PENILAIAN STAKEHOLDERS TERHADAP KINERJA MAHASISWA PRAKTIK PENGALAMAN LAPANGAN
(Studi Mahasiswa Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam di Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto, dan Radar Banyumas tahun 2018)

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi IAIN Purwokerto
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Sarjana Sosial (S.Sos)

Oleh :
MUHAMMAD YUNAN HELMI YAHYA
NIM. 1423102092

PROGRAM STUDI KOMUNIKASI DAN PENYIARAN ISLAM
FAKULTAS DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PURWOKERTO
2018

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Muhammad Yunan Helmi Yahya
NIM	: 1423102092
Jenjang	: S-1
Fakultas	: Dakwah
Program Studi	: Komunikasi dan Penyiaran Islam
Judul Skripsi	: Penilaian Stakeholders Terhadap Kinerja Mahasiswa Praktik Pengalaman Lapangan (Studi Mahasiswa Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam di Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto, dan Radar Banyumas tahun 2018)

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, Agustus 2018

Yang Menyatakan,

Muhammad Yunan Helmi Yahya
NIM. 1423102092

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126
Telp : 0281-635624, 628250, Fax. : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul:

PENILAIAN STAKEHOLDERS TERHADAP KINERJA MAHASISWA PRAKTIK PENGALAMAN LAPANGAN

(Studi Mahasiswa Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam di Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto dan Radar Banyumas tahun 2018)

yang disusun oleh Saudara: **Muhammad Yunan Helmi Yahya,** NIM. **1423102092** Prodi **Komunikasi dan Penyiaran Islam** Jurusan **Penyiaran Islam** Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto, telah diujikan pada tanggal: **28 Agustus 2018** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Sosial (S.Sos.)** pada sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Pembimbing,

Uus Uswatusolihah, S.Ag, M.A.
NIP 19770304 200312 2 001

Sekretaris Sidang/Penguji II,

Warto, S.Kom. M.Kom.
NIP 19811119 200604 1 004

Penguji Utama,

Muridan, M.Ag.
NIP 19740718 200501 1 006

Mengetahui,
Dekan,

Dr. Zaenal Abidin, M.Pd.
NIP 19660507 198203 1 002

IAIN PURWOKERTO

NOTA DINAS PEMBIMBNG

Hal : Pengajuan Skripsi
Saudara Muhammad Yunan Helmi Yahya

Lamp : -

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Dakwah
IAIN Purwokerto
Di Purwokerto

Assalamualaikum Wr.Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi maka saya sampaikan naskah skripsi dari :

Nama	: Muhammad Yunan Helmi Yahya
NIM	: 1423102092
Fakultas	: Dakwah
Program studi	: Komunikasi dan Penyiaran Islam
Judul Skripsi	: Penilaian Stakeholders Terhadap Kinerja Mahasiswa Praktik Pengalaman Lapangan (Studi Mahasiswa Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam di Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto, dan Radar Banyumas tahun 2018)

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Dakwah IAIN Purwokerto untuk diajukan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos).

Wassalamualaikum Wr.Wb

Purwokerto, Agustus 2018

Pembimbing

Uus Uswatusolihah, S.Ag. M.A.
NIP. 19770304 200312 2 001

PENILAIAN STAKEHOLDERS TERHADAP KINERJA MAHASISWA PRAKTIK PENGALAMAN LAPANGAN (Studi Mahasiswa Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam di Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto, dan Radar Banyumas tahun 2018)

MUHAMMAD YUNAN HELMI YAHYA
NIM. 1423102092

ABSTRAK

Praktik Pengalaman Lapangan merupakan suatu kegiatan lapangan yang yang dibutuhkan oleh setiap mahasiswa. Kegiatan ini bermanfaat dan bertujuan untuk melatih dan mengenalkan dunia kerja sesungguhnya kepada setiap mahasiswa sesuai dengan bidang keilmuannya, agar mendapatkan pengalaman lapangan yang nyata serta sebagai jembatan mahasiswa menuju dunia kerja. Namun, kegiatan seperti ini perlu dilakukan evaluasi dan penilaian kegiatan lapangan yang bertujuan untuk mengukur dan mengevaluasi bagaimana kinerja mahasiswa yang telah dilakukan sebagai perbaikan dan pengembangan kinerja untuk mahasiswa agar mereka tahu kekurangan dan kelebihan mahasiswa tersebut.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang penilaian *stakeholders* terhadap kinerja mahasiswa praktik pengalaman lapangan di Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto dan Radar Banyumas tahun 2018, dengan harapan dapat memberikan informasi arti pentingnya kegiatan praktik pengalaman lapangan ini bagi mahasiswa Fakultas Dakwah khususnya mahasiswa program studi Komunikasi dan Penyiaran Islam, sebagai evaluasi masukan akademis bagi pelaksanaan kegiatan praktik pengalaman lapangan.

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (*Field Research*) dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana penilaian *stakeholders* terhadap kinerja mahasiswa praktik pengalaman lapangan di Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto dan Radar Banyumas Tahun 2018. Sumber data didapatkan dari *stakeholders* Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto dan Radar Banyumas dengan cara wawancara mendalam, dan dokumentasi. Setelah proses tersebut sudah dilalui maka dilakukan analisis data dengan pendekatan Miles dan Huberman, yaitu pengumpulan data, reduksi data, analisis data, dan kesimpulan.

Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa penilaian *stakeholder*s terhadap mahasiswa praktik pengalaman lapangan program studi Komunikasi dan Penyiaran Islam di Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto dan Radar Banyumas dinilai positif, hal ini berdasarkan pernyataan-pernyataan yang diberikan *stakeholders* terkait kemampuan kerja seperti dalam hal pembuatan berita, dan sikap aktif bertanya mahasiswa PPL terhadap para pegawai, serta memiliki kedisiplinan kerja yang baik.

Kata kunci : Penilaian, *stakeholders*, kinerja, mahasiswa praktik pengalaman lapangan

MOTTO

"Kualitas diri Anda akan terlihat dari apa yang Anda kerjakan"
(Thomas Alva Edison)

IAIN PURWOKERTO

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahi Robbil 'Alamiin, Segala puji dan rasa syukur yang sebesar-besarnya penulis haturkan kehadirat Allah SWT yang selalu memberi petunjuk dan menyertai penulis dalam setiap langkah kebaikan, sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan. Dengan ketulusan hati, penulis mempersembahkan karya ini kepada:

Kedua Orang Tuaku Umi Niswatul Mahmudah dan Abah Ahmad Yani Yahya, yang tak kenal lelah mendidik anak-anaknya dengan penuh cinta dan kasih sayang, kesabaran, kejujuran, keteladanan dan do'a-do'anya yang tak pernah putus, serta untuk kakakku Dyah Niken Pamularti Anjania yang selalu memberikan motivasi dan semangat agar segera menyelesaikan studi.

Almamater IAIN Purwokerto

Teman-teman KPI 2014

IAIN PURWOKERTO

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Assalamu'alaikum wa rahmatullahi wa barakatuh.

Alhamdulillahi Robbil 'Alamiin, segala puji dan rasa syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, serta inayah-Nya kepada penulis, sehingga dengan segala usaha dan doa penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **"Penilaian Stakeholders Terhadap Kinerja Mahasiswa Praktik Pengalaman Lapangan (Studi Mahasiswa Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam di Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto, dan Radar Banyumas tahun 2018)"** dengan lancar.

Penulis menyadari dengan segala kerendahan hati, bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak baik berupa moril maupun materil. Oleh karena itu penulis ucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Dr. H. A. Luthfi Hamidi, M.Ag., Rektor Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
2. Drs. Zaenal Abidin, M.Pd. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Institut Agama Islam Purwokerto.
3. Muridan, M.Ag selaku Ketua Jurusan Komunikasi Penyiaran Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
4. Warto, M.Kom selaku Sekretaris Jurusan Komunikasi Penyiaran Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
5. Abdul Wachid B.S. M.Hum., selaku Penasehat Akademik.

IAIN PURWOKERTO

6. Uus Uswatusolihah, S.Ag, M.A., selaku pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan dan masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan maksimal.
7. Muridan, M.Ag dan Warto, M.Kom selaku penguji skripsi, yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengoreksi skripsi penulis.
8. Segenap Dosen dan Civitas Akademik Institut Agama Islam Negeri Purwokerto khususnya Fakultas Dakwah dan Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam yang telah memberikan ilmunya, semoga dapat bermanfaat.
9. Segenap Staf Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
10. Direktur beserta karyawan Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto.
11. Direktur beserta karyawan Radar Banyumas.
12. Kedua orang tuaku, Bapak Ahmad Yani Yahya dan Ibu Niswatul Mahmudah yang selalu mendo'akan dan mendukung untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Seluruh teman-teman KPI angkatan 2014 yang sama-sama berjuang. Memberikan semangat, dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi, serta telah memberikan cerita selama berproses di IAIN Purwokerto.
14. Teman-teman Himpunan Mahasiswa Jurusan Komunikasi dan Penyiaran Islam Fakultas Dakwah periode 2016.
15. Teman-teman Komunitas Fixlens Fotografi.
16. Teman-teman LPM Obsesi IAIN Purwokerto.
17. Teman-teman terdekatku Heni, Yuni, Riska, Lax, Asrita, Zuhal, dan Lutfi terimakasih sudah memberi semangat dan motivasi di saat penulis merasa terjatuh.

IAIN PURWOKERTO

18. Serta semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Tak ada kata yang dapat penulis ungkapkan untuk menyampaikan rasa terima kasih,, melainkan hanya do'a semoga amal baik dan segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat imbalan yang lebih dari Allah SWT. *Barakallahu lana mina dunya llal akhiroh*. Aamiin

Purwokerto, Agustus 2018
Penulis,

Muhammad Yunan Helmi Yahya
NIM. 1423102092

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN ii

HALAMAN PENGESAHAN iii

HALAMAN NOTA PEMBIMBING iv

ABSTRAK v

HALAMAN MOTTO vi

HALAMAN PERSEMBAHAN vii

KATA PENGANTAR viii

DAFTAR ISI xi

DAFTAR GAMBAR xiv

DAFTAR TABEL xv

DAFTAR BAGAN xvi

DAFTAR LAMPIRAN xvii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Rumusan Masalah 8

C. Tujuan dan Manfaat 8

D. Penegasan Istilah 9

1. Penilaian 10

2. *Stakeholders* 11

3. Kinerja Mahasiswa Praktik Pengalaman Lapangan 12

E. Sistematika Penulisan 15

IAIN PURWOKERTO

BAB II PENILAIAN *STAKEHOLDERS* TERHADAP KINERJA MAHASISWA PRAKTIK PENGALAMAN LAPANGAN

A. Definisi Penilaian Kinerja 17

1. Pengertian Kinerja..... 17

2. Faktor-Faktor Kinerja..... 18

3. Kinerja dalam Bekerja..... 19

4. Pengertian Penilaian Kinerja..... 20

5. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja 20

6. Standar dan Kriteria Penilaian Kinerja 22

7. Metode Penilaian Kinerja..... 24

8. Hambatan Penilaian Kinerja 28

B. Penilaian Kinerja Mahasiswa Praktik Pengalaman Lapangan .. 29

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian 32

B. Tempat dan Waktu Penelitian 33

C. Subjek dan Objek Penelitian 33

D. Sumber Data..... 34

E. Metode Pengumpulan Data 35

F. Analisis Data 38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

A. Gambaran Umum Lokasi PPL Prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam tahun 2018 40

IAIN PURWOKERTO

1. Gambaran Umum Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto 40
2. Gambaran Umum Radar Banyumas 49
B. Penilaian Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto dan Radar Banyumas terhadap Mahasiswa Praktik Pengalaman Lapangan Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam tahun 2018... 55
1. Penilaian Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto 55
2. Penilaian Radar Banyumas 66
C. Analisis Penelitian 70
1. Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto 70
2. Radar Banyumas 72
BAB V PENUTUP
A. Kesimpulan 74
B. Saran..... 75
C. Penutup..... 76
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Gambar Logo Radar Banyumas ……... 50

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Profil Radio Republik (RRI) Purwokerto ……	45
Tabel 2	: Profil Radar Banyumas …….....	51
Tabel 3	: Struktur Organisasi Harian Radar Banyumas……..	51
Tabel 4	: Program Kerja Radar Banyumas…….	52

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR BAGAN

Bagan 1 : Struktur Organisasi RRI Purwokerto…… 47

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR LAMPIRAN

1. Script wawancara
2. Dokumentasi naskah siaran, berita dan gambar
3. Surat bimbingan skripsi
4. Surat ijin riset individual
5. Surat keterangan telah penelitian
6. Sertifikat Baca Tulis Al-Qur'an dan Praktek Pengalaman Ibadah (BTA/PPI)
7. Sertifikat Kuliah Kerja Nyata (KKN)
8. Sertifikat Praktik Pengalaman Lapangan (PPL)
9. Surat keterangan lulus seminar proposal
10. Transkrip akademik terakhir
11. Sertifikat pengembangan bahasa Arab
12. Sertifikat pengembangan bahasa Inggris
13. Sertifikat ujian aplikasi computer
14. Daftar Riwayat Hidup

IAIN PURWOKERTO

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) adalah suatu kegiatan lapangan mahasiswa yang terbingkai dengan ilmu dan praktik. Dalam pendapat lain, PPL diartikan dengan magang/praktik kerja. Oleh karena itu, kedua istilah tersebut memiliki kesamaan, yakni sebagai kegiatan praktis mahasiswa dalam mengimplementasikan ilmunya bersama dengan masyarakat (lokasi PPL).[1]

Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) merupakan kegiatan akademik yang wajib ditempuh oleh seluruh mahasiswa sesuai dengan bidang keilmuannya. Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) memiliki fungsi sebagai salah satu penunjang atau jembatan mahasiswa untuk mendapatkan ilmu dan pengalaman yang lebih di dunia kerja sesuai dengan bidang keahlian dan keilmuannya. Tujuan diadakannya Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) yaitu memperkenalkan dunia kerja yang nyata pada mahasiswa, agar mahasiswa mampu mengimplementasikan, mengembangkan keilmuan dalam dunia kerja/masyarakat, sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, sehingga dapat menambah pengetahuan, pengalaman, dan keahlian sesuai bidang keilmuannya.[2] Hal yang mendasari dilaksanakannya Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) ini di antaranya: Undang-undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pendidikan dan Pengelolaan Perguruan Tinggi, dan

[1] Tim Penyusun. *Buku Panduan Pelaksanaan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL).* (Purwokerto: Laboratorium Dakwah Fakultas Dakwah IAIN Purwokerto, 2017). *h.3.*

[2] Diambil dari http://www.iain-samarinda.ac.id/index.php/pklpplkkn/ diakses pada tanggal 11 Maret 2018 jam 19.47 WIB.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 49 Tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.

Dalam dunia pendidikan, program studi Komunikasi dan Penyiaran Islam pada perguruan tinggi adalah salah satu program studi yang dihadirkan untuk menghadapi pesatnya perkembangan media massa baik cetak maupun elektronik, yang hingga saat ini media massa masih menjadi kekuatan kedua setelah pemerintah (eksekutif) dalam mempengaruhi kehidupan di masyarakat.[3]

Mahasiswa program studi Komunikasi dan Penyiaran Islam tentunya sangat perlu untuk dibekali keilmuan tentang kompetensi sebagai seorang jurnalis dan *broadcaster* yang handal. Maka dari itu untuk merealisasikan hal tersebut, penting sekali bagi mahasiswa program studi Komunikasi dan Penyiaran Islam untuk dibekali seperangkat ilmu/teori jurnalistik/*broadcasting* dan ilmu penunjang lainnya.

Dalam rangka mematangkan kompetensi tersebut, maka mahasiswa harus memiliki pengalaman/praktik langsung layaknya seorang jurnalis/*broadcaster* yang profesional.[4] Hal ini berguna sebagai salah satu penunjang atau jembatan menjadikan mahasiswa sebagai sumber daya manusia yang profesional, kreatif, dan inovatif.

Dalam dunia kerja, seseorang dituntut harus bisa menyesuaikan dirinya dengan dunia kerja yang selalu mengalami perkembangan dan perubahan global. Akibat adanya perkembangan dan perubahan global dalam berbagai aspek kehidupan yang datang begitu cepat, telah menjadi tantangan nasional dan

---

[3] Tim Penyusun. *Buku Panduan Pelaksanaan Pengalaman Praktik Lapangan (PPL)*,… h. 1.

4 *Ibid.* h. 1.

menuntut perhatian yang khusus dan serius. Hal ini sangat beralasan karena fenomena dalam era global khususnya yang berkaitan dengan dunia kerja selalu ditandai oleh ketidakpastian, semakin cepat dan sering berubah, dan menuntut fleksibilitas yang lebih besar.

Perubahan ini secara mendasar tidak saja menuntut angkatan kerja atau dalam hal ini para mahasiswa yang mempunyai kemampuan bekerja dalam bidangnya *(hard competencies)* untuk mempersiapkan diri menghadapi situasi dunia kerja yang nyata, namun juga sangat penting untuk menguasai kemampuan menghadapi perubahan serta memanfaatkan perubahan itu sendiri *(soft competence).*[5] Oleh sebab itu, adanya sumber daya manusia yang berkualitas perlu adanya manajemen sumber daya manusia yang berkualitas pula demi membangun sebuah instansi atau lembaga yang lebih baik. Sumber daya manusia merupakan dasar yang paling penting dalam membangun sebuah instansi atau lembaga. Pemanfaatan sumber daya manusia tersebut tidak hanya dalam konteks bagaimana memanfaatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri,[6] tetapi yang paling penting bagaimana meningkatkan sumber daya manusia sehingga dapat menunjang tujuan suatu instansi atau lembaga, karena sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama berjalannya sebuah instansi atau lembaga organisasi.

IAIN PURWOKERTO

---

[5] Tim Penyusun. *Buku Kurikulum Pendidikan Tinggi*. (Jakarta: Depdiknas, 2014). h. 15-16. Diambil dari: http://lpm.walisongo.ac.id/wp-content/uploads/2016/06/Panduan-Kurikulum-Dikti.pdf diakses tanggal 06 Juni 2018. Jam: 08.21 WIB.

[6] Sri Rahmayantika MY, "Analisis Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru" *Skripsi*, Pekanbaru: Jurusan Manajemen UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2013. Diambil dari http://repository.uin-suska.ac.id/1708/1/2013_2013106MEN.pdf diakses pada tanggal 01 Februari 2018. Jam 19.17 WIB.

Begitu halnya yang diselenggarakan oleh Panitia Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Dakwah IAIN Purwokerto terhadap mahasiswa setiap Jurusan atau Program Studi yang ada di Fakultas Dakwah, yaitu di antaranya Bimbingan dan Penyuluhan Islam (BPI), Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI), dan Manajemen Dakwah (MD). Fakultas dakwah IAIN Purwokerto menyelenggarakan program Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) dalam rangka melakukan manajemen sumber daya manusia sebagai perwujudan atau pengimplementasian sebuah instansi pendidikan tinggi dalam memberikan kesempatan kepada mahasiswanya untuk mengetahui situasi dan kondisi dunia kerja pada saat sekarang ini. Melalui program Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) ini, nantinya diharapkan dapat meningkatkan pengalaman mahasiswa terkait dengan penguasaan ilmu jurnalistik dan *broadcasting*, serta meningkatnya hubungan baik dan kerja sama pihak luar dengan Fakultas Dakwah IAIN Purwokerto.[7]

Khusus program studi Komunikasi dan Penyiaran Islam beberapa lembaga atau instansi dapat dijadikan sebagai tempat lokasi PPL atau magang, di antaranya media elektronik (Televisi dan Radio), dan juga media cetak (Surat Kabar atau Koran). Beberapa lembaga atau instansi tersebut dapat dijadikan oleh mahasiswa Komunikasi dan Penyiaran Islam sebagai tempat untuk mengimplementasikan dan mengembangkan ilmu dan teori yang telah didapat selama bangku perkuliahan sesuai dengan kompetensinya.

IAIN PURWOKERTO

[7] Tim Penyusun. *Buku Panduan Pelaksanaan Pengalaman Praktik Lapangan (PPL)…* h. 8.

Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) program studi Komunikasi dan Penyiaran Islam dilaksanakan di Televisi salah satunya adalah Satelit TV, mahasiswa PPL mempraktikan materi yang didapat di bangku kuliah, seperti menjadi *public speaker* (pembawa acara), *cameraman*, hingga detail bagaimana memproduksi suatu acara program televisi seperti teknik pengambilan gambar, dan sebagainya. Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) di Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto di antaranya peliputan berita, membuat naskah berita, hingga pembuatan *voice over*. Praktik Pengalaman Lapangan di Surat Kabar juga dilaksanakan di Radar Banyumas yaitu di antaranya peliputan berita, penulisan naskah berita, hingga pengambilan dokumentasi gambar untuk keperluan visualisasi dari suatu berita.

Materi-materi perkuliahan yang dipelajari sebagai bekal mahasiswa mengikuti Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) adalah mata kuliah yang mengarah pada Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam atau mata kuliah teori seperti mata kuliah Fotografi, Jurnalistik, Ilmu Komunikasi, Public Relation, Public Speaking, Teori Komunikasi Massa, dan lain-lain. Pengambilan mata kuliah teori sangat dianjurkan sebelum mahasiswa melaksanakan PPL, agar mahasiswa minimal tahu apa saja yang akan dihadapi dalam dunia Komunikasi dan Penyiaran. Akan tetapi pada pelaksanaan program PPL ini kondisinya mahasiswa yang belum mengampu seluruh mata kuliah teori sudah bisa mengikuti program PPL, sehingga ada beberapa mahasiswa yang ketika diberikan tugas oleh guru pamongnya kemudian tidak mampu melaksanakannya dengan baik dan maksimal.

IAIN PURWOKERTO

Dalam melaksanakan kegiatan atau pekerjaan pada suatu instansi atau lembaga, perlu dilakukan evaluasi/penilaian[8] atas pekerjaan yang telah dilaksanakan, untuk mengetahui sejauh mana tingkat kinerja mereka. Hal ini juga menjadi bahan perbaikan kinerja dan motivasi kerja mereka .

Bentuk evaluasi/penilaian yang diberikan berupa pendapat pribadi dari seorang penilai yang memiliki wewenang menilai kinerja seseorang dengan berdasarkan kompetensi yang bersifat kualitatif, di mana penilaian tersebut lebih banyak membahas "bagaimana" kinerja seorang yang telah dilakukan bukan hanya sekedar "apa" saja yang telah dihasilkan. Terkait kompetensi tersebut tentu memiliki karakteristik yang dijadikan sebagai tolak ukur untuk menilai sebuah kinerja seseorang, di antaranya:

1. Motif (*motive*) : sesuatu yang secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang menimbulkan tingkah laku. Motif mendorong mengarahkan dan menyeleksi perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu.
2. Sifat (*trait*) merupakan karakteristik fisik dan respon yang konsisten untuk situasi atau informasi tersebut.
3. Konsep diri (*self-concept*) mencakup sikap seseorang, nilai dan gambaran diri seseorang.
4. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan informasi yang dimiliki seseorang dalam area tertentu.

[8] Siti Hawa Susanti "*Studi tentang penilaian prestasi kerja pada pegawai dinas perindustrian, perdagangan, koperasi dan usaha mikro kecil menengah di kota bontang*" *Jurnal Administrasi Negara*. Volume 2, No.4, 1977-1990, ISSN: 0000-0000. Samarinda: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 2014. Diambil dari: http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2014/12/Jurnal%20Siti%20Hawa%20Susanti%20(12-17-14-03-11-18).pdf diakses Tanggal 01 Februari 2018. Jam: 19.18 WIB.

IAIN PURWOKERTO

5. Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan untuk melakukan tugas fisik maupun mental tertentu. [9]

Ukuran-ukuran keberhasilan dalam pekerjaan dapat ditentukan dengan tepat dan lengkap, dan diuraikan dalam bentuk perilaku yang dapat diamati dan diukur secara cermat dan tepat. Ukuran-ukuran keberhasilan yang sering digunakan dalam pekerjaan ialah ciri kepribadian dalam bentuk sifat di antaranya kemampuan dalam bekerja sama, inisiatif dan hasil prestasi kerja.

Berkaitan dengan program Praktik Pengalaman Lapangan yang diselenggarakan oleh Fakultas Dakwah IAIN Purwokerto, perlu diketahui bagaimana penilaian para *stakeholders* terhadap kinerja mahasiswa Praktik Pengalaman Lapangan (PPL). Penilaian ini dilakukan untuk mengukur kinerja mahasiswa, di mana penilaian tersebut nantinya akan dikaitkan dengan pelaksanaan program Praktik Pengalaman Lapangan. Tempat-tempat PPL mahasiswa program studi Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI) ada beberapa di antaranya, yaitu Satelit TV, BANYUMAS TV, Ratih TV, Adi TV, TV Muhammadiyah Biro Yogyakarta, Trans7, MNC TV, TVONE, RRI Purwokerto, Radio Dian Swara Purwokerto, Dini Advertising Yogyakarta, Radar Banyumas, dan Sekretaris Daerah Kabupaten Banyumas. Namun penulis tertarik untuk meneliti dua di antaranya adalah Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto, dan Radar Banyumas. Karena dari dua tempat PPL tersebut sudah memenuhi dari bidang-bidang dalam program studi Komunikasi dan Penyiaran Islam. Penilaian

IAIN PURWOKERTO

[9] Desmiritha "*Penyusunan Sistem Penilaian Kinerja Berdasarkan Model Gabungan Pada Karyawan Hotel X*" Tesis, Depok: Fakultas Psikologi, 2010. Diambil dari http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/2017-2/20369770-T37631-Desmiritha.pdf. Diakses pada tanggal 10 Juni 2019. Jam 12.18 WIB.

ini berfungsi sebagai alat ukur bagaimana program Praktik Pengalaman Lapangan ini dijalankan, dan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi untuk pelaksanaan Praktik Pengalaman Lapangan ke depan yang lebih baik.

Penelitian ini dilakukan karena ketertarikan penulis pada kegiatan praktik pengalaman lapangan (PPL) mahasiswa program studi Komunikasi dan Penyiaran Islam dalam mengaplikasikan teori yang didapat selama perkuliahan. Karena menurut penulis penilaian *stakeholders* bagi mahasiswa PPL dianggap penting sebagai evaluasi kemampuan diri dalam menguasai dunia kajian Komunikasi dan Penyiaran Islam. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan dengan maksud mengetahui tentang penilaian *stakeholders* terhadap kinerja mahasiswa PPL.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana penilaian *stakeholders* terhadap kinerja mahasiswa praktik pengalaman lapangan (PPL) program studi Komunikasi dan Penyiaran Islam? Penelitian ini dibatasi pada Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto yang mewakili dari media elektronik, dan Radar Banyumas mewakili dari media cetak.

IAIN PURWOKERTO

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini mempunyai tujuan yaitu untuk mengetahui bagaimana penilaian *stakeholders* Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto, dan Radar Banyumas terhadap kinerja

mahasiswa praktik pengalaman lapangan program studi komunikasi penyiaran islam.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Memberikan khasanah keilmuan terutama tentang bagaimana penilaian yang diberikan oleh *stakeholders* terkait pihak Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto, dan Radar Banyumas terhadap kinerja mahasiswa praktik pengalaman lapangan (PPL) Program Studi Komunikasi Penyiaran Islam. Sehingga akan diketahui apakah tercapai atau tidak maksud dan tujuan kegiatan praktik pengalaman lapangan ini.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada mahasiswa mengenai pelaksanakan kegiatan PPL agar dapat menjadi bahan evaluasi dan pembelajaran untuk pelaksanaan kegiatan PPL ke depan yang lebih baik lagi, begitu juga baik bagi panitia kegiatan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL), dan juga tempat Praktik Pengalaman Lapangan.

IAIN PURWOKERTO

D. Penegasan Istilah

Penegasan istilah dalam suatu penelitian merupakan uraian sistematis tentang teori (dan bukan sekedar pendapat pakar atau penulis buku) dan hasil-hasil penelitian yang relevan dengan variabel yang diteliti.[10]

[10] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D.* (Bandung: Alfabeta, 2009). h. 58.

Penegasan istilah ini dimaksudkan untuk meminimalisasi terjadinya kesalahpahaman dalam pembahasan masalah penelitian dan untuk memfokuskan kajian pembahasan sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, maka definisi operasional penelitian ini adalah:

1. Penilaian

Menurut Griffin dan Nix, penilaian adalah suatu pernyataan berdasarkan sejumlah fakta untuk menjelaskan tentang karakteristik seseorang atau sesuatu. Haryati berpendapat lain, ia mengungkapkan bahwa penilaian *(assessment)* merupakan istilah yang mencakup semua metode yang biasa dipakai untuk mengetahui keberhasilan belajar siswa dengan cara menilai unjuk kerja individu peserta didik atau kelompok.[11] Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Penilaian diartikan sebagai proses, cara, perbuatan nilai, dan atau pemberian nilai.[12]

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian adalah suatu proses pengumpulan informasi secara menyeluruh yang dilakukan secara terus menerus untuk mengetahui kemampuan atau keberhasilan seseorang dalam pembelajaran dengan menilai kinerja seseorang tersebut, baik kinerja secara individu maupun dalam kegiatan kelompok.

IAIN PURWOKERTO

[11] Mimin Haryati. *Model & Teknik Penilaian pada Tingkat Satuan Pendidikan*. (Jakarta: Gaung Persada, 2009). h. 15

[12] Diakses melalui https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/penilaian pada 02 Maret 2017 jam 06.10 WIB.

2. *Stakeholders*

Friedman mendefinisikan *stakeholders*: *"any group or individual who can aaffect or is affected by the achievement of the organization's objectives"*[13], sebagai kelompok atau individu yang dapat mempengaruhi dan/atau dipengaruhi oleh suatu pencapaian tujuan tertentu. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), *Stakeholders* (Pemangku Kepentingan) adalah orang atau pihak yang memiliki kepentingan.[14]

Berdasarkan beberapa pengertian di atas menurut penulis, *Stakeholders* merupakan pihak-pihak sebagai individu atau sekelompok yang memiliki kepentingan yang dapat mempengaruhi dan/atau dipengaruhi pada suatu pencapaian tujuan tertentu.

3. Kinerja Mahasiswa Praktik Pengalaman Lapangan

Mangkunegara, mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.[15] Gilbert mendefinisikan kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.[16] Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Kinerja dapat

IAIN PURWOKERTO

[13] Muna Mahdiyyah Haisir. "Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility Terhadap Earning Response Coefficient (Studi Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Jakarta Islamic Index (Jii) Tahun 2013-2015)" Skripsi. (Lampung: Uin Raden Intan Lampung, 2017). Diambil dari http://repository.radenintan.ac.id/1201/3/BAB_II.pdf diakses pada tanggal 06 Juni 2018 jam 21.45 WIB.

[14] Diakses melalui https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pemangku%20kepentingan pada 02 Maret 2018 jam 06.23 WIB.

[15] A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*. (Bandung: PT. Refika Aditama, 2010). h. 9.

[16] Soekidjo Notoatmojo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009). h. 124.

diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan/atau kemampuan kerja.[17]

Dikutip dalam Skripsi yang berjudul Motivasi Berprestasi Mahasiswa Penyandang Tunadaksa karya Kurnia Nuraini, menurut Hartaji Mahasiswa adalah seseorang yang sedang dalam proses menimba ilmu ataupun belajar dan terdaftar sedang menjalani pendidikan pada salah satu bentuk perguruan tinggi yang terdiri dari akademik, politeknik, sekolah tinggi, institute dan universitas.[18] Kemudian Praktik Pengalaman Lapangan (PPL) merupakan suatu kegiatan lapangan mahasiswa yang terbingkai dengan ilmu dan praktik. Dalam pendapat lain, PPL diartikan dengan magang/praktik kerja.[19]

Dalam penelitian ini, yang dimaksud kinerja mahasiswa Praktik Pengalaman Lapangan adalah kemampuan kerja mahasiswa Praktik Pengalaman Lapangan Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam sesuai dengan tugas dan fungsinya.

E. Kajian Pustaka

Dalam menyusun penelitian ini penulis melakukan penelusuran beberapa literature yang bertema serupa dengan permasalahan yang akan diteliti sehingga dapat dijadikan pertimbangan maupun acuan ketika mengerjakan skripsi. Selain itu untuk memberikan gambaran dinamika permasalahan yang peneliti lakukan

---

[17] Diakses melalui https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kinerja pada 02 Maret 2018 jam 07.02 WIB.

[18] Kurnia Nuraini, "Motivasi Berprestasi Mahasiswa Penyandang Tunadaksa" Skripsi. (Surabaya: Fakultas Psikologi UIN Sunan Ampel Surabaya, 2014). Diambil dari http://digilib.uinsby.ac.id/387/4/Bab%202.pdf pada 30 Agustus 2018 jam 06.55 WIB.

[19] Tim Penyusun. *Buku Panduan Pelaksanaan Pengalaman Praktik Lapangan (PPL),…* h. 3.

berdasarkan penelitian terhadulu. Penelusuruan literatur ini penulis gunakan untuk menghindari plagiasi serta membuktikan bahwa judul dan penelitian yang penulis ambil belum ada sebelumnya dan sebagai pelengkap penelitian-penelitian sebelumnya.

Sebuah penelitian yang memiliki benang merah terhadap permasalahan di atas ialah skripsi dari penelitian saudara Danang Wahyu Eko Jati[20] Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Yogyakarta yang berjudul *Persepsi Guru Pembimbing Terhadap Kinerja Mahasiswa PPL Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial UNY di Kabupaten Sleman*. Kesimpulan yang didapat dari penelitian tersebut adalah bahwa penelitian ini memberikan informasi terkait kinerja mahasiswa PPL Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial UNY di Kabupaten Sleman sebagian besar mendapatkan penilaian yang baik dan sangat baik dari para guru pembimbingnya. Penilaian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk perbaikan kegiatan mahasiswa PPL ke depannya.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada subjek penelitiannya, yaitu pelaksanaan kegiatan mahasiswa PPL. Perbedaan penelitian ini adalah metode penelitiannya, di mana penelitian yang penulis analisis menggunakan penelitian kualitatif.

Kemudian penelitian yang selanjutnya dari Ali Sudin Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Pendidikan Indonesia yang berjudul *Penilaian*

[20] Danang Wahyu Eko Jati, "Persepsi Guru Pembimbing Terhadap Kinerja Mahasiswa PPL Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial UNY di Kabupaten Sleman" *Skripsi* (Yogyakarta: Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Uiversitas Negeri Yogyakarta, 2015). Diambil dari http://eprints.uny.ac.id/30675/2/1.%20Skripsi%20Full%2011416244024.pdf diakses pada tanggal 21 februari 2018 jam 14.11 WIB.

Guru Pamong Terhadap Kemampuan Mahasiswa PPL Dalam melaksanakan Proses Pembelajaran di SD. Kesimpulan yang didapat dari penelitian tersebut adalah mahasiswa PPL telah mampu mencapai kompetensi untuk membuat rencana pembelajaran, dan telah mampu melakukan kegiatan pembelajaran di kelas.[21] Hal ini membuktikan bahwa mahasiswa dapat mempersiapkan dan melakasanakan proses pembelajaran dengan baik.

Persamaan penelitian ini dengan penulis terletak pada subjek penelitian yaitu penilaian terhadap kinerja mahasiswa PPL dan juga jenis penelitian yang sama yaitu jenis penelitian kualitatif. Perbedaan penelitian ini yaitu pada teknik pengolahan data.

Selanjutnya dari penelitian dari Sri Rahmayantika MY Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang berjudul *Analisis Penilaian Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan RIAU Televisi Pekanbaru*. Kesimpulan dari penelitian yaitu penilaian prestasi kerja karyawan di Perusahaan Riau Televisi tergolong cukup tinggi. [22] Berdasarkan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan pada perusahaan Riau Televisi Pekanbaru sudah cukup baik.

IAIN PURWOKERTO

Persamaan dari penelitian ini dengan penulis terletak pada objek penelitiannya yakni mengenai penilaian kinerja. Sedangkan perbedaan dari

---

[21] Ali Sudin, "*Penilaian Guru Pamong Terhadap Kemampuan Mahasiswa PPL Dalam melaksanakan Proses Pembelajaran di SD*" *Jurnal Mimbar Sekolah Dasar*. Volume 4, No. 1, 29-42, ISSN: 2355-5343. (Bandung: Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar, 2017). h.. 29-30. Diambil dari http://ejournal.upi.edu/index.php/mimbar/article/download/5594/pdf diakses pada tanggal 21 februari 2018 jam 14.06 WIB.

[22] Sri Rahmayantika MY, "Analisis Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru" *Skripsi* (Pekanbaru: Jurusan Manajemen UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2013). Diambil dari http://repository.uin-suska.ac.id/1708/1/2013_2013106MEN.pdf diakses pada tanggal 01 Februari 2018. Jam 19.17 WIB. h. i.

penelitian ini dengan penulis terdapat pada jenis penelitiannya, yakni menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan suatu susunan atau urutan dari penulisan skripsi untuk memudahkan dalam memahami isi skripsi ini, maka dalam sistematika penulisan, peneliti membagi dalam lima bab yaitu:

Bab I, merupakan langkah awal dalam melakukan sebuah penelitian. Dalam bab ini masih menjelaskan hal-hal yang bersifat dasar, belum terlalu mendalam, seperti menjelaskan mengapa penulis tertarik untuk mengkaji tema tersebut, metode penelitian yang digunakan, tujuan, manfaat sampai sistematika penulisan.

Bab II, dalam bab ini dijelaskan tentang teori-teori yang melandasi penulis untuk membahas penelitian yang membahas secara rinci teori tentang Penilaian *Stakeholders* Terhadap Kinerja Mahasiswa Praktik Pengalaman Lapangan.

Bab III, dalam bab ini berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, subjek dan objek Penelitian, sumber data penelitian, metode pengumpulan data, dan analisis data.

Bab IV, dalam bab ini penulis menyajikan hasil penelitian, berupa 1) Gambaran tentang *Stakeholders* Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto, Radar Banyumas dan gambaran Mahasiswa Praktik Pengalaman Lapangan Program studi Komunikasi Penyiaran dan Islam. 2) Penyajian data, dan 3) Analisis tentang hasil dari Penilaian *Stakeholders* Terhadap Kinerja Mahasiswa Praktik Pengalaman Lapangan Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam di Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto, dan Radar Banyumas.

IAIN PURWOKERTO

Bab V, dalam bab ini berisikan penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran.

IAIN PURWOKERTO

BAB II

PENILAIAN *STAKEHOLDERS* TERHADAP KINERJA MAHASISWA PRAKTIK PENGALAMAN LAPANGAN

A. Definisi Penilaian Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Rivai & Basri, definisi kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.[1]

Sedangkan menurut Schermerhorn, Hunt dan Osborn, mendefinisikan kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.[2] Pengertian tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Mangkunegara, bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.[3]

IAIN PURWOKERTO

Batasan definisi kinerja yang dipakai dalam penelitian ini yaitu kinerja adalah sesuatu yang telah dilakukan dan dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas dengan berdasarkan pada standar kerja yang telah disepakati.

---

[1] Lijan Poltak Sinambela. *Kinerja Pegawai "Teori Pengukuran dan Implikasi"*. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012). h. 6.

[2] *Ibid*. h. 8.

[3] Bintoro & Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. (Yogyakarta: Gava Media, 2017). h. 106.

2. Faktor-faktor Kinerja

Keberhasilan kinerja seseorang tentunya memiliki faktor-faktor yang mendukung pencapaian kinerja seseorang tersebut, di mana faktor yang mempengaruhinya tersebut adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara yang merumuskan bahwa:

Human Performance = *Ability x Motivation*
Motivation = *Attitude x Situation*
Ability = *Knowledge x Skill*

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability)* dan faktor motivasi (*motivation*), di mana secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge+skill).* Artinya, kinerja seseorang sangat dipengaruhi dari kemampuan seseorang tersebut dari segi pengetahuan dan skill/keahlian yang dimilikinya. Kemudian motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) seseorang terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, inisiatif, kejujuran, dan kondisi kerja. [4]

[4] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*. (Bandung: Refika Aditama, 2010). h. 13-14.

Sedangkan menurut Simamora dalam Mangkunegara (2006), kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor:[5]

a) Faktor Individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi.
b) Faktor Psikologis terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
c) Faktor Organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design.*

3. Kinerja dalam Bekerja

Menurut Mangkunegara, karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi di antaranya sebagai berikut:[6]

a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
b) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
c) Memiliki tujuan yang realistis.
d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan bertujuan untuk merealisasi tujuannya.
e) Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

IAIN PURWOKERTO

[5] Bintoro & Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*... h. 116-117.
[6] *Ibid*. h. 106.

4. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Roberth L. Mathis dan John H. Jackson[7] merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan.

Pada dasarnya penilaian pekerjaan menurut Rivai & Basri[8] merupakan proses yang digunakan untuk mengevaluasi *job performance* (Performa Kerja). Jika penilaian tersebut dilakukan dengan benar, maka akan memberikan manfaat yang sangat penting bagi pegawai/individu maupun organisasi, karena dari hasil evaluasi kinerja tersebut dapat digunakan untuk menentukan langkah-langkah yang tepat untuk perbaikan dan pengembangan kinerja individu maupun organisasi.

5. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Tujuan pokok dalam penilaian kinerja dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang akurat dan faktual tentang kinerja dan perilaku dari seseorang yang akan dinilai, di mana dari informasi yang didapat tersebut nantinya akan dijadikan sebagai bahan evaluasi perbaikan dan peningkatan kinerja seseorang dalam sebuah organisasi.

IAIN PURWOKERTO

---

[7] Irham Fahmi. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja.* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016) h. 151.

[8] Lijan Poltak Sinambela. *Kinerja Pegawai "Teori Pengukuran dan Implikasi"*… h. 116.

Menurut Sedarmayanti,[9] tujuan diadakannya penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

a) Untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
b) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
c) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
d) Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
e) Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khusnya kinerja pegawai dalam bekerja.
f) Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan pegawainya, sehingga dapat lebih memotivasi pegawai.
g) Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Manfaat penilaian kinerja menurut Werther & Davis[10] adalah sebagai berikut:

a) Perbaikan kinerja

[9] Suparno Eko Widodo. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015). h. 138-139.
[10] Bintoro & Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*... h. 129.

b) Penyesuaian kompensasi

c) Penempatan karyawan

d) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

e) Perencanaan dan pengembangan karir

f) Mendeteksi kelemahan proses *staffing*

g) Mendeteksi ketidaktepatan informasi

h) Mendeteksi kesalahan desain jabatan

i) Menjamin kesempatan kerja yang setara

j) Mendeteksi faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja

k) Memberikan umpan balik bagi departemen SDM

6. Standar dan Kriteria Penilaian Kinerja

Pada proses penilaian kinerja sudah barang tentu ada seorang penilai dan juga seseorang yang dinilai. Seorang penilai harus memiliki standar dan kriteria yang ditentukan yang dapat dijadikan sebagai seorang penilai. Begitu juga kemudian dalam penilaiannya pun harus memiliki standar dan kriteria/ukuran apa saja yang harus dan akan dinilai.

IAIN PURWOKERTO

Seorang penilai/penyelia adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk menilai suatu kinerja seseorang/karyawan, dalam hal ini yaitu seorang atasan, manajer atau pihak-pihak lain yang terkait. Penyelia[11] harus tahu tugas dan kewajibannya dalam melaksanakan proses penilaian. Penyelia perlu mengetahui cara memberikan penilaian terhadap hasil kerja seseorang secara jelas, bisa mengukur dan mengetahui secara tepat sasaran yang dapat dicapai

[11] Penyelia adalah seorang manajer yang bertanggung jawab atas pekerjaan karyawan secara tepat dan efisien sesuai dengan tugas yang ditentukan oleh atasannya. Diakses melalui https://www.kbbi.web.id/selia-2 pada tanggal 10 Juli 2018 jam 14.25 WIB.

karyawan/seseorang dalam bekerja. Seorang penyelia tentu harus mempunyai ukuran/standar kriteria yang dijadikan sebagai acuan agar mempermudah penyelia dalam proses menilai kinerja seorang pegawai.

Malayu S.P Hasibuan mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja mencakup sebagai berikut:

a. Kesetiaan
b. Hasil kerja
c. Kejujuran
d. Kedisiplinan
e. Kreativitas
f. Kerjasama
g. Kepemimpinan
h. Kepribadian
i. Prakarsa
j. Kecakapan, dan
k. Tanggung jawab

Sedangkan Husein Umar, membagi aspek-aspek kinerja sebagai berikut:

a. Mutu pekerjaan
b. Kejujuran karyawan
c. Inisiatif
d. Kehadiran
e. Sikap
f. Kerjasama

IAIN PURWOKERTO

g. Keandalan

h. Pengetahuan tentang pekerjaan

i. Tanggung jawab, dan

j. Pemanfaatan waktu kerja

Adapun aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi:

a. Proses kerja dan kondisi pekerjaan

b. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan

c. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan

d. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja

Sedangkan aspek kualitatif meliputi:

a. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan

b. Tingkat kemampuan dalam bekerja

c. Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, dan

d. Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen[12]

Adapun teori yang penulis pakai sebagai aspek penilaian kinerja dalam penelitian ini adalah aspek penilaian menurut Husein Umar.

7. Metode Penilaian Kinerja

Secara garis besar metode penilaian kinerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu *past oriented appraisal methods* atau penilaian kinerja yang berorientasi masa lalu dan *future oriented appraisal methods* atau penilaian kinerja yang berorientasi ke

[12] A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*… h. 17-19.

masa depan. *Past based methods* adalah penilaian kinerja atas kinerja kinerja seseorang dari pekerjaan yang telah dilakukannya. Teknik-teknik penilaian berorientasi masa lalu mencakup: *a. Rating Scale, b. Checklist, c. Metode Peristiwa Kritis (Critical Incident Methode), d. Metode Peninjauan Lapangan (Field Review Methode), e. Tes Observasi Prestasi Kerja, dan f. Metode Evaluasi Kelompok.*

Future Based Methods adalah penilaian kinerja dengan menilai seberapa besar potensi karyawan dan mampu untuk menetapkan kinerja yang diharapkan pada masa yang akan datang. Metode yang digunakan: a. Penilaian Diri (*Self-Appraisal*), b. Penilaian Psikologis (*Psychological Appraisal*) dan c. Pendekatan *Management by Objective* (MBO).[13]

Menurut Tri Murwaningsih mengemukakan ada beberapa macam metode penilaian kinerja yang berorientasi masa lalu yaitu:[14]

a. Metode Skala Peringkat (*Rating Scale*) : metode yang paling banyak digunakan dalam menilai kerja karyawan di masa lalu. Metode ini digunakan dengan cara membuat skala dari yang terendah sampai yang tertinggi.

b. Metode *Checklist* : metode ini digunakan dengan cara memberikan bobot tertentu yang sesuai dengan tugas karyawan. Cara metode ini

IAIN PURWOKERTO

[13] Suparno Eko Widodo. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*… h. 146-147.

[14] Brillian Rosy, "*Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai Puskesmas Demangan Kecamatan Taman Kota Madiun*", Skripsi, (Surakarta: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret, 2009). Diambil dari https://eprints.uns.ac.id/9067/1/149521708201004241.pdf diakses pada tanggal 02 Juli 2018 jam 11.33 WIB.

dengan mengisi formulir yang disediakan dan di dalamnya ada kriteria penilaian.

c. Metode Peristiwa Kritis[15] : Evaluator mencatat mengenai apa saja perilaku/pencapaian terbaik dan terburuk (*extremely good or bad behavior*) pegawai. Dalam metode ini, penilai harus menyimpan catatan tertulis tentang tindakan-tindakan atau perilaku kerja yang sangat positif (*high favorable*) dan perilaku kerja yang sangat negative (*high unfavorable*) selama periode penilaian.

d. Metode Peninjauan Lapangan : metode ini digunakan dengan cara penilai langsung terjun ke lapangan mengadakan observasi pelaksanaan tugas sesungguhnya.

e. Metode Tes Observasi Prestasi Kerja : metode tes ini pelaksanaannya dengan melakukan tes, baik secara tertulis maupun praktek untuk mengetahui kemampuan karyawan.

Sedangkan metode penilaian berorientasi masa depan yaitu metode yang terfokus pada kinerja masa mendatang dengan mengevaluasi potensi karyawan atau menetapkan sasaran kinerja di masa mendatang secara bersama-sama antara pimpinan dengan karyawan.

Metode penilaian berorientasi masa depan menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penilaian yang tunduk dan tergantung pada penyelia, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian karyawan mengambil

[15] Suparno Eko Widodo. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*… h. 148.

peran penting bersama-sama dengan penyelia dalam menetapkan tujuan-tujuan strategis perusahaan.

Teknik-teknik penilaian dari metode berorientasi masa depan meliputi sebagai berikut:[16]

a. Penilaian diri sendiri : penilaian yang dilakukan oleh karyawan sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat lebih mengenal kekuatan-kekuatan dan kelemahan dirinya sehingga mampu mengidentifikasikan aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.

b. Penilaian psikologis : penilaian yang lazimnya dilakukan dengan teknik terdiri atas wawancara, tes psikologi, diskusi-diskusi dengan penyelia-penyelia. Psikolog tersebut membuat suatu tes kecerdasan intelektual, tes kecerdasan emosional, diskusi-diskusi, tes kecerdasan spiritual dan tes kepribadian, yang dilakukan wawancara atau tes tertulis terutama untuk menilai potensi karyawan di masa mendatang. Akurasi penilaiannya tergantung keterampilan psikolog dan penggunaan metode ini memakan waktu yang lama dan mahal sehingga biasanya digunakan bagi kepentingan-kepentingan tingkat eksekutif saja.

c. Manajemen berdasarkan sasaran : satu bentuk penilaian di mana karyawan dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja karyawan secara individu di waktu yang akan datang. Pada akhir periode tertentu, karyawan dievaluasi tentang

[16] Veithzal Rivai dan Dato' Ahmad Fawzi Mohd. *Basri. Performance Appraisal* "*Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*". (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005). h. 373-394.

IAIN PURWOKERTO

seberapa baik mencapai sasaran tertentu yang telah ditetapkan dan faktor-faktor ppenting apa saja yang dialami dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

8. Hambatan Penilaian Kinerja

Penilaian prestasi kerja merupakan media yang tepat dan bermanfaat untuk mengevaluasi pekerjaan, mengembangkan dan memotivasi karyawan. Namun penilaian prestasi kerja dapat juga menjadi sumber kerisauan, keributan atau frustasi bagi karyawan. Hal tersebut dikarenakan masih adanya ketidakpastian dan ambiguitas dalam sistem penilaiannya. Maka dari dari itu penilaian prestasi harus dilakukan dengan adil dan tidak memihak.

Berikut ini dijelaskan beberapa hal yang menghambat penilaian prestasi kerja, yaitu:[17]

a. Kurangnya Objektivitas: salah satu kelemahan metode penilaian kinerja tradisional adalah kurangnya objektivitas. Dalam metode *rating scale*, misalnya, faktor-faktor yang lazim digunakan seperti sikap, loyalitas dan kepribadian adalah faktor-faktor yang sulit diukur. Penggunaan faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaan dapat meningkatkan objektivitas.

b. *Hallo effect*: ini terjadi ketika karyawan dinilai memiliki kinerja yang bagus dalam satu bidang kerja saja, namun tidak dalam bidang lainnya, bahkan mungkin terabaikan bidang kerja lainnya.

IAIN PURWOKERTO

[17] Suparno Eko Widodo. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*… h. 159-151.

c. Terlalu “longgar”/terlalu “ketat”: penilai terlalu kaku memberi nilai, yaitu kecenderungan memberi nilai yang tinggi kepada yang tidak berhak atau sebaliknya.

d. Kecenderungan menilai rata-rata: terjadi ketika karyawan diberi nilai rata-rata secara tidak tepat, karena bertujuan untuk menghindari kontroversi atau kritik.

e. Peristiwa akhir-akhir ini (terbaru): karena waktu yang diperlukan untuk melakukan penilaian formal cukup banyak, penilai cenderung menilai karyawan atas hal-hal yang terjadi belum lama sebelumnya.

f. Bias pribadi (*stereotype*): penilai yang melakukan penilaian bisa saja memiliki bias/kesalahan/penyimpangan yang berkaitan karakteristik pribadi pekerja seperti suku, agama, gender, atau usia. Meskipun ada peraturan atau undang-undang yang melindungi pekerja, diskriminasi tetap menjadi masalah dalam penilaian kinerja.

B. Pengertian Penilaian Kinerja Mahasiswa Praktik Pengalaman Lapangan

IAIN PURWOKERTO

Penilaian kinerja didasarkan pada unjuk kinerja mahasiswa/peserta didik (seperti memaparkan pengetahuan, menggunakan penalaran, mendemonstrasikan *skill* dan produk, dan sikap/afektif). Mahasiswa diberi tugas (*task*) kemudian unjuk kemampuan dalam mengerjakan tugas yang dinilai. Sebagaimana menurut Marhaeni, penilaian kinerja diartikan sebagai suatu prosedur penilaian yang menggunakan berbagai bentuk tugas-tugas untuk memperoleh informasi tentang

apa dan sejauh mana pencapaian dalam suatu program. Penilaian didasarkan pada kinerja (*performance*) yang ditunjukkan dalam menyelesaikan suatu tugas atau permasalahan yang diberikan.[18]

Penilaian prestasi kerja (kinerja) menurut Widodo dalam Sami'an[19] adalah proses untuk mengukur prestasi kerja karyawan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Standar kerja tersebut dapat dibuat baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Siagian dalam Sami'an menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para karyawan yang di dalamnya terdapat berbagai faktor seperti :

1. Penilaian dilakukan pada manusia sehingga disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
2. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.

IAIN PURWOKERTO

---

[18] Kusminto & Joko Budi Poernomo, "Analisis Penilaian Kinerja Dengan Teknik *Self Assessment* Sebagai Evaluasi Kinerja Mahasiswa Pada Praktikum Fisika Dasar Ii Tadris Fisika Iain Walisongo Semarang". Volume 3, No 2. (Semarang: Jurusan Tadris Fisika FTIK IAIN Walisongo, 2013). h.82. Diambil dari http://journal.walisongo.ac.id/index.php/Phenomenon/article/download/139/120 diakses padaa tanggal 01 Agustus 2018 jam 07.47 WIB.

[19] Erlinda Listyanyi Purwaningrum, M. Al Musadieq, Ika Ruhana, "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Aggiomultimex), Jurnal Administrasi Bisnis". Volume 8, No. 2. (Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, 2014). h. 3. Diambil dari http://download.portalgaruda.org/article.php?article=189803&val=6468&title=PENGARUH%20PENILAIAN%20KINERJA%20TERHADAP%20SEMANGAT%20KERJA%20 diakses pada tanggal 01 Agustus 2018 jam 07.46 WIB.

3. Hasil penilaian harus disampaikan kepada karyawan yang dinilai

Mahasiswa Praktik Pengalaman Lapangan merupakan seseorang yang belajar baik di sekolah tinggi, institut, universitas, akademi maupun di perguruan tinggi yang melaksanakan kegiatan lapangan mahasiswa yang terbingkai dengan ilmu dan praktik atau biasa disebut magang/praktik kerja.

Dalam penelitian ini, yang dimaksud mahasiswa Praktik Pengalaman Lapangan adalah mahasiswa Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam yang melaksanakan kegiatan lapangan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

IAIN PURWOKERTO

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini dikategorikan dalam penelitian deskriptif kualitatif. Deskriptif artinya memaparkan situasi atau peristiwa.[1] Penelitian deskriptif ditujukan untuk:

a. Mengumpulkan informasi aktual secara rinci yang menggambarkan gejala yang timbul.
b. Mengidentifikasi masalah atau memeriksa kondisi dan praktik-pratik yang berlaku.
c. Membuat perbandingan atau evaluasi.
d. Menentukan apa yang dilakukan orang lain dalam menghadapi masalah yang sama dan belajar dari pengalaman mereka untuk menetapkan rencana dan keputusan pada masa yang akan datang.[2]

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat yang digunakan untuk penelitian ini adalah Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto yang beralamatkan di Jalan Jenderal Sudirman No. 61A, Purwokerto Lor, Purwokerto Timur, Purwanegara, Purwokerto Timur, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 53141. Radar Banyumas yang beralamatkan

IAIN PURWOKERTO

[1] Djalaluddin Rakhmat. *Metode Penelitian Komunikasi*. (Bandung, PT. Remaja Rosda Karya, 1999). h 24.
[2] *Ibid*. h. 25.

di Jalan Suprajo Rustam No. 88, Sokaraja Kulon, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah, 53181.

2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian dilaksanakan mulai bulan Mei - Juli 2018.

C. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian adalah orang-orang yang berada di tempat yang dijadikan lokasi PPL, yaitu Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto sebagai berikut:

a. Hanifahridads, SH. (Kasi Layanan dan Pengembangan Usaha (Guru Pamong))
b. Fajar Nugroho Mulyo Putro, S.Sos. (Kasubsi Layanan Publik)
c. Dra. Indah Tri Marhaeningsih (Kasi Pemberitaan)
d. Mukson, SE (Kasubsi Perencanaan dan Evaluasi Programa)
e. Rica Diana Tresna, S.PT. (Kasubsi Programa 1)
f. Wahyu Hadiartana, SE. (Kasubsi Programa 2)

Sedangkan *stakeholders* yang berada di Radar Banyumas, di antaranya sebagai berikut:

a. Yudhis Fajar Kurniawan (Pemimpin Redaksi (Guru Pamong))
b. Tangkas Pamuji (Redaktur)

Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah penilaian *stakeholders* terhadap kinerja mahasiswa PPL Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam di Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto, dan Radar Banyumas tahun 2018.

IAIN PURWOKERTO

D. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini didasarkan pada dua sumber, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

a. Sumber Primer

Sumber data primer, yaitu narasumber yang dapat langsung memberikan informasi kepada pengumpul data. Metode dapat berupa wawancara langsung wawancara melalui email atau telekomunikasi lain, diskusi kelompok. Data primer pada dasarnya adalah memperoleh data langsung secara personal.

Sumber data primer dalam penelitian ini adalah *stakeholders* yang terkait di Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto, di antaranya yaitu wawancara dengan Hanifahridads selaku guru pamong berkaitan tentang kegiatan pelaksanaan PPL di RRI, bagaimana penilaiannya, dan cara penilaiannya. Kemudian wawancara pada 3 bidang di RRI Purwokerto yaitu Perencanaan dan evaluasi program, Pemberitaan, dan Produksi (Programa 1 dan Programa 2), berkaitan mengenai kegiatan dan tugas mahasiswa PPL selama pelaksanaan PPL, bagaimana penilaian *stakeholders* terkait kinerja yang ditunjukkan mahasiswa PPL, bagaimana metode atau cara *stakeholders* dalam menilai kinerja mahasiswa PPL, dan hambatan-hambatan yang dialami *stakeholders* dalam menilai kinerja mahasiswa PPL.

IAIN PURWOKERTO

b. Sumber Sekunder

Sumber data sekunder adalah penulusuran data melalui bahan tertulis. Bentuk sumber sekunder dapat berupa berkas dari lembaga terkait, berita dari media massa hasil penelitian atau laporan yang telah dilakukan sebelumnya dan buku.[3]

Sumber data sekunder yang digunakan diperoleh dari dokumentasi seperti hasil laporan kegiatan PPL kelompok dan atau individu dari mahasiswa PPL tersebut, yaitu baik dari dokumentasi hasil pelaksanaan PPL seperti naskah berita, naskah siaran, maupun dokumentasi gambar ketika pelaksanaan PPL.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara adalah suatu proses tanya jawab lisan, di mana 2 orang atau lebih berhadapan secara fisik, yang satu dapat melihat muka yang lain dan mendengar dengan telinga sendiri dari suaranya.[4]

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin

IAIN PURWOKERTO

[3] Tim Penyusun. *Pedoman Penulisan Skripsi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto Edisi Revisi*. (Purwokerto: STAIN Press, 2014). h. 7.

[4] Sukandarrumidi. *Metode Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012). h. 68.

mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.[5]

Teknik wawancara ini akan penulis gunakan untuk mengetahui lebih dalam mengenai penilaian *stakeholders* terhadap kinerja mahasiswa PPL. Wawancara dilakukan kepada beberapa pegawai dari Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto dan Radar Banyumas yang berhubungan langsung dengan mahasiswa Praktik Pengalaman Lapangan ketika pelaksanaan Praktik Pengalaman Lapangan berlangsung.

Wawancara yang dilakukan kepada Hanifahridads selaku guru pamong pada tanggal 2 dan 10 Agustus 2018 wawancara mengenai penilaiannya terhadap kinerja mahasiswa PPL dan bagaimana cara atau metode penilaiannya. Wawancara dengan Mukson selaku kasubsi Perencanaan dilakukan pada tanggal 3, 16, dan 27 Agustus 2018 mengenai bagaimana tugas dan kegiatan mahasiswa PPL selama pelaksanaan PPL, bagaimana penilaian kinerjanya terhadap mahasiswa PPL, metode atau cara yang dilakukan dalam menilai kinerja mahasiswa PPL, dan hambatan yang dialami dalam menilai kinerja mahasiswa PPL. Wawancara dengan kasi Pemberitaan dilakukan pada tanggal 6 dan 27 Agustus 2018 mengenai bagaimana tugas dan kegiatan mahasiswa PPL selama pelaksanaan PPL, bagaimana penilaian kinerjanya terhadap mahasiswa PPL, metode atau cara yang dilakukan dalam menilai kinerja mahasiswa PPL, bagaimana standar dan tolak ukur yang digunakan untuk menilai sebuah naskah berita

IAIN PURWOKERTO

[5] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D,...* h. 137-138.

dapat disiarkan, dan hambatan yang dialami dalam menilai kinerja mahasiswa PPL. Wawancara dengan Rica selaku kasubsi Programa 1 pada tanggal 2 Agustus 2018 mengenai bagaimana tugas dan kegiatan mahasiswa PPL selama pelaksanaan PPL, bagaimana penilaian kinerjanya terhadap mahasiswa PPL, metode atau cara yang dilakukan dalam menilai kinerja mahasiswa PPL, dan hambatan yang dialami dalam menilai kinerja mahasiswa PPL. Kemudian wawancara dengan Wahyu selaku kasubsi Programa 2 pada tanggal 3 dan 16 Agustus 2018 mengenai bagaimana tugas dan kegiatan mahasiswa PPL selama pelaksanaan PPL, bagaimana penilaian kinerjanya terhadap mahasiswa PPL, metode atau cara yang dilakukan dalam menilai kinerja mahasiswa PPL, bagaimana standar dan tolak ukur yang digunakan untuk menilai kinerja mahasiswa ppl dalam memproduksi suatu acara dan hambatan yang dialami dalam menilai kinerja mahasiswa PPL.

2. Dokumentasi

Menurut Irawan, dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang ditujukan kepada subyek penelitian. Dokumen yang diketik dapat berupa berbagai macam, tidak hanya dokumen resmi.[6] Dokumentasi dalam penelitian ini adalah bukti-bukti kinerja dari mahasiswa PPL Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam di antaranya foto kegiatan, naskah berita, dan dokumen terkait lainnya.

IAIN PURWOKERTO

[6] Sukandarrumidi. *Metode Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula,…* h. 100-101.

Dokumentasi yang didapatkan dari laporan kegiatan PPL dari masing-masing mahasiswa PPL di antaranya naskah dialog acara siaran, naskah berita, dan foto dokumentasi kegiatan PPL yang digunakan untuk menunjukkan bukti dari hasil kerja mahasiswa PPL selama pelaksanaan PPL.

F. Analisis Data

1. Reduksi Data

Data yang diperoleh di lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti telah dikemukakan, semakin lama peneliti ke lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal-yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti computer mini, dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu.

2. Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori,

IAIN PURWOKERTO

flowchart, dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles dan Huberman (1984) menyatakan "*the most frequent form of display data for qualitative research data in the past has been narrative text*". Yang paling penting sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

3. Penarikan Kesimpulan

Dikutip dari buku Sugiyono berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D[7], langkah ke tiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan yang kredibel.

IAIN PURWOKERTO

[7] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*…. h. 247-252.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

A. Gambaran Umum Lokasi Praktik Pengalaman Lapangan Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam tahun 2018

1. Gambaran Umum Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto

a. Sejarah Berdirinya

Pada zaman pendudukan tentara Dai Nippon (Jepang) kota Purwokerto dipandang penting, karena itu pada tanggal 8 Desember 1944 mendirikan studio siaran yang disebut Purwokerto Hosokyoku. Tanggal 12 Desember 1944 dilakukanlah pembukaan Hosokyoku oleh Banyumas Syutyokan (Residen). Dipilihnya tanggal 12 Desember untuk mengingat penyerangan Jepang ke Pearl Harbour yang mereka namakan sebagai permulaan Perang Asia Timur Raya. Pendirian stasiun radio ini tidak akan lepas dari strategi dan propaganda untuk kepentingan Dai Nippon.

Siaran Purwokerto Hosokyoku dilakukan setiap hari, pagi antara pukul 06.00 – 08.00, siang hari pukul 12.00 – 14.00 dan petang mulai pukul 17.00 – 23.00 atau 24.00. Karyawan Hosokyoku di Purwokerto masih sangat terbatas. Purwokerto Hosokyoku dipimpin oleh seorang Jepang bernama Nisimura sedangkan seorang Jepang lainnya adalah Kepala Bagian Teknik bernama Fujita. Karyawan bangsa Indonesia antara 10 sampai 15 orang. Dalam siaran setiap harinya menggunakan bahasa Indonesia kecuali pukul 16.00 merelay siaran Tokyo Hosokyoku yang isinya bahasa Jepang dan ditujukan kepada bangsa Jepang, terutama tentara Jepang yang ada di Indonesia. Selain merelay Tokyo Hosokyoku pada saat itu juga sudah dikenal

IAIN PURWOKERTO

siaran relay lainnya berupa warta berita dan siaran-siaran penting lainnya dari Jakarta Hosokyoku. Waktu itu di Jawa ada 8 stasiun radio yaitu Jakarta, Bandung, Semarang, Yogyakarta, Surakarta, Surabaya, Malang, dan Purwokerto.

Hosokyoku di Purwokerto berada di bekas rumah-rumah para amploye pabrik gula Purwokerto, sekarang Komplek Pertokoan Satria Plasa Jl. Jenderal Soedirman Purwokerto.

Perang asia Timur Raya berakhir setelah kota Hiroshima di bom atom Sekutu. Jepang menyerah kepada tentara Sekutu pada tanggal 15 Agustus 1945. Situasi demikian ini dipergunakan oleh bangsa Indonesia untuk menyatakan kemerdekaannya yaitu dengan Proklamasi Kemerdekaan pada tanggal 17 Agustus 1945. Ketegangan-ketegangan waktu itu timbul antara pejuang-pejuang bangsa Indonesia untuk membela dan mempertahankan kemerdekaan dengan tentara Dai Nippon yang tidak rela melihat bangsa Indonesia merdeka. Demikian pula dengan bangsa Indonesia yang bekerja di kantor-kantor Jepang, timbul ketegangan dengan bekas pimpinannya yang terdiri dari orang-orang Jepang. Hal ini terjadi pula di Purwokerto, dengan adanya proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia, Purwokerto Hosokyoku habis riwayatnya. Studio dan pemancar walaupun tidak digunakan untuk siaran tetap dijaga siang dan malam oleh karyawan-karyawan bangsa Indonesia yang hanya bersenjatakan bamboo runcing.

Kontak dengan rekan-rekan dari studio bekas Hosokyoku masih belum dapat dilakukan kembali, karena setelah Proklamasi Kemerdekaan

IAIN PURWOKERTO

masih serba sulit berkomunikasi. Semangat untuk pengambil alihan bekas Purwokerto Hosokyoku oleh segenap karyawan bangsa Indonesia masih menunggu komando pimpinan daerah agar jalannya pengambil alihan disesuaikan dengan pengambilan kekuasaan

Pemerintah di daerah Banyumas. Beberapa waktu setelah Proklamasi Kemerdekaan di wilayah Banyumas terjadi pengambilan atau penyerahan pemerintahan dari tentara Pendudukan Jepang kepada Republik Indonesia yaitu dari tangan Banyumas Syutyokan kepada Residen Banyumas yang waktu itu dijabat oleh Mr. Iskak Tjokroadisurjo. Pengambil alihan tersebut termasuk bekas Hosokyoku. Pada sore harinya oleh Residen Mr. Iskak Tjokroadisurjo di halaman depan bekas Purwokerto Hosokyoku diresmikan Radio Banyumas sekaligus dilakukan pidato ditujukan kepada segenap penduduk bahwa di wilayah Banyumas telah selesai pengambil alihan kekuasaan dari tangan Jepang. Mulai saat itu Radio Banyumas dikendalikan oleh bangsa Indonesia yaitu bekas karyawan Purwokerto Hosokyoku.

Dengan pemancar SW berkekuatan 25 watt, Radio Banyumas melaksanakan tugasnya mendukung pemerintah Republik Indonesia di wilayah Banyumas memberi penerangan kepada rakyat bahwa Indonesia sudah merdeka dan mengajak rakyat untuk membela dan mempertahankan kemerdekaan Indonesia. Siaran-siaran Radio Banyumas, lebih menitik beratkan kepada menanamkan jiwa merdeka, semangat berjuang membela Proklamasi Kemerdekaan.

IAIN PURWOKERTO

Pimpinan studio waktu itu Soetardjo, Kepala Teknik Soemartono, Kepala Siaran Ramelan dan Kepala Tata Usaha Soemarto. Siaran Radio Banyumas saat itu berjalan sesuai dengan kemampuan tenaga dan peralatan yang ada, sedangkan gaji karyawan belum terpikirkan karena lebih mengutamakan tugas pengabdian.

Komunikasi dengan studio-studio di Jawa sudah mulai dapat dilakukan, kemudian pada tanggal 11 September 1945, di Jakarta 8 pimpinan bekas Hosokyoku di Jawa berkumpul untuk mengadakan musyawarah mengenai tugas-tugas radio. Pertemuan memutuskan untuk membentuk stasiun radio dengan nama Radio Republik Indonesia dan menyerahkan kepada pemerintah dengan maksud menerima tugas-tugas lebih lanjut untuk kepentingan nusa, bangsa dan Negara. Dalam pertemuan tersebut lahir pula ikrar yang lebih dikenal dengan Tri Prasetya RRI serta dibuat lambang RRI yang didalamnya terdapat delapan lingkaran yang berarti pembentukan RRI merupakan hasil musyawarah delapan stasiun radio di Jawa yaitu Jakarta, Bandung, Semarang, Yogyakarta, Surakarta, Surabaya, Malang, dan Purwokerto. Sebagai tindak lanjut setelah dibentuknya RRI, maka RRI Jakarta ditetapkan sebagai Pusat RRI dengan Kepala Jawatan Maladi, sedangkan tujuh RRI lainnya disebut cabang RRI. Kepala RRI cabang Purwokerto yang pertama ialah Soetardjo.

RRI Purwokerto memiliki Visi dan Misi sebagai pedoman berdirinya RRI Purwokerto ini sendiri.

IAIN PURWOKERTO

Visi :

Menjadikan LPP RRI radio berjaringan terluas, pembangun karakter bangsa, berkelas dunia

Misi :

1) Memberikan pelayanan informasi terpecaya yang dapat menjadi acuan dan ssarana kontrol sosial masyarakat dengan memperhatikan kode etik jurnalistik/kode etik penyiaran.
2) Mengembangkan siaran pendidikan untuk mencerahkan, mencerdaskan, dan memberdayakan serta mendorong kreatifitas masyarakat dalam kerangka membangun karaktek bangsa.
3) Menyelenggarakan siaran yang bertujuan menggali, melestarikan dan mengembangkan budaya bangsa, memberikan hiburan yang sehat bagi keluarga, membentuk budi pekerti dan jati diri bangsa di tengah arus globalisasi.
4) Menyelenggarakan program siaran berperspektif gender yang sesuai dengan budaya bangsa dan melayani kebutuhan kelompok minoritas.
5) Memperkuat program siaran di wilayah perbatasan untuk menjaga kedaulatan NKRI
6) Meningkatkan kualitas siaran luar negeri dengan program siaran yang mencerminkan politik negara dan citra positif bangsa.
7) Meningkatkan partisipasi publik dalam proses penyelenggaraan siaran mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi program siaran.

IAIN PURWOKERTO

8) Meningkatkan kualitas audio dan memperluas jangkauan siaran secara nasional dan internasional dengan mengoptimalkan sumberdaya teknologi yang ada dan mengadaptasi perkembangan teknologi penyiaran serta mengefisienkan pengelolaan operasional maupun pemeliharaan perangkat teknik.
9) Mengembangkan organisasi yang dinamis, efektif, dan efisien dengan sistem manajemen sumber daya (SDM, keuangan, asset, informasi dan operasional) berbasis teknologi informasi dalam rangka mewujudkan tata kelola lembaga yang baik (good corporate governance)
10) Meningkatkan kualitas siaran luar negeri dengan program siaran yang mencerminkan politik negara dan citra positif bangsa.
11) Memberikan pelayanan jasa-jasa yang terkait dengan penggunaan dan pemanfaatan asset negara secara profesional dan akuntabel serta menggali sumber-sumber penerimaan lain untuk mendukung operasional siaran dan meningkatkan kesejahteraan pegawai.

IAIN PURWOKERTO

b. Profil Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto

Profil Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto dapat dilihat melalui tabel di bawah ini:

Tabel 1
Profil Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto

1.	Nama Perusahaan	RRI PURWOKERTO
2.	Jenis Lembaga Penyiaran	LPP
3.	Nama sebutan	Pro 1 RRI Purwokerto

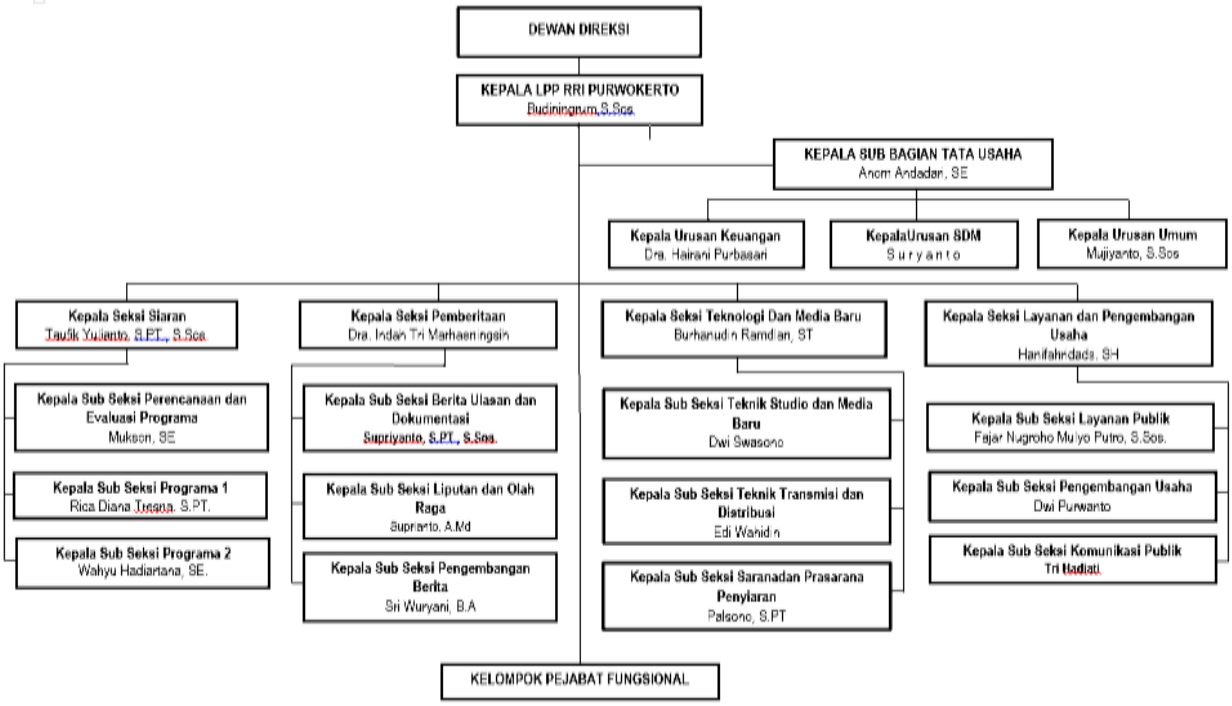
	stasiun di Udara	Pro 2 Suara Kreatifitas	
4.	Frekwensi	Programa 1 FM 93,1 Mhz ; 98,6 Mhz ; AM 756 Khz. Programa 2 FM 99 Mhz.	
5.	Alamat Kantor	Jalan	Jenderal Sudirman 427
		Kelurahan	Kranji
		Kecamatan	Purwokerto Timur
		Kab./Kota	Banyumas kode Pos 53116
		Provinsi	Jawa Tengah
		Nomor telepon	(0281) 635222 Fax. (0281) 635222
		E-mail	Sekrripurwokerto427@gmail.com
		website	www.rri.co.id
6.	Alamat Studio	Jalan	Jenderal Sudirman 427
		Kelurahan	Kranji
		Kecamatan	Purwokerto Timur
		Kab./Kota	Banyumas kode Pos 53116
		Provinsi	Jawa Tengah
7.	Alamat Pemancar	Jalan	Pemancar
		Desa	Jompo Kulon
		Kecamatan	Sokaraja
		Kab./Kota	Banyumas
		Provinsi	Jawa Tengah
8.	Direktur	Mohammad Rohanudin	
9.	ISR	01488676-000SU/2020112014 ; 01117887-000SU/20052014; 01463593-000SU/2020112014	
10.	NPWP	000189555521000	
11.	Waktu Siaran Setiap Hari	a. Pada hari kerja b. Pada hari libur	Pukul 05.00 WIB s/d 24.00 WIB Pukul 05.00 WIB s/d 24.00 WIB
12.	Penggolongan dan Prosentase Mata Acara Siaran	Programa 1 Hiburan 30 % Pendidikan/Kebudayaan 20 % Berita/Informasi 35 % Iklan/Yanmas 15 % JUMLAH 100 %	
		Programa 2 Hiburan 40 % Pendidikan 10 % Berita/Informasi 30 %	

		Kebudayaan 10 % Iklan dan Penunjang 10 % JUMLAH 100 %
13.	Wilayah Jangkauan Siaran	Eks Karesidenan Banyumas, Kedu bagian selatan, Pekalongan dan sebagian Brebes, Kab.Ciamis

c. Struktur Organisasi Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto

Struktur kepengurusan organisasi Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto dapat dilihat melalui bagan di bawah ini:

Bagan 1
Struktur Organisasi Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto



Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto yang dikepalai oleh Budiningrum, S.Sos. Beliau membawahi beberapa Sub Bagian, Kelompok Pejabat Fungsional, dan beberapa Seksi yang terbagi atas Sub Bagian Tata Usaha, Seksi Siaran, Seksi Pemberitaan, Seksi Teknologi dan Media Baru, Seksi Layanan dan Pengembangan Usaha.

Sub Bagian Tata Usaha yang dikepalai oleh Anom Andadari, SE membawahi beberapa bagian di antaranya bagian keuangan yang dikepalai oleh Dra. Hairani Purbasari, bagian SDM yang dikepalai Suryanto, dan Urusan Umum yang dikepalai oleh Mujiyanto, S.Sos. Kemudian Sub Bagian Seksi Siaran yang dikepalai oleh Taufik Yulianto, S.PT. S.Sos dengan membawahi Sub Seksi Perencanaan dan Evaluasi Programa yang dikepalai oleh Makson, S.E., Sub Seksi Programa 1 yang dikepalai oleh Rica Diana Tresna, S.PT., dan Sub Seksi Programa 2 yang dikepalai oleh Wahyu Hadiartana, SE. Seksi Pemberitaan yang dikepalai oleh Dra. Indah Tri Marhaeningsih membawahi Sub Seksi Berita Ulasan dan Dokumentasi yang dikepalai oleh Supriyanto, S.PT., S.Sos., Sub Seksi Liputan dan Olahraga yang dikepalai oleh Suprianto, A.Md., Sub Seksi Pengembangan Berita yang dikepalai oleh Sri Wuryani, B.A. Seksi Teknologi dan Media Baru dikepalai oleh Burhanudin Ramdlan, ST., dengan membawahi Sub Seksi Teknik Studio dan Media Baru yang dikepalai oleh Dwi Swasono, Sub Seksi Teknik Transmisi dan Distribusi yang dikepalai oleh Edi Wahidin, dan Sub Seksi Sarana dan Prasarana Penyiaran yang dikepalai oleh Palsono, S.PT. Kemudian Seksi Layanan dan Pengembangan Usaha yang dikepalai oleh Hanifahridads, S.H., membawahi Sub Seksi Layanan Publik yang dikepalai oleh Fajar Nugroho Mulyo Putro, S.Sos., Sub Seksi Pengembangan Usaha yang dikepalai oleh Dwi Purwanto, dan Sub Seksi Komunikasi Publik yang dikepalai oleh Tri Hadiati.

IAIN PURWOKERTO

2. Gambaran Umum Surat Kabar Harian Radar Banyumas

a. Sejarah Berdirinya

Radar Banyumas didirikan oleh Sudirwan pada 21 September 1998 dengan nama awal Satria Pos dengan kantor beralamat di jalan Pemuda Purwokerto. Keberadaan Satria Pos juga tak lepas dari keinginan Dahlan Iskan,1 CEO Jawa Pos yang ingin memiliki surat kabar di daerah-daerah di Indonesia. Jawa Pos merupakan media induk dari Satria Pos.

Wilayah edar Satria Pos meliputi wilayah eks-karesidenan Banyumas yakni kabupaten Banyumas, Banjarnegara, Purbalingga dan Cilacap. Saat itu Satria Pos tumbuh di tengah-tengah arus pergolakan reformasi. Dengan awak redaksi yang masih muda-muda, Satria Pos dikenal sebagai Koran lokal yang penuh energy dan beritanya paling faktual di Banyumas.

Belum genap satu tahun memakai nama Satria Pos, Dahlan Iskan kemudian menyeragamkan nama surat kabar di bawah Jawa Pos Grup dengan nama depan Radar. Kebijakan ini membuat Satria Pos pun berganti nama menjadi Radar Banyumas yang kemudia berkantor di Jalan Tentara Pelajar No. 14 Purwokerto.

IAIN PURWOKERTO

Seiring waktu Radar Banyumas makin berkembang, oplah terus meningkat. Pada tahun 2005 Radar Banyumas pindah ke gedung yang baru di Jalan Soepardjo Rustam No 88 Sokaraja, kabupaten Banyumas. Di gedung

---

[1] Dahlan Iskan lahir di Magetan, Jawa Timur 17 Agustus 1951, adalah mantan CEO surat kabar Jawa Pos dan Jawa Pos Group yang bermakas di Surabaya. Posisinya tersebut kemudian digantikan oleh putranya, Azrul Ananda. Ia juga adalah Direktur Utama PLN sejak 23 Desember 2009. Pada tanggal 19 Oktober 2011, berkaitan dengan reshuffle Kabinet Indonesia Bersatu II, Dahlan Iskan diangkat sebagai Menteri Negara Badan Usaha Milik Negara menggantikan Mustafa Abubakar.

baru ini, semua aktifitas Radar Banyumas digerakan mulai dari kegiatan redaksi hingga cetak.

Setelah sukses di empat kabupaten di wilayah eks Karesidenan Banyumas, pada tanggal 1 Agustus 2007 Radar Banyumas memperluas wilayah edar dengan memasukkan kabupaten Kebumen yang notabene merupakan wilayah eks Karesidenan Kedu.

Radar Banyumas memuat berita-berita utama, politik, olahraga terutama ulasan mengenai sepak bola dan balap (formula 1, MotoGP), ekonomi/bisnis lokal, berita lokal di lima kabupaten, nasional, internasional, dan rubrik-rubrik tematik lainnya. Radar Banyumas memiliki Visi "Besar Bersama dan Mencerdaskan", dan Misi "Menyediakan informasi yang bermanfaat untuk perkembangan wilayah edar dan mencerdaskan pembaca", dengan penggambaran logo sebagai berikut:

Gambar 1
Logo Radar Banyumas

IAIN PURWOKERTO

b. Profil Radar Banyumas

Radar Banyumas nerupakan salah satu perusahaan media cetak yang didirikan pada tanggal 21 September 1998. Produk yang dihasilkan dari Radar Banyumas adalah Surat Kabar. Kantornya beralamatkan di Jalan Suparjo Roestam No 88 Sokaraja Kulon. Radar Banyumas dapat dihubungi melalui kontak no telepon (0281) 6440962, 6441267, Fax (0281) 6441168,

Email radarbanyumas@gmail. Website Radar Banyumas beralamatkan radarbanyumas.ac.id, Instagram; Radar Banyumas.

Tabel 2
Profil Radar Banyumas

Nama Perusahaan	: Radar Banyumas
Didirikan	: 21 September 1998
Alamat Perusahaan	: Jl. Supardjo Roestam No 88 Sokaraja Kulon
Info Kontak :	
Telepon	: (0281) 6440962, 6441267
Fax	: (0281) 6441168
E-mail	: radarbanyumas@gmail.com
	Radarbanyumas@gmaiil.com
Website	: radarbanyumas.ac.id
Instagram	: Radar Banyumas
Produk	: Surat kabar

c. Struktur Organisasi

Tabel 3
Struktur Organisasi Harian Radar Banyumas

Struktur Organisasi Harian Radar Banyumas	
Penasehat	Lukman Setiawan, Dra. Wiwik Kustiani
Pendiri	Sudirwan
Komisaris Utama	Alwi Hamu
Komisaris	Dwi Nurmawan Suparno Wonokromo
Direktur Utama	Suparno Wonokromo
Direktur	Yanto
General Manager	Hary Agus Triono
Pemimpin Redaksi	Yudhis Fajar Kurniawan
Akunting	Agung Wijanarko
Redaktur Pelaksana	Susi Dwi Apriany
Redaktur	Syaifudin, Nuning W Tangkas Pamuji

Asisten Redaktur	Bayu Indra Kusuma
Sekretaris Redaksi	Tanti Nuryantini
Staf Redaksi	Hidayah, Ali Ibrahim, Laily Media, Wahyu. Fotografer : Dimas. Reporter Daerah: Banyumas : Agus Munandar Cilacap: Muhammad Hasbi (Kepala Biro), Daryanto, Haryadi, Yudha. Purbalingga: Budi Cahyo Utomo (Kepala Biro), Eko Agus Rachman, Aditya Wisnu Wardana, Amarullah Nurcahyo, Galuh. Banjarnegara: Darno. Kebumen: Cahyo Kuncoro, Fuad Hasyim.
Staf Desain Perwajahan	Puput Nur Setyo Ari. Editor Pracetak : U Priyanto (Koordinator), Oky, Novi Arifin, Kirt's, Riza, Huda. Redaktur Pelaksana Website : R. Pramu Sudibyo.
Staf Website	R. Pramu Sudibyo.
Staf Percetakan	Rochidi (Koordinator), Endra Gunawan (Wakil Koordinator), Dirso, Zabidi, Widi Santoso, Slamet.
Manager Sirkulasi, Pemasaran dan Event	Asidi Waluyo (Manager).
Staf Ekspedisi	Slamet Moch. Sidik, Yatno, Imam Wahyudi.
Staf Keuangan	Mega Wardiana Try Wahyudhi
Staf Iklan	Dian Lifaniati (Manager), Ari Isnaeni (Administrasi), Uly (Layout), Deni Arifianto, Firdaus HS, Aang M Juniadi, Imam Suryaningrat, Caskim Supyadi, Sujarwo, Helmi.

IAIN PURWOKERTO

d. Program Kerja

Program kerja yang ada di dalam Radar Banyumas dapat dilihat di dalam berikut di bawah ini:

Tabel 4
Program Kerja Radar Banyumas

No.	Program dan Kegiatan	Tujuan	Sasaran
1.	Program membuat berita setiap hari. Kegiatan: a. Mencari Berita b. Wawancara Narasumber c. Rapat Redaktur d. Menulis Berita	Untuk memenuhi kebutuhan informasi kepada masyarakat.	Menjadi sarana informasi yang terupdate dan terlengkap dalam memberikan informasi kepada masyarakat.
2.	Setiap pagi membuat proyeksi Kegiatan: a. Musyawarah dengan wartawan yang lain mengenai peliputan untuk edisi besok.	Agar kegiatan peliputan berita menjadi lancar.	Mendapat hasil yang memuaskan untuk perusahaan.
3.	Memberikan evaluasi pada saat listhing	Mengkoreksi apakah ada yang belum baik atau tidak sesuai dengan	Menjadi salah satu surat kabar yang baik dan menarik.

IAIN PURWOKERTO

	Kegiatan: a. Mengikuti rapat redaktur/listhing dengan mendengarkan evaluasi dari Pimpinan Redaktur khusus daerah Purwokerto.	peraturan yang diterapkan di perusahaan.	
4.	Membuat gathering setiap bulan dengan wartawan seluruh daerah Kegiatan: a. Mengikuti pertemuan di kantor wartawan yang berada di PEMKAB Banyumas.	Menjalin tali silaturrahmi antar wartawan seluruh daerah.	Menambah kerjasama antar wartawan dan perusahaan.
5.	Redaksi membuat edisi khusus Kegiatan: a. Mengikuti peliputan edisi khusus sabtu dan minggu dengan mencari berita tentang wisata ataupun kuliner.	Agar masyarakat tidak bosan saat membaca surat kabar.	Memuaskan pembaca.

IAIN PURWOKERTO

B. Penilaian Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto dan Radar Banyumas terhadap Mahasiswa Praktik Pengalaman Lapangan Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam tahun 2018

1. Penilaian Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto

Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto adalah salah satu media elektronik yang memiliki beberapa bidang pekerjaan, di antaranya Perencanaan dan evaluasi program, Pemberitaan, dan Produksi. Mahasiswa Praktik Pengalaman Lapangan yang ada di Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto dibagi menjadi 3 bidang kelompok, yaitu 1. Perencanaan dan evaluasi program, 2. Pemberitaan, 3. Produksi (Pro 1 dan Pro 2). Dari tiga (3) kelompok tersebut, dilakukan secara bergantian setiap waktunya, dimulai dari bidang perencanaan dan evaluasi program selama 3 minggu, pemberitaan 1 minggu, dan produksi 1 minggu. Pelaksanaan Praktik Pengalaman Lapangan dilaksanakan dari hari senin sampai jum'at dimulai pukul 08.00 WIB hingga pukul 16.30 WIB..

a. Bagian Perencanaan dan Evaluasi Program

Mahasiswa PPL di bagian perencanaan dan evaluasi program memiliki tugas dari awal sebelum acara siaran dimulai, sejak dari pembuatan pola acara, rencana acara siaran, daftar acara siaran, hingga administrasi pembuatan laporan harian untuk dilaporkan ke Jakarta secara bulanan. Pembuatan laporan sebelumnya dibuat terlebih dahulu secara harian, hal ini berfungsi untuk mempermudah dan meringankan pembuatan laporan agar tidak menumpuk ketika di akhir bulan, kemudian laporan tersebut baru akan diakumulasikan secara

IAIN PURWOKERTO

bulanan menjadi laporan yang utuh untuk dilaporkan ke Jakarta.[2] Jadi secara garis besar mahasiswa PPL mempunyai tugas untuk membuat perencanaaan agenda-agenda siaran yang harus dipersiapkan secara bulanan tentunya dengan menghitung dan menyesuaikan dengan waktu dan agenda lain seperti waktu adzan, serta merinci acara-acara yang berhasil ditayangkan dan tidak. [3]

Dalam pelaksanaannya menurut Mukson selaku kasubsi Perencanaan dan Evaluasi Program, beliau hanya memberikan dan membagikan sedikit tentang yang ada di Perencanaan dan Evaluasi Program. Beliau memberikan pengertian-pengertian mengenai acara yang akan dirancangnya sesuai dengan jenis-jenis acaranya, misalnya acara yang berdasarkan waktunya, sifatnya, dan yang lainnya. Setelah pemberian bekal untuk mahasiswa PPL, Mukson memberikan kesempatan kepada mahasiswa PPL untuk belajar sendiri dan mengembangkannya sendiri. Kemudian mahasiswa PPL yang ada di bagian perencanaan menurut Mukson terbilang aktif dan mempunyai rasa ingin tahu apa saja yang dilakukan oleh perencanaan. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa PPL memiliki motivasi kerja tinggi terhadap situasi kerja yang dihadapinya. Sikap yang ditunjukkan tersebut merupakan bagaimana mahasiswa PPL terbilang aktif dan memiliki rasa ingin tahu tentang apa saja yang dilakukan dalam

IAIN PURWOKERTO

[2] Hasil mengobrol tidak sengaja dengan Mukson pada tanggal 16 Agustus 2018.
[3] Hasil wawancara dengan Mukson di ruang perencanaan RRI Purwokerto pada tanggal 03 Agustus 2018.

bidang perencanaan.[4] Sikap tersebut adalah cerminan dari mahasiswa PPL yang memiliki motivasi kerja tinggi yang mencerminkan suatu sikap positif, di mana sikap positif tersebut merupakan salah satu faktor dalam kinerja. [5]

Dalam penilaian *stakeholders* di bagian perencanaan dan evaluasi program, metode penilaian yang digunakan yaitu metode peninjauan lapangan, di mana hal tersebut sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Mukson dalam wawancara, bahwa dalam penilaiannya dilakukan secara kasat mata, melihat langsung di lapangan dan tanpa ada hambatan yang ditemui.[6]

b. Bagian Pemberitaan

Berbeda dengan yang terdapat di bagian pemberitaan, mahasiswa PPL lebih terjun ke lapangan dalam proses pembuatan berita, pengeditan, pembuatan voice over dan sebagainya. Karena dalam bidang pemberitaan lebih banyak menyiapkan materi dan bahan untuk penyiaran, setidaknya mahasiswa PPL minimal harus tahu cara membuat straight news dan laporan berita. Kunci dalam pembuatan straight news dan laporan berita adalah tahu 5W+1H. Bagaimana suatu kejadian terjadi, kapan, di mana, siapa, dan apa yang telah terjadi.

IAIN PURWOKERTO

[4] Hasil wawancara dengan Mukson di ruang perencanaan RRI Purwokerto pada tanggal 03 Agustus 2018.

[5] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. Evaluasi Kinerja SDM… h. 13-14.

[6] Hasil wawancara dengan Mukson di ruang perencanaan RRI Purwokerto pada tanggal 03 Agustus 2018.

Bagian pemberitaan juga memiliki beberapa agenda yang harus diikuti oleh mahasiswa PPL. Agenda rutinan yang sering dilakukan adalah rapat agenda setting untuk mempersiapkan rencana peliputan setiap harinya, bagaimana peliputannya, dan rencana wawancara. Indah menekankan bahwa mahasiswa PPL juga harus berperan aktif dalam rapat agenda setting, karena menurutnya kalau kerja di pemberitaan adalah satu tim, satu sama lain harus saling mengisi, dan juga dengan peran aktif mahasiswa PPL tentunya paling tidak akan membantu tim pemberitaan dalam merumuskan agenda setting.[7]

Sejalan dengan apa yang disampaikan Indah, Hanif selaku Kepala Seksi Layanan dan Pengembangan Usaha (guru pamong) juga menuturkan bahwa di bagian pemberitaan ada beberapa agenda kegiatan yang harus diikuti mahasiswa PPL, di antaranya membuat agenda setting, rapat, evaluasi, serta hunting berita. Mahasiswa PPL akan diberikan tugas untuk membuat rencana peliputan, pembuatan berita, baik berita pagi, berita siang, dan berita malam, memastikan untuk penayangan berita pagi, siang, dan malam, dan juga membuat kalender event sesuai dengan moment yang sesuai dengan event-event besar yang akan terjadi, serta kemudian pembuatan iklan layanan masyarakat. Misalnya pembuatan iklan layanan masyarakat tentang hari kemerdekaan yang menunjukkan rasa kecintaan kita terhadap negeri Indonesia, kemudian bagaimana kita sebagai generasi muda

IAIN PURWOKERTO

[7] Hasil wawancara dengan Indah di RRI Purwokerto pada tanggal 06 Agustus 2018.

agar dapat meneruskan estafet untuk memajukan negeri kita Indonesia.[8]

Kemampuan mahasiswa PPL di bagian pemberitaan tidak semuanya jelek. Kalau dimisalkan ada lima (5) orang, tiga (3) orang yang sudah memenuhi standar dua (2) orang yang lain yang memang perlu diperbaiki lagi. Ada yang memang sudah berbakat dan memiliki talenta dari mahasiswa tersebut dalam ilmu-ilmu jurnalistiknya, bahkan ada yang melebihi hasil tulisan berita dari para pegawai senior RRI Purwokerto. Kalau dari mahasiswa PPL yang memiliki ketertarikan PPL di RRI Purwokerto pasti akan kelihatan. Mahasiswa PPL akan banyak bertanya, dan juga banyak belajar. Ketika dalam pembuatan naskah beritanya pun, ketika ada koreksi dan perbaikan, pasti mahasiswa tersebut akan langsung memperbaikinya.[9] Sikap-sikap yang dimiliki beberapa mahasiswa PPL seperti itu yang memang perlu diapresiasi, dalam hal ini apresiasi penilaian yang memang pantas diterima oleh mereka dari pihak RRI Purwokerto. Apresiasi/penghargaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, di mana faktor tersebut berasal dari faktor organisasi.[10]

Dalam penilaian *stakeholders* di bagian pemberitaan, metode penilaian yang digunakan yaitu metode peninjauan lapangan, di mana

[8] Hasil wawancara dengan Hanifahridads di RRI Purwokerto pada tanggal 10 Agustus 2018.

[9] Hasil wawancara dengan Indah di RRI Purwokerto pada tanggal 06 Agustus 2018.

[10] Bintoro & Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*… h. 116-117.

IAIN PURWOKERTO

hal tersebut sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Indah dalam wawancara, bahwa dalam penilaiannya dilihat dari keaktifan saat rapat agenda, kedisiplinan kehadiran, dan penyelesaian tugas-tugas yang diberikan, serta tidak ada hambatan yang ditemui.

c. Bagian Produksi

Sedangkan di bagian produksi yaitu dibagi menjadi 2 bagian, ada bagian Programa 1 (Pro 1) dan Programa 2 (Pro 2). Segmentasi acara programa 1 yaitu dari usia anak-anak (balita) sampai orang tua. Berbeda dengan programa 2 segmentasi acaranya merupakan anak SMP hingga mahasiswa atau dari kalangan muda atau remaja. Di dalam programa 1 dan programa 2 Mahasiswa PPL dilatih untuk memproduksi sebuah acara. Untuk di pro 1 mahasiswa PPL akan diberikan tugas terlebih dahulu untuk mempelajari naskah yang sudah ada, hal ini dilakukan agar mahasiswa PPL memiliki gambaran naskah siaran yang ada di RRI Purwokerto. Kemudian mahasiswa PPL akan membuat naskah sesuai yang diperintahkan dengan topik bebas, yang mengandung manfaat tentunya, misal terkait rumah tangga & remaja putri. Setelah itu mahasiswa PPL ditugasi untuk membuat lklan layanan masyarakat, membaca naskah yang sudah dibuat, memproduksi acara/rekaman acara serambi keluarga, serta monitor acara yang sudah direkam.

Sedangkan untuk di Pro 2 mahasiswa PPL misalnya dilatih dalam pembuatan iklan layanan masyarakat, filler, termasuk juga

IAIN PURWOKERTO

promo-promo. Baik di programa 1 maupun programa 2 kurang lebih sama kegiatannya, bedanya hanya dalam segmentasi penyajian konten acara-acaranya. Jika Pro 1 segmentasinya dari anak-anak hingga orang dewasa, sedangkan Pro 2 segmentasinya lebih kepada kalangan remaja, penyajian dan penggunaan bahasanya menggunakan Bahasa remaja.

Mahasiswa PPL juga diberikan kesempatan langsung dalam pembuatan naskah dan membawakannya sendiri untuk kemudian direkam hingga produksi acara. Namun dari pihak RRI Purwokerto tetap mendampingi untuk mengecek hasilnya, baik dalam pembuatan naskah dan pengisi suara sebagai narasumber, untuk kemudian diedit dan disempurnakan lagi.[11]

Kemudian di bagian produksi programa 2, mahasiswa PPL dapat cepat mengerti dan mempraktikan apa yang diinformasikan dari pihak RRI, mempunyai tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan, dan menginformasikan ide/gagasannya kepada pimpinan sub seksi. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa PPL memiliki karakteristik seorang yang memiliki kinerja yang tinggi. Beberapa penilaian ini berkaitan dengan karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi yang disebutkan oleh Mangkunegara dalam buku Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan karangan Bintoro dan Daryanto tentang

IAIN PURWOKERTO

[11] Hasil wawancara dengan Wahyu di RRI Purwokerto pada tanggal 03 Agustus 2018.

karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi.[12] Beberapa indikator tersebut di atas menunjukkan bahwa mahasiswa PPL selama pelaksanaan kegiatan PPL dinilai baik dan memiliki kemampuan oleh pihak RRI Purwokerto, yang kemudian kemampuan dari mahasiswa PPL dapat ditingkatkan lagi secara optimal dan maksimal.

Dalam penilaian *stakeholders* di bagian produksi baik programa 1 dan programa 2, metode penilaian yang digunakan yaitu metode peninjauan lapangan, di mana hal tersebut sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Wahyu dalam wawancara, bahwa dalam penilaiannya dilakukan melalui pendekatan face to face, serta tidak ada hambatan yang ditemui.

Secara umum kehadiran mahasiswa PPL tahun 2018 di RRI Purwokerto memiliki penilaian yang bagus dan cukup membantu kerja para pegawai. Hal tersebut seperti yang diutarakan oleh Wahyu dan Indah dalam wawancara dengan penulis, sebagai berikut:

> "Kami semua ya itu, bisa membantu kami, kami bisa membantu dia dalam hal taruhlah ilmu-ilmunya mereka bisa kami ajari tentang bagaimana teknik produksi dan lain sebagainya sampai dalam bentuk disiarkannya gitu. Ujar Wahyu."
> "Kalau bagi kami ketika kedatangan teman-teman itu, sebenarnya sih kita ingin hubungannya ini itu simbiosis mutualisme ya. Dia mendapatkan ilmu dari kami, kita mendapatkan juga tenaga berbagi sharing..., Ujar Indah"

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja yang dilakukan oleh *stakeholders* di lokasi PPL Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto memenuhi aspek-aspek kinerja.

[12] Bintoro & Daryanto. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan… h. 116-117

IAIN PURWOKERTO

Hal ini didasarkan pada aspek-aspek kinerja yang dijadikan acuan menurut Husein Umar, di antaranya mutu kerja, kejujuran, inisiatif, sikap, kehadiran, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu kerja.

Menurut *stakeholders* di Radio Republik Indonesia (RRI) bahwa pada aspek pertama terkait mutu pekerjaan para *stakeholders* menilai sudah cukup baik dan memenuhi standar sesuai dengan bidang yang ada di RRI Purwokerto. Kedua kejujuran, bahwa mahasiswa PPL menunjukkan sikap kejujuran yang diimplementasikan dengan penyelesaian tugas dan selalu hadir maupun pulang tepat waktu, serta berkomunikasi bila akan ijin untuk mengurus urusan kampus. Ketiga, inisiatif ketika mahasiswa PPL telah melaksanakan satu tugasnya, kemudian dia aktif menanyakan tugas apalagi yang harus dikerjakan. Keempat, sikap yang yang ditunjukkan mahasiswa PPL selalu sopan, santun dan ramah kepada para staf dan karyawan di RRI Purwokerto. Kelima, kehadiran mahasiswa PPL selalu hadir tepat waktu, dan selalu ada ijin apabila akan memenuhi suatu keperluan di kampus. Keenam kerjasama, mahasiswa PPL ikut serta dalam penuangan ide-ide dengan berkomunikasi antar sesame teman PPL maupun dengan karyawan RRI Purwokerto. Ketujuh terkait keandalan, masih perlu ditingkatkan lagi dan juga pendampingan. Kedelapan berkaitan dengan pengetahuan dengan pekerjaannya, di dalam dunia broadcasting secara umum sudah mempunyai dan mengetahui bidang pekerjaannya.

IAIN PURWOKERTO

Kesembilan, terkait tanggung jawab tugas yang diberikan kepada mahasiswa PPL, mereka melaksanakannya dengan baik dan tepat waktu. Kesepuluh pemanfaatan waktu kerja, sebagian besar mahasiwa PPL selalu aktif memanfaatkan waktunya dengan tanya jawab terhadap karyawan di RRI Purwokerto.

Di dalam memberikan penilaian terhadap kemampuan kinerja mahasiswa PPL, para *stakeholders* Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto melakukannya secara langsung di lapangan. Artinya para *stakeholders* melihat langsung di lapangan secara face to face dengan melihat kinerja yang ditunjukkan oleh mahasiswa PPL selama kegiatan PPL. Hal ini diperkuat dari beberapa pendapat yang disampaikan oleh para *stakeholders* dalam wawancaranya dengan penulis. Para *stakeholders* menilai bahwa pada beberapa bidang bagian seperti perencanaan, pemberitaan dan produksi pro 2 mahasiswa cukup aktif dan intens dalam komunikasi terhadap para *stakeholders*. Hal ini dibuktikan bahwa pada bagian perencanaan misalnya, menurut Mukson mahasiswa PPL terbilang aktif selalu bertanya terkait bidang pekerjaan yang ada di bagian perencanaan dan evaluasi program. Ketika mahasiswa PPL diberikan suatu tugas, apabila tugas yang telah diberikan sudah diselesaikan, maka mahasiswa tersebut proaktif menanyakan tugas apalagi yang harus diterimanya.[13]

[13] Hasil mengobrol tidak sengaja di RRI Purwokerto pada 16 Agustus 2018.

IAIN PURWOKERTO

Kemudian di bidang produksi pro 2 juga menyebutkan bahwa mahasiswa PPL ketika diberikan tugas pembuatan naskah misalnya, untuk kemudian hasil naskahnya apabila ada kekurangan-kekurangan disempurnakan dan diperbaiki lagi dengan *stakeholders* yang ada di pro 2 dalam hal ini Wahyu. Setelah pembuatan naskah untuk kemudian mahasiswa PPL juga merekam suaranya sebagai narasumber serta diedit hingga produksi acara sebuah siaran. Hal itu tentu mahasiswa PPL masih perlu didampingi dan dibimbing oleh *stakeholders* dalam pelaksanaan produksi sebuah acara di RRI Purwokerto.[14]

Dari uraian penilaian tersebut maka ditemukan hasil penelitian yang sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Tri Murwaningsih tentang metode penilaian kinerja yaitu metode peninjauan lapangan.[15] Metode peninjauan lapangan digunakan sebagai acuan untuk menganalisis bagaimana *stakeholders* menilai kinerja mahasiswa PPL di Republik Indonesia (RRI) Purwokerto. Hal tersebut diperkuat dari hasil wawancara penulis dengan beberapa narasumber di Republik Indonesia (RRI) Purwokerto, di antaranya sebagai berikut:

> "Ya kita ini aja, secara kasat mata, lihat langsung di lapangan, langsung gitu, ya artinya dia semangat. Ujar Mukson"

[14] Hasil wawancara dengan Wahyu pada 03 Agustus 2018.

[15] Brillian Rosy, "*Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai Puskemas Demangan Kecamatan Kota Madiuri",* Skripsi, (Surakarta: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Unicersitas Sebelas Maret, 2009). Diambil dari http://eprints.uns.ac.id/90671/149521708201004241.pdf diakses pada tanggal 02 Februari 2018 jam 11.33 WIB.

IAIN PURWOKERTO

> "Kalau kita menilainya jelas dari keaktifan anak itu di rapat agenda setting yah, terus kedisiplinan hadir juga…, Ujar Indah"
> "Pertama kami dalam menilai itu pendekatan face to face, kemudian kami menyampaikan teori yang kami peroleh selama diklat dan mempraktikannya kaya gitu kan dari itu kan langsung gitu aja…, demikian juga dalam hal produksi juga kaya gitu, jadi kami dalam penilaiannya adalah face to face. Ujar Wahyu"

Dari pernyataan tersebut jelas membuktikan bagaimana metode penilaian kinerja yang disebutkan oleh Tri Murwaningsih, sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan. Penulis menemukan persamaan metode penilaian yang dilakukan oleh *stakeholders* dengan apa yang telah dikemukakan oleh Tri Murwaningsih dalam hal ini yaitu metode peninjauan lapangan yaitu suatu metode yang digunakan dengan cara penilai langsung terjun ke lapangan mengadakan observasi pelaksanaan tugas sesungguhnya.

2. Penilaian Radar Banyumas

Selain di Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto, Radar Banyumas merupakan salah satu tempat yang dijadikan lokasi PPL mahasiswa program studi Komunikasi dan Penyiaran Islam. Pelaksanaan PPL di Radar Banyumas, mahasiswa PPL lebih ditekankan pada bagaimana mahasiswa PPL mengetahui cara mendapatkan sebuah berita, bagaimana berita diolah, dan kemudian terbit di suatu koran. Mahasiswa PPL di Radar Banyumas lebih ditekankan untuk langsung turun di lapangan, yaitu mencari berita di lapangan, bertemu dengan narasumber, kemudian setelah itu pulang

IAIN PURWOKERTO

ke kantor untuk menuliskan berita kemudian diakhiri evaluasi untuk malam harinya.[16]

Sejalan dengan apa yang disampaikan Tangkas, Yudhis selaku Pimpinan Redaksi Radar Banyumas sekaligus sebagai guru pamong mahasiswa PPL tahun 2018 juga menyebutkan mahasiswa yang PPL di Radar Banyumas akan dilatih langsung untuk keberaniannya turun ke lapangan untuk liputan mencari berita di lapangan, misal ke masyarakat, ke pasar dan lain sebagainya.[17]

Mahasiswa PPL untuk awal-awal mulai turun ke lapangan langsung masih mengikuti seorang wartawan senior, setelah beberapa hari mahasiswa PPL akan dilepas untuk liputan berita sendiri setiap harinya. Setelah meliput berita dan mendapatkan berita tersebut, kemudian ditulis untuk dikirimkan kepada Yudhis selaku Pimpinan Redaksi untuk dikoreksi langsung oleh Yudhis. Kemudian berita tersebut dievaluasi misal beritanya kurang apa, dan sebagainya sesuai dengan penilaian dari Yudhis.

Berdasarkan hasil wawancara di Radar Banyumas, memperoleh data tentang penilaian dari para *stakeholders* terhadap kinerja mahasiswa PPL di Radar Banyumas tahun 2018. Menurut Yudhis selaku Pimpinan Redaksi yang sekaligus menjadi guru pamong mahasiswa PPL menyampaikan bahwa mahasiswa PPL terbilang rajin, setiap hari ketika disuruh turun ke lapangan ya turun ke lapangan. Kemudian untuk laporan berita yang diperolehnya, dikirimkan setiap harinya kepada Yudhis untuk kemudian dikoreksi dan

[16] Hasil wawancara dengan Tangkas Pamuji di Radar Banyumas tanggal 27 Juli 2018.
[17] Hasil wawancara dengan Yudhis di Radar Banyumas tanggal 10 Agustus 2018.

IAIN PURWOKERTO

dievaluasi. Yudhis selaku pimpinan redaksi yang mengoreksi hasil tulisan berita dari mahasiswa PPL tahun 2018 menyebutkan bahwa berita yang ditulis mahasiswa PPL terbilang standar. Standar dalam arti untuk seorang wartawan pemula, belum sebagai wartawan senior dari Radar Banyumas. Karena menurut Yudhis, untuk menilai sebuah tulisan itu bagus atau tidak membutuhkan waktu yang tidak sebentar.

Dalam membuat sebuah berita yang memenuhi standar untuk dapat dimuat dalam sebuah surat kabar, memerlukan waktu yang cukup lama. Apalagi seorang mahasiswa PPL yang di kampusnya lebih banyak mendapatkan teorinya saja. Berbeda ketika sudah menjadi wartawan profesional lebih kepada praktik di lapangan. Tentu untuk parameter menulis sebuah berita seperti wartawan profesional membutuhkan proses yang panjang dengan segala perbaikan dan evaluasi tulisan beritanya. Apalagi seorang mahasiswa PPL hanya menempuh waktu PPL kurang lebih selama 30 hari, kemudian tidak bisa dijadikan tolak ukur untuk menilai sebuah tulisan berita yang memenuhi standar seorang wartawan profesional. [18]

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja yang dilakukan oleh *stakeholders* di lokasi PPL Radar Banyumas memenuhi aspek-aspek kinerja. Hal ini didasarkan pada aspek-aspek kinerja yang dijadikan acuan menurut Husein Umar.

Menurut *stakeholders* di Radar Banyumas penilaian mengenai aspek kinerja yang pertama terkait mutu pekerjaan, dari berita yang telah dihasilkan,

[18] Hasil wawancara dengan Yudhis di Radar Banyumas tanggal 10 Agustus 2018.

mahasiswa PPL telah memenuhi standar penulisan berita seorang wartawan pemula. Standar dalam hal ini dibuktikan dengan tulisan berita mahasiswa PPL yang telah mencakup 5W+1H. Kedua, kejujuran berkaitan bagaimana mahasiswa PPL selalu menepati tugas yang diberikan untuk membuat berita setiap hari. Ketiga kehadiran, mahasiswa PPL selalu berangkat melaksanakan kegiatan PPL setiap harinya. Keempat sikap, sikap yang ditunjukkan mahasiswa PPL baik, santun dan sebagainya. Kelima kerjasama, mahasiswa dapat bekerja sama dengan karyawan tempat PPL dengan menyelesaikan tugas yang diberikan. Keenam keandalan, bagaimana mahasiswa mampu melaksanakan tugas sesuai apa yang diperintah dalam hal ini meliput dan membuat berita. Ketujuh pengetahuan tentang pekerjaan, mahasiswa PPL sudah mengetahui bidang pekerjaannya di Radar Banyumas, yaitu mengenai meliput dan membuat sebuah berita. Kedelapan tanggung jawab, dari tugas-tugas yang diberikan dari Radar Banyumas, mahasiswa PPL selalu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, hal ini dibuktikan dengan hasil berita yang dikirimkan mahasiswa PPL setiap hari.

Dalam penilaiannya, Yudhis selaku guru pamong yang setiap harinya mengontrol dan mengecek hasil berita yang ditulis dan kemampuan membuat serta meliput berita oleh mahasiswa PPL. Yudhis hanya menyandarkan penilaiannya pada unsur bagaimana mahasiswa PPL setiap hari membuat berita atau tidak, dan berani turun ke lapangan atau tidak.[19]

[19] Hasil wawancara dengan Yudhis di Radar Banyumas pada 10 Agustus 2018

IAIN PURWOKERTO

Penilaian ini didasarkan pada kemampuan mahasiswa PPL dalam meliput sebuah berita di lapangan hingga menghasilkan sebuah berita secara tertulis yang dikirimkan kepada Pimpinan Redaksi. Hal ini berkaitan dengan metode penilaian dalam sebuah penilaian kinerja, yaitu metode penilaian tes observasi prestasi kerja.

Dua unsur yang digunakan oleh Yudhis menunjukkan bahwa *stakeholders* ingin menguji kemampuan kinerja mahasiswa PPL secara tertulis dan praktiknya. Secara tertulis yang dimaksudkan, bagaimana mahasiswa PPL diuji secara tertulis dengan diberikan tugas untuk menghasilkan sebuah berita untuk disetorkan setiap hari kepada *stakeholders*. Secara praktiknya mahasiswa PPL diuji untuk langsung turun ke lapangan dalam proses peliputan sebuah berita. Dari proses peliputan sebuah berita tersebut akan diketahui bagaimana kemampuan kinerja mahasiswa PPL hingga menghasilkan sebuah berita yang memenuhi standar berita yaitu 5W+1H. Dalam proses menilai kinerja mahasiswa PP, Yudhis selaku guru pamong tidak mengalami hambatan-hambatan dalam proses penilaiannya.[20]

IAIN PURWOKERTO

C. Analisis Penelitian

1. Penilaian kinerja mahasiswa PPL di Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto

Peneliti melakukan analisis dengan metode analisis Keith Davis. Analisis data penelitian ini adalah sebagai berikut:

[20] Hasil pertanyaan via chat whatsapp melalui Tanti sebagai Sekretaris Redaksi Radar Banyumas yang diteruskan kepada Yudhis pada tanggal 24 Agustus 2018.

a. *Human Performance = Ability x Motivation*

Mahasiswa IAIN yang PPL di Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto secara kemampuan personal, mengerti dasar-dasar ilmu praktik dalam radio. Dari penilaian *stakeholders* bahwa rata-rata mahasiswa sudah mempunyai dan mengetahui dasar tentang dunia penyiaran.

b. *Motivation = Attitude x Situation*

Kemudian penilaian yang dilakukan oleh *stakeholders* RRI Purwokerto terhadap motivasi mahasiswa PPL, ada beberapa mahasiswa yang mempunyai motivasi tinggi, dan ada pula yang motivasinya rendah. Karena menurut *stakeholders* RRI Purwokerto, mahasiswa yang mempunyai motivasi yang tinggi terlihat dalam prosesnya selama PPL, mereka dilihat ketika mempunyai inisiatif untuk mengerjakan sesuatu. Mahasiswa PPL di RRI Purwokerto terbilang cukup aktif dalam kinerjanya, apabila ketika menemukan permasalahan pada tugasnya, mahasiswa tersebut kemudian aktif menanyakan dan berkonsultasi dengan karyawan di RRI Purwokerto

IAIN PURWOKERTO

c. *Ability = Knowledge x Skill*

Rata-rata mahasiswa yang PPL di RRI Purwokerto mempunyai kemampuan mengetahui dasar-dasar penyiaran. Tapi ada mahasiswa yang kurang mengetahui dasar-dasar penyiaran, sehingga RRI Purwokerto harus menjelaskan terlebih dahulu dari awal seperti apa dunia penyiaran khususnya radio. Setiap ada mahasiswa IAIN yang PPL

di RRI Purwokerto, dari pihak RRI Purwokerto tetap di awal memberikan gambaran umum dulu tentang istilah dan tugas-tugas yang ada di dalam bidang-bidangnya. Untuk skill mahasiswa ada yang memang sudah bisa langsung menyesuaikan dengan tugas-tugasnya, seperti misalnya membuat naskah, membuat promo, mencari berita, hingga siaran. Tapi kebanyakan masih harus dimulai dari awal dikenalkan dan diarahkan oleh pihak RRI Purwokerto.

2. Penilaian kinerja mahasiswa PPL di Radar Banyumas

Peneliti melakukan analisis dengan metode analisis Keith Davis. Analisis data penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Human Performance = Ability x Motivation

Penilaian Radar Banyumas terhadap mahasiswa PPL dari IAIN dilihat dari segi penampilan pribadi dengan kemampuan motivasi. Dalam pelaksanaan PPL, Radar Banyumas menilai mahasiswa untuk motivasi mereka sudah bagus, namun masih harus dijaga dan ditingkatkan lagi.

b. Motivation = Attitude x Situation

Radar Banyumas menilai bahwa mahasiswa IAIN mempunyai sikap yang bagus. Dalam penilaian Radar Banyumas, bahwa mahasiswa datang ke kantor tidak hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya, tapi juga melakukan administrasi dengan baik. Mahasiswa memiliki tanggungjawab yang baik, sehingga tidak banyak melakukan kesalahan dalam bertugas. Secara keseluruhan, bahwa mahasiswa PPL mempunyai sikap sopan santun yang bagus juga.

IAIN PURWOKERTO

c. *Ability = Knowledge x Skill*

Kemampuan mahasiswa dalam penilaian Radar Banyumas terlihat bagus, khususnya di bidang keredaksian. Mahasiswa dapat memahami tugas-tugas wartawan dengan baik, sehingga dapat melakukan tugas-tugas wartawan dengan baik pula. Walaupun masih dalam . Radar Banyumas sendiri menilai mahasiswa sudah bagus secara keseluruhan skill nya, tapi masih harus dikembangkan dan ditingkatkan lagi. Karena dalam dunia menulis Karena dalam dunia kerja nantinya harus bisa menyelesaikan tugas-tugas dengan baik di bawah tekanan. Dan juga mahasiswa dituntut harus bisa menulis berita, karena itu menjadi dasar juga bagi wartawan, setidaknya mengenal 5W+1H.

IAIN PURWOKERTO

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari uraian dan hasil penelitian yang penulis lakukan tentang Penilaian *Stakeholders* Terhadap Kinerja Mahasiswa Praktik Pengalaman Lapangan (Studi Mahasiswa Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam di Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto dan Radar Banyumas pada tahun 2018 menghasilkan penilaian yang dilakukan oleh *stakeholders* dari Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto dan Radar Banyumas, sebagai berikut :

1. Penilaian yang diberikan dari Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto terhadap mahasiswa praktik pengalaman lapangan program studi Komunikasi dan Penyiaran Islam tahun 2018 dinyatakan telah memiliki kemampuan dan *performance* kerja yang positif. Hal ini dilihat dari tugas-tugas yang diberikan *stakeholders* dapat dilaksanakan dan diselesaikan sesuai dengan apa yang ditugaskan, tetapi masih dinilai belum maksimal, dan perlu adanya perbaikan kinerja pada beberapa mahasiswa. *Stakeholders* RRI Purwokerto juga menilai, bahwa mahasiswa PPL memiliki pengetahuan dan kemampuan dasar yang cukup dalam dunia kajian Komunikasi dan Penyiaran Islam. Di samping itu pihak RRI Purwokerto juga menilai mahasiswa PPL sebagai mahasiswa yang aktif serta memiliki *attitude* yang santun, baik dalam bersikap maupun penampilan mahasiswa PPL

IAIN PURWOKERTO

terbilang sopan dengan memakai pakaian rapih dan identitas kampus berupa almamater.

2. Penilaian yang diberikan dari Radar Banyumas terhadap mahasiswa praktik pengalaman lapangan tahun 2018 dinilai dapat melaksanakan tugasnya setiap hari terkait peliputan berita, menulis berita dan mengirimkan berita tersebut kepada pimpinan redaksi Radar Banyumas. Pihak Radar Banyumas juga menilai mahasiswa PPL memiliki kedisiplinan kerja yang positif terkait penyelesaian tugas yang diberikan, di mana mahasiswa mampu menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu yakni dengan mengirimkan berita setiap hari.

B. Saran

Bardasarkan hasil penelitian mengenai Penilaian *Stakeholder*s terhadap Kinerja Mahasiswa Praktik Pengalaman Lapangan (Studi Mahasiswa Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam di Radio Republik Indonesia (RRI) Purwokerto, dan Radar Banyumas Tahun 2018) penulis menyarankan :

1. Bagi panitia pelaksana kegiatan Praktik Pengalaman Lapangan Fakultas Dakwah IAIN Purwokerto, perlu adanya evaluasi kegiatan Praktik Pengalaman Lapangan agar tujuan dari kegiatan Praktik Pengalaman Lapangan dapat tercapai dengan baik dan optimal. Kemudian untuk pelaksanaan Praktik Pengalaman Lapangan ke depan, untuk penentuan tempat pelaksanaan Praktik Pengalaman Lapangan bagi setiap mahasiswa harus sudah dipersiapkan jauh-jauh hari sebelum pelaksanaan Praktik Pengalaman Lapangan, agar

IAIN PURWOKERTO

mahasiswa dapat mengetahui dan memahami betul gambaran dan kondisi lapangan, serta tugas dan kewajibannya di tempat Praktik Pengalaman Lapangan yang dipilih.

2. Bagi para calon peserta Praktik Pengalaman Lapangan Fakultas Dakwah selanjutnya, untuk mempersiapkan dirinya baik dari segi pengetahuan tentang Praktik Pengalaman Lapangan, skill kemampuannya, dan terutama mengetahui secara detail lembaga yang akan dijadikan lokasi Praktik Pengalaman Lapangan misalnya dengan mendengarkan acara siaran radio RRI Purwokerto secara intensif.
3. Untuk para peneliti selanjutnya, penelitian ini lebih baik disempurnakan lagi dari segi teknik penilaiannya agar lebih rinci terkait penilaian kinerja dari *stakeholders*, sehingga dapat menjadi perbaikan kinerja mahasiswa Praktik Pengalaman Lapangan ke depan yang lebih maksimal.

C. Penutup

Alhamdulilah Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas ridho-Nya penulis diberikan kekuatan untuk menyelesaikan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kekhilafan karena keterbatasan pengetahuan dan keahlian penulis dalam menyusun skripsi ini, sehingga kritik dan saran dapat penulis terima demi kesempurnaan skripsi ini.

Penulis berharap, semoga skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat, khususnya bagi penulis dan seluruh pembaca pada umumnya.

IAIN PURWOKERTO

Semoga Allah SWT selalu meridhoi dan memberi kemudahan dalam setiap langkah kita. Aamiin

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR PUSTAKA

Bintoro & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.

Desmiritha. 2010. "*Penyusunan Sistem Penilaian Kinerja Berdasarkan Model Gabungan Pada Karyawan Hotel X*" Tesis. Depok: Fakultas Psikologi. Diambil dari http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/2017-2/20369770-T37631-Desmiritha.pdf. Diakses pada tanggal 10 Juni 2019.

Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja.* (Jakarta: Mitra Wacana Media.

Haisir, Muna Mahdiyyah. 2017. "Pengaruh Pengungkapan Corporate Social Responsibility Terhadap Earning Response Coefficient (Studi Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Jakarta Islamic Index (Jii) Tahun 2013-2015)" Skripsi. Lampung: Uin Raden Intan Lampung. Diambil dari http://repository.radenintan.ac.id/1201/3/BAB_II.pdf diakses pada tanggal 06 Juni 2018.

Haryati, Mimin. 2009. *Model & Teknik Penilaian pada Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada.

http://journal.walisongo.ac.id/index.php/Phenomenon/article/download/139/120

http://www.iain-samarinda.ac.id/index.php/pklpplkkn/ diakses pada tanggal 11 Maret 2018.

https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kinerja pada 02 Maret 2018.

https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/pemangku%20kepentingan pada 02 Maret 2018.

https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/penilaian pada 02 Maret 2017.

https://www.kbbi.web.id/selia-2 pada tanggal 10 Juli 2018.

Jati, Danang Wahyu Eko. 2015. "Persepsi Guru Pembimbing Terhadap Kinerja Mahasiswa PPL Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial UNY di Kabupaten Sleman" *Skripsi*. Yogyakarta: Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Uiversitas Negeri Yogyakarta. Diambil dari

IAIN PURWOKERTO

http://eprints.uny.ac.id/30675/2/1.%20Skripsi%20Full%2011416244024.pdf diakses pada tanggal 21 februari 2018.

Kusminto & Joko Budi Poernomo. 2013. "Analisis Penilaian Kinerja Dengan Teknik *Self Assessment* Sebagai Evaluasi Kinerja Mahasiswa Pada Praktikum Fisika Dasar Ii Tadris Fisika Iain Walisongo Semarang". Volume 3, No 2. Semarang: Jurusan Tadris Fisika FTIK IAIN Walisongo. h. 82. Diambil dari http://journal.walisongo.ac.id/index.php/Phenomenon/article/download/139/120 diakses pada 01 Agustus 2018

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.

MY, Sri Rahmayantika. 2013. "Analisis Penilaian Prestasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Riau Televisi Pekanbaru" *Skripsi*, Pekanbaru: Jurusan Manajemen UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Diambil dari http://repository.uin-suska.ac.id/1708/1/2013_2013106MEN.pdf diakses pada tanggal 01 Februari 2018.

Notoatmojo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Nuraini, Kurnia. 2014. "Motivasi Berprestasi Mahasiswa Penyandang Tunadaksa" Skripsi. Surabaya: Fakultas Psikologi UIN Sunan Ampel Surabaya. Diambil dari http://digilib.uinsby.ac.id/387/4/Bab%202.pdf pada 30 Agustus 2018

Purwaningrum, Erlinda Listyanyi, dkk. 2014. "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Semangat Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Aggiomultimex), Jurnal Administrasi Bisnis. Volume 8, No. 2. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. h. 3. Diambil dari http://download.portalgaruda.org/article.php?article=189803&val=6468&title=PENGARUH%20PENILAIAN%20KINERJA%20TERHADAP%20SEMANGAT%20KERJA%20 diakses pada tanggal 01 Agustus 2018.

Rakhmat, Djalaluddin. 1999. *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung, PT. Remaja Rosda Karya.

Rivai, Veithzal dan Dato' Ahmad Fawzi Mohd. *Basri*. 2005. *Performance Appraisal* "*Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*". Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Rosy, Brillian. 2009. "*Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai Puskesmas Demangan Kecamatan Taman Kota Madiun*", Skripsi, Surakarta: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret. Diambil dari https://eprints.uns.ac.id/9067/1/149521708201004241.pdf diakses pada tanggal 02 Juli 2018.

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai "Teori Pengukuran dan Implikasi"*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sudin, Ali. 2017. "*Penilaian Guru Pamong Terhadap Kemampuan Mahasiswa PPL Dalam melaksanakan Proses Pembelajaran di SD*" *Jurnal Mimbar Sekolah Dasar*. Volume 4, No. 1, 29-42, ISSN: 2355-5343. Bandung: Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar. h.. 29-30. Diambil dari http://ejournal.upi.edu/index.php/mimbar/article/download/5594/pdf diakses pada tanggal 21 februari 2018.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sukandarrumidi. 2012. *Metode Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Susanti, Siti Hawa. 2014. "*Studi tentang penilaian prestasi kerja pada pegawai dinas perindustrian, perdagangan, koperasi dan usaha mikro kecil menengah di kota bontang*" *Jurnal Administrasi Negara*. Volume 2, No.4, 1977-1990, ISSN: 0000-0000. Samarinda: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Diambil dari: http://ejournal.an.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2014/12/Jurnal%20Siti%20Hawa%20Susanti%20(12-17-14-03-11-18).pdf diakses Tanggal 01 Februari 2018.

Tim Penyusun. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Purwokerto Edisi Revisi*. Purwokerto: STAIN Press.

Tim Penyusun. 2017. *Buku Panduan Pelaksanaan Praktik Pengalaman Lapangan (PPL).* Purwokerto: Laboratorium Dakwah Fakultas Dakwah IAIN Purwokerto.

Tim Penyusun. *Buku Kurikulum Pendidikan Tinggi*. (Jakarta: Depdiknas, 2014). h. 15-16. Diambil dari: http://lpm.walisongo.ac.id/wp-content/uploads/2016/06/Panduan-Kurikulum-Dikti.pdf diakses tanggal 06 Juni 2018.

Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

IAIN PURWOKERTO