

Analisis Implementasi Manajemen Kinerja dalam Meningkatkan Kinerja Dosen dan Karyawan di STIE Darul Falah Mojokari, Mojokerto

¹Dede Imam Fatmasari (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Darul Falah Mojokerto)

E-mail: dedehimamfatmasari@stiedarulalahmojokerto.ac.id

E-mail: Dedehimam.84@gmail.com

Kata Kunci: Impementasi, Manajemen Kinerja, Kinerja Dosen, Kinerja Karyawan, STIE Darul Falah

Keywords: *Implementation, Performance Management, Lecturer Performance, Employee Performance, STIE Darul Falah*

Received : 20 April 2025

Revised : 15 Mei 2025

Accepted: 24 Mei 2025

©2025The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

[Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Perguruan tinggi sebagai institusi pendidikan tinggi dihadapkan pada tantangan besar di era globalisasi, digitalisasi, dan persaingan yang semakin ketat. Perubahan lingkungan eksternal dan internal menuntut perguruan tinggi untuk mampu beradaptasi secara cepat dan efektif, agar tetap mampu menghasilkan lulusan yang kompeten, relevan dengan kebutuhan dunia kerja, serta memiliki daya saing tinggi di Masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana implementasi manajemen kinerja dapat meningkatkan kinerja dosen dan karyawan di STIE Darul Falah Mojokari, Mojokerto. Metode yang digunakan meliputi pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi terkait pelaksanaan manajemen kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen kinerja yang efektif berkontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas, disiplin, dan motivasi kerja dosen serta karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya sistem evaluasi dan pengembangan kinerja yang terstruktur untuk mendukung pencapaian tujuan institusi pendidikan tinggi tersebut.

ABSTRACT

Universities as higher education institutions are faced with major challenges in the era of globalization, digitalization, and increasingly tight competition. Changes in the external and internal environment require universities to be able to adapt quickly and effectively, so that they can continue to produce competent graduates, relevant to the needs of the workforce, and have high competitiveness in society. This study aims to analyze how the implementation of performance management can improve the performance of lecturers and employees at STIE Darul Falah Mojokari, Mojokerto. The methods used include data collection through observation, interviews, and documentation related to the implementation of performance management. The results of the study show that the

implementation of effective performance management contributes significantly to increasing the productivity, discipline, and work motivation of lecturers and employees. This finding emphasizes the importance of a structured performance evaluation and development system to support the achievement of the goals of the higher education institution.

I. PENDAHULUAN

Perguruan tinggi sebagai institusi pendidikan tinggi dihadapkan pada tantangan besar di era globalisasi, digitalisasi, dan persaingan yang semakin ketat. Perubahan lingkungan eksternal dan internal menuntut perguruan tinggi untuk mampu beradaptasi secara cepat dan efektif, agar tetap mampu menghasilkan lulusan yang kompeten, relevan dengan kebutuhan dunia kerja, serta memiliki daya saing tinggi di masyarakat. Salah satu faktor kunci dalam menghadapi tantangan tersebut adalah kualitas kinerja sumber daya manusia, khususnya dosen dan karyawan, yang menjadi ujung tombak dalam penyelenggaraan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada Masyarakat.

Manajemen kinerja menjadi instrumen strategis yang sangat penting dalam upaya meningkatkan produktivitas, akuntabilitas, serta pencapaian tujuan organisasi. Implementasi manajemen kinerja yang efektif mencakup penetapan tujuan yang jelas, proses evaluasi yang berkelanjutan, pemberian umpan balik konstruktif, serta pengembangan kompetensi dosen dan karyawan secara sistematis. Menurut Armstrong (2020) manajemen kinerja menekan pada proses berkelanjutan yang melibatkan perencanaan, monitoring, pengembangan, dan evaluasi kinerja individu maupun tim agar selaras dengan tujuan organisasi. Manajemen kinerja efektif mengintegrasikan pengukuran hasil kerja dengan pengembangan kompetensi karyawan untuk mencapai produktivitas optimal. Melalui sistem manajemen kinerja yang terstruktur, perguruan tinggi dapat memastikan bahwa setiap individu memahami peran dan tanggung jawabnya, serta termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik bagi institusi. STIE Darul Falah Mojosari, Mojokerto, sebagai salah satu perguruan tinggi yang berfokus pada pengembangan bidang manajemen dan akuntansi, memiliki visi untuk mencerdaskan anak bangsa dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya bagi karyawan yang ingin melanjutkan pendidikan tanpa meninggalkan pekerjaan mereka. Dengan latar belakang yang kuat dari pondok pesantren, STIE Darul Falah tidak hanya menekankan aspek akademis, tetapi juga integritas dan etika kerja. Oleh karena itu, analisis implementasi manajemen kinerja di lingkungan STIE Darul Falah menjadi sangat relevan untuk memastikan tercapainya tujuan institusi, peningkatan kinerja dosen dan karyawan, serta penguatan daya saing perguruan tinggi di tingkat lokal maupun nasional. Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis bagaimana implementasi manajemen kinerja dapat meningkatkan kinerja dosen dan karyawan di STIE Darul Falah Mojosari, Mojokerto, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaannya. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis untuk menciptakan sistem manajemen kinerja perguruan tinggi yang lebih berkelanjutan dan efisien. Sangat penting bagi organisasi untuk menetapkan hasil dari program kerja atau manajemen kinerja, dimana program dan hasilnya merupakan proses dan hasil. Program manajemen kinerja pada

dasarnya adalah proses dalam manajemen sumber daya manusia atau SDM. Program ini terdiri dari beberapa pada dasarnya adalah sebuah proses dalam manajemen SDM. Ruang Lingkup Program Manajemen hasil proses kinerja terdiri dari beberapa Elemen: 1). Teknologi (termasuk peralatan, Komputer dan Metode saat kinerja); 2). Kualitas Input (Termasuk Kebutuhan material kerja); 3). Kualitas Lingkup Fisik (Yakni K3: Kesehatan, Keselamatan, Kerja), 4). Iklim Budaya / Culture organisasi (Keterkaitan, termasuk Supervisi & Leadership, sebuah kepemimpinan) & 5). Sistem kompensasi dan Imbalan (Sesuai dengan kinerja dan tupoksinya masing-masing Steakholder). Menurut Hamalik (2000) bahwa: kinerja merupakan Pelatihan, menurut Jusmaliani, adalah proses melatih karyawan baru atau karyawan lama. Pelatihan, sebaliknya, adalah proses pelatihan yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilakukan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan ke pada tenaga kerja yang dilakukan oleh profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

II. METODE PENELITIAN

Pendekatan deskriptif kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mempelajari dan memahami secara menyeluruh bagaimana penerapan manajemen kinerja dilakukan di STIE Darul Falah Mojokerto dan bagaimana hal itu berdampak pada kinerja dosen dan staf. "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya", kata Mangkunegara (2009). Selain itu, metode ini dapat digunakan dengan baik untuk menganalisis proses, faktor pendukung dan penghambat, serta persepsi pihak terkait. Dalam deskripsi analisis, penelitian ini mengumpulkan data melalui pengamatan langsung di lapangan, wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Ini membuat data yang dikumpulkan lebih objektif, akurat, dan jelas.

III. HASIL PENELITIAN

Manajemen kinerja merupakan proses strategis yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas sumber daya manusia di lingkungan perguruan tinggi, termasuk di STIE Darul Falah Mojokerto. Implementasi manajemen kinerja yang efektif tidak hanya berfokus pada penilaian kinerja semata, tetapi juga mencakup perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pengembangan berkelanjutan bagi dosen dan karyawan. STIE Darul Falah berperan penting dalam meningkatkan kinerja dosen dan karyawan. Berdasarkan studi dan praktik di berbagai institusi pendidikan tinggi, penerapan manajemen kinerja yang efektif meliputi beberapa tahapan utama, yaitu perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pengawasan. Setiap tahap ini berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, peningkatan produktivitas, serta motivasi individu di lingkungan kampus. Secara umum, hasil analisis menunjukkan bahwa: **1. Penetapan Tujuan dan Indikator Kinerja:** STIE Darul

Falah telah mulai menerapkan penetapan tujuan yang jelas dan indikator kinerja spesifik untuk dosen maupun karyawan. Indikator ini meliputi aspek pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, serta penunjang lainnya bagi dosen, dan aspek operasional, pelayanan, serta pengembangan diri bagi karyawan.

1. Pengembangan Kompetensi: STIE Darul Falah mulai mengadopsi pelatihan dan pengembangan berkelanjutan untuk dosen dan karyawan, termasuk pemanfaatan teknologi informasi untuk mendukung proses kerja dan pembelajaran. Hal ini terbukti meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai.

2. Penggunaan Teknologi: Implementasi sistem informasi, seperti ERP atau sistem penilaian kinerja berbasis digital, mendukung efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan kinerja dosen dan karyawan.

3. Evaluasi dan Pengawasan: Evaluasi kinerja dilakukan secara periodik untuk memastikan pencapaian target dan memberikan penghargaan atau tindak lanjut yang sesuai. Pengawasan juga dilakukan untuk menjaga disiplin dan kualitas kerja. Dampak Implementasi Manajemen Kinerja Penerapan manajemen kinerja yang terstruktur di STIE Darul Falah memberikan dampak positif, di antaranya:

- a. Peningkatan Produktivitas dan Mutu Akademik: Dosen yang memiliki kinerja baik berkontribusi langsung pada peningkatan kualitas akademik, tercermin dari capaian IPK mahasiswa yang tinggi dan hasil akreditasi yang baik
- b. Motivasi dan Keterlibatan Pegawai: Umpan balik yang konstruktif dan penghargaan atas pencapaian meningkatkan motivasi dosen dan karyawan untuk terus berkembang

- c. Akuntabilitas dan Transparansi: Dengan adanya indikator kinerja yang jelas dan sistem penilaian digital, proses penilaian menjadi lebih objektif dan transparan.
- Tantangan Dan Solusi** Beberapa tantangan yang dihadapi dalam implementasi manajemen kinerja di STIE Darul Falah antara lain: a). Kurangnya Disiplin dan Kompetensi: Masih ditemukan dosen atau karyawan yang belum disiplin atau kurang mampu menyampaikan materi dengan baik. Solusinya adalah peningkatan pelatihan dan pengawasan yang lebih intensif. b). Belum Optimalnya Penggunaan Teknologi: Pemanfaatan teknologi informasi perlu terus ditingkatkan agar proses penilaian dan pengelolaan kinerja semakin efisien dan akurat. c). Pendekatan Balanced Scorecard Pendekatan Balanced Scorecard dapat diadopsi untuk mengukur kinerja secara komprehensif, meliputi aspek finansial, pelanggan (mahasiswa), proses bisnis internal, serta pembelajaran dan pertumbuhan SDM. Pendekatan ini membantu meningkatkan akuntabilitas dan daya saing institusi. Berdasarkan hasil wawancara, observasi serta dokumentasi, sehingga Peneliti menemukan bahwa data yang mereka peroleh lebih objektif, akurat, dan jelas dengan kepala perguruan tinggi, dosen, dan karyawan. Mereka juga menemukan bahwa beberapa masalah yang menghalangi pelaksanaan pelatihan termasuk kekurangan dana, keterbatasan waktu, dan kurangnya motivasi peserta. Setiap kegiatan menghadapi tantangan, seperti pelatihan di dalam analisis implementasi manajemen kinerja di

STIE Darul Falah. Menurut Pasolong (2019) menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan proses yang berkelanjutan untuk mencapai tujuan organisasi dengan meningkatkan kinerja individu secara efektif dan efisien. Menurut sumber terbaru (2024-2025), teori Herzberg menegaskan bahwa terdapat dua kelompok faktor yang memengaruhi motivasi dan Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor hygiene (ekstrinsik), seperti gaji, kondisi kerja, hubungan antarpegawai, dan kebijakan organisasi, dan faktor motivasi (intrinsik), seperti pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan peluang untuk berkembang yang secara langsung meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja. Perbedaan utama dengan teori Maslow juga ditekankan, di mana Herzberg lebih fokus pada faktor-faktor yang ada di lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri sebagai sumber motivasi, bukan hanya kebutuhan umum manusia. Penelitian terbaru juga menegaskan bahwa keberadaan faktor motivator sangat penting untuk membangkitkan motivasi intrinsik yang kuat, sedangkan faktor hygiene harus dipenuhi untuk menjaga tingkat kepuasan dasar agar tidak terjadi ketidakpuasan. Dengan demikian, teori Herzberg versi terbaru tetap relevan dan dapat diaplikasikan dalam analisis implementasi manajemen kinerja di STIE Darul Falah, khususnya dalam merancang strategi yang tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar dosen dan karyawan, tetapi juga meningkatkan motivasi intrinsik mereka untuk mencapai kinerja optimal.

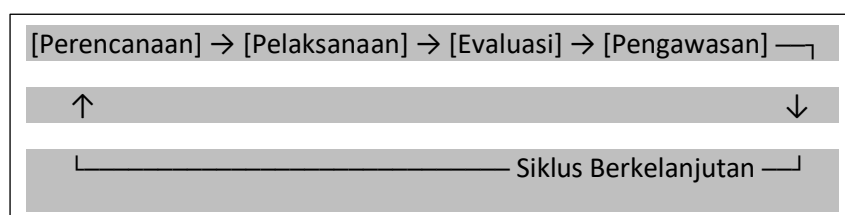
Berikut adalah contoh tabel analisis implementasi manajemen kinerja dalam meningkatkan kinerja dosen dan karyawan di STIE Darul Falah, yang disusun berdasarkan tahapan utama manajemen kinerja dan indikator keberhasilannya:

Tahapan Manajemen Kinerja	Implementasi di STIE Darul Falah	Indikator Keberhasilan	Tindak Lanjut/Pengembangan
Perencanaan	Penetapan tujuan, indikator kinerja, dan beban kerja dosen serta karyawan	Tersusunnya dokumen rencana kerja, indikator kinerja terukur, pembagian tugas jelas	Sosialisasi, penyusunan timeline implementasi, dan pembobotan ulang beban kerja
Pelaksanaan	Pelaksanaan tugas sesuai rencana, monitoring rutin, dan penggunaan	Tingkat kehadiran dan ketercapaian target kerja,	Pengawasan berkala Dan pembinaan langsung oleh pimpinan

	instrumen evaluasi	pelaksanaan tri dharma, pelayanan administrasi	
Evaluasi	Penilaian kinerja menggunakan instrumen terstandar Dan skala penilaian	Nilai kinerja individu (A, B, C, D), hasil survei kepuasan mahasiswa dan rekan kerja	Perbaikan kinerja, penyesuaian kompensasi, promosi/demosi, pelatihan lanjutan
Pengawasan	Monitoring dan evaluasi berkala oleh tim khusus/penjamin mutu	Laporan hasil evaluasi, tindak lanjut atas temuan, peningkatan disiplin kerja	Rapat evaluasi, penetapan kebijakan baru, dan penguatan sistem reward & punishment

Tabel 1.1 menggambarkan hubungan antara tahapan manajemen kinerja dengan implementasi nyata di STIE Darul Falah, indikator keberhasilan yang dapat diukur, serta tindak lanjut yang diperlukan untuk memastikan perbaikan berkelanjutan dalam kinerja dosen dan karyawan.

Berikut adalah bentuk Diagram Siklus (Circular Flow) sederhana untuk penerapan manajemen kinerja yang meliputi tahapan utama: Perencanaan, Pelaksanaan, Evaluasi, dan Pengawasan.



IV. KESIMPULAN

Implementasi manajemen kinerja di STIE Darul Falah secara umum telah berjalan dengan baik dan meningkatkan kinerja dosen dan karyawan. Namun, masih diperlukan perbaikan pada aspek disiplin, pelatihan, pemanfaatan teknologi, serta sistem penghargaan agar hasil yang dicapai semakin optimal. Pendekatan terintegrasi dan berkelanjutan sangat diperlukan untuk memastikan seluruh elemen organisasi bergerak menuju visi dan misi institusi

STIE Darul Falah berperan penting dalam meningkatkan kinerja dosen dan karyawan. Berdasarkan studi dan praktik di berbagai institusi pendidikan tinggi, penerapan manajemen kinerja yang efektif meliputi beberapa tahapan

utama, yaitu perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pengawasan. Setiap tahap ini berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, peningkatan produktivitas, serta motivasi individu di lingkungan kampus. STIE Darul Falah berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan dosen.

STIE Darul Falah berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan dosen melalui penerapan sistem manajemen kinerja yang terstruktur. Berdasarkan studi dan praktik di berbagai institusi pendidikan tinggi, manajemen kinerja yang efektif melibatkan sejumlah langkah penting, seperti perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pengawasan. Setiap tahap ini berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, peningkatan produktivitas, serta motivasi individu di lingkungan kampus. Dengan demikian, implementasi yang konsisten dan terukur dari setiap tahapan manajemen kinerja sangat penting untuk memastikan peningkatan kinerja dosen dan karyawan di STIE Darul Falah.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, 2020. Manajemen Kinerja: Handbook Manajemen SDM, Edisi Yogyakarta, Indonesia: Nusamedia
- Hamalik, 2000, hal10. Jusmaliani, M.E., di Surakarta oleh Bumi Aksara pada tahun 2011, halaman 99.
- Jurnal Studi Multidisipliner, vol 8 No.12 (2024): AndrianiM, Widiawati K. Penggunaan Teori Dua Faktor Frederick Herzberg untuk Motivasi Karyawan PT Aristika Kreasi Mandiri. Jurnal Administrasi Kantor. 5 (1): 83-98.
- Mangkunegara "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia " pada tahun 2009 di Refika Aditama, Bandung.
- Pasolong, 2019 "Teori Administrasi Publik" karya edisi Bandung Indonesia (IKAPI): Alfabeta cetakan ke-9 dengan ISBN 978-979-8433-38-2.