TINJAUAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TENAGA PENGAJAR/DOSEN DAN PELAKSANA ADMINISTRASI PADA SEKOLAH TINGGI TEKNIK MUSI PALEMBANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat – syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Diajukan Oleh :
LUSIA SRI PURWATI
NIM. 96.2.023
NIRM.9656120020

PERPUSTAKAAN STIE MUSI PALEMBANG

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MUSI
PALEMBANG
2001

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MUSI

PALEMBANG

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	:	**LUSIA SRI PURWATI**
NIM / NIRM	:	**96.2.023 / 9656120020**
Jurusan	:	**MANAJEMEN**
Mata Kuliah Pokok	:	**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**
Judul Skripsi	:	**TINJAUAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TENAGA PENGAJAR/DOSEN DAN PELAKSANA ADMINISTRASI PADA SEKOLAH TINGGI TEKNIK MUSI PALEMBANG**

Pembimbing Skripsi :

Tanggal..... Maret 2001 Pembimbing I

Drs. Bastoni Achmadsyah, MS

Tanggal Maret 2001 Pembimbing II

Anastasia Sri Mendari, SE, MM

Mengetahui :

Ketua Jurusan Manajemen

Tangggal .....Maret 2001

Lina, SE

Motto :

Ketika aku mengerti bahwa aku tak mesti menuntut, aku hanya diam dan membiarkan Tuhan bekerja dalam diriku, karena aku percaya Ia membuat segala sesuatunya indah pada waktunya.

Atas nama Guru Besarku, Jesus Christ,
kupersembahkan skripsi ini sebagai
tanda bakti, hormat dan cintaku
kepada:
Kedua orang tuaku, sang busur panah yang lentur
Mbak Ekoku yang cantik, Mas Puji,
dan Mas Budi
Romo Fridhoku yang murah hati
Para sahabatku: Mbak Dini, Julia "Cinderlela",
Mbak Penni "Zub", Tom dan Poeng
Serta
Almamaterku

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya tulis ini tidak memuat karya atau bagian karya orang lain, kecuali yang telah disebutkan dalam kutipan dan daftar pustaka, sebagaimana layaknya karya ilmiah.

Palembang, Maret 2001
Penulis,

Lusia Sri Purwati

ABSTRAKSI

LUSIA SRI PURWATI, "Tinjauan Penilaian Prestasi Kerja Tenaga Pengajar/Dosen dan Pelaksana Administrasi Pada Sekolah Tinggi Teknik Musi Palembang (dibawah bimbingan Bpk. Drs. Bastoni Acmadsyah, MS dan Ibu Anastasia Sri Mendari, SE, MM).

Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Tinggi Teknik Musi Palembang yang merupakan wadah pelayanan masyarakat dalam bentuk pendidikan tinggi yang didirikan karena rasa tanggung jawab untuk meningkatkan sumber daya manusia Indonesia khususnya yang ada di Sumatera Selatan.

Penelitian ini membahas mengenai bagaimana pelaksanaan penilaian prestasi kerja tenaga pengajar/dosen dan pelaksana administrasi pada Sekolah Tinggi Teknik Musi Palembang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penilaian prestasi kerja dilaksanakan pada Sekolah Tinggi Teknik Musi.

Penelitian diawali dengan penyebaran angket/kuesioner kepada seluruh karyawan, baik tenaga pengajar/dosen dan pelaksana administrasi. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan dua teknis analisis yaitu:

1. Teknik analisis kuantitatif
   Menggunakan teknik persentase dengan alat bantu tabel untuk mengolah data dan menyederhanakan perhitungan hasil kuesioner.
2. Teknik analisis kualitatif
   Menguraikan data-data yang diperoleh baik data primer maupun sekunder dengan membandingkan dan mengimplementasikan teori-teori yang ada dengan praktik di lapangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sekolah Tinggi Teknik Musi Palembang telah mengadakan penilaian prestasi kerja bagi tenaga pengajar/dosen dan pelaksana administrasi, meskipun penilaian itu belum dilakukan secara konsisten dan periodik, serta belum menerapkan sistem dan standar yang baik.

Disarankan agar Sekolah Tinggi Teknik Musi Palembang melakukan penilaian secara konsisten dan periodik, serta menerapkan sistem yang baik. Penilaian prestasi kerja yang baik sangat penting arti dan peranannya bagi karyawan dan organisasi. Bagi karyawan penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karier. Bagi organisasi hasil penilaian tersebut penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan sebagainya.

KATA PENGANTAR

Terima kasih Ya Tuhan, atas segala rahmat dan pendampingan-Mu sehingga Engkau memberi aku kemampuan untuk dapat menyelesaikan Skripsi ini tepat pada waktunya.

Sebagaimana diketahui Skripsi ini merupakan syarat untuk menyelesaikan program studi Strata Satu, untuk itu hendaknya pembuatan Skripsi ini tidak hanya sebagai formalitas tetapi merupakan suatu maha karya yang sudah lama dipersiapkan, dimana dalam pembuatannya diberdayakan semua kemampuan penulis terutama segala pengetahuan yang dimiliki penulis demi kesempurnaan Skripsi ini . Harapan penulis agar Skripsi ini dapat diterima dan bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Pada kesempatan ini pula, penulis bermaksud menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam–dalamnya kepada pihak–pihak yang telah memberikan kontribusi dan peran sertanya kepada penulis, baik itu dalam proses perencanaan, pelaksanaan, sampai pada tahap akhir penyusunan Skripsi. Ucapan terimakasih saya sampaikan kepada :

1. Yayasan Musi yang telah memberi saya kesempatan untuk belajar.
2. Bpk. Andreas Sarjono, MM, selaku Ketua STIE MUSI Palembang beserta staf pengajar dan staf administrasi.
3. Ibu. Lina, SE, selaku Ketua Jurusan Manajemen.
4. Bpk. Drs. Bastoni Achmadsyah, MS, selaku Dosen Pembimbing I.
5. Ibu Anastasia Sri Mendari, SE,MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah begitu banyak membantu dengan perhatian dan kesabarannya.

6. Rm. Drs. Y. Samiran, MA, SCJ, selaku Ketua Sekolah Tinggi Teknik Musi Palembang beserta seluruh Staf Dosen dan karyawan yang telah banyak memberikan dukungan dan perhatian kepada penulis dalam proses penyusunan Skripsi ini.
7. Rm. Al. Suyoto, SCJ atas segenap perhatian dan dukungannya.
8. Bpk. Tri Suartono, SE. yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu dan memberikan masukan kepada penulis.
9. Mbak Monik dan Mas Yuyut, staf perpustakaan STIE Musi atas pinjaman buku dan pelayan yang ramah serta manis.
10. Kedua Orang tuaku tercinta, yang telah dengan rela bersedia menjadi busur panah yang lentur untuk melepas anak panahnya meluncur dan terbang menembus batas yang dulu tak dimengertinya, dengan kepercayaan dan cinta yang tanpa batas. *Terima kasih untuk kasih tak terhingga sepanjang masanya.*
11. Mbak Ekoku yang cantik, Mas Puji, Mas Budi, dan Rm Fridho untuk segenap perhatian, dukungan, penghiburan, peneguhan dan cinta tanpa batasnya.
12. Para Sahabat, Mbak Dini dan Julia 'Cinderlela', Mbak Penni, Tom, Poeng, Mas Har, Mas Joko dan semua teman yang tak tersebut satu persatu, *thank's for being my true friend, kalian termanis dalam hidupku. Terima kasih untuk cinta tak bersyaratnya.*
13. Crew Rental Winoto (Mas Winoto, Tole, Mas Kus, Mas Peno, Mas Sampir, Kletik, dan semua-semuanya aja) atas segala pelayanannya yang oke plus bonus canda dan ketawanya yang oke juga (thank's friends!).

14. Semua pihak yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam penyusunan Skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa isi dari Skripsi ini jauh dari sempurna baik dari penyajian maupun materi yang terkandung di dalamnya. Oleh karena itu kritik dan saran dalam penulisan Skripsi ini sangat diharapkan guna mendapatkan Skripsi yang lebih baik dimasa mendatang

Akhir kata semoga Tuhan Yang Maha pengasih membalas segala kebaikan atas semua bantuan dan dukungan yang telah diberikan.

Palembang, Maret 2001

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ii

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN iii

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA iv

ABSTRAKSI v

KATA PENGANTAR vi

DAFTAR ISI ix

DAFTAR TABEL xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Perumusan Masalah 6

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian 6

D. Metodologi Penelitian 7

E. Sistematika Pembahasan 9

BAB II LANDASAN TEORI

A. Pengertian Manajemen 12

B. Fungsi-Fungsi Manajemen 13

C. Pengertian dan Fungsi Manajemen Personalia 15

D. Pengertian Karyawan 16

E. Penilaian Prestasi Kerja 17

F. Persiapan Sistem Penilaian Prestasi Kerja 23

G. Metode Penilaian Prestasi Kerja 27

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 3.1 Pangkat dan Golongan Gaji 49

Tabel 3.2 Pangkat dan Jabatan Edukatif..... 50

Tabel 3.3 Pangkat Purnawirawan TNI..... 50

Tabel 3.4 Jabatan/Pekerjaan, Golongan/Ruang 51

Tabel 3.5 Perincian Hari Kerja, Jam Hadir 54

Tabel 4.1 Identitas Responden Pelaksana Administrasi Berdasarkan Jenis Kelamin 64

Tabel 4.2 Identitas Responden Pelaksana Administrasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir 64

Tabel 4.3 Identitas Responden Pelaksana Administrasi Berdasarkan Umur 64

Tabel 4.4 Identitas Responden Pelaksana Administrasi Berdasarkan Lama Bekerja 65

Tabel 4.5 Identitas Responden Tenaga Pengajar/Dosen Berdasarkan Jenis Kelamin 66

Tabel 4.6 Identitas Responden Tenaga Pengajar/Dosen Berdasarkan Pendidikan Terakhir 66

Tabel 4.7 Identitas Responden Tenaga Pengajar/Dosen Berdasarkan Umur..... 66

Tabel 4.8 Identitas Responden Pelaksana Administrasi Berdasarkan Lama Bekerja 66

Tabel 4.9 Identitas Responden Pejabat Stuktural dan Kepala Bagian Berdasarkan Jenis Kelamin 67

Tabel 4.10 Identitas Responden Pejabat Stuktural dan Kepala Bagian Berdasarkan Pendidikan Terakhir 68

Tabel 4.11 Identitas Responden Pejabat Stuktural dan Kepala Bagian Berdasarkan Umur 68

Tabel 4.41 Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 7)/3 97
Tabel 4.42 Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 8)/3 98
Tabel 4.43 Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 10)/3 ... 99
Tabel 4.44 Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 11)/3 ... 101
Tabel 4.45 Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 12)/3 ... 101
Tabel 4.46 Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 13)/3 ... 102
Tabel 4.47 Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 14)/3 ... 103
Tabel 4.48 Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 15)/3 ... 104
Tabel 4.49 Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 16)/3 ... 105
Tabel 4.50 Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 17)/3 ... 105
Tabel 4.51 Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 19)/3 ... 106
Tabel 4.52 Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 21)/3 ... 107
Tabel 4.53 Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 23)/3 ... 110

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Telah menjadi konsensus nasional bahwa dalam pembangunan di mana ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi primadona, kualitas perlu ditingkatkan, baik melalui pendidikan formal maupun nonformal.

Pendidikan tinggi adalah pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi dari pendidikan menengah di jalur pendidikan sekolah. Pendidikan tinggi sebagian dari sistem pendidikan nasional, mempunyai tujuan menyiapkan peserta didiknya menjadi masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian; mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional. Hal ini seperti tercantun dalam pasal 2 Peraturan Perundangan No. 30 Tahun 1990.

Sementara itu perguruan tinggi merupakan salah satu lembaga pendidikan yang secara formal diserahi tugas dan tanggung jawab mempersiapkan mahasiswa sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Di dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa masyarakat sebagai mitra pemerintah berkesempatan yang seluas-luasnya untuk berperan serta dalam penyelenggaraan pendidikan

nasional, dalam arti : 1) Sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang dan peraturan pelaksanaannya, dan 2) Berkedudukan sama dalam pendidikan nasional. Oleh karena itu, kurikulum yang berlaku secara nasional ditetapkan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, atau menteri lain, atau pimpinan lembaga pemerintahan non departemen berdasarkan pelimpahan wewenang dari menteri. Dengan pedoman itu masing-masing perguruan tinggi menyusun kurikulum perguruan tinggi, sesuai dengan sasaran program studi yang diselenggarakan.

Perguruan tinggi swasta sebagai sub sistem pendidikan nasional yang diselenggarakan oleh masyarakat harus ikut serta berkiprah mencerdaskan kehidupan bangsa seperti yang telah dipaparkan dalam undang-undang tersebut.

Dalam menyelenggarakan kegiatan pendidikannya, perguruan tinggi harus memiliki unsur-unsur dalam kelembagaannya dan berbagai kegiatan fungsionalnya untuk menghasilkan keluaran (Tridharma). Unsur-unsur itu terdiri dari:

1. Dewan penyantun, terdiri dari tokoh masyarakat yang diadakan untuk ikut mengasuh dan membantu memecahkan permasalahan perguruan tinggi yang bersangkutan.
2. Pimpinan perguruan tinggi terdiri dari; Rektor dan Pembantu Rektor untuk universitas/institut; Ketua dan 3 Pembantu Ketua untuk sekolah tinggi; Direktur dan 3 Pembantu Direktur untuk akademi dan politeknik. Masing-masing pembantu membidangi: kegiatan administrasi akademik, keuangan

dan umum, kemahasiswaan, kerja sama antar instansi, dan perencanaan & sistem informasi.

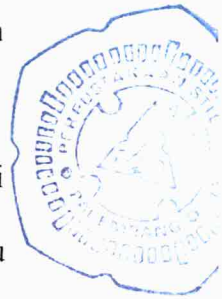
3. Tenaga kependidikan (dosen) adalah tenaga pendidik berdasarkan pendidikan dan keahliannya dengan tugas utama mengajar. Dosen berdasarkan statusnya terdiri dari: dosen biasa, dosen luar biasa, dan dosen tamu.
4. Senat adalah badan normatif dan merupakan lembaga perwakilan tertinggi di perguruan tinggi.
5. Tenaga penunjang akademik adalah tenaga berdasarkan pendidikan dan keahliannya dengan tugas utama sebagai peneliti pengembang pendidikan, pustakawan, laborar, dan teknisi sumber belajar.
6. Pelaksana akademik yang berbentuk fakultas, jurusan, dan laboratorium dengan fungsi utamanya melaksanakan Tridharma Perguruan tinggi.
7. Unsur pelaksana administrasi merupakan perangkat yang menyelenggarakan keseluruhan pelayanan teknis dan administrasi yang terbagi dalam sejumlah biro, yaitu Biro Administrasi Akademik, Biro Administrasi Keuangan, Biro Administrasi Umum, Biro Administrasi Kemahasiswaan, dan Biro Administrasi & Sistem Informasi.
8. Unsur penunjang adalah bentuk satuan organisasi yang berfungsi penunjang pelaksana akademik atau sering disebut unsur pelaksana teknis (UPT), seperti UPT Perpustakaan, UPT Komputer, UPT Kebun Percobaan, dan lain-lain.

Di Indonesia terdapat lebih dari 77 perguruan tinggi yang diselenggarakan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, dan lebih dari 1000 perguruan tinggi yang diselengarakan oleh masyarakat.

Sekolah Tinggi Teknik Musi (STT Musi) adalah salah satu Perguruan Tinggi Swasta (PTS) dari 30 lebih PTS yang diselenggarakan di Sumatera Selatan. STT MUSI merupakan wadah pelayanan masyarakat dalam bentuk pendidikan tinggi yang membuka program Strata 1 (S1) untuk jurusan teknik arsitektur dan teknik manajemen industri berdasarkan Surat Keputusan dari Direktur Jendral Pendidikan tinggi No. 205/DIKTI/Kep/1992 yang memberikan Status Terdaftar untuk STT Musi pada tanggal 1 Juni 1992.

Sekolah tinggi yang didirikan sejak tanggal 1 Juni 1992 ini dalam menyelenggarakan kegiatannya terdiri dari unsur-unsur: dewan penyantun, pimpinan, tenaga pengajar/dosen, senat sekolah tinggi, unsur pelaksana akademik (bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat), pelaksana administrasi, dan unsur penunjang (perpustakaan, laboratorium/studio, bengkel pusat komputer, dan pusat-pusat lainnya).

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam penyelenggaraan kegiatan yang dilakukan STT Musi, baik itu kegiatan perkuliahan maupun kegiatan administrasi.



Pimpinan, tenaga pengajar/dosen, maupun pelaksana administrasi memerlukan umpan balik tentang kerja mereka, karena itu perlu dilakukan suatu evaluasi untuk menilai prestasi kerja mereka. Hasil penilaian prestasi kerja (Performance Appraisal) ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan pimpinan dan memberikan umpan balik kepada tenaga pengajar/dosen dan pelaksana administrasi tentang pelaksanaan kerja mereka. Agar pelaksanaan penilaian prestasi kerja dapat dilaksanakan dengann baik, maka hal ini perlu dipersiapkan.

Sistem-sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, praktis, memiliki standar-standar, dan menggunakan ukuran yang dapat diandalkan.

Sejak berdirinya pada tahun 1992 hingga sekarang STT Musi telah merekrut kurang lebih 20 orang tenaga pengajar/dosen tetap yang satu diantaranya adalah pegawai negeri sipil yang diperbantukan, 10 orang tenaga pelaksana administrasi, dan 3 orang cleaning servis.

Selama ini penilaian prestasi kerja yang dilakukan hanya untuk menilai kinerja calon pegawai, baik itu tenaga pengajar/dosen maupun pelaksana administrasi. Sementara penilaian prestasi kerja untuk mengevaluasi kinerja dan memberi umpan balik kepada tenaga pengajar/dosen dan pelaksana administrasi belum dilakukan, padahal penilaian prestasi kerja ini berguna untuk perbaikan prestasi kerja, untuk penyesuaian kompensasi (kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya), keputusan penempatan (promosi, transfer dan demosi), kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan & pengembangan karier, dan lain sebagainya. Untuk kenaikan golongan, misalnya, penilaian dilakukan tanpa standar atau kriteria tertentu. Untuk kenaikan golongan, tenaga pengajar/dosen atau pelaksana administrasi yang telah bekerja selama 4 tahun secara otomatis akan memperoleh kenaikan golongan tanpa penilaian yang sistematis. Hal ini berlaku bagi tenaga pengajar/dosen dan pelaksana administrasi selama mereka tidak memiliki kasus yang dianggap memberatkan oleh pihak pimpinan. Penilaian semacam ini masih sangat melibatkan emosi para penilai, sehingga penilaian tidak objektif.

Berangkat dari hal tersebut penulis terdorong untuk mengetahui lebih jauh bagaimana penilaian prestasi kerja dilakukan di STT Musi dan bagaimana pendapat pimpinan, tenaga pengajar/dosen, serta pelaksana administrasi tentang penilaian prestasi kerja yang dilakukan selama ini. Berdasarkan uraian di atas maka akan diadakan penelitian tentang "TINJAUAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TENAGA PENGAJAR/DOSEN DAN PELAKSANA ADMINISTRASI PADA SEKOLAH TINGGI TEKNIK MUSI PALEMBANG".

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas penulis mengangkat masalah yang ditemui di STT Musi sehubungan dengan pelaksanaan penilaian prestasi kerja tenaga pengajar/dosen dan pelaksaana administrasi. Masalah tersebut adalah bagaimana penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan di STT Musi?

C. Tujuan dan Manfaat dan Penelitian

Setelah merumuskan masalah yang akan diteliti, maka perlu diketahui tujuan dan manfaat dari dilakukannya penelitian ini.

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan penilaian prestasi kerja di STT Musi Palembang.

2. Manfaat Penelitian

Dapat memberikan masukan kepada pimpinan STT Musi dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja bagi tenaga pengajar/dosen dan pelaksana administrasi.

D. Metodologi Penelitian

1. Ruang Lingkup Pembahasan

Sesuai dengan judul yang diajukan maka pembahasan penelitian ini difokuskan pada masalah Penilaian Prestasi Kerja Tenaga Pengajar/Dosen dan Pelaksana Administrasi pada Sekolah Tinggi Teknik Musi Palembang.

Tenaga pengajar/dosen yang dimaksud adalah tenga pengajar/dosen tetap (dosen yayasan) dan pelaksana administrasi yang dimaksud adalah satuan pelaksana administrasi pada STT Musi yang menyelenggarakan pelayanan teknis dan administrasi. Pelaksana administrasi ini meliputi Bagian Administrasi Akademik, Bagian Administrasi Keuangan, Bagian Administrasi Umum, Bagian Administrasi Kemahasiswaan, dan Bagian Administrasi Perencanaan dan Sistem Informasi.

Jenis penelitian ini adalah studi kasus dimana peneliti membandingkan antara teori-teori yang ada dengan praktik di lapangan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam kaitan dengan penelitian ini maka metode yang penulis gunakan dalam melakukan penelitian ini adalah:

a. Riset Lapangan (Fields Research)

Riset ini dimaksudkan untuk memperoleh data primer dengan terjun langsung pada objek yang hendak diteliti. Untuk mendapatkan data primer ini metode yang digunakan adalah :

1) Wawancara

Merupakan metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung kepada responden mengenai penilaian prestasi kerja di STT Musi. Informasi yang diperoleh dari wawancara ini digunakan untuk melengkapi data yang tidak diperoleh dari kuesioner.

2) Penyebaran angket

Merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Kuesioner disebarkan kepada responden untuk memperoleh informasi yang relevan, dapat dipercaya dan valid mengenai pelaksanaan penilaian prestasi kerja di STT Musi.

b. Riset Perpustakaan *(Library Research)*

Cara pengumpulan data dengan mempelajari buku-buku wajib dan referensi baik yang secara langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan objek yang diteliti.

3. Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah tenaga pengajar/dosen tetap dan pelaksana administrasi secara keseluruhan. Pengambilan

data dari responden dilakukan dengan menggunakan metode sensus dimana seluruh elemen yang menjadi objek penelitian dicatat.

4. Teknik Analisa

Untuk membahas dan menguraikan data-data yang penulis peroleh maka penulis menggunakan teknik analisis kuantitatif dan teknik analisis kualitatif.

a. Teknik Analisis Kuantitatif

Menggunakan teknik persentase dengan alat bantu tabel untuk mengolah data dan menyederhanakan perhitungan kuesioner. Kuesioner yang digunakan berupa pertanyaan tertutup dan pertanyaan terbuka. Untuk pertanyaan tertutup responden memilih jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda silang (X), sementara untuk pertanyaan terbuka responden menuliskan alasan/pendapat/saran pada titik-titik yang telah disediakan.

b. Teknik Analisis Kualitatif

Teknik yang digunakan adalah teknik analisis kualitatif deskriptif , yaitu dengan menguraikan data-data yang diperoleh baik data primer maupun data sekunder dengan membandingkan dan mengimplementasikan teori-teori yang ada dengan praktik di lapangan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan ini terdiri dari 5 (lima) bab di mana antara satu bab dengan bab lain saling berhubungan. Untuk lebih jelasnya dapat penulis uraikan sebagai berikut :

Bab I. Pendahuluan

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah yang akan dibahas, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta metodologi penelitian yang digunakan.

Bab II. Landasan Teori

Pada bab ini penulis akan menguraikan landasan teori yang berhubungan dengan objek penelitian yang dilakukan. Teori yang digunakan antara lain adalah teori Manajemen secara Umum, teori Manajemen Personalia, Teori mengenai Karyawan dan Teori Penilaian Prestasi Kerja serta unsur-unsur yang terkandung didalamnya. Sementara objek penelitian ini adalah Sekolah Tinggi Teknik Musi, khususnya tenaga pengajar/dosen dan pelaksana administrasi.

Bab III.Gambaran Umum Sekolah Tinggi Teknik Musi

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum Sekolah Tinggi Teknik Musi yang menjadi objek penelitian, khususnya yang berkaitan dengan pelaksanaan penilaian prestasi kerja tenaga pengajar/dosen dan pelaksana administrasi pada Sekolah Tinggi Teknik Musi Palembang.

Bab IV.Analisis Dan Pembahasan

Bab ini menguraikan tentang hasil-hasil penelitian, analisa yang dilakukan, dan pembahasan yang disajikan dalam bentuk penjelasan

secara kualitatif yang didukung oleh data-data yang telah berhasil dikumpulkan peneliti.

Bab V. Kesimpulan dan Saran

Bab ini merupakan bab terakhir dari keseluruhan bab yang akan dibahas. Penulis akan menarik kesimpulan yang merupakan rangkuman hasil penelitian dan hasil pembahasan, serta merupakan jawaban terhadap masalah yang dikemukakan. Selain itu penulis juga akan memberikan saran bila diperlukan yang merupakan kelanjutan dari kesimpulan berupa anjuran yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Manajemen

Untuk sebagian besar hidup kita, kita merupakan anggota dari satu atau lebih organisasi, misalnya persatuan olahraga, paduan suara, kelompok muda-mudi, perkumpulan keagamaan atau sosial, sekolah, atau perusahaan. organisasi yang kita masuki berbeda satu sama lain dalam banyak hal. Namun terlepas dari perbedaan yang ada, semua organisasi mempunyai sejumlah kesamaan.

Kesamaan yang sangat nyata terlihat dari adanya tujuan atau maksud. Tujuan bisa berbeda-beda, tetapi tanpa tujuan suatu organisasi tidak akan dapat dibentuk. Organisasi mestinya juga mempunyai rencana atau program atau metode tertentu untuk mencapai tujuannya. Tanpa suatu rencana tidak ada satu organisasi yang dapat bekerja secara efektif. Suatu organisasi juga harus memiliki dan mengalokasikan sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, harus mempunyai pimpinan atau manajer yang bertanggung jawab untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk lebih jelasnya pembahasan ini, kita perlu mengetahui beberapa definisi tentang manajemen dalam organisasi.

Manajemen sering didefinisikan sebagai "seni untuk melaksanakan suatu pekerjaan melalui orang lain". Definisi Mary Parker Follett ini mengundang perhatian kita pada kenyataan bahwa manajer mencapai tujuan organisasi dengan cara mengatur orang lain untuk melaksanakan tugas apa saja yang mungkin

diperlukan untuk mencapai tujuan itu, bukan dengan cara melaksanakan sendiri pekerjaan itu.

Ini adalah salah satu definisi manajemen. Masih terdapat banyak lagi definisi lainnya sehingga tidak ada satu definisipun yang dapat diterima secara universal. Definisi yang lebih rumit dari manajemen menurut James A. F. Stoner. 1996:8 adalah sebagai berikut:

> "Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan."

B. Fungsi-fungsi Manajemen

Proses adalah cara yang sistematis untuk melakukan sesuatu. Manajemen didefinisikan sebagai suatu proses karena semua manajer, apapun keahlian dan ketrampilannya, terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan organisasi. Dari definisi manajemen di atas dapat diuraikan fungsi-fungsi yang dilakukan manajer dalam proses manajemen, yaitu:

1. Perencanaan (Planning) menunjukkan bahwa para manajer terlebih dahulu memikirkan tujuan dan kegiatannya. Kegiatan mereka biasanya didasarkkan pada suatu metode, rencana, atau logika tertentu, dan bukan asal tebak saja.
2. Pengorganisasian (Organizing) berarti bahwa para manajer mengkoordinasikan sumber daya manusia dan sumber daya bahan yang dimiliki organisasi. Keefektifan suatu organisasi tergantung pada kemampuannya untuk mengerahkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuannya. Tentu saja, bila pekerjaan organisasi makin terpadu dan

terkoordinasi, maka organisasi tersebut akan makin efektif. Salah satu tugas manajer adalah mencapai koordinasi yang sedemikian itu.

3. Pemimpinan (Leading) menunjukkan bagaimana para manajer mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya, menggunakan orang lain untuk melaksanakan tugas tertentu. Dengan menciptakan suasana yang tepat, mereka membantu bawahannya bekerja sebaik mungkin.
4. Pengendalian (Controlling) berarti para manajer berusaha sedapat mungkin agar organisasi bergerak ke arah tujuannya. Apabila salah satu bagian organisasi bergerak ke arah yang salah, maka para manajer berusaha untuk mencari sebabnya dan kemudian mengarahkannya kembali ketujuan yang benar.

Para manajer menggunakan semua sumber daya organisasi, seperti keuangan, peralatan, dan informasi di samping orang-orangnya untuk mencapai tujuannya. Manusia merupakan sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi, tetapi tanpa dukungan sumber daya lainnya kebanyakan usaha manajer akan mubazir.

Definisi manajemen di atas menyatakan bahwa manajemen mencakup semua upaya mencapai "tujuan yang ditetapkan". Ini berarti bahwa manajer setiap organisasi misalnya sekolah tinggi, kantor pajak, atau kelompok paduan suara, berusaha mencapai tujuan tertentu. Tentunya tujuan itu berbeda-beda untuk setiap organisasi. Tujuan yang ditetapkan untuk sekolah tinggi bisa jadi untuk memberikan mahasiswanya pendidikan menyeluruh dalam lingkungan akademis. Apapun tujuan yang ditetapkan, manajemen adalah proses untuk mencapainya.

C. Pengertian dan fungsi Manajemen Personalia

Dalam masyarakat yang selalu berkembang, sumber daya manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang makin penting. Meskipun kita berada, atau sedang menuju, dalam masyarakat yang berorientasi kerja, yang memandang kerja adalah sesuatu yang mulia, tidak berarti kita mengabaikan sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Pandangan yang dimiliki masyarakat menunjukkan hal tersebut dengan semakin kuatnya permintaan untuk memperhatikan aspek sumber daya manusia dan bukan hanya aspek teknologi.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Menjadi tugas manajemen personalia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai cara agar sumber daya manusia dapat ditempatkan dengan lebih baik atau dapat diintegrasikan secara efektif kedalam berbagai organisasi. Untuk lebih jelasnya kita perlu mengetahui tentang definisi dan fungsi dari manajemen personalia.

Menurut Heidjrachman & Suad Husnan (1990: 5) manajemen personalia adalah:

> Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat.

Dengan definisi di atas kita dapat mengelompokkan tugas manajemen sumber daya manusia atas 3 (tiga) fungsi, yaitu:

1. Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

2. Fungsi operasional: pengadaaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

D. Pengertian Karyawan

Dari awal kita telah membicarakan masalah personalia yang tak pernah lepas dari hal yang disebut karyawan, sehinggan kita perlu mengetahui apa yang disebut karyawan.

Menurut Tim Penyususn Kamus Bahasa Indonesia, pengertian karyawan adalah "orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan dan sebagainya) dengan mendapat gaji dan upah " (Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Indonesia, 1988:393).

Sedangkan pengertian karyawan menurut I.G. Wursanto adalah " setiap orang yang menyumbangkan jasanya pada suatu badan usaha, baik kepada badan usaha swasta (pegawai swasta) maupun kepada badan usaha pemerintah (pegawai pemerintah atau pegawai negeri)" (I.G. Wursanto, 1989:15).

Karyawan berdasarkan hubungan industrial pancasila adalah "patner pengusaha" (John suprihanto, 1988:23).

Dari ketiga pengertian karyawan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian karyawan adalah seorang patner pengusaha yang mendapat gaji atau upah dengan menyumbangkan jasanya kepada perusahaan.

Sementara dalam penelitian skripsi ini yang dimaksud karyawan di STT Musi adalah tenaga pengajar/dosen tetap dan pelaksana administrasi.

Dalam buku Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia disebutkan bahwa dosen adalah " tenaga pendidik berdasarkan pendidikan dan keahliannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi dengan tugas utama mengajar pada perguruan tinggi yang bersangkutan (Sistem Pendidikan Tinggi di Indonesia, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 1996:10).

Sedangkan pelaksana administrasi adalah satuan pelaksana administrasi pada STT Musi yang menyelenggarakan pelayanan teknis dan administrasi yang meliputi administrasi akademik, administrai keuangan, administrasi umum, administrasi kemahasiswaan, administrasi perencanaan dan sistem informasi. Satuan pelaksana ini pada STT Musi disebut bagian (Statuta STT Musi Palembang).

E. Penilaian Prestasi Kerja

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manausia sependapat bahwa penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekaryaan pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan karyawan yang bersangkutan dan kepentingan organisasi.

Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada

gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya.

Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para karyawan sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Penilaian prestasi kerja perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif dan didokumentasikan secara sistematik. Hanya dengan demikianlah dua kepentingan utama yang telah disinggung di muka dapat terpenuhi. Hal ini perlu ditekankan karena tidak sedikit pimpinan yang beranggapan bahwa pelaksanaan penilaian prestasi kerja secara formal oleh bagian kepegawaian sebenarnya tidak diperlukan dan bahkan dipandang sebagai "gangguan" terhadap pelaksanaan kegiatan operasional. Artinya, banyak pimpinan yang berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja para bawahan cukup diserahkan kepada atasan langsung masing-masing pegawai dan penilaian pun dilakukan secara informal saja. Para pimpinan berargumentasi seperti tersebut karena menurut mereka para atasan langsung itulah yang sehari-hari membimbing dan mengawasi para bawahannya dalam pelaksanaan tugas masing-masing, para atasan langsung itu pulalah yang paling kompeten melakukan penilaian.

Teori manajemen sumber daya manusia memberikan petunjuk bahwa terdapat 3 (tiga) kelemahan dalam argumentasi tersebut. Pertama, tanpa kriteria yang relatif seragam, gaya penilaian akan sangat beraneka ragam dengan kemungkinan interpretasi yang berbeda-beda. Kedua, tidak ada jaminan bahwa atasan penilai mendasarkan penilaiannya pada kriteria yang objektif. Dengan perkataan lain, penilaian dapat bersifat sangat subjektif. Ketiga, hasil penilaian sangat mungkin tidak terdokumentasikan dengan baik, padahal hasil penilaian tersebut harus merupakan bagian dari keseluruhan dokumen kepegawaian pegawai yang dinilai.

Dalam hal ini perlu ditekankan bahwa tidak berarti bahwa para atasan langsung dari pegawai yang dinilai tidak mempunyai peranan sama sekali dalam proses penilaian prestasi kerja karyawan. Praktik kepegawaian yang lumrah terjadi adalah bahwa para atasan langsung itulah yang memang bertanggung jawab melakukan penilaian yang sifatnya informal yang berlangsung terus-menerus , tapi penilaian itu harus memenuhi persyaratan objektivitas dan keteraturan berdasarkan pola dan kebijaksanaan yang ditentukan bagi seluruh organisasi. Dengan demikian jelas bahwa dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai harus terdapat interaksi positif dan kontinu antara pejabat pimpinan dan bagian kepegawaian.

Dalam praktik, interaksi positif tersebut melibatkan 3 (tiga) pihak, yaitu bagian kepegawaian, atasan langsung dan pegawai yang dinilai. Bentuk interaksi tersebut adalah sebagai berikut: ketiga pihak yang terlibat harus memahami bahwa

penilaian prestasi kerja karyawan merupakan suatu sistem yang bukan saja diterima oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

Yang dimaksud dengan sistem penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor, yaitu:

1. Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolok ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif.
3. Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai dengan 3 (tiga) maksud, yaitu:
   a. Dalam hal penilaian itu positif, menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi di masa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karier lebih terbuka baginya.
   b. Dalam hal penilaian tersebut bersifat negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
   c. Jika seseorang mendapat penilaian yang tidak objektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.

4. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasikan dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan pegawai.
5. Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Jelaslah bahwa bagian kepegawaianlah yang secara terpusat bertanggung jawab untuk mengembangkan sistem penilaian prestasi kerja bagi semua satuan kerja dalam suatu organisasi. Tujuan utama dari pemusatan tugas ini di bagian kepegawaian ialah untuk menjamin keseragaman yang tidak hanya tercermin dalam objektivitas, akan tetapi juga mempermudah pendokumentasian. Dalam hubungan pendokumentasian dapat ditambahkan bahwa dewasa ini banyak organisasi yang sudah mengembangkan sistem informasi kepegawaian dengan memanfaatkan bantuan komputer.

Pengalaman banyak organisasi menunjukakan bahwa suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan, seperti:

1. Mendorong peningkatan prestasi kerja. Dengan mengetahui hasil prestasi kerja, ketiga pihak yang terlibat dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan agar prestasi kerja para pegawai lebih meningkat lagi di masa-masa yang akan datang.

2. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan. Telah dimaklumi bahwa imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada para anggotanya tidak hanya terbatas pada upah dan/atau gaji yang merupakan penghasilan tetap, tetapi juga berbagai imbalan lain seperti bonus pada akhir tahun, hadiah pada hari-hari besar tertentu, dan lain-lain. Keputusan tentang siapa yang berhak menerima berbagai imbalan tersebut dapat didasarkan antara lain pada hasil penilaian atas prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.
3. Untuk kepentingan mutasi pegawai. Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan mutasi baginya di masa depan, apapun bentuk mutasi tersebut seperti promosi, alih tugas, alih wilayah maupun demosi.
4. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan, baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belum sepenuhnya digali dan yang terungkap melalui penilaian prestasi kerja.
5. Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi.

Di samping berbagai manfaat suatu sistem penilaian prestasi kerja yang ditujukan kepada pemuasan kebutuhan dan kepentingan para pegawai, sistem penilaian prestasi kerja dapat juga menjadi sumber penting bagi berbagai segi manajemen sumber daya manusia, misalnya, disadari atau tidak, sesungguhnya

prestasi kerja para pegawai merupakan pencerminan prosedur pangadaan pegawai yang ditempuh oleh bagian kepegawaian. Artinya, jika sistem rekrutmen, seleksi, pengenalan dan penempatan pegawai sudah baik, sangat besar kemungkinan prestasi kerja para pegawai pun akan memuaskan. Sebaliknya, jika sistem tersebut kurang baik, tidak mustahil prestasi kerja para pegawai pun tidak setinggi yang diharapkan, bukan karena kekurangmampuan para pegawai yang bersangkutan saja.

Suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik harus pula menunjukkan berbagai tantangan eksternal yang dihadapi oleh para pegawai, terutama yang mempunyai dampak kuat terhadap pelaksanaan tugasnya, seperti keluarga, keadaan keuangan, tanggung jawab sosial, dan lain sebagainya. Berarti suatu sistem penilaian presatasi kerja harus memungkinkan para pegawai mengemukakan berbagai masalah yang dihadapinya itu.

F. Persiapan Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Dapat diyatakan secara kategorial bahwa terciptanya suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat tergantung pada persiapan yang benar-benar matang. Matang berarti memenuhi 4 (empat) persyaratan, yaitu keterkaitan langsung dengan pekerjaan, praktis, kejelasan standar dan adanya kriteria yang objektif.

Yang dimaksud dengan keterkaitan langsung dengan pekerjaan adalah bahwa penilaian ditujukan pada perilaku dan sikap yang menentukan keberhasilan menyelesaikan sesuatu pekerjaan tertentu.

Suatu sistem yang praktis adalah cara penilaian yang dipahami dan diterima oleh pihak penilai dan yang dinilai. Berarti adanya persepsi yang sama antara dua belah pihak tentang segi-segi pekerjaan apa yang dinilai dan teknik penilaian yang digunakan merupakan hal yang sangat penting. Perbedaan persepsi mengenai hal tersebut akan berakibat pada perbedaan interpretasi tentang hasilnya.

Aspek penting lainnya dari suatu sistem penilaian prestasi kerja ialah standar yang jelas. Sasaran utama dari adanya standar tersebut ialah teridentifikasikannya unsur-unsur kritikal suatu pekerjaan. Standar itulah yang merupakan tolok ukur seseorang melaksanakan pekerjaannya. Perlu ditekankan bahwa penentuan standar tersebut bukanlah bersifat "karangan" akan tetapi bersumber dari analisis pekerjaan yang harus dipahami dan diterima oleh para pegawai sebelum diterapkan, bukan sesudahnya. Agar mempunyai nilai tinggi, standar itu harus pula mempunyai nilai komparatif dalam arti bahwa dalam penerapannya harus dapat berfungsi sebagai alat pembanding antara prestasi kerja seorang pekerja dengan pekerja yang lain yang melakukan pekerjaan sejenis.

Tidak kalah pentingnya untuk diperhatikan dalam mempersiapkan suatu sistem penilaian prestasi kerja ialah adanya takaran-takaran yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja seseorang. Agar bermanfaat, takaran-takaran tersebut harus memenuhi berbagai persayaratan seperti: mudah digunakan, handal, dan memberikan informasi tentang perilaku yang kritikal yang menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dalam praktik, takaran-takaran tersebut digunakan baik melalui pengamatan langsung maupun tidak langsung.

Perlu pula dipertimbangkan faktor objektivitas dan subjektivitas dalam penggunaan takaran tersebut. Penggunaan suatu takaran dapat dikatakan objektif apabila dua orang penyelia yang melakukan pengamatan memberikan penilaian yang relatif sama. Sebaliknya apabila penggunaan takaran itu hanya oleh seorang penyelia sedangkan penyelia lain tidak dapat menggunakannya sebagai alat verifikasi, berarti penggunaannya bersifat subjektif. Agar dapat memberikan gambaran yang tepat mengenai prestasi kerja seseorang, cara yang kiranya paling cocok ditempuh adalah gabungan pengamatan langsung dan yang objektif.

Dengan demikian pertimbangan dan penilaian yang subjektif harus dihindari. Guna menghindarinya perlu dikenali berbagai faktor yang dapat mengakibatkan seseorang bertindak subjektif yang diidentifikasikan sebagai berikut:

1. Halo effect, yang dimaksud dengan hal ini ialah bahwa opini seseorang mengenai orang lain berpengaruh terhadap penilaian yang dilakukannya, baik dalam arti positif maupun negatif.
2. Penilaian yang ekstrim, artinya bawahan yang dinilai sangat positif atau sangat negatif. Penilaian demikian sering dihindari karena harus dijelaskan kepada bagian yang mengelola sumber daya manusia pembenaran dari penilaian seperti itu. Artinya, agar tidak harus menjelaskan sistem peringkat yang digunakannya, para penilai cenderung mengambil "jalan tengah", yaitu dengan memberikan nilai yang agak merata bagi para bawahan yang dinilainya.

3. Bersikap lunak dan murah hati, yaitu dengan memberikan nilai tinggi kepada semua bawahan.
4. Bersikap keras dan pelit, yaitu dengan memberikan nilai rendah kepada para bawahan, padahal sangat mungkin ada bawahan yang berprestasi sangat memuaskan dan sebagian lagi menunjukkan prestasi yang tidak memuaskan.
5. Prasangka pribadi yang dapat berakibat pada penilaian yang subjektif. Berbagai faktor dapat menjadi penyebab timbulnya prasangka tersebut seperti tradisi, pertimbangan primordial atau kebijaksanaan yang sifatnya diskriminatif.
6. Penilaian berdasarkan tindak-tanduk yang dinilai yang baru saja terjadi karena tindakan tersebut masih segar dalam ingatan penilai.

Kesemuanya itu dapat dihindari apabila standar penilaian dinyatakan secara jelas. Ada tiga langkah yang perlu diambil agar penilai dapat melakukan penilaian secara objektif, yaitu:

1. Melatih para penilai tentang berbagai teknik penilaian yang objektif.
2. Memberikan umpan balik kepada para penilai tentang penggunaan cara-cara penilaian yang pernah diterapkan.
3. Dengan bantuan bagian kepegawaian menemukan dan menggunakan teknik penilaian yang dipandang paling tepat, baik yang berorientasi pada prestasi kerja di masa lalu maupun yang ditujukan kepada kepentingan organisasi di masa depan.

G. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Ada beberapa metode penilaian prestasi kerja , yaitu:

1. Penilaian prestasi kerja yang berorientasi pada prestasi kerja di masa lalu:

a. Metode Skala Peringkat

Metode ini merupakan metode tertua dan paling banyak digunakan dalam meneliti prestasi kerja para pegawai di masa lalu, meski diakui bahwa metode ini sesungguhnya bersifat subjektif. Cara penggunaannya ialah:

1) Pada lembaran penilaian terhadap kolom yang berisikan faktor-faktor yang dinilai. Jumlah dan jenis faktor-faktor tersebut dapat berbeda dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lain, tergantung pada segi-segi pekerjaan apa yang dipandang kritikal dalam mengukur keberhasilan seseorang menunaikan kewajibannya, seperti kesetiaan, prakarsa, kerajinan, ketekunan, sikap, kerja sama, kepemimpinan, kejujuran, ketelitian, kecermatan dan kerapian.

2) Pada kolom lain dari lembaran penilaian itu terdapat kategori penilaian yang yang diisi oleh penilai. Kategori tersebut dapat dinyatakan dalam bentuk amat baik, baik, cukup, kurang dan sangat kurang. Cara lain ialah dengan memberikan angka, misalnya:

90-100	amat baik,
80-89	baik,
70-79	cukup,
60-69	kurang,

0-59 sangat kurang.

b. Metode Checklist

Dalam metode ini bagian kepegawaian mempersiapkan formulir isian yang mengandung: nama pegawai, bagian tempat bekerja, nama dan jabatan penilai, tanggal penilaian dan faktor-faktor yang dinilai. Yang membedakan metode ini dari metode lainnya yang sekaligus merupakan kekuatannya ialah bahwa faktor-faktor yang dinilai diberi bobot tertentu. Bobot untuk berbagai faktor berbeda dari satu jenis pekerjaan ke pekerjaan yang lain. Pembobotan demikian di pandang sebagai kelebihan metode ini karena dengan sistem pembobotan itu penilaian benar-benar terkait dengan tugas pekerjaan seseorang. Misalnya, bobot bagi faktor kepemimpinan tinggi bagi seorang yang menduduki jabatan manajerial. Sebaliknya, bobot kepemimpinan rendah atau bahkan mungkin tidak dinilai sama sekali bagi seseorang pekerja yang melaksanakan kegiatan operasional dan tidak punya bawahan sama sekali.

c. Metode Pilihan Terarah

Metode ini mengandung serangkaian pernyataan, baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pegawai yang dinilai. Pernyataan tersebut menyangkut berbagai faktor seperti kemampuan belajar, prestasi kerja, hubungan kerja dan berbagai faktor lainnya yang biasanya menggambarkan sikap dan perilaku yang bersangkutan. Dalam penggunaannya, berbagai pernyataan tersebut disusun "berpasangan", seperti:

1) Kemampuan belajar dengan cepat berpasangan dengan kerja keras.
2) Sering mangkir berpasangan dengan sering terlambat.

d. Metode Insiden Kritikal

Yang dimaksud dengan insiden kritikal adalah peristiwa tertentu yang terjadi dalam rangka pelaksanaan tugas seorang pegawai yang menggambarkan perilaku pegawai yang bersangkutan, baik positif maupun negatif. Agar metode ini bermanfaat bagi organisasi dan pegawai yang dinilai, penilai harus secara kontinu mencatat berbagai insiden yang terjadi. Tetapi kenyataannya dan pengalaman banyak orang menunjukkan bahwa para penilai tidak serajin semestinya melakukan pencatatan. Biasanya yang terjadi ialah bahwa buku catatan yang sengaja disediakan untuk mencatat berbagai peristiwa itu baru diisi oleh penilai apabila masa penilaian sudah dekat. Tindakan penilai yang demikianlah yang sering dianggap sebagai titik lemah metode ini karena:

1) Hanya inseden yang baru terjadi saja yang tercatat dengan rapi dan lengkap karena masih segar dalam ingatan penilai.
2) Apabila perilaku negatif yang banyak tercatat, para pegawai akan merasa dirugikan yang pada gilirannya dapat menimbulkan persepsi bahwa penilai tidak sudi melupakan peristiwa negatif tertentu meskipun sudah lama terjadi.

e. Metode Skala Peringkat yang dikaitkan dengan Perilaku

Metode ini merupakan suatu cara penilaian prestasi kerja pegawai untuk satu kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengkaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu. salah satu kelebihan metode ini ialah pengurangan subjektivitas dalam penilaian. Langkah yang perlu diambil dalam penggunaan metode ini, yaitu:

1) Menentukan skala peringkat penilaian prestasi kerja, misalnya sangat memuaskan, memuaskan, cukup memuaskan, akseptabel, kurang memuaskan, tidak memuaskan, sangat tidak memuaskan.
2) Menentukan kategori prestasi kerja seseorang untuk dikaitkan dengan skala peringkat tersebut di atas.
3) Uraian prestasi kerja sedemikian rupa sehingga kecenderungan perilaku pegawai yang dinilai terlihat dengan jelas.

f. Metode Evaluasi Lapangan

Metode ini meletakkan tanggung jawab utama dalam melakukan penilaian pada para ahli penilaian yang bertugas di bagian kepegawaian. Artinya, ahli penilai itu turut kelapangan melakukan penilaian atas prestasi kerja para pegawai. Hasil penilaian diserahkan langsung kepada atasan langsung pegawai yang dinilai dan kepada pegawai yang bersangkutan. Dua hal yang menunjukkan kelemahan dalam metode ini ialah:

1) Penilai, meskipun seorang ahli, tetap tidak bebas dari "bias" tertentu.
2) Bagi organisasi besar menjadi mahal karena harus mendatangkan ahli penilai ke tempat pelaksanaan tugas.

g. Tes dan Obsevasi

Pegawai diuji kemampuannya, baik melalui ujian tertulis yang mencakup berbagai hal seperti tingkat pengetahuan tentang prosedur dan mekanisme kerja atau melalui ujian praktik yang langsung diamati oleh penilai. Kelebihan metode ini terletak pada keterkaitan langsung antara prestasi kerja dengan tugas pekerjaan seseorang. Kelebihan lainnya ialah bahwa prinsip

standardisasi dapat dipegang teguh. Kelemahannya memerlukan biaya yang tidak sedikit bukan hanya dalam penyediaan alat tes akan tetapi juga untuk mendatangkan penilai dari luar organisasi.

h. Pendekatan-pendekatan yang bersifat komparatif

Metode ini mengutamakan pembandingan prestasi kerja seorang dengan pegawai lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis. Tiga metode yang sering digunakan dalam penerapan pendekatan komparatif adalah:

1) Metode peringkat. Seseorang atau beberapa penilai menentukan peringkat dari sejumlah pegawai, mulai dari yang paling berprestasi hingga kepada yang paling tidak berprestasi. Kelebihan metode ini ialah bahwa segera terlihat klasifikasi para pegawai yang dinilai ditinjau dari sudut pandangan prestasi kerjanya. Selain itu metode ini mempunyai dua kelemahan utama. Yang pertama, peringkat yang dibuat tidak memberikan gambaran yang jelas tentang makna peringkat tersebut. Misalnya, tidak tergambar dengan jelas apakah pegawai yang menduduki peringkat kedua hampir sebaik pegawai yang menduduki peringkat pertama atau berbeda jauh dalam kemampuan kerjanya. Yang tergambar hanyalah bahwa pegawai dengan peringkat pertama "lebih baik" dibandingkan pegawai dengan peringkat kedua. Kedua, kenyataan bahwa subjektivitas penilai sulit dihindari yang seperti telah dikemukakan di atas, dapat didasarkan pada perasaan suka dan tidak suka atau karena perilaku pegawai tertentu.

2) Distribusi Terkendali. Suatu metode penilaian melalui mana para penilai menggolongkan sejumlah pegawai yang dinilai ke dalam klasifikasi yang

berbeda-beda berdasarkan berbagai faktor kritikal yang berlainan pula seperti prestasi kerja, ketaatan, disiplin, pengendalian biaya dan sebagainya. Penggolongan yang dimaksud kemudian dinyatakan dalam persentase. Kelemahan metode ini terletak pada tidak jelasnya perbedaan antara satu golongan dengan golongan lain. Sebaliknya, kebaikan metode ini ialah tersedianya berbagai klasifikasi sehingga kecenderungan menyamaratakan prestasi kerja pegawai yang dinilai, sikap penilai yang terlalu "lemah" atau terlalu "keras" dapat dihindari.

3) Metode Alokasi Angka. Para penilai memberi nilai dalam bentuk angka kepada semua pegawai yang dinilai. Pegawai yang mendapat angka tertinggi dipandang sebagai pegawai "terbaik", dan pegawai yang mendapat angka paling rendah dinilai sebagai pegawai yang paling tidak mampu bekerja.

2. Penilaian Prestasi Kerja yang Berorientasi Masa Depan

a. Penilaian Diri Sendiri

Salah satu pandangan yang sangat penting dipertahankan dalam manajemen sumber daya manusia ialah bahwa setiap pekerja dapat mencapai tingkat kedewasaan mental, intelektual dan psikologis. Apabila dikaitkan dengan pengembangan karier pegawai hal itu antara lain berarti bahwa seorang mampu melakukan penilaian yang objektif mengenai diri sendiri, termasuk mengenai potensinya yang masih dapat dikembangkan. Meskipun dalam menilai diri sendiri seseorang akan cenderung menonjolkan ciri-ciri positif

mengenai dirinya, tetapi seorang yang telah matang jiwanya akan mengakui bahwa dalam dirinya terdapat kelemahan. Pengenalan ciri-ciri positif dan negatif dalam diri seseorang akan merupakan dorongan kuat baginya untuk lebih meningkatkan kemampuan kerja, baik dengan menggunakan ciri-ciri positif sebagai modal maupun dengan usaha yang sistematik untuk menghilangkan atau mengurangi ciri-ciri negatifnya. Banyak teknik yang dapat digunakan dalam melakukan penilaian diri sendiri. Teknik apapun yang digunakan pegawai yang melakukan penilaian terhadap diri sendiri harus berusaha seobjektif mungkin untuk menjelaskan antara lain:

1) apa tugas pokoknya,
2) pengetahuan dan ketrampilan yang dituntut oleh tugas,
3) kaitan tugasnya dengan tugas orang lain,
4) dalam hal apa ia merasa berhasil,
5) kesulitan yang dihadapi,
6) langkah perbaikan apa yang perlu ditempuh.

b. Manajemen Berdasarkan Sasaran

Manajemen berdasarkan sasaran atau *Management By Objectives* atau MBO adalah suatu gaya yang dewasa ini banyak digunakan untuk berbagai kepentingan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Salah satu bentuk penggunaannya ialah melibatkan para anggota organisasi dalam menentukan berbagai sasaran yang ingin dicapai oleh pegawai. Dasar filsafati dari penggunaan teknik ini ialah bahwa apabila seorang pegawai dilibatkan dalam menentukan sendiri sasaran yang hendak dicapainya, sebagai bagian dari

sasaran kelompok yang pada gilirannya juga merupakan bagian dari sasaran organisasi sebagai keseluruhan. Pegawai tersebut akan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar untuk mencapai sasaran tersebut, dibandingkan dengan apabila sasaran itu ditentukan dari atas oleh pejabat pimpinan. Dalam penilaian prestasi kerja penggunaan teknik ini berarti bahwa seorang pegawai bersama atasan langsungnya menentukan sasaran prestasi kerja dalam suatu kurun waktu tertentu di masa depan. Artinya, kedua belah pihak mencapai kesepakatan tentang hasil apa yang diharapkan tercapai dan ukuran-ukuran objektif apa yang akan digunakan.

c. Penilaian psikologikal

Telah umum diakui dan diterima sebagai kenyataan bahwa jika penilaian terhadap seorang pegawai berkaitan dengan faktor-faktor intelektual, emosional, motivasional dan faktor-faktor kritikal lainnya yang dimaksud untuk memprediksi potensi seseorang di mada depan, yang paling kompeten melakukan penilaian tersebut adalah para ahli psikologi. Karena itulah banyak organisasi, terutama organisasi besar, yang mempekerjakan para ahli psikologi yang pada umumnya ditempatkan di bagian kepegawaian. Keterlibatan para ahli psikologi dalam penilaian pegawai adalah dalam bentuk identifikasi berbagai potensi pegawai, tidak untuk melakukan penilaian atas prestasi kerja di masa lalu. Hasil penilaian yang dilakukan dapat digunakan untuk mengidentifikasikan pegawai tertentu yang diperkirakan layak dipertimbangkan layak untuk dipromosikan. Berbagai teknik yang digunakan oleh para ahli psikologi tersebut antara lain wawancara, berbagai tes psikologi,

diskusi dengan penyelia dan peninjauan atas hasil-hasil penilaian yang dilakukan orang lain dalam organisasi.

d. Pusat-pusat Penilaian

Perkembangan yang relatif baru dalam penilaian prestasi kerja dengan orientasi masa depan ialah penggunaan "pusat-pusat penilaian". Teknik ini digunakan untuk menilai potensi para manajer tingkat menengah yang diperkirakan memiliki potensi untuk menduduki jabatan manajerial yang lebih tinggi dalam organisasi di masa depan. Sekenario penggunaannya adalah sebagai berikut:

1) Organisasi yang akan melakukan penilaian membentuk suatu pusat penilaian yang lokasinya bukan di tempat pekerjaan dan berbagai pihak yang terlibat pergi ke pusat tersebut atas biaya organisasi.
2) Yang pergi ke pusat penilaian itu ialah para pegawai yang dinilai, atasan langsungnya, para pejabat bagian kepegawaian dan para ahli psikologi.
3) Menggunakan format dan pola penilaian yang sudah baku penilaian dilakukan oleh banyak penilai dengan berbagai cara seperti wawancara, tes psikologi, pengecekan latar belakang, penilaian rekan sekerja, diskusi kelompok tanpa pimpinan diskusi dan lain-lain.
4) Khusus dalam simulasi, pegawai yang dinilai diharuskan terlibat dalam berbagai "permainan" seperti dalam pengambilan keputusan, latihan "kotak masuk" dan lain-lain.

5) Pegawai yang dinilai di pusat penilaian, dinilai oleh ahli psikologi dan para manajer dengan sorotan perhatian ditujukan pada faktor-faktor kekuatan, kelemahan dan potensi para pegawai.
6) Terakhir para penilai mengumpulkan hasil penilaian yang dilakukan sendiri-sendiri dan mendiskusikan hasil penilaian tersebut hingga diperoleh konsensus tentang kemampuan dan potensi pegawai yang dinilai.

BAB III

GAMBARAN UMUM SEKOLAH TINGGI TEKNIK MUSI

A. Sejarah Berdirinya Sekolah Tinggi Teknik Musi Palembang

Sekolah Tinggi Teknik Musi (STT Musi) merupakan wadah pelayanan masyarakat dalam bentuk pendidikan tinggi yang didirikan karena rasa tanggung jawabnya untuk meningkatkan sumber daya manusia Indonesia khususnya yang ada di Sumatera Selatan di dalam mengantisipasi kemajuan ilmu dan teknologi secara global demi pembangunan bangsa. Penyelenggaraan pendidikan di STT Musi ini menjunjung tinggi nilai-nilai moral, religius, ilmu pengetahuan dan teknologi.

Untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan tinggi di atas, STT Musi memegang panca (lima) prinsip dan idealisme sebagai berikut:

1. Mengerti hak pribadi baik fisik, mental emosi tanpa membedakan suku, agama, kedudukan, pangkat, keadaan fisik, jenis kelamin maupun usia.
2. Menciptakan komunitas yang saling asah, asih, asuh, bertanggung jawab dan menjunjung tinggi nilai moral.
3. Menciptakan integritas akademis yang jujur terhadap ide dan pengetahuan demi kepentingan masyarakat dan bangsa.
4. Menciptakan keadilan dan kedamaian selama menempuh pendidikan tinggi sebagai wadah latihan dalam kehidupan bermasyarakat.

5. Memegang teguh prinsip keterbukaan dan kesederhanaan dalam belajar dan bekerja, berwawasan luas, peka terhadap lingkungan dan mampu mengembangkan spiritualitas diri.

STT Musi merupakan persiapan Universitas Katolik Musi yang telah dicetuskan pertama kali dalam pertemuan Ikatan Sarjana dan Cendekiawan Katolik Indonesia (ISKA) Cabang Palembang pada tahun 1986. Kemudian atas prakarsa dari dr. Hardi darmawan, MPH, TM.PRSTM dan Rm. Aloysius Soedarso, MA, SCJ dan didukung oleh Mgr. JH. Soudant, SCJ serta umat, pada tahun 1988 dimulailah serangkaian kegiatan untuk mendirikan Universitas Katolik di Palembang. Hal ini diwujudkan pada tanggal 20 September 1990 dengan terbentuknya Yayasan Musi Palembang dengan Ir. Thomas Suratmin sebagai ketua. Dari usaha yang tidak mengenal lelah, meskipun belum sepenuhnya sesuai dengan harapan, pada tanggal 1 Juni 1992 terbitlah Surat Keputusan dari Direktorat Jendral Pendidikan Tinggi No. 205/DIKTI/Kep/1992 yang memberikan Status Terdaftar untuk Sekolah Tinggi Teknik Musi Palembang untuk program Strata 1 (S1 Jurusan Teknik Arsitektur dan Teknik & Manajemen Industri).

Sejak berdirinya pada tahun 1992 hingga saat ini STT Musi telah mengalami beberapa kali pergantian pimpinan, yaitu:

1. Pimpinan STT Musi tahun 1992/1993

Ketua	: Drs. J. D. Prasanto, BS, MBA. (Brigjen TNI Purn)
Pembantu ketua I	: I.K. Halim B. Arch.
Pembantu ketua II	: Agatha Septianna, SE

Pembantu ketua III : Ir. Antonius Herman Kowi

Pergantian pimpinan terjadi karena Drs. J. D. Prasanto, BS, MBA dipercayakan untuk menjadi Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Musi Palembang.

2. Pimpinan STT Musi tahun 1993/1995

Ketua : Prof. Ir. Djamilus Zainudin, MSc

Pembantu Ketua I : Dr. Ir. Arpaden Silaban, M.Ch.E.

Pembantu Ketua II : Ir. Prisca Yeniyati

Pembantu Ketua III : Drs. H. Wardjito, MA, SCJ

Pergantian terjadi karena Prof. Ir. Djamilus Zainuddin, MSc meninggal pada tahun 1993.

3. Pimpinan STT Musi tahun 1995/1997

Ketua : Ir. Sandhya Jayaprana

Pembantu Ketua I : Dr. Ir. Arpaden Silaban, M.Ch.E.

Pembantu Ketua II : Ir. Prisca Yeniyati

Pembantu Ketua III : Drs. H. Wardjito, MA, SCJ

4. Pimpinan STT Musi tahun 1997/1999

Ketua : Ir. Sandhya Jayaprana

Pembantu Ketua I : Ir. Herman Tantri

Pembantu Ketua II : Ir. Prisca Yeniyati

Pembantu Ketua III : Drs. Y. Samiran, MA, SCJ

5. Pimpinan STT Musi tahun 1999 hingga sekarang

Ketua	: Drs. Y. Samiran, MA, SCJ
Pembantu Ketua I	: Ir. Herman Tantri
Pembantu Ketua II	: Ir. Prisca Yeniyati
Pembantu Ketua III	: Drs. Sunoto

STT Musi sebagai sekolah tinggi dalam menyelenggarakan kegiatannya terdiri dari beberapa unsur. Unsur-unsur tersebut adalah: dewan penyantun, pimpinan, tenaga pengajar/dosen, senat sekolah tinggi, pelaksana akademik (terdiri dari bidang pendidikan, bidang penelitian, dan bidang pengabdian masyarakat), pelaksana administrasi, dan unsur penunjang (terdiri dari perpustakaan, laboratorium/studio, bengkel, pusat komputer, dan pusat – pusat lain).

Selain unsur-unsur tersebut untuk menunjang program studi mahasiswa, STT Musi hingga saat ini memiliki berbagai fasilitas pendidikan yang secara berkesinambungan terus dikembangkan sebagai berikut :

1. Laboratorium (Fisika dan Kimia Dasar, Komputer, Analisa Perancangan Kerja dan Ergonomi, Statistik Industri, Pengendalian Kualitas, Sistem Produksi, Tata Letak Pabrik, dan fasilitas lain).
2. Studio Gambar Arsitektur
3. Studio Autocad
4. Studio Manajemen (Studio Penelitian dan Pengembangan Industri-Arsitektur).
5. Perpustakaan dan Internet

6. Bengkel
7. Ruang Kuliah dengan perlengakapan sarana OHP dan Slide Projector.
8. Sarana penunjang seperti Kantin, Photo copy, fasilitas olah raga, tempat parkir, aula serba guna dan telepon umum.

B. Identitas Sekolah Tinggi Teknik Musi Palembang

STT Musi berdiri pada tanggal 1 Juni 1992, berkedudukan di Jalan Bangau No. 60 Palembang, Telp. (62)- 0711-366326.

Sebagai lembaga pendidikan STT Musi berazaskan Pancasila sesuai dengan rumusan yang terdapat di dalam Pembukaan UUD 1945 dengan tujuan mengembangkan dan mendidik warga negara Indonesia untuk menjadi sarjana yang profesional, berkepribadian, bersikap terbuka, berkemampuan berpikir analitik, mampu menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, berjiwa pengabdian serta memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap Nusa dan Bangsa Indonesia dalam pelaksanaan Tri Darma Perguruan Tinggi.

Pola ilmiah pokok STT Musi adalah pengembangan komunitas dan lingkungan melalui pendidikan dengan penjabaran sebagai berikut : menggali implikasi pengembangan ilmu-ilmu, penelitian ilmiah, dan pengajarannya secara menyeluruh dan mendalam dengan memperhatikan kepentingan masyarakat dan lingkungan, serta akan menolak segala usaha untuk mempergunakan hasil-hasil ilmu untuk memanipulasi manusia atau masyarakat bagi tujuan ideologi dan materialistik.

Bentuk lambang STT Musi terdiri dari :

1. Lima helai bunga warna kuning berarti lambang filsafat bangsa dan negara yaitu Pancasila.
2. Empat puluh lima gerigi roda melambangkan tahun kemerdekaan Negera Republik Indonesia yaitu tahun 1945.
3. Salib berarti lambang amal bakti Kerasulan Awam Keuskupan Palembang sebagai pendiri STT Musi.
4. Segi tiga berarti lambang Trinitas atau Tritunggal yaitu pusat iman katolik.
5. Buku dan Teodolit berarti lambang ilmu yang digali, diselidiki, dan diamalkan untuk masyarakat.

Bendera STT Musi berwarna dasar kuning tua dengan ukuran perbandingan 3 : 4, sedangkan bendera jurusan berwarna biru. Selain itu STT Musi memiliki Hymne STT Musi berjudul "Sekolah Tinggi Teknik Musi" dan Mars STT Musi berjudul "Mars Sekolah Tinggi Musi".

C. Struktur Organisasi

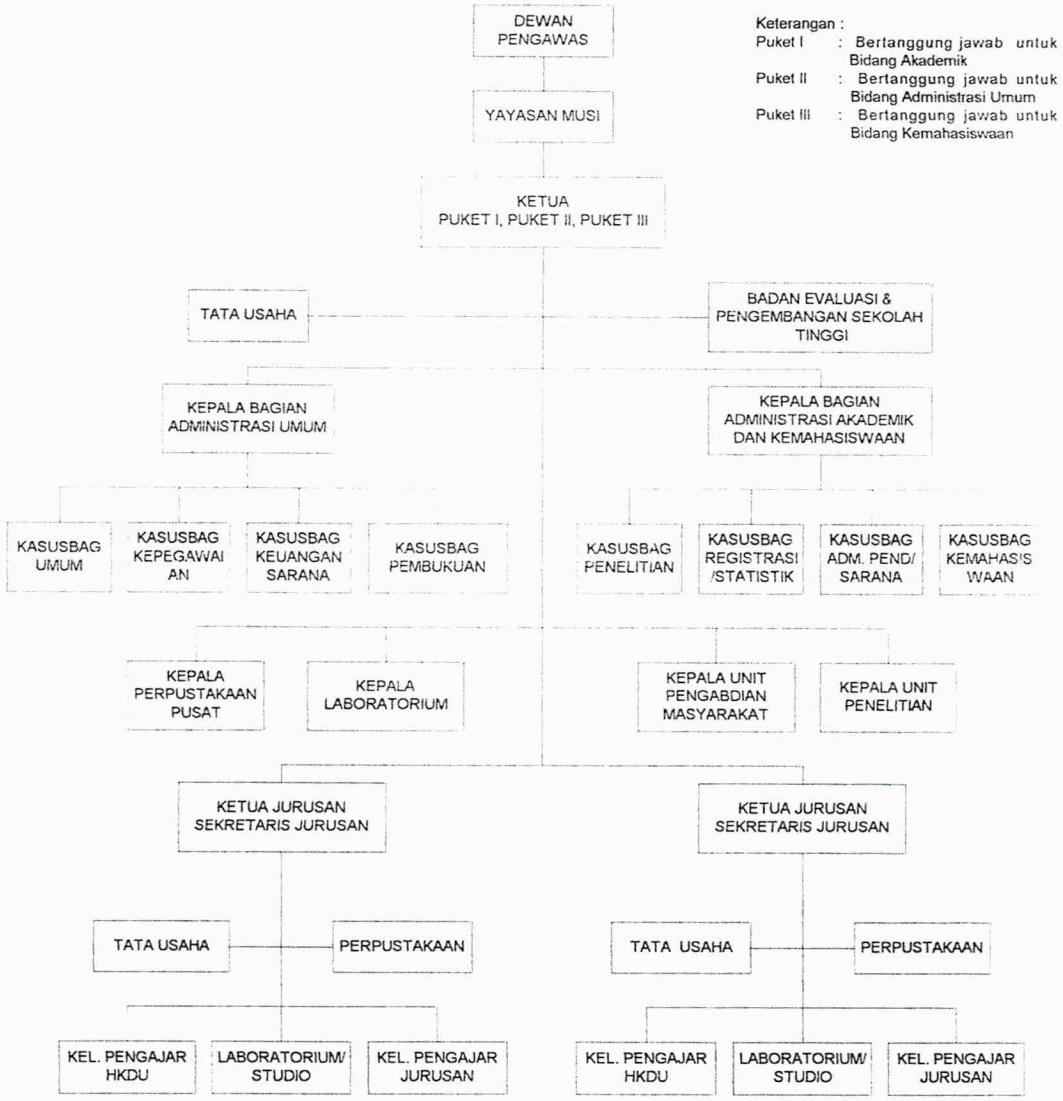
Struktur organisasi Sekolah Tinggi Teknik Musi berdasarkan Statuta Sekolah Tinggi Teknik Musi tanggal 23 Juli 1993 terdiri dari unsur-unsur:

1. Dewan Pengawas
2. Yayasan & Badan Pengurus Harian Musi
3. Pimpinan Sekolah Tinggi Teknik Musi
4. Badan Evaluasi dan Pengembangan
5. Pelaksana Akademik

6. Pelaksana Administrasi

7. Penunjang

Struktur Organisasi
Sekolah Tinggi Teknik Musi
Palembang



Untuk lebih memperjelas tentang struktur organisasi STT Musi di bawah ini akan diuraikan tugas dan wewenang dari masing-masing unsur.

1. Dewan Pengawas

   Mengawasi terselenggaranya kegiatan di STT Musi.

2. Yayasan & Badan Pengurus Harian Musi

   Tugas dan wewenang Yayasan Musi:

   a). Yayasan Musi bertugas menyelenggarakan dan membina STT Musi

   b). Yayasan Musi mempunyai tanggung jawab terhadap:

   - Kehidupan STT Musi
   - Pengadaan dana

   c). Yayasan Musi mempunyai wewenang:

   - Menetapkan Haluan dan Pedoman STT Musi
   - Mengangkat dan memberhentikan pimpinan STT Musi
   - Mengangkat dan memberhentikan pimpinan jurusan dan lembaga atas usul Ketua STT Musi

3. Pimpinan Sekolah Tinggi Teknik Musi

   Pimpinan Sekolah Tinggi Teknik Musi terdiri dari Ketua, Pembantu Ketua I, Pembantu Ketua II, dan Pembantu Ketua III.

   Tugas dan tanggung jawab ketua adalah:

   a). Ketua bertugas memimpin penyelenggaraan pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat, membina tenaga kependidikan, mahasiswa, tenaga adminstrasi, serta membina hubungan yang harmonis dalam lingkungan STT Musi.

   b). Ketua bertanggung jawab kepada Ketua Yayasan Musi Palembang.

c). Bilamana ketua berhalangan tidak tetap maka pembantu ketua bidang akademik bertindak sebagai pelaksana harian ketua.

d). Bilamana ketua berhalangan tetap, Yayasan Musi mengangkat pejabat ketua sebelum mengangkat ketua yang baru.

Tugas dan tanggung jawab Pembantu Ketua:

a). Pembantu Ketua bertanggung jawab kepada ketua

b). Pembantu Ketua Bidang Akademik membantu ketua dalam memimpin pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat.

c). Pembantu Ketua Bidang Administrsi Umum membantu ketua dalam memimpin pelaksanaan kegiatan di bidang keuangan dan administrasi umum.

d). Pembantu Ketua Bidang Kemahasiswaan membantu ketua dalam pelaksanaan kegiatan di bidang pembinaan serta pelayanan kesejahteraan mahasiswa.

4. Badan Evaluasi dan Pengembangan

Mengevaluasi setiap kegiatan yang diselenggarakan oleh STT Musi dan mencari upaya untuk terus mengembangkan STT Musi.

5. Pelaksana Akademik

a). Pelaksana bidang akademik bidang pendidikan adalah jurusan, unit penelitian dan pengabdian masyarakat, laboratorium/studio dan kelompok dosen.

b). Jurusan dalam lingkungan STT Musi mengkoordinasikan dan atau melaksanakan pendidikan akademik dan/atau profesional dalam satu atau seperangkat cabang ilmu pengetahuan dan teknologi.

c). Jurusan dalam STT Musi melaksanakan pendidikan akademik/atau profesional satu pendidikan jurusan.

d). Laboratorium merupakan perangkat penunjang pelaksana pendidik pada jurusan dalam pendidikan akademik dan/atau profesional.

6. Pelaksana Administrasi

a). Satuan pelaksana administrasi pada STT Musi menyelenggarakan pelayanan teknis dan administrasi yang meliputi administrasi akademik, administrasi keuangan, administrasi umum, administrasi kemahasiswaan, administrasi perencanaan dan sistem informasi.

b). Satuan pelaksana yang menyelenggarakan pelayanan teknis dan administrasi pada STT Musi adalah bagian.

c). Jumlah bagian terdiri atas:

- Bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan
- Bagian Administrasi Umum

d). Bagian terdiri atas sub bagian.

7. Penunjang

a). Unsur penunjang pada STT Musi merupakan perangkat kelengkapan di bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat yang berada di luar jurusan dan laboratorium.

b). STT Musi memiliki unsur penunjang terdiri dari beberapa unit pelaksana teknis, yaitu UPT Perpustakaan, UPT Pusat Komputer, UPT Lboratorium, UPT studio, dan UPT pendidikan bahasa.

D. Personalia Sekolah Tinggi Teknik Musi Palembang

1. Penjenisan Pegawai dan Pelaksana Kerja

Yayasan Musi dalam SK No. 0I/SK/YM/XII/2000 telah menetapkan beberapa jenis pegawai tetap Yayasan Musi. Pegawai tetap Yayasan Musi sebagai berikut :

a. Pegawai Tetap Purna Waktu adalah semua dosen, tenaga penunjang akademik, dan tenaga administrasi yang sanggup diberi tugas bekerja di S T Musi selama 40 jam/minggu untuk tenaga administrasi dan penunjang akademik, dan 36 jam/minggu bagi tenaga dosen. Dosen, tenaga akademik dan tenaga administrasi disamping tugas utama juga sanggup menerima apabila diberi tugas-tugas tambahan lain.

   Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan (PNSD) yang diserahkan secara penuh oleh pemerintah kepada Lembaga Pendidikan Musi dikategorikan sebagai pegawai penuh waktu dengan kewajiban minimal 36 jam (Ekuivalen 12 SKS)/minggu.

b. Pegawai tetap paruh waktu , status ini hanya berlaku bagi dosen dengan ketentuan :

   1). Pegawai tetap paruh waktu berkarya di sekolah tinggi selama 18 jam/minggu.

2). Dosen berstatus tetap paruh waktu normalnya tidak dapat memangku jabatan struktural.

c. Pegawai tetap luar biasa, yaitu karena alasan khusus berkarya dalam lembaga pendidikan Musi, walaupun tanggung jawabnya tidak dapat dikategorikan seperti point a dan point b.

Saat ini STT Musi telah memiliki banyak sumber daya manusia, baik tenaga pengajar/dosen dan pelaksana administrasi. Di bawah ini rincian jumlah tenaga pengajar/dosen dan jumlah pelaksana administrasi baik tetap maupun tidak tetap:

a. Tenaga pengajar/dosen tetap	:	20	orang
b. Tenga pengajar/dosen tidak tetap	:	60	orang
c. Pelaksana administrasi	:	7	orang

2. Pengadaan Pegawai

Dalam upaya menyelenggarakan pengadaan pegawai STT Musi memberlakukan syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar. Syarat-syarat tersebut dicntumkan dalam Surat Keputusan yang ditetapkan oleh Yayasan Musi.

Apabila pelamar yang bersangkutan dinilai memenuhi syarat yang ditetapkan oleh yayasan, lamaran itu akan diproses lanjut dan ditangani oleh sebuah panitia yang akan menyelenggarakan seleksi antara lain meliputi: wawancara, tes kemampuan/ketrampilan kalau diperlukan, tes psikologi dan tes kesehatan. Dalam wawancara pelamar juga diberi informasi tentang Peraturan

Pokok Kepegawaian dan Peraturan Penggajian. Pelamar yang dinilai memenuhi syarat akan dinyatakan diterima dan diangkat menjadi calon pegawai yayasan.

Calon pegawai diberi gaji sebesar 80% dari gaji pokok, sementara pangkat dan golongan gaji pegawai tetap ditetapkan dengan ketentuan dan syarat-syarat yang tercantum dalam peraturan.

Pangkat dan golongan gaji yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Pangkat dan Golongan Gaji

01	Pembina Utama	Golongan/Ruang	IV/e
02	Pembina Utama Madya	Golongan/Ruang	IV/d
03	Pembina Utama Madya Muda	Golongan/Ruang	IV/c
04	Pembina tingkat I	Golongan/Ruang	IV/b
05	Pembina	Golongan/Ruang	IV/a
06	Penata Tingkat I	Golongan/Ruang	III/d
07	Penata	Golongan/Ruang	III/c
08	Penata Muda Tingkat I	Golongan/Ruang	III/b
09	Penata Muda	Golongan/Ruang	III/a
10	Pengatur Tingkat I	Golongan/Ruang	II/d
11	Pengatur	Golongan/Ruang	II/c
12	Pengatur Muda Tingkat I	Golongan/Ruang	II/b
13	Pengatur Muda	Golongan/Ruang	II/a
14	Juru Tingakat I	Golongan/Ruang	I/d
15	Juru	Golongan/Ruang	I/c
16	Juru Muda Tingkat I	Golongan/Ruang	I/b
17	Juru Muda	Golongan/Ruang	I/a

Di samping pangkat seperti tersebut di atas kepada tenaga pengajar/dosen diberikan jabatan edukatif, tetapi jabatan itu tidak otomatis disetarakan dengan golongan/ruang.

Pangkat-pangkat tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Pangkat dan Jabatan Edukatif

01	Guru Besar	Golongan/Ruang	IV/e
02	Guru Besar Madya	Golongan/Ruang	IV/d
03	Lektor Kepala	Golongan/Ruang	IV/c
04	Lektor Kepala Madya	Golongan/Ruang	IV/b
05	Lektor	Golongan/Ruang	IV/a
06	Lektor Madya	Golongan/Ruang	III/d
07	Lektor Muda	Golongan/Ruang	III/c
08	Asisten Ahli	Golongan/Ruang	III/b
09	Asisten Ahli Madya	Golongan/Ruang	III/a
10	Asisten	Golongan/Ruang	II/d
11	Asisten Madya	Golongan/Ruang	II/c
12	Asisten Muda	Golongan/Ruang	II/b

Apabila seorang pegawai adalah purnawirawan TNI maka penyesuaian pangkatnya dilakukan paling tinggi sebagai beriku:

Tabel 3.3
Pangkat Purnawirawan TNI

01	Jendral	Golongan/Ruang	IV/e
02	Letnan Jendral	Golongan/Ruang	IV/d
03	Mayor Jendral	Golongan/Ruang	IV/c
04	Brigadir Jendral	Golongan/Ruang	IV/b
05	Kolonel	Golongan/Ruang	IV/a
06	Letnan Kolonel	Golongan/Ruang	III/d
07	Mayor	Golongan/Ruang	III/c
08	Kapten	Golongan/Ruang	III/b
09	Letnan I	Golongan/Ruang	III/a
10	Letnan II	Golongan/Ruang	II/d
11	Pembantu Letnan	Golongan/Ruang	II/c
12	Sersan Mayor	Golongan/Ruang	II/b
13	Sersan	Golongan/Ruang	II/a
14	Kopral	Golongan/Ruang	I/d
15	Prajurid	Golongan/Ruang	I/c – I/b
16	Calon Prajurid	Golongan/Ruang	I/a

Jabatan/pekerjaan, ijazah, golongan/ruang pegawai pada awal bekerja dan jenjang kepangkatan, golongan/ruang tertinggi ditetapkan sebagai berikut:

Tabel 3.4
Jabatan/Pekerjaan, Ijazah, Golongan/Ruang, dan Gol./Ruang Tertinggi

Jabatan/pekerjaan	Ijazah	Golongan/ ruang	Gol./ruang tertinggi
Dosen	S-3	III/b	IV/e
	S-2	III/a	IV/e
	S-1	III/a	IV/e
Peneliti	S-3	III/b	IV/e
	S-2	III/a	IV/d
	S-1	III/a	IV/c
Pustakawan	S-1	III/a	III/d *)
Pranata Komputer	S-1	III/a	III/d *)
Staf administrasi**)	S-I	III/a	III/d
	D-III	II/b	III/c
	D-II	II/b	III/b
	D-I	II/a	III/a
	SMU/SMK	II/a	III/a
Laboran	D-II	II/b	III/a
Teknisi	SMU/SMK	II/b	II/d
Tenaga Kampus	SMU/SMK	II/a	II/d
	SMTP	I/b	II/c

*) Kepala Perpustakaan dan Kepala Pusat Komputer adalah IV/a
**) Bidang Administrasi Perkantoran

3. Tugas dan Pemberlakuan Jam Kerja

a. Tugas Tenaga Pengajar/Dosen

Dosen wajib melaksanakan tugas pendidikan dan pangajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat, sesuai dengan jabatan akademik masing-masing dengan mengacu pada Peraturan Perundangan yang berlaku. Lingkup tugas tenaga pengajar/dosen dalam bidang pendidikan dan pengajaran meliputi:

1) Meningkatkan kompetensi melalui pemerolehan ijazah perguruan tinggi sampai dengan stratum yang tertinggi, memberi kuliah/tutorial dan menguji;

2) Menyelenggarkan pendidikan di laboratorium, praktik keguruan, praktik bengkel/studio, dan praktik lapangan;
3) Membimbing seminar mahasiswa;
4) Membimbing Kuliah Kerja Nyata (KKN) atau Praktik Kerja Lapangan (PKL);
5) Membimbing penulisan laporan/skripsi/tesis/disertasi;
6) Bertugas dalam panitia ujian akhir;
7) Membimbing asisten mahasiswa;
8) Membina tenga pengajar yunior;
9) Menulis/menyunting diktat, modul, naskah tutorial, pengembangan program studi dan buku ajar perguruan tinggi.

Lingkup tugas tenaga pengajar/dosen dalam bidang penelitian sebagai berikut:

1) Meneliti dan menyajikan hasil penelitian dalam pertemuan ilmiah;
2) Menulis karya ilmiah, buku ilmiah dan/atau membuat/menciptakan karya seni/desain;
3) Menyajikan karya ilmiah dalam pertemuan ilmiah atau karya seni/desain dalam pentas seni/pameran.

Lingkup tugas dosen dalam bidang pengabdian kepada masyarakat sebagai berikut:

1) Memberi pelatihan/penyuluhan/penataran sesuai dengan disiplin ilmunya kepada masyarakat;
2) Memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintah dan pembangunan;

3) Membuat/menulis karya pengabdian kepada masyarakat, termasuk penulisan buku pelajaran TK, SD, sampai SLTA;

Lingkup tugas dosen dalam bidang penunjang Tri Dharma Perguruan Tinggi sebagai berikut:

1) Menjadi anggota dalam suatu panitia/badan dalam perguruan tinggi
2) Menjadi anggota organisasi profesi
3) Mewakili perguruan tinggi dalam panitia antar lembaga
4) Menjadi anggota delegasi nasional kepertemuan internasional
5) Berperan serta aktif dalam pertemuan ilmiah
6) Memperoleh ijazah perguruan tinggi/keahlian tambahan yang setingkat.

b. Tugas Pelaksana administrasi

1) Tenaga penunjang akademik dan administrasi tetap mempunyai beban kerja 6 hari/40 jam/minggu.
2) Tenaga penunjang akademik berkewajiban melakukan tugas sesuai dengan bidangnya guna menunjang pelaksanaan akademik.
3) Tenaga penunjang administrasi berkewajiban melakukan tugas di bidang administrasi guna menunjang pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
4) Tenaga penunjang akademik dan tenaga administrasi yang memenuhi syarat dapat dipertimbangkan untuk diangkat menjadi dosen.

Di bawah ini rincian hari kerja, jam hadir, dan wajib mengajar bagi pegawai tetap Sekolah Tinggi Musi:

Tabel 3.5
Perincian Hari Kerja, Jam Hadir, dan Wajib Mengajar

Pegawai	Status	Hari Kerja (hr/mng)	Jam Hadir (jam/mng)	Wajib Mengajar (SKS)	Waktu Kerja
Dosen	Purna Waktu	6	36	12	07.00-14.00 *
	Paruh Waktu	3	18	6	Fleksibel
Administrasi dan penunjang akademik	Purna Waktu	6	40	-	Hari senin-Jumat 07.00-14.00 hari sabtu 07.00-12.00

* diatur oleh pimpinan sekolah tinggi/unit kerja, termasuk bila ada kegiatan sore hari.

E Sistem Penggajian dan Tunjangan

1. Sistem Penggajian

Sistem penggajian yang diberlakukan di STT Musi berdasarkan sistem penggajian yang berlaku di Yayasan Musi dengan memperhatikan Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil (PGPS). Sebagai dasar dari penggajian ini adalah pangkat atau kedudukan yang menunjuk tingkat seorang pegawai dalam rangkaian susunan kepegawaian seperti yang telah diuraikan sebelumnya.

Pegawai yang diangkat dalam suatu pangkat atau golongan diberi gaji pokok berdasarkan golongan ruang yang ditetapkan. Calon pegawai tetap diberi gaji pokok sebesar 80% (delapan puluh persen) dari gaji pokok. Calon pegawai yang telah mempunyai pengalaman kerja yang dapat diperhitungkan untuk menetapkan gaji pokok, diberi gaji pokok yang segaris dengan pengalaman kerja yang telah ditetapkan. Seseorang yang langsung diangkat menjadi pegawai, apabila telah mempunyai pengalaman kerja yang dapat diperhitungkan untuk menetapkan gaji pokok yang segaris dengan pengalaman kerja yang ditetapkan sebagai masa kerja golongan, sementara masa pegawai yang diangkat dari mantan

pegawai atau pensiunan suatu instansi di luar yayasan dapat diperhitungkan sebagai masa kerjanya.

Masa kerja golongan yang dapat diperhitungkan adalah sebagai berikut:

a. Masa kerja pegawai yang bersangkutan diperhitungkan 2/3 (dua per tiga) dari masa kerja yang dimiliki dengan maksimal 15 (lima belas) tahun apabila pengalaman kerja yang diperolehnya sesuai dengan bidang pekerjaan yang bersangkutan ditempatkan.
b. Masa kerja pegawai yang bersangkutan diperhitungkan 1/3 (sepertiga) dari masa kerja yang dimiliki dengan maksimal 10 (sepuluh) tahun apabila pengalaman kerja yang diperolehnya tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang bersangkutan ditempatkan.

Pegawai yang memperoleh kenaikan pangkat, diberi gaji pokok berdasarkan pangkat baru yang segaris dengan gaji pokok dan masa kerja golongan dalam ruang menurut pangkat lama. Sementara kepada pegawai yang diturunkan pangkatnya, diberi gaji pokok berdasarkan pangkat baru yang segaris dengan gaji pokok dan masa kerja golongan dalam ruang menurut pangkat lama.

2. Tunjangan

Di samping gaji pokok, kepada pegawai tetap diberikan tunjangan-tunjangan yang diterimakan kepada pegawai dengan mempertimbangkan status kepegawaian masing-masing. Sistem dan ketentuan mengenai penerimaan gaji pokok dan tunjangan-tunjangan berpedoman pada tabel tarif gaji dan tunjangan-

tunjangan yang diterbitkan oleh yayasan dengan memperhatikan pada penggajian Pegawai Negeri Sipil.

Komponen tunjangan meliputi:

a. Tunjangan umum, yaitu tunjangan yang diberikan kepada semua pegawai tetap yang jumlahnya ditentukan oleh yayasan.
b. Tunjangan struktural, yaitu tunjangan yang diberikan sesuai peringkat jabatan struktural yang dipakai oleh pegawai tetap.
c. Tunjangan istri, yaitu tunjangan yang diberikan untuk soeorang istri sah.
d. Tunjangan anak, yaitu tunjangan yang diberikan untuk anak pegawai tetap sampai dengan anak ketiga.
e. Anak yang sudah berusia 21 tahun atau telah menikah tidak lagi menerima tunjangan anak dan tunjangan beras.
f. Tunjangan tetap diberikan kepada anak sampai umur 25 tahun dengan syarat masih kuliah atau belum menikah.
g. Tunjangan beras, masing-masing 10 kg, diberikan kepada suami/istri, anak dengan harga yang ditetapkan yayasan.
h. Pasangan suami istri yang bekerja sebagai pegawai tetap di Yayasan Musi harus menentukan salah satu yang menjadi kepala keluarga, kepadanya didasarkan perhitungan tunjangan.
i. Tunjangan gelar, yaitu tunjangan yang diberikan kepada dosen tetap yang telah meraih kalifikasi pendidikan Master (S2) atau Dokter (S3) sesuai dengan bidang tugasnya.

j. Tunjangan jabatan akademik, yaitu tunjangan yang diberikan kepada dosen tetap yang telah memiliki jabatan akademik.

k. Tunjangan kesehatan, yaitu fasilitas bantuan kesehatan yang diberikan kepada pegawai tetap.

Pegawai tetap yang menjabat jabatan tertentu diberikan tunjangan jabatan/struktural. Tunjangan tersebut ditetapkan dengan Surat Keputusan Pengurus Yayasan. Pegawai yang oleh ketua dinilai melaksanakan pekerjaan yang mempunyai nilai kemashalatan yang luar biasa bisa diberikan penghargaan khusus. Bentuk dan besarnya penghargaan ditetapkan oleh pengurus yayasan. Sementara pegawai tetap yang menduduki jabatan tenaga pengajar diberikan tunjangan fungsional.

Penggajian pegawai diterimakan tiap akhir bulan setelah pegawai yang bersangkutan menjalankan kewajiban kerja. Cara pembayarannya dilakukan secara tunai atau melalui bank yang ditunjuk oleh Yayasan Musi Palembang. Setiap pegawai berhak mendapat bukti slip gaji yang dikirimkan secara kolektif ke unit kerja masing-masing secara tertutup.

Penentuan jumlah gaji didasarkan pada laporan masing-masing unit kerja pegawai yang bersangkutan. Laporan untuk kepentingan penggajian pegawai sudah diterima Biro Administrasi Umum paling lambat tanggal 15 tiap bulan untuk penggajian bulan tersebut. Ketidaksesuaian jumlah penerimaan gaji wajib dilaporkan oleh pegawai yang bersangkutan pada pimpinan unit kerja masing-masing guna diperiksa kembali kebenarannya.

F. Penilaian Prestasi Kerja Sekolah Tinggi Teknik Musi Palembang

1. Ketentuan Umum

Sebagai salah satu usaha untuk lebih menjamin objektivitas dalam pembinaan pegawai berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja dipandang perlu menetapkan ketentuan yang mengatur tentang penilaian pelaksanaan kerja pegawai. Untuk memperoleh bahan pertimbangan tersebut diperlukan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekarjaan (DP3).

DP3 yang selanjutnya disebut Daftar Penilaian Pelaksanaan adalah suatu daftar yang memuat penilaian pekerjaan seseorang pegawai dalam waktu 1 (satu) tahun yang dibuat oleh pejabat penilai. Pejabat penilai adalah atasan langsung pegawai yang dinilai dan struktural di ST Musi. Struktural bisa membentuk team penilai untuk pegawai di lingkungan ST Musi.

Penilaian pelaksanaan pekerjaan dilakukan sepanjang tahun oleh pejabat penilai atau team yang ditunjuk Sekolah Tinggi terhadap setiap pegawai tetap. Rekapitulasi penilaian dibuat sekali dalam setahun.

2. Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3)

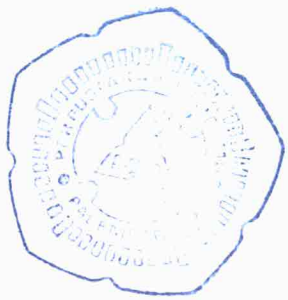
Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dituangkan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekarjaan (DP3). Unsur-unsur yang dinilai dalam DP3 meliputi:

b. Kesetiaan

c. Ketulusan

d. Disiplin

e. Prestasi kerja



f. Tanggung jawab

g. Ketaatan

h. Kejujuran

i. Kerja sama

j. Prakarsa, dan

k. Kepemimpinan

Unsur kepemimpinan yang dimaksud hanya untuk menilai pegawai yang memangku jabatan dalam arti mempunyai anak buah.

Nilai pelaksanaan pekerjaan dinyatakan dengan sebutan dan angka:

a. Amat baik : 91-100

b. Baik : 76-90

c. Cukup : 61-75

d. Sedang : 51-60

e. Kurang : 50- ke bawah

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekarjaan (DP3) bersifat rahasia.

3. Pejabat Penilai, Atasan Pejabat Penilai dan Tatacara Penilaian

Pejabat Penilai (PP) wajib melakukan penilaian pelaksanaan pekerjaan (P3) terhadap pegawai yang berada dalam lingkungannya. Pejabat Penilai dapat melakukan penilaian pelaksanaan pekerjaan apabila ia telah membawahi pegawai yang dimaksud dilingkungannya dalam waktu sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan. Bila Pejabat Penilai belum memenuhi syarat seperti yang ditentukan, maka

Pejabat Penilai adalah atasan Pejabat Penilai atau team yang ditunjuk Sekolah Tinggi Musi.

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekarjaan (DP3) diberikan oleh Pejabat Penilai kepada pegawai yang dinilai. Apabila pegawai yang dinilai keberatan terhadap nilai dalam DP3, ia dapat mengajukan keberatan disertai dengan alasan-alasannya kepada atasan Pejabat Penilai selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari sejak tanggal diterimanya DP3 tersebut. Pegawai yang dinilai wajib mengembalikan DP3 sebagaimana dimaksud kepada Pejabat Penilai selambat-lambatnya dalam waktu 14 hari sejak diterimanya DP3 tersebut.

Pejabat Penilai menyampaikan DP3 kepada Atasan Pejabat Penilai dengan ketentuan:

a. Apabila tidak ada keberatan dari pegawai yang dinilai, DP3 disampaikan dengan catatan hasil penilaian.
b. Apabila ada keberatan dari pegawai yang dinilai, DP3 disampaikan dengan catatan tentang tanggapan Pejabat Penilai atau keberatan dari pegawai yang dinilai.

Atasan penilai memeriksa dengan seksama DP3 yang disampaikan kepadanya. Apabila ada alasan yang cukup, setelah mengadakan pembicaraan dengan Pejabat Penilai, Atasan Pejabat Penilai dapat mengadakan perubahan nilai yang tercantum dalam DP3. DP3 berlaku sesudah ada pengesahan dari Atasan Pejabat Penilai.

Pengurus Yayasan, Ketua Sekolah Tinggi, adalah Pejabat Penilai atau Atasan Pejabat Penilai tertinggi. DP3 pegawai yang sedang menjalankan tugas

belajar dibuat oleh Pejabat Penilai dengan menggunakan bahan-bahan yang diberikan oleh Perguruan Tinggi tempat belajar.

Khusus untuk dosen selain dilakukan penilaian oleh Pejabat Penilai, dilakukan juga penilaian melalui penyebaran angket kepada rekan kerja dan mahasiswa.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dilakukan analisis untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan penilaian prestasi kerja di STT Musi Palembang dengan alat kuesioner.

A. Deskripsi Umum Penelitian

1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah tenaga pengajar/dosen termasuk didalamnya adalah tenaga pengajar/dosen yang menjabat sebagai pejabat struktural dan pelaksana administrasi pada Sekolah Tinggi Musi Palembang. Yang dimaksud dengan tenaga pengajar/dosen adalah tenaga pengajar/dosen tetap (dosen Yayasan), dan yang dimaksud dengan pelaksana administrasi adalah satuan pelaksana administrasi pada Sekolah Tinggi Teknik Musi Palembang yang menyelenggarakan pelayanan teknis dan administrasi. Pelaksana administrasi ini meliputi Bagian Administrasi Akademik, Bagian Administrasi Keuangan, Bagian Administrasi Umum, Bagian Administrasi Kemahasiswaan, dan Bagian Administrasi Perencanaan dan Sistem Informasi

2. Penyusunan Kuesioner

Dalam penyusunan kuesioner sebagai tahap awal adalah menyusun item-item kuesioner. Kuesioner dibagi ke dalam dua kelompok, yaitu kuesioner

kelompok I (pertama) untuk tenaga pengajar/dosen dan pelaksana administrasi sebanyak 20 item pertanyaan yang dilengkapi dengan daftar pertanyaan untuk identitas responden dan pertanyaan mengenai Penilaian Prestasi Kerja. Adapun rincianya adalah sebagai berikut:

Item nomor 1-5 bagian identitas responden

Item nomor 8-20 bagian Penilaian Prestasi Kerja

Kuesioner kelompok kedua adalah kuesioner untuk pejabat struktural dan kepala bagian sebanyak 23 item pertanyaan yang dilengkapi dengan daftar pertanyaan untuk identitas responden dan pertanyaan mengenai Penilaian Prestasi Kerja. Adapun rinciannya adalah sebagai berikut:

Item nomor 1-5 bagian identitas responden

Item nomor 6-22 bagian Penilaian Prestasi Kerja

Item nomor 23 khusus penilaian untuk tenaga pengajar/dosen

3. Deskripsi Umum Identitas Responden

Jumlah keseluruahan yang menjadi responden adalah sebesar 20 responden yang terdiri dari 6 orang tenaga pelaksana administrasi, 7 orang tenaga pengajar/dosen, dan 7 orang pejabat struktural dan kepala bagian.

Pembahasan ini dibedakan dalam 3 kelompok sesuai dengan bagian pekerjaan dan jabatan, yaitu kelompok pelaksana administrasi, kelompok tenaga pengajar/dosen, dan kelompok pejabat struktural dan kepala bagian.

Berikut ini diuraikan deskripsi umum identitas responden menurut kelompok bagian pekerjaan.

a. Deskripsi Umum Identitas Responden Pelaksana Administrasi

Deskripsi ini digunakan untuk mengetahui identitas dari masing-masing responden dengan cara membagikan kuesioner yang harus diisi oleh responden. Hasil dari kuesioner tersebut dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1) Pengelompokan berdasarkan jenis kelamin responden

Tabel 4.1
Identitas Responden Pelaksana Administrasi Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
Laki-laki	2	33,3	33,3
Perempuan	4	66,7	100,0
Total	6	100,0	

Sumber: data primer

2) Pengelompokan berdasarkan pendidikan terakhir responden

Tabel 4.2
Identitas Responden Pelaksana Administrasi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
SLTA/Sederajat	3	50,0	50,0
D3	2	33,3	83,3
S1	1	16,7	100,0
Total	6	100,0	

Sumber: data primer

3) Pengelompokan berdasarkan umur responden

Tabel 4.3
Identitas Responden Pelaksana Administrasi Berdasarkan Umur

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
20-25 tahun	1	16,7	16,7
26-31 tahun	4	66,7	83,3
32-37 tahun	1	16,7	100,0
Total	6	100,0	

Sumber: data primer

4) Pengelompokan berdasarkan berdasarkan lama bekerja

Tabel 4.4
Identitas Responden Pelaksana Administrasi Berdasarkan Lama Bekerja

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
< 1 tahun	1	16,7	16,7
1-3 tahun	2	33,3	50,0
3-5 tahun	2	33,3	83,3
> 5 tahun	1	16,7	100,0
Total	6	100,0	

Sumber: data primer

Dari pengelompokan tersebut dapat dilihat bahwa pelaksana administrasi di STT Musi memiliki 6 orang tenaga pelaksana administrasi terdiri dari 2 orang laki-laki (33,3%) dan 4 orang perempuan (66,7%). Berdasarkan pengelompokan pendidikan terakhir dapat dilihat 3 orang (50%) lulusan SLTA/Sederajat, 2 orang (33,3%) lulusan D3, dan 1 orang (16,7%) lulusan S1. berdasarkan umur terdapat 1 orang (16,7%) berumur antara 20-25 tahun, 4 orang (66,7%) berumur antara 26-31 tahun, dan 1 orang (16,7%) berumur antara 32-37 tahun. Pengelompokan berdasarkan lama bekerja memperlihatkan bahwa 1 orang (16,7%) bekerja selama < 1 tahun, 2 orang (33,3%) bekerja selama 1-3 tahun, 2 orang (33,3%) bekerja selama 3-5 tahun, dan 1 orang (16,7%) telah bekerja selama > 5 tahun.

b. Deskripsi Umum Identitas Responden Tenaga Pengajar/Dosen

Deskripsi ini digunakan untuk mengetahui identitas responden bagian tenaga pengajar/dosen dengan cara membagikan kuesioner yang harus diisi oleh responden. Hasil dari kuesioner tersebut dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1) Pengelompokan berdasarkan jenis kelamin responden

Tabel 4.5
Identitas Responden Tenaga Pengajar/Dosen Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
Laki-laki	5	71,4	71,4
Perempuan	2	28,6	100,0
Total	7	100,0	

Sumber: data primer

2) Pengelompokan berdasarkan pendidikan terakhir responden

Tabel 4.6
Identitas Responden Tenaga Pengajar/Dosen Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
S2	1	14,3	14,3
S1	6	85,7	100,0
Total	7	100,0	

Sumber: data primer

3) Pengelompokan berdasarkan umur responden

Tabel 4.7
Identitas Responden Tenaga Pengajar/Dosen Berdasarkan Umur

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
20-25 tahun	2	28,6	28,6
26-31 tahun	2	28,6	57,1
32-37 tahun	1	14,3	71,4
38-43 tahun	2	28,6	100,0
Total	7	100,0	

Sumber: data primer

4) Pengelompokan berdasarkan berdasarkan lama bekerja

Tabel 4.8
Identitas Responden Tenaga Pengajar/Dosen Berdasarkan Lama Bekerja

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
< 1 tahun	1	14,3	14,3
1-3 tahun	3	42,9	57,1
> 5 tahun	3	42,9	100,0
Total	7	100,0	

Sumber: data primer

Hasil dari kuesioner yang disebarkan kepada tenaga pengajar/dosen diperoleh bahwa tenaga pengajar/dosen yang mengisi kuesioner di STT Musi

terdiri dari 5 responden laki-laki (71,4%) dan 2 responden perempuan (28,6%). Berdasarkan pengelompokan pendidikan terakhir 1 responden (14,3%) lulusan S2 dan 6 responden (85,7%) lulusan S1. Berdasarkan umur menunjukkan 2 responden (28,6%) berumur antara 20-25 tahun, 2 reponden (28,6%) berumur antara 26-31 tahun, dan 1 responden (14,3%) berumur antara 32-37 tahun, dan 2 responden (28,6%) berumur antara 38-43 tahun. Pengelompokan berdasarkan lama bekerja memperlihatkan bahwa 1 responden (14,3%) bekerja selama < 1 tahun, 3 responden (42,9%) bekerja selama 1-3 tahun, 3 responden (42,9%) bekerja selama > 5 tahun.

c. Deskripsi Umum Identitas Responden Pejabat Struktural dan Kepala Bagian

Deskripsi ini digunakan untuk mengetahui identitas responden dari bagian pejabat struktural dan kepala bagian dengan cara membagikan kuesioner yang harus diisi oleh responden. Hasil dari kuesioner tersebut dikelompokkan sebagai berikut:

1) Pengelompokan berdasarkan jenis kelamin responden

Tabel 4.9
Identitas Responden Pejabat Struktural dan Kepala Bagian Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
Laki-laki	4	57,1	57,1
Perempuan	3	42,9	100,0
Total	7	100,0	

Sumber: data primer

2) Pengelompokan berdasarkan pendidikan terakhir responden

Tabel 4.10
Identitas Responden Pejabat Strukutral dan Kepala Bagian Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
S2	1	14,3	14,3
S1	6	85,7	100,0
Total	7	100,0	

Sumber: data primer

3) Pengelompokan berdasarkan umur responden

Tabel 4.11
Identitas Responden Pejabat Strukutral dan Kepala Bagian Berdasarkan Umur

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
20-29 tahun	1	14,3	14,3
30-39 tahun	3	42,9	57,1
> 39 tahun	3	42,9	100,0
Total	7	100,0	

Sumber: data primer

4) Pengelompokan berdasarkan lama bekerja

Tabel 4.12
Identitas Responden Pejabat Strukutral dan Kepala Bagian Berdasarkan Lama Bekerja

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
1-3 tahun	1	14,3	14,3
3-5 tahun	2	28,6	42,9
> 5 tahun	4	57,1	100,0
Total	7	100,0	

Sumber: data primer

5) Pengelompokan berdasarkan jabatan

Tabel 4.13
Identitas Responden Pejabat Strukutral dan Kepala Bagian Berdasarkan Jabatan

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
Kepala Bagian	1	14,3	14,3
Ketua/Sekretaris Jurusan	3	42,9	57,1
Pembatu Ketua	3	42,9	100,0
Total	7	100,0	

Sumber: data primer

Dari pengelompokan di atas diperoleh 4 responden laki-laki (57,1%) dan 3 responden perempuan (42,9%). Berdasarkan pengelompokan pendidikan terakhir 6 responden (85,7%) lulusan S1 dan 1 responden (14,3%) lulusan S2. Berdasarkan umur menunjukkan 1 responden (14,3%) berumur antara 20-29 tahun, 3 reponden (42,9%) berumur antara 30-39 tahun, dan 3 responden (42,9%) berumur > 39 tahun. Pengelompokan berdasarkan lama bekerja memperlihatkan bahwa 1 responden (14,3%) telah bekerja antara 1-3 tahun, 2 responden (28,6%) bekerja selama 3-5 tahun, dan 4 responden (57,1%) bekerja selama > 5 tahun. Berdasarkan jabatan 1 responden (14,3%) menjabat sebagai kepala bagian, 3 responden (42,9%) menjabat sebagai ketua/sekretaris jurusan, dan 3 responden (42,9%) menjabat sebagai pembantu ketua.

B. Analisis Data

Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner ini akan dianalisis perbagian sesuai dengan bagian pekerjaan responden masing-masing.

1. Analisis Data Penilaian Prestasi Kerja Pelakasana Administrasi

6) Apakah Anda tahu ada penilaian prestasi kerja di STT Musi?

Tabel 4.14
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 6)/1

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
Tahu	5	83,3	83,3
Tidak tahu	1	16,7	100,0
Total	6	100,0	

Sumber: data primer

Dari tabel di atas terlihat bahwa dari 6 responden 5 orang (83,3%) menyatakan mengetahui bahwa ada penilaian prestasi kerja di STT Musi,

sementara 1 orang (16,7%) menyatakan tidak mengetahui ada penilaian prestasi kerja di STT Musi.

Ini berarti bahwa penyebaran informasi oleh pimpinan mengenai adanya penilaian prestasi kerja tersebut belum merata. Hal ini terbukti dari adanya responden yang menyatakan tidak tahu tentang adanya penilaian prestasi kerja di STT Musi. Untuk itu pimpinan harus mensosialisasikan program penilaian prestasi kerja ini kepada seluruh karyawan, baik itu tenaga pengajar/dosen maupun pelaksana administrasi.

7) Apakah Anda setuju ada penilaian prestasi kerja di STT Musi?

Tabel 4.15
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No.7) /1

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
Setuju	6	100,0	100,0
Total	6	100,0	

Sumber: data primer

Dari jawaban yang diberikan responden untuk item pertanyaan No. 7 diperoleh 100% responden menyatakan setuju dengan adanya penilaian prestasi kerja di STT Musi. Mereka menyatakan setuju dengan alasan bahwa penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengetahui bagaimana kemampuan dan prestasi masing-masing personal dalam bekerja. Selain itu penilaian prestasi kerja juga berguna untuk memacu semangat bekerja dan meningkatkan kreativitas dan kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa responden paham dan mengerti akan pentingnya suatu penilaian prestasi kerja. Alasan yang responden berikan menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja itu sangat bermanfaat bagi mereka

sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya.

8) Setiap berapa periode penilaian prestasi kerja tersebut dilakukan?

Tabel 4.16
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 8) /1

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
6 bulan	1	16,7	16,7
1 tahun	4	66,7	83,3
Lainnya	1	16,7	100,0
Total	6	100,0	

Sumber: data primer

Dari item pertanyaan No. 8 diperoleh 1 responden (16,7%) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja diadakan setiap 6 bulan sekali, 4 responden (66,7%) menyatakan penilaian prestasi kerja dilakukan setiap 1 tahun, dan 1 responden (16,7%) menyatakan lainnya dengan keterangan bahwa ia kurang tahu dalam setiap berapa periode penilaian prestasi kerja dilakukan.

Ada kemungkinan yang menyebabkan jawaban responden tidak seragam yaitu berkaitan dengan item pertanyaan No. 6. Dari jawaban item pertanyaan tersebut diperoleh 1 orang menyatakan tidak tahu tentang adanya penilaian prestasi kerja. Dengan tidak mengetahui adanya penilaian prestasi kerja berarti responden tersebut juga tidak mengetahui kapan penilaian tersebut dilakukan, mengapa penilaian prestasi kerja tersebut dilakukan, oleh siapa, dan bagaimana penilaian prestasi kerja tersebut dilakukan. Sementara 5 orang yang menyatakan tahu ada penilaian prestasi kerja pun memberikan jawaban yang tidak seragam.

Ini berarti bahwa penilaian prestasi kerja di STT Musi belum dilakukan secara konsisten dan periodik. Suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik juga harus menetapkan kapan penilaian tersebut dilakukan. Waktu penilaian tersebut disesuaikan dengan tujuan penelitian. Misalnya jika penilaian dilakukan untuk pemberian kenaikan gaji berkala, maka penilaian tersebut dilakukan 2 tahun sekali.

Penilaian juga harus mempertimbangkan keefektifan waktu. Jika penilaian dilakukan dalam jangka waktu yang terlalu singkat, maka penilai tidak dapat memberikan penilaian yang objektif. Waktu yang singkat belum dapat digunakan untuk melihat kinerja seorang karyawan. Demikian halnya dengan waktu penilaian yang terlalu lama. Penilai tidak dapat memberikan penilaian yang objektif, karena banyak hal yang terjadi sudah terlupakan oleh penilai.

9) Jika ada penilaian prestasi kerja di STT Musi, bagaimana penilaian prestasi kerja tersebut dilakukan?

Tabel 4.17
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 9) /1

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
Satu arah	3	50,0	50,0
Dua arah	3	50,0	100,0
Total	6	100,0	

Sumber: data primer

Sistem penilaian prestasi kerja satu arah adalah sistem penilaian yang tidak melibatkan karyawan yang dinilai. Pimpinan atau team penilai memberikan penilaian tanpa ada timbal balik dari karyawan. Hasil penilaian tidak disosialisasikan kepada karyawan yang dinilai dan karyawan tidak berkesempatan

untuk memberikan argumen/alasan dan bantahan terhadap hasil yang penilaian yang dirasa merugikan. Sementara dalam sistem penilaian prestasi kerja dua arah ada timbal balik antara penilai dengan karyawan yang dinilai. Penilai mensosialisasikan hasil penilaiannya kepada karyawan dan karyawan yang dinilai berhak memberikan argumen/alasan dan bantahan terhadap hasil tersebut. Dengan demikian penilai dapat lebih objektif.

Namun tidak berarti bahwa sistem penilaian prestasi kerja dua arah lebih baik dari sistem penilaian prestasi kerja satu arah. Sistem penilaian prestasi kerja satu arah lebih aman bagi penilai karena penilai tidak harus berhadapan langsung dengan karyawan yang dinilai. Namun sistem ini kurang menguntungkan bagi karyawan karena dengan demikian karyawan tidak mengetahui hasil penilaian tersebut. Sementara pada sistem penilaian prestasi kerja dua arah penilai dituntut untuk terbuka memberikan hasil penilaian kepada karyawan. Di sini dibutuhkan sikap yang dewasa dari kedua belah pihak dalam memberikan penilaian maupun dalam menerima penilaian. Apabila tidak dimiliki sikap yang dewasa penilaian akan berubah menjadi tempat adu argumen yang pada gilirannya justru berakibat buruk pada hubungan dan pelaksanaan kerja.

Berdasarkan jawaban yang diterima diperoleh jawaban bahwa pada pelaksana administrasi 3 responden (50,0%) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja dilakukan secara satu arah, dan 3 reponden (50,0%) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja dilakukan secara dua arah.

Jawaban ini menunjukkan bahwa belum ada sistem yang jelas mengenai pelaksanaan penilaian prestasi kerja di STT Musi. Pimpinan atau team penilai

STT Musi sebaiknya menerapkan satu sistem penilaian prestasi kerja yang jelas, yang dapat membantu penilai untuk dapat menilai dengan lebih objektif.

10) Apakah Anda setuju dengan sistem penilaian prestasi kerja satu arah?

Tabel 4.18
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 10) /1

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
Setuju	2	33,3	33,3
Tidak setuju	4	66,7	100,0
Total	6	100,0	

Sumber: data primer

Dari jawaban yang diberikan atas item pertanyaan No. 10 diperoleh 2 responden (33,3%) setuju atas sistem penilaian prestasi kerja satu arah, sementara 4 responden (66,7%) tidak setuju dengan sistem penilaian prestasi kerja satu arah. Dua (2) responden yang menyatakan setuju dengan sistem penilaian prestasi kerja satu arah selama penilaian itu dilakukan secara *fair* dan terbuka. Sementara 4 responden menyatakan tidak setuju dengan alasan bahwa sistem penilaian prestasi kerja satu arah tidak objektif, sehingga ada pihak yang merasa dirugikan.

Jawaban responden menunjukkan bahwa mereka cenderung tidak setuju dengan sistem penilaian prestasi kerja satu arah. Seperti yang telah diuraikan pada item pertanyaan No. 9 bahwa sistem penilaian prestasi kerja satu arah cenderung untuk tidak objektif dan ada pihak yang yang merasa dirugikan, karena hasil penilaian tersebut tidak disosialisasikan kepada karyawan yang dinilai, sehingga tidak ada timbal balik antara penilai dengan karyawan.

11) Apakah Anda setuju dengan sistem penilaian prestasi kerja dua arah?

Tabel 4.19
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 11) /1

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
Setuju	5	83,3	83,3
Tidak setuju	1	16,7	100,0
Total	6	100,0	

Sumber: data primer

Dari tabel 4.11 diketahui 5 responden (83,3%) menyatakan setuju terhadap sistem penilaian prestasi kerja dua arah, sementara 1 responden (16,7%) menyatakan tidak setuju. Alasan kelima responden yang menyatakan setuju adalah bahwa sistem penilaian prestasi kerja dua arah lebih objektif karena ada timbal balik dari penilai maupun yang dinilai, sehingga akan memudahkan kedua belah pihak untuk saling koreksi dan saling mengisi. Sementara 1 responden yang menyatakan tidak setuju tidak memberikan alasannya.

Dari jawaban yang diberikan terlihat bahwa menurut responden sistem penilaian prestasi kerja dua arah lebih baik dibandingkan dengan sistem penilaian prestasi kerja satu arah. Seperti yang telah diuraikan pada item pertanyaan No. 9 sistem penilaian prestasi kerja dua arah lebih objektif karena ada timbal balik antara penilai dengan karyawan yang dinilai, sehingga akan memudahkan kedua belah pihak untuk saling koreksi dan mengisi. Namun harus diingat bahwa penilaian dua arah juga memiliki resiko yang menuntut kedewasaan kedua belah pihak dalam memberikan dan menerima hasil penilaian, sehingga penilaian dapat dilaksanakan dengan baik.

12) Dari mana Anda memperoleh informasi tentang penilaian prestasi kerja di STT Musi?

Tabel 4.20
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 12) /1

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
Pimpinan	3	50,0	50,0
Rekan kerja	3	50,0	100,0
Total	6	100,0	

Sumber: data primer

Dari item pertanyaan No. 12 diperoleh jawaban bahwa 3 responden (50,0%) memperoleh informasi tentang penilaian prestasi kerja dari pimpinan, sementara 3 responden (50,0%) menyatakan memperoleh informasi tentang penilaian prestasi kerja dari rekan kerja.

Jawaban yang diberikan responden menunjukkan kaitan dengan item pertanyaan No. 6 bahwa informasi tentang penilaian prestasi kerja tersebut tidak disosialisasikan secara merata oleh pihak pimpinan. Sebagian responden menyatakan memperoleh informasi dari pimpinan, sementara sebagian yang lain menyatakan memperoleh informasi dari rekan kerja. Akan baik bagi semua pihak apabila pimpinan mensosialisasikan hal tersebut kepada seluruh karyawan, agar karyawan maupun pimpinan memiliki persepsi yang sama mengenai penilaian prestasi kerja di STT Musi, sehingga informasi yang diterima menjadi seragam.

Hal yang perlu disosialisasikan oleh pimpinan tidak terbatas pada pemberitahuan bahwa ada penilaian prestasi kerja di STT Musi. Pimpinan harus mensosialisasikan secara rinci hal-hal yang menyangkut penilaian prestasi kerja antara lain: apa yang dimaksud dengan penilaian prestasi kerja tersebut, unsur-unsur apa yang dinilai dan ukuran/kriteria yang digunakan untuk menilai unsur-

unsur tersebut, kapan penilaian tersebut dilakukan, tujuan mengapa penilaian tersebut dilakukan, siapa yang menilai, bagaimana penilaian tersebut dilakukan, dan sistem apa yang dipakai, apakah satu arah atau dua arah, metode penilaiannya apakah metode skala peringkat, metode cheeklist atau metode yang lain.

Hal penting lain yang perlu diperhatikan adalah siapa yang akan menilai. Di sini karyawan dinilai oleh pihak pejabat struktural dan kepala bagian, lalu bagaimana denga pejabat struktural dan kepala bagian itu sendiri. Siapa yang menilai harus dipikirkan olej pihak pimpinan agar pada gilirannya nanti penilaian prestasi kerja dapat dilaksanakan secara seragam kepada semua pihak.

Semua itu harus disosialisasikan agar penilaian dapat dipahami dan diterima oleh pihak penilai dan yang dinilai. Adanya persepsi yang sama antara dua belah pihak tentang segi-segi pekerjaan apa yang dimiliki dan teknik penilaian yang digunakan merupakan hal yang sangat penting. Perbedaan persepsi mengenai hal tersebut akan berakibat pada perbedaan interpretasi tentang hasilnya.

13) Apakah Anda sudah pernah melihat formulir penilaian prestasi kerja yang dibuat oleh STT Musi untuk menilai prestasi kerja Anda?

Tabel 4.21
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 13) /1

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
Sudah	2	33,3	33,3
Belum	4	66,7	100,0
Total	6	100,0	

Sumber: data primer

Dari item pertanyaan No. 13 diperoleh 2 responden (33,3%) sudah pernah melihat formulir penilaian prestasi kerja, sementara 4 responden (66,7%) menyatakan belum pernah melihat formulir tersebut.

Hal ini menunjukkan bahwa formulir penilaian prestasi kerja yang dibuat oleh STT Musi belum disosialisasikan kepada seluruh pihak. Hanya pihak-pihak tertentu yang sudah pernah melihat formulir tersebut. Sebagian lain kendati menyatakan tahu bahwa ada penilaian prestasi kerja, tapi tidak tahu unsur-unsur apa yang dinilai dari mereka. Oleh sebab itu pimpinan sebaiknya mulai mensosialisasikan serta menjelaskan unsur-unsur yang dinilai dalam formulir tersebut kepada seluruh karyawannya serta meminta masukan apakah unsur-unsur yang yang ada dalam formulir tersebut sudah memenuhi standar kerja mereka atau belum.

Standar kerja yang dimaksud di sini adalah tolak ukur seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Sasaran utama dari adanya standar tersebut ialah teridentifikasinya unsur-unsur kritikal suatu pekerjaan. Perlu ditekankan bahwa penentuan standar tersebut bukanlah bersifat 'karangan', tetapi bersumber dari analisis pekerjaan yang harus dipahami dan diterima oleh karyawan sebelum diterapkan, bukannya sesudahnya. Agar mempunyai nilai tinggi, standar tersebut harus mempunyai nilai komparatif dalam arti bahwa dalam penerapannya harus dapat berfungsi sebagai alat pembanding antara prestasi kerja seorang pekerja dengan pekerja lain yang melakukan pekerjaan sejenis.

14) Dalam formulir penilaian prestasi kerja terdapat unsur-unsur yang dinilai dari Anda, seperti kedisiplinan, loyalitas, dan sebagainya (lihat lampiran 1 kuesioner). Apakah Anda setuju dengan unsur-unsur yang ada dalam formulir tersebut?

Tabel 4.22
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 14) /1

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
Netral	1	16,7	16,7
Setuju	4	66,7	83,3
Sangat setuju	1	16,7	100,0
Total	6	100,0	

Sumber: data primer

Dari item pertanyaan No. 14 diperoleh jawaban bahwa 1 responden (16,7%) menyatakan netral, 4 responden (66,7%) menyatakan setuju, dan 1 responden (16,7%) menyatakan sangat setuju.

Jawaban dari item pertanyaan no. 14 menunjukkan bahwa unsur-unsur yang dinilai sudah cukup baik bagi pelaksana administrasi, karena unsur-unsur tersebut sudah memenuhi standar kerja bagi mereka.

15) Menurut Anda apakah ada unsur-unsur yang harus ditambahkan atau dikurangi?

Tabel 4.23
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 15) /1

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
Ada	1	16,7	16,7
Tidak ada	5	83,3	100,0
Total	6	100,0	

Sumber: data primer

Dari item pertanyaan No. 15 diperoleh 1 responden (16,7%) menyatakan bahwa ada unsur yang perlu ditambahkan atau dikurangi, sementara 5 responden (83,3%) menyatakan bahwa tidak ada unsur yang perlu ditambahkan atau dikurangi.

Sebagian besar responden menyatakan tidak ada unsur-unsur yang perlu ditambahkan atau dikurangi. Namun ada responden yang merasa bahwa unsur tersebut masih perlu ditambahkan dengan beberapa unsur lagi. Disinilah mengapa pimpinan harus menerapkan suatu standar yang jelas untuk penilaian dan mensosialisasikannya kepada karyawan. Standar tersebut harus mewakili unsur-unsur yang mendasar dari suatu pekerjaan. Penentuan standar tersebut harus bersumber dari analisis pekerjaan para karyawan seperti yang telah diuraikan pada item sebelumnya.

16) Unsur-unsur apa yang harus ditambahkan atau dikurangi?

Item pertanyaan No. 16 merupakan lanjutan dari No. 15 jika jawaban responden 'ada' dan pertanyaannya bersifat terbuka. Hanya 1 responden yang menyatakan 'ada' . menurut responden yang perlu ditambahkan adalah unsur kewibawaan dan tenggang rasa.

17) Menurut Anda apakah ukuran/kriteria yang digunakan untuk menilai masing-masing unsur dalam formulir penilaian tersebut (lihat lampiran 2 kuesioner) sudah memadai atau belum?

Dari item pertanyaan No. 9 tentang pelaksanaan penilaian prestasi kerja di STT Musi diperoleh 50% responden menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja dilakukan secara satu arah dan 50% lainnya menyatakan dua arah.

Dikaitkan dengan item pertanyaan No. 19 nampak adanya ketidakseragaman pelaksanaan penilaian prestasi kerja di STT Musi. Jika penilaian dilakukan secara satu arah berarti hasil penilaian tersebut tidak disampaikan kepada karyawan. Jika penilaian dilakukan secara dua arah berarti hasil penilaian tersebut disampaikan kepada karyawan. Dari kaitan kedua item tersebut nampak bahwa responden belum memahami bagaimana sesungguhnya penilaian tersebut dilakukan. Disinilah perlunya menetapkan suatu sistem dan standar yang jelas untuk melaksanakan suatu penilaian prestasi kerja. Sistem dan standar ini harus disosialisasikan kepada pihak penilai dan yang dinilai, sehingga penilaian prestasi kerja dilakukan secara seragam dan objektif.

20) Bagaimana sebaiknya menurut Anda, apakah perlu disampaikan atau tidak?

Tabel 4.26
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 20) /1

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
Disampaikan	6	100,0	100,0
Total	6	100,0	

Sumber: data primer

Dari item pertanyaan No. 20 diperoleh jawaban bahwa 6 responden (100,0%) menyatakan bahwa hasil penilaian prestasi kerja tersebut perlu disampaikan kepada mereka dengan alasan agar mereka (yang dinilai) dapat

mengerti di mana letak kemampuan atau kekurangannya selama mereka bekerja dan sebagai bahan koreksi untuk tindak lanjut.

Dari hasil jawaban tersebut nampak bahwa karyawan menginginkan hasil penilaian itu. Hasil penilaian sebaiknya disampaikan kepada karyawan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya sehingga karyawan dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya secara lebih efektif. Disinilah keunggulan sistem penilaian prestasi kerja dua arah yang memberikan umpan balik antara penilai dan objek yang dinilai.

2. Analisis Data Penilaian Prestasi Kerja Tenaga Pengajar/Dosen

6) Apakah Anda tahu ada penilaian prestasi kerja di STT Musi?

Tabel 4.27
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 6)/2

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
Tahu	5	71,4	71,4
Tidak tahu	2	28,6	100,0
Total	7	100,0	

Sumber: data primer

Dari item pertanyaan No. 6 diperoleh 5 responden (71,4%) menyatakan tahu bahwa ada penilaian prestasi kerja di STT Musi, sementara 2 responden (28,6%) menyatakan tidak tahu bahwa ada penilaian prestasi kerja di STT Musi. Responden yang menyatakan tidak tahu adanya penilaian prestasi kerja justru adalah tenaga pengajar/dosen yang telah bekerja > 5 tahun.

Seperti uraian untuk item yang sama pada bagian pelaksana administrasi, hal ini menunjukkan bahwa pada bagian tenaga pengajar/dosen pun pimpinan belum memberikan informasi yang seragam tentang penilaian prestasi kerja di

STT Musi, bahkan justru kepada tenaga pengajar/dosen yang telah bekerja selama > 5 tahun. Oleh kerana itu pimpinan harus mulai mensosialisasikan hal tersebut kepada seluruh karyawan, baik itu tenaga pengajar/dosen dan pelaksana administrasi.

7) Apakah Anda setuju ada penilaian prestasi kerja di STT Musi?

Tabel 4.28
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 7)/2

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
Setuju	7	100,0	100,0
Total	7	100,0	

Sumber: data primer

Dari jawaban yang diberikan responden untuk item pertanyaan No. 7 diperoleh 100% responden tenaga pengajar/dosen menyatakan setuju dengan adanya penilaian prestasi kerja di STT Musi. Menurut mereka penilaian prestasi kerja dapat digunakan sebagai tolak ukur kondisi dan prestasi karyawan baik tenaga pengajar/dosen maupun pelaksana administrasi. Selain itu penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk memacu prestasi kerja, sebagai *flasback*/evaluasi, dan sebagai bahan pengambilan keputusan untuk promosi ataupun *punishment.*

Penilaian prestasi kerja merupakan bagian penting dari seluruh proses kekaryaan karyawan yang bersangkutan. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan karyawan dalam hal ini tenaga pengajar/dosen dan pelaksana administrasi, juga kepentingan organisasi dalam hal ini STT Musi.

8) Setiap berapa periode penilaian prestasi kerja tersebut dilakukan?

Tabel 4.29
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 8)/2

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
6 bulan	2	28,6	28,6
1 tahun	2	28,6	57,1
Lainnya	3	42,9	100,0
Total	7	100,0	

Sumber: data primer

Dari item pertanyaan No. 8 diperoleh 2 responden (28,6%) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja dilakukan setiap 6 bulan, 2 responden (28,6%) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja dilakukan setiap 1 tahun, dan 3 responden (42,9%) menyatakan lainnya, yaitu 1 responden menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja baru akan diadakan, 1 responden menyatakan penilaian prestasi kerja diadakan antara 1-2 tahun, dan 1 respoden menyatakan penilaian prestasi kerja dilakukan secara insidental, maksudnya penilaian prestasi kerja dilakukan sewaktu-waktu.

Dari sini nampak adanya ketidakseragaman jawaban yang diberikan oleh responden. Kemungkinan yang menyebabkan ketidakseragaman tersebut adalah: *pertama* dikaitkan dengan item pertanyaan No. 6, dari item tersebut 2 orang dosen yang telah bekerja > 5 tahun menyatakan tidak mengetahui adanya penilaian prestasi kerja. Dengan begitu mereka tidak mengetahui kapan penilain tersebut dilakukan. *Kedua* penilaian tersebut belum diberlakukan pada tahun-tahun pertama, sehingga karyawan yang bekerja > 5 tahun tidak mengetahuinya, justru karyawan dibawahnya yang mengetahui karena penilaian tersebut baru

diberlakukan. *Ketiga* pimpinan belum mensosialisasikan adanya penilaian prestasi kerja tersebut kepada seluruh karyawan.

Ini berarti bahwa penilaian prestasi kerja di STT Musi baik itu penilaian untuk bagian tenaga pengajar/dosen maupun pelaksana administrasi belum dilakukan secara konsisten dan periodik.

9) Jika ada penilaian prestasi kerja di STT Musi, bagaimana penilaian prestasi kerja tersebut dilakukan?

Tabel 4.30
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 9)/2

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
Satu arah	6	85,7	85,7
Dua arah	1	14,2	100,0
Total	7	100,0	

Sumber: data primer

Dari item pertanyaan No. 9 diperoleh jawaban bahwa pada tenaga pengajar/dosen 6 responden (85,7%) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja dilakukan secara satu arah, dan 1 reponden (14,3%) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja dilakukan secara dua arah.

Sama seperti yang terjadi di bagian pelaksana administrasi pada item pertanyaan No. 9, jawaban para tenaga pengajar/dosen menunjukkan bahwa belum ada sistem yang jelas tentang tentang pelaksanaan penilaian prestasi kerja di STT Musi.

10) Apakah Anda setuju dengan sistem penilaian prestasi kerja satu arah?

Tabel 4.31
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 10)/2

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
Setuju	1	14,3	14,3
Tidak setuju	6	85,7	100,0
Total	7	100,0	

Sumber: data primer

Dari item pertanyaan No. 10 diperoleh 1 responden (14,3%) setuju atas sistem penilaian prestasi kerja satu arah, sementara 6 responden (85,7%) tidak setuju dengan sistem penilaian prestasi kerja satu arah dengan alasan bahwa penilaian prestasi kerja satu arah tidak memberikan timbal balik antara penilai dan subjek yang dinilai dan tidak objektif, sehingga ada pihak yang merasa dirugikan. Sementara 1 responden yang menyatakan tidak setuju tidak memberikan alasan.

Jawaban responden menunjukkan bahwa mereka tidak setuju dengan sistem penilaian prestasi kerja satu arah. Seperti yang telah diuraikan pada item pertanyaan No. 9 bahwa sistem penilaian prestasi kerja satu arah cenderung untuk tidak objektif dan ada pihak yang yang merasa dirugikan, karena hasil penilaian tersebut tidak disosialisasikan kepada karyawan yang dinilai, sehingga tidak ada timbal balik antara penilai dengan karyawan.

11) Apakah Anda setuju dengan sistem penilaian prestasi kerja dua arah?

Tabel 4.32
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 11)/2

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
Setuju	6	85,7	85,7
Tidak setuju	1	14,3	100,0
Total	7	100,0	

Sumber: data primer

Dari item pertanyaan no. 11 diperoleh 6 responden (85,7%) menyatakan setuju terhadap sistem penilaian prestasi kerja dua arah, sementara 1 responden (14,3%) menyatakan tidak setuju. 6 responden yang menyatakan setuju memberikan alasan bahwa dengan sistem penilaian prestasi kerja dua arah karyawan dapat memberikan penjelasan atau argumen terhadap penilaian yang dirasa kurang baik, sistem penilaian prestasi kerja dua arah lebih real dan balance *(check & richeck, dan crosscheck)*, sehingga memberikan timbal balik baik bagi penilai maupun yang dinilai. Sementara 1 responden yang menyatakan tidak setuju tidak memberikan alasannya.

Jawaban responden menunjukkan bahwa mereka lebih setuju pada sistem penilaian prestasi kerja dua arah. Seperti yang telah diuraikan pada item pertanyaan No. 9 bagian pelaksana administrasi sistem penilaian prestasi kerja dua arah dirasa lebih objektif karena ada timbal balik antara penilai dengan objek yang dinilai, sehingga akan memudahkan kedua belah pihak untuk saling koreksi dan mengisi. Namun tidak berarti bahwa penilaian prestasi kerja dua arah lebih baik dari penilaian prestasi kerja secara satu arah. Kedua sistem penilaian ini mempunyai kelebihan dan kekurangan masing-masing.

12) Dari mana Anda memperoleh informasi tentang penilaian prestasi kerja di STT Musi?

Tabel 4.33
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 12)/2

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
Pimpinan	1	14,3	14,3
Rekan kerja	4	57,1	71,4
Pihak lain	2	28,6	100,0
Total	7	100,0	

Sumber: data primer

Dari item pertanyaan No. 12 diperoleh 1 responden (14,3%) menyatakan memperoleh informasi tentang penilaian prestasi kerja dari pimpinan, 4 responden (57,1%) menyatakan memperoleh informasi tentang penilaian prestasi kerja dari rekan kerja, dan 2 reponden (28,6%) menyatakan memperoleh informasi tentang penilaian prestasi kerja dari pihak lain. Pihak lain yang dimaksud di sini adalah dari pihak peneliti sendiri. Responden baru memperoleh informasi tersebut saat peneliti menyebarkan kuesioner untuk pelaksana administrasi dan tenaga pengajar/dosen.

Seperti yang telah diuraikan pada bagian pelaksana administrasi item pertanyaan No. 12 jawaban tersebut menunjukkan bahwa informasi tentang penilaian prestasi kerja di STT Musi belum disosialisasikan secara merata dan seragam kepada karyawan.

Menyikapi kondisi ini pimpinan harus mulai mensosialisasikan tentang penilaian prestasi kerja, kapan dilaksanakan, mengapa dilaksanakan, oleh siapa, dan bagaimana pelaksanaannya. Hal-hal tersebut harus dijelaskan secara rinci agar diperoleh persepsi yang seragam mengenai penilaian prestasi kerja di STT Musi.

13) Apakah Anda sudah pernah melihat formulir penilaian prestasi kerja yang dibuat oleh STT Musi untuk menilai prestasi kerja Anda?

Tabel 4.34
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 13)/2

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
Sudah	2	28,6	28,6
Belum	5	71,4	100,0
Total	7	100,0	

Sumber: data primer

Dari item pertanyaan No. 13 diperoleh 2 responden (28,6%) menyatakan sudah pernah melihat formulir penilaian prestasi kerja yang dibuat oleh STT Musi, sementara 5 responden (71,4%) menyatakan belum pernah melihat formulir tersebut.

Hal ini menunjukkan bahwa formulir penilaian prestasi kerja yang dibuat oleh STT Musi belum disosialisasikan kepada seluruh pihak. Hanya pihak-pihak tertentu yang sudah pernah melihat formulir tersebut. Baik apabila pimpinan mulai mensosialisasikan formulir tersebut kepada seluruh karyawannya dan meminta masukan apakah unsur-unsur yang yang ada dalam formulir tersebut sudah memenuhi standar kerja mereka atau belum.

14) Dalam formulir penilaian prestasi kerja terdapat unsur-unsur yang dinilai dari Anda, seperti kedisiplinan, loyalitas, dan sebagainya (lihat lampiran 1 kuesioner). Apakah Anda setuju dengan unsur-unsur yang ada dalam formulir tersebut?

Tabel 4.35
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 14)/2

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
Tidak setuju	1	14,3	14,3
Setuju	5	71,4	85,7
Sangat setuju	1	14,3	100,0
Total	7	100,0	

Sumber: data primer

Dari item pertanyaan No. 14 diperoleh jawaban bahwa 1 responden (14,3%) menyatakan tidak setuju dengan unsur-unsur yang terdapat dalam

formulir tersebut, 5 responden (71,4%) menyatakan setuju, dan 1 responden (14,3%) menyatakan sangat setuju.

Jawaban dari item pertanyaan No. 14 menunjukkan bahwa sebagian besar dosen menyatakan unsur-unsur yang ada dalam formulir tersebut sudah cukup memadai untuk menilai kinerja mereka. Namun ada tenaga pengajar/dosen yang merasa tidak setuju terhadap unsur dalam formulir tersebut, karena menurutnya unsur-unsur tersebut masih kurang memadai untuk menilai kinerja seorang tenaga pengajar/dosen.

15) Menurut Anda apakah ada unsur-unsur yang harus ditambahkan atau dikurangi?

Tabel 4.36
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 15)/2

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
Ada	2	28,6	28,6
Tidak ada	5	71,4	100,0
Total	7	100,0	

Sumber: data primer

Dari item pertanyaan No. 15 diperoleh 2 responden (28,6%) menyatakan bahwa ada unsur yang perlu ditambahkan atau dikurangi, sementara 5 responden (71,4%) menyatakan bahwa tidak ada unsur yang perlu ditambahkan atau dikurangi.

Tugas seorang tenaga pengajar/dosen adalah menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Unsur ke-11 yaitu profesionalisme mengajar yang dikhususkan untuk menilai

kinerja seorang dosen hanya mencakup satu dharma yaitu pendidikan (bidang pengajaran). Sementara masih ada dua dharma lagi tugas dosen yang harus dinilai. Oleh karena itu pimpinan sebaiknya menambahkan kembali dua dharma tersebut untuk turut menjadi unsur lain bagi penilaian kinerja seorang tenaga pengajar/dosen.

16) Unsur-unsur apa yang harus ditambahkan atau dikurangi?

Unsur-usur yang harus ditambahkan menurut 2 responden yang menjawab item pertanyaan No. 15 'ada' adalah 'ambisius dan leadership', sementara unsur yang harus dikurangi adalah unsur ke-11 (dalam lampiran 2 kuesioner) yaitu profesionalisme mengajar.

Seperti yang telah diuraikan dalam item sebelumnya bahwa ada unsur yang perlu ditambahkan, yaitu unsur ke-11 mengenai profesionalisme mengajar. Unsur tersebut perlu ditinjau kembali melihat tugas yang harus dilaksanakan oleh seorang tenaga pengajar/dosen yaitu Tri Dharma Perguruan Tinggi, yang didalamnya mencakup pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Sementara unsur profesionalisme mengajar hanya mencakup bidang pengajaran. Masih ada dua dharma lagi yaitu penelitian dan pengabdian masyarakat. Untuk itu pimpinan perlu meninjau kembali unsur ke-11 itu dengan menambahkan unsur penelitian dan pengabdian masyarakat.

17) Menurut Anda apakah ukuran/kriteria yang digunakan untuk menilai masing-masing unsur dalam formulir penilaian tersebut (lihat lampiran 2 kuesioner) sudah memadai atau belum?

Tabel 4.37
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 17)/2

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
Sudah	6	85,7	85,7
Belum	1	14,3	100,0
Total	6	100,0	

Sumber: data primer

Dari item pertanyaan No. 17 diperoleh 6 responden (85,7%) menyatakan bahwa ukuran atau kriteria yang digunakan untuk menilai masing-masing unsur dalam formulir tersebut sudah memadai, sementara 1 responden (14,3%) menyatakan bahwa ukuran atau kriteria tersebut belum memadai.

Sulit menentukan ukuran/kriteria yang dipakai untuk mengukur unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja di STT Musi. Misalnya bagaimana mengukur loyalitas seseorang. Bagaimana seseorang dapat dikatakan loyal atau tidak terhadap STT Musi.

Oleh karena itu pimpinan perlu memperhatikan hal penting yang harus dipersiapkan dalam suatu sistem penilaian prestasi kerja ialah adanya ukuran/kriteria yang digunakan untuk mengukur unsur-unsur yang dinilai atas pekerjaan seseorang. Seperti yang telah diuraikan pada bagian pelaksana administrasi item pertanyaan N0. 17 bahwa agar bermanfaat, ukuran/kriteria tersebut harus memenuhi beberapa persyaratan, yaitu mudah digunkan, handal, dan memberikan informasi tentang perilaku yang kritikal yang menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kerja. Perlu pula dipertimbangkan pula faktor objektivitas dalam penggunaan ukuran tersebut.

19) Apakah hasil penilaian prestasi kerja tersebut disampaikan kepada Anda?

Tabel 4.38
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 19)/2

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
Ya	2	28,6	28,6
Tidak	5	71,4	100,0
Total	7	100,0	

Sumber: data primer

Dari item pertanyaan No. 19 diperoleh 2 responden (28,6%) menyatakan bahwa hasil penilaian prestasi kerja tersebut disampaikan, sementara 5 responden (71,4%) menyatakan bahwa hasil penilaian prestasi kerja tersebut tidak disampaikan kepada mereka.

Dari item pertanyaan No. 9 tentang penilaian prestasi kerja di STT Musi diperoleh 85,7% responden menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja dilakukan secara satu arah. Sisanya 14,2% responden menyatakan penilaian prestasi kerja dilakukan secara dua arah.

Dikaitkan dengan item pertanyaan No. 19 nampak di bagian tenaga pengajar/dosen sebagian besar menyatakan penilaian tersebut dilakukan secara satu arah. Jawaban responden konsisten dengan jawaban pada item pertanyaan No. 9 yang menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja di STT Musi dilakukan sencara satu arah.

20) Bagaimana sebaiknya menurut Anda, apakah perlu disampaikan atau tidak?

Tabel 4.39
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 20)/2

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
Disampaikan	7	100,0	100,0
Total	7	100,0	

Sumber: data primer

Dari item pertanyaan No. 20 diperoleh jawaban bahwa 7 responden (100,0%) menyatakan bahwa hasil penilaian prestasi kerja tersebut perlu disampaikan kepada mereka dengan alasan:

a) Supaya penilaian tertulis ada relevansinya dengan kondisi realnya *(balance)*.

b) Supaya dapat mengevaluasi pekerjaan dan melakukan perbaikan/pembenahan.

c) Sebagai acuan untuk meraih prestasi yang ingin dicapai.

d) Untuk mengevaluasi kemampuan dan kekurangan yang dimiliki.

Seperti jawaban yang diberikan oleh pelaksana administrasi, para tenaga pengajar/dosen menginginkan hasil penilaian tersebut disampaikan kepada mereka untuk dijadikan umpan balik agar dapat melihat sejauh mana kinerja yang telah mereka laksanakan.

3. Analisis Data Penilaian Prestasi Kerja Pejabat Struktural dan Kepala Bagian

6) Apakah STT Musi sudah pernah mengadakan penilaian prestasi kerja bagi tenaga pengajar/dosen dan pelaksana administrasi?

Tabel 4.40
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 6)/3

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase kumulatif
Sudah	7	100,0	100,0

Sumber: data primer

Dari item pertanyaan No. 6 diketahui bahwa pejabat strukutural dan kepala bagian sebagai responden (100,0%) menyatakan bahwa sudah pernah diadakan penilaian prestasi kerja bagi tenaga pengajar/dosen dan pelaksana administrasi.

Dikaitkan dengan jawaban yang diberikan oleh responden bagian pelaksana administrasi dan tenaga pengajar/dosen bahwa sebagian besar responden menyatakan tahu bahwa ada penilaian prestasi kerja di STT Musi. Namun ada beberapa orang yang tidak mengetahui ada penilaian prestasi kerja tersebut.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulakan bahwa STT Musi sudah mengadakan penilaian prestasi kerja bagi karyawannya, kendati pada pelaksanaannya masih terdapat ketidakseragaman dan perbedaan persepsi baik itu dari pihak penilai sendiri maupun dari pihak karyawan yang dinilai.

7) Apakah Anda setuju ada penilaian prestasi kerja di STT Musi?

Tabel 4.41
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 7)/3

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
Setuju	6	85,7	85,7
Tidak setuju	1	14,3	100,0
Total	7	100,0	

Sumber: data primer

Berdasarkan item pertanyaan No. 7 diperoleh 6 responden (85,7%) menyatakan setuju ada penilaian prestasi kerja di STT Musi, sementara 1responden (14,3 %) menyatakan tidak setuju. Alasan keenam responden yang menyatakan setuju adalah:

a) Penilaian Prestasi Kerja untuk mengukur produktivitas kerja seseorang
b) Penilaian Prestasi Kerja untuk seleksi dan penempatan
c) Penilaian Prestasi Kerja untuk evaluas tenaga pengajar/dosen dan pelaksana administrasi
d) Penilaian Prestasi Kerja untuk memotivasi tenaga pengajar/dosen dan pelaksana administrasi
e) Penilaian Prestasi Kerja untuk memperbaiki kinerja karyawan

Sementara alasan satu responden yang menyatakan tidak setuju terhadap penilaian prestasi kerja di STT Musi adalah karena penilaian yang dilaksanakan khususnya bagi pelaksana administrasi belum mewakili kualitas karyawan yang dinilai.

Penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat baik bagi karyawan maupun STT Musi sendiri. Bagi karyawan penilaian prestasi kerja sangat bermanfaat sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan,

kekurangan dan potensinya. Sementara untuk STT Musi hasil penilaian prestasi kerja sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

8) Setiap berapa periode penilaian prestasi kerja tersebut dilakukan?

Tabel 4.42
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 8)/3

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
6 bulan	2	28, 6	28,6
1 tahun	3	42,9	71,4
Lainnya	2	28,6	100,0
Total	7	100,0	

Sumber: data primer

Dari item pertanyaan No. 8 diperoleh 2 responden (28,6%) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja dilakukan dalam setiap 6 bulan, 3 responden (42,9%) menyatakan penilaian prestasi kerja dilakukan dalam setiap 1 tahun, dan 2 responden (28,6%) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja dilakukan sekali pada saat masa percobaan untuk bisa diangkat sebagai pegawai tetap dan 2 tahun sekali untuk kenaikan berkala atau dalam setiap satu masa periode jabatan.

Seperti jawaban yang telah diberikan oleh para tenaga pengajar/dosen dan pelaksana administrasi, pejabat struktural dan kepala bagian pun memberikan pernyataan yang tidak seragam tentang periode penilaian prestasi kerja yang dilakukan di STT Musi. Ini berarti bahwa penilaian prestasi kerja di STT Musi belum dilakukan secara konsisten dan periodik. Seperti yang telah diuraikan

dalam pada bagian pelaksana administrasi item pertanyaan No. 8 bahwa suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik harus menetapkan kapan penilaian tersebut dilakukan. Penilaian harus mempertimbangkan keefektifan waktu dan disesuaikan dengan tujuannya.

9) Menurut Anda sebaiknya dalam setiap berapa periode penilaian prestasi kerja tersebut dilakukan?

Dari item pertanyaan No. 9 diperoleh 1 responden menyatakan bahwa sebaiknya penilaian prestasi kerja dilakukan dalam setiap 6 bulan, 5 responden menyatakan bahwa sebaiknya penilaian prestasi kerja dilakukan dalam setiap 1 tahun, dan 1 responden menyatakan bahwa sebaiknya penilaian prestasi kerja dilakukan dalam setiap 4 tahun sekali.

10) Sistem penilaian prestasi kerja yang baik harus memenuhi beberapa syarat, yaitu memiliki keterkaitan langsung dengan pekerjaan, praktis, kejelasan standar dan adanya kriteria yang objektif. Apakah penilaian prestasi kerja di STT Musi telah menerapkan sistem yang tersebut di atas?

Tabel 4.43
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 10)/3

	Frekuensi	Persentase (%)	Persentase Kumulatif
Sudah	6	85,7	85,7
Belum	1	14,3	100,0
Total	7	100,0	

Sumber: data primer

Dari item pertanyaan No. 10 diperoleh 6 responden (85,7%) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja di STT Musi telah menerapkan sistem penilaian

prestasi kerja yang baik, sementara 1 responden (14,3%) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja di STT Musi belum menerapkan sistem penilaian prestasi kerja yang baik.

Suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat tergantung pada persiapan yang benar-benar matang. Matang berarti memenuhi 4 (empat) persyaratan, yaitu keterkaitan langsung dengan pekerjaan, praktis, kejelasan standar dan adanya kriteria yang objektif.

Keterkaitan langsung dengan pekerjaan maksudnya bahwa penilaian ditujukan pada perilaku dan sikap yang menentukan keberhasilan menyelesaikan sesuatu pekerjaan tertentu. Praktis maksudnya cara penilaian harus dipahami dan dimengerti oleh pihak penilai dan yang dinilai baik itu persepsi maupun teknik penilaiannya. Kejelasan standar merupakan tolak ukur seseorang melaksanakan pekerjaannya. Adanya kriteria yang objektif digunakan untuk mengukur prestasi kerja seseorang. Agar bermanfaat kriteria tersebut harus mudah digunakan, handal, dan memberikan informasi tentang perilaku yang kritikal yang menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa sistem penilaian prestasi kerja yang dilakukan di STT Musi pada dasarnya belum menerapkan sistem yang baik. Hal ini nampak dari ketidakseragaman informasi yang dimiliki baik oleh pihak penilai maupun yang dinilai. Oleh karena itu pimpinan harus mengemas suatu sistem yang baik untuk penilaian dan mensosialisasikannya kepada seluruh karyawan agar diperoleh persepsi yang sama mengenai penilaian prestasi kerja tersebut.

11) Bagaimana penilaian prestasi kerja tersebut dilakukan?

Tabel 4.44
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 11)/3

	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
Satu arah	6	85,7	85,7
Dua arah	1	14,3	100,0
Total	7	100,0	

Sumber: data primer

Dari item pertanyaan No. 11 diperoleh 6 responden (85,7%) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja di STT Musi dilakukan secara satu arah, sementara 1 responden (14,3%) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja di STT Musi dilakukan secara dua arah. Dikaitkan dengan jawaban para responden dari bagian tenaga pengajar/dosen dan pelaksana administrasi ternyata jawaban yang diberikan oleh pejabat struktural dan kepala bagian sebagian besar menyatakan hal yang sama bahwa penilaian prestasi kerja di STT Musi dilakukan secara satu arah.

12) Apakah Anda setuju dengan sistem penilaian prestasi kerja satu arah?

Tabel 4.45
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 12)/3

	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
Tidak setuju	7	100,0	100,0
Total	7	100,0	

Sumber: data primer

Dari item pertanyaan No. 12 diperoleh 100,0% responden menyatakan tidak setuju terhadap sistem penilaian satu arah dengan alasan:

a) Penilaian tidak objektif.

b) Penilaian tidak *fair*.

c) Tidak ada timbal balik antara penilai dan subjek yang dinilai, sehingga subjek yang dinilai tidak mengetahui kelebihan dan kelemahan yang dimiliki.

Jawaban responden menunjukkan bahwa mereka tidak setuju dengan sistem penilaian prestasi kerja satu arah. Seperti yang telah diuraikan pada item sebelumnya bahwa sistem penilaian prestasi kerja satu arah cenderung untuk tidak objektif dan ada pihak yang yang merasa dirugikan, karena hasil penilaian tersebut tidak disosialisasikan kepada karyawan yang dinilai, sehingga tidak ada timbal balik antara penilai dengan objek yang dinilai. Namun ini tidak berarti bahwa sistem penilaian prestasi kerja dua arah lebih baik dari sistem penilaian prestasi kerja satu arah, karena keduanya memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing.

13) Apakah Anda setuju dengan sistem penilaian prestasi kerja dua arah?

Tabel 4.46
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 13)/3

	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
Setuju	7	100,0	100,0
Total	7	100,0	

Sumber: data primer

Dari item pertanyaan No. 13 diperoleh 100,0% responden menyatakan setuju terhadap sistem penilaian prestasi kerja dua arah dengan alasan:

a) Karyawan mengetahui seberapa tinggi (baik) kerja yang sudah dilakukan.

b) Penilaian dua arah lebih objektif dan informasi yang ada lebih seimbang.

c) Subjek yang dinilai mengetahui kelebihan dan kelemahannya.

d) Ada timbal balik baik dari penilai maupun subjek yang dinilai.

e) Lebih *fair* dan sama-sama puas.

Jawaban responden menunjukkan bahwa mereka lebih setuju terhadap sistem penilaian prestasi kerja dua arah. Seperti telah diuraikan pada item-item sebelumnya bahwa penilaian prestasi kerja dua arah lebih objektif karena ada timbal balik antara penilai dengan yang dinilai. Namun perlu untuk selalu diingat ini tidak berarti bahwa sistem ini lebih baik jika dibandingkan dengan sistem penilaian prestasi kerja satu arah. Kedua sistem tersebut memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing, sehingga pimpinan harus bijaksana dalam mempertimbangkan satu sistem yang hendak dipakai.

14) Apakah bawahan mengetahui bahwa Anda melakukan penilaian prestasi kerja terhadap mereka?

Tabel 4.47
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 14)/3

	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
Tahu	3	42,9	42,9
Tidak tahu	4	57,1	100,0
Total	7	100,0	

Sumber: data primer

Dari item pertanyaan No. 14 diperoleh 3 responden pejebat struktural (42,9%) menyatakan bahwa subjek yang dinilai mengetahui bahwa mereka melakukan penilaian prestasi kerja, sementara 4 responden pejabat struktural dan kepala bagian (57,1%) menyatakan bahwa subjek yang dinilai tidak mengetahui bahwa mereka melakukan penilaian prestasi kerja.

Dari jawaban ini tampak bahwa ada penilai yang memberikan informasi tentang penilaian tersebut, tapi sebagian yang lain tidak memberikan informasi

tersebut. Untuk mendapatkan informasi yang seragam pimpinan sebaiknya mensosialisasikan hal tersebut kepada objek yang dinilai.

15) Dalam melakukan penilaian prestasi kerja STT Musi membuat suatu formulir yang diberikan kepada Anda untuk menilai bawahan. Formulir tersebut berisi unsur-unsur yang harus Anda nilai (lihat lampiran 1 kuesioner). Apakah anda mensosialisasikan formulir tersebut kepada bawahan Anda?

Tabel 4.48
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 15)/3

	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
Ya	4	57,1	57,1
Tidak	3	42,9	100,0
Total	7	100,0	

Sumber: data primer

Dari item pertanyaan No. 15 diperoleh 4 responden (57,1%) menyatakan bahwa formulir penilaian prestasi kerja disosialisasikan kepada bawahan, sementara 3 responden (42,9%) menyatakan bahwa formulir tersebut tidak disosialisasikan.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian penilai mensosialisasikan formulir tersebut terhadap karyawan yang dinilai, sementara yang lain tidak. Baik apabila pimpinan menghimbau seluruh penilai untuk mensosialisasikan dan menjelaskan formulir tersebut serta meminta masukan apakah unsur-unsur yang ada dalam formulir tersebut sudah memenuhi standar kerja mereka atau belum.

16) Dalam formulir penilaian prestasi kerja terdapat unsur-unsur yang dinilai oleh Anda, seperti kedisiplinan, loyalitas, dan sebagainya (lihat lampiran 1

kuesioner). Apakah Anda setuju dengan unsur-unsur yang ada dalam formulir tersebut?

Tabel 4.49
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No.16)/3

	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
Setuju	4	57,1	57,1
Sangat setuju	3	42,9	100,0
Total	7	100,0	

Sumber: data primer

Dari item pertanyaan No. 16 diperoleh 4 responden (57,1%) menyatakan setuju terhadap unsur-unsur yang ada dalam formulir penilain prestasi kerja tersebut, sementara 3 responden (42,9%) menyatakan sangat setuju.

Jawaban dari item ini menunjukkan bahwa menurut para peabat struktural dan kepala bagian unsur-unsur tersebut sudah cukup baik untuk menilai kinerja seorang karyawan, baik tenaga pengajar/dosen dan pelaksana administrasi.

17) Menurut Anda apakah ada unsur-unsur yang harus ditambahkan atau dikurangi?

Tabel 4.50
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 17)/3

	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
Tidak ada	7	100,0	100,0
Total	7	100,0	

Sumber: data primer

Dari item pertanyaan No. 17 diperoleh jawaban bahwa 100,0% responden menyatakan bahwa tidak ada unsur-unsur yang harus ditambahkan atau dikurangi dalam formulir tersebut.

Seperti yang telah diuraikan pada bagian tenaga pengajar/dosen item pertanyaan No. 15 bahwa unsur ke-11 untuk tenaga pengajar/dosen yaitu

profesionalisme mengajar perlu ditinjau kembali.. Unsur ini belum cukup memadai untuk menilai kinerja seorang tenaga pengajar atau dosen, karena tugas seorang tenaga pengajar/dosen adalah menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Sementara profesionalisme mengajar hanya mencakup satu bidang saja yaitu pendidikan.

19) Menurut Anda apakah ukuran/kriteria yang digunakan untuk menilai masing-masing unsur dalam formulir penilaian tersebut (lihat lampiran 2 kueisoner) sudah memadai atau belum?

Tabel 4.51
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 19)/3

	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
Sudah	7	100,0	100,0
Total	7	100,0	

Sumber: data primer

Dari item pertanyaan No. 19 jawaban seluruh responden (100,0%) menyatakan bahwa ukuran/kriteria (lihat lampiran 2 kuesioner) yang digunakan untuk menilai unsur-unsur (lihat lampiran 1 kuesioner) dalam formulir penilaian tersebut sudah memadai.

Hal penting yang harus dipersiapkan dalam suatu sistem penilaian prestasi kerja ialah adanya ukuran/kriteria yang digunakan untuk mengukur unsur-unsur yang dinilai atas pekerjaan seseorang. Seperti yang telah diuraikan pada bagian pelaksana administrasi item pertanyaan N0. 17 bahwa agar bermanfaat, ukuran/kriteria tersebut harus memenuhi beberapa persyaratan, yaitu mudah digunkan, handal, dan memberikan informasi tentang perilaku yang kritikal yang

menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kerja. Perlu di pertimbangkan pula faktor objektivitas dalam penggunaan ukuran tersebut.

Dalam formulir yang dibuat oleh STT Musi tidak diuraikan bagaimana seorang penilai memberikan penilaian terhadap unsur-unsur yang dinilai. Misalnya tidak ada standar untuk menilai bahwa seseorang itu amat baik. Di sini ukuran yang diberikan tidak jelas, sehingga pada gilirannya nanti standar untuk ukuran tersebut pun akan berbeda-beda antara satu penilai dengan penilai lain. Melihat kondisi tersebut mungkin perlu ditetapkan suatu skor untuk setiap kualifikasi, misalnya:

Angka	90 – 100	amat baik
	70 – 89	baik
	60 – 69	cukup baik
	50 – 59	kurang
	< 50	amat kurang

21) Apakah hasil penilaian prestasi kerja tersebut Anda sampaikan kepada bawahan Anda?

Tabel 4.52
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 21)/3

	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
Ya	4	57,1	57,1
Tidak	3	42,9	100,0
Total	7	100,0	

Sumber: data primer

Dari item pertanyaan No. 21 diperoleh 4 responden (57,1%) menyatakan bahwa hasil penilaian prestasi kerja tersebut disampaikan kepada subjek yang

dinilai, sementara 3 responden (42,9%) menyatakan bahwa hasil penilaian prestasi kerja tersebut tidak disampaikan kepada subjek yang dinilai. Alasan 4 responden yang menyatakan bahwa hasil tersebut disampaikan adalah supaya subjek yang dinilai mengetahui kelebihan dan kekurangannya, sehingga dapat memperbaiki kinerja dan meningkatkannya. Sementara 3 responden yang menyatakan hasil tersebut tidak disampaikan memberikan alasan bahwa penilaian tersebut bersifat satu arah dan rahasia.

Dari sini nampak bahwa penyampaian hasil penilaian itu belum merata. Ada yang disampaikan, namun ada juga yang tidak disampaikan. Disinilah perlunya menetapkan suatu sistem dan standar yang dipakai. Sistem dan standar ini kemudian disosialisasikan kepada penilai atau team penilaim sehingga penilaian prestasi kerja dilakukan secara seragam dan objektif.

22) Bagaimana tindak lanjut dari penilaian prestasi kerja yang Anda lakukan di STT Musi?

Item No. 22 merupakan pertanyaan terbuka dan memperoleh jawaban sebagai berikut:

a) Tindak lanjutnya adalah memberikan masukan pada pimpinan langsungnya tentang hasil penilaian.
b) Bila dirasa perlu memberikan suatu teguran, maka dengan melihat hasil penilaian tersebut pimpinan dapat memberi teguran.
c) Memperbaiki kelemahan yang ada dan mempertahankan apa yang menjadi kelebihan.

d) Direcord dan menjadi masukan untuk hal-hal lain.

e) Disosialisasikan kepada subjek yang dinilai agar tahu kelebihan dan kekurangannya.

Hasil penilain perlu disampaikan kepada karyawan dengan maksud:

a) - Bila penilaian positif, menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi di masa yang akan datang, sehingga kesempatan meniti karier lebih terbuka baginya.

- Bila penilaian negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
- Jika seseorang mendapat penilain yang tidak objektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian tersebut.

b) Hasil penilaian yang dilakukan secara periodik tersebut didokumentasikan dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang, sehinggan tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan atau merugikan pegawai.

c) Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

Khusus penilaian untuk tenaga pengajar/dosen

23) Tugas seorang dosen adalah menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi, sementara dalam formulir penilaian yang disusun oleh STT Musi unsur yang dinilai hanya bidang profesionalisme mengajar. Apakah unsur tersebut sudah cukup untuk menilai kinerja seorang tenaga pengajar/ dosen?

Tabel 4.53
Rekapitulasi Jawaban Responden Item Pertanyaan No. 23)/3

	Frekuensi	Persentase	Persentase Kumulatif
Cukup	2	28,6	28,6
Tidak cukup	5	71,4	100,0
Total	7	100,0	

Sumber: data primer

Dari item pertanyaan No. 23 diperoleh 2 responden (28,6%) menyatakan bahwa unsur profesionalisme mengajar sudah cukup untuk menilai kinerja seorang dosen, karena menurut mereka salah satu item yang ada seperti kreativitas dapat digunakan untuk melihat seberapa banyak tulisan yang dihasilkan. Sementara 5 responden (71,4%) menyatakan bahwa unsur tersebut tidak cukup untuk menilai kinerja seorang dosen, karena masih ada Dua Dharma yang lain, yaitu penelitian dan pengabdian masyarakat. Menurut mereka harus ada tolak ukur tersendiri yang menilai bidang penelitian dan pengabdian masyarakat. Meninjau kembali unsur ke-11 untuk tenaga pengajar/dosen yaitu profesionalisme mengajar.

Seperti yang telah diuraikan pada item sebelumnya unsur ini belum cukup memadai untuk menilai kinerja seorang tenaga pengajar atau dosen, karena tugas seorang tenaga pengajar/dosen adalah menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Sementara profesionalisme mengajar hanya mencakup satu bidang saja yaitu pendidikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Setelah data dianalisis dalam BAB IV, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. STT Musi sudah mengadakan penilaian prestasi kerja bagi tenaga pengajar/dosen maupun pelaksana administrasi, meskipun penilaian itu belum menerapkan sistem dan standar yang baik, serta informasi yang ada masih simpang siur, sehingga dalam pelaksanaannya tidak seragam antara satu penilai dengan penilai yang lain.
2. Tenaga pengajar/dosen maupun pelaksana administrasi mengetahui bahwa ada penilaian di STT Musi. Namun ada dosen maupun pelaksana administrasi yang tidak mengetahui bahwa ada penilaian prestasi kerja di STT Musi. Ini berarti bahwa informasi tentang penilaian itu belum disosialisasikan secara merata kepada tenaga pengajar/dosen maupun pelaksana administrasi.
3. Tenaga pengajar/dosen, pelaksana administrasi, dan pejabat struktural serta kepala bagian setuju dengan adanya penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh STT Musi. Penilaian ini berguna untuk mengukur kinerja, meningkatkan prestasi, memotivasi, melihat kelebihan dan kelemahan karyawan, dan dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan

keputusan untuk mutasi, baik itu berupa promosi, demosi, maupun pemberhentian bukan atas permintaan karyawan.

4. Penilaian prestasi kerja di STT Musi belum dilakukan secara rutin dalam periode tertentu, bahkan menurut beberapa responden penilaian hanya dilakukan satu kali saat seorang calon pegawai akan diangkat menjadi pegawai tetap.
5. Penilaian prestasi kerja yang dilakukan di STT Musi adalah penilaian prestasi kerja satu arah. Sifat penilaiannya bersifat tertutup dan rahasia. Hasil penilaian tidak disosialisasikan kepada subjek yang dinilai sehingga belum ada komunikasi timbal balik antara penilai dengan subjek yang dinilai. Hanya pihak penilai yang mengetahui hasil penilaian tersebut.
6. Dari daftar evaluasi periodik yang dibuat oleh STT Musi terlihat bahwa metode yang digunakan adalah metode skala peringkat dimana unsur-unsur penilaian dinyatakan dalam bentuk baik sekali, baik, cukup, kurang, dan kurang sekali.
7. Unsur-unsur yang digunakan sebagai pertimbangan dalam penilaian ada 11 unsur dan sudah baik karena sudah mewakili persyaratan kerja yang dinilai. Hanya unsur ke-11 yang dikhususkan untuk tenaga pengajar/dosen dirasa belum cukup memadai untuk menilai kinerja seorang dosen, khususnya dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Unsur tersebut cenderung hanya melihat satu bidang tugas dosen yaitu mengajar, sementara tugas seorang dosen tidak hanya dalam segi mengajar saja atau segi penelitian saja.

8. Untuk menilai unusr-unsur yang ada, seperti loyalitas, kejujuran, dan sebagainya, ukuran yang dipakai tidak jelas, sehingga sulit menentukan bahwa seseorang itu loyal atau tidak terhadap STT Musi. Dalam formulir tersebut tidak dijelaskan bagaimana penilai dapat memberikan nilai amat baik atau kualifikasi lain, sehingga pada gilirannya nanti ukuran tersebut pun akan berbeda-beda antara satu penilai dengan penilai lain.

B. SARAN

Di sini akan memberikan sekedar saran dari pemikiran penulis yang semoga dalam kelanjutannya dapat menjadi masukan yang baik dan bahan pertimbangan untuk pelaksanaan penilaian prestasi kerja yang dilakukan STT Musi. Saran yang ingin penulis berikan adalah:

1. Pimpinan dan team penilai membuat suatu penilaian yang sistematis dan matang. Matang berarti memenuhi 4 (empat) persyaratan, yaitu keterkaitan langsung dengan pekerjaan, praktis, kejelasan standar dan adanya kriteria yang objektif.
2. Pimpinan mensosialisasikan tentang adanya penilaian prestasi kerja tersebut kepada seluruh tenaga pengajar/dosen dan pelaksana administrasi, sehingga mereka tahu bahwa memang STT Musi melakukan suatu penilaian atas kerja mereka. Hal yang disosialisasikan tidak terbatas pada pemberitahuan bahwa ada penilaian prestasi kerja di STT Musi, tapi juga harus dijelaskan secara rinci apa yang dimaksud dengan penilaian prestasi kerja tersebut, kapan dilaksanakan, siapa yang menilai menilai baik untuk karyawan maupun pihak

struktural sendiri, tujuan diadakannya penilaian, dan bagaimana penilaian tersebut dilakukan di sini mencakup sistem dan teknik atau metode yang dipakai.

3. Melakukan secara periodik/rutin penilaian prestasi kerja di STT Musi dalam setiap periode tertentu. Penilaian yang dilakukan secara rutin akan berguna untuk mengevaluasi kerja tenaga pengajar/dosen dan pelaksana administrasi, serta memudahkan dalam membuat rekapitulasi dan dokumentasi yang teratur dan rapi.
4. Melakukan penilaian prestasi kerja dua arah di mana antara penilai dan subjek yang dinilai saling mengisi. Penilai memberikan hasil penilaian kepada subjek yang dinilai dan memberikan kesempatan kepadanya untuk memberikan penjelasan atau bahkan bantahan terhadap hasil penilaian tersebut, sehingga ada timbal balik yang positif.
5. Memperjelas unsur ke-11 tentang profesionalisme mengajar untuk dosen dengan menambahkan item penilaian untuk penelitian dan pengabdian masyarakat, karena tugas seorang dosen adalah menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang di dalamnya tidak hanya berisi profesionalisme mengajar saja, tetapi juga mencakup penelitian dan pengabdian masyarakat.
6. Memberikan latihan dan bekal kepada penilai agar lebih memahami tugas-tugasnya dan dapat menilai dengan lebih objektif.

7. Menyampaikannya kepada objek yang dinilai dengan 3 (tiga) maksud, yaitu:
   - Bila penilaian positif, menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi di masa yang akan datang, sehingga kesempatan meniti karier lebih terbuka baginya.
   - Bila penilaian negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
   - Jika seseorang mendapat penilain yang tidak objektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian tersebut.
8. Hasil penilaian yang dilakukan secara periodik tersebut didokumentasikan dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang, sehinggan tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan atau merugikan pegawai.
9. Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

10. Menetapkan ukuran yang jelas untuk mengukur masing-masing unsur penilaian. Mungkin perlu memberikan skor untuk masing-masing kualifikasi yang ditetapkan, misalnya:

Angka	90-100	amat baik
	70-89	baik
	60-69	cukup
	50-59	kurang
	< 50	amat kurang

DAFTAR PUSTAKA

Dharma Agus, SH., **Manajemen Personalia,** 1986, Erlangga ,Jakarta.

Hadi, Sutrisno, **Metodologi Research**, 1990, Yayasan Penerbit Fak. Psikologi UGM, Yogyakarta.

Handoko, Hani, **Teori Manajemen**, 1984, BPFE, Yogyakarta.

Heidjrachman, Siad Husnan, **Manajemen Personalia,** 1990, BPFE, Yogyakarta.

Husnan Siad, Drs., **Manajemen**, 1989, BPFE, Yogyakarta.

James A.F Stoner, Alfonsus Sirait, **Manajeman**, Jilid 1, 1996, Erlangga, Jakarta.

.....**Peraturan Kepegawaian Yayasan Musi**, 2000, Musi, Palembang.

.....**Sistim Pendidikan Tinggi di Indonesia**, 1996, Dep. Pendidikan dan Kebudayaan RI., Jakarta.

Sondang, , Siagian P, Drs., MPA., **Manajemen Sumber Daya Manusia**, 1991, Bumi Aksara, Bandung.

Suprihanto, John, Drs., **Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan**, 1988, BPFE, Yogyakarta.

.....**Statuta STT MUSI Palembang**, 1993, STT, Musi, Palembang.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Palembang, 02 Maret 2001

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth.

- Romo/Bapak/Ibu Pejabat Struktur
- Bapak/Ibu Tenaga Pengajar/Dosen
- Bapak/Ibu Karyawan

Sekolah Tinggi Teknik Musi

Di

Palembang

Dengan hormat,

Berkaitan dengan skripsi yang saya susun mengenai Penilaian Prestasi Kerja Tenaga Pengajar/Dosen dan Pelaksana Administrasi pada STT Musi, maka dengan ini saya mohon bantuan Romo/Bapak/Ibu Pejabat Struktural, Bapak/Ibu Tenaga Pengajar/Dosen, dan Bapak/Ibu Karyawan STT Musi untuk berkenan mengisi kuesioner yang saya buat.

Maksud dari kuesioner ini adalah untuk memperoleh informasi yang saya butuhkan mengenai Penilaian Prestasi Kerja Tenaga Pengajar/Dosen dan Pelaksana Administrasi pada STT Musi yang sudah atau akan dilakukan.

Jika Bapak/Ibu telah mengisi kuesioner ini, mohon diserahkan kepada Ibu Penni (sekretaris ketua) di STT Musi.

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas bantuan dan kerja samanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Lusia Sri Purwati

Penilaian Prestasi Kerja Tenaga Pengajar/Dosen dan Pelaksana Administrasi Pada Sekolah Tinggi Teknik Musi Palembang

I. Kuesioner untuk tenaga pengajar/dosen dan pelaksana administrasi

Berilah tanda **silang (X)** untuk point pilihan dan tuliskan saran/pendapat/alasan Anda pada titik-titik yang telah disediakan.

Bagian Identitas Responden

1. Jenis kelamin Anda:
   a. Laki-laki
   b. Perempuan

2. Pendidikan terakhir:
   a. SLTA/ Sederajat
   b. D3
   c. S1
   d. S2

3. Berapakan umur Anda Sekarang?
   a. 20-25 tahun
   b. 26-31 tahun
   c. 32-37 tahun
   d. 38-43 tahun
   e. 44 tahun

4. Di bagian mana Anda Bekerja?
   a. Tenaga pengajar/Dosen
   b. Pelaksana Administrasi

5. Lama bekerja di STT Musi?
   a. < 1 tahun
   b. 1-3 tahun
   c. 3-5 tahun
   d. > 5 tahun

Bagian Penilaian Prestasi Kerja

6. Apakah Anda tahu ada penilaian prestasi kerja di STT Musi?
   a. Tahu
   b. Tidak tahu

7. Apakah Anda setuju ada penilaian prestasi kerja di STT Musi?
   a. Setuju
   b. Tidak setuju

   Mengapa? Berikan alasan Anda:

   .....

   .....

8. Setiap berapa periode penilaian prestasi kerja tersebut dilakukan?
   a. 3 bulan
   b. 6 bulan
   c. 1 tahun
   d. Lainnya, sebutkan:.....

9. Jika ada penilaian prestasi kerja di STT Musi, bagaimana penilaian prestasi kerja tersebut dilakukan?
   a. Satu arah (langsung tanpa sepengetahuan yang dinilai)
   b. Dua arah (bersama-sama dengan yang dinilai)

10. Apakah Anda setuju dengan sistem penilaian prestasi kerja satu arah?
    a. Setuju
    b. Tidak setuju

    Mengapa? Berikan alasan Anda:

    .....
    .....

11. Apakah Anda setuju dengan sistem penilaian prestasi kerja dua arah?
    a. Setuju
    b. Tidak setuju

    Mengapa? Berikan alasan Anda:

    .....
    .....

12. Dari mana Anda memperoleh informasi tentang penilaian prestasi kerja di STT Musi?
    a. Pimpinan
    b. Rekan kerja
    c. Pihak lain

13. Apakah Anda sudah pernah melihat formulir penilaian prestasi kerja yang dibuat oleh STT Musi untuk menilai prestasi kerja Anda?
    a. Sudah
    b. Belum

14. Dalam formulir penilaian prestasi kerja terdapat unsur-unsur yang dinilai dari Anda, seperti kedisiplinan, loyalitas, dan sebagainya (lihat lampiran 1). Apakah Anda setuju dengan unsur-unsur yang ada dalam formulir tersebut?
    a. Sangat tidak setuju
    b. Tidak setuju
    c. Netral
    d. Setuju
    e. Sangat setuju

15. Menurut Anda apakah ada unsur-unsur yang harus ditambahkan atau dikurangi?
    a. Ada
    b. Tidak ada

    Apabila jawaban anda b langsung ke No. 17

16. Unsur-unsur apa yang harus ditambahkan atau dikurangi?
    a. Yang ditambahkan :.....
    b. Yang dikurangai : .....

17. Menurut Anda apakah ukuran/kriteria yang digunakan untuk menilai masing-masing unsur dalam formulir penilaian tersebut (lihat lampiran 2) sudah memadai atau belum?
    a. Sudah
    b. Belum

    Jika jawaban anda a langsung ke No. 19

18. Jika belum memadai ukuran/kriteria apa dari masing-masing unsur tersebut yang perlu ditambahkan? Sebutkan:

    .....
    .....

19. Apakah hasil penilaian prestasi kerja tersebut disampaikan kepada Anda?
    a. Ya
    b. Tidak

20. Bagaimana sebaiknya menurut Anda, apakah perlu disampaikan atau tidak?
    a. Disampaikan
    b. Tidak disampaikan

    Mengapa? Berikan alasan Anda:

    .....
    .....

Terima kasih atas kerja sama Anda

Lampiran 1 kuesioner

DAFTAR EVALUASI PERIODIK
DOSEN DAN KARYAWAN STT MUSI – PALEMBANG

Nama :_____

Jabatan/Bagian :_____

Berilah tanda silang (☒) atau ☑ pada kotak, sesuai dengan alternatif yang tepat

	Baik sekali	Baik	Cukup	Kurang	Kurang sekali
1. Kejujuran					
2. Tanggung jawab					
3. Disiplin					
4. Loyalitas					
5. Dedikasi					
6. Ketelitian					
7. Penampilan					
8. Inisiatif					
9. Kerjasama					
10.Kreatifitas					
11. Profesionalisme mengajar *)					

NB :
- Evaluasi ini mohon diisi dengan jujur, sejauh anda mengenal yang bersangkutan.
- Evaluasi ini bersifat rahasia, hanya akan diketahui oleh pimpinan lembaga.
- Evaluasi ini akan bermanfaat untuk pembinaan, promosi, dan pengembangan personil.
- Keterangan lebih lanjut bisa dilihat pada halaman belakang.
- Item bertanda *) hanya berlaku untuk dosen.
- Mohon diisi dengan segera, dan bila telah selesai diisi segera dikembalikan kepada pimpinan.

Palembang,.....

Yang memberikan evaluasi,

(_____)

Lampiran 2 kuesioner

Keterangan Isian Evaluasi Dosen dan Karyawan STT – Musi Palembang

1. Kejujuran misalnya meliputi:
   - keterbukaan menyangkut tugas, penggunaan waktu, fasilitas, keuangan, dan lain-lain

2. Tanggung jawab misalnya meliputi:
   - Sikapnya terhadap tugas, kewajiban-kewajiban, jabatan yang diserahkan padanya.
   - Sikapnya terhadap keputusan yang ia buat, terima, atau keputusan bersama.
   - Sikapnya terhadap milik bersama, fasilitas lembaga, waktu kerja.
   - Lain-lain.

3. Disiplin misalnya meliputi:
   - ketertiban dalam hal waktu, tugas, tanggung jawab, rencana, komitmen, dan lain-lain.
   - Kemempuan memilah-milahkan antara urusan rumah dan urusan kantor.
   - Kemampuan memilah-milahkan antara urusan resmi, kekeluargaan, keorganisasian.
   - Lain-lain.

4. Loyalitas misalnya meliputi:
   - Kesetiaan kepada lembaga, kepada pimpinan, teman seperjuangan, keputusan institusi.
   - Kesediaan untuk memperjuangkan kepentingan lembaga atau institusi demi kebaikan bersama.
   - Sikap belarasa kepada keprihatinandan perjuangan lembaga atau institusi.
   - Sikap rasa memiliki (sense of belonging) dan keberpihakan kepada lembaga atau institusi.
   - Kesediaan untuk 'berkorban' demi kepentingan bersama sebagai bagian dari institusi ini.

5. Dedikasi misalnya meliputi:
   - Kesetiaan kepada tugas, ketulusan dalam bekerja (disponibilitas).
   - Bagaimana orang mencurahkan perhatian dan waktu untuk tugas dan tanggung jawabnya.
   - Bagaimana orang mencurahkan kemampuannya untuk tugas dan tanggung jawabnya.

6. Ketelitian misalnya meliputi:
   - Dalam hal penerimaan dan pelaksanaan tugas atau pekerjaan.
   - Sikap kritis, jeli, dan penuh perhitungan dalam hal perencanaan yang dibuat.
   - Sikap accountabilitas (pertanggungjawaban dan perhitungan) atau tugas yang dilaksanakannya.

Lampiran 2 kuesioner

7. Penampilan misalnya meliputi:
   - Kesesuaian antara tugas yang diemban dan penampilannya: kerapihan, kebersihan.
   - Rasa percaya diri dan harga diri yang 'hidup'.
   - Semangat juang, gairah kerja, ... optimisme dalam tugasnya.
   - Kematangan kepribadian sesuai dengan tuntutan tugasnya.

8. Inisiatif misalnya meliputi:
   - Sikap dan tanggung jawab dalam menjalankan dan mengembangkan tugasnya.
   - Partisipasi dalam gerak dan kehidupan kampus.
   - Kreativitas dalam memikirkan kehidupan dan persoalan lembaga atau institusi.
   - Keberanian dan kesediaan untuk menyumbangkan gagasan, kemampuan, tenaga, dan waktunya untuk mengembangkan tugas, pelayanan, perencanaan perwujudan tridharma perguruan tinggi.

9. Kerjasama misalnya meliputi:
   - Kerja sama dengan sesama dosen, karyawan, sesuai dengan tugas atau jabatan yang diembannya.
   - Kerja sama saat menjalankan tim work, kepanitiaan, pembimbingan.
   - Kerja sama dalam jurusan, atau dalam bidang kerjanya.
   - Partisipasi dan kerja sama dalam rapat-rapat, dan lain-lain.

10. Kreativitas misalnya meliputi:
   - Kemampuan dan kesediaan untuk mengembangkan tugas dan pelayanan yang siserahkan kepadanya.
   - Kreativitas dalam memikirkan agar pekerjaannya lebih baik dan menyenangkan bagi mereka yang dilayani dan juga bagi dirinya.
   - Kreativitas dalam mencari solusi terbaik bagi persoalan menyangkut tugas-tuganya.

11. Profesionalisme mengajar *)
   - Apakah dosen tersebut selalu membuat persiapan mengajar seperti RKBM, SP, SAP, dan sebagainya.
   - Kesetiaan mengikuti dan mengembangkan silabus, penelitian ilmiah, membaca buku-buku pendukung, buku ilmiah yang baru misalnya dengan menggunakan perpustakaan, informatika, dsb..
   - Kreativitas untuk mengembangkan cara pengajarannya agar hidup dan efektif.

Penilaian Prestasi Kerja Tenaga Pengajar/Dosen dan Pelaksana Administrasi Pada Sekolah Tinggi Teknik Musi Palembang

II. Kuesioner untuk pejabat struktural dan kepala bagian

Berilah tanda **silang (X)** untuk point pilihan dan tuliskan saran/pendapat/alasan Anda pada titik-titik yang telah disediakan.

Bagian Identitas Responden

1. Jenis kelamin Anda:
   a. Laki-laki
   b. Perempuan

2. Pendidikan terakhir:
   a. S1
   b. S2

3. Berapakan umur Anda Sekarang?
   a. 20-29 tahun
   b. 30-39 tahun
   c. > 39 tahun

4. Lama bekerja di STT Musi?
   a. < 1 tahun
   b. 1-3 tahun
   c. 3-5 tahun
   d. > 5 tahun

5. Jabatan Anda sekarang?
   a. Kepala bagian
   b. Ketua jurusan/sekretaris jurusan
   c. Pembantu ketua
   d. Ketua

Bagian Penilaian Prestasi Kerja

6. Apakah STT Musi sudah pernah mengadakan penilaian prestasi kerja bagi tenaga pengajar/dosen dan pelaksana administrasi?
   a. Sudah
   b. Belum

7. Apakah Anda setuju ada penilaian prestasi kerja di STT Musi?
   a. Setuju
   b. Tidak setuju

   Berikan alasan Anda:

   .....
   .....

8. Setiap berapa periode penilaian prestasi kerja tersebut dilakukan?
   a. 3 bulan
   b. 6 bulan
   c. 1 tahun
   d. Lainnya, sebutkan:.....

9. Menurut Anda sebaiknya dalam setiap berapa periode penilaian prestasi kerja tersebut dilakukan?

   .....

10. Sistem penilaian prestasi kerja yang baik harus memenuhi beberapa syarat, yaitu memiliki keterkaitan langsung dengan pekerjaan, praktis, kejelasan standar dan adanya kriteria yang objektif. Apakah penilaian prestasi kerja di STT Musi telah menerapkan sistem yang tersebut di atas?
    a. Sudah
    b. Belum

11. Bagaimana penilaian prestasi kerja tersebut dilakukan?
    a. Satu arah (langsung tanpa sepengetahuan bawahan)
    b. Dua arah (bersama-sama dengan bawahan yang dinilai)

12. Apakah Anda setuju dengan sistem penilaian prestasi kerja satu arah?
    a. Setuju
    b. Tidak setuju

    Mengapa? Berikan alasan Anda:

    .....
    .....

13. Apakah Anda setuju dengan sistem penilaian prestasi kerja dua arah?
    a. Setuju
    b. Tidak setuju

    Mengapa? Berikan alasan Anda:

    .....
    .....

14. Apakah bawahan mengetahui bahwa Anda melakukan penilaian prestasi kerja terhadap mereka?
    a. Tahu
    b. Tidak tahu

15. Dalam melakukan penilaian prestasi kerja STT Musi membuat suatu formulir yang diberikan kepada Anda untuk menilai bawahan. Formulir tersebut berisi unsur-unsur yang harus Anda nilai (lihat lampiran 1). Apakah anda mensosialisasikan formulir tersebut kepada bawahan Anda?
    a. Ya
    b. Tidak

16. Dalam formulir penilaian prestasi kerja terdapat unsur-unsur yang dinilai oleh Anda, seperti kedisiplinan, loyalitas, dan sebagainya (lihat lampiran 1). Apakah Anda setuju dengan unsur-unsur yang ada dalam formulir tersebut?
    a. Sangat tidak setuju
    b. Tidak setuju
    c. Netral
    d. Setuju
    e. Sangat setuju

17. Menurut Anda apakah ada unsur-unsur yang harus ditambahkan atau dikurangi?
    a. Ada
    b. Tidak ada

    Apabila jawaban anda b langsung ke No. 19

18. Unsur-unsur apa yang harus ditambahkan dan dikurangi?
    a. Yang ditambahkan:.....
    b. Yang dikurangi :.....

19. Menurut Anda apakah ukuran/kriteria yang digunakan untuk menilai masing-masing unsur dalam formulir penilaian tersebut (lihat lampiran 2) sudah memadai arau belum?
    a. Sudah
    b. Belum

    Jika jawaban Anda a langsung ke No. 21

20. Jika belum memadai ukuran/kriteria apa dari masing-masing unsur tersebut yang perlu ditambahkan? Sebutkan:
    .....
    .....

21. Apakah hasil penilaian prestasi kerja tersebut Anda sampaikan kepada bawahan Anda?
    a. Ya
    b. Tidak

    Mengapa? Berikan alasan Anda:
    .....
    .....

22. Bagaimana tindak lanjut dari penilaian prestasi kerja yang Anda lakukan di STT Musi?
    .....
    .....
    .....

Khusus penilaian untuk tenaga pengajar/dosen

23. Tugas seorang dosen adalah menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi, sementara dalam formulir penilaian yang disusun oleh STT Musi unsur yang dinilai hanya bidang profesionalisme mengajar. Apakah unsur tersebut sudah cukup untuk menilai kinerja seorang tenaga pengajar/ dosen?
    a. Cukup
    b. Tidak cukup

    Jika jawaban b, lanjutkan ke No.23

    Mengapa? Berikan alasan Anda:

    .....
    .....

Terima kasih atas kerja sama Anda

Responden Pelaksana Administrasi dalam Frekuensi

Statistics

		Jenis Kelamin Responden	Pendidikan Terakhir	Berapa Umur Anda Sekarang	Di bagian mana Anda bekerja ?	Lama bekerja di STT Musi	Apakah Anda tahu ada penilaian prestasi kerja di STT Musi
N	Valid	6	6	6	6	6	6
	Missing	0	0	0	0	0	0

Statistics

		Apakah Anda setuju ada penilaian prestasi kerja di STT Musi	Setiap berapa periode prestasi kerja tersebut dilakukan	Jika ada penilaian prestasi kerja di STT Musi, bagaimana penilaian prestasi kerja tersebut dilakukan	Apakah Anda setuju dengan sistem penilaian prestasi kerja satu arah	Apakah Anda setuju dengan sistem penilaian prestasi kerja dua arah	Darimana Anda memperoleh informasi tentang penilaian prestasi kerja di STT Musi
N	Valid	6	6	6	6	6	6
	Missing	0	0	0	0	0	0

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA / Sederajat	3	50.0	50.0	50.0
	D3	2	33.3	33.3	83.3
	S1	1	16.7	16.7	100.0
	Total	6	100.0	100.0	

Berapa Umur Anda Sekarang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	1	16.7	16.7	16.7
	26-31 tahun	4	66.7	66.7	83.3
	32-37 tahun	1	16.7	16.7	100.0
	Total	6	100.0	100.0	

Di bagian mana Anda bekerja ?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pelaksana Administrasi	6	100.0	100.0	100.0

Lama bekerja di STT Musi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	1	16.7	16.7	16.7
	1-3 tahun	2	33.3	33.3	50.0
	3-5 tahun	2	33.3	33.3	83.3
	> 5 tahun	1	16.7	16.7	100.0
	Total	6	100.0	100.0	

Apakah Anda tahu ada penilaian prestasi kerja di STT Musi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tahu	5	83.3	83.3	83.3
	Tidak Tahu	1	16.7	16.7	100.0
	Total	6	100.0	100.0	

Apakah Anda setuju ada penilaian prestasi kerja di STT Musi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	6	100.0	100.0	100.0

Setiap berapa periode prestasi kerja tersebut dilakukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6 bulan	1	16.7	16.7	16.7
	1 tahun	4	66.7	66.7	83.3
	lainnya	1	16.7	16.7	100.0
	Total	6	100.0	100.0	

Jika ada penilaian prestasi kerja di STT Musi, bagaimana penilaian prestasi kerja tersebut dilakukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Satu arah	3	50.0	50.0	50.0
	Dua arah	3	50.0	50.0	100.0
	Total	6	100.0	100.0	

Apakah Anda setuju dengan sistem penilaian prestasi kerja satu arah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	2	33.3	33.3	33.3
	Tidak Setuju	4	66.7	66.7	100.0
	Total	6	100.0	100.0	

Apakah Anda setuju dengan sistem penilaian prestasi kerja dua arah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	5	83.3	83.3	83.3
	Tidak Setuju	1	16.7	16.7	100.0
	Total	6	100.0	100.0	

Darimana Anda memperoleh informasi tentang penilaian prestasi kerja di STT Musi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pimpinan	3	50.0	50.0	50.0
	Rekan kerja	3	50.0	50.0	100.0
	Total	6	100.0	100.0	

Apakah Anda sudah pernah melihat formulir penilaian prestasi kerja yang dibuat oleh STT Musi untuk menilai prestasi kerja Anda

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sudah	2	33.3	33.3	33.3
	Belum	4	66.7	66.7	100.0
	Total	6	100.0	100.0	

Dalam formulir penilaian prestasi kerja terdapat unsur-unsur yang dinilai dari Anda, seperti kedisiplinan, loyalitas, dan sebagainya. Apakah Anda setuju dengan unsur-unsur yang ada dalam fomulir tersebut

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	16.7	16.7	16.7
	Setuju	4	66.7	66.7	83.3
	Sangat Setuju	1	16.7	16.7	100.0
	Total	6	100.0	100.0	

Menurut Anda apakah ada unsur-unsur yang harus ditambahkan atu dikurangi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ada	1	16.7	16.7	16.7
	Tidak Ada	5	83.3	83.3	100.0
	Total	6	100.0	100.0	

Menurut Anda apakah ukuran / kriteria yang digunakan untuk menilai masing-masing unsur dalam formulir penilaian tersebut sudah memadai atau belum

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sudah	6	100.0	100.0	100.0

Apakah hasil penilaian prestasi kerja tersebut disampaikan kepada Anda

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	4	66.7	66.7	66.7
	Tidak	2	33.3	33.3	100.0
	Total	6	100.0	100.0	

Bagaimana sebaiknya menurut Anda, apakah perlu disampaikan atau tidak

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Disampaikan	6	100.0	100.0	100.0

Responden Tenaga Pengajar / Dosen dalam Frekuensi

Statistics

		Jenis Kelamin Responden	Pendidikan Terakhir	Berapa Umur Anda Sekarang	Di bagian mana Anda bekerja ?	Lama bekerja di STT Musi	Apakah Anda tahu ada penilaian prestasi kerja di STT Musi
N	Valid	7	7	7	7	7	7
	Missing	0	0	0	0	0	0

Statistics

		Apakah Anda setuju ada penilaian prestasi kerja di STT Musi	Setiap berapa periode prestasi kerja tersebut dilakukan	Jika ada penilaian prestasi kerja di STT Musi, bagaimana penilaian prestasi kerja tersebut dilakukan	Apakah Anda setuju dengan sistem penilaian prestasi kerja satu arah	Apakah Anda setuju dengan sistem penilaian prestasi kerja dua arah	Darimana Anda memperoleh informasi tentang penilaian prestasi kerja di STT Musi
N	Valid	7	7	7	7	7	7
	Missing	0	0	0	0	0	0

Statistics

		Apakah Anda sudah pernah melihat formulir penilaian prestasi kerja yang dibuat oleh STT Musi untuk menilai prestasi kerja Anda	Dalam formulir penilaian prestasi kerja terdapat unsur-unsur yang dinilai dari Anda, seperti kedisiplinan, loyalitas, dan sebagainya. Apakah Anda setuju dengan unsur-unsur yang ada dalam fomulir tersebut	Menurut Anda apakah ada unsur-unsur yang harus ditambahkan atu dikurangi	Menurut Anda apakah ukuran / kriteria yang digunakan untuk menilai masing-masing unsur dalam formulir penilaian tersebut sudah memadai atau belum	Apakah hasil penilaian prestasi kerja tersebut disampaikan kepada Anda	Bagaimana sebaiknya menurut Anda, apakah perlu disampaikan atau tidak
N	Valid	7	7	7	7	7	7
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	5	71.4	71.4	71.4
	Wanita	2	28.6	28.6	100.0
	Totai	7	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S2	1	14.3	14.3	14.3
	S1	6	85.7	85.7	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Berapa Umur Anda Sekarang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	2	28.6	28.6	28.6
	26-31 tahun	2	28.6	28.6	57.1
	32-37 tahun	1	14.3	14.3	71.4
	38-43 tahun	2	28.6	28.6	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Di bagian mana Anda bekerja ?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tenaga Pengajar / Dosen	7	100.0	100.0	100.0

Lama bekerja di STT Musi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 tahun	1	14.3	14.3	14.3
	1-3 tahun	3	42.9	42.9	57.1
	> 5 tahun	3	42.9	42.9	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Apakah Anda tahu ada penilaian prestasi kerja di STT Musi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tahu	5	71.4	71.4	71.4
	Tidak Tahu	2	28.6	28.6	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Apakah Anda setuju ada penilaian prestasi kerja di STT Musi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	7	100.0	100.0	100.0

Setiap berapa periode prestasi kerja tersebut dilakukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6 bulan	2	28.6	28.6	28.6
	1 tahun	2	28.6	28.6	57.1
	lainnya	3	42.9	42.9	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Jika ada penilaian prestasi kerja di STT Musi, bagaimana penilaian prestasi kerja tersebut dilakukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Satu arah	6	85.7	85.7	85.7
	Dua arah	1	14.3	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Apakah Anda setuju dengan sistem penilaian prestasi kerja satu arah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	1	14.3	14.3	14.3
	Tidak Setuju	6	85.7	85.7	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Apakah Anda setuju dengan sistem penilaian prestasi kerja dua arah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	6	85.7	85.7	85.7
	Tidak Setuju	1	14.3	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Darimana Anda memperoleh informasi tentang penilaian prestasi kerja di STT Musi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pimpinan	1	14.3	14.3	14.3
	Rekan kerja	4	57.1	57.1	71.4
	Pihak lain	2	28.6	28.6	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Apakah Anda sudah pernah melihat formulir penilaian prestasi kerja yang dibuat oleh STT Musi untuk menilai prestasi kerja Anda

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sudah	2	28.6	28.6	28.6
	Belum	5	71.4	71.4	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Dalam formulir penilaian prestasi kerja terdapat unsur-unsur yang dinilai dari Anda, seperti kedisiplinan, loyalitas, dan sebagainya. Apakah Anda setuju dengan unsur-unsur yang ada dalam fomulir tersebut

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	14.3	14.3	14.3
	Setuju	5	71.4	71.4	85.7
	Sangat Setuju	1	14.3	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Menurut Anda apakah ada unsur-unsur yang harus ditambahkan atu dikurangi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ada	2	28.6	28.6	28.6
	Tidak Ada	5	71.4	71.4	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Menurut Anda apakah ukuran / kriteria yang digunakan untuk menilai masing-masing unsur dalam formulir penilaian tersebut sudah memadai atau belum

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sudah	6	85.7	85.7	85.7
	Belum	1	14.3	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Apakah hasil penilaian prestasi kerja tersebut disampaikan kepada Anda

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	2	28.6	28.6	28.6
	Tidak	5	71.4	71.4	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Bagaimana sebaiknya menurut Anda, apakah perlu disampaikan atau tidak

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Disampaikan	7	100.0	100.0	100.0

Responden Pejabat Struktural dalam Frekuensi

Statistics

		Jenis Kelamin Responden	Pendidikan terakhir	Berapakah umur Anda sekarang	Lama bekerja di STT Musi	Jabatan Anda sekarang	Apakah STT Musi sudah pernah mengadakan penilaian prestasi kerja bagi tenaga pengajar / dosen dan pelaksana administrasi
N	Valid	7	7	7	7	7	7
	Missing	0	0	0	0	0	0

Statistics

		Apakah Anda setuju ada penilaian prestasi kerja di STT Musi	Setiap berapa periode penilaian prestasi kerja tersebut dilakukan	Sistem penilaian prestasi kerja yang baik harus memenuhi beberapa syarat. Apakah penilaian prestasi kerja di STT Musi telah menerapkan sistem yang tersebut di atas	Bagaimana penilaian prestasi kerja tersebut dilakukan	Apakah Anda setuju dengan sistem penilaian prestasi kerja satu arah	Apakah Anda setuju dengan sistem penilaian prestasi kerja dua arah
N	Valid	7	7	7	7	7	7
	Missing	0	0	0	0	0	0

Statistics

		Apakah bawahan mengetahui bahwa Anda melakukan penilaian prestasi kerja terhadap mereka	Dalam melakukan penilaian prestasi kerja STT Musi membuat suatu formulir yang diberikan kepada Anda untuk menilai bawahan. Apakah Anda mensosialisaikan formulir tersebut kepada bawahan Anda	Dalam formulir penilaian prestasi kerja terdapat unsur-unsur yang dinilai oleh Anda. Apakah Anda setuju dengan unsur-unsur yang ada dalam formulir tersebut	Menurut Anda apakah ada unsur-unsur yang harus ditambahkan atau dikurangi	Menurut Anda apakah ukuran / kriteria yang digunakan untuk menilai masing-masing unsur dalam formulir penilaian tersebut sudah memadai atau belum
N	Valid	7	7	7	7	7
	Missing	0	0	0	0	0

Statistics

		Apakah hasil penilaian prestasi kerja tersebut Anda sampaikan kepada bawahan Anda	Tugas seorang dosen adalah menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Apakah unsur tersebut sudah cukup untuk menilai kinerja seorang tenaga pengajar / dosen
N	Valid	7	7
	Missing	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	4	57.1	57.1	57.1
	Wanita	3	42.9	42.9	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Pendidikan terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	6	85.7	85.7	85.7
	S2	1	14.3	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Berapakah umur Anda sekarang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 tahun	1	14.3	14.3	14.3
	30-39 tahun	3	42.9	42.9	57.1
	>39 tahun	3	42.9	42.9	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Lama bekerja di STT Musi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 tahun	1	14.3	14.3	14.3
	3-5 tahun	2	28.6	28.6	42.9
	> 5 tahun	4	57.1	57.1	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Jabatan Anda sekarang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kepala bagian	1	14.3	14.3	14.3
	Ketua jurusan / sekretaris jurusan	3	42.9	42.9	57.1
	Pembantu Ketua	3	42.9	42.9	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Apakah STT Musi sudah pernah mengadakan penilaian prestasi kerja bagi tenaga pengajar / dosen dan pelaksana administrasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sudah	7	100.0	100.0	100.0

Apakah Anda setuju ada penilaian prestasi kerja di STT Musi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	6	85.7	85.7	85.7
	Tidak Setuju	1	14.3	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Pa

Setiap berapa periode penilaian prestasi kerja tersebut dilakukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6 bulan	2	28.6	28.6	28.6
	1 tahun	3	42.9	42.9	71.4
	lainnya	2	28.6	28.6	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Sistem penilaian prestasi kerja yang baik harus memenuhi beberapa syarat. Apakah penilaian prestasi kerja di STT Musi telah menerapkan sistem yang tersebut di atas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sudah	6	85.7	85.7	85.7
	Belum	1	14.3	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Bagaimana penilaian prestasi kerja tersebut dilakukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Satu arah	6	85.7	85.7	85.7
	Dua arah	1	14.3	14.3	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Apakah Anda setuju dengan sistem penilaian prestasi kerja satu arah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	100.0	100.0	100.0

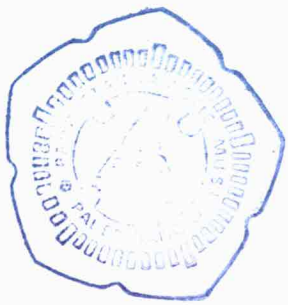
Apakah Anda setuju dengan sistem penilaian prestasi kerja dua arah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	7	100.0	100.0	100.0

Apakah bawahan mengetahui bahwa Anda melakukan penilaian prestasi kerja terhadap mereka

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tahu	3	42.9	42.9	42.9
	Tidak Tahu	4	57.1	57.1	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

P



Dalam **melakukan penilaian prestasi kerja STT Musi membuat suatu formulir yang diberikan kepada** Anda untuk **menilai bawahan. Apakah Anda mensosialisaikan formulir tersebut kepada bawahan Anda**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	4	57.1	57.1	57.1
	Tidak	3	42.9	42.9	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Dalam **formulir penilaian prestasi kerja terdapat unsur-unsur yang dinilai oleh** Anda. **Apakah Anda setuju dengan unsur-unsur yang ada dalam formulir tersebut**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	4	57.1	57.1	57.1
	Sangat Setuju	3	42.9	42.9	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Menurut Anda **apakah ada unsur-unsur yang harus ditambahkan atau dikurangi**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak ada	7	100.0	100.0	100.0

Menurut Anda apakah ukuran / kriteria yang digunakan untuk menilai masing-masing **unsur dalam formulir penilaian tersebut sudah memadai atau belum**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sudah	7	100.0	100.0	100.0

Apakah hasil **penilaian prestasi kerja tersebut Anda sampaikan kepada bawahan Anda**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ya	4	57.1	57.1	57.1
	Tidak	3	42.9	42.9	100.0
	Total	7	100.0	100.0	

Tugas seorang **dosen adalah menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Apakah** unsur tersebut **sudah cukup untuk menilai kinerja seorang tenaga pengajar / dosen**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Cukup	2	28.6	28.6	28.6
	Tidak cukup	5	71.4	71.4	100.0
	Total	7	100.0	100.0	