

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Penelitian

Sikap dan perilaku karyawan memegang peranan penting dalam organisasi karena karyawan menentukan kualitas dan kelangsungan hidup organisasi, sehingga organisasi harus selalu menunjang sumber daya manusianya untuk selalu produktif dan berkompeten.

Sumber daya manusia memiliki ciri khas tersendiri yang sesuai dengan gaya kerja atau berpikir dari organisasi tersebut. Manusia memiliki otak untuk berpikir secara kritis dan nurani sebagai dasar atas sebuah keputusan suatu tindakan. Kinerja organisasi yang baik mengacu pada kinerja karyawan yang baik pula. Kinerja diartikan sebagai kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Kinerja berasal dari kata *performance* dan sering diartikan dengan prestasi kerja atau unjuk kerja. Kinerja adalah suatu bentuk hasil kerja atau hasil usaha berupa tampilan fisik maupun gagasan. Kinerja sering juga dihubungkan dengan kompetensi pada diri pelakunya. Untuk itu kinerja

dimiliki dosen dalam menyelesaikan pekerjaannya (Depdiknas, 2004).

Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu prioritas yang cukup penting untuk diamati, dievaluasi, serta menjadi perhatian utama dalam pelaksanaan suatu tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada individu atau kelompok karyawan, karena berkaitan dengan pencapaian kualitas, kuantitas, dan target kerja yang diberikan oleh organisasi dalam rangka pencapaian atau perwujudan tujuan, visi dan misi perubahan.

Dalam rangka memenangkan persaingan dengan organisasi-organisasi lain diperlukan karyawan yang berkompeten, memiliki keahlian, kreativitas, dan komitmen yang tinggi pada organisasi. Dalam mewujudkannya organisasi harus melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja ini berguna untuk mengevaluasi hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan apakah sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh sistem di organisasi tersebut atau masih perlu diadakanya evaluasi kembali. Tidak hanya itu penilaian kinerja juga berguna untuk mengetahui hubungan perilaku karyawan di tempat kerja mulai dari hubungan antar karyawan, karyawan dengan atasan, atau karyawan

karyawan juga bisa dilihat dengan menggunakan penilaian kinerja.

Menurut pendapat Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2002) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan. E. Sikula (1981) menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat di kembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu.

Dari pengertian tersebut maka penting untuk diketahui bahwa penilaian kinerja mampu memperbaiki kinerja di semua simpul organisasi dengan komunikasi yang lebih efektif, peningkatan kebersamaan dan loyalitas, serta peningkatan kemampuan manajerial. Juga sebagai evaluasi kerja untuk mengembangkan sistem pengawasan, baik untuk pekerjaan manajer sendiri maupun pekerjaan pegawai bawahanya dan dari sistem perkantoran atau unit kerja produktif lainnya sehingga unit kerja dipegang oleh pegawai dengan fungsi yang jelas, untuk karyawan, karyawan berkesempatan untuk mengetahui umpan balik kinerjanya apakah yang dikerjakanya sudah benar sesuai dengan ketentuanya

Kinerja dosen pada suatu perguruan tinggi merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh

dosen tersebut sesuai dengan peranannya. Untuk dapat menentukan kualitas kinerja dosen perlu adanya kriteria yang jelas. Mitchell (1978) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu: aspek kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, prakarsa, kemampuan dan komunikasi.

Kinerja dosen merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya lembaga perguruan tinggi untuk mencapai tujuannya. Di dalam dunia yang kompetitif dan mengglobal, setiap perguruan tinggi, seperti UMY memerlukan kinerja dosen yang tinggi. Pihak UMY sudah menyusun kuesioner yang di bagikan untuk mahasiswa pada awal key in KRS, mahasiswa wajib mengisi kuesioner yang ada di sistem KRS tentang hasil evaluasi dosen mengajar selama satu semester. Kuesioner itu berisi indikator-indikator mengenai proses cara mengajar dosen di dalam kelas, media pembelajaran dan pengetahuan dosen tentang materi yang disampaikan. Indikator-indikator tersebut dibuat dengan singkat dan jelas. Tingkat pemahaman mahasiswa terhadap indikator-indikator kuesioner sangatlah penting karena mahasiswa bisa saja hanya mengisi kuesioner tersebut tanpa mengerti maksud indikator-indikator dari kuesioner tersebut, tingkat kepentingan juga diperlukan agar mahasiswa mengerti maksud dari disusunnya indikator-indikator tersebut.

UMY (Universitas Muhammadiyah Yogyakarta) merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang sudah berakreditasi A dan juga masuk sebagai PTS terbaik se JATENG DIY. Program *study* yang ditawarkan pun sudah banyak terakreditasi A. Banyak sekali prestasi-prestasi yang didapatkan

lulusan universitas lain. Walaupun sudah terakreditasi A tetapi UMY juga harus tetap mempertahankan kualitas dan kuantitas dari sebuah organisasi, dengan terus menilai dan mengukur serta meningkatkan kinerja karyawan maka sangat penting untuk dilakukan penilaian kinerja. Karena agar universitas dapat terus berkembang dan maju, maka kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting yang perlu diolah dan dinilai. Apabila kinerja karyawan tidak dinilai, maka karyawan tidak memiliki tolak ukur serta motivasi untuk mengembangkan potensi yang dimiliki. Hal tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan. Jadi, apabila sebuah universitas ingin terus berkembang, maka penilaian kinerja dapat dilakukan sebagai salah satu sistem pendukung agar universitas dapat menilai dan memperbaiki sistem kinerja yang digunakan.

Penilaian kinerja dosen oleh mahasiswa dinilai dari kuesioner yang telah disusun oleh Biro SDM mengenai proses belajar mengajar di dalam kelas menjadi gambaran dosen tentang cara mengajar dosen apakah sudah sesuai dengan yang diinginkan oleh mahasiswa dan sudah tetap sasaran atau belum.

Penelitian ini terinspirasi dari penelitian sebelumnya yang berjudul “analisis sistem penilaian kinerja pada PT.Surya Plastiro” dari penelitian itu muncul ide dengan judul penelitian “evaluasi sistem penilaian kinerja dosen berdasar tingkat kepentingan dan tingkat pemahaman mahasiswa dalam proses

(studi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta)”.

## **B. Rumusan Masalah**

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya, salah satu diantaranya adalah penilaian kinerja dosen mengajar.

Kinerja dosen dalam mengajar akan dinilai oleh mahasiswa dengan menggunakan kuesioner yang sudah disediakan oleh pihak Biro Sumber Daya Manusia, kuesioner tersebut berisi indikator-indikator pertanyaan yang dirancang dengan padat dan jelas. Indikator-indikator yang disusun harus mudah dipahami, agar mahasiswa mengerti apa sebenarnya isi atau makna yang ada di setiap item indikator yang tersedia. Tingkat kepentingan dari setiap item indikator juga menjadi hal yang harus diketahui agar menjadi sebuah kuesioner yang baik.

Dari hasil uraian latar belakang yang sudah dijelaskan di atas maka diperoleh suatu perumusan masalah penelitian yaitu:

1. Bagaimana gambaran sistem penilaian kinerja ?
2. Bagaimana tingkat kepentingan dan pemahaman mahasiswa terhadap indikator-indikator kuesioner evaluasi dosen mengajar?

uraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran penilaian kinerja pegawai yang ada di UMY.
2. Untuk mengetahui mengenai tingkat kepentingan dan pemahaman mahasiswa terhadap indikator-indikator kuesioner evaluasi dosen mengajar.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan baik secara praktis maupun teoritis dari ilmu yang didapatkan dan menjelaskan pentingnya tentang penilaian kinerja, khususnya penilaian kinerja dosen.

##### **2. Manfaat Praktek**

Untuk menambah referensi kepustakaan dan dapat berguna sebagai dasar pemikiran bagi kemungkinan adanya penelitian sejenis di masa mendatang yang berkenaan dengan penilaian kinerja, khususnya penilaian kinerja dosen.