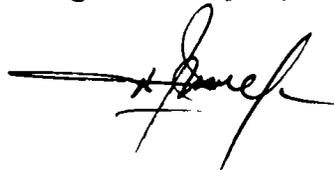
Prof. Dr. H. Abdul Azis Wahab, MA.
NIP. 130 321 112



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang berjudul : “Pengembangan Model Penilaian Kinerja Dosen Tetap Yayasan “ (Studi Deskriptif Analitik Pada STKIP Bale Bandung Tahun 2003/2004” ini beserta seluruh isinya adalah benar-benar karya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko/sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya saya atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya saya ini.

Bandung, April 2005
Yang membuat pernyataan



Drs. Mumun Mulyana.



ABSTRAK

PENGEMBANGAN MODEL PENILAIAN KINERJA DOSEN TETAP YAYASAN

(Studi Deskriptif Analitik pada STKIP Bale Bandung Tahun 2003/2004)

Masalah yang dianalisis dalam penelitian ini yaitu sistem penilaian kinerja dosen tetap yayasan yang meliputi : tujuan penilaian, aspek yang dinilai, alat yang dipakai, cara menilai, penilai, waktu penilaian, manfaat hasil penilaian, dan model yang akan dikembangkan.

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Untuk mendapatkan kredibilitas penelitian dilakukan dengan : (a) triangulasi (b) *Peer debriefing* (c) penggunaan bahan referensi (d) mengadakan *member chek*. Lokasi penelitian di STKIP Bale Bandung. Data diperoleh dari Ketua, Pembantu Ketua, Ketua Program Studi, Dosen Tetap Yayasan dan mahasiswa. Teknik pengumpulan data dilaksanakan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Penilaian kinerja dosen bertujuan untuk mengetahui hasil kerja dosen dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Aspek-aspek yang dinilai: aspek pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat. Alat yang digunakan baru menggunakan angket mahasiswa. Cara menilai/proses penilaian dilakukan dengan persiapan teknis, pembagian tugas dan penyusunan naskah penilaian kinerja dosen, pelaksanaan penilaian, pengolahan dan analisis data dan penetapan keputusan. Penilai kinerja dosen adalah atasan langsung, rekan sejawat dan mahasiswa. Waktu Penilaian secara periodik dilakukan dua tahun sekali, namun apabila ada permintaan untuk suatu maksud tertentu dilakukan penilaian insidental. Hasil penilaian kinerja dosen dipergunakan untuk pemberian kompensasi, umpan balik kinerja, pelatihan, promosi, perencanaan sumber daya manusia, retensi/pemberhentian, dan penelitian. Implementasinya pengembangan ini belum direalisasikan secara penuh.

Berdasarkan hasil penelitian di atas direkomendasikan bahwa penilaian harus diarahkan sebagai upaya evaluasi kinerja juga untuk pengembangan dosen. Penilaian kinerja dosen sangat bermanfaat bagi pengembangan institusi dan reputasi perguruan tinggi, sehingga perlu mendapat pembinaan yang continue. Diperlukan sebuah model yang komprehensif dan terintegrasi dengan sistem informasi kepegawaian. Disamping itu perlu adanya pelatihan penilaian kinerja dosen yang terkoordinir dan terpadu untuk memperoleh kemampuan standar penilaian yang efektif dalam program penilaian kinerja dosen beserta pengembangannya.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan taufik dan hidayah-Nya serta kekuatan lahir dan batin kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.

Tesis ini didasarkan pada permasalahan bahwa, setiap perguruan tinggi swasta dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) atau dosen yang bekerja secara maksimal. Dosen yang demikian adalah dosen yang memiliki kemampuan melaksanakan tugas Tri Dharma perguruan tinggi dengan penuh tanggung jawab. Untuk melihat kinerja yang maksimal, maka diperlukan sebuah model penilaian kinerja dosen yang efektif. Atas dasar itulah maka penulis mencoba mengadakan penelitian dengan judul “Pengembangan Model Penilaian Kinerja Dosen Tetap Yayasan (Studi deskriptif analitik pada STKIP Bale Bandung)”.

Tujuan penulisan tesis ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Studi Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia, guna memperoleh gelar Magister Pendidikan (S2).

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyelesaian studi dan penulisan tesis ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Djam'an Satori, MA. selaku pembimbing I, atas curahan budi baiknya beliau selalu meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan terhadap penulis. Nasihat dan arahan beliau sangat memacu penulis untuk dapat secepatnya menyelesaikan studi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ismaun, M.Pd. selaku pembimbing II, ditengah-tengah kesibukannya beliau selalu menyempatkan untuk memberikan bimbingan terhadap penulis.



3. Bapak dan ibu Pimpinan Universitas Pendidikan Indonesia, Pimpinan Program Pascasarjana, Pimpinan Program Administrasi Pendidikan, dan kepada Bapak dan Ibu para dosen: *Prof. Dr. H. Mohammad Fakry Gaffar, M.Ed., Prof. Dr. H. Asmawi Zainul, M.Ed., Prof. Dr. H. Abdul Azis Wahab, MA., Prof. Dr. H. Tb Abin Syamsuddin Makmun, MA., Prof. Dr. H. Engkoswara, M.Ed. Prof. Dr. H. Bambang Sowarno, MA., Prof. Dr. H. Nanang Fattah, M.Pd., Prof. Dr. H. M. Idochi Anwar, M.Pd., H. Udin Syaefuddin Sa'ud, Phd., Prof. Dr. Hj. Anna Poedjiadi, MA., Prof. Dr. Hj. Yayat Hayati Djatmiko, M.Pd., dan Dr. Munir, MIT.* Kami menyampaikan rasa hormat dan penghargaan serta ucapan terima kasih yang tulus atas segala jerih payah yang secara langsung memberikan materi perkuliahan dan membimbing penulis, sehingga penulis merasa termotivasi untuk menyelesaikan studi ini.
4. Bapak Bupati Bandung H. Obar Sobarna, S.Ip., yang telah memberikan bimbingan dan bantuan baik moril maupun materiil selama penulis mengikuti Pendidikan di UPI Bandung.
5. Kepada Ketua Yayasan Pendidikan Bale Bandung R.H. Lily Somantri, atas curahan dan bimbingannya kepada penulis.
6. Kepada Ketua STKIP Bale Bandung Prof. Dr. H. Sjamsuri SA, yang telah memberikan dukungan, bimbingan, dan arahan selama mengikuti Pendidikan di Pascasarjana UPI Bandung.
7. Kepada Pimpinan, Dosen, dan Karyawan serta mahasiswa STKIP Bale Bandung atas kerjasamanya dalam mendukung studi dan penelitian ini.
8. Kepada keluarga tercinta istri Titin Suryatin, ananda: Gelar Maulana Fahlevi, Fikry Siddiq Wilarestio, Mohammad Akbar Al-Fadillah dan orang tua yang telah rela dan ikhlas mendo'akan, memberi semangat dan dukungan, membantu dan menangani segala urusan selama ini.

9. Bapak/Ibu dan seluruh rekan-rekan mahasiswa Administrasi Pendidikan Program Magister (S2) Universitas Pendidikan Indonesia angkatan 2002/2003, Yang telah memberikan kenangan manis kepada penulis selama menempuh perkuliahan.

Akhirnya, kami memohon semoga amal baik Bapak, Ibu dan rekan-rekan mendapat balasan serta senantiasa mendapatkan Rahmat dan Maghfirah dari Alloh SWT. Amiin.



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Fokus Penelitian	12
D. Pertanyaan Penelitian	14
E. Tujuan Penelitian	14
F. Manfaat Penelitian	15
G. Kerangka Pemikiran.....	16
H. Asumsi.....	17
I. Definisi Operasional.....	17
J. Lokasi dan Subjek Penelitian	18
K. Sistematika Tesis.....	18
BAB II LANDASAN TEORITIS	
A. Konsep Dasar Administrasi Pendidikan.....	20
B. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	27
1. Pengertian dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia...	27
2. Manajemen Sumber Daya Manusia pada Perguruan Tinggi..	32
C. Konsep Kinerja	43
1. Pengertian Kinerja.....	43
2. Kinerja Dosen Sebagai Aktualisasi Rumusan Tridharma Perguruan Tinggi.....	47
D. Sistem Penilaian Kinerja Dosen.....	53
1. Pengertian Penilaian Kinerja	53
2. Tujuan Penilaian Kinerja.....	59
3. Aspek Yang Dinilai	68

4. Alat Yang Dipakai.....	71
5. Cara Menilai.....	73
6. Penilai.....	76
7. Waktu Penilaian.....	77
E. Pemanfaatan Hasil Penilaian Kinerja.....	78
F. Hasil Penelitian Yang Relevan.....	82
G. Keadaan Umum STKIP Bale Bandung.....	84

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Bentuk dan Sifat Penelitian.....	94
B. Subyek Penelitian.....	98
C. Teknik Pengumpulan Data.....	100
D. Pelaksanaan Penelitian.....	106
E. Teknik Analisis Data.....	107
F. Validitas Data Penelitian.....	109

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

. Hasil Penelitian.....	113
1. Deskripsi Sistem Penilaian Kinerja.....	113
2. Pemanfaatan Hasil Penilaian Kinerja Dosen.....	131
. Pengembangan Model Penilaian Kinerja.....	136
. Pembahasan.....	146
. Sistem Penilaian Kinerja Dosen.....	146
. Pemanfaatan Hasil Penilaian Kinerja Dosen.....	153
. Pengembangan Model Penilaian Kinerja Dosen.....	164

IMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

. Kesimpulan.....	166
. Implikasi.....	169
. Rekomendasi.....	170
. Kesimpulan.....	184
. Implikasi.....	187
. Rekomendasi.....	199



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
2.1.	Pendekatan Ganda terhadap Penilaian Kinerja	61
2.2.	Contoh Desain Sistem Penilaian Kinerja	67
2.3.	Standar Kinerja Dosen.....	70
4.1.	Dokumen Format Penilaian Kinerja Dosen Bidang Pengajaran	117
4.2.	Dokumen Rekapitulasi Hasil yang Dicapai Masing-masing Indikator Kinerja Dosen dari Aspek Pendidikan dan Pengajaran.....	120
4.3.	Dokumen Rekapitulasi Hasil yang Dicapai Masing-masing Indikator Kinerja Dosen dari Aspek Penelitian	121
4.4.	Dokumen Rekapitulasi Hasil yang Dicapai Masing-masing Indikator Kinerja Dosen dari Aspek Pengabdian Pada Masyarakat	122
4.5.	Komponen Penilaian Peer Teaching	127
4.6.	Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Bidang Pengajaran ..	142
4.7.	Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Bidang Penelitian....	143
4.8.	Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Bidang Pengabdian Pada Masyarakat	143
4.9.	Rekapitulasi Hasil yang Dicapai Masing masing Indikator Kinerja Dosen dari Aspek Pendidikan dan Pengajaran	150
4.10.	Rekapitulasi Hasil yang Dicapai Masing masing Indikator Kinerja Dosen dari Aspek Pendidikan dan Pengajaran	150
4.11.	Rekapitulasi Hasil yang Dicapai Masing masing Indikator Kinerja Dosen dari Aspek Pengabdian Pada Masyarakat	155
5.1.	Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Bidang Pengajaran ..	174
5.2.	Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Bidang Penelitian....	175
5.3.	Pengembangan Instrumen Penilaian Kinerja Bidang Pengabdian Pada Masyarakat	175



DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.1.	Kerangka Pemikiran Pengembangan Model Penilaian Kinerja	16
2.1.	Ruang Lingkup (Wilayah Kerja) Administrasi Pendidikan.....	24
2.2.	Model/Siklus Penilaian Kinerja	71
2.3.	Struktur Organisasi STKIP Bale Bandung	110
4.1.	Rancangan Sistem Penilaian Kinerja Dosen STKIP Bale Bandung	136
4.2.	Model Penilaian Kinerja Dosen	145
5.1.	Rancangan Sistem Penilaian Dosen	172
5.2.	Model Penilaian Kinerja Dosen	177

