

EVALUASI 360° TENAGA KEPENDIDIKAN STT AMANAT AGUNG

Latar Belakang

Pencapaian dan keberlangsungan aktivitas dalam dunia pendidikan ditentukan oleh banyak aspek. Setidaknya, ada aspek manajemen administrasi organisasi yang menjadi kerangka kerja dari semua bagian, dan aspek SDM yang menjadi pelaku dalam aktivitas pendidikan.

Visi dan Misi yang jelas, struktur organisasi yang tepat, dukungan finansial yang dapat memenuhi kebutuhan pelaksanaan pendidikan dan peningkatan mutu merupakan aspek manajerial administratif organisasi yang menjadi kerangka yang menjadikan institusi pendidikan dapat bergerak dengan satu gerak yang efektif.

Selain dari aspek manajerial administratif organisasi, aspek manusia juga menjadi faktor utama dalam segala sesuatu. Input mahasiswa yang berkualitas, para tenaga pendidik yang kompeten menjadi pelaku utama dalam keberlangsungan pendidikan. Yang tidak kalah penting adalah keberadaan dari Tenaga Kependidikan yang menjadi penunjang dalam terlaksananya semua aktivitas pendidikan.

Guna memonitor dan membuat perencanaan untuk peningkatan maka proses evaluasi menjadi satu proses yang tidak terpisahkan dalam manajemen mutu sebagaimana ditetapkan dalam proses PPEPP (Penetapan, Pelaksanaan, Evaluasi, Pengendalian dan Peningkatan).

Keberadaan Tenaga Kependidikan merupakan bagian yang tak terpisahkan dan sangat berdampak dalam aktivitas pendidikan di STT Amanat Agung. Karena itu, pemantauan kinerja dan kualitas kerja dari semua Tenaga Kependidikan menjadi hal yang tidak dapat diabaikan. Pemantauan dan evaluasi ini dimaksudkan untuk menjadi perhatian dan akan ditindaklanjuti sebagai upaya peningkatan mutu Tenaga Kependidikan. Evaluasi ini menjadi bagian yang terkait dengan pelaksanaan Audit Mutu Internal (AMI) di lingkungan kerja STT Amanat Agung.

Pemilihan Metode Evaluasi

Berbagai tipe evaluasi yang sering dipakai untuk melakukan penilaian dari kinerja organisasi memiliki kekhususan/keunggulan-nya masing-masing sehingga perlu dipertimbangkan model evaluasi yang diperlukan untuk melakukan sebuah evaluasi kinerja. Misalnya, Analisa Situasi (SWOT) lebih tepat untuk mendapatkan gambaran kondisi dari organisasi secara internal dan hubungan dengan situasi eksternal. KSAB (Knowledge, Skills, Abilities, Behavior) assessment lebih tepat untuk mengevaluasi kinerja SDM. Kali ini dalam evaluasi untuk Tenaga Kependidikan, maka tipe KSAB lebih tepat untuk diterapkan.

Selain tipe assessment, juga metode assessment yang beragam memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Misalnya:

Metode	Keterangan	Kelebihan	Kekurangan
Incident Method	Person dinilai oleh atasan yang melihat kinerja	Penilaian cepat didapatkan	Subyektif Tidak akurat Perasaan diawasi menjadi kendala
Management by Objectives (MBO)	Atasan dan person menetapkan standar capaian yang dikehendaki	Evaluasi berdasar "SMART" dapat mudah terlihat	Hanya lihat hasil tanpa menilai proses Perlakuan kurang manusiawi
Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS)	Penilaian oleh Atasan/supervisor dengan menggunakan skala numerik	Melihat performa kinerja dengan lebih obyektif Cepat terlaksana	Penilaian satu arah (topdown)

360 ⁰ degree feedback	Penilaian dilakukan oleh atasan/supervisor Rekan Anak buah <i>Bahkan bisa juga oleh klien</i>	Data lebih akurat, reliable, kredibel dan obyektif karena banyak penilai	Lebih membutuhkan banyak masukan penilai Butuh waktu lebih lama utk evaluasi
----------------------------------	--	--	---

Berdasarkan pertimbangan untuk memberikan penilaian yang lebih transparan, kredibel dan reliable, maka metode evaluasi 360⁰ menjadi pilihan yang akan digunakan dalam penilaian evaluasi kinerja Tenaga Kependidikan di STT Amanat Agung.

Dalam evaluasi 360 derajat, maka evaluasi kinerja setiap Tenaga Kependidikan dilakukan oleh diri sendiri, atasan, rekan kerja dan juga bawahan.

Beberapa kelebihan dari evaluasi ini adalah:

1. Input data dari berbagai pihak menjadikan evaluasi lebih obyektif.
2. Hasil perumusan dapat menunjukkan kemampuan person ternilai sehingga dapat dipakai untuk menjadi dasar dari pengembangan kinerja individu maupun organisasi.
3. Memberikan masukan untuk membangun tim kerja yang lebih solid.

Adapun kekurangan dari evaluasi ini adalah antara lain:

1. Input data menjadi lebih banyak dan memakan waktu dalam melakukan evaluasi
2. Pemakaian skala linear tidak terlalu akurat dan masih membutuhkan validasi untuk mengetahui secara lebih spesifik masalah dari person ternilai.

Kriteria penilaian yang diperhitungkan

Pencapaian kerja dan suasana kerja adalah hal yang menjadi elemen penting dalam penyelesaian pekerjaan untuk kehidupan komunitas. Untuk itu diperlukan tenaga kependidikan yang memiliki karakter *humility, authenticity, responsibility, vivacity, excellent, self-discipline, trustworthy* (HARVEST). Karena itu, memberikan penilaian sesuai dengan standar, setidaknya ada 4 (empat) aspek yang perlu diperhatikan:

1. Aspek Kinerja: Aspek ini terkait dengan hasil kerja dari seseorang. Hasil kerja dan penyelesaian tepat waktu serta pengerjaan yang sesuai arahan/prosedur menjadi sorotan utama. Di sini karakter *excellent, responsibility, trustworthy* menjadi sorotan.
2. Aspek Kerjasama Tim: Aspek ini berkaitan dengan bagaimana kemampuan kerjasama dalam situasi kerja yang ada, komunikasi dengan atasan, rekan kerja, dan/atau bawahan, serta kemampuannya untuk beradaptasi, yang menjadi inti dari kehidupan bersama dalam sebuah organisasi. Di sini *humility, responsibility, vivacity* menjadi sorotan.
3. Aspek Kreativitas: Aspek ini berkenaan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaannya secara efektif. Penilaian kompetensi, wawasan dalam bidang pekerjaannya, kemampuan menyelesaikan masalah menjadi bagian yang utama. Di sini *authenticity, responsibility* menjadi elemen penting.
4. Aspek Kapasitas diri: Aspek ini berhubungan dengan kemampuan seseorang untuk menerima masukan, kritik, menyampaikan masukan, inisiatif untuk mengembangkan diri, dan juga ketahanan seseorang dalam menghadapi tekanan kerja baik dalam arti tekanan dari suasana kerja maupun dari banyaknya pekerjaan. Di sini *humility, self-discipline, trustworthy, vivacity* menjadi faktor penting.

Pelaksanaan Evaluasi 360°

1. Setiap person ternilai memiliki kuisioner tersendiri
2. Kuisioner dibuat dalam google form dan diberikan link bit.ly untuk mempermudah proses pengisian
3. Bobot nilai dari kuisioner

Atasan dan Diri Sendiri

No	Kriteria	Sub Kriteria	Bobot	arsiran
1	Kinerja	Kualitas Hasil Kerja (sesuai target)	15	35
		Ketepatan waktu pengerjaan tugas	10	
		Bekerja sesuai arahan/SOP	10	
2	Team Work	Kerjasama dalam Tim	10	30
		Komunikasi dengan atasan, rekan dan/atau bawahan	10	
		Kemampuan beradaptasi	10	
3	Kreativitas	Daya Kreasi dan melakukan inovasi	5	15
		Kemampuan menyelesaikan masalah	5	
		Memiliki pengetahuan & wawasan terhadap bidang kerja	5	
4	Kapasitas diri	Keterbukaan terhadap kritik/masukan/teguran	5	20
		Komitmen dan kesediaan bekerja melampaui yang diminta	5	
		Inisiatif mengembangkan diri	5	
		Ketahanan terhadap tekanan kerja	5	
TOTAL			100	100

Rekan

No	Kriteria	Sub Kriteria	Bobot	Arsiran
1	Team Work	Kerjasama dalam Tim	15	45
		Komunikasi dengan atasan, rekan dan/atau bawahan	15	
		Kemampuan beradaptasi	15	
2	Kreativitas	Daya Kreasi dan melakukan inovasi	5	15
		Kemampuan menyelesaikan masalah	5	
		Memiliki pengetahuan & wawasan terhadap bidang kerja	5	
3	Kapasitas diri	Keterbukaan terhadap kritik/masukan/teguran	10	40
		Komitmen dan kesediaan bekerja melampaui yang diminta	10	
		Inisiatif mengembangkan diri	10	
		Ketahanan terhadap tekanan kerja	10	
TOTAL			100	100

Bawahan

No	Kriteria	Sub Kriteria	Bobot	Arsiran
1	Kreativitas	Daya Kreasi dan melakukan inovasi	12	36
		Kemampuan menyelesaikan masalah	12	
		Memiliki pengetahuan & wawasan terhadap bidang kerja	12	
2	Kapasitas diri	Keterbukaan terhadap kritik/masukan/teguran	16	64
		Komitmen dan kesediaan bekerja melampaui yang diminta	16	
		Inisiatif mengembangkan diri	16	
		Ketahanan terhadap tekanan kerja	16	
TOTAL			100	100

4. Proses Penilaian:

1. Kuisioner diberikan kepada atasan, rekan kerja dan anak buah sesuai dengan area masing-masing
2. Pengumpulan data kuisioner dilakukan dalam jangka waktu 2 minggu
3. Hasil data yang didapat direkap dan dinilai
4. *Matriks pemberi nilai diberikan di lembar lampiran.*

5. Cara memberikan penilaian:

Prosentase penilaian perorang dengan level penilai:

Level Penilai	3 level	2 level		1 level
Atasan	50%	60%	70%	100%
Rekan Kerja	30%	40%	-	-
Anak Buah	20%	-	30%	-
TOTAL	100%	100%	100%	100%

Keterangan:

- 3 level bila person ternilai memiliki atasan, rekan kerja setingkat dan bawahan.
- 2 level bila person ternilai memiliki atasan dan rekan setingkat (tanpa anak buah) atau atasan dan anak buah (tanpa rekan setingkat)
- 1 level bila person ternilai tidak memiliki rekan setingkat dan bawahan.

5. Follow up dari hasil penilaian:

Tindak lanjut dari nilai yang didapatkan secara statistik dilakukan untuk mendapatkan informasi yang lebih lengkap terkait dengan “mengapa” atau “bagaimana” nilai itu didapatkan. Tindak lanjut diatur sebagai berikut:

1. Pemanggilan yang bersangkutan untuk konfirmasi hasil penilaian oleh atasan masing-masing. Percakapan dengan yang ternilai dilakukan untuk mendapatkan informasi dan memberi masukan berdasarkan hasil penilaian yang terekam dari kuisioner.
2. Pelaporan hasil penilaian dan percakapan dengan yang person ternilai. Hasil dari percakapan yang sudah dilakukan kemudian disampaikan kepada Waket 2 yang membawahi bidang SDM.
3. Kemungkinan tindak lanjut dari hasil pelaporan:

Nilai Evaluasi	Penilaian	Tindak Lanjut
9.1 – 10	Teladan	Promosi/pemberian penghargaan
8.1 – 9.0	Baik Sekali	Apresiasi
6.6 – 8.0	Baik	Arahan Pelatihan
4.1 – 6.5	Kurang	Peringatan Pelatihan Mutasi Demosi
1.0 – 4.0	Buruk	Terminasi

Catatan: Eksekusi keputusan dari hasil penilaian merupakan keputusan mutlak dalam rapat Pimpinan/Dosen.

Referensi:

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2014.

Susanto, Rani dan Anna Dara Andriana. "Analisis Metode 360 Derajat untuk Penilaian Kinerja Karyawan pada Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia" dalam *Majalah Ilmiah UNIKOM* vol 17 no1 (2019): 19-23.

Siberman, Mel (ed). *The Consultant's Tool Kit*. New York: McGraw-Hill, 2001.

Lampiran 1

Matriks Pemberi Nilai

TERNILAI	POSISI	ATASAN	REKAN	BAWAHAN
Yurike Puspasari	Sekretaris Ketua	Ketua STT	Semua Kabag	
Edison Rikardo	Kabag admin BAA	Waket 1 Kaprod STh Kaprod MTh Kaprod MMin	Semua Kabag	Staf BAA
Dwiky Ersando	Staf BAA STh	Kabag admin BAA Kaprod STh	Staf BAA	
Kristan Halawa	Staf BAA Pasca	Kabag admin BAA Kaprod MTh Kaprod MMin	Staf BAA	
Yoshua Zefanya	Staf Library	KaPerpus	Staf Library	
Bezisokhi Z.	Staf Library	KaPerpus	Staf Library	
Theodore I Kan	Kabag Kesejahteraan	Waket 3	Semua Kabag	Staf admin BAK
Kristiyani	Kabag Admin, Hub Gereja & Alumni	Waket 3	Semua Kabag	Staf admin BAK
Lanny Wahjudi	Staf admin BAK	Waket 3 Kabag admin Kabag Kejahteraan Kabag Bina Mhsw Koordinator ibadah		
Hanny Setiawan	Kabag Keu	Waket 2	Semua Kabag	Staf Keu
Gracia Wowor	Staf Keu	Kabag Keu	Staf Keu	
Sanny Amelia	Staf Keu	Kabag Keu	Staf Keu	
Gracia Wowor	staf SDM	Waket 2		
Sudarto	Kabag Umum	Waket 2	Semua Kabag	Kepala Perawatan Hospitality Staf IT
Paryadi	Kepala Perawatan/Umum	Kabag Umum	Hospitality	Staf Teknik Driver Gardener Koordinator OB
Yurike Puspasari	Hospitality	Kabag Umum	Kepala Perawatan Staf IT	Staf Dapur Receptionist
Okto Kris N.	Staf IT	Kabag Umum	Kepala Perawatan Hospitality	
Nur Rokhim	Koordinator OB	Kabag Umum Kepala Perawatan		Staf OB
Yenny	Staf Unit Admisi	Ka Unit Admisi Anggota Unit Admisi		
Tini Widiati K.	Staf UPM	Ka UPM Anggota UPM	Staf UPM	
Theodore I Kan	Staf UPM	Ka UPM Anggota UPM	Staf UPM	
Rikardo	Staf UPM	Ka UPM Anggota UPM	staf UPM	
Fiona Merry A.	Staf UPPM	Ka UPPM Semua Kepala PS	Anggota UPPM	
Andre Saputra	Staf PSPPKM	Ka PSPPKM Anggota PSPPKM		
Nadya Cara A.	Staf UPK	Ka UPK	Staf UPK	

		Anggota UPK		
Ronny Wahyudi	Staf UPK	Ka UPK Anggota UPK	Staf UPK	
Angel Miracle	Receptionist	Hospitality	Staf Dapur	
Sutisna	Staf Teknik	Kepala Perawatan	Staf Teknik	
Adi Nurasa	Staf Teknik	Kepala Perawatan	Staf Teknik	
M. Wahyudi	Staf teknik	Kepala Perawatan	Staf Teknik	
Bertus Rini	Driver	Kepala Perawatan	Rekan Driver	
Nurul Hidayat	Driver	Kepala Perawatan Ketua STT	Rekan Driver	
Refly Irwansyah	Gardener	Kepala Perawatan	Rekan Gardener	
Aditia Yuda A.	Gardener	Kepala Perawatan	Rekan Gardener	
Hardono	OB	Kepala Perawatan	Semua OB	
Septiyana Bella	OB	Kepala Perawatan	Semua OB	
Mamat Indarto	OB	Kepala Perawatan	Semua OB	
Limrah	Staf Dapur	Hospitality	Staf Dapur	
Sulasmiati	Staf Dapur	Hospitality	Staf Dapur	

Catatan: Atasan yang dicetak tebal bertugas untuk menindaklanjuti hasil penilaian kuisisioner dalam percakapan dengan yang ternilai

Lampiran 2

Nama dan Posisi per bagian (*Khusus staf & karyawan cetak tebal*)

Waket 1: Jonly Joihin

Kaprodi S.Th.: Irwan Hidajat

Kaprodi M.Th: Dany Christopher

Kaprodi M.Min: Armand Barus

Kabag admin BAA: Edison Rikardo

Staf Admin STh: Dwiky Ersando

Staf Admin Pasca: Kristan Halawa

Ka Perpus: Chelcent Fuad

Staf Perpus: Bezisokhi Zendrato

Yoshua Zefanya

Waket 2: LHI

Kabag SDM: Lie Han Ing

Staf SDM: Gracia Wowor

Kabag Keu: Hanny Setiawan

Staf keu: Sanny Amelia

Gracia Wowor

Kabag Umum: Sudarto

Staf IT: Okto Kris N.

Kepala Perawatan/Umum: Paryadi

Staf Teknik Listrik: Adi Nurasa

Staf Teknik Umum: Sutisna

Wahyudi

Driver: Bertus Rini

Nurul Hidayat

Gardener: Refly

Aditia Yuda

Koordinator OB: Nur Rokhim

OB: Hardono

OB: Mamat Indarto

OB: Setiyana Bella

Hospitality: Yurike Puspasari

Staf reception: Angel Miracle

Staf Dapur: Limrah

Sulasmiati

Staf Admin Waket 2: Yurike Puspasari

Waket 3: Surif

Kabag Binaan Mahasiswa: Nostalgia Pax

Koordinator Ibadah: Cristin Logo

Kabag Kesejahteraan Mahasiswa: Theodore I Kan

Counselor: Esther Dang Que Heng

Kabag Hub Gereja & Alumni: Kristiyani

Kabag Administrasi Kemahasiswaan: Kristiyani

Staf admin BAK: Lanny Wahjudi

Unit Admisi: Andreas Himawan
Anggota: Dany Christopher
Nostalgia Pax N.

Staf Admisi: Yenny

UPPM: Astri Sinaga

PSPPKM: Astri Sinaga
Ivan Christian
Yeremia Yodani
Cristin Logo

Staf PSPPKM: Andre Saputra

PSPG: Andreas Himawan
Lie Han Ing

PSB: Surif
Yeremia Yordani

PSTE: Andreas Himawan
Yeremia Putra

Staf UPPM: Fiona Merry Angela

UPK: Johan Djuandy

Anggota: Ivan Christian

Staf UPK: Ronny Wahyudi

Nadya Cara Angelica

UPM: Armand Barus

Anggota: Lie Han Ing

Staf UPM: Tini Widiarti

Theodore I Kan

Edison Rikardo