

**EVALUASI KINERJA DOSEN MBS FEBI IAIN
PALOPO DALAM MELAKSANAKAN
PENGAJARAN**

Skripsi

*Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN PALOPO
untuk Melakukan Penelitian Skripsi
dalam Rangka Penyelesaian Studi Jenjang Sarjana
pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*



Diajukan oleh

Nirwana

20 0403 0176

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT
AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

**EVALUASI KINERJA DOSEN MBS FEBI IAIN
PALOPO DALAM MELAKSANAKAN
PENGAJARAN**

Skripsi

*Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN PALOPO
untuk Melakukan Penelitian Skripsi
dalam Rangka Penyelesaian Studi Jenjang Sarjana
pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*



Diajukan oleh

Nirwana

20 0403 0176

Dosen Pembimbing :

Nurdin Batjo,S.Pt.,M.M.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT
AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nirwana
Nim : 20 0403 0176
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan karya hasil saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikat dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Selagi kekeliruan dan kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan. Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 12 Agustus 2024
Yang membuat pernyataan



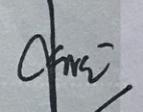
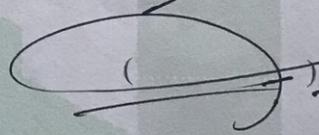
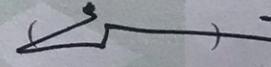
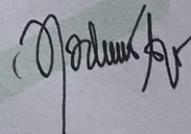
Nirwana
Nirwana

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Evaluasi Kinerja Dosen MBS Febi IAIN Palopo dalam Melaksanakan Pengajaran yang ditulis oleh Nirwana Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2004030176, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Senin, tanggal 20 Januari 2025 Miladiyah bertepatan dengan 20 Rajab 1446 Hijriah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Palopo, 11 Februari 2025

TIM PENGUJI

1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I. Ketua Sidang ()
2. Dr. Fasiha, S.E.I., M.E.I. Sekretaris Sidang ()
3. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.E.I., M.A. Penguji I ()
4. Edi Indra Setiawan, S.E., M.M. Penguji II ()
5. Nurdin Batjo, S.Pt., M.M. Pembimbing ()

Mengetahui:

a.n Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.
NIP 198201242009012006

Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah



Abba Sabani, S.E.I., M.E.
NIP 2005048501

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nirwana
Nim : 20 0403 0176
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan karya hasil saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikat dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Selagi kekeliruan dan kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan. Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 12 Agustus 2024
Yang membuat pernyataan

Nirwana

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ،

لِحَمْدِ اللَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةِ وَالسَّلَامِ عَلَى أَشْرَفِ النَّبِيِّ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا وَمَوْلَانَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ،
أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah Swt. yang telah menganugrahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Evaluasi kinerja dosen MBS FEBI Intitut islam Negeri Palopo Dalam Melaksanakan Pengajaran.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad Saw. kepada keluarga, sahabat, dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana Manajemen Bisnis Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan.

Penulis dengan tulus dan rendah hati menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada

1. Dr. Abbas Langaji, M.Ag, selaku Rektor IAIN Palopo, Dr, Munir Yusuf, M.Pd selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Masruddin, S.S., M.Hum selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Dr. Mustaming,

- S.Ag., M.HI, selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Dr. Anita Marwing, S.HI., M.HI selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, Dr. Fasiha, M.EI selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Muzayyanah Jabani, S.T., M.M selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum Perencanaan dan Keuangan, Muhammad Ilyas, S.Ag., M.A selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
 3. Akbar Sabani, S.EI.,M.EI selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah IAIN Palopo dan Muh. Shadri Kahar Muang, S.E., M.M. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
 4. Nurdin Batjo, S. Pt., M.M. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
 5. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A dan Edi Indra Setiawan, S.E., M.M selaku Dosen Penguji
 6. Nurfadilah, S.E., M.AK. selaku dosen Penasehat Akademik.
 7. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
 8. Madehang, S.Ag., M.Pd selaku pimpinan Perpustakaan IAIN Palopo beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo,

yang telah banyak membantu, khususnya mengumpulkan literature yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.

9. Teruntuk cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Firdaus dan pintu surgaku Ibunda Hapisa. Terimakasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang diberikan. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun mereka mampu senan tiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. Semonga ayah dan ibu sehat, panjang umur dan bahagia selalu.
10. Kepada tante saya Harisa yang sudah saya anggap sebagai ibu saya sendiri. Terimakasih atas doa dan dukungannya serta selalu mensupport penulis dari awal perkuliahan hingga akhir perkuliahan dan terimakasih telah menganggap penulis sebagai anak .
11. Terima kasih untuk Saudara dan Saudariku Nurlela, Nurhikma, Nirwan dan Muh.Rafi yang selalu mendukung dan mensupport saya selama ini.
12. Kepada teman-teman seperjuangan sahabat penulis dibangku perkuliahan yang selalu kebersamai dalam empat tahun ini yaitu : Raswan S.E , Tanti Rahmadani S.E , Satria S.E , Amaliah reskyta Baso S.E , Siti Machzanah , Ahmad Dandi Pratama. yang selama ini memotivasi dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.
13. Dan yang terakhir, kepada diri saya sendiri Nirwana . Terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini, walaupun sering kali

merasa putus asa atas apa yang di usahakan dan belum berhasil, Namun terima kasih tetap menjadi manusia yang selalu mau berusaha dan tidak lelah mencoba. Terima kasih karena memutuskan tidak menyerah sesulit apapun prosesnya penyusunan skripsi ini dan telah menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri. Berbahagialan selalu dimanapun berada, Wana. Apapun kurang dan lebihmu mari merayakan diri sendiri.

Palopo,
Penulis

Nirwana
Nim. 20 0403 0176

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasi nya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa'	Ĥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ža	Ž	Zet dengan titik di bawah
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge

ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>ḍammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَيّ	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
اَوّ	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*
هُوَل : *hauला*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:



مَات : *māta*
رَمَى : *rāmā*
قِيلَ : *qīla*
يَمُوتُ : *yamūtu*

4. Tā marbūtah

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْقَالِ : *raudah al-at*
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fādilah*
الْحِكْمَةُ : *al-hikmah*

5. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan

dengan sebuah tanda *tasydīd* (), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh

رَبَّنَا	: <i>rabbānā</i>
نَجِّنَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقُّ	: <i>al-haqq</i>
نُعْمٌ	: <i>nu'ima</i>
عُدُو	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf ع ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi ī.

Contoh:

عَلِيٌّ	ī (bukan 'Aliyy atau A'ly)
عَرَبِيٌّ	: 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ل (alif lam ma'rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa , al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalزالah</i> (bukan <i>az-zalزالah</i>)
الفَلْسَفَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah

terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

تَأْمُرُونَ	:ta'murūna
النَّوْعُ	: al-nau'
شَيْءٌ	: syai'un
أُمِرْتُ	: umirtu

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarh al-Arba'īn al-Nawāwī
Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

9. Lafz al-Jalālah

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah

دِينُ اللَّهِ	بِاللَّهِ
<i>Dīnullāh</i>	<i>billāh</i>

adapun *tā'marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ *hum fī rahmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat.

Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata

*mubārakan Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān Nasīr
al-Dīn al-Tūsī*

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu
Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-
Walīd Muhammad Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan,
Zaīd Nasr Hāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT. = *Subhanahu Wa Ta'ala*

SAW. = *Sallallahu 'Alaihi Wasallam*

AS = *'Alaihi Al-Salam*

H = Hijrah

M = Masehi

SM = Sebelum Masehi

l = Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

W = Wafat Tahun

QS .../...: 4 = QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4

HR = Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PRAKATA	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	v
DAFTAR ISI	xv
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	2
B. Batasan Masalah	4
C. Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan Penelitian	4
E. Manfaat Penelitian	4
BAB II KAJIAN TEORI	5
A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	5
B. Kajian Pustaka	13
C. Kerangka Pikir	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian	38
B. Fokus Penelitian.....	39
C. Subjek Penelitian	39
D. Definisi Istilah	39
E. Sumber Data.....	41

F. Instrumen Penelitian.....	41
G. Teknik Pengumpulan Data	42
H. Pemeriksaan Keabsahan Data.....	42
I. Teknik Analisis Data.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Hasil Penelitian.....	46
B. Pembahasan.....	60
BAB V PENUTUP	67
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA.....	70
LAMPIRAN	72

ABSTRAK

Nirwana, 2024 “ *Evaluasi kinerja Dosen mbs febi IAIN Palopo dalam melaksanakan pengajaran*”. *Skripsi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Nurdin Batjo, S. Pt., M.M.*

Skripsi ini membahas tentang evaluasi kinerja dosen dalam melaksanakan pengajaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja dosen dalam melaksanakan pengajaran. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif. Teknik pengumpulan data secara langsung dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan kinerja dosen Kinerja dosen Mbs febi Iain Palopo dalam melaksanakan pengajaran adalah baik dan Sangat Baik. Dimana dosen A mencapai skor 3.573 sehingga skor ketercapaiannya mencapai 79 % dan menghasilkan kriteria evaluasi Baik. Dan dosen B mencapai skor 3.973 sehingga skor ketercapaiannya mencapai 88% dan menghasilkan kriteria evaluasi kinerja Sangat baik. Dan dosen C mencapai skor 4.076 sehingga skor ketercapaiannya mencapai 90 % sehingga menghasilkan kriteria evaluasi kinerja sangat baik. Dan Dosen D mencapai skor 3.884 sehingga skor ketercapaiannya mencapai 86% sehingga menghasilkan kriteria evaluasi kinerja sangat baik.

Kata Kunci: Kinerja, Dosen.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu faktor utama yang mendorong berbagai perubahan sepanjang sejarah. Seiring dengan kemajuan pendidikan, dunia akan terus mengalami berbagai transformasi. Oleh sebab itu, dunia pendidikan layak mendapatkan perhatian yang sangat besar dalam kehidupan manusia.¹ Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo berada di Palopo, Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia, yang merupakan Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri. Institusi ini sebelumnya bernama Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Palopo, yang didirikan dengan Surat Keputusan Presiden Nomor 11 pada 21 Maret 1997.² Institusi Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo terus berupaya meningkatkan kualitas internalnya. Salah satu langkah yang telah dilakukan adalah melakukan penilaian kinerja dosen. Setiap akhir semester, kuesioner dibagikan kepada mahasiswa untuk melakukan penilaian. Namun, mengolah data memerlukan waktu yang cukup lama karena proses masih dilakukan secara manual. Selain itu, karena penilaian ini hanya berfokus pada evaluasi pengajaran dosen selama satu semester, sehingga hal itu cenderung bersifat subjektif dan tidak relevan dengan situasi sebenarnya.

¹Rosmana, Primanita Sholihah, et al. "Kebebasan dalam kurikulum prototype." *As-Sabiqun* 4.1 (2022): 115-131.

²Pratiwi Nurul, Pandangan mahasiswa program studi pendidikan agama islam fakultas Tarbyah Dan ilmu keguruan Iain palopo terhadap toleransi dan sikap akomodatif budaya lokal di kota palopo Sulawesi selatan Diss. Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2022

Proses evaluasi kinerja dosen adalah bagian integral dari pengajaran yang baik. Oleh karena itu, evaluasi ini adalah bagian penting dari kegiatan belajar-mengajar yang baik dan pembelajaran yang baik (*good teaching*). Pengajaran yang baik sangat penting untuk membantu siswa mendapatkan pembelajaran berkualitas tinggi.³ Karena pendidikan tinggi adalah investasi yang mahal, kualitas pengajaran dan standar akademik harus terus dievaluasi dan ditingkatkan.⁴

Kepuasan mahasiswa serta pendapat positif terhadap proses pembelajaran sangat dipengaruhi oleh keaktifan dosen dan kemampuan mereka untuk menyampaikan materi. Kualitas pengajaran yang baik akan sangat menentukan hasil pembelajaran. Dengan demikian, diharapkan proses belajar mengajar dapat menghasilkan hasil yang optimal.⁵ Apabila siswa merasa puas dengan proses belajar mereka, maka proses belajar mengajar dapat dikatakan sukses. Nilai yang diperoleh dalam mata kuliah adalah salah satu ukuran tingkat kepuasan siswa. Jika siswa menerima nilai minimal B, mereka dianggap memiliki prestasi yang baik. Begitu pula dengan dosen, kinerja mereka dapat dianggap baik dan memuaskan jika hasilnya memenuhi standar. Peningkatan prestasi akademik mahasiswa merupakan efek positif dari kemampuan dosen untuk memenuhi persyaratan dan standar tugas yang diemban.

³Jayanti, Ni Ketut Dewi Ari. "Implementasi Metode Bayes Pada Penilaian Kinerja Dosen." *Jurnal Eksplora Informatika* 2.2 (2023): 101-108.

⁴Yulia, Yosi. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dosen." *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)* 4.1 (2021): 47-56.

⁵Nur, Iyan Rosita Dewi. "Meningkatkan kemampuan berpikir kreatif matematis dan kemandirian belajar siswa dengan menggunakan model pembelajaran brain based learning." *JUDIKA (Jurnal Pendidikan Unsika)* 4.1 (2021).

Kinerja dosen adalah perilaku yang tampak dari seorang dosen dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga fungsional akademik, serta hasil kerja yang dicapai sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya. Apabila hasil penelitian sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka kinerja dosen dapat dianggap baik dan memuaskan. Kepuasan diri dapat diartikan sebagai sejauh mana perasaan seseorang muncul ketika membandingkan kinerja atau hasil yang diperolehnya dengan harapan yang ada.⁶ Seorang dosen sebagai perancang pembelajaran harus memiliki pola pikir dan upaya untuk memastikan bahwa tindakannya dapat memberikan rasa puas kepada mahasiswanya. Diharapkan bahwa pembelajaran yang dirancang dengan baik dapat menjadi kegiatan yang memenuhi minat dan kebutuhan siswa. Ini akan memungkinkan proses belajar mengajar berjalan dengan cara yang paling efisien dan optimal.⁷ Secara berkala, evaluasi ini dilakukan terhadap organisasi dan pendidik. Tujuan evaluasi ini adalah untuk mengukur, menilai, dan mengevaluasi sejauh mana sumber daya manusia memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tanggung jawab mereka dan mencapai tujuan organisasi.⁸

Berdasarkan uraian di atas serta mengingat pentingnya Evaluasi kinerja dosen, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul “Evaluasi Kinerja Dosen MBS FEBI IAIN Palopo dalam Melaksanakan Pengajaran”.

⁶Nento, Shinta. "Analisis Kompetensi Profesional dan Kinerja Dosen." *Jurnal Ilmiah Iqra'* 6.1 (2021).

⁷Manurung, Rusda Nita Nelly. "Peran program merdeka belajar dalam meningkatkan kemandirian mahasiswa melalui kampus mengajar." *Journal on Education* 5.1 (2022): 591-600.

⁸Setiawan, Heru. "Strategi Penilaian Kinerja Dalam Pendidikan (Performance Evaluation Startegy)." *At-Ta'lim: Kajian Pendidikan Agama Islam* 1.1 (2021): 15-30.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, rumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut: Bagaimana kinerja dosen MBS FEBI Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo dalam melaksanakan pengajaran?

C. Tujuan Penelitian

Setelah menguraikan rumusan masalah di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja dosen dalam melaksanakan pengajaran.

D. Manfaat Penelitian

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan manfaat teoritis dan praktis.

1. Secara teoritis, diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi pihak-pihak yang membutuhkan dalam mengatasi permasalahan serupa, serta memperkaya pemahaman mengenai evaluasi kinerja dosen dan penilaian terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan pengajaran, penelitian, dan pengabdian.

2. Secara praktis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan yang berguna bagi pihak terkait, untuk memahami cara mengukur kinerja dosen dalam melaksanakan pengajaran.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Adapun beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian penulis, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1

Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Jenis, Teknik, Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
1	Rohmat Tufiq	Penilaian kinerja dosen dalam bidang belajar mengajar di fakultas teknik universitas muhammadiyah tanggerang.	Kualitatif Deskriptif, wawancara dan dokumentasi, Universitas Muhammadiyah Tangerang	Untuk menilai kegiatan belajar mengajar seorang guru, ada beberapa kriteria yang digunakan. Ini termasuk waktu (kehadiran dosen sesuai jadwal, durasi perkuliahan, waktu ujian), kebersihan (kesopanan dan kerapian pakaian, kebersihan dan keserasian penampilan), Komunikasi (kejelasan kalimat, kesopanan dalam berbicara, penggunaan tata bahasa yang tepat), Proses Perkuliahan

				(penjelasan SAP, penggunaan infokus, penciptaan situasi yang nyaman, implementasi teknik yang tepat), Penguasaan Materi (tingkat pemahaman materi yang disampaikan, keterkaitan antara materi yang dipelajari saat ini dan yang akan datang, kemampuan menjawab pertanyaan dengan acuan buku), dan Evaluasi Pembelajaran (kesesuaian materi dengan pertanyaan, penyajian penilaian, bentuk soal yang digunakan). ⁹
2	Dita Yuliastrid	Studi analisis kepuasan mahasiswa terhadap kinerja dosen dalam pengajaran pada prodi ikor fakultas ilmu olahraga	Deskriptif kualitatif, pengisian angket oleh responden, Universitas negeri surabaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja dosen berada pada kategori cukup puas. Penilaian terhadap kompetensi pedagogik mencapai 56,6%, kompetensi profesional 52,8%, kompetensi

⁹ Rohmat Taufiq, "Penilaian Kinerja Dosen Dalam Bidang Belajar Mengajar Di Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Tangerang," *Faktor Exacta* 5, no. 1 (2015): 77–85.

3	Nelly Nelly	Evaluasi kinerja dosen dalam melaksanakan pendidikan dan pengajaran di sekolah tinggi alkitab jember dengan metode 360 derajat	Pendekatan Kualitatif, observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner.	kepribadian 54,4%, dan kompetensi sosial 63%. ¹⁰ Kinerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran perlu ditingkatkan, mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, etika mengajar, hingga pengembangan kepribadian dan sifat seorang dosen. Kualifikasi dosen dengan gelar magister perlu ditingkatkan ke jenjang doktoral. Beberapa dosen tetap diberikan tugas tambahan, yang menyebabkan sebagian dari mereka mengajar di luar jadwal atau melampaui beban kerja dosen (BKD) yang telah ditetapkan. ¹¹
4.	M. Naely Azhad, Anwar,Nu rul	Strategi pengembangan model peningkatan	Analisis <i>statistic</i> Deskriptif, pengisian kuisisioner, Perguruan tinggi swasta Di	Hasil penelitian menunjukkan bahwavariabel motivasi

¹⁰ Dita Yuliasid, "Yhanu Pitalianto," n.d., 550–55.

¹¹ Nelly, Nelly, and Dina Elisabeth Latumahina. "Evaluasi Kinerja Dosen dalam Melaksanakan Pendidikan dan Pengajaran di Sekolah Tinggi Alkitab Jember Dengan Metode 360 Derajat." *Missio Ecclesiae* 9.2 (2020): 221-252.

	Qomariah	kinerja dosen	Kabupaten Jember	mempunyai nilai rata-rata 3,8175. Variable nilai-nilai spiritual mempunyai nilai rata-rata 3,682 dan variabel organizational citizen behavioral mempunyai nilai rata-rata 3,732. ¹²
5	Retno Wulan Damayanti, Ani Lestari	Perancangan alat ukur evaluasi kinerja dosen sebagai dasar penyusunan kebijakan jurusan teknik industry UNS dalam pengembangan sumber daya manusia	Kuantitatif Deskriptif, pengisian kuisioner, Universitas sebelas maret	Hasil uji coba alat ukur menunjukkan bahwa Kinerja dosen TI UNS dari Agustus 2009 hingga Januari 2010 dalam bidang pendidikan dan pengajaran serta pengabdian kepada masyarakat memperoleh skor 3, yang menunjukkan tingkat yang baik. Tapi dengan skor 2 untuk kegiatan yang mendukung Tri Dharma Perguruan Tinggi dan karya ilmiah penelitian dan pengembangan, tetap berada pada tingkat yang cukup. ¹³

¹² Dasmadi, Dasmadi. "Model Peningkatan Kinerja Dosen Universitas Boyolali di Jawa Tengah Sebuah pendekatan Fourfold C Character." *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 4.1 (2021): 707-718.

¹³ Fahma, Fakhrina, Retno Wulan Damayanti, and Ani Lestari. "Perancangan Alat Ukur Evaluasi Kinerja Dosen sebagai Dasar Penyusunan Kebijakan Jurusan Teknik Industri UNS dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia." *Performa: Media Ilmiah Teknik Industri* 10.2 (2021).

B. Persamaan dan perbedaaan Penelitian

Penelitian terdahulu merupakan referensi dari hasil penelitian sebelumnya yang digunakan untuk membandingkan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Manfaat dari penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui persamaan dan perbedaan antara penelitian tersebut, sehingga dapat menghasilkan inovasi baru untuk penelitian yang akan datang dan memastikan bahwa penelitian tersebut bebas dari plagiasi. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

1. Penelitian yang di lakukan Rohmat Tufiq dengan judul “*Penilaian Kinerja Dosen dalam Bidang Belajar Mengajar Di Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Tangerang*” (2020). Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif dengan teknik wawancara dan dokumentasi secara mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kriteria dan subkriteria yang digunakan dalam penilaian proses belajar mengajar dosen meliputi Waktu (kehadiran dosen sesuai jadwal, durasi perkuliahan, waktu ujian), Kerapihan (kesopanan pakaian, kerapihan, kebersihan, dan keserasian), Komunikasi (kejelasan kalimat, kesopanan dalam berbicara, penggunaan tata bahasa), Proses Perkuliahan (penjelasan SAP, penggunaan infokus, penciptaan suasana kondusif, penerapan metode yang tepat), Penguasaan Materi (penyampaian materi, keterkaitan materi sebelumnya dengan yang sedang atau akan dipelajari, kemampuan

menjawab pertanyaan dengan acuan buku), serta Evaluasi Belajar (kesesuaian materi dengan soal, cara penyajian penilaian, bentuk soal). Persamaan antara penelitian ini dan penelitian terdahulu terletak pada penggunaan penilaian dalam jenis penelitian kualitatif deskriptif. Namun, perbedaannya terletak pada fokus penelitian; penelitian tersebut membahas penilaian kinerja dosen dalam bidang belajar mengajar, sementara penelitian ini lebih fokus pada evaluasi kinerja dosen dalam melaksanakan pengajaran.

2. Penelitian yang di lakukan Dita Yuliastrid dengan judul Studi “*Analisis Kepuasan Mahasiswa Terhadap Kinerja Dosen Dalam Pengajaran Pada Prodi Ikor Fakultas Ilmu Olahraga*” (2020). Penelitian tersebut menggunakan metode Kualitatif Deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui angket yang telah disiapkan untuk seluruh responden. Persamaan antara penelitian ini dan penelitian terdahulu terletak pada penilaian kinerja dosen. Namun, perbedaannya terletak pada fokus penelitian; penelitian tersebut membahas kepuasan mahasiswa terhadap kinerja dosen, sementara penelitian ini membahas evaluasi kinerja dosen dalam melaksanakan pengajaran.
3. Penelitian yang di lakukan Nelly dengan judul “*Evaluasi kinerja dosen dalam melaksanakan pendidikan dan pengajaran di sekolah tinggi alkitab jember dengan metode 360 derajat*” (2022). Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan

data melalui wawancara, dokumentasi, dan kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja dalam bidang pendidikan dan pengajaran perlu ditingkatkan, mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, disiplin dalam mengajar, hingga pengembangan karakter/kepribadian dosen. Kualifikasi dosen strata dua perlu ditingkatkan menjadi strata tiga. Beberapa dosen tetap memiliki tugas tambahan, sehingga ada yang mengajar tidak sesuai dengan atau melebihi BKD. Persamaan antara penelitian ini dan penelitian terdahulu terletak pada penilaian kinerja dosen. Adapun perbedaannya terletak pada metode penelitian dan fokus penelitian. Penelitian tersebut membahas evaluasi kinerja dosen dalam melaksanakan pendidikan dan pengajaran dengan menggunakan metode 360 derajat, sedangkan penelitian ini berfokus pada evaluasi kinerja dosen dalam melaksanakan pengajaran.

4. Penelitian yang dilakukan M. Naely Azhad, Anwar, Nurul Qamariah dengan judul “*Strategi Pengembangan Model Peningkatan Kinerja Dosen*” (2022). Penelitian tersebut menggunakan metode analisis statistik deskriptif dengan pengisian kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai rata-rata 3,8175, variabel nilai-nilai spiritual mencapai 3,682, dan variabel perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) memperoleh nilai rata-rata 3,732. Berdasarkan uraian tersebut, persamaan antara penelitian ini dan penelitian terdahulu terletak pada penilaian kinerja dosen. Namun,

perbedaannya terletak pada fokus penelitian. Penelitian tersebut membahas penilaian strategi pengembangan model peningkatan kinerja dosen, sedangkan penelitian ini lebih fokus pada evaluasi kinerja dosen dalam melaksanakan pengajaran.

5. Penelitian yang dilakukan Retno Wulan damayanti, Ani lestaridengan judul "*Perancangan alat ukur evaluasi kinerja dosen sebagai dasar penyusunan kebijakan jurusan teknik industry UNS dalam pengembangan sumber daya manusia*" (2022). Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui angket yang telah disiapkan untuk seluruh responden. Hasil uji coba alat ukur menunjukkan bahwa kinerja dosen TI UNS pada periode Agustus 2009-Januari 2010 di bidang pendidikan dan pengajaran serta pengabdian kepada masyarakat memperoleh skor 3, yang menunjukkan tingkat yang baik. Namun, di bidang penelitian dan pengembangan karya ilmiah serta kegiatan penunjang Tri Dharma Perguruan Tinggi, dengan skor 2, masih berada pada tingkat yang cukup. Persamaan antara penelitian ini dan penelitian terdahulu terletak pada fokus penelitian, yaitu sama-sama mengevaluasi kinerja dosen. Perbedaannya, penelitian terdahulu membahas perancangan alat ukur evaluasi kinerja dosen sebagai dasar penyusunan kebijakan, sementara penelitian ini lebih fokus pada evaluasi kinerja dosen dalam melaksanakan pengajaran.

C. Kajian Pustaka

1. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting.

Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (policy).

Sebagai suatu proses, Cushway misalnya, mendefinisikan MSDM sebagai 'Part of the process that helps the organization achieve its objectives'.

Pernyataan ini dapat diterjemahkan sebagai 'bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya'. Sementara itu, Schuler, Dowling, Smart dan Huber mengartikan MSDM dalam rumusan seperti berikut ini:

Human Resource Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization's workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilisation of several functions and

*activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society.*¹⁴

2. Manfaat Sumber Daya Manusia

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) akan memberikan berbagai manfaat baik pada organisasi/perusahaan, berikut adalah manfaat MSDM pada organisasi/perusahaan:

- a. Organisasi atau perusahaan akan memiliki sistem informasi SDM
- b. Organisasi atau perusahaan akan memiliki hasil analisis pekerjaan/jabatan
- c. Organisasi atau perusahaan akan memiliki kemampuan dalam Menyusun dan menetapkan perencanaan SDM
- d. Organisasi atau perusahaan akan mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja
- e. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan pelatihan secara efektif dan efisien
- f. Organisasi atau perusahaan akan dapat melakukan penilaian kerja secara efisien dan efektif
- g. Organisasi atau perusahaan akan dapat melaksanakan program dan pembinaan karir secara efisien dan efektif

Marnis & Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2008, <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.

h. Organisasi atau perusahaan akan dapat menyusun skala upah (gaji) dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan/manfaat lainnya dalam mewujudkan sistem balas jasa bagi para pekerja.

Adapun manfaat bagi para pekerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pekerja memperoleh rasa aman dan puas dalam bekerja
- 2) Pekerja memperoleh jaminan keselamatan dan kesehatan kerja
- 3) Mempermudah pekerja memperoleh keadilan dari perlakuan yang tidak menguntungkan
- 4) Pekerja memperoleh penilaian karya yang objektif
- 5) Para pekerja melalui Manajemen akan memperoleh gaji/upah dan pembagian keuntungan/manfaat lainnya secara layak

3. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Pelaksanaan fungsi – fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan tidak akan mudah, hal ini dikarenakan adanya beberapa faktor/tantangan baik dari internal maupun eksternal organisasi/perusahaan.

a. Tantangan Internal

1) Posisi Organisasi dalam Bisnis yang Kompetitif

Dalam mewujudkan organisasi/perusahaan yang kompetitif, diperlukan kegiatan MSDM yang dapat meningkatkan kemampuan SDM. Usaha itu dapat dilakukan dengan mendesain sistem pemberian ganjaran yang mampu memotivasi berlangsungnya kompetisi prestasi antara para pekerja

2) Fleksibilitas

Organisasi/perusahaan memerlukan pengembangan sistem desentralisasi yang mengutamakan pelimpahan wewenang dan tanggungjawab secara berjenjang. Fleksibilitas juga menyangkut penggunaan tenaga kerja, dengan mengurangi kecenderungan mengangkat tenaga reguler. Pengangkatan sebaiknya difokuskan pada tenaga kerja temporer.

3) Pengurangan Tenaga Kerja

Manajemen Sumber Daya Manusia sering dihadapkan pada keharusan mengurangi tenaga kerja.

4) Restrukturisasi

Merupakan usaha untuk menyesuaikan organisasi/perusahaan karena dilakukan perluasan dan sebaliknya juga pengurangan kegiatan bisnisnya

5) Budaya Organisasi

Budaya perusahaan akan mewarnai dan menghasilkan perilaku atau kegiatan berbisnis secara operasional, yang tanpa disadari akan menjadi kekuatan yang mampu atau tidak mampu menjamin kelangsungan eksistensi organisasi/perusahaan

6) Teknologi

Tantangan teknologi tidak sekedar menyangkut pembiayaan, karena bagi Manajemen Sumber Daya Manusia hubungannya terkait pada keharusan menyediakan tenaga kerja yang terampil menggunakannya, baik dari luar maupun melalui pengembangan tenaga kerja di dalam

organisasi/perusahaan. Pada giliran berikutnya tantangan teknologi berhubungan juga dengan pengembangan sikap dalam menerima perubahan cara bekerja

7) Serikat Pekerja

Organisasi/perusahaan minimum harus berusaha agar serikat pekerja tidak menjadi penghambat proses produksi, dengan tidak menempatkannya sebagai lawan.

b. Tantangan Eksternal

1) Perubahan Bisnis yang Cepat

Dalam menghadapi perubahan bisnis yang cepat diperlukan untuk menetapkan kebijakan SDM. Hal ini dilakukan untuk menghindari pengaruh negative seperti perasaan tidak puas pada kondisi yang telah dicapai perusahaan. Perusahaan harus mampu mengatasi agar dapat mempertahankan pasar/keuntungan yang sudah diraih.

2) Keragaman Tenaga Kerja

Perusahaan harus siap dan mampu dalam mengantisipasi keragaman tenaga kerja dalam rangka globalisasi, karena keragaman akan meluas dengan masuknya investor asing yang berate juga dengan masuknya tenaga kerja asing dari berbagai etnis dan bangsa

3) Globalisasi

Perusahaan harus mampu mengantisipasi dengan berusaha untuk memiliki SDM yang mampu mengatasi pengaruh perkembangan bisnis internasional

4) Regulasi Pemerintah

Perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia yang mampu membuat keputusan dan kebijakan dan bahkan melakukan operasional bisnis, sesuai dengan peraturan perundang –undangan yang berlaku dari pemerintah. Untuk itu diperlukan SDM yang memiliki kemampuan mengarahkan agar perusahaan terhindar dari situasi konflik, keresahan dan komplek dari para pekerja dengan atau tanpa keterlibatan serikat pekerja

5) Perkembangan Pekerja

Semakin banyak pasangan suami istri yang bekerja, akan berdampak pada kesulitan dalam bertanggungjawab secara optimal. Hal ini dikarenakan oleh sebagian waktunya digunakan untuk melaksanakan tanggungjawabnya dilingkungan keluarga

6) Kekurangan Tenaga Terampil

Kebutuhan akan tenaga kerja yang terampil akan semakin banyak dibutuhkan, baik untuk pekerjaan teknis maupun untuk pekerjaan manajerial, yang tidak mudah mendapatkan yang kompetitif diantara yang tersedia di pasar tenaga kerja.¹⁵

4. Definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kapasitas, dan kinerja individu-

¹⁵ Yopi Yulius, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Pendekatan Era New Normal Dan Society 5.0*, 2022.

individu dalam suatu organisasi. Ini meliputi berbagai aktivitas seperti pelatihan, pendidikan, pengembangan karir, serta pengembangan keterampilan soft skills dan hard skills. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kontribusi individu terhadap tujuan organisasi dan mendukung pertumbuhan serta adaptabilitas mereka dalam lingkungan kerja yang berubah-ubah.

a. Gary Dessler

Menurut Dessler Pengembangan SDM adalah upaya organisasi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan melalui berbagai program seperti pelatihan, pengembangan karir, dan pendidikan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

b. Robert Noe

Noe menjelaskan bahwa Pengembangan SDM mencakup serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan kapasitas karyawan dalam organisasi. Ini mencakup pengembangan keterampilan teknis dan soft skills, serta pendidikan untuk mendukung pertumbuhan profesional dan pribadi karyawan.

c. Mathis dan Jackson

Menurut Mathis dan Jackson Pengembangan SDM melibatkan investasi dalam karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam berbagai aspek pekerjaan. Ini mencakup pelatihan untuk mengembangkan

keterampilan praktis dan pengembangan karir untuk membantu karyawan mencapai tujuan mereka.

d. Hasibuan, Malayu S.P.

Dalam bukunya yang terkenal "Manajemen Sumber Daya Manusia", Hasibuan menjelaskan bahwa Pengembangan SDM adalah upaya sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kapasitas karyawan agar dapat berkontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Ini meliputi pendidikan formal, pelatihan, pengembangan karir, dan pembinaan karyawan.¹⁶

5. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. pandangan umum ini mengandung arti bahwa ada empat kegiatan yang saling berhubungan, yang membentuk sistem perencanaan sumber daya manusia yang terpadu (integrated): persediaan sumber daya manusia sekarang, peramalan (forecast) suplai dan permintaan sumber daya manusia, rencana-rencana untuk memperbesar jumlah individu-individu yang "qualified", dan berbagai prosedur pengawasan dan evaluasi untuk

2)Suprpto Dibiyosaputro Puncak Joyontono, 1)Subarno, 1)Reineta Puspitasari, 1)Tiara Handayani, 1)Asal Izmi, 1)Cut Ayu Tiara S, 1)M. Rifki Ghozali, 1)Ika Indah Karlina, 1)Muhammad Fitranata N, *No Title No Title No Title*, 1967.

memberikan umpan balik kepada sistem. Secara lebih sempit, perencanaan sumberdaya manusia berarti mengestimasi secara sistematis permintaan (kebutuhan) dan suplai tenaga kerja organisasi di waktu yang akan datang. Ini memungkinkan departemen personalia dapat menyediakan tenaga kerja secara lebih tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Idealnya, organisasi harus mengidentifikasi baik kebutuhan- kebutuhan personalia jangka pendek maupun jangka panjang melalui perencanaan. Rencana-rencana jangka pendek menunjukkan berbagai kebutuhan tenaga kerja yang harus dipenuhi selama satu tahun yang akan datang. Sedangkan rencana-rencana jangka panjang mengestimasi situasi sumber daya manusia untuk dua,lima, atau kadang-kadang sepuluh tahun yang akan datang.¹⁷ Dari uraian pengertian di atas, dapat di tarik kesimpulan bahwa perencanaan sumber daya manusia meliputi:

- a. Perencanaan SDM: proses sistematis untuk mencocokkan pasokan pegawai internal dan eksternal dengan lowongan pekerjaan yang diperkirakan muncul dalam organisasi sepanjang periode waktu tertentu
- b. Peramalan kebutuhan: penentuan jumlah, keterampilan dan lokasi pegawai yang akan dibutuhkan organisasi di masa mendatang dalam mencapai tujuan.
- c. Perencanaan SDM: proses menetapkan strategi untuk memperoleh,

M.M. Dr. Muhammad Ramdhan, S.Pd., *No Title No Title No Title, Science Signaling*, vol.11,2023,<http://webs.ucm.es/info/biomol2/Tema01.pdf>⁰<http://dx.doi.org/10.1016/j.addr.2009.04.004>.

memanfaatkan, mengembangkan, dan memepertahankan SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan sekarang dan pengembangannya di masa depan.

d. Perencanaan SDM/perencanaan tenaga kerja: proses menentukan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan pengembangan, pengimplementasian, dan pengendalian kebutuhan yang berintegrasi dengan perencanaan organisasi/perusahaan agar tercipta jumlah pegawai, serta penempatan pegawai yang tepat dan bermanfaat secara ekonomis. Perencanaan SDM merupakan bagian penting pada proses perencanaan strategis karena tidak saja membantu organisasi/perusahaan dalam menentukan SDM yang diperlukan untuk mencapai tujuan, tetapi membantu menentukan apa yang dicapai dengan SDM yang tersedia. Dalam perencanaan SDM akan berpengaruh dan dipengaruhi oleh rencana strategis perusahaan. Perencanaan SDM perlu bagi organisasi/perusahaan supaya organisasi/perusahaan tidak mengalami hambatan bidang SDM dalam mencapai tujuan.¹⁸

6. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja minitik beratkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran penilaian. Hal utama dari penelitian ini adalah teknik-teknik (seperti pola-pola skala) yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan ketepatan serta validitas penilaian. Penelitian ini menjadi khas karena model-model yang disampaikan tidak memudahkan penggabungan antara ilmu dan

Rizki Amalia, "Buku Penempatan Dan Pengembangan Pegawai," 2017, 77.

aplikasinya dalam penilaian kinerja. Hal ini disebabkan karena mereka tidak mengidentifikasi variabel-variabel yang sangat penting dalam penilaian dan mereka gagal mencapai tujuan sehingga diperlukan pendekatan penelitian dan praktik yang lain.

Model yang ditampilkan disini berguna untuk memberikan bimbingan, baik untuk kepentingan penelitian maupun untuk praktik. Modelnya adalah suatu model sosial-psikologis yang lebih dari sekedar model psikometrik dan ini mengacu pada penilaian kinerja sebagai suatu bentuk proses komunikasi yang terjadi dalam konteks organisasi yang baik. Kata kuncinya meliputi cara mengidentifikasi apa yang dilakukan dalam penilaian terhadap organisasi, bentuk penilaian, yang dinilai dan konteks yang memengaruhi pesan, serta bagaimana organisasi-organisasi harus menganalisis informasi yang disampaikan oleh para penilai. Penilaian kinerja lebih dipandang sebagai suatu proses sosial dan proses komunikasi daripada hanya sebagai alat pengukur. Melihat penilaian kinerja sebagai suatu bentuk sosio-psikologis bukan merupakan suatu keunikan. Bagaimanapun juga akan diperdebatkan secara sungguh-sungguh bahwa perlakuan eksklusif oleh para peneliti terhadap penilaian kinerja sebagai alat ukur adalah tidak realistis. Akhir-akhir ini, para peneliti banyak mengetahui tentang masalah pengukuran yang berhubungan dengan penilaian. Perspektif pengukuran tersebut meningkatkan pemahaman tentang mekanisme penilaian yang meskipun dengan sedikit menyimpang dari konteks tentang perkiraan penilaian kinerja organisasi.

Mengevaluasi kinerja karyawan secara berkala untuk mengukur pencapaian individu terhadap target yang telah ditetapkan. Penilaian ini membantu perusahaan dalam memberikan umpan balik, menentukan kebutuhan pengembangan, dan mengidentifikasi karyawan berprestasi.¹⁹

7. Pengertian Kinerja

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kapasitas, dan kinerja individu-individu dalam suatu organisasi. Ini meliputi berbagai aktivitas seperti pelatihan, pendidikan, pengembangan karir, serta pengembangan keterampilan soft skills dan hard skills. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kontribusi individu terhadap tujuan organisasi dan mendukung pertumbuhan serta adaptabilitas mereka dalam lingkungan kerja yang berubah-ubah.²⁰

Sementara itu, dalam pandangan Islam, Kinerja adalah cara seseorang mengaktualisasikan dirinya. Kinerja tersebut merupakan hasil (manifestasi) dari nilai, keyakinan, dan pemahaman yang dianut yang didasarkan pada prinsip-prinsip moral yang kuat, yang dapat menjadi inspirasi untuk menghasilkan karya yang berkualitas.²¹

¹⁸Msi Dr. R. Agoes Kamaroellah, "Manajemen Kinerja," *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2013): 1689–99.

²⁰ Reni Chairunnisah, S KM, and Politeknik Medica Farma Husada Mataram, *Teori Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan*, 2021.

²¹Putri, Saybia Cindeikia Umaria. *Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Jamur Krispy fck Kelurahan Blabak Kecamatan Pesantren Kota Kediri)*. Diss. Iain Kediri, 2020.

Dalam Al-Qur'an, tepatnya dalam surat Al-Fath ayat 29 dan Al-Jumu'ah ayat 10, Allah SWT berfirman:

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ الَّذِي نَمَعَهَا شِدَاءُ عَلَاءِ الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مَنَازِرُ السُّجُودِ ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ رَأَوْهُمْ مَثَلُهُمْ فِي الْأَنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْطًا فَازْرَهَفَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَاعَلَسُوا مِنْهُ هِيعَ جِبَالٍ زُرَّاعًا لِيغْزِبَ اللَّهُ الْكُفَّارَ وَاللَّهُ الَّذِي لَا يُؤْمِنُونَ أَوْ عَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمَّ غَفِيرٌ ؕ وَأَجْزَأَ عَظِيمًا □

Terjemahnya :

“Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir tetapi kasih sayang sesama mereka; kamu lihat mereka ruku’, dan sujud mencari karunia Allah dalam keridhaannya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas sujud. Demikian sifat-sifat mereka dalam taurat dan injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya, maka tunas tersebut menjadi kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus diatas pokoknya.”

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ صَابِرِينَ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ هُوَ أَذْكَرٌ وَاللَّهُ كَثِيرٌ الْعَدَّ كُمْ تَقْلِحُونَ

Terjemahnya:

“apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak- banyaknya supaya kamu beruntung.”

Dijelaskan dalam ayat-ayat tersebut bahwa tujuan utama seorang muslim saat bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT serta memperoleh keutamaan berupa kualitas dan hikmah dari hasil yang dicapai. Jika kedua hal tersebut dijadikan sebagai dasar dalam bekerja, maka akan terbentuk kinerja yang optimal dan berkualitas.²²

Kinerja karyawan mengacu pada kemampuan setiap karyawan untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepada mereka. Tugas-tugas ini biasanya didasarkan pada indikator keberhasilan yang telah ditentukan. Hasil dari kinerja ini akan mengungkap sejauh mana seorang karyawan dapat diklasifikasikan ke dalam tingkatan kinerja tertentu.

8. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Para pimpinan perusahaan atau kantor sangat menyadari bahwa ada perbedaan kinerja antara seorang pegawai dengan pegawai lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun para pegawai bekerja pada bagian yang sama, namun produktivitas mereka bisa tidak sama. Banyak faktor yang memengaruhi terbangunnya suatu kinerja profesional, termasuk kinerja guru yang di dalamnya berkaitan dengan

²²Nasution, Muhammad Syukri Albani, and Rahmat Hidayat Nasution. *Filsafat hukum & maqashid syariah*. Prenada Media, 2020.

faktor-faktor yang memengaruhinya yaitu faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, antara lain: motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain: lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan dan sistem administrasi. Untuk menjelaskan secara detail, maka perlu diuraikan secara terpisah berdasarkan teori dari para ahli, sebagai berikut:

a. Faktor Internal

Sebagaimana ditegaskan diatas bahwa faktor internal mencakup beberapa aspek. Salah satu faktor internal yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi disini dipahami secara luas termasuk minat pegawai walaupun jelas kedua konsep ini memiliki arti tersendiri. Menurut Siagian motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Demikian pula Usman menyatakan bahwa kompetensi profesional dapat diartikan sebagai keinginan

atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja. Motivasi mencakup upaya, pantang mundur, dan sasaran. Motivasi melibatkan keinginan seseorang untuk menunjukkan kinerja. Selain motivasi sebagai faktor determinan internal yang mempengaruhi kinerja, faktor kepribadian dan emosional juga mempengaruhi kinerja karena faktor ini erat kaitannya dengan ketenangan dan kegairahan dalam bekerja. Hal ini ditegaskan oleh Anoraga bahwa: Masalah ketenangan dan kegairahan bagi seorang karyawan juga merupakan faktor yang akan meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Syarat pertama untuk mendapatkan ketenangan dan kegairahan kerja bagi karyawan adalah bahwa tugas dan jabatan yang dipegangnya itu sesuai dengan kemampuan dan minatnya.

Berdasarkan pendapat tersebut, terungkap pula aspek internal lain yang dapat mempengaruhi kinerja yakni kemampuan dan minat. Kemampuan yang dimiliki seseorang berbeda-beda. Kemampuan itu sendiri tergantung pula aspek-aspek lain. Seorang pegawai tentu saja kemampuan melaksanakan pembelajaran dipengaruhi oleh kapasitas keilmuan yang dimiliki misalnya jenjang pendidikan atau kualifikasi pendidikannya, pengalaman mengajarnya, dan materi yang diajarkan apakah sesuai latar belakang ilmu yang dimiliki atau tidak. Faktor internal lain yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah kompetensi. Kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai diperkirakan akan berpengaruh terhadap kinerja, yang merupakan hasil akhir dari suatu kerja melalui suatu penilaian. Selain itu faktor minat

juga mempengaruhi kinerja sebagaimana dikutip di atas. Minat merupakan dorongan dari dalam diri yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu aktivitas. Minat ini bukan merupakan bawaan atau tidak di bawa sejak lahir. Semakin berminat pegawai pada mata pelajaran atau profesinya, maka semakin besar peluang untuk meningkatkan kinerjanya dan sebaliknya semakin kurang berminat, maka kinerjanya kemungkinan semakin rendah. Jadi, minat ini sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja bahkan prestasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dipengaruhi oleh minat.

b. Faktor Eksternal

Sebagaimana dikemukakan sebelumnya bahwa ada beberapa faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja. Terlebih dahulu dijelaskan faktor lingkungan fisik. Lingkungan fisik disini berarti lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keadaan bahan, peralatan, proses produksi, cara dan sifat pekerjaan serta keadaan lainnya di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja. Menurut Nawawi menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif adalah:

- 1) Lingkungan kerja fisik seperti ruangan kerja yang luas dan bersih, peralatan kerja yang memadai, ventilasi dan penerangan yang memenuhi persyaratan, dan tersedia transportasi untuk melaksanakan tugas luar.

2) Lingkungan kerja nonfisik antara lain berupa hubungan kerja yang menyenangkan, harmonis, dan saling menghargai sesuai posisi masing-masing, baik antara bawahan dengan atasan, maupun sebaliknya, termasuk juga antar manager/pimpinan unit kerja. Anoraga menyatakan lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan, atau pada hasil pekerjaannya. Lingkungan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja, karena dengan lingkungan yang mendukung, baik suasana maupun sarana dan prasarana akan menjadikan pegawai lebih giat untuk bekerja. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperoleh rancangan system kerja yang efisien. Faktor eksternal lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah ketersediaan saran dan prasarana. Semakin lengkap sarana, maka semakin besar kemungkinan terjadi peningkatan produktivitas kerja. Pegawai yang ditunjang dengan sarana yang memadai, berpotensi meningkatkan kinerjanya.²³

²³ I Gede Suwindia and Ni Nyoman Kurnia Wati, *KINERJA PEGAWAI Ditinjau Dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, Dan Kemampuan*

Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan, di antaranya adalah tingkat kepuasan kerja, kompensasi yang diterima, serta keterampilan khusus dan kemampuan yang dimiliki individu tersebut.

Metode Mitra Pengacara menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh sejumlah faktor tertentu, sebagai berikut:

- a. Harapan kompensasi
- b. Momentum
- c. Kemampuan
- d. Kebutuhan dan Fitur
- e. Pengenalan tugas dan kompensasi internal dan eksternal.²⁴

9. Definisi Manajemen Kinerja

Di bawah ini di tunjukan beberapa definisi manajemen kinerja di antanya adalah :

- a. Armstrong mendefinisikan manajemen kinerja sebagai proses sistematis untuk memperbaiki kinerja organisasi dengan cara meningkatkan kinerja individu dan tim melalui kesepakatan bersama. Definisi itu menekankan pada upaya yang sistematis di mana manajer menetapkan tujuan, target, standard dan kompetensi yang dipersyaratkan melalui kesepakatan dengan para karyawan untuk mencapai tujuan organisasi jangka pendek dan jangka panjang.²⁵

Kerjasama, MPU Kuturan Press, 2021.

²⁴Metik Asmike, Putri Oktavita Sari, *Manajemen Kinerja (Jawa Timur : Unipma Press, 2022)*,
3

²⁵Supendi, Cecep. *Motivasi Kinerja Guru Berbasis Al-Quran (Analisis Manajemen Konflik)*.

10. Tujuan Manajemen Kinerja

Secara umum, tujuan manajemen kinerja adalah untuk menciptakan lingkungan organisasi yang menghasilkan hasil yang tinggi di mana setiap orang dan tim bertanggung jawab terhadap peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan melalui peningkatan keterampilan dan komitmen dalam rangka kerja yang disepakati dan didukung kepemimpinan yang efektif.

Berikut ini adalah tujuan manajemen kinerja sebagaimana yang digambarkan berbagai organisasi :

a. Armstrong World Industries Memberdayakan, memotivasi dan memberi penghargaan kepada karyawan untuk menghasilkan kinerja terbaik.²⁶

11. Proses Manajemen Kinerja

a. Masukan

Untuk memastikan bahwa berbagai elemen bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan, manajemen kinerja harus dilakukan dengan benar. Proses ini melibatkan koordinasi yang efektif antara berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, seperti sumber daya manusia (SDM), modal, material, peralatan, teknologi, serta metode dan mekanisme kerja. Manajemen kinerja yang baik tidak hanya fokus pada pengelolaan SDM, tetapi juga pada

CV Jejak (Jejak Publisher), 2022.

²⁶Moko, Wahdiyat, Ananto Basuki, and Yusuf Risanto. *Manajemen kinerja: Teori dan praktik*. Universitas Brawijaya Press, 2021.

optimalisasi pemanfaatan semua input tersebut agar dapat berfungsi secara efisien dan saling mendukung. Misalnya, teknologi yang tepat dapat meningkatkan produktivitas, sementara metode kerja yang efisien dapat meminimalisir pemborosan sumber daya. Semua elemen ini harus disinkronkan melalui sistem manajemen kinerja yang terintegrasi untuk mencapai hasil yang maksimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.²⁷

b. Proses

Perencanaan adalah langkah pertama menuju manajemen kinerja yang efektif. Proses ini mencakup penentuan tujuan yang ingin dicapai di masa depan, yang harus jelas, terukur, dan realistis. Selain itu, perencanaan juga melibatkan pengorganisasian dan pengaturan semua sumber daya yang dibutuhkan, seperti tenaga kerja, teknologi, modal, dan material, serta penataan aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan perencanaan yang matang, setiap elemen dalam organisasi dapat diarahkan dengan tepat menuju pencapaian hasil yang diinginkan. Perencanaan yang baik juga membantu mengidentifikasi potensi hambatan atau risiko yang mungkin muncul, sehingga langkah-langkah mitigasi dapat disiapkan sejak awal. Selain itu, dengan adanya perencanaan yang jelas, manajer dan karyawan dapat bekerja secara terkoordinasi dan memiliki panduan yang

²⁷ Paramansyah, H. Arman, et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Almuqsih Pustaka, 2021.

sama dalam mencapai tujuan organisasi.²⁸

c. Keluaran

Keluaran, atau *output*, adalah hasil langsung dari kinerja organisasi yang mencerminkan sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan tercapai. Keluaran ini bisa berupa barang atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi sebagai bagian dari proses operasionalnya. Hasil kerja yang dicapai perlu dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam tahap perencanaan untuk menilai seberapa efektif dan efisien organisasi dalam mencapai sasaran tersebut. Jika output yang dihasilkan tidak sesuai dengan tujuan yang diharapkan, maka evaluasi terhadap proses manajemen kinerja perlu dilakukan untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Proses ini juga membantu organisasi untuk menentukan apakah ada kebutuhan untuk mengubah strategi, alokasi sumber daya, atau metode kerja untuk meningkatkan hasil di masa depan. Dengan demikian, perbandingan antara keluaran dan tujuan yang telah ditetapkan merupakan langkah penting dalam mengevaluasi kinerja organisasi secara keseluruhan.

d. Manfaat

Selain memperhatikan *output*, manajemen kinerja juga mempertimbangkan manfaat dari hasil kerja. Dampak dari hasil kerja dapat memberikan efek positif bagi organisasi, misalnya keberhasilan seseorang

²⁸Tamsah, Hasmin, and Jumiathy Nurung. "Manajemen sumber daya manusia." (2022).

dalam mencapai prestasi dapat meningkatkan motivasi yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja organisasi.²⁹

12. Prinsip Dasar Manajemen Kinerja

Adapun menurut yang tergolong dalam prinsip dasar manajemen kinerja diantaranya, sebagai berikut:

a. Kejujuran

Kejujuran adalah karakterpenting yang harus dimiliki oleh setiap orang, dalam sebuah Lembaga Pendidikan, kejujuran dapat memperlihatkan diri dalam berkomunikasi umpan balik yang baik antara atasan dan bawahan serta rekan kerja yang lainnya.

b. Pelayanan

Pelayanan pada prinsip dari manajemen kinerja disini yaitu bagaimana memberi pelayanan terhadap para pekerja yang terdapat di Lembaga Pendidikan tersebut, seperti Ketika salah satu pekerja mengalami kesulitan untuk menyelesaikan salah satu pekerjaannya, maka atasan membantu pekerjanya agar ia dapat menyelesaikan pekerjaan yang ingin di selesaikannya itu.

c. Tanggung Jawab

Dalam setiap pekerjaan tentu akan diberatkan oleh sebuah tanggungjawab. Karena tanggungjawab ini merupakan prinsip pertama yang mendasar

²⁹Yudistira, Indra Dwi, et al. "Analisis Data dan Performance Management pada Perusahaan X."

dalam mengembangkan sebuah kinerja. Dengan menerima serta memahami tanggungjawab yang diberikan terhadap apa yang dikerjakan, maka pekerjaan tersebut akan terasa mudah untuk dilakukan.

d. Bermain

Manajemen kinerja disini menggunakan prinsip bermain bahwa kita dapat menganggap bekerja ini adalah bermain, Dengan menggunakan prinsip bermain ini, maka pekerjaan yang dilakukan tidak akan membuat beban pada setiap orang, justru akan terasa mengasikan serta menjadi semangat ketika hendak mengerjakannya.

. e. Perumusan tujuan

Manajemen kinerja disini dimulai dengan mengerjakan sebuah perumusan serta membicarakan tujuan dari sebuah organisasi itu terlebih dahulu.

f. Komunikasi dua arah

Manajemen kinerja juga memerlukan sebuah gaya manajemen yang memiliki sifat jujur agar dapat mendorong berjalannya komunikasi dua arah yang baik. Dengan begitu akan lebih memudahkan atasan untuk memahami apa yang diinginkan bawahan, begitu juga sebaliknya, bawahan akan lebih mudah mengetahui apa yang diinginkan oleh atasannya untuk dapat memajukan Lembaga Pendidikan tersebut.

g. Mendapatkan umpan balik

Umpan balik pada prinsip manajemen kinerja ini adalah pengalaman

kinerja pada pekerjaan yang sebelumnya, dan diharapkan untuk kedepannya bisa meninjau ulang pada perencanaan kinerja.

h. Rasa kasihan

Sifat mempunyai rasa kasihan pada prinsip manajemen kinerja ini adalah ketika seseorang mempunyai rasa empati terhadap pekerja lain. Rasa kasihan seorang atasan yang bisa melupakan kesalahan bawahan, dan lebih berfokus pada untuk melakukan perencanaan kedepannya.

i. Kerja sama

Kerja sama adalah hal yang penting dalam menjalankan misi perencanaan pada Lembaga Pendidikan. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal tentu saja setiap pekerja harus dapat menjalin kerja sama yang baik antar sesama agar tujuan dari organisasi dapat di raih dan tercapai dengan maksimal.

j. Berkelanjutan

Pada manajemen kinerja ini mempunyai proses yang sifatnya terus menerus dan berkelanjutan.³⁰

13. Pengertian Evaluasi Kerja Secara Umum

Menurut kamus besar bahasa Indonesia arti dari kata evaluasi yaitu penilaian, sedangkan kinerja menurut kamus besar bahasa Indonesia yaitu sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Secara garis umum evaluasi kinerja dapat diartikan sebagai bentuk penilaian yang dilakukan

³⁰ Asiva Noor Rachmayani, *No manajemen kinerja 2021 medan, Provinsi Sumatera Utara*

untuk mengetahui hasil kerja dari karyawan atau anggota sebuah perusahaan atau juga sebuah organisasi.

Evaluasi kinerja merupakan suatu proses penilai mengobservasi dan mencatat hasil observasi. Mengobservasi artinya mengamati apa yang dilakukan anggota sebuah organisasi atau karyawan sebuah perusahaan, bisa berupa hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi dan lain-lain. Yang melakukan evaluasi kinerja di dalam sebuah organisasi atau perusahaan merupakan seseorang yang diberi wewenang oleh pemilik perusahaan atau organisasi. Bisa berupa atasan langsung, teman sekerjaan, bawahan, pelanggan, pakar/konsultan, tim penilai. Evaluasi kinerja adalah bentuk penilaian yang dilakukan untuk mengetahui hasil kerja dari karyawan atau anggota sebuah perusahaan atau juga sebuah organisasi. Itu arti evaluasi kinerja secara umum, akan tetapi beberapa ahli juga memiliki pengertian akan apa yang dimaksud dengan evaluasi kinerja.³¹

Kondisi kinerja karyawan dalam organisasi adalah elemen penting yang harus diperhatikan dalam manajemen kinerja. Penilaian kinerja karyawan berbeda dengan evaluasi kinerja karyawan. Evaluasi kinerja adalah proses untuk menilai sejauh mana kontribusi dan manfaat pekerjaan bagi organisasi, sehingga kompensasi yang tepat dapat ditetapkan pada pekerjaan tersebut.

²⁸M.M Dr. Retno Purwani Setyaningrum, S.E. et al., *No Title No Title No Title, Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2022.

Langkah ini berfungsi sebagai dasar untuk menentukan apa yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pengukuran tingkat produktivitas karyawan penting untuk pengembangan karier, yang mencakup aspek kekuatan yang perlu ditingkatkan dan kelemahan yang perlu diperbaiki. Proses ini dapat dilakukan dengan menggunakan alat atau instrumen pengukuran yang terpercaya dan disepakati berdasarkan kriteria pengukuran yang telah ditetapkan. Membantu karyawan mengoptimalkan kinerja mereka merupakan tujuan manajemen kinerja. Hal ini dapat dicapai dengan kemampuan untuk mengukur, menilai, dan memantau kemajuan kinerja yang telah disesuaikan dengan target yang telah ditetapkan.³²

Dengan demikian, kinerja merujuk pada kesiapan seseorang atau kelompok untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab mereka dan dengan hasil yang diharapkan.

14. Mengapa Manajemen Kinerja Diperlukan

Sebuah organisasi didirikan untuk mencapai tujuannya. Selain menunjukkan kinerja organisasi, pencapaian tujuan tersebut menunjukkan hasil kerja atau prestasi organisasi.³³ Serangkaian kegiatan dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi, ini termasuk mengelola sumber daya dan proses kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Agar kegiatan ini dapat

³² Abdullah, Ma'ruf. "Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan." *Yogyakarta: Aswaja Pressindo* 52 (2014).

³³Yakin, Ainul, et al. "Transformasi Perilaku Mendorong Produktivitas Organisasi." *jumbiwira: Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan* 2.3 (2023): 55-69.

menghasilkan hasil yang diinginkan, diperlukan upaya manajerial dalam pelaksanaan aktivitas tersebut.³⁴ Dengan demikian, mengelola semua kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan adalah inti dari manajemen kinerja.

Baik individu maupun organisasi mendapatkan manfaat dari manajemen kinerja. Manajemen kinerja berperan penting dalam menyelaraskan sasaran organisasi dengan tujuan individu maupun tim, sehingga tercipta sinergi yang efektif. Selain itu, manajemen kinerja bertujuan untuk meningkatkan produktivitas serta memotivasi karyawan melalui sistem evaluasi yang jelas dan transparan. Proses ini juga mendukung penguatan nilai-nilai inti organisasi, memperbaiki efektivitas program pelatihan dan pengembangan, serta meningkatkan kompetensi dasar karyawan. Dengan adanya manajemen kinerja yang baik, organisasi mampu mempertahankan tenaga kerja terampil, mendukung inisiatif peningkatan kualitas layanan dan kepuasan pelanggan, serta mendorong keberhasilan program strategis perusahaan secara keseluruhan.³⁵

Bagi manajer, manfaat manajemen kinerja meliputi: memberikan klarifikasi mengenai kinerja dan harapan perilaku, menciptakan peluang untuk penggunaan waktu yang lebih berkualitas, meningkatkan kinerja tim dan individu, memberikan penghargaan nonfinansial kepada staf, membantu

³⁴Darim, Abu. "Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten." *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1.1 (2020): 22-40.

³⁵Fauzi, Akhmad. *Manajemen kinerja*. Airlangga university press, 2020.

karyawan dengan kinerja rendah, mendukung pengembangan individu, memperkuat kepemimpinan, memotivasi serta mengembangkan tim, dan menyediakan kerangka kerja untuk mengevaluasi kinerja serta tingkat kompensasi.³⁶

Manajemen kinerja membantu orang mengembangkan kemampuan dan kinerja mereka, memperjelas peran dan tujuan mereka, mendorong dan mendukung mereka untuk tampil dengan baik, memberikan kesempatan untuk memanfaatkan waktu secara lebih berkualitas, dan memberikan dasar untuk objektivitas dan kejujuran dalam mengukur kinerja mereka. serta menyusun tujuan dan rencana perbaikan untuk cara bekerja yang dikelola dan dijalankan. Dengan menghubungkan tugas setiap karyawan dan manajer dengan tujuan unit kerja secara keseluruhan, manajemen kinerja membantu mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Seberapa baik kita mengelola kinerja bawahan akan berdampak langsung pada kinerja organisasi secara keseluruhan dan kinerja individu dan unit kerjanya.³⁷

Pekerja akan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tujuan, harga diri, dan keinginan mereka jika mereka memahami apa yang diharapkan dari mereka dan menerima dukungan yang diperlukan untuk berkontribusi secara efektif dan produktif. Oleh karena itu, manajemen kinerja memerlukan

³⁶Ferine, Kiki Farida. *Pengukuran Kinerja SDM*. Selat Media, 2024.

³⁷Purnama, Ayyu, et al. "Kompetensi Dan Employability Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Manajemen* 2.1 (2024): 224-234.

kolaborasi, pemahaman satu sama lain, dan komunikasi yang terbuka antara pemimpin dan staf.

15. Definisi Kompensasi

Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Untuk memperoleh gambaran mengenai kompensasi berikut ini akan dikemukakan definisi-definisi mengenai kompensasi menurut beberapa ahli :

- a. Werther dan Davis mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.
- b. Menurut Dessler kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.³⁸

14. Tujuan Evaluasi Kinerja Dosen

Setiap perusahaan, termasuk lembaga pendidikan seperti UPI, sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berprestasi tinggi di era yang semakin kompetitif dan global.³⁹ Saat yang sama, semua orang membutuhkan umpan balik tentang kinerja mereka untuk menjadi panduan untuk tindakan

³⁵Siti Mujanah, *Manajemen Kompensasi, Manajemen Kompensasi / Dr. M. Kadarisman*, vol. 3, 2020.

³⁹Apriyanti, yesi okta, et al. *Ilmu manajemen pendidikan: teori dan praktek mengelola lembaga pendidikan era industri 4.0 & soceity 5.0*. Pt. Sonpedia publishing indonesia, 2023.

berikutnya. Oleh karena itu, penilaian yang dilakukan harus menggambarkan kinerja setiap orang. Dalam hal kualitas dan kuantitas, penilaian kinerja dapat menentukan apakah sumber daya manusia yang ada memenuhi kebutuhan organisasi.⁴⁰ Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja personel mencerminkan sejauh mana perkembangan lembaga. Penilaian kinerja adalah istilah yang mengacu pada sistem yang terorganisir dan formal yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi elemen terkait perilaku, hasil yang dicapai, dan pekerjaan.⁴¹ Oleh karena itu, penilaian prestasi adalah hasil kerja seseorang dalam ruang lingkup tugasnya. Kinerja seorang dosen di perguruan tinggi adalah tindakan konkret yang dicapai oleh setiap dosen sesuai dengan peran yang mereka jalankan⁴² Sangat penting untuk menetapkan standar yang jelas untuk menilai kualitas kinerja dosen. Kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi adalah beberapa aspek kinerja. Kinerja dosen sangat penting untuk membantu perguruan tinggi mencapai tujuannya.⁴³

15. Sasaran Evaluasi Kinerja Dosen

⁴⁰Fatimah, Fajar Nur'aini Dwi. *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia, 2021.

⁴¹wahjono, ec sentot imam. "sri nur chomariyah." (2022).

⁴²Subagio, Rohmad, Sholeh Hidayat, And Lukman Nulhakim. "Peningkatan Kinerja Dosen Pjkr Menggunakan Instrumen Penilaian." *Jurnal Kreativitas Pendidikan Modern* 6.3 (2024).

⁴³Indriani, Weni. "Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosen." *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1.2 (2015): 173-188.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 1999, penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran merupakan salah satu tanggung jawab utama dosen. Sebagai bagian dari misi inti perguruan tinggi, yakni melaksanakan proses belajar mengajar guna membentuk mahasiswa yang berkompeten, tugas ini harus dijalankan dengan penuh dedikasi dan profesionalisme. Sebagai pendidik, dosen memiliki peran penting dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan karakter mahasiswa agar selaras dengan tujuan akademik dan kebutuhan dunia kerja. Dengan demikian, dosen tidak hanya bertindak sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing dan motivator dalam menciptakan generasi penerus yang berkualitas. Berdasarkan tugas utamanya sebagai pendidik dan pengajar, evaluasi kinerja dosen akan mencakup:

- a. Penyusunan dan pengembangan SAP (Satuan Acara Perkuliahan), silabus, dan handout perkuliahan adalah contoh kegiatan yang dilakukan oleh dosen untuk merencanakan atau mempersiapkan pembelajaran.
- b. Penguasaan materi, kemampuan untuk menyampaikan pelajaran, penggunaan alat bantu pendidikan, manajemen kelas, penerapan metode pembelajaran, dan pemberian tugas perkuliahan adalah semua aspek pelaksanaan pembelajaran.
- c. Untuk mengevaluasi hasil belajar, seseorang harus memilih alat atau jenis evaluasi yang digunakan, memastikan bahwa jenis evaluasi tersebut sesuai dengan tujuan pembelajaran, dan memastikan bahwa soal sesuai dengan materi yang telah diberikan kepada siswa.

4. Kemampuan dosen untuk membangun hubungan atau berkomunikasi dengan siswa memberikan motivasi dan membantu siswa yang menghadapi kesulitan dalam proses belajar.⁴⁴

16. Pengolahan Hasil Evaluasi Kinerja Dosen

Metode kualitatif digunakan untuk memproses data yang diperoleh dari observasi, wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Data yang didapatkan dianalisis untuk menemukan hubungan antar data, membandingkannya, dan mengidentifikasi pola dasar dari data tersebut. Selanjutnya, analisis situasi yang diteliti disajikan dalam bentuk narasi. Kriteria penilaian komponen akan digunakan untuk memproses hasil penilaian, dan rumus berikut akan digunakan untuk menghitung rekapitulasi akhir:

$$NA = (\text{Jumlah Skor} / \text{Skor maksimal}) \times 100 \% \text{ } ^{45}$$

Semua skor pencapaian dan rekapitulasi akhir disajikan dalam bentuk persentase dan dikelompokkan ke dalam kategori berikut:

Fakultas Ilmu Pendidikan, "Pedoman Penilaian Kinerja Dosen.," *Pedoman Penilaian Kinerja Dosen. In Pedoman Penilaian Kinerja Dosen*. 3, no. 1 (2009): 10–27, <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>.

⁴⁵ Nelly, Nelly, and Dina Elisabeth Latumahina. "Evaluasi Kinerja Dosen dalam Melaksanakan Pendidikan dan Pengajaran di Sekolah Tinggi Alkitab Jember Dengan Metode 360 Derajat." *Missio Ecclesiae* 9.2 (2020): 221-252.

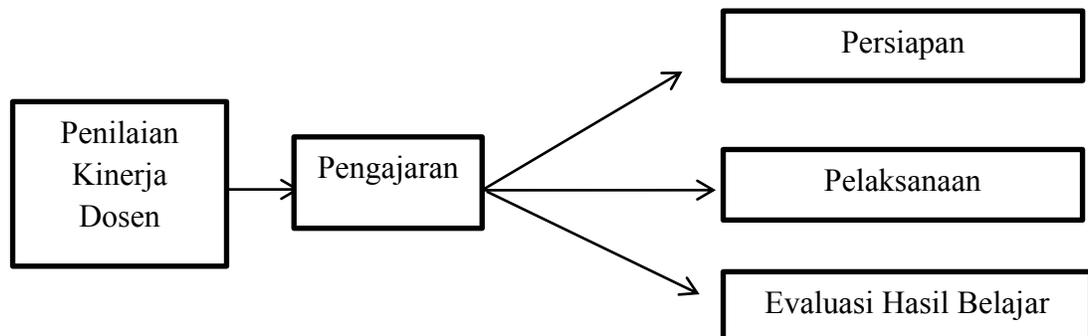
Table 1.2

Skor Ketercapaian

Skor (%)	Penafsiran
81 – 100	Sangat Baik (SB)
61 – 80	Baik (B)
41 – 60	Cukup (C)
21 - 40	Kurang Baik (KB)
1 - 20	Sangat Kurang Baik (SKB)

D. Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dibangun berdasarkan teori-teori yang telah dijelaskan sebelumnya. Penilaian kinerja ini menggambarkan evaluasi terhadap kinerja dosen dalam melaksanakan pengajaran dan pengabdian kepada masyarakat.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran yang dijelaskan tersebut menggambarkan mengenai penilaian kinerja dosen dalam melaksanakan pengajaran. Subjek penelitian ini dosen MBS FEBI IAIN Palopo , Kemudian menganalisis kinerja dosen dalam pengajaran untuk periode 2023/2024 yang di nilai oleh mahasiswa dengan indicator penilaian Persiapan, Pelaksanaan dan Evaluasi Hasil Belajar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Sebagai bagian dari pendekatan kualitatif, penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif analitis—metode yang menyajikan topik pembahasan secara sistematis dari berbagai sumber dan kemudian dianalisis untuk menghasilkan kesimpulan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian kualitatif adalah proses untuk mengeksplorasi dan memahami makna perilaku individu atau kelompok. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis "Evaluasi kinerja dosen MBS FEBI IAIN Palopo dalam melaksanakan pengajaran."

Analisis yang memberikan penjelasan mendalam tentang isi teks atau pesan adalah metode kualitatif deskriptif. Beberapa penulis memperluas penelitian deskriptif dengan mencakup berbagai jenis penelitian lainnya, selain penelitian sejarah atau eksperimen, dan sering kali menyebut metode deskriptif sebagai penelitian survei atau observasional. Dalam konteks penelitian ini, metode analisis tersebut bertujuan untuk memberikan pemaparan yang mendalam mengenai objek yang diteliti, yaitu menganalisis sumber daya manusia terkait kinerja.

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini dibatasi berdasarkan tingkat kepentingan atau urgensi

masalah yang dihadapi, dan akan difokuskan pada sumber daya manusia (SDM) serta kinerja.

C. Definisi Istilah

Agar tidak terjadi kekeliruan atau salah paham untuk memahami maksud dari penelitian ini, maka penulis memberikan definisi sebagai berikut:

1. Manajemen sumber daya manusia(SDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dan evaluasi karyawan untuk memastikan bahwa mereka memiliki kemampuan, motivasi, dan kinerja optimal dalam mencapai tujuan organisasi. MSDM mencakup aspek seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, dan pengelolaan hubungan kerja. Selain modal dan komponen lainnya, sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam keberhasilan suatu organisasi atau bisnis. SDM mencakup individu-individu yang berperan aktif dalam operasional organisasi, baik itu karyawan tetap, tenaga kontrak, maupun pekerja lepas. Mereka membawa kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif menjadi krusial dalam memastikan efisiensi dan efektivitas organisasi. Ini adalah bagian dari fungsi perusahaan yang dikenal sebagai MSDM. MSDM mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelatihan, pengembangan, dan penilaian kinerja karyawan, serta pemberian kompensasi dan pengelolaan hubungan

kerja, sangat penting untuk menjamin bahwa karyawan memiliki kemampuan dan motivasi untuk membantu mencapai tujuan jangka panjang perusahaan.⁴⁶

2. Manajemen kinerja

Proses komunikasi terus menerus antara seorang karyawan dan atasan langsungnya dikenal sebagai manajemen kinerja. Ini adalah proses yang melibatkan perencanaan, pemantauan, dan evaluasi kinerja individu dalam mencapai tujuan organisasi. Komunikasi yang efektif antara karyawan dan atasan dalam manajemen kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan yang jelas, memberikan kritik yang bermanfaat, dan mendorong pengembangan profesional yang berkelanjutan. Selain itu, manajemen kinerja mencakup penyusunan tujuan yang terukur, penilaian terhadap pencapaian tersebut, serta pemberian dukungan dan penghargaan untuk mendorong kinerja optimal. Tujuannya adalah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara bersamaan dan meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi.⁴⁷

3. Evaluasi kinerja dosen dalam melaksanakan Pengajaran.

Berdasarkan tugas utamanya sebagai pendidik dan pengajar, evaluasi kinerja dosen berkonsentrasi pada tiga elemen utama. Pertama, perencanaan

⁴⁶agustiansyah, lasri. *Pengaruh kualitas sumber daya manusia, pelayanan dan inovasi produk terhadap daya saing bprs lampung barat*. Diss. Uin raden intan lampung, 2024.

⁴⁷Wijaya, Candra, and Rahmat Hidayat. "Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implementasi Di Lembaga Pendidikan." (2022).

pembelajaran; ini mencakup pembuatan dan pengembangan silabus, handout perkuliahan, dan SAP. Kedua, pelaksanaan pembelajaran mencakup kemampuan untuk menyampaikan materi, menguasai materi, menggunakan alat bantu pendidikan, mengelola kelas, dan menerapkan metode pembelajaran yang tepat. Ketiga, evaluasi hasil belajar dilakukan. Ini mencakup penetapan alat atau jenis evaluasi yang digunakan, apakah itu sesuai dengan tujuan pembelajaran, dan apakah soal yang diberikan terkait dengan materi perkuliahan yang telah diberikan. Evaluasi ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana dosen berhasil dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam persiapan, pelaksanaan, maupun dalam mengevaluasi pencapaian hasil belajar mahasiswa.

D. Desain Penelitian

Studi ini bersifat kuantitatif dan menggunakan strategi deskriptif, dengan menggunakan rumus $NA = (\text{Jumlah Skor} / \text{Skor maksimal}) \times 100 \%$. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menggambarkan fakta-fakta, karakteristik, dan hubungan antara fenomena yang diteliti secara tepat dan akurat.

E. Data Dan Sumber Data

Berdasarkan sumber pengambilan data dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Data primer

Dalam transkrip wawancara, informasi ini diperoleh dari wawancara dengan mahasiswa sebagai sampel penelitian. Peneliti dapat mencatat atau

merekam informasi secara langsung. Selain itu, data primer langsung diperoleh dari penelitian lapangan, di mana subjek yang akan diteliti atau orang-orang yang hadir di tempat kejadian memberikan deskripsi. Evaluasi kinerja dosen MBS FEBI di IAIN Palopo adalah sumber data utama penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder biasanya dianggap sebagai data yang lebih lengkap untuk memastikan bahwa informasi yang diberikan oleh peneliti memenuhi harapan. Data sekunder untuk penelitian ini berasal dari mahasiswa dan sumber lain yang terkait. Data sekunder membantu data primer untuk memberikan informasi yang lebih lengkap.

F. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, teks atau kalimat yang berkaitan dengan evaluasi kinerja dosen dalam melaksanakan pengajaran digunakan sebagai instrumen penelitian.

G. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan berbagai teknik untuk mengumpulkan data di lapangan, antara lain:

1. Teknik Observasi

Dalam observasi, peneliti mengadakan pertemuan dengan pihak terkait, terutama dosen di IAIN Palopo, untuk menjelaskan tujuan dan maksud

penelitian sebelum melakukan wawancara dengan mahasiswa yang ada di kampus IAIN Palopo.

2. Wawancara

Selama wawancara, peneliti membagikan lembar pertanyaan yang berkaitan dengan topik skripsi yang sedang diteliti, kemudian melanjutkan dengan merekam suara dan mencatat jawaban dari responden atas pertanyaan yang diajukan.

3. Dokumentasi

Selama sesi tanya jawab antara pewawancara dan responden, pewawancara mengajukan pertanyaan sementara responden memberikan jawaban. Kemudian, rekan peneliti mencatat dan mendokumentasikan sesuai dengan petunjuk yang diberikan oleh peneliti.

H. Pemeriksaan keabsahan Data

Dalam penelitian ini, validitas, reliabilitas, dan analisis data adalah fokus uji keabsahan data. Dibandingkan dengan penelitian kuantitatif, penelitian kualitatif menggunakan istilah yang berbeda untuk menguji keabsahan data.

1. Uji Kredibilitas

Dalam penelitian kualitatif, kepercayaan data diuji melalui uji kredibilitas. Perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan rekan sejawat, analisis kasus negatif, dan *membercheck* adalah beberapa metode yang digunakan untuk menguji

validitas data.

2. Pengujian *Transferability*

Dalam penelitian kuantitatif, validitas eksternal disebut sebagai pengujian *transferability*, yang menunjukkan seberapa efektif temuan penelitian dapat diterapkan pada populasi lain atau dalam situasi yang berbeda. Untuk memungkinkan orang lain memahami dan mengaplikasikan hasil penelitian kualitatif dalam konteks lain, peneliti perlu menyajikan laporan yang rinci, jelas, dan dapat dipercaya.

I. Teknik Analisis Data

Mengumpulkan dan menyusun data melalui catatan lapangan, wawancara, dan dokumentasi adalah proses yang dikenal sebagai analisis data. Proses ini mencakup pengelompokan data dalam kategori, pembagiannya menjadi unit-unit, penyintesisan data, pengorganisasiannya dalam pola-pola, pemilihan data yang paling relevan untuk dipelajari, dan menarik kesimpulan yang memudahkan peneliti dan pihak lain untuk memahaminya. Setelah data diolah, analisis dilakukan dengan menggunakan teknik yang sesuai untuk penelitian kuantitatif, yaitu:

1. Reduksi data

Peneliti mengidentifikasi atau menamai temuan penelitian. Terlebih dahulu, batasan waktu penelitian disesuaikan dengan data. Setelah itu,

gambar atau video yang relevan dipilih dan disertakan dengan keterangan atau penjelasan kata-kata dari hasil wawancara.

2. Penyajian data

Hasil penelitian disajikan dalam bentuk kategori atau pengelompokan. Dalam kasus ini, data disusun berdasarkan masalah yang ada, dan kemudian gambar dianalisis menggunakan standar kinerja dan sumber daya manusia. Data akan dianalisis sesuai dengan pengelompokan materi yang tepat, dan disusun dalam kalimat singkat yang mempertahankan makna dari hasil wawancara video. Selanjutnya, peneliti akan menganalisis data dalam bentuk aslinya dan membuat kesimpulan.

3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi data

Ini adalah tahap berikutnya, di mana kesimpulan dibuat berdasarkan data. Hasil wawancara dan penyampaian data kemudian diverifikasi untuk memastikan bahwa dalam proses tidak melakukan kesalahan.

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

Dalam deskripsi data, peneliti dapat menyajikan dan menggambarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui serangkaian proses, seperti observasi dan wawancara yang dilakukan selama penelitian di lokasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana evaluasi kinerja dosen dalam melaksanakan pengajaran.

1. Gambaran umum Lokasi Penelitian

IAIN Palopo adalah perguruan tinggi Islam pertama di Tana Luwu, yang memiliki sejarah panjang sejak berdirinya sebagai fakultas filial IAIN Alauddin Ujung Pandang pada tahun 1968. Pendirian ini didorong oleh kebutuhan masyarakat akan pendidikan tinggi di wilayah tersebut tanpa harus keluar daerah. Inisiatif ini pertama kali muncul di era Bupati Luwu, Andi Rompegading, yang menjabat pada periode 1966–1967 dan 1976–1978. Bersama H. Muhammad Rasyad, Ketua DPR-GR Kabupaten Luwu saat itu, mereka menggagas pendirian kelas filial.

Dukungan semakin kuat ketika tokoh akademisi seperti Sitti Ziarah Makkajareng ikut terlibat aktif. Sitti Ziarah, sebagai putri Tana Luwu pertama bergelar Doktoranda (Dra), menyadari pentingnya perguruan tinggi untuk memajukan daerah dan menyiapkan pemimpin masa depan. Melalui pertemuan

formal dan informal bersama pemuka agama dan organisasi Islam seperti NU, Muhammadiyah, dan PSII, tercapai kesepakatan untuk mendirikan kelas filial IAIN Alauddin di Palopo.

Pada 27 Maret 1968, kelas filial resmi dibuka di Istana Kedatuan Luwu, dihadiri oleh tokoh penting seperti H. Muhammad Rasyad, Bupati Luwu Drs. H. Salman, dan K.H. Ali Yafie selaku Dekan Fakultas Ushuluddin. Lebih dari 150 mahasiswa tercatat pada angkatan pertama. Awalnya, perkuliahan berlangsung di Gedung Nasional di Jalan Sultan Hasanuddin, Palopo. Dengan dukungan penuh dari pemerintah daerah, statusnya ditingkatkan menjadi fakultas cabang pada tahun yang sama, sesuai SK Menteri Agama RI Nomor 168 Tahun 1968.

Seiring perkembangannya, pada tahun 1982, fakultas ini berubah menjadi Fakultas Madya, yang memiliki kewenangan menyelenggarakan program sarjana penuh. Untuk mendukung kegiatan akademik, kampus baru seluas 2 hektar dibangun di Balandai, sekitar 4 kilometer dari pusat kota Palopo, dan diresmikan oleh Menteri Agama Moenawir Sjadzali pada tahun 1983.

Pada tahun 1997, melalui Keputusan Presiden No. 11 Tahun 1997, Fakultas Ushuluddin berubah status menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Palopo. Transformasi ini membuka peluang lebih besar dengan penambahan berbagai program studi, seperti Pendidikan Guru Agama Islam, Bahasa Inggris, dan Matematika. Akhirnya, melalui Peraturan Presiden No. 141 Tahun 2014, STAIN Palopo resmi menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo, dengan empat fakultas utama:

1. Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah
2. Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
3. Fakultas Syariah
4. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Perkembangan signifikan ini turut diwarnai oleh peran tokoh-tokoh penting seperti K.H. Ali Yafie, Dra. Sitti Ziarah Makkajareng, dan Prof. Dr. H. M. Iskandar, yang membangun fondasi akademik dan struktural yang kuat. Pada tahun 2018, IAIN Palopo berhasil meraih akreditasi B, menandai peningkatan kualitas pendidikan yang signifikan.

Hingga kini, IAIN Palopo terus berkembang sebagai pusat pendidikan tinggi Islam di Tana Luwu, menghasilkan lulusan yang berkontribusi pada pembangunan daerah dan nasional. Sejarah panjang institusi ini menjadi bukti nyata dedikasi berbagai pihak dalam memajukan pendidikan di Tana Luwu.



Gambar 1.2 Lokasi Penelitian dan Logo Instansi

a. Visi

Menjadi institusi unggul dalam mengintegrasikan ilmu pengetahuan dengan nilai-nilai kearifan lokal.

b. Misi

- 1) Menyelenggarakan pendidikan tinggi yang berkualitas dan profesional dengan mengedepankan integrasi ilmu pengetahuan serta nilai-nilai kearifan lokal.
- 2) Menghasilkan bahan ajar berbasis penelitian yang bermanfaat bagi dunia akademik dan masyarakat luas.
- 3) Memperkuat peran institusi dalam meningkatkan kualitas kehidupan beragama dan menyelesaikan berbagai persoalan sosial dengan menekankan keteladanan serta mengutamakan kearifan lokal.
- 4) embangun kerja sama lintas sektor, baik di tingkat nasional maupun internasional, untuk mendukung peningkatan mutu Tridharma Perguruan Tinggi.

2. Gambaran Umum Subjek Penelitian

Penelitian ini melibatkan 25 informan, yaitu mahasiswa MBS IAIN Palopo. Informan yang dipilih dalam penelitian ini terdiri dari 25 mahasiswa MBS IAIN Palopo. Data dikumpulkan melalui wawancara dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan para informan di kampus IAIN Palopo, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, pada tanggal 7 Maret 2024.

3. Waktu Wawancara

Berikut adalah daftar pelaksana wawancara dengan informan:

Tabel 1.4 Daftar Pelaksana Wawancara dengan Informan

No	Jumlah Mahasiswa	Hari, Tanggal dan Waktu	Kegiatan	Tempat
1	25	Kamis, 7 Maret	Wawancara dan dokumentasi	IAIN Palopo

B. Hasil Penelitian

Penilaian kinerja dosen adalah proses evaluasi yang dilakukan oleh lembaga untuk menilai serta mengukur hasil kerja dosen. Di IAIN Palopo, penilaian ini dilakukan melalui pengisian kuesioner oleh mahasiswa. Penilaian tersebut tidak hanya bertujuan untuk menilai kinerja dosen, tetapi juga berfungsi sebagai alat pengawasan dalam melaksanakan tugas utamanya, yaitu kegiatan pengajaran. Dengan demikian, kriteria evaluasi yang digunakan sekaligus berfungsi sebagai instrumen untuk mengawasi kinerja dosen. Proses evaluasi berbasis kuesioner ini sepenuhnya melibatkan mahasiswa sebagai pelaksana pengisian.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 25 informan yang dipilih terkait penilaian kinerja dosen dalam melaksanakan pengajaran, data yang diperoleh melalui kuesioner menunjukkan bahwa kinerja dosen dalam melaksanakan kegiatan pengajaran adalah sebagai berikut:

1. Dosen A
1.

No	Nama	Persiapan	Pelaksanaan	Evaluasi hasil Belajar
1	R1	10	30	30
2	R2	4	35	40
3	R3	10	40	35
4	R4	15	50	45
5	R5	4	80	30
6	R6	10	30	20
7	R7	15	20	25
8	R8	20	25	6
9	R9	10	40	10
10	R10	20	45	20
11	R11	30	80	45
12	R12	40	45	30
13	R13	15	50	35
14	R14	25	55	30
15	R15	30	40	20
16	R16	25	60	15
17	R17	20	50	20
18	R18	15	40	10
19	R19	30	30	15
20	R20	25	35	20
21	R21	40	45	25
22	R22	30	37	35
23	R23	25	39	40
24	R24	20	47	45
25	R25	15	43	40
	Jumlah	503	1.091	706

Berdasarkan tabel di atas, kita dapat melihat bahwa Dosen A memiliki skor kinerja total 3.573 dalam melaksanakan pengajaran. Dengan menggunakan rumus yang telah ditetapkan, skor ketercapaian adalah:

$$= (3.573 : 4.500) \times 100 \%$$

$$= 79 \%$$

2. Dosen B

No	Nama	Persiapan	Pelaksanaan	Evaluasi hasil Belajar
1	R1	39	78	56
2	R2	39	77	59
3	R3	35	76	58
4	R4	37	79	55
5	R5	35	72	54
6	R6	38	73	58
7	R7	36	78	54
8	R8	34	71	46
9	R9	32	75	49
10	R10	37	69	51
11	R11	38	68	55
12	R12	31	62	59
13	R13	30	65	48
14	R14	39	69	47
15	R15	36	71	51
16	R16	35	74	53
17	R17	34	76	55
18	R18	29	69	56
19	R19	28	68	54
20	R20	26	71	49
21	R21	26	75	51
22	R22	29	63	55
23	R23	25	76	59
24	R24	24	73	58
25	R25	32	74	57
	Jumlah	824	1.802	1.347

Tabel di atas menunjukkan bahwa Dosen B menerima total skor kinerja 4.176.

Dengan menggunakan rumus yang telah ditetapkan, skor ketercapaian adalah:

$$= (3.973 : 4.500) \times 100 \%$$

$$= 88 \%$$

3. Dosen C

No	Nama	Persiapan	Pelaksanaan	Evaluasi hasil Belajar
1	R1	29	57	43
2	R2	40	78	57
3	R3	38	78	58
4	R4	34	73	55
5	R5	40	80	60
6	R6	40	80	60
7	R7	40	80	60
8	R8	40	78	60
9	R9	24	72	54
10	R10	38	78	57
11	R11	40	80	60
12	R12	40	80	60
13	R13	37	77	52
14	R14	37	77	52
15	R15	36	77	60
16	R16	37	75	58
17	R17	35	60	55
18	R18	30	65	60
19	R19	40	60	50
20	R20	35	65	50
21	R21	30	75	60
22	R22	30	60	50
23	R23	30	70	60
24	R24	35	65	40
25	R25	30	70	50
	Jumlah	885	1.810	1.381

Jumlah skor kinerja Dosen C untuk melaksanakan pengajaran adalah 4.076, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas. Dengan menggunakan rumus yang telah ditetapkan, skor ketercapaian adalah:

$$= (4.076 : 4.500) \times 100 \%$$

$$= 90 \%$$

4. Dosen D

No	Nama	Persiapan	Pelaksanaan	Evaluasi hasil Belajar
1	R1	40	70	50
2	R2	30	60	55
3	R3	35	80	30
4	R4	35	65	46
5	R5	35	75	48
6	R6	40	60	23
7	R7	40	79	60
8	R8	38	69	55
9	R9	40	67	57
10	R10	25	65	60
11	R11	36	55	60
12	R12	39	70	48
13	R13	30	78	35
14	R14	35	77	55
15	R15	38	63	60
16	R16	29	80	60
17	R17	40	78	49
18	R18	37	50	50
19	R19	37	78	55
20	R20	40	79	55
21	R21	30	60	57
22	R22	33	80	50
23	R23	20	68	50
24	R24	25	59	55
25	R25	38	80	50
	Jumlah	866	1.745	1.273

Dengan mempertimbangkan tabel di atas, telah diketahui bahwa total dosen dengan skor kinerja D adalah 3.941 dalam melaksanakan pengajaran. Skor ketercapaian, berdasarkan rumus, adalah;

$$= (3.884 : 4.500) \times 100 \%$$

$$= 86\%$$

Berdasarkan data yang diperoleh melalui hasil kuesioner, kinerja dosen dalam melaksanakan pengajaran dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Evaluasi Kinerja

No	Nama Dosen	Persiapan	Pelaksanaan	Evaluasi Hasil Belajar	Skor	Skor Ketercapaian	Kriteria Evaluasi
1	A	503	1.091	706	3.573	79 %	Baik
2	B	824	1.802	1.347	3.973	88 %	Sangat Baik
3	C	885	1.810	1.381	4.076	90 %	Sangat Baik
4	D	866	1.745	1.273	3,884	86 %	Sangat Baik

C. Pembahasan

Dalam penelitian ini, rumusan masalah adalah evaluasi kinerja dosen MBS FEBI IAIN Palopo dalam pelaksanaan pengajaran. Menjawab rumusan masalah tersebut maka peneliti menggunakan responden sebanyak 25 mahasiswa MBS FEBI IAIN Palopo dan 3 indikator penilaian yaitu Persiapan, Pelaksanaan dan Evaluasi hasil belajar. Dalam hal ini, peneliti menetapkan kriteria responden, yaitu mahasiswa MBS FEBI IAIN Palopo. Kemudian skor yang di dapatkan di analisis dengan menggunakan rumus : $NA = (\text{Jumlah Skor} / \text{Skor maksimal}) \times 100 \%$. Peneliti ini menggunakan skala penilaian 1- 10 dan skor ketercapaian 1 – 100.

Berdasarkan penjelasan di atas, hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dosen A mencapai skor hasil evaluasi kinerja yaitu Baik dimana dosen A memperoleh skor 3. 573 dari 3 indikator penialaian. Dimana indikator persiapan Dosen A mencapai skor 503 dan indikator penilaian persiapan mencapai 1.091 dan indikator penilaian Hasil Evaluasi Belajar mencapai 706. Dari hasil penialaian kinerja tersebut Dosen A memperoleh kriteria evaluasi kinerja BAIK.
2. Dosen B mencapai skor hasil evaluasi kinerja yaitu Sangat Baik dimana dosen B memperoleh skor 3.973 dari 3 indikator penialaian. Dimana indikator persiapan Dosen B mencapai skor 824 dan indikator penilaian persiapan mencapai 1.802 dan indikator penilaian Hasil Evaluasi Belajar mencapai 1.347. Dari hasil penialaian kinerja tersebut Dosen A memperoleh kriteia evaluasi kinerja SANGAT BAIK.
3. Dosen C mencapai skor hasil evaluasi kinerja yaitu Sangat Baik dimana dosen C memperoleh skor 4.076 dari 3 indikator penialaian . Dimana indikator persiapan Dosen C mencapai skor 885 dan indikator penilaian persiapan mencapai 1.810 dan indikator penilaian Hasil Evaluasi Belajar mencapai 1.381. Dari hasil penialaian kinerja tersebut Dosen A memperoleh kriteia evaluasi kinerja SANGAT BAIK.
4. Dosen D mencapai skor hasil evaluasi kinerja yaitu Sangat Baik dimana dosen D memperoleh skor 3. 884 dari 3 indikator penialaian . Dimana indikator persiapan Dosen D mencapai skor 886 dan indikator penilaian pelaksanaan mencapai 1.745 dan indikator penilaian Hasil Evaluasi Belajar mencapai 1.273.

Dari hasil penialaian kinerja tersebut Dosen D memperoleh kriteia evaluasi kinerja SANGAT BAIK.

D. Keterbatasan Peneliti

1. Peneliti ini hanya berfokus pada subjek penelitian, yaitu Dosen Mbas Iain Palopo.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada periode waktu tertentu , missal hanya mengamati data pada tahun 2023, Hal ini dapat membatasi relevans temuan dalam konteks yang lebih baru atau masa lampau.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kinerja dosen MBS FEBI IAIN Palopo dalam melaksanakan pengajaran adalah baik dan Sangat Baik. Dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi juga menunjukkan bahwa kinerja dosen MBS FEBI IAIN Palopo dalam melaksanakan pengajaran adalah baik. Dimana dosen A mencapai skor 3.573 sehingga skor ketercapaiannya mencapai 79 % dan menghasilkan kriteria evaluasi Baik. Dan dosen B mencapai skor 3.973 sehingga skor ketercapaiannya mencapai 88% dan menghasilkan kriteria evaluasi kinerja Sangat baik. Dan dosen C mencapai skor 4.076 sehingga skor ketercapaiannya mencapai 90 % sehingga menghasilkan kriteria evaluasi kinerja sangat baik. Dan Dosen D mencapai skor 3.884 sehingga skor ketercapaiannya mencapai 86% sehingga menghasilkan kriteria evaluasi kinerja sangat baik.

B. SARAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang evaluasi kinerja dosen. Sebagai saran, penelitian lebih lanjut dapat memperluas cakupan responden dengan melibatkan berbagai program studi lain di IAIN Palopo untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif. Selain itu, disarankan untuk melakukan pengembangan lebih lanjut terhadap instrumen penilaian kinerja dosen agar lebih objektif dan efektif dalam mengukur kinerja pengajaran.

DAFTAR PUSTAKA

- Pratiwi, N. (2022). *Pandangan mahasiswa pro Gram studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Iain Palopo Terhadap Toleransi Dan Sikap Akomodatif Budaya Lokal Di Kota Palopo Sulawesi Selatan* (Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri Palopo).
- Piscayanti, K. S. (2020). Pengaruh Sertifikasi Dosen Terhadap Kinerja Pengajaran Dosen Undiksha. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 4(1).
- Jayanti, N. K. D. A. (2021). Implementasi Metode Bayes pada Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Eksplora Informatika*, 2(2), 101-108.
- Nur, I. R. D. (2021). Meningkatkan kemampuan berpikir kreatif matematis dan kemandirian belajar siswa dengan menggunakan model pembelajaran brain based learning. *JUDIKA (Jurnal Pendidikan Unsika)*, 4(1).
- Asriati, N., & Basri, M. (2021). Profil Kinerja Dosen Jurusan Pendidikan IPS FKIP Untan. *Guru Membangun*, 30(1).
- Sanjaya, R. (Ed.). (2020). *21 Refleksi Pembelajaran Daring Di Masa Darurat*. SCU Knowledge Media.
- Setiawan, H. (2020). Strategi Penilaian Kinerja Dalam Pendidikan (Performance Evaluation Startegy). *At-Ta'lim: Kajian Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 15-30.
- Taufiq, R. (2020). Penilaian Kinerja Dosen Dalam Bidang Belajar Mengajar Di Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Tangerang. *Faktor Exacta*, 5(1), 77-85.
- Nelly, N., & Latumahina, D. E. (2020). Evaluasi Kinerja Dosen dalam Melaksanakan Pendidikan dan Pengajaran di Sekolah Tinggi Alkitab Jember Dengan Metode 360 Derajat. *Missio Ecclesiae*, 9(2), 221-252.
- Asmike, M., & Sari, P. O. (2022). Manajemen Kinerja “Meningkatkan Keunggulan Bersaing”.
- Moko, W., Basuki, A., & Risanto, Y. (2021). *Manajemen kinerja: Teori dan praktik*. Universitas Brawijaya Press.
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen kinerja*. Airlangga university press.

- Nurfitriani, M. M. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publisher.
- Amalia, Rizki. “Buku Penempatan Dan Pengembangan Pegawai,” 2017, 77.
- Asiva Noor Rachmayani. *No manajemen kinerja , medan sumatra utarae*, 2021.
- Chairunnisah, Reni, S KM, and Politeknik Medica Farma Husada Mataram. *Teori Sumber Daya Manusia. Kinerja Karyawan*, 2021.
- Dr. Muhammad Ramdhan, S.Pd., M.M. *No Title No Title No Title. Science Signaling*. Vol. 11, 2023.
- Dr. R. Agoes Kamaroellah, Msi. “Manajemen Kinerja.” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53, no. 9 (2013): 1689–99.
- Dr. Retno Purwani Setyaningrum, S.E., M.M, CHRMP Dr. Ir. Djoko Soelistya, M.M., CPHCM, M.M Dr. Eva Desembrianita, S.E, M.M Dr. Asmirin Noor, S.E., and M.Si Dr. Umi Salamah, S.Pd. *No Title No Title No Title. Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2022.
- Marnis & Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2008. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Mujanah, Siti. *Manajemen Kompensasi. Manajemen Kompensasi / Dr. M. Kadarisman*. Vol. 3, 2020.
- Pendidikan, Fakultas Ilmu. “Pedoman Penilaian Kinerja Dosen.” *Pedoman Penilaian Kinerja Dosen. In Pedoman Penilaian Kinerja Dosen*. 3, no. 1 (2009): 10–27.
- Puncak Joyontono, 1)Subarno, 1)Reineta Puspitasari, 1)Tiara Handayani, 1)Asal Izmi, 1)Cut Ayu Tiara S, 1)M. Rifki Ghazali, 1)Ika Indah Karlina, 1)Muhammad Fitranata N, 2)Suprpto Dibyosaputro. *No Title No Title No Title*, 1967.
- Suwindia, I Gede, and Ni Nyoman Kurnia Wati. *KINERJA PEGAWAI Ditinjau Dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, Dan Kemampuan Kerjasama*. MPU Kuturan Press, 2021.
- Taufiq, Rohmat. “Penilaian Kinerja Dosen Dalam Bidang Belajar Mengajar Di Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Tangerang.” *Faktor Exacta* 5, no. 1 (2015): 77–85.
- Yuliastrid, Dita. “Yhanu Pitalianto,” n.d., 550–55.
- Yulius, Yopi. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Pendekatan Era New*

Normal Dan Society 5.0, 2022.

- Nursam, N. (2021). Manajemen kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2).
- Azizah, S. N. (2021). *Manajemen Kinerja*. Penerbit NEM.
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2021). *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Sundari, S. (2022). Manajemen kinerja. *Universitas Pertahanan RI*.
- Arifandi, A. S. D. (2020). Evaluasi Kinerja Guru. *Edukais: Jurnal Pemikiran Keislaman*, 4(2), 106-119.
- Mangar, J., Mingkid, E., & Kawung, E. (2021). Manajemen Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Barat Terkait Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). *Jurnal Administrasi Publik*, 7(100).
- Siregar, N. H., & Nasution, M. I. P. (2023). Implementasi Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Organisasi/Perusahaan (Studi Pustaka). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 2(2), 174-182.
- Apriyanti, Y. O., Darmansyah, R., Kurnia, L. I., Zebua, R. S. Y., Ramli, A., Mamlu'ah, A. W., & Barokah, A. (2023). *ILMU MANAJEMEN PENDIDIKAN: Teori dan praktek mengelola Lembaga Pendidikan Era Industri 4.0 & Soceity 5.0*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Fatimah, F. N. A. D. (2021). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia.
- Subagio, R., Hidayat, S., & Nulhakim, L. (2024). Peningkatan Kinerja Dosen Pjkr Menggunakan Instrumen Penilaian. *Jurnal Kreativitas Pendidikan Modern*, 6(3).
- Aisyah, S. (2021). *Pengaruh Kinerja Dosen Terhadap Tingkat Kepuasan Mahasiswa Pendidikan Akuntansi FKIP UIR* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau).

- Indriani, W. (2022). Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosen. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 173-188.
- Subagio, R., Hidayat, S., & Nulhakim, L. (2024). Peningkatan Kinerja Dosen Pjkr Menggunakan Instrumen Penilaian. *Jurnal Kreativitas Pendidikan Modern*, 6(3).
- Nelly, N., & Latumahina, D. E. (2020). Evaluasi Kinerja Dosen dalam Melaksanakan Pendidikan dan Pengajaran di Sekolah Tinggi Alkitab Jember Dengan Metode 360 Derajat. *Missio Ecclesiae*, 9(2), 221-252.
- Gunawan, I. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif: teori dan praktik*. Bumi Aksara.
- Effendi, M. (2021). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan citra lembaga di lembaga pendidikan islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39-51.
- Sihombing, S. R., Alfani, R., Hasibuan, S., Siregar, A. H., & Ningsih, W. (2023). Strategi Kepemimpinan dalam Manajemen Kinerja Organisasi di Organisasi Pelajar pondok Pesantren Modern Saifullah An-Nahdliyah (OP3M). *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 190-201.
- Sihombing, S. R., Alfani, R., Hasibuan, S., Siregar, A. H., & Ningsih, W. (2023). Strategi Kepemimpinan dalam Manajemen Kinerja Organisasi di Organisasi Pelajar pondok Pesantren Modern Saifullah An-Nahdliyah (OP3M). *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 190-201.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Vol. 1)*. umsu press.
- Azizah, S. N. (2021). *Manajemen Kinerja*. Penerbit NEM.
- Fauzi, A. (2020). *Manajemen kinerja*. Airlangga university press.
- Ferine, K. F. (2024). *Pengukuran Kinerja SDM*. Selat Media.
- Purnama, A., Bintang, N. D., Pratiwi, T., Al-Fatih, M., Winata, C., & Aswaruddin, A. (2024). Kompetensi Dan Employability Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 224-234.
- Hasibuan, S., & Ikatrinasari, Z. F. (2020). *Desain Sistem Manajemen Kinerja: Kasus Industri Manufaktur dan Jasa*. Ahlimedia Book.

- Widyaningrum, M. E., & Widiana, M. (2020). Evaluasi Kinerja: Untuk meningkatkan produktifitas karyawan perusahaan.
- Wahjono, E. S. I. (2023). Nasihatini Husnah Nim: 20211221091.
- Malinda, E., Sasmitha, N. V., Fitria, I., Arief, A., & Asyari, H. (2023). Analisis Manajemen Kinerja Guru Sekolah TK Little Muslim Depok. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 4(2), 84-92.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34-46.
- Riandi, R., & Kurniawan, I. (2021). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga Penjualan Pada Bank Cimb Niaga Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 347-354.
- Armanto, R., & Gunarto, M. (2020). Pengaruh komitmen dan kompensasi terhadap kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Swasta (PTS). *MBIA*, 19(2), 218-226.
- Istikomarah, I. E., & Estiningrum, S. D. (2022). *Pengendalian Internal dalam Sistem Kompensasi*. uwais inspirasi indonesia.
- Wahyuati, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hokben Disurabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 9(2).
- Malinda, E., Sasmitha, N. V., Fitria, I., Arief, A., & Asyari, H. (2023). Analisis Manajemen Kinerja Guru Sekolah TK Little Muslim Depok. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 4(2), 84-92.

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 2 : Hasil Kinerja Dosen

1. Dosen A

1

No	Nama	Persiapan	Pelaksanaan	Evaluasi hasil Belajar
1	R1	10	30	30
2	R2	4	35	40
3	R3	10	40	35
4	R4	15	50	45
5	R5	4	80	30
6	R6	10	30	20
7	R7	15	20	25
8	R8	20	25	6
9	R9	10	40	10
10	R10	20	45	20
11	R11	30	80	45
12	R12	40	45	30
13	R13	15	50	35
14	R14	25	55	30
15	R15	30	40	20
16	R16	25	60	15
17	R17	20	50	20
18	R18	15	40	10
19	R19	30	30	15
20	R20	25	35	20
21	R21	40	45	25
22	R22	30	37	35
23	R23	25	39	40
24	R24	20	47	45
25	R25	15	43	40
	Jumlah	503	1.091	706

2. Dosen B

No	Nama	Persiapan	Pelaksanaan	Evaluasi hasil Belajar
1	R1	39	78	56
2	R2	39	77	59
3	R3	35	76	58
4	R4	37	79	55
5	R5	35	72	54
6	R6	38	73	58
7	R7	36	78	54
8	R8	34	71	46
9	R9	32	75	49
10	R10	37	69	51
11	R11	38	68	55
12	R12	31	62	59
13	R13	30	65	48
14	R14	39	69	47
15	R15	36	71	51
16	R16	35	74	53
17	R17	34	76	55
18	R18	29	69	56
19	R19	28	68	54
20	R20	26	71	49
21	R21	26	75	51
22	R22	29	63	55
23	R23	25	76	59
24	R24	24	73	58
25	R25	32	74	57
	Jumlah	824	1.802	1.347

3. Dosen C

No	Nama	Persiapan	Pelaksanaan	Evaluasi hasil Belajar
1	R1	29	57	43
2	R2	40	78	57
3	R3	38	78	58
4	R4	34	73	55
5	R5	40	80	60
6	R6	40	80	60
7	R7	40	80	60
8	R8	40	78	60
9	R9	24	72	54
10	R10	38	78	57
11	R11	40	80	60
12	R12	40	80	60
13	R13	37	77	52
14	R14	37	77	52
15	R15	36	77	60
16	R16	37	75	58
17	R17	35	60	55
18	R18	30	65	60
19	R19	40	60	50
20	R20	35	65	50
21	R21	30	75	60
22	R22	30	60	50
23	R23	30	70	60
24	R24	35	65	40
25	R25	30	70	50
	Jumlah	885	1.810	1.381

4. Dosen D

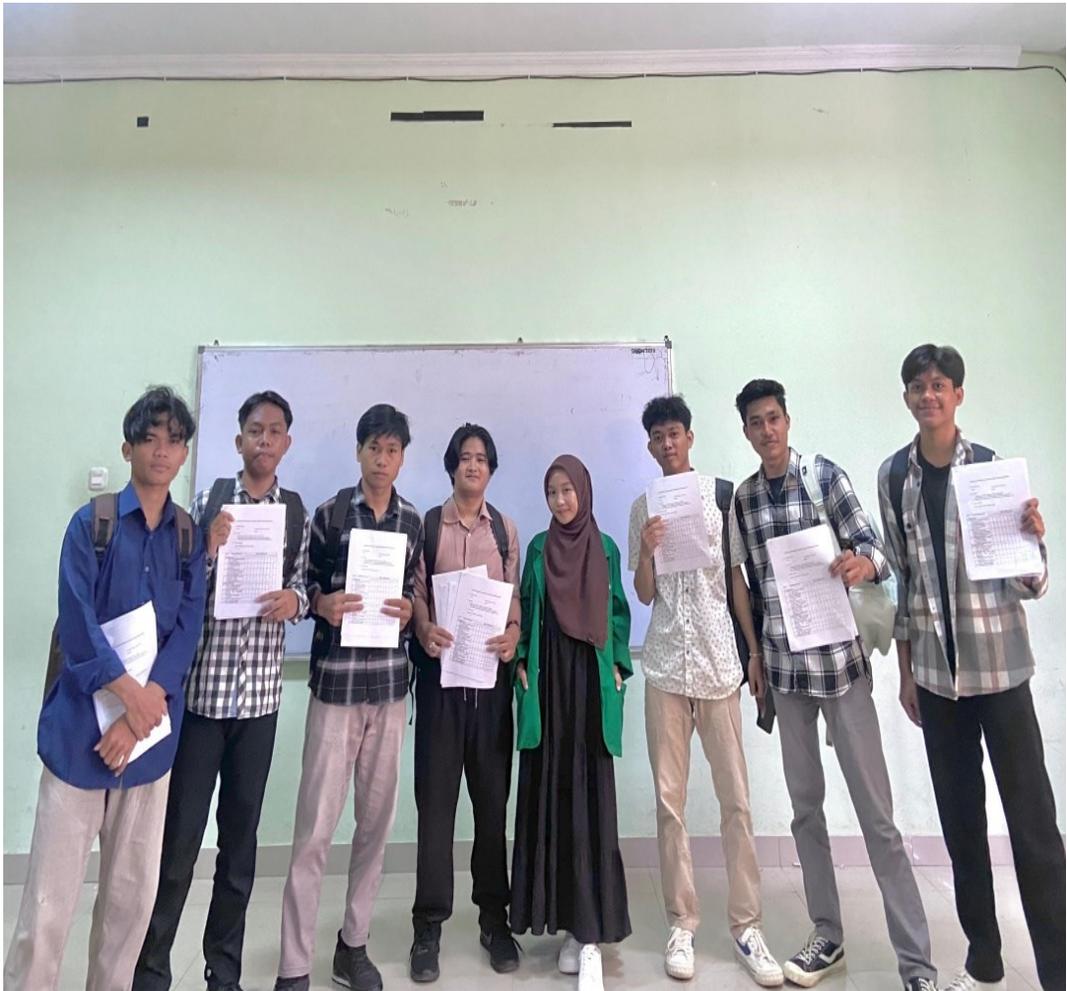
No	Nama	Persiapan	Pelaksanaan	Evaluasi hasil Belajar
1	R1	40	70	50
2	R2	30	60	55
3	R3	35	80	30
4	R4	35	65	46
5	R5	35	75	48
6	R6	40	60	23
7	R7	40	79	60
8	R8	38	69	55
9	R9	40	67	57
10	R10	25	65	60
11	R11	36	55	60
12	R12	39	70	48
13	R13	30	78	35
14	R14	35	77	55
15	R15	38	63	60
16	R16	29	80	60
17	R17	40	78	49
18	R18	37	50	50
19	R19	37	78	55
20	R20	40	79	55
21	R21	30	60	57
22	R22	33	80	50
23	R23	20	68	50
24	R24	25	59	55
25	R25	38	80	50
	Jumlah	866	1.745	1.273

4. Dosen D

No	Nama	Persiapan	Pelaksanaan	Evaluasi hasil Belajar
1	R1	40	70	50
2	R2	30	60	55
3	R3	35	80	30
4	R4	35	65	46
5	R5	35	75	48
6	R6	40	60	23
7	R7	40	79	60
8	R8	38	69	55
9	R9	40	67	57
10	R10	25	65	60
11	R11	36	55	60
12	R12	39	70	48
13	R13	30	78	35
14	R14	35	77	55
15	R15	38	63	60
16	R16	29	80	60
17	R17	40	78	49
18	R18	37	50	50
19	R19	37	78	55
20	R20	40	79	55
21	R21	30	60	57
22	R22	33	80	50
23	R23	20	68	50
24	R24	25	59	55
25	R25	38	80	50
	Jumlah	866	1.745	1.273

Lampiran 3 : Dokumentasi Kegiatan Penelitian







Lampiran 4 : Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Jalan Tokasirang, Kelurahan Balandai, Kecamatan Bara, Kota Palopo
 Email: febi@iainpalopo.ac.id; Website: https://febi.iainpalopo.ac.id/

Nomor : B395 /In.19/FEBI/HM.01/08/2024 Palopo, 16 Agustus 2024
 Lampiran : 1 (satu) dokumen
 Perihal : **Permohonan Surat Izin Penelitian**

Yth. Kepala DPMPSTP Kota Palopo
 Di Palopo

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa (i) kami, yaitu :

Nama : Nirwana
 NIM : 2004030176
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Semester : VIII (Delapan)
 Tahun Akademik : 2023/2024

akan melaksanakan penelitian dalam rangka penulisan skripsi pada lokasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo dengan judul: "**Evaluasi Kinerja Dosen MBS FEBI IAIN Palopo dalam Melaksanakan Pengajaran**". Oleh karena itu dimohon kiranya Bapak/Ibu berkenan menerbitkan Surat Izin Penelitian.

Demikian surat permohonan ini diajukan, atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.



Dekan,
 Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.
 NIP. 19820124 200901 2 006

Lampiran 5 : Hasil Cek Turnitin

Evaluasi Kinerja Dosen MBS FEBI IAIN Palopo dalam Melaksanakan Pengajaran.docx

ORIGINALITY REPORT

25% SIMILARITY INDEX	24% INTERNET SOURCES	11% PUBLICATIONS	8% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	2%
2	www.pengertianku.net Internet Source	1%
3	jurnal.i3batu.ac.id Internet Source	1%
4	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
5	dwiiba.wordpress.com Internet Source	1%
6	docobook.com Internet Source	1%
7	sdmberkualitas.blogspot.com Internet Source	1%
8	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	1%
9	core.ac.uk Internet Source	<1%

Lampiran 6 : SK Pembimbing


 IAIN PALOPO

**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
 NOMOR 592 TAHUN 2024
 TENTANG
 PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA PROGRAM SARJANA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

Menimbang : a. bahwa demi kelancaran proses penyusunan, penulisan dan pengujian skripsi bagi mahasiswa Program Sarjana, maka dipandang perlu mengangkat Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi;

b. bahwa untuk menjamin terlaksananya tugas Dosen Pembimbing dan Penguji sebagaimana dimaksud dalam butir a di atas, maka perlu ditetapkan melalui surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;

2. Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;

3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;

4. Peraturan Presiden RI Nomor 141 Tahun 2014 tentang Perubahan STAIN Palopo menjadi IAIN Palopo;

5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 17 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas PMA Nomor 5 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Palopo;

6. Keputusan Rektor IAIN Palopo Nomor 370.1 Tahun 2016 tentang Pedoman Akademik Institut Agama Islam Negeri Palopo.

Memperhatikan : Penunjukan Dosen Pembimbing dan Penguji dari Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah

MEMUTUSKAN

Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN PALOPO TENTANG PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA PROGRAM SARJANA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

Kesatu : Mengangkat mereka yang tersebut namanya pada lampiran surat keputusan ini sebagaimana yang tersebut pada alinea pertama huruf (a) di atas;

Kedua : Tugas Dosen Pembimbing Skripsi adalah membimbing, mengarahkan, mengoreksi serta memantau penyusunan dan penulisan skripsi mahasiswa berdasarkan Panduan Penyusunan Skripsi dan Pedoman Akademik yang ditetapkan Institut Agama Islam Negeri Palopo serta berusaha menyelesaikan bimbingan tepat waktu;

Ketiga : Tugas Dosen Penguji adalah mengoreksi, mengarahkan, mengevaluasi, menguji dan memberikan penilaian atas skripsi mahasiswa yang diujikan;

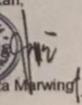
Keempat : Pelaksanaan seminar proposal hanya dihadiri oleh Pembimbing dan Pembantu Penguji (II) sementara pelaksanaan Ujian Hasil dan Ujian Munaqasyah dihadiri oleh Pembimbing, Penguji Utama (I) dan Pembantu Penguji (II);

Kelima : Segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Surat Keputusan ini dibebankan kepada DIPA IAIN Palopo Tahun Anggaran 2024;

Keenam : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya dan berakhir setelah kegiatan pembimbingan dan pengujian skripsi mahasiswa selesai serta akan diadakan perbaikan seperlunya jika terdapat kekeliruan di dalamnya;

Ketujuh : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Palopo
Pada tanggal, 21 November 2024

Dekan,

 Khita Marwintj



LAMPIRAN : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
NOMOR : 589 TAHUN 2024
TANGGAL : 21 NOVEMBER 2024
TENTANG : PENANGKATAN DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
PROGRAM SARJANA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

- I. Nama Mahasiswa : Nirwana
NIM : 20 0403 0176
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
- II. Judul Skripsi : Analisis Kinerja Karyawan pada Usaha Tuuk Eatery dengan menggunakan Metode Balance Scorecard.
- III. Dosen Pembimbing dan Penguji :
- Ketua Sidang : Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.
Sekretaris : Dr. Fasiha, M.E.I.
Pembimbing : Nurdin Batjo, S.Pt., M.M.
Penguji Utama (I) : Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.E.I., M.A.
Pembantu Penguji (II) : Edi Indra Setiawan, S.E., M.M.



RIWAYAT HIDUP



Nirwana lahir di Luwu Timur pada tanggal 5 Mei 2002. Penulis merupakan anak kedua dari lima bersaudara, dari pasangan yang bernama Firdaus dan Hapisa. Saat ini penulis bertempat tinggal, Desa Timampu, Kec. Towuti, Kab. Luwu Timur. Peneliti menempuh Pendidikan dimulai dari Sekolah Dasar Negeri SDN 268 Towuti dan selesai pada tahun 2014, selanjutnya Sekolah Menengah Pertama di MTSN 2 Luwu Timur dan selesai pada tahun 2017. Pada tahun 2020 menyelesaikan pendidikan SMAN 3 Luwu Timur dan meneruskan pendidikan ke Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Pada Program Studi S1 Manajemen Bisnis Syariah.