

**EVALUASI KINERJA DOSEN DI FAKULTAS DAKWAH DAN
KOMUNIKASI UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA TAHUN
AKADEMIK 2019/2020**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Oleh:

**Reza Mardiana
NIM 17102040123**

Pembimbing:

**Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP 19670104 199303 1 003**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2021



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-540/Un.02/DD/PP.00.9/04/2021

Tugas Akhir dengan judul : **EVALUASI KINERJA DOSEN DI FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA TAHUN AKADEMIK 2019/2020**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : REZA MARDIANA
Nomor Induk Mahasiswa : 17102040123
Telah diujikan pada : Senin, 08 Maret 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
SIGNED

Valid ID: 606bbed1ch221



Penguji I
Early Maghfiroh Innayati, S.Ag. M.Si
SIGNED

Valid ID: 606acd5c2fa-7



Penguji II
Munif Solihan, MPA
SIGNED

Valid ID: 606a4d180f133



Yogyakarta, 08 Maret 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 606d4229bf1e2

Scanned by TapScanner



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 525856, Fax. (0274) 552230, Email. fd@uin-suka.ac.id
Yogyakarta, 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada :
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku dosen pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Reza Mardiana
NIM : 17102040123
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul Proposal : Evaluasi Kinerja Dosen di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun Akademik 2019/2020

Sudah dapat diajukan dan didaftarkan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut dapat segera dimunaqasyahkan.

Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wr.wb

Ketua Jurusan/Prodi
Manajemen Dakwah

Yogyakarta, 26 Februari 2021
Pembimbing

M. Thoriq Nurmadiansyah, S.Ag., M. Si.
NIP. 19700908 200003 1 001

Drs. M. Rosyid Ridla M. Si.
NIP. 19670104 199303 1 003

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Reza Mardiana
NIM : 17102040123
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Alamat : Kos Rumah Diva Sapen, Gk 1/421 B, RT 25 RW 08,
Gondokusuman, Yogyakarta, 55221
No. HP : 083862415640
Judul Skripsi : Evaluasi Kinerja Dosen di Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun Akademik 2019/2020

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Skripsi yang saya ajukan benar-benar asli/ karya ilmiah yang ditulis sendiri.
2. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa karya tersebut bukan karya ilmiah saya (plagiasi), maka saya bersedia menanggung sanksi dan dibatalkan gelar keserjanaan saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 26 Februari 2021

Yang menyatakan,



Reza Mardiana

17102040123

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

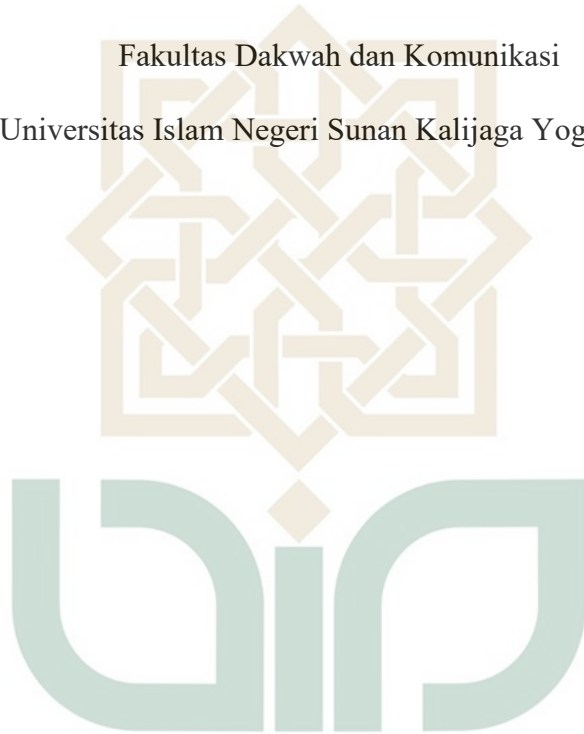
Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Almamater tercinta

Jurusan Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya.¹

(QS. Al-Baqarah: 286)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

¹ Al-Qur'an, 2:286, Terjemah ayat al-Qur'an di skripsi ini diambil dari Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, (Jakarta: PT. Suara Agung, 2018), hlm. 49.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Evaluasi Kinerja Dosen di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun Akademik 2019/2020”. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) Strata S-1 pada program studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW yang memberikan petunjuk kepada umat manusia dan tentu kita nantikan syafa'atnya di akhirat kelak. Setelah melalui berbagai proses, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar. Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan moral dan materil serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan tulus penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., MA., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Marhumah, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta para jajaran Dekanat Fakultas Dakwah dan Komunikasi.
3. Bapak Muh. Toriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si., selaku ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Dr. H. Okrisal Eka Putra, Lc, M.Ag., selaku Dosen Penasehat Akademik yang senantiasa memberikan dukungan, arahan, dan membantu kelancaran dalam skripsi ini dengan sabar.
5. Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu memberikan dukungan, semangat, bimbingan, dan arahan dengan penuh kesabaran dari awal sampai selesainya skripsi.
6. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah bersedia membantu memberikan data dan informasi untuk penyusunan skripsi saya.
7. Orang tua saya Ibu Siti Asriyah dan Bapak Johardi tercinta yang senantiasa memberikan do'a terbaiknya, dukungan baik moral maupun materil dan menjadi pengingat dalam segala hal.
8. Kakak saya Rina Asniar Putri dan adik saya Rahma An Sansillah serta keluarga besar Bang Toyibi yang telah memberikan dukungan dan selalu menjadi pengingat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat Manajemen Dakwah angkatan 2017 terkhusus Arum, Oka, Eti, Wulan, Naila, Shabrina, Qory yang telah memberikan semangat dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini, serta terimakasih sudah menjadi teman berbagi suka maupun duka selama proses perkuliahan.
10. Keluarga BMT MD khususnya Devi, Putri, Mba Nabil, Mba Maya, Mba Nia, Anjani, dan Aisyah yang telah menjadi saudara selama berkuliah di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

11. Teman-teman satu bimbingan dan seperjuangan yang telah memberikan semangat yang luar biasa dan tempat berbagi keluh kesah selama proses penyelesaian skripsi.
12. Teman-teman organisasi dari Ikatan Mahasiswa Kebumen di Yogyakarta (IMAKTA) terkhusus Ainun dan Fatma yang selalu memberikan semangat dan dukungannya selama ini.
13. Sahabatku Sifa, Eno, Rina, Nurhot yang selalu memberikan dukungan dan do'a terbaiknya.
14. Teman-teman kos Diva Sapen yang telah memberi energi baik dan semangat
15. Serta terimakasih banyak kepada semua pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang ikut berperan dan berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tentunya masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh penulis. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran guna untuk menyempurnakan hasil tulisan ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penyusun maupun para pembaca.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Yogyakarta, 26 Februari 2021

Peneliti

Reza Mardiana
NIM 17102040123

ABSTRAK

Reza Mardiana, 17102040123, Evaluasi Kinerja Dosen di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun Akademik 2019/2020, Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Latar belakang dari penelitian ini adalah pentingnya evaluasi kinerja pada suatu organisasi atau lembaga untuk mengetahui hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Begitu juga bagi dosen sebagai tenaga pengajar di perguruan tinggi perlu dilakukan evaluasi kinerja dosen demi tercapainya tugas utama dosen yang berdasar pada pelaksanaan tridharma perguruan tinggi dengan baik. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana evaluasi kinerja dosen di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun akademik 2019/2020. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana evaluasi kinerja dosen di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun akademik 2019/2020.

Teori yang digunakan adalah teori evaluasi kinerja dari Robert L. Mathis dan H. Jackson merupakan proses mengevaluasi kinerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya ketika dibandingkan dengan satu standar yang kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Dalam evaluasi kinerja dosen penelitian ini berdasarkan pelaksanaan tugas pokok dosen tridharma perguruan tinggi yang meliputi bidang pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi langsung kepada Dekan, Wakil Dekan, Kasubag Akademik, dan dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis menurut Miles dan Huberman yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Uji keabsahan data yang digunakan adalah triangulasi teknik pengumpulan data dan triangulasi sumber.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja dosen di Fakultas Dakwah dan Komunikasi tergolong sangat baik. Hal tersebut terlihat dari hasil evaluasi terhadap Indeks Kinerja Dosen (IKD) yang telah memenuhi sasaran mutu dosen dan Laporan Beban Kerja Dosen (LBKD) yang sudah tersistem di sistem Beban Kerja Dosen (BKD). Adapun evaluasi kinerja dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi telah dilaksanakan secara periodik pada setiap akhir semester.

Kata kunci: Evaluasi, Kinerja dosen, Fakultas Dakwah dan Komunikasi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
D. Kajian Pustaka.....	8
E. Kerangka Teori.....	12
F. Metode Penelitian.....	26
G. Sistematika Pembahasan.....	33
BAB II GAMBARAN UMUM.....	35
A. Sejarah Singkat Fakultas Dakwah dan Komunikasi.....	35
B. Profil Fakultas Dakwah dan Komunikasi.....	37

C. Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran.....	39
D. <i>Core Values</i> Fakultas Dakwah dan Komunikasi.....	43
E. Sarana dan Prasarana Fakultas Dakwah dan Komunikasi.....	46
F. Struktur Organisasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi.....	54
G. Program Studi Fakultas Dakwah dan Komunikasi.....	58
H. Dosen di Fakultas Dakwah dan Komunikasi.....	61
I. Sistem Informasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi.....	62
BAB III PEMBAHASAN.....	66
A. Sistem Evaluasi Kinerja Dosen.....	66
1. Gambaran Umum Evaluasi Kinerja Dosen.....	66
2. Jenjang Jabatan dan Kepangkatan Dosen.....	83
B. Evaluasi Bidang Pendidikan.....	96
C. Evaluasi Bidang Penelitian.....	111
D. Evaluasi Bidang Pengabdian kepada Masyarakat.....	123
BAB IV PENUTUP.....	131
A. Kesimpulan.....	131
B. Saran	132
DAFTAR PUSTAKA.....	134
LAMPIRAN.....	138

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Prasarana Fakultas Dakwah dan Komunikasi.....	52
Tabel 2.2	Daftar Nama Ketua dan Sekretaris Program Studi FDK.....	55
Tabel 2.3	Jumlah Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi.....	61
Tabel 3.1	Unsur-unsur Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi.....	68
Tabel 3.2	Jenjang Jabatan Akademik Dosen Beserta Minimal Jumlah Angka Kredit Kumulatif.....	84
Tabel 3.3	Jenjang Pangkat dan Golongan Ruang Dosen Beserta Minimal Jumlah Angka Kredit Kumulatif.....	89
Tabel 3.4	Distribusi Angka Kredit Kumulatif.....	90
Tabel 3.5	Jumlah Dosen FDK Berdasarkan Jabatan Fungsional.....	93
Tabel 3.6	Jumlah Dosen FDK Berdasarkan Pangkat dan Golongan Ruang Dosen.....	94
Tabel 3.7	Rata-rata IKD Semester Gasal Berdasarkan Program Studi FDK TA 2019/2020.....	107
Tabel 3.8	Rata-rata IKD Semester Genap Berdasarkan Program Studi FDK TA 2019/2020.....	109
Tabel 3.9	Rekap Penelitian Dosen FDK Tahun 2019.....	115
Tabel 3.10	Daftar Penelitian Dosen FDK Berdasarkan Bentuk Penelitian Tahun 2019.....	116
Tabel 3.11	Daftar Judul Karya Ilmiah Dosen FDK Terpublikasi pada Jurnal Terakreditasi Tahun 2020.....	118
Tabel 3.12	Daftar Karya Ilmiah dalam Bentuk Buku Dosen FDK Berdasarkan Judul Buku Tahun 2020.....	120
Tabel 3.13	Jumlah Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat Berdasarkan Program Studi Tahun 2019.....	127
Tabel 3.14	Jumlah Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat Berdasarkan Klasifikasi Tahun 2019.....	127

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Triangulasi Sumber Data.....	32
Gambar 1.2	Triangulasi Teknik Pengumpulan Data.....	33
Gambar 2.1	Struktur Organisasi Fakultas Dakwah dan Komunikasi Tahun 2020.....	54



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi atau perusahaan sumber daya manusia menjadi salah satu aset terpenting untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia atau yang biasa disebut dengan SDM memiliki potensi yang sangat besar yakni sebagai motor penggerak organisasi atau perusahaan tersebut. Hal ini tentunya SDM dalam sebuah organisasi menjadi satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Setiap organisasi harus mampu memaksimalkan SDM yang dimiliki sehingga pegawai akan memberikan kinerjanya secara optimal.

Sebagaimana organisasi pendidikan yang ingin berhasil mencapai tujuan harus mampu memiliki sumber daya manusia yang unggul dan mampu bekerja secara profesional. Dalam organisasi pendidikan terutama lembaga perguruan tinggi, dosen menjadi salah satu tenaga pendidik yang sangat dibutuhkan karena dosen memegang peranan penting dalam mencapai tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa. Menteri Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Menristekdikti), Mohammad Nasir menyampaikan bahwa saat ini terdapat total perguruan tinggi di Indonesia mencapai 4.498. Menristekdikti berharap agar perguruan tinggi di Indonesia senantiasa meningkatkan kualitasnya, bukan hanya unggul dalam kuantitasnya, sehingga dapat bersaing

ditingkat dunia.² Salah satu penunjang utama dalam mencapai kualitas perguruan tinggi adalah dosen. Dalam suatu perguruan tinggi, keberadaan dosen merupakan salah satu faktor yang dianggap mutlak adanya.

Dosen berdasarkan UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen adalah tenaga pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat.³ Apabila kinerja dosen di perguruan tinggi benar-benar baik dan mampu bekerja secara profesional, maka menunjukkan bahwa kualitas perguruan tinggi tersebut juga baik, karena hal itu tentu mempengaruhi keberadaan lembaga perguruan tinggi itu sendiri. Dengan demikian, kualitas dosen sangat diperlukan untuk mewujudkan visi dan misi suatu lembaga perguruan tinggi. Di sisi lain, kualitas dosen juga dapat menjadi kunci utama dalam mencetak generasi Indonesia yang unggul dimasa sekarang dan yang akan datang.

Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dosen yaitu dengan adanya evaluasi atau penilaian kinerja. Hal ini dikarenakan kualitas kinerja dosen dalam suatu lembaga pendidikan dilihat dari hasil penilaian kinerja yang mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang

²<http://ayokuliah.id/artikel/berita-kampus/menristikdikti-jumlah-perguruan-tinggi-dindonesia-capai-4-498/>, diakses pada hari Kamis, 1 Oktober 2020, pukul 11.05 WIB.

³ Dokumen file, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1, dikutip pada hari Kamis, 1 Oktober 2020, pukul 11.15 WIB.

berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil. Menurut Mangkunegara sebagaimana dikutip oleh Bintaro dan Daryanto mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.⁴ Sedangkan evaluasi kinerja menurut Greenberg dan Baroon yang dikutip oleh Wibowo adalah proses mengevaluasi pekerja pada berbagai dimensi yang berkaitan dengan pekerjaan.⁵ Jadi, evaluasi kinerja merupakan hal yang sangat dibutuhkan dalam tahap penilaian kinerja.

Evaluasi kinerja dosen pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan mutu perguruan tinggi secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja dosen merupakan suatu proses dimana lembaga melakukan evaluasi kinerja dosen atau menilai hasil pekerjaan dosen. Pentingnya dilakukan evaluasi dalam pelaksanaan tugas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan dosen dalam menguasai dan memahami tugas yang diberikan oleh lembaga. Selain itu, tujuan evaluasi kinerja dosen adalah untuk mengetahui bagaimana kondisi kinerja dosen, meningkatkan dan memperbaiki kinerja dari dosen. Untuk evaluasi kinerja dosen penting dilakukan dalam suatu lembaga perguruan tinggi termasuk UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta khususnya Fakultas Dakwah dan Komunikasi sebagai acuan atau tolak ukur seberapa besar prestasi kerja yang dihasilkan seorang dosen.

⁴ Bintaro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: Gava Media, 2017), hlm. 106.

⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 262.

Berdasarkan SK Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 254 tahun 1970, Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta didirikan pada tanggal 30 September tahun 1970.⁶ Fakultas Dakwah dan Komunikasi memiliki visi yaitu membangun dan mengembangkan ilmu pengetahuan dakwah dalam suasana tradisi akademik, berperan aktif membangun peradaban masa depan yang lebih baik, yang Islami, menuju Indonesia baru yang madani. Adapun misinya adalah menyiapkan sarjana yang visioner dengan kompetensi ilmu dakwah yang sadar berkarya Islam, kemanusiaan, bangsa dan negara, dengan melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi.⁷

Selain itu, program studi di Fakultas Dakwah dan Komunikasi ini juga sudah terakreditasi A menurut lembaga akreditasi yakni Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) yang sudah dilakukan. Jadi, tidak heran jika minat mahasiswa yang masuk Fakultas Dakwah dan Komunikasi tahun 2019 meningkat dengan jumlah total 14886 pendaftar.⁸ Adapun jumlah total mahasiswa dari seluruh program studi Fakultas Dakwah dan Komunikasi sampai tahun 2019 adalah sebanyak 2469 orang.⁹

⁶ Dokumen, Pedoman Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2014, hlm. 23, dikutip pada hari Kamis, 1 Oktober 2020, pukul 12.10 WIB.

⁷ <https://uin-suka.ac.id/id/page/universitas/80-fdk>, diakses pada hari Kamis, 1 Oktober 2020, pukul 13.20 WIB.

⁸ <https://uin-suka.ac.id/id/berita/detail/409/mahasiswa-baru-uin-sunan-kalijaga-ikuti-pbak>, diakses tanggal 11 Oktober 2020, pukul 21.55 WIB.

⁹ Dokumen, Borang Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Pengembangan Masyarakat Islam Tahun 2019, hlm. 40, dikutip pada hari Sabtu, 26 Desember 2020, pukul 07.00 WIB.

Sebagai lembaga pendidikan tinggi yang kualitas dan kuantitasnya berpengaruh terhadap mutu mahasiswa, maka dosen yang berperan sebagai tenaga pengajar dituntut untuk mampu memberikan kinerja yang baik dan optimal dalam bidang akademik maupun non akademik. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa perguruan tinggi berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat.¹⁰ Salah satu pihak dalam mengembangkan dan mendukung keterlaksanaan tridharma perguruan tinggi ini adalah dosen.

Setiap dosen dalam melaksanakan tugasnya tentu memiliki hasil kerja yang berbeda-beda. Ada dosen yang kinerjanya baik dan ada juga yang dinilai kurang baik. Berdasarkan pernyataan mahasiswa, masih terdapat dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang memiliki kinerja kurang maksimal. Ini dapat dilihat dari kehadiran dosen di kelas dalam melaksanakan proses pembelajaran. Berikut ini pernyataan oleh salah satu mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi:

“Ada. Ada dosen yang jarang masuk kelas bahkan gak pernah masuk kelas. Cuma kerjanya cuma ngasih tugas. Sama sekali dari pertemuan pertama sampai terakhir itu nggak masuk ada mba. Ada banget. Nah, tapi dari keseluruhan dosen hanya sekitar 20% yang seperti itu. Selebihnya masih lumayan banyak dosen yang masuk daripada yang nggak masuk. Gitu mba.”¹¹

¹⁰ Dokumen file, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 20 Ayat 2, dikutip pada hari Kamis, 1 Oktober 2020, pukul 16.00 WIB.

¹¹ Wawancara tidak langsung via Whatsapp dengan Mba Eni Fitria, Mahasiswa Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi angkatan 2018, pada hari Minggu, 14 Maret 2021, pukul 10.23 WIB.

Dari pernyataan di atas, menunjukkan bahwa kinerja dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi masih terdapat dosen yang belum maksimal dalam memberikan materi perkuliahan di kelas kepada mahasiswa. Hal tersebut tentunya menjadi salah satu kendala yang dirasakan oleh mahasiswa. Jika kinerja dosen semakin rendah, maka kualitas mahasiswa juga akan rendah. Untuk itu, diharapkan dosen memaksimalkan kehadirannya di dalam kelas untuk memberikan materi secara baik kepada mahasiswa. Dengan begitu, mahasiswa dapat mengikuti perkuliahan secara jelas dan maksimal, sehingga dapat menciptakan mahasiswa yang berkualitas.

Untuk mengetahui kinerja dosen, Fakultas Dakwah dan Komunikasi telah berupaya antara lain dengan melakukan evaluasi kinerja dosen. Pentingnya evaluasi kinerja dosen di Fakultas Dakwah dan Komunikasi adalah untuk perbaikan kinerja dosen yang terus menerus. Hal tersebut dikarenakan *core* bisnis UIN Sunan Kalijaga adalah pada tridharma perguruan tinggi. Apabila tridharma perguruan tinggi tidak baik, maka itu artinya tidak baik juga kualitas perguruan tinggi itu sendiri. Di samping itu, kegiatan evaluasi ini penting dilakukan sebagai bentuk *core value* UIN Sunan Kalijaga khususnya Fakultas Dakwah dan Komunikasi yakni *continuous improvement* yang berarti bersifat terbuka terhadap perubahan dan keberlanjutan untuk memajukan institusi yang bersangkutan.¹²

¹² Hasil wawancara dengan Bapak Pajar Hatma Indra Jaya via whatsapp (WA), Wakil Dekan (Wadek) III Fakultas Dakwah dan Komunikasi, pada hari Rabu, 27 Januari 2021, pukul 10.46 WIB yang telah diolah.

Berkaitan dengan evaluasi kinerja dosen, Fakultas Dakwah dan Komunikasi telah melakukan evaluasi kinerja secara periodik. Evaluasi ini dinilai satu kali dalam satu semester yang biasanya dilakukan pada setiap akhir semester.¹³ Dengan harapan setelah dilakukan penilaian kinerja dosen mampu mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya sesuai tugas yang dibebankan. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Evaluasi Kinerja Dosen di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun Akademik 2019/2020”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan diteliti adalah bagaimana evaluasi kinerja dosen di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun akademik 2019/2020?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui evaluasi kinerja dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun akademik 2019/2020.

¹³ Hasil wawancara dengan Bapak Shofi'unnafi, Dosen Manajemen Dakwah, pada hari Rabu, 23 Desember 2020, pukul 10.30 WIB.

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi peneliti

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial pada program studi Manajemen Dakwah di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

b. Bagi Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Sebagai masukan untuk meningkatkan kinerja dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, serta untuk dapat menambah koleksi dan dapat dijadikan rujukan lebih lanjut bagi peneliti berikutnya yang berkaitan dengan evaluasi kinerja.

D. Kajian Pustaka

Kajian pustaka berguna sebagai bahan acuan yang relevan dengan penelitian terdahulu untuk menghindari adanya plagiasi, sehingga tidak dianggap menjiplak karya orang lain. Di bawah ini peneliti ajukan referensi yang berkaitan dengan penelitian sebagai berikut:

Jurnal oleh Carolus Wasa dengan judul *Evaluasi Kinerja Dosen di Jurusan Penjaskesrek Universitas Musamus Merauke Papua* dengan menggunakan metode kualitatif. Hasil dari penelitian ini adalah kinerja dosen di jurusan penjaskesrek Universitas Musamus Papua dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi yakni yang meliputi pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat serta penunjang tridharma perguruan tinggi masih kurang. Untuk dibidang pendidikan dan pengajaran sangat baik, namun untuk

bidang penelitian masih sangat kurang dan bidang pengabdian kepada masyarakatnya juga masih kurang. Sama halnya dibidang penunjang tridharma perguruan tinggi juga masih kurang. Untuk itu, diharapkan dosen lebih meningkatkan tugas utamanya sebagai dosen dalam hal melakukan penelitian, pengabdian serta penunjang tridharma perguruan tinggi, sehingga kualitas dosen akan meningkat dan mutu pendidikan akan tercapai.¹⁴ Adapun persamaan dengan penelitian yang penulis teliti adalah dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian yaitu kalau penelitian ini seluruh dosen jurusan Penjaskesrek Universitas Musamus Papua dan penelitian yang penulis teliti pada seluruh dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Skripsi oleh Chindra Kiranti dengan judul *Penerapan Reward dan Punishment pada Kinerja Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2018* dengan metode kualitatif. Hasil pada penelitian ini adalah dalam penerapan *reward* di Fakultas Dakwah dan Komunikasi cukup optimal baik *reward* ekstrinsik maupun intrinsik. Sedangkan penerapan *punishment* dapat dikatakan kurang optimal karena pemberian sanksi yang tidak seimbang. Sanksi di Fakultas Dakwah dan Komunikasi hanya dilaksanakan atas pelanggaran yang bersifat administrasi, sedangkan pelanggaran yang bersifat substansi tidak begitu diperhatikan.¹⁵

¹⁴ Carolus Wasa, "Evaluasi Kinerja Dosen di Jurusan Penjaskesrek Universitas Musamus Merauke Papua", *Journal of Physical Education and Sport*, Vol. 1, No. 2, 2019, hlm. 46.

¹⁵ Chindra Kiranti, "Penerapan Reward dan Punishment pada Kinerja Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2018", *Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2019). hlm. 96.

Adapun persamaan dengan penelitian yang penulis teliti adalah sama-sama meneliti kinerja dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Sedangkan perbedaannya adalah kalau penelitian ini terkait tentang *reward dan punishment*, dan penelitian yang penulis teliti mengenai evaluasi kinerja.

Jurnal oleh Nelly Nelly dan Dina Elisabeth Latumahina dengan judul *Evaluasi Kinerja Dosen dalam Melaksanakan Pendidikan dan Pengajaran di Sekolah Tinggi Alkitab Jember dengan Metode 360 Derajat*. Hasil penelitian ini adalah kinerja dosen STA Jember dalam melaksanakan pendidikan dan pengajaran adalah baik. Mulai dari merencanakan pembelajaran (Silabus SAP, Kontrak Perkuliahan), melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran dan disiplin dalam mengajar. Hal tersebut disebabkan oleh masa kerja dosen yang sudah melebihi dari sepuluh tahun, memiliki kompetensi keilmuan dan etos kerja yang tinggi serta usia masih produktif, sehingga memungkinkan untuk meningkatkan kinerjanya. Dalam hal karakter menunjukkan semua dosen baik yaitu kewibawaan sebagai dosen, arif dalam mengambil keputusan, menjadi teladan sikap dan perilaku, mampu mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi serta adil dalam memperlakukan semua mahasiswa.¹⁶ Adapun persamaan dengan penelitian yang penulis teliti adalah sama-sama meneliti terkait dengan evaluasi kinerja dosen. Kemudian perbedaannya adalah dalam penelitian yang penulis lakukan berfokus pada seluruh bidang yang ada di tridharma perguruan tinggi

¹⁶ Nelly Nelly dan Dina Elisabeth Latumahina, "Evaluasi Kinerja Dosen dalam Melaksanakan Pendidikan dan Pengajaran di Sekolah Tinggi Alkitab Jember dengan Metode 360 Derajat", *Jurnal Missio Ecclesiae*, Vol. 9, No. 2, 2020, hlm. 96.

(pendidikan, penelitian dan pengabdian) dan objek penelitiannya yaitu seluruh dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, sedangkan pada penelitian ini hanya berfokus di bidang pendidikan dan pengajaran saja dan objek penelitiannya seluruh dosen di Sekolah Tinggi Alkitab Jember.

Jurnal yang dilakukan oleh Ibar Adi Permana yang berjudul *Analisis Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode Balance Scorecard (Studi Kasus STT Sangkakala)* tahun 2020. Hasil penelitian ini adalah 1) penilaian kinerja dosen dengan metode *balance scorecard* memiliki tiga objek perspektif finansial yaitu honorarium dosen, dana hibah/eksternal, dan stimulan; dua strategi objektives perspektif pelanggan, yaitu peningkatan kepuasan mahasiswa, peningkatan kepuasan dosen; empat strategi objektif perspektif proses bisnis internal yaitu presentase kehadiran dosen, presentase ketersediaan soal ujian, nilai terkumpul, bimbingan dosen; dan empat strategi objektif perspektif learn and growth yaitu presentase pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan publikasi karya ilmiah. 2) penilaian kinerja dosen dari sisi pengembangan perangkat lunak terdapat beberapa subsistem-subsistem yaitu subsistem EKEU, EDOM, EDOS, EPRODI, EP3M dan ADAK.¹⁷ Adapun persamaan dengan penelitian yang penulis teliti adalah sama-sama melakukan penilaian kinerja dosen berdasarkan beban kerja dosen dalam tridharma perguruan tinggi. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan *balance scorecard* dan penelitian yang penulis teliti menggunakan metode deskriptif kualitatif.

¹⁷ Ibar Adi Permana, "Analisis Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode *Balance Scorecard* (Studi Kasus STT Sangkakala)", *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, Vo. 13, No. 2, 2020, hlm. 98.

Berdasarkan uraian pada tinjauan pustaka tersebut, perbedaan pada penelitian ini terletak pada objek penelitian yaitu yang berfokus pada evaluasi kinerja dan subjek lembaga yakni pada kinerja dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Demikian, penelitian ini berjudul “Evaluasi Kinerja Dosen di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun Akademik 2019/2020”, merupakan penelitian yang berbeda dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

E. Kerangka Teori

1. Tinjauan Tentang Evaluasi Kinerja

a. Pengertian evaluasi kinerja

Evaluasi kinerja merupakan bagian penting dari manajemen, khususnya sumber daya manusia. Evaluasi kinerja pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tingkat profesionalitas karyawan. Salah satu penyebab rendahnya kinerja para karyawan dalam suatu organisasi/perusahaan adalah evaluasi kinerja yang tidak dilaksanakan secara baik dan sistematis. Evaluasi kinerja ini dimaksudkan untuk menilai kinerja karyawan guna mengambil keputusan yang tepat sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan harapan.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson sebagaimana yang dikutip Irfan Fahmi, penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian

mengkomunikasikan informasi tersebut.¹⁸ Hal tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan untuk peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik. Sedangkan menurut Schuler dan Jackson sebagaimana dikutip dalam bukunya Bintaro dan Daryanto mengemukakan bahwa penilaian kinerja melibatkan evaluasi kinerja yang didasarkan pada penilaian dan pendapat dari atasan, bawahan, rekan kerja, dan karyawan itu sendiri.¹⁹

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli yang telah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja merupakan suatu kegiatan menilai mengevaluasi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan tujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya sehingga dapat mengoptimalkan tujuan yang hendak dicapai. Jadi, evaluasi kinerja dalam penelitian ini adalah proses penilaian kepada dosen terhadap kinerjanya yang berguna untuk kepentingan lembaga perguruan tinggi. Evaluasi kinerja juga sangat dibutuhkan oleh para karyawan untuk umpan balik atau *feedback* yang dilakukan oleh organisasi terhadap kinerja yang telah mereka laksanakan.

¹⁸ Irfan Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), hlm. 151.

¹⁹ Bintaro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan...*, hlm. 127.

b. Manfaat evaluasi kinerja

Evaluasi atau penilaian kinerja bagi suatu pekerjaan sangat penting artinya. Bagi pihak manajemen organisasi/perusahaan pastinya terdapat banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Manfaat penilaian kinerja menurut Werther dan Davis sebagaimana yang dikutip Bintaro dan Daryanto adalah sebagai berikut:²⁰

- 1) Perbaikan kinerja
- 2) Penyesuaian kompensasi
- 3) Penempatan karyawan
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir
- 6) Mendeteksi kelemahan proses *staffing*
- 7) Mendeteksi ketidaktepatan informasi
- 8) Mendeteksi kesalahan desain jabatan
- 9) Menjamin kesempatan kerja yang setara
- 10) Mendeteksi faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja
- 11) Memberikan umpan balik bagi departemen SDM.

c. Metode evaluasi kinerja

Untuk melakukan suatu evaluasi atau penilaian kinerja dibutuhkan metode penilaian kinerja yang memiliki tingkat dan

²⁰ Bintaro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan...*, hlm. 129.

analisa yang representatif. Berikut metode penilaian kinerja menurut Ricky W. Griffin adalah:²¹

1) Metode objektif (*objektive methods*) adalah sejauh mana seseorang dapat bekerja dan menunjukkan bukti kemampuan ia bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Namun, metode ini bisa saja memberikan hasil yang tidak akurat. Hal ini disebabkan karena bisa saja seorang karyawan memiliki kesempatan yang bagus maka ia terlihat mampu bekerja dengan sangat baik, sedangkan ada karyawan yang tidak memiliki kesempatan yang bagus dan ia tidak bisa menunjukkan kemampuannya dengan optimal.²²

2) Metode pertimbangan (*judgemental methods*) adalah metode penilaian berdasarkan pada rangking yang dimiliki seorang karyawan. Jika memiliki rangking yang tinggi, maka artinya memiliki kualitas kinerja yang bagus. Sedangkan jika memiliki rangking yang rendah, maka artinya memiliki kualitas kinerja yang buruk.²³

²¹ Irfan Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*, hlm. 153.

²² *Ibid.*, hlm. 153.

²³ *Ibid.*, hlm. 153.

2. Tinjauan Tentang Evaluasi Kinerja Dosen

a. Pengertian dosen

Suatu lembaga perguruan tinggi keberadaan dosen menjadi salah satu sivitas akademik yang sangat penting dan berpengaruh dalam membangun mutu mahasiswa maupun lembaga perguruan tinggi. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, dosen sebagai anggota sivitas akademik memiliki tugas mentransformasikan ilmu pengetahuan dan/atau teknologi yang dikuasainya kepada mahasiswa dengan mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran, sehingga mahasiswa aktif mengembangkan potensinya. Sedangkan dosen sebagai ilmuwan memiliki tugas mengembangkan suatu cabang ilmu pengetahuan dan/atau teknologi melalui penalaran dan penelitian ilmiah serta menyebarkanluaskannya.²⁴ Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen juga dijelaskan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkanluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat.²⁵

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa dosen adalah tenaga pengajar disuatu perguruan

²⁴ Dokumen file, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Perguruan Tinggi, Bab 2 Pasal 12, dikutip pada hari Sabtu, 3 Oktober 2020, pukul 18.50 WIB.

²⁵ Dokumen file, Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen, Bab 1 Pasal 1, dikutip pada hari Sabtu, 3 Oktober 2020, pukul 19.00 WIB.

tinggi dengan tugas utama mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan kepada mahasiswa untuk mewujudkan generasi muda Indonesia yang unggul dan berprestasi.

b. Jenis-jenis dosen

Menurut status ikatan kerja, jenis-jenis dosen perguruan tinggi meliputi:²⁶

1) Dosen tetap

Dosen tetap adalah dosen yang bekerja penuh waktu dan berstatus sebagai tenaga pendidik tetap pada satuan lembaga pendidikan tinggi tertentu serta mendapat pengakuan dari Dikti dengan pemberian NIDN (Nomor Induk Dosen Nasional).

Adapun yang termasuk dosen tetap adalah dosen CPNS/PNS yang bekerja di perguruan tinggi negeri, dosen tetap non PNS yang diangkat di perguruan tinggi negeri, dosen DPK (dipekerjakan) Kopertis yang ditempatkan di perguruan tinggi

swasta, dosen tetap yayasan yang diangkat di perguruan tinggi swasta, dosen warga negara asing yang dikontrak kerja minimal dua tahun dan memiliki kualifikasi setara S3/Doktor.

2) Dosen tidak tetap

Dosen tidak tetap adalah dosen kontrak yang diangkat oleh pimpinan perguruan tinggi selama jangka waktu tertentu dan diberikan NUPN (Nomor Urut Pengajar Nasional). Adapun

²⁶<https://lldikti12.ristekdikti.go.id/2014/05/31/pembagain-dosen-menurut-status-ikatan-kerja-dosen-tetap-tidak-tetap-honorar.html>, diakses pada tanggal 16 oktober 2020, pukul 23.00 WIB.

yang termasuk dosen tidak tetap adalah dosen kontrak yang tidak memenuhi salah satu persyaratan Permendikbud no. 84 tahun 2013 dan dosen kontrak warga negara asing yang tidak memenuhi persyaratan dosen tetap.

3) Dosen honorer

Dosen honorer adalah dosen yang mengajar di perguruan tinggi tanpa ada ikatan kerja (tidak dikontrak). Berikut ini adalah yang termasuk kelompok dosen honorer adalah dosen pengganti, dosen tamu, dan dosen luar biasa.

c. Pengertian kinerja dosen

Kinerja adalah hasil prestasi kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai yang merupakan kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja. Menurut Indra Bastian, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.²⁷

Sedangkan kinerja dosen adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas dan tanggung jawab yang dimiliki dosen dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja seorang dosen menurut Mc. Clelland sebagaimana yang dikutip Sanusi Hamid, bahwa kinerja mempunyai karakteristik tertentu yang dapat

²⁷ Indra Bastian, *Akuntan Sektor Publik*, (Yogyakarta: Penerbit Fakultas Ekonomi UGM, 2001), hlm. 329.

dikembangkan, yaitu suka tantangan dan mengambil resiko, mempunyai kecenderungan untuk menetapkan tujuan, mempunyai kebutuhan yang kuat akan pekerjaannya, dan mempunyai keterampilan dalam perencanaan.²⁸ Jika seorang dosen memiliki karakteristik tersebut, maka berarti dosen tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi, sehingga dapat menjadi bahan acuan dalam peningkatan kinerja.

Peran, fungsi, dan tanggung jawab seorang dosen sangat penting dan bermakna. Salah satu fungsi dosen adalah melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.²⁹ Untuk melaksanakan fungsi tersebut diperlukan dosen yang profesional dan berkualitas. Hal ini disebabkan karena kualitas dosen dalam suatu lembaga perguruan tinggi juga mencerminkan kualitas dari perguruan tinggi itu sendiri.

²⁸ Sanusi Hamid, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2004), hlm. 86.

²⁹ Dokumen file, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Bab 2 Pasal 6, dikutip pada hari Sabtu, 3 Oktober 2020, pukul 19.35 WIB.

Menurut Setiawan dan Kartika yang dikutip oleh Murtiyaningsih terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja sebagai berikut:³⁰

1) Ketepatan penyelesaian tugas

Ketepatan penyelesaian tugas merupakan manajemen waktu dalam melakukan sebuah pekerjaan dan ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan kata lain, seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dapat memanfaatkan dan mengelola waktu sebaik mungkin serta selalu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan benar.

2) Kesesuaian jam kerja

Dalam hal ini seorang karyawan bersedia untuk mematuhi peraturan dari perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja.

3) Tingkat kehadiran

Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Di samping itu, kehadiran ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

³⁰ Murtiyaningsih, "Evaluasi Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdlatul Ulama Pacitan", *Tesis*, (Yogyakarta: STIE Widya Wiwaha, 2019), hlm. 28.

4) Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan seorang karyawan untuk bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dengan adanya kerja sama yang baik antar karyawan maka hasil yang dikerjakan akan lebih baik. Hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dan visi misi dan tujuan perusahaan akan tercapai.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dosen adalah hasil kerja yang ditunjukkan seorang dosen dalam melaksanakan tugasnya sebagai dosen disuatu perguruan tinggi. Dimana kinerja dosen sangat mempengaruhi output mahasiswa. Karena hasil output mahasiswa bergantung dari bagaimana kualitas kinerja dosen dalam belajar mengajar disuatu perguruan tinggi. Oleh karena itu, kinerja dosen harus optimal untuk pencapaian tujuan, visi, dan misi perguruan tinggi.

d. Evaluasi kinerja dosen

Evaluasi kinerja dosen merupakan suatu proses evaluasi kinerja dosen atau menilai hasil pekerjaan dosen terhadap tugas dan tanggung jawab dosen dalam pendidikan perguruan tinggi. Dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta

memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.³¹ Tujuan evaluasi kinerja dosen adalah untuk memperbaiki dan mengembangkan kinerja dosen, untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran, meningkatkan profesionalitas dosen, dan mewujudkan tujuan, visi, dan misi lembaga perguruan tinggi.

Evaluasi kinerja dosen sesuai dengan tugas pokok dosen yang tertuang dalam Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi sebagai berikut:³²

- 1) Tugas bidang pendidikan dan pengajaran
 - a) Melaksanakan perkuliahan/ tutorial dan membimbing, menguji serta menyelenggarakan kegiatan pendidikan di laboratorium, praktik kejuruan bengkel/ studio/ kebun percobaan/ teknologi pengajaran dan praktek lapangan
 - b) Membimbing seminar mahasiswa
 - c) Membina Kuliah Kerja Nyata (KKN), Praktik Kerja Nyata (PKN), Praktik Kerja Lapangan (PKL)
 - d) Membimbing dan ikut membimbing dalam menghasilkan disertasi, tesis, skripsi dan laporan akhir studi
 - e) Bertugas sebagai penguji pada ujian akhir
 - f) Membina kegiatan mahasiswa

³¹ Dokumen file, Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen, Bab 2 Pasal 2, diakses pada hari Minggu, 11 Oktober 2020, pukul 09.55 WIB.

³² Dokumen, Buku Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi di Lingkungan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2019, hlm. 6, dikutip pada hari Minggu, 11 Oktober 2020, pukul 11.00 WIB.

- g) Mengembangkan program perkuliahan
- h) Mengembangkan bahan kuliah.
- i) Menyampaikan orasi ilmiah
- j) Menduduki jabatan pimpinan perguruan tinggi
- k) Membimbing dosen yang mempunyai jabatan akademik lebih rendah
- l) Melaksanakan kegiatan Detasering dan pencangkakan akademik dosen
- m) Melakukan pengembangan diri untuk meningkatkan kompetensi

Untuk menyempurnakan evaluasi terkait dalam bidang pendidikan dan pengajaran diperlukan Indeks Kinerja Dosen (IKD). IKD adalah indeks atau skor yang diperoleh oleh dosen setelah menjalankan sejumlah tugas yang wajib dilaksanakan sebagai tugas institusional dalam penyelenggaraan kegiatan pokok dan fungsinya dalam pendidikan berdasarkan kerangka tridharma perguruan tinggi. Komponen evaluasi kinerja dosen pada proses pembelajaran tersebut, yaitu meliputi: kehadiran mengajar di kelas (K1) sebesar 30%, ketepatan waktu penyerahan nilai (K2) sebesar 30%, dan penilaian mahasiswa (K3) sebesar 40%.³³ Dengan adanya IKD, maka dapat

³³ Shofwatul 'Uyun, "Analisis Pengaruh Indeks Kinerja Dosen Terhadap Prestasi Nilai Mata Kuliah Menggunakan *Fuzzy Quantification Theori I*", *Jurnal Informatika*, vol. 4, no. 1 (Januari, 2010), hlm. 396.

memaksimalkan profesi dosen serta melakukan evaluasi kinerja pada tiap semester.

- 2) Tugas di bidang penelitian
 - a) Menghasilkan karya ilmiah
 - b) Menerjemahkan/ penyadur buku ilmiah
 - c) Mengedit/ menyunting karya ilmiah
 - d) Membuat rancangan dan karya teknologi yang dipatenkan
 - e) Membuat rancangan dan karya teknologi, rancangan dan karya seni monumental/ seni pertunjukan/ karya sastra
- 3) Tugas di bidang pengabdian kepada masyarakat
 - a) Menduduki jabatan pimpinan dalam lembaga pemerintahan/ pejabat negara
 - b) Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian
 - c) Memberi latihan/ penyuluhan/ penataran pada masyarakat
 - d) Memberi pelayanan kepada masyarakat atau kegiatan lain yang menunjang pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan
 - e) Membuat/ menulis karya pengabdian
 - f) Memberi pelayanan kepada masyarakat
- 4) Tugas penunjang tridharma perguruan tinggi
 - a) Menjadi anggota dalam suatu panitia/ badan pada perguruan tinggi
 - b) Menjadi anggota panitia/ badan pada lembaga pemerintah

- c) Menjadi anggota organisasi profesi (keilmuan)
- d) Mewakili perguruan tinggi/ lembaga pemerintah duduk dalam panitia antar lembaga
- e) Menjadi anggota delegasi nasional ke pertemuan internasional
- f) Berperan serta aktif dalam pertemuan ilmiah
- g) Mendapat tanda jasa/ penghargaan
- h) Menulis buku pelajaran SLTA ke bawah yang diterbitkan dan diedarkan secara nasional
- i) Mempunyai prestasi di bidang olahraga/ humaniora
- j) Keanggotaan dalam organisasi profesi dosen
- k) Keanggotaan dalam tim penilaian
- l) Bimbingan akademik
- m) Bimbingan dan konseling
- n) Pembinaan unit kegiatan mahasiswa
- o) Pembinaan organisasi sosial internal kampus

Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa evaluasi kinerja dosen adalah suatu penilaian hasil kerja dosen di perguruan tinggi berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya dengan tujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan kinerja sehingga akan mengoptimalkan tugas

pokok seorang dosen yang tertuang dalam tridharma perguruan tinggi.

F. Metode Penelitian

Secara umum, metode penelitian didefinisikan sebagai suatu kegiatan ilmiah yang terencana, terstruktur, sistematis, dan memiliki tujuan tertentu baik praktis maupun teoritis.³⁴

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan *deskriptif kualitatif* yaitu data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar, sehingga tidak menekankan pada angka. Kemudian, dianalisis dan dideskripsikan sehingga mudah dipahami orang lain.³⁵ Penelitian ini menggambarkan dan menjelaskan evaluasi kinerja dosen di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan atau *field research*, yaitu data-data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan langsung di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Subjek dan Objek Penelitian

a. Subjek penelitian

Subjek penelitian adalah sumber utama dalam penelitian.

Pada penelitian ini, yang akan dijadikan subjek penelitian adalah

³⁴ J.R Raco, *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*, (Jakarta: PT Grasindo, 2010), hlm. 5.

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 7.

pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi meliputi Dekan dan Wakil Dekan (WD), tenaga pendidik (Tendik) meliputi Kepala Sub Bagian Akademik (Kasubag Akademik) dan dosen di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

b. Objek penelitian

Objek penelitian merupakan apa yang menjadi pokok perhatian dari suatu penelitian. Objek pada penelitian ini adalah seluruh aktivitas-aktivitas atau kegiatan yang berkaitan dengan sistem evaluasi kinerja dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Sumber Data

Menurut Lofland sebagaimana yang dikutip oleh Lexy J. Moleong mengemukakan bahwa sumber data dalam penelitian kualitatif yaitu berupa kata-kata dan tindakan serta data tambahan seperti dokumen dan lain-lain.³⁶ Adapun sumber data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu:

a. Sumber data primer

Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.³⁷ Dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara yang dilakukan kepada subyek penelitian yaitu pimpinan fakultas, tenaga pendidik (Tendik), dan

³⁶ Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), hlm. 157.

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif..*, hlm. 104.

dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh lewat pihak lain, tidak langsung diperoleh dari subyek penelitiannya.³⁸

Data sekunder dari penelitian ini melalui dokumentasi yang didapat dari bacaan, literatur, dan dokumen-dokumen dari Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Metode wawancara

Wawancara (*interview*) dilakukan untuk mendapatkan informasi yang tidak dapat diperoleh melalui observasi. Dalam penelitian ini wawancara bersifat terstruktur, peneliti telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan tertulis alternatif jawabannya pun telah disiapkan.³⁹ Wawancara tersebut mengenai tentang bagaimana evaluasi kinerja dosen di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Wawancara dilakukan dengan alat bantu *interview guide* dan *handphone* untuk merekam proses wawancara agar tidak terjadi kesalahan. Pihak yang diwawancarai dalam penelitian ini adalah pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, tenaga pendidik

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif.*, hlm. 104.

³⁹ *Ibid.*, hlm. 115.

(Tendik), dan dosen di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

b. Metode observasi

Observasi adalah salah satu bagian dalam pengumpulan data yang berarti mengumpulkan data langsung dari lapangan. Melalui observasi, peneliti belajar mengenai perilaku, dan makna dari perilaku tersebut.⁴⁰ Observasi pada penelitian ini bersifat non partisipan. Dimana peneliti datang di tempat kegiatan orang yang diamati, tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut.⁴¹

Cara kerja metode ini adalah peneliti mengamati langsung obyek penelitian dengan datang langsung ke lembaga yang akan diteliti untuk mendapatkan data yang sesuai yakni mengenai evaluasi kinerja dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Adapun data yang diinginkan dapat berupa situasi atau kondisi tempat penelitian yakni Fakultas Dakwah dan Komunikasi, perilaku dosen, dan segala aktivitas yang berhubungan dengan evaluasi kinerja dosen.

c. Metode dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk seperti tulisan, gambar, atau

⁴⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif..*, hlm. 108.

⁴¹ *Ibid.*, hlm. 108.

karya-karya monumental dari seseorang.⁴² Dokumentasi yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data-data yang berkaitan dengan sistem evaluasi kinerja dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Adapun data yang diambil adalah data yang berbentuk tulisan seperti peraturan dosen di Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Data yang berbentuk gambar, misalnya foto dan lain-lain.

6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami oleh pembaca.⁴³ Ada empat aktivitas dalam analisis data menurut Miles dan Huberman yang dikutip buku Sugiyono sebagai berikut:⁴⁴

a. Pengumpulan data

Pengumpulan data merupakan tahap awal bagi peneliti melakukan penjelajahan secara umum terhadap situasi sosial/ objek yang diteliti, semua yang dilihat dan didengar direkam semua. Biasanya pada tahap pengumpulan data ini dilakukan sehari-hari atau bahkan berbulan-bulan. Dengan demikian peneliti mendapatkan informasi dan data yang banyak dan bervariasi.

⁴² *Ibid.*, hlm 124.

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif.*, hlm. 130.

⁴⁴ *Ibid.*, hlm. 133.

b. Reduksi data

Reduksi data adalah suatu kegiatan merangkum, memilih, dan menyeleksi data penelitian yang diperoleh dari lapangan, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih jelas dan sesuai dengan pembahasan yang dibutuhkan.

c. Penyajian data

Penyajian data adalah menyajikan data dalam bentuk uraian singkat yang bersifat teks naratif, bagan, tabel, dan sebagainya dari hasil penelitian. Dari banyaknya ragam data tersebut akan digunakan sesuai dengan kebutuhan penyajian.

d. Penarikan kesimpulan

Kesimpulan adalah hasil dari penelitian secara jelas dan lengkap berdasarkan data-data yang diperoleh dan telah dianalisa serta diverifikasi sebelumnya.

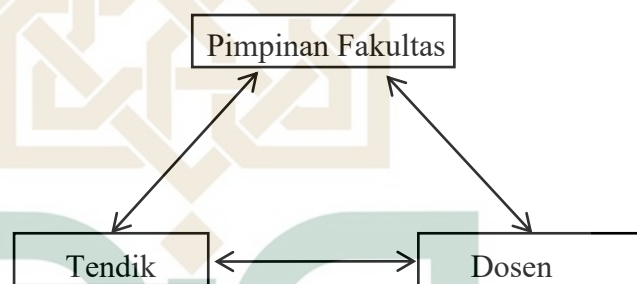
7. Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data bertujuan untuk membuktikan nilai kebenaran dan konsistensi data penelitian. Dalam penelitian ini, uji keabsahan data yang digunakan adalah uji kredibilitas. Uji kredibilitas bertujuan untuk menilai keabsahan dari temuan penelitian kualitatif dan dapat menunjukkan adanya kepercayaan terhadap hasil penelitian. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi. Triangulasi diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan

waktu.⁴⁵ Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber dan teknik pengumpulan data. Berikut penjelasannya:

- a. Triangulasi sumber, yaitu cara menguji kredibilitas data dengan mengecek data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Kemudian data yang diperoleh tersebut dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan beberapa sumber tersebut.⁴⁶

Gambar 1.1
Triangulasi Sumber Data



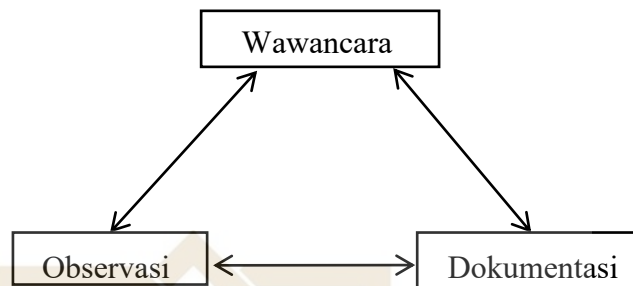
- b. Triangulasi teknik pengumpulan data, yaitu cara menguji kredibilitas data dengan mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Misalnya data yang diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dan dokumentasi. Jika dengan teknik pengujian kredibilitas tersebut menghasilkan data yang berbeda, maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut kepada sumber data untuk memastikan kebenarannya.⁴⁷

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif..*, hlm. 185.

⁴⁶ *Ibid.*, hlm. 191.

⁴⁷ *Ibid.*, hlm. 191.

Gambar 1.2
Triangulasi Teknik Pengumpulan Data



G. Sistematika Pembahasan

Pembahasan dari hasil penelitian ini akan disusun sesuai dengan kebutuhan penelitian yakni terdiri dari empat bab yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain. Adapun rancangan sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan, yang akan dijadikan dasar dalam penyusunan skripsi ini, yang meliputi judul, latar belakang masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kajian teori, metode penelitian, dan sistematika pembahasan. Pada bab ini berujuan untuk memberikan penjelasan kepada pembaca mengenai alasan adanya penelitian, dan rangkaian rencana penelitian yang akan dilaksanakan.

BAB II: Gambaran Umum, yakni menguraikan hasil penelitian yang berisi tentang gambaran umum Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Adapun isi dalam bab ini meliputi sejarah, visi dan misi, struktur organisasi, keadaan, letak, dan beberapa keterangan tambahan lainnya yang diperlukan untuk mengenal tempat yang akan dijadikan objek penelitian.

BAB III: Pembahasan, dimana pada bab ini akan memuat penjelasan secara rinci mengenai hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti yaitu evaluasi kinerja dosen pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tahun akademik 2019/2020.

BAB IV: Penutup, pada bab ini berisi kesimpulan secara singkat, mencakup jawaban dari permasalahan penelitian yang diperoleh berdasarkan konsep-konsep teoritis dan berdasarkan pada hasil yang diperoleh di lapangan, serta saran-saran sebagai bahan perbaikan untuk lembaga atau organisasi yang diteliti.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pada tahun akademik 2019/2020 kinerja dosen di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dapat dikatakan sangat baik. Hal ini dikarenakan hasil kinerja dosen telah memenuhi rencana atau standar mutu dosen yang telah ditetapkan sebelumnya oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Dimana di bidang pendidikan, minimal 90% dosen mendapatkan nilai IKD (Indeks Kinerja Dosen) \geq 3.00 (skala 4.00). Kemudian di bidang penelitian, minimal 75% dosen tetap telah menyelesaikan penelitian, minimal 15 % dosen tetap menulis artikel di jurnal terakreditasi dan minimal 1 (satu) karya ilmiah dosen dipublikasikan dalam jurnal internasional per tahun. Sedangkan di bidang pengabdian kepada masyarakat, semua dosen tetap melakukan pengabdian kepada masyarakat.

Untuk evaluasi kinerja dosen telah dilaksanakan secara periodik yaitu satu semester sebanyak satu kali dan dilaksanakan pada setiap akhir semester melalui Sitem Beban Kerja Dosen (BKD). Adapun dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi di bidang pendidikan, evaluasi kinerja dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi salah satunya dapat dilihat dari Indeks Kinerja Dosen (IKD) yang meliputi kehadiran di kelas, waktu penyerahan nilai, dan penilaian dari mahasiswa. Sedangkan penilaian dalam bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat

berdasarkan pada hasil karya penelitian dan kegiatan pengabdian yang dilakukan dosen dengan bukti kinerja dari dosen yang tersaji di Sistem Beban Kerja Dosen.

Meskipun kinerja dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi tergolong sangat baik, namun masih terdapat kekurangan di bidang pendidikan dan pengabdian kepada masyarakat. Dimana di bidang pendidikan dalam aspek penilaian mahasiswa kurang memuaskan. Begitu juga di bidang pengabdian kepada masyarakat pada aspek membuat/ menulis karya pengabdian masih minim daripada aspek lain. Hal itu tentunya diharapkan dosen dapat meningkatkan dan mengembangkan aspek-aspek tersebut untuk menjadikan dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi semakin berkualitas.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian dan menemukan kesimpulan, selanjutnya peneliti akan memberikan saran untuk bahan perbaikan dengan penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut:

1. Bagi Fakultas Dakwah dan Komunikasi
 - a. Melakukan training pembelajaran bagi dosen pengajar, sehingga dapat memperkaya metode pembelajaran dosen terhadap mahasiswa.
 - b. Melakukan pelatihan penulisan karya tulis ilmiah dari pengabdian kepada masyarakat, sehingga akan meningkatkan hasil karya pengabdian yang dilakukan oleh dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi pihak-pihak lain yang tertarik untuk meneliti topik ini secara lebih mendalam, maka peneliti menyarankan untuk:

- a. Melakukan penelitian dengan metode penelitian yang berbeda, seperti dengan metode kuantitatif yaitu dengan melalui pengisian lembar kuisioner.
- b. Memperbanyak informan dalam mengumpulkan data-data, sehingga hasil dari penelitian yang dilakukan akan lebih rinci, valid, dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- 'Uyun Shofwatul, "Analisis Pengaruh Indeks Kinerja Dosen Terhadap Prestasi Nilai Mata Kuliah Menggunakan Fuzzy Quantification Theori I", *Jurnal Informatika*, Vol 4, No. 1, 2010.
- Al-Qur'an, 2:286, Terjemah ayat al-Qur'an di skripsi ini diambil dari Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemah*, Jakarta: PT. Suara Agung, 2018.
- Bahan Laporan Tahunan Rektor Penelitian dan Publikasi Dosen dan Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi Tahun 2019.
- Bastian Indra, *Akuntan Sektor Publik*, Yogyakarta: Penerbit Fakultas Ekonomi UGM, 2001.
- Borang Fakultas Dakwah dan Komunikasi Program Studi Pengembangan Masyarakat Islam Tahun 2019.
- Daftar Nama Pegawai Fakultas Dakwah dan Komunikasi Tahun 2020.
- Daryanto dan Bintaro, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Gava Media, 2017.
- Dokumen Jumlah Kegiatan Pelayanan/ Pengabdian kepada Masyarakat dalam Tiga Tahun Terakhir.
- Dokumen Upaya Peningkatan Fungsi Laboratorium Manajemen Dakwah sebagai Sarana Pengembangan Keterampilan (Skill) dalam Kegiatan Akademik di Program Studi Manajemen Dakwah Tahun 2019.
- Evaluasi Diri Akreditasi Program Studi Manajemen Dakwah Tahun 2018.
- Fahmi Irfan, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016.
- Hamid Sanusi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Yogyakarta: Deepublish, 2004.
- <http://ayokuliah.id/artikel/berita-kampus/menristikdikti-jumlah-perguruan-tinggi-di-indonesia-capai-4-498/>, diakses hari Kamis, 1 Oktober 2020, pukul 11.05 WIB.
- <https://dakwah.uin-suka.ac.id/id/page/prodi/184-Struktur-Organisai-Fakultas-dakwah-dan-Komunikasi>, diakses pada hari pada hari Rabu, 27 Januari 2021, pukul 16.30 WIB.

<https://dakwah.uin-suka.ac.id/id/page/prodi/187-Apa-dan-Mengapa-memilih-FDK?> diakses pada hari Kamis, 19 November 2020, pukul 10.30 WIB.

<https://dakwah.uin-suka.ac.id/id/page/prodi/409-Visi-Misi-dan-Tujuan>, diakses pada hari Rabu, 18 November 2020, pukul 16.27 WIB.

<https://dakwah.uin-suka.ac.id/id/page/prodi/483-Fasilitas-Pendukung-Pembelajaran>, diakses pada hari Sabtu, 26 Desember 2020, pukul 14.35 WIB.

<https://kbbi.web.id/prasarana>, diakses pada hari Sabtu, 26 Desember 2020, pukul 15.00 WIB.

<https://kbbi.web.id/sarana>, diakses pada hari Sabtu, 26 Desember 2020, pukul 15.00 WIB.

<https://lldikti12.ristekdikti.go.id/2014/05/31/pembagain-dosen-menurut-status-ikatan-kerja-dosen-tetap-tidak-tetap-honorer.html>, diakses pada hari Jum'at, 16 oktober 2020, pukul 23.00 WIB.

<https://uin-suka.ac.id/id/berita/detail/409/mahasiswa-baru-uin-sunan-kalijaga-ikuti-pbak>, diakses pada hari Minggu, 11 Oktober 2020, pukul 21.55 WIB.

<https://uin-suka.ac.id/id/page/universitas/80-fdk>, diakses pada hari Kamis, 1 Oktober 2020, pukul 13.20 WIB.

<http://kpimagister.uin-suka.ac.id/id/page/prodi/1743-PROFIL>, diakses pada hari Kamis, 24 Februari 2021, pukul 21.05 WIB.

Kiranti Chindra, *Penerapan Reward dan Punishment Pada Kinerja Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2018*, Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2019.

Laporan Indeks Kinerja Dosen (IKD) Semester Gasal Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun Akademik 2019/2020.

Laporan Penelitian Dosen LP2M UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun Akademik 2019/2020.

Latumahina Elisabeth Dina dan Nelly Nelly, "Evaluasi Kinerja Dosen dalam Melaksanakan Pendidikan dan Pengajaran di Sekolah Tinggi Alkitab Jember dengan Metode 360 Derajat", *Jurnal Missio Ecclesiae*, Vol. 9, No. 2, 2020.

- Moleong J. Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010.
- Murtiyaningsih, *Evaluasi Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdlatul Ulama Pacitan*, Tesis, Yogyakarta:STIE Widya Wiwaha, 2019.
- Panduan Pengenalan Budaya Akademik dan Kemahasiswaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2017.
- Pedoman Akademik Universitas Program Sarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2018.
- Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi di Lingkungan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2019.
- Pedoman Penilaian Angka Kredit Kenaikan Jabatan Akademik/Pangkat Dosen UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun 2019.
- Peraturan Menteri Agama Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Jam Kerja Dosen pada Perguruan Tinggi Keagamaan.
- Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen.
- Permana Adi Ibar, “Analisis Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode *Balance Scorecard* (Studi Kasus STT Sangkakala)”, *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, Vo. 13, No. 2 , 2020.
- Raco J.R, *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*, Jakarta: PT Grasindo, 2010.
- Rencana Strategi (RENSTRA) Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Periode 2020-2024.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Waryono, dkk., *Pedoman Akademik Fakultas Dakwah dan Komunikasi*, Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2014.

Wasa Carolus, "Evaluasi Kinerja Dosen di Jurusan Penjaskesrek Universitas Musamus Merauke Papua", *Journal of Physical Education and Sport*, Vol. 1, No. 2, 2019.

Wibowo, *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*, Jakarta: Rajawali Pers, 2013.



LAMPIRAN



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

INTERVIEW GUIDE

A. *Interview Guide Kinerja*

1. Bagaimana sistem evaluasi kinerja dosen yang dilakukan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi?
2. Kapan dilakukan evaluasi kinerja dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi?
3. Siapa yang berhak mengevaluasi kinerja dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi?
4. Apa tujuan dilakukannya evaluasi kinerja dosen di Fakultas Dakwah dan Komunikasi?
5. Bagaimana cara pengukuran pimpinan terhadap kinerja dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi?
6. Bagaimana upaya-upaya dari pihak fakultas untuk meningkatkan mutu dosen agar semakin berkualitas?
7. Mengapa kegiatan evaluasi kinerja dosen penting dan perlu dilakukan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi?
8. Apakah kinerja dosen di Fakultas Dakwah dan Komunikasi ikut terdampak pada saat pandemi Covid19 terjadi?
9. Apakah di Fakultas Dakwah dan Komunikasi masih ditemukan dosen dengan kinerja kurang maksimal?
10. Bagaimana bentuk *reward* dan *punishment* yang diterapkan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi sebagai bentuk tindaklanjut dari hasil evaluasi kinerja yang diperoleh dosen?

B. Interview Guide Bidang Pendidikan

1. Bagaimana cara menilai kinerja dosen berdasar tugas utama dosen dalam tridharma perguruan tinggi di bidang pendidikan?
2. Apa saja unsur-unsur kinerja dosen yang perlu dievaluasi dari bidang pendidikan?
3. Apa aspek-aspek yang dinilai dalam Indeks Kinerja Dosen (IKD)?
4. Bagaimana bentuk evaluasi dosen yang dilakukan oleh mahasiswa?
5. Adakah standar kinerja dosen yang menjadi tolak ukur kinerja dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi di bidang pendidikan?

C. Interview Guide Bidang Penelitian

1. Bagaimana cara menilai kinerja dosen di bidang penelitian?
2. Apa saja unsur-unsur kinerja dosen yang perlu dievaluasi dari bidang penelitian?
3. Berapa jumlah penelitian yang dilakukan oleh dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi?
4. Siapa saja dosen yang telah melakukan penelitian dan terpublikasikan?
5. Apa standar kinerja dosen yang menjadi tolak ukur kinerja dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi di bidang penelitian?

D. Interview Guide Bidang Pengabdian kepada Masyarakat

1. Bagaimana cara menilai kinerja dosen di bidang pengabdian kepada masyarakat?
2. Apa saja bentuk kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dapat dilakukan dosen?

3. Apa unsur-unsur kinerja dosen yang perlu dievaluasi dari bidang pengabdian kepada masyarakat tersebut?
4. Adakah standar kinerja dosen yang menjadi tolak ukur kinerja dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi di bidang pengabdian kepada masyarakat?
5. Bagaimana kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang telah dilakukan oleh dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi?



HASIL WAWANCARA

Nama : Prof. Dr. Hj. Marhumah, M. Pd.
Jabatan : Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Tempat : Ruang Dekan
Waktu/ tgl : Selasa, 5 Januari 2021 pukul 14.00 WIB

No.	Pertanyaan dan Jawaban
1.	<p>Bagaimana cara mengevaluasi kinerja dosen di bidang pendidikan ?</p> <p>“Memang tugas dosen itu ada 3, pendidikan, penelitian, dan pengabdian. Namun, pada paradigma baru harus berdasarkan research. Misalnya ngajar. Kita tidak boleh ngajar memproduksi terus menerus ilmu pengetahuan tetapi harus berdasarkan hasil riset. Misal saya kan ngajar hadist. Ya saya menyampaikan ulumul hadist. Tapi di tengah itu apa riset yang terbaru tentang ulumul hadist. Sama saja yang lain. Ini untuk paradigma baru. Mungkin 10 tahun yang lalu jadi kalo menilai dosen kalo yang standar. Bagaimana dia mengajar dievaluasi. Baik dievaluasi oleh dosen, oleh mahasiswa dengan cara kepuasan mahasiswa terhadap dosen biasanya ada pada akhir semester. Kemudian yang kedua bagaimana dievaluasi dengan sistem, absen, RPS, kemudian dengan kehadiran dikelas dan dikampus. Itu kalo bidang pendidikan. Kemudian yang ketiga sejauh mana dia produktivitasnya juga dalam memberikan referensi. Saya selalu mengatakan kita sebagai dosen itu ada roqib atidnya. Roqib atid kalo didunia ini kalo sebagai dosen adalah mahasiswa. Kemudian pimpinan kita, dan ketiga finger print. Sebenarnya ada banyak sekali unsur-unsurnya. Misalnya dosen ngajar 12 kali ya harus 12 kali tatap muka. Harus melakukan UAS dan monitoring.”</p>
2.	<p>Bagaimana cara mengevaluasi kinerja dosen di bidang penelitian ?</p> <p>“Sedangkan penelitian karena berbasis research, saya selalu mendorong terutama dosen muda ini. Saya mengajak mahasiswa untuk melakukan penelitian. Bagi saya mengajak mahasiswa itu ada 2 peruntungan. Kemarin saya mengajak 2 mahasiswi saya senengnya minta ampun. Bukan uang tapi pengalaman. Diajak itu enak diajak naik pesawat sampai Riau NTB. Mereka melakukan penelitian. Intinya kolaborasi antara mahasiswa dengan dosen ditingkatkan. Harus dilakukan oleh dosen dosen dan mahasiswa harus bersedia. Dosennya ya harus membimbing tidak hanya namanya. Mahasiswa harus bisa mengatakan bapak bagian ini saya bagian ini ya pak.”</p>
3.	<p>Bagaimana cara mengevaluasi bidang pengabdian?</p> <p>“Memang selama ini kita belum sampai kepada penilaian sampe ke lokasi yang bersangkutan. Kita percaya siapa yang dosen melakukan pengabdian. Nah untuk mengecek kebenarannya kita belum ada. Ya sudah triangulasi</p>

	<p>data yang kita pake. O kata WD 2 pernah kesana. O itu memang ada bangunanya. O itu memang ada masyarakatnya. O ini memang ada kegiatannya. Jadi cara mengevaluasi kinerja dosen itu dari teks yang diberikan oleh dosen. Saya kira memang kedepannya itu perlu sekarang kan sudah canggih yah. Evaluasi atau video. Jadi nantinya form evaluasi kinerja dosen itu tidak hanya cukup dengan sertifikat tapi harus ada bukti konkritnya. Kemudian cara mengevaluasi kita yang standar saja ya cara-cara seperti ada di IKD dan BKD nanti dilihat.”</p>
4.	<p>Kapan dilaksanakan evaluasi untuk menilai kinerja dosen di Fakultas Dakwah dan Komunikasi?</p> <p>“Kalo satu semester kita lakukan dua kali. Sama kayak uas uts itu. Evaluasi perkuliahan. Biasanya RKF Rapat kerja fakultas. Kita minta prodi-prodi itu untuk menjelaskan tentang perkembangan perkuliahan. Ada yang masih 8 kali padahal harus 12 kali. Kalo yang berhak mengevaluasi itu sistem. Sistem IKD BKD IKU. Sekarang ada lagi Audit Mutu Internal (AMI). AMI itu memastikan proses pembelajaran berjalan dengan baik. Nah itu dilaksanakan satu semster sekali. Kita kan sudah punya sistem ya yang dibanguin oleh LPM. Kemudian dia menerjunkan sejumlah AMI. Sejumlah auditor berbagai prodi-prodi masing-masing 2 orang. Jadi dosen sini mengaudit prodi sana. Jadi yang diaudit prodinya. Jadi AMI audit mutu internal yang dievaluasi itu prodi. Memastikan pembelajaran, memastikan sarpras, memastikan dosen, dan seterusnya.”</p>
5.	<p>Bagaimana cara pengukuran pimpinan terhadap kinerja dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi?</p> <p>“Kalau di fakultas kinerja dosen itu merupakan lebih percaya kepada sekprodi. Dengan cara meng approve. Jadi IKD dan BKD itu approvenya dari kaprodi. Jadi misal yang membuat siapa kemudian mengetahui kaprodi kemudian menyetujui. Jadi bahasa mengetahui menyetujui itu ada implimentasi hukum dan kebijakan. Bahwa memang yang melakukan itu yang mengawasi dosen dosen itu adalah prodi yang memiliki dosen dan mengetahui kinerja adalah prodi. Untuk itu, untuk menyetujui mengetahui kaprodi. Baru pimpinan dekan menyetujui. Ya sudah kalo sudah menyetujui. Kalau ada masalah prodi tidak segan-segan melakukan konsultasi kepada Dekan.”</p>
6.	<p>Apakah di FDK masih ada dosen kinerjanya yang kurang?</p> <p>“Tidak. Kalo yang sekarang misal dibawah standar 3 itu nggak ada. Kecuali ada dosen yang penilaian dari mahasiswa jelek. Tapi gak sampai drop. Kalo misal ada mekanismenya seperti ini. Saya menanyakan dulu kepada kaprodinya. Oiya itu emang nggak masuk. Kalo begitu sudah saya minta untuk dia memenuhi.”</p>

7. Apakah ada *feedback* berupa *reward* atau *punishment* yang didapatkan sebagai bentuk tindak lanjut dari evaluasi kinerja dosen?

“Ada mba. Saya itu mendapatkan dosen teladan mutu 2 kali. Di fakultas harusnya ada. Mengirim laporan tepat waktu mengajar tepat waktu. Memang di sini direncanakan ada mulai tahun depan. Mislanya siapa yang menulis artikel terbanyak. Nanti dikasih. Atau artikelnya masuk scopus nanti kita kasih reward. Itu penting. Untuk termotivasi. Kalo tahun ini memang belum. Tapi untuk tahun depan akan saya galakkan. Mahasiswa berprestasi juga. Kalo pak pajar gak ngasih laporkan ke saya. Pertama cukup bagaimana dia di medsos nya dakwah bisa terlihat secara baik bahwa memang anak ini berprestasi dan juga diberi apresiasi. Sedangkan kalo punishmennya nanti tendik akan saya panggil ke sini. Target saya dia mengetahui saja kalo saya itu tahu. Kalo itu ringan. Tapi kalo berat memang harus ada penyelesaian. “

HASIL WAWANCARA

Nama : Dr. Pajar Hatma Indra Jaya, M. Si
Jabatan : Wakil Dekan III Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Tempat : Via Whatsapp
Waktu/ tgl : Rabu, 27 Januari 2021, pukul 10.20 WIB

No.	Pertanyaan dan Jawaban
1.	<p>Bagaimana sistem evaluasi kinerja dosen yang dilakukan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi?</p> <p>“Ada sistem yang menggunakan tridharma perguruan tinggi namanya BKD. Beban Kerja Dosen. Unsur yang di nilai jumlah jam ngajar, aktivitas penelitian, dan aktivitas pengabdian. Jika dosen tidak mampu memenuhi beban itu maka tunjangan profesinya dihentikan.”</p>
2.	<p>Bagaimana cara mengevaluasi kinerja dosen di bidang pendidikan?</p> <p>“Khusus di bidang pendidikan evaluasinya dengan IKD (Indeks Kinerja Dosen). ukuran yang digunakan jumlah pertemuan kuliah, ketepatan waktu memberikan nilai, dan survey kepuasan mahasiswa.”</p>
3.	<p>Bagaimana cara mengevaluasi kinerja dosen di bidang penelitian?</p> <p>“Untuk penelitian dosen wajib untuk membuat karya penelitian setiap semester meskipun hanya satu. Bisa berupa penelitian panjang ataupun jurnal dengan berbagai kriteria.”</p>
4.	<p>Bagaimana cara mengevaluasi kinerja dosen di bidang pengabdian kepada masyarakat?</p> <p>“Pengabdian sama setiap dosen wajib satu melakukan pengabdian. Kecuali dosen dengan tugas tambahan manajerial seperti kaprodi, dekan, wd, dll. Mereka hanya wajib untuk mengajar.”</p>
5.	<p>Kapan dilakukan evaluasi kinerja dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi?</p> <p>“Evaluasi setiap semester.”</p>
6.	<p>Siapa yang berhak mengevaluasi kinerja dosen?</p> <p>“Yang evaluasi BKD adalah asesor yang ditetapkan kemenag. Sebagian besar kolega kita lintas prodi untuk IKD sistem dan mahasiswa yang evaluasi dekanat.”</p>
7.	<p>Bagaimana upaya-upaya dari pihak fakultas untuk meningkatkan mutu dosen agar semakin berkualitas?</p> <p>“Salah satunya menyekolahkan. Tahun ini ada 12 yang didaftarkan ambil S3. ada yang diikuti pelatihan. Ikut sosialisasi prodi. Kadang juga outbond biar semakin memiliki prodi.”</p>

8.	<p>Apakah ada <i>feedback</i> berupa <i>reward</i> atau <i>punishment</i> yang didapatkan sebagai bentuk tindaklanjut dari evaluasi kinerja dosen?</p> <p>“Ada. Yang memenuhi BKD maka ia berhak untuk dapat uang tunjangan profesi dosen yang tidak memenuhi maka otomatis tidak mendapat sertifikasi dosen. Besar tunjangannya satu kali gaji dosen.”</p>
9.	<p>Apakah di FDK masih ada dosen kinerjanya yang kurang?</p> <p>“Jika yang BKD semua memenuhi artinya kinerjanya baik. Kalau yang pengajaran tahun kemarin semua di atas 3 dari 4. tapi untuk daring ini belum dilihat. Menurut data sepintas ada yang penilaian dari mahasiswanya jelek. Nanti kalo hasilnya memang kurang dari 3 kalau itu dosen PNS maka akan dibina tapi kalo dosen kontrak maka kontraknya akan ditinjau. Tentu setelah diberi peringatan dan pelatihan.”</p>
10.	<p>Apa pentingnya dilakukan evaluasi kinerja dosen di FDK?</p> <p>“Sangat penting. Karena <i>core</i> bisnis universitas adalah tridharma perguruan tinggi. Kalo tridharmanya tidak baik artinya tidak baik juga kualitas perguruan tinggi itu. Evaluasi ini juga penting untuk perbaikan yang terus menerus sebagai bentuk <i>core value</i> uin suka <i>continipus improvement</i>.”</p>



HASIL WAWANCARA

Nama : Rahmanto. S.Ag., MA
Jabatan : Kasubag Akademik, Kemahasiswaan dan Alumni
Tempat : Ruang Kasubag Akademik
Waktu/tgl : Senin, 14 Desember 2021, pukul 16.40 WIB

No.	Pertanyaan dan Jawaban
1.	<p>Bagaimana cara menilai kinerja dosen di bidang pendidikan?</p> <p>“Pertama lihat dari IKD (Indeks Kinerja Dosen). IKD itu kehadiran mengajar dikelas itu berapa kali. Kalau kurang kinerjanya turun. Kemudian ketepatan waktu menyerahkan nilai. Kalau telat turun nilainya. Kalau penilaian mahasiswa nanti dinilai oleh mahasiswa gimana. Cara menyampaikannya gimana output hasil materi yang disampaikan bagus tidak. Ini penilaian mahasiswa. Mahasiswa yang menilai. Contohnya pak badrul ini kan ketepatan waktunya 2,67. berarti ini telat. Tidak mengikuti prosedur. Seharusnya kan dalam aturannya itu satu minggu setelah ujian itu sudah menyerahkan nilai. Kalau dia telat turun nilai ketepatan waktunya. Kalau misal tepat waktu itu nilainya 4.”</p>
2.	<p>Bagaimana cara menilai kinerja dosen di bidang penelitian?</p> <p>“Kalau penelitian itu di LPM. Dosen tuh sudah meneliti apa saja. Judulnya apa. Itu kan nanti ada penilaiannya juga oleh tim asesor. Sudah linear nggak. Bisa jadi yang tahun kemarin ditawarkan sekarang ditawarkan lagi dan dimasukkan lagi. Walaupun ada penelitian itu nilainya berapa 5 ternyata melebihi nah nanti bisa tuh disimpan untuk besok berapa. Nanti digabungkan lagi. Makanya dulu Pak Rozak itu bagus. Dosen itu harus banyak riset jangan banyak ngajar biar kualitasnya bagus. Karena kalo banyak ngajar jadi nggak ada yang baru. Nah riset itu nanti akan dituangkan di RPS. Bagaimana kalo dosen nggak punya RPS. RPS itu tolak ukur dosen dalam mengajar. RPS itu harusnya ada pembaharuan lagi. Makanya mahasiswa itu harus kritis nggak sekedar dapat nilai. Kan biasanya dosen tuh ngajarnya ada yang model khotbah ceramah. Yang bagus ya hasil risetnya yang berkualitas. Kalau cara mengevaluasi penelitian dari masa kerja sama pangkatnya. Harusnya 2 tahun sekali bisa naik pangkat. Ini memang agak rumit. Harus ngumpulin SK macam2 item2. naik pangkat itu kan kreatifitas dosen. Kalo misal Sknya dia kepala itu nilainya 4 kalo anggota nilainya 1. maka harus banyak ngumpulin SK. SK itu umpamanya jabat ya misal ketua ujian. Itu kan ada nialinya. Kalo ketua 4 kalo sekretaris berapa. Nilai-nilai itu yang dia kumpulkan sampe berapa kum. Nanti bisa naik pangkat dia. Kalau yang banyak tuh karya ilmiah. Kalo buku kan tinggi. Bisa 50. kalau misal jabat ketua 4 nah kalo buku bisa 50. kalo profesor kan kumnya itu 1.100 berapa gitu kum nya. Makanya dosen itu harus riset. Nanti dituangkan jadi buku. Nah bukunya itu menjadi rujukan mahasiswa.”</p>

3.	<p>Bagaimana cara menilai kinerja dosen di bidang pengabdian kepada masyarakat?</p> <p>“Pengabdian masyarakat itu bisa dilihat. Dosen itu dikampung jabat gak. Tanya ke masjid misal Kalo banyak pengabdiannya berarti pengabdiannya bagus. Khotbah juga pengabdian. Kadang dosen pengabdiannya bagus tapi penelitiannya kurang. Membuat karya kan menyimpulkan hasil akhirnya kan tidak semua orang itu bisa. Tapi kalo ceramah juga tidak semua orang bisa kan.”</p>
4.	<p>Apa syarat yang harus dipenuhi untuk dapat kenaikan pada masing-masing jabatan/ pangkat dosen?</p> <p>“Kalau dosen itu kalo banyak karya itu cepat naik pangkat. Jadi pangkat itu menentukan hasil karya dosen. Iya itungannya disitu. Umpamanya kum nya berapa sudah. Untuk mencapai nek 3b itu berapa. Itu yang tau Pak Basuki. Bisa dilihat dari masa kerja. Progresnya ini terkait pangkat lo. pangkat ini juga terkait dengan kualitas karya2. itu bisa diliostat masa kerjanya. Dosen itu kan 2 tahun sekali bisa baik pangkat. Ada dosen lo yang nggak naik pangkat 10 tahun. Faktornya itu ya nggak punya karya. Berarti nggak punya karya ya nggak punya kualitas toh. Makanya dipancing di kasih dana biar orang termotivasi sampai 60 juta. Sebenarnya penelitian ini tuntutan dari institusi. Dosen yang meneliti akan dihargai. Umpamanya kalo ansional itu berapa juta. Kalao internasional berapa ratus juta. Kalo tingkat lokal berapa. Nah umpamanya tingkat nasional itu bagus. Berarti kualitas dosen bisa dilihat dari sana. Nanti dilihat yang pangkatnya 3a sama 3b berapa nanti dilihat masa kerjanya. Kalau misal 3c udah 10 tahun berarti kerjanya itu lambat. Progres dia sebagai dosen itu lambat.”</p>
5.	<p>Apakah ada <i>feedback</i> berupa <i>reward</i> atau <i>punishment</i> yang didapatkan sebagai bentuk tindaklanjut dari evaluasi kinerja dosen?</p> <p>“iya itu indeks kerjanya itu kalau dia rendah kan kualitasnya misal kurang dari 3 maka dari UIN menyurati. Dosen itu dipanggil. Tapi sampe sekarang belum pernah menjumpai. Tapi aturannya begitu. Dapet teguran kurang disiplin. Tapi biasanya itu ada tapi jarang kecuali kebangetan. Jadi disurati oleh UIN. Jadi ini menarik. Semakin bagus kualitas dosen maka prodi akan semakin terangkat. Yang jelas gelar itu jadi ukuran.”</p>

HASIL WAWANCARA

Nama : Bayu Mitra A. Kusuma
Jabatan : Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Tempat : Via Whatsapp
Waktu/ tgl : Rabu, 20 Januari 2021, pukul 20.20 WIB

No.	Pertanyaan dan Jawaban
1.	<p>Bagaimana sistem evaluasi kinerja dosen yang dilakukan di Fakultas Dakwah dan Komunikasi?</p> <p>“Yang satu ada 2 tipe evaluasi kinerja. Pertama bagi dosen yang sudah sertifikasi, namanya BKD (Beban Kerja Dosen). BKD yang dinilai adalah tridharma perguruan tinggi yaitu pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Bagi semua dosen namanya IKD (Indeks Kinerja Dosen).”</p>
2.	<p>Apa aspek-aspek yang dinilai dalam Indeks Kinerja Dosen (IKD)?</p> <p>“IKD itu berlaku semua dosen di kampus kita. Ada tiga poin yang menjadi acuan IKD. Pertama adalah berapa kali dosen itu ngajar dalam satu semester. Normalnya dosen ngajar 14 pertemuan. Jadi kalo 14 pertemuan itu skornya maksimal. Semakin sedikit pertemuan yang dia masuk maka skornya akan semakin kecil. Ya kedua adalah ketepatan waktu dosen untuk skor nilai. Maksudnya misalkan yak kita ujian UAS hari senin ini. Maka paling lambat hari senin minggu depan dosen itu sudah harus setor nilai UAS. Jadi jangan dikira dosen itu mundur-mundur nilai gak ada impacnya. Ada. Impacnya di kinerja. Jadi ketepatan memberikan nilai mahasiswa itu juga dihitung. Semakin terlambat maka skornya ya akan berkurang. Yang ketiga adalah komentar mahasiswa dan ini cukup signifikan. Nah karna itu mahasiswa harus fir dalam menilai dosen. Jangan tidak seimbang. Nanti yang disenengi misalkan wah ini jarang masuk enak gak ada tugas. Skornya dikasih bagus. Gak kayak gitu. Karna skornya dari mahasiswa akan meningkayakan IKD. Dengan kata lain kejujuran mahasiswa itu juga berpengaruh pada hasil IKD.”</p>
3.	<p>Kapan dilaksanakan evaluasi untuk menilai kinerja dosen di Fakultas Dakwah dan Komunikasi?</p> <p>“Setiap akhir semester.”</p>
4.	<p>Siapa yang berhak melakukan evaluasi kinerja dosen di Fakultas Dakwah dan Komunikasi?</p> <p>“Sistem otomatis. Nanti diverifikasi oleh Asesor dari Fakultas.”</p>
5.	<p>Apakah ada <i>feedback</i> berupa <i>reward</i> atau <i>punishment</i> yang didapatkan sebagai bentuk tindak lanjut dari evaluasi kinerja dosen?</p>

“Nah inilah hal yang masih harus disempurnakan dari IKD. Ada punishment kalau buruk, tapi belum ada reward kalau baik. Punishmentnya adalah pengurangan SKS ngajar. Dosen dalam satu semester minimal ngajar 12 sks. Kalau di bawah tiga bisa diberi sks kurang dari 12. secara psikis pengurangan jam ngajar karena IKD adalah pukulan moral bagi dosen.”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HASIL WAWANCARA

Nama : Shofi'unnafi
Jabatan : Pengendali Sistem Mutu Prodi Manajemen Dakwah (PSMP)
Tempat : Ruang Dosen
Waktu/tgl : Rabu, 23 Desember 2020, pukul 10.30 WIB

No.	Pertanyaan dan Jawaban
1.	<p>Adakah standar kinerja dosen yang menjadi tolak ukur kinerja dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi?</p> <p>“Secara spesifik saya nggak tahu ya standar mutunya dosen seperti apa. Kan dari LPM kan kaitannya dengan akreditasi prodi sebuah instansi. Untuk S1 minimal harus S2. Kemudian, jumlahnya harus ideal. Tapi perbandingannya saya gak tahu. Maksudnya jumlah dosen per perodi saya tidak tahu harus lihat borang akreditasi prodi. Sedangkan, jumlah mahasiswa 120 nah satu dosen harus minimal berapa mahasiswa. Kemudian kalo misalkan mau buka prodi baru itu minimal harus ada lima doktor minimal untuk prodi baru S2 itu harus memiliki jumlah doktor sebanyak lima. Mungkin mutu dosen juga berkaitan yang masuk kategori yang melakukan penelitian, dapat dana hibah penelitian itu juga bisa menjadikan salah satu tolak ukur mutu seorang dosen. Semakin banyak melakukan penelitian semakin banyak juga mendapatkan dana hibah sehingga kualitas personalnya semakin bagus. Untuk menilai penelitiannya, jadi kalo serdos sertifikasi dosen itu harus melakukan penelitian setiap semester dan melakukan publikasi. Kalo bisa nerbitin di jurnal yang sudah terakreditasi sinta1 atau 2 berarti sudah bagus. Selain itu juga bisa dilihat dari jumlah dosen melakukan penelitiannya. Itu yang nilai ya itu asesor. Karena PSMP nggak lebih ke teknis yah masalah personal dosen tapi lebih ke kegiatan prodi. Prodi benar menyangkut dosen tapi kan gak se spesifik ke dosen. Nanti yang ke dosen ya fakultas. Kemudian, pengabdian. Pengabdian bisa jadi penceramah, khotbah, mimpin tahlil yo iso yang penting pengabdian kepada masyarakat. Kemudian jadi narasumber dimana atau kegiatan sosial itu bisa. Cara nilainya ada penilaian namanya PAK. Penilaian Angka Kredit. jadi ada panduan akademiknya. Contoh satu, dosen menerbitkan jurnal kemarin saya di sinta4. sinta4 itu kalo jadi penulis tunggal itu nilainya atau poinnya 20. Misalkan kita menjadi penulis pertama dari yang kedua, misalkan ada dua penulis kan itu 15 dan temennya 10.”</p>
2.	<p>Kapan dilaksanakan evaluasi untuk menilai kinerja dosen di Fakultas Dakwah dan Komunikasi?</p> <p>“Kalau berapa kali dievaluasi dinilai di setiap akhir semester. Jadi setiap semester itu ada dan dilakukan setiap akan menjelang akhir semester. Gitu itu yang evaluasinya. Kemudian siapa, siapa tentu unit kerja kita. Kalo di kita di dosen tergantung dimana fakultasnya. Asesor itu ada tapi berkaitan dengan BKD beban kinerja dosen.”</p>

3.	<p>Apakah kinerja dosen di Fakultas Dakwah dan Komunikasi menjadi terdampak pada saat pandemi Covid19 terjadi?</p> <p>“Saya jawab jelas. Karna ya siapa ya mau ada pandemi kemudian juga siapa yang tahu ada pandemi tiba-tiba. Yang kemarin kita hidupnya biasa-biasa aja tiba-tiba harus dipaksa berubah harus menggunakan daring dan segala macemnya. Itu pasti bagi saya pribadi sangat mempengaruhi. Karna apa. Karna secara sistem kita belum siap. Sistem untuk belajar mengajar kita dan dosen pun mungkin tidak hanya saya, dosen lain pun mungkin belum siap. Belum siapnya menggunakan aplikasi apa. Belum ada penelitian yang menunjukkan aplikasi ini efektif aplikasi itu efektif untuk pembelajaran. Tetapi bagaimanapun kita harus optimalkan. Ya kalo saya pribadi selama pandemi ya memang kerjanya jauh lebih berat kalo dibanding luring. Bahkan bebannya dua kali lipat dari luring. Luring kita menyiapkan materi masuk kelas, satu jam dua jam tiga jam selesai. Kalo daring gak bisa. Menyiapkan materi sebelumnya sudah siap-siap menyiapkan segala sesuatunya entah laptop, hp, headset kemudian selama berlangsung kita kayak seorang penyiar radio. Iya kita ngomong nggak ada yang jawab. Setelah itu ada mahasiswa yang mempunyai kendala sinyal saya kendala ini itu.”</p>
4.	<p>Unsur-unsur apa saja yang dinilai untuk melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi?</p> <p>“Kalo berkaitan dengan indikator kinerja dosen ya khususnya. Ketika saya sebagai dosen dan kamu sebagai mahasiswa itu kan setiap akhir semester atau menjelang semester kan suruh ngisi kuisioner. Itu menjadi salah satu indikatornya gini. Indikator pengajaran itu mengisi perkuliahan selama 14 pertemuan. Jadi indikatore iki yo ngisi presensi kehadiran mahasiswa kemudian kalo ngisi presensi kan ada ngisi jurnal perkuliahan juga yang berkaitan dengan materi hari ini itu apa atau pertemuan keberapa itu apa atau capaiannya pembelajarannya itu apa. Jadi ngisi jurnal juga. Nanti jurnalnya dicocokkan dengan RPS. Jadi gini kan setiap dosen itu beda-beda. Ada dosen yang statusnya sertifikasi itu bebannya jauh lebih berat ya. Karna itu tadi, penelitian itu harus setiap semester itu harus ada minimal satu. Tapi kalo yang belum sertifikasi dosen belum punya kewajiban tapi harus melaksanakan Tri dharma. Jadi melakukan lebih baik tidak ya nggak papa. Tapi baiknya ya tetap melakukan. Untuk sertifikasi dosen itu harus sudah memiliki masa kerja minimal empat tahun. Di beban kinerja dosen itu ada tiga unsur yang statusnya masih seperti saya yang belum sertifikasi dosen. Yang pertama kehadiran. Nah itu tadi mengisi perkuliahan selama 14 pertemuan. Kemudian yang kedua adalah kinerja akademik. Kinerja akademik ini menyangkut pengajaran, penelitian, dan pengabdian. Kemudian ada penunjang. Penunjang itu juga mempengaruhi kinerja kita. Kayak kita jadi penitia apa di fakultas. Jadi panitia apa di prodi. Itu penunjang.kemudian yang terakhir adalah IKD Indeks Kinerja Dosen ini yang dinilai oleh mahasiswa. Kalau misalkan apa ini yang sudah serdos</p>

	<p>sertifikasi dosen ada yang dinamakan IKU Indeks Kinerja Utama bisa ditanyakan ke yang sudah sertifikasi dosen. Itu yang menjadi indikatornya. Jelas yo. Kehadiran. Itu bukan saya hadir tapi saya mengisi presensi di SIA, update-update presensi di SIA. Karena pas ngisi presensi itu kita juga harus mengisi jurnal perkuliahan. Yang kedua tadi kinerja akademik. Salah satunya ya pengajaran itu contohnya ya nggawe soal uts, nggawe soal uas, memberikan nilai mahasiswa. Kemudian memberikan nilai itu juga mempengaruhi. Mempengaruhinya gini. H + 7 dari UAS itu kita nilainya sempurna empat. Lebih dari H+7 sampe H+14 itu dinilai tiga. Lebih lagi ya semakin kecil. Seperti itu.”</p>
<p>5.</p>	<p>Apakah program kegiatan evaluasi kinerja yang dilakukan di FDK sudah sesuai dengan harapan?</p> <p>“Dari sisi manajerial, evaluasi ini secara sistem secara strukturalnya sudah bagus yang sudah dilakukan di uin. Cuma, setelah itunya, rencana tindaklanjutnya dari hasil evaluasi ini yang saya merasa sampai saat ini belum saya rasakan. Misalkan kinerja saya bagus terus what is the next? Kalo remunerasi itu bagi saya bukan tindaklanjut. Seperti halnya a dosen. Dosen kalo misalkan kinerjanya IKD nya di bawah tiga, itu ada pembinaan dari rektorat. Cuma pembinaannya belum tahu karena ya saya belum pernah. Harusnya meskipun sudah dia atas tiga atau di bawah tiga harusnya ada hal-hal ini kurangnya dimana sih kok belum sempurna. Oo mungkin pengajarannya masih konvensional sekali masih old. Nah, karena untuk menyesuaikan kondisi seperti ini saat ini harus bagaimana. Bisa diadakan pelatihan, diajak piknik yo ra popo to. Kalo tadi remunerasi itu ya lebih masuknya ke kompensasi bukan tindak lanjut tapi apresiasi dari kinerja kita. Kalo anugerah mutu juga itu apresiasi. Remunerasi kalo misalkan pegawai di luar uin itu tunjangan kinerja. Remunerasi tergantung kinerja kita. Kalo kita gak kerja kita gak dapet remunerasi. Logikanya gitu.”</p>

HASIL WAWANCARA

Nama : Ayu Fitriyani
Jabatan : Mahasiswi fakultas Dakwah dan Komunikasi
Tempat : Via Whatsapp
Waktu/tgl : Minggu, 14 Maret 2021, pukul 10.30 WIB

No.	Pertanyaan dan Jawaban
1.	<p>Bagaimana kinerja dosen dalam proses pembelajaran di kelas sebelum pandemi Covid19?</p> <p>Kinerja dosen sebelum pandemi dalam proses pembelajaran cukup mampu memberikan pemahaman terhadap materi perkuliahan, dikarenakan adanya interaksi antara mahasiswa dan dosen secara langsung/tatap muka, serta materi yang disampaikan oleh dosen sendiri.</p>
2.	<p>Bagaimana kinerja dosen dalam proses pembelajaran di kelas sesudah pandemi Covid19?</p> <p>Kinerja dosen sesudah pandemi dalam proses pembelajaran mengalami penurunan dalam kualitas mengajar atau memberikan materi. Dimasa oandemi saat ini tidak sedikit dosen yang memberikan arahan untuk hanya sekedar belajar mandiri tanpa memberikan penjelasan tentang materi perkuliahan. Dan disinilah dosen dinilai kurang mampu melakukan pembelajaran secara daring serta mengalami penurunan kualitas.</p>
3.	<p>Apa perbedaan yang dirasakan mahasiswa dalam mengikuti proses belajar mengajar sebelum pandemi dan sesudah pandemi Covid19?</p> <p>Perbedaan yang sangat dirasakan adalah kurangnya pemahaman tentang materi perkuliahan yang disampaikan oleh dosen.</p>
4.	<p>Apa kendala yang dialami mahasiswa dalam mengikuti proses pembelajaran?</p> <p>Kendala utama dalam proses pembelajaran secara daring saat ini adalah jaringan, kuota, forum diskusi yang kurang maksimal.</p>
5.	<p>Apakah dosen dalam mengajar di kelas dapat dipahami dan sesuai dengan harapan mahasiswa?</p> <p>Hanya sebagian dosen yang mampu memberikan pemahaman sesuai dengan yang diharapkan.</p>
6.	<p>Adakah dosen yang jarang masuk kelas dan dinilai kurang memuaskan?</p> <p>Ada. Ada dosen yang jarang masuk kelas bahkan gak pernah masuk kelas.</p>

7.	<p>Apa harapan mahasiswa untuk dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi agar semakin berkualitas?</p> <p>Harapannya untuk dosen FDK, agar lebih aktif dan maksimal dalam menyampaikan materi perkuliahan kepada mahasiswa dimasa perkuliahan daring saat ini.</p>
----	---



FOTO DOKUMENTASI



**Wawancara dengan Bapak Rahmanto selaku Kasubag Akademik,
Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

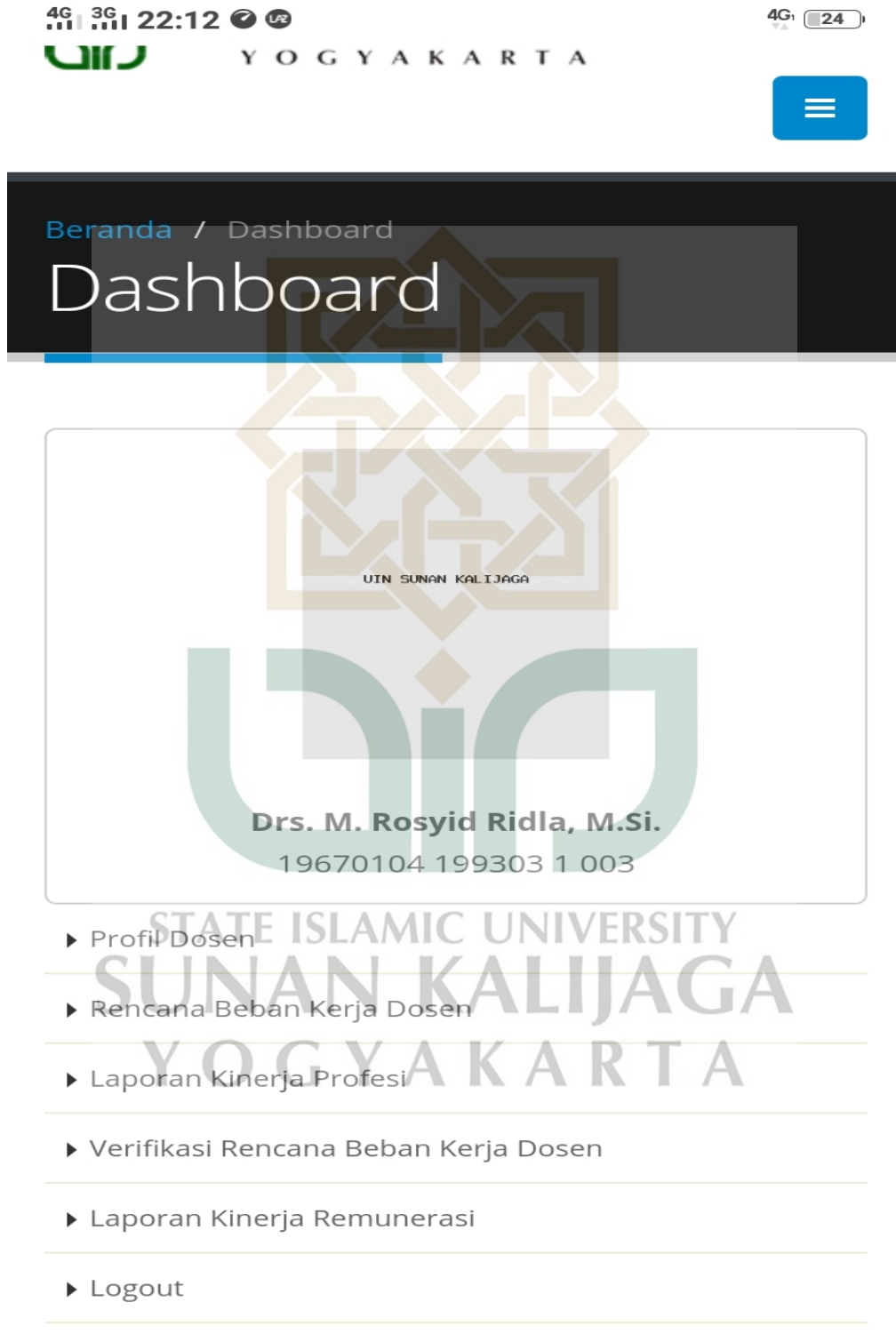


Wawancara dengan Bapak Shofi'unnafi selaku Pengendali Sistem Mutu Prodi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



Wawancara dengan Bapak Munif Solihan sebagai Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Tampilan Depan Sistem Beban Kerja Dosen



Beranda / Dashboard

Dashboard

UIN SUNAN KALIJAGA

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.

19670104 199303 1 003

- ▶ Profil Dosen
- ▶ Rencana Beban Kerja Dosen
- ▶ Laporan Kinerja Profesi
- ▶ Verifikasi Rencana Beban Kerja Dosen
- ▶ Laporan Kinerja Remunerasi
- ▶ Logout



Tahun Akademik

2019/2020

Semester

Gasal

Lihat Data

No	Unsur	SKS	Status
1	Pendidikan	10	
2	Penelitian	2	
3	Pengabdian Masyarakat Kepada	0	
4	Penunjang Lain	3.25	
Total SKS (12 SKS - 16 SKS)		15.25 SKS	

KOMPILASI

No	Kompilasi Unsur	SKS	Status
1	Pendidikan + Penelitian (Min.	12	



No	Unsur	SKS	Status
1	Pendidikan	10	
2	Penelitian	2	
3	Pengabdian Masyarakat Kepada	0	
4	Penunjang Lain	3.25	
Total SKS (12 SKS - 16 SKS)		15.25 SKS	

KOMPILASI

No	Kompilasi Unsur	SKS	Status
1	Pendidikan + Penelitian (Min. 9)	12	

CETAK DOKUMEN LAPORAN KINERJA PROFESI
DAPAT DILAKUKAN SETELAH MASA PENGISIAN
SELESAI

Kegiatan	SKS Kinerja	Status	Aksi
1. PENDIDIKAN			
Mengajar Matakuliah Metodologi Pengembangan Dakwah, Program Studi Manajemen Dakwah, Kelas B, 2 SKS, 50 Mahasiswa, 1 Dosen, Jenjang S1.	3		-
Mengajar Matakuliah Seminar MD, Program Studi Manajemen Dakwah, Kelas A, 2 SKS, 36 Mahasiswa, 1 Dosen	2		-



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, Fax. (0274) 552230
E-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta 55281

Nomor : B-367/Un.02/DD.1/PN.01.1/11/2020
Lampiran : 1 (satu) bendel
Hal : Izin Penelitian

28 November 2020

Kepada
Yth. Pimpinan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
ditempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Disampaikan dengan hormat bahwa terkait dengan bahan penulisan skripsi, dengan ini kami mengajukan permohonan izin mngdakan riset/penelitian bagi mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berikut ini:

Nama : **Reza Mardiana**
NIM/Jurusan/ : 17102040123/ MD
Semester : VII (Tujuh)
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Kebumen, 03 Desember 1999
Lokasi Penelitian : Jl. Marsda Adisucipto, Papringan, Caturtunggal, Kec. Depok, Kab. Sleman, DIY 55281
Metode Penelitian : Kualitatif
Waktu Penelitian : 1 Desember S/d 1 Februari 2021
Pembimbing : **Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si**
Judul : **EVALUASI KINERJA DOSEN DI FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA TAHUN AKADEMIK 2019/2020**

Kami mohon agar mahasiswa tersebut diberikan ijin untuk melakukan riset dan pengumpulan data guna penyusunan skripsi.

Demikian, atas izin dan kerjasama Saudara kami sampaikan terimakasih

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Pengembangan Lembaga





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230
<http://dakwah.uin-suka.ac.id> email: fd@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

Nomor : B-1067/Un.02/DD.3/PT.01.04/12/2020
Lamp. : Segera
Hal : **Memberi izin Penelitian di FDK**

08 Desember 2020

Kepada,
Yth. Sdr. Reza Mardiana
Mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Menindaklanjuti Surat Permohonan mahasiswi atas nama Reza Mardiana NIM: 17102040126 Prodi Manajemen Dakwah (MD) Semester VII, Fakultas Dakwah dan Komunikasi (FDK) pada prinsipnya memberi izin untuk melaksanakan riset dan Pengumpulan data dalam rangka menyelesaikan tugas akhir (Skripsi).

Demikian atas perhatian dan diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

a.n. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik



Musthofa

Tembusan:

1. Dekan FDK (Sebagai Laporan)
2. Ketua Prodi MD
3. Mhs bersangkutan
4. Arsip

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 525856, Fax. (0274) 552230, Email. fd@uin-suka.ac.id
Yogyakarta, 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada :
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku dosen pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Reza Mardiana
NIM : 17102040123
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul Proposal : Evaluasi Kinerja Dosen di Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun Akademik 2019/2020

Sudah dapat diajukan dan didaftarkan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut dapat segera dimunaqasyahkan.

Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wr.wb

Ketua Jurusan/Prodi
Manajemen Dakwah

Yogyakarta, 26 Februari 2021
Pembimbing

M. Thoriq Nurmadiansyah, S.Ag., M. Si.
NIP. 19700908 200003 1 001

Drs. M. Rosyid Ridla M. Si.
NIP. 19670104 199303 1 003

Nomor : 1029.S/Un.02/L4/PM.03.2/02/2018

Diberikan kepada:

REZA MARDIANA

NIM : 17102040123

Yang telah mengikuti program Peningkatan Kemampuan Berbahasa Arab / Pelatihan IKLA (Ikhtibār Kafāh al-Lughah al-'Arabiyyah) pada tanggal 2 Oktober sampai dengan 21 Desember 2017 di Pusat Pengembangan Bahasa UIN Sunan Kalijaga dengan hasil sebagai berikut:

KONVERSI NILAI	
Istīmāk	51
Tarāktb	34
Fahmūl Maqrū'	42
Total Nilai	423

Keterangan
Sertifikat ini sebagai syarat untuk mengambil tes IKLA (tes kelengkapan untuk ujian munaqosah)

Yogyakarta, 5 Februari 2018
Kepala Pusat Pengembangan Bahasa



Dr. Sembodo Ardi Widadodo, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19680915 199803 1 005



TRAINING TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada

Nama : Reza Mardiana

 NIM : 17102040123

 Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi

 Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah

 Dengan Nilai :

No.	Materi	Angka	Nilai	Huruf
1.	Microsoft Word	95		A
2.	Microsoft Excel	70		C
3.	Microsoft Power Point	88		A
4.	Internet	92		A
5.	Total Nilai	86,25		A
Predikat kelulusan		Sangat Memuaskan		

Standar Nilai	Nilai	Huruf	Predikat
Angka	86 - 100	A	Sangat Memuaskan
	71 - 85	B	Memuaskan
	56 - 70	C	Cukup
	41 - 55	D	Kurang
	0 - 40	E	Sangat Kurang



 Kepala PTIPD

 KEMENTERIAN

 RI

 PUSAT TEKNOLOGI INFORMASI DAN PANGKALAN DATA

 Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

 Yogyakarta, 18 Mei 2018

 Syaiful Uyun, S.T., M.Kom.

 889205112006042002

Nomor : 8-1668.1/Un.02/DD/PM.03.2/09/2017



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Sertifikat

diberikan kepada

Nama : REZA MARDIANA
NIM : 17102040123
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Sebagai Peserta

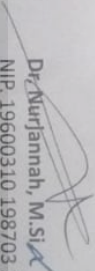
dan dinyatakan LULUS dalam kegiatan

SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI

Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Tahun Akademik 2017/2018
yang dilaksanakan mulai tanggal 28 s.d. 30 Agustus 2017 (24 jam pelajaran)

Yogyakarta, 4 September 2017

Dr. Dekan


Dr. Murlannah, M.Si
NIP. 19600310 198703 2 001

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SERTIFIKAT

Nomor: B.2588.2/Un.02/L3/PM.00.05/P3.822/09/2020

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga memberikan sertifikat kepada:

Nama : Reza Mardiana
Tempat, dan Tanggal Lahir : Kebumen, 03 Desember 1999
Nomor Induk Mahasiswa : 17102040123
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Semester Pendek, Tahun Akademik 2019/2020 (Angkatan ke-102), di:

Lokasi : Brecong
Kecamatan : Buluspesantren
Kabupaten/Kota : Kab. Kebumen
Propinsi : Jawa Tengah

dari tanggal 20 Juli s.d. 20 Agustus 2020 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 95,37 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status mata kuliah intra kurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY

SUNAN KALIJAGA



Yogyakarta, 23 September 2020

[Signature]
Muhrisun, S.Ag., BSW., M.Ag., MSW.
NIP. : 19710514 199803 1 004



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, e-mail: td@uin-suka.ac.id, Yogyakarta

SERTIFIKAT

Nomor : B-038/Uh.02/MD/TQ.00/01/2020

Diberikan kepada:

REZA MARDIANA
NIM: 17102040123

Dinyatakan **LULUS** dalam Tahfid Qur'an Juz 30 yang diselenggarakan oleh Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga dengan nilai: A/B
Demikian sertifikat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui



Dr. M. Nurjannah, M.Si.
NIP. 19600310 198703 2 001

Yogyakarta, 10 Januari 2020
Ketua Program Studi

Dr. M. Rosyid Ridha, M.Si.
NIP. 19670104 199303 1 003

ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856, e-mail: fd@uin-suka.ac.id, Yogyakarta

SERTIFIKAT

Nomor : **B-303/UIN/.02/UM/MD/PP/00/12/2020**

Diberikan kepada:

Reza Mardiana

17102040123

Dinyatakan *CULTUS* dalam *Praktikum Profesi* yang diselenggarakan oleh Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Kalijaga, di

Dinas Koperasi dan UKM DIY

Demikian sertifikat ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui
Dekan



Prof. Dr. Hf. Hartama, M.A.
NIDP. 19620312 199001 2 001

Yogyakarta, 23 Desember 2020
Ketua Program Studi

Drs. M. Utom Murtamasyah, M.Si
NIDP. 19690227 200303 1 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

SERTIFIKAT

No.

/Un.02/R.3/PM.03.2/08/2017

diberikan kepada

REZA MARDIANA

sebagai

PESERTA

Pengenalan Budaya Akademik dan Kemahasiswaan (PBAK) UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2017/2018
dengan tema "Memperkuat Religiusitas dan Intelektualitas: Mengembangkan Potensi Diri"
yang diselenggarakan pada tanggal 24 - 26 Agustus 2017.

Yogyakarta, 26 Agustus 2017

Mengerahui,

Wakil Rektor

Bidang Kemahasiswaan dan Kerja Sama

Wahyono



Abdur Rozaki

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



SERTIFIKAT

NOMOR: 15/B/HAM-1/10/2018

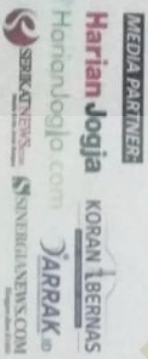
DIBERIKAN KEPADA:

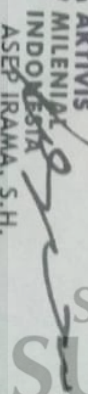
REZA MARDIANA

SEBAGAI:

PESERTA

Dalam kegiatan SEMINAR NASIONAL REFLEKSI HARI SANTRI NASIONAL 2018 dengan tema "Pesantren dan Demokrasi: Kaji Ulang Polemik Ulama-Santri Post-Islamisme" yang diadakan oleh HIMPUNAN AKTIVIS MILENIAL (HAM) INDONESIA bekerjasama dengan DEWAN EKSEKUTIF MAHASISWA (DEMA) UIN SUNAN KALLUAGA pada tanggal 13 Oktober 2018, di Gedung Convention Hall Lantai 1 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.



KOORDINATOR NASIONAL
HIMPUNAN AKTIVIS MILENIAL (HAM) INDONESIA

ASEP IRAMA, S.H.
KETUA UMUM

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
PERPUSTAKAAN UIN SUNAN KALIJAGA

Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta, Telp. (0274) 548635, Fax. (0274) 552231
Website: <http://www.lib.uin-suka.ac.id>, E-mail: lib@uin-suka.ac.id

Sertifikat

Nomor: B-287/Un.02/L.1/TU.00/8/2017

diberikan kepada

REZA MARDIANA

NIM. 17102040123

sebagai

PESERTA AKTIF

dalam kegiatan Pendidikan Pemakai Perpustakaan (User Education) pada Tahun Akademik 2017/2018 yang diselenggarakan oleh Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Yogyakarta, September 2017
Perpustakaan,
M. H. H. M. M. H.






NAMA : Reza Mardiana
NIM : 17102040123
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
Jurusan/Program Studi : MD
Pembimbing I : Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
Pembimbing II :
Judul : PENGARUH PENILAIAN KINERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DOSEN FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

No.	Tanggal	Konsultasi Ke:	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1.	07-10-2020	Drs. Rosyid Ridla I	Konsultasi proposal skripsi	
2.	14-10-2020	II	Revisi proposal skripsi	
3.	19-10-2020	III	Persetujuan proposal	
4.	15-01-2021	IV	Konsultasi bab II	
5.	21-01-2021	V	Revisi bab II	
6.	08-02-2021	VI	Konsultasi Bab III & IV	
7.	17-02-2021	VII	Revisi bab III & IV	
8.	22-02-2021	VIII	Konsultasi dan cover - lampiran	
9.	26-02-2021	IX	ACC Tugas Akhir	

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta,
Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP 19670104 199303 1 003

NAMA : Reza Mardiana
 NIM : 17102040123
 Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
 Jurusan/Program Studi : MD
 Batas Akhir Studi : 31 Agustus 2024
 Alamat : Dk. Gebangsari, Rt. 004/ RW. 003, Desa Sangubanyu, Kec. Buluspesantren, Kab. Kebumen, Jateng

No.	Hari, Tanggal Seminar	Nama & NIM Penyaji	Status	Td. Tangan Ketua, Sidang
1	Rabu, 23 September 2020	Fidela Alma Sahara (17102040051)	Peserta	
2	Senin, 05 Oktober 2020	Riria Riniawati (17102040093)	Peserta	
3	Rabu, 07 Oktober 2020	Dewi Mejdawati (17102040085)	Peserta	
4	Jum'at, 23 Oktober 2020	Isna Zahrohun Aqifah (17102040)	Peserta	
5	Kamis, 22 Oktober 2020	Reza Mardiana (17102040123)	Penyaji	
6	Jum'at, 23 Oktober 2020	Reza M. Jimly (17102040)	Pembahas	

Yogyakarta, 4 Mei 2020

Ketua Jurusan,

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
 NIP 19670104 199303 1 003

Keterangan:

Kartu ini berlaku selama dua (2) semester dan menjadi salah satu syarat pendaftaran mahasiswa.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
 SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA



UNIT KEGIATAN MAHASISWA (UKM)
 PUSAT INFORMASI DAN KONSELING - MAHASISWA LINGKAR SEROJA
 UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

SERTIFIKAT

No. 14/008/PS/UKM/PIKMLS/X/2018

Berdasarkan keputusan Kepala BKKBN nomor : 456/PER/F/6/2015 tentang Pedoman Pengelolaan Pusat Informasi dan Konseling Remaja/Mahasiswa dan mengingat Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga UKM PIK-M Lingkaran Seroja UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, telah memutuskan kepada :

Reza Mardiana

sebagai

Pendidik Sebaya (Peer Educator)

telah dinyatakan **LULUS** dalam kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Pendidik Sebaya (Peer Educator) yang diselenggarakan pada hari Jum'at-Minggu tanggal 26-28 Oktober 2018 di Yogyakarta dengan kompetensi keahlian dan kelulusan sebagai berikut : (1) KKBPK, (2) ~~Gerakan~~Revolution-Rayolusi Mental, (3) Seksualitas, HIV/AIDS, (4) NAPZA, (5) 8 Fungsi Keluarga dan Pendewasaan Usia Perkawinan, (6) Public Speaking dan (7) Manajemen Organisasi

Ketua Umum

UKM PIK-M Lingkaran Seroja

Muh. Said Mansyur
 NIM. 15240053

Pembina UKM

UKM PIK-M Lingkaran Seroja

dr. Dianah Rismajani
 NIP. 19710729 2 005 022003

Mengetahui,

Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama
 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Dr. H. Wardono, M.Ag.
 NIP. 19701010 199903 1 002

pas foto
 3x4 cm

AMIC UNIVERSITY
 SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA



SERTIFIKAT

Diberikan Kepada :

REZA MARDIANA

Atas partisipasinya sebagai Peserta "Pelatihan Dasar BMT"
Pada hari/tanggal : Kamis - Sabtu / 5 - 7 Desember 2019
yang diselenggarakan oleh ABSINDO DIY

Yogyakarta, 5 Desember 2019

Hormat kami,

Ir. Bambang Edy Asnara, M.EK.
Ketua Umum Absindo DIY



Sutardi, S.HI, M.EK
Sekretaris

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



★SERTIFIKAT★

Penghargaan

Sertifikat ini diberikan kepada:

Reza Mardiana

Terimakasih atas kerja samanya selama menjadi **Pengurus Ikatan Mahasiswa Kebumen di Yogyakarta (IMAKTA)** tahun 2018/2019. Semua pikiran, tenaga, dan waktu yang telah diberikan sangat berharga bagi IMAKTA untuk tetap terus berkembang dan bermanfaat bagi mahasiswa Kebumen khususnya dan masyarakat Kebumen pada umumnya.

Pembina Ikatan Mahasiswa Kebumen
di Yogyakarta (IMAKTA)

Ketua Ikatan Mahasiswa Kebumen
di Yogyakarta (IMAKTA) tahun 2018/2019



Mokhammad Mahtud, S.Sos.I., M.Si.

Afriyanto

STATE UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SUKATM
AWARDS
2017

CERTIFICATE
OF ACHIEVEMENT

PRESENT TO

REZA MARDIANNA

PARTICIPANTS

WORKSHOP 10th GENERATION OF SUKA TV 2017

Chairman of PPTD



Dra. H. Evi Septiani Tavip Hayati, M.Si

NIR-19640923 199203 2 001



Chairman of SUKA TV



Robby Ali Hasan

NIM 14210092

SERTIFIKAT

NOMOR : 002/A/Pas- Harbha/KMNU/IV/2018

Silberhan Zepadi

REZA MARDIANA

Atas partisipasinya sebagai "Peserta" Pada acara seminar Nasional dalam rangka
HARLAH Ke-3 KMNU UIN SUKA dengan tema :
Gema Literasi Digital Penujangan Eksistensi Dakwah Masa Kini
Pada : Kamis, 26 April 2018 di Teatrikal Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga.

Ketua Panitia
Husna Arifatur Najwa
Husna Arifatur Najwa

Mengetahui
Ketua Umum KMNU UIN SUKA

Ahmad Amrul Wildan
Ahmad Amrul Wildan

Sekretaris
Hana Rosita Kurniawati
Hana Rosita Kurniawati

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SERTIFIKAT

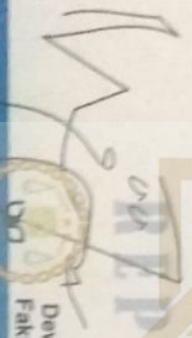
DI BERIKAN KEPADA :

REZA MARDIANA

SEBAGAI PESERTA DALAM ACARA SEMINAR NASIONAL
DENGAN TEMA :

**GOVERNMENT RESPOND
TOWARD DEMOGRAPHIC BONUS**

Yogyakarta, 17 Oktober 2017



ACHMAD M. JUSRI M. RUSRI
Dekan
Dewan Eksekutif Mahasiswa
Fakultas Syarifah dan Hukum
UM Sunan Kalijaga

MOH. MUWANI
Reza

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ASTRA MOTOR



Sertifikat

Diberikan kepada :

REZA MARDIANA

Atas partisipasinya sebagai peserta dalam acara

Edukasi dan Training Safety Riding

Astra Motor Safety Riding Center Yogyakarta

Yogyakarta, 11 November 2017

Region Head

Darmawan Tjondrohardjo

Darmawan Tjondrohardjo

Sertifikat

Diberikan kepada :

Reza Mardiana

atas partisipasinya sebagai :

STAFF

didalam divisi :

KONSUMSI

dalam acara :

KEBUMEN CAMPUS FAIR 2019

"Start by Seeing Your Potency To Take A Star"

Kebumen, 23 Desember 2018


(KETUA)
SYARIF HIDAYAT




(SEKERTARIS)
TRI ETIK MAHARANI

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Data Pribadi

Nama : Reza Mardiana

Tempat/Tgl.Lahir: Kebumen, 03 Desember 1999

Alamat : Dk Gebangsari, Rt04 Rw03, Desa Sangubanyu, Kec.
Buluspesantren, Kebumen

Status : Belum kawin

Agama : Islam

Kewarganegaraan: Indonesia

No. Hp : 083862415640

E-mail : rezamardiana3@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. TK Sidomukti Sangubanyu (2004-2005)
2. SD N 2 Sangubanyu (2005 - 2011)
3. SMP N 1 Buluspesantren (2011 - 2014)
4. SMK N 1 Kebumen (2014 - 2017)
5. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2017-sekarang)

C. Pengalaman Organisasi

1. Ikatan Mahasiswa Kebumen di Yogyakarta
2. Suka TV UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. PIKM Lingkar Saroja UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
4. BMT MD Fakultas Dakwah dan Komunikasi