**PEDOMAN PENILAIAN KINERJA DOSEN**



**Disusun Oleh:**

**Tim** **Bagian Penjaminan Mutu**

**SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INFORMATIKA DAN KOMPUTER ATMA LUHUR**

**PANGKALPINANG**

**2015**

**Bagian Penjaminan Mutu**



Kode Dokumen : BPM/01/STMIK-AL/2015

No. Revisi : -

Tanggal dikeluarkan : 28 September 2015

|  |  |
| --- | --- |
| Disusun oleh : **Yuyi Andrika, M. Kom**  Kepala Bagian Penjaminan Mutu (BPM)  STMIK Atma Luhur |  |
| Disetujui oleh : **Prof. Dr. Moedjiono, M.Sc**  Ketua STMIK Atma Luhur |  |

**SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INFORMATIKA DAN KOMPUTER ATMA LUHUR**

**PANGKALPINANG**

**2015**

**KATA PENGANTAR**

Proses Evaluasi dalam siklus SPMI adalah melakukan kegiatan Audit Mutu Internal (AMI) salah satunya adalah penilaian kinerja dosen . Tujuan utama penilaian kinerja dosen adalah mendapatkan rekomendasi peningkatan mutu dosen terhadap pengajaran yang sudah dilakukan. STMIK Atma Luhur telah melakukan kegiatan penilaian kinerja dosen yang saat ini fokus kepada Pendidikan, Pengabdian, Penelitian.

Kegiatan penilaian kinerja dosen di STMIK Atma Luhur dilakukan online. Agar kegiatan penilaian kinerja dosen tersebut berjalan dengan baik, maka diperlukan buku pedoman pelaksanaan penilaian kinerja dosen yang dapat dijadikan bahan rujukan bagi program studi yang bertindak sebagai penidak lanjut, Bagian Penjaminan Mutu yang melaksanakan kegiatan tersebut.

Diharapkan buku pedoman ini dapat menjadi pegangan bagi seluruh komponen yang terlibat dalam memahami dan melaksanakan AMI di program studi.

Pangkalpinang , 28 September 2015

**TIM PENYUSUN**

**Daftar Isi**

Bab I: Pendahuluan

A. Tujuan dana maksud Evaluasi Kinerja Dosen

B. Sasaran Evaluasi Kinerja Dosen

Bab II : Dasar Hukum Pelaksanaan Evaluasi Kinerja

Bab III : Jenis dan Wewenang Evaluasi Kinerja Dosen

A. Jenis evaluasi kinerja dosen

B. Pejabat yang berwenang melaksanakan evaluasi kinerja dosen

C. Ruang lingkup evaluasi kinerja dosen

Bab IV : Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Dosen

A. Prinsip, Proses, metode, dan prosedur evaluasi kinerja dosen

B. Proses evaluasi kinerja dosen

C. Instrumen evaluasi kinerja dosen

D. Tindak lanjut Evaluasi Kinderja Dosen

**BAB I PENDAHULUAN**

**A. Tujuan Evaluasi Kinerja Dosen**

Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, setiap lembaga, termasuk lembaga pendidikan seperti STMIK Atma Luhur membutuhkan personil, terutama tenaga dosen yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama setiap personil memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang oleh karena itu penilaian yang dilakukan seharusnya menggambarkan kinerja personil. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah SDM yang ada telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki lembaga, baik dilihat dari kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja personil merupakan refleksi dari berkembang tidaknya lembaga.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil. Dengan dimikian, penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja personil dalam lingkup tanggung jawabnya.

Kinerja dosen pada suatu perguruan tinggi merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh dosen tersebut sesuai dengan peranannya.

Kinerja dosen merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya lembaga perguruan tinggi untuk mencapai tujuanya. Di dalam dunia yang kompetitip dan

mengglobal, setiap perguruan tinggi, seperti STMIK Atma Luhur memerlukan kinerja dosen yang tinggi. Pada saat yang bersamaan, dosen sebagai ujung tombak suatu perguruan tinggi memerlukan umpan balik dari lembaga atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang. Umpan balik terhadap kinerja dosen dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja.

Penilaian kinerja dosen merupakan suatu proses dimana lembaga melakukan evaluasi atau menilai kinerja dosen atau mengevaluasi hasil pekerjaan dosen. Penilaian yang dilakukan terhadap dosen di STMIK Atma Luhur dilaksanakan dengan berbasis pada pengawasan, artinya penilaian yang dilakukan terhadap dosen tidak saja ditujukan untuk menilai kinerja, juga sekaligus berpungsi untuk mengawasi dosen dalam melaksanakan tugas pokoknya, yaitu kegiatan pendidikan dan pengajaran, oleh karena itu kriteria yang dijadikan untuk mengevaluasi, sekaligus berfungsi sebagai alat untuk mengawasi kinerja dosen. Evaluasi kinerja dosen yang berbasis pengawasan ini bisa dilaksanakan oleh pimpinan jurusan, mahasiswa maupun tenaga yang ditetapkan oleh fakultas.

Evaluasi terhadap kinerja dilakukan dengan tujuan untuk;

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja dosen

2. Pemberian penghargaan yang serasi, misalnya: pemberian sertifikat dosen yang berkinerja baik.

3. Mendorong pertanggungjawaban atau akuntabilitas kinerja dosen

4. Meningkatkan motivasi dan etos kerja dosen

5. Meningkatkan komunikasi antara dosen dengan pimpinan sekolah tinggi melalui diskusi yang terkait dengan peningkatan kinerja dosen

6. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari dosen untuk memperbaiki lingkungan kerja, sistem pembinaan, sarana pendukung, dsb.

7. Sebagai salah satu sumber informasi dalam perencanaan pelatihan dan pengembangan dosen.

8. Membantu dalam penetapan tugas mengajar atau dalam mengampu suatu mata kuliah.

9. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan penentuan penyidang skripsi.

10. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja dosen

11. Sebagai alat untuk membantu dosen dan mendorong dosen untuk mengambil inisiatif dalam upaya memperbaiki kinerja.

12. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan yang berkaitan dengan SDM, seperti seleksi, rekruetment serta pelatihan dan pengembangan.

13. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja dosen menjadi lebih baik.

14. Kepentingan pemberhentian, pemberian sangsi atau penghargaan.

**B. Sasaran Evaluasi Kinerja Dosen**

Salah satu tugas dan tanggung jawab dosen, sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah No.60 tahun 1999, adalah melaksanakan pendidikan dan pengajaran. Tugas ini, merupakan utama seorang dosen yang harus dilaksanakan dengan sungguh-sungguh karena sebagai realisasi dari tugas utama suatu perguruan tinggi, yaitu melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar dalam upaya mendidik mahasiswa.

Sebagai pendidik, dosen mengemban tugas dan tanggung jawab untuk mengembangkan potensi yang dimiliki mahasiswa, baik segi pengetahuan, keterampilan dan sikap yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Sesuai dengan tugas utama dosen sebagai pendidikan dan pengajar, maka yang menjadi sasaran evaluasi kinerja dosen meliputi:

1. Persiapan atau perencanaan pembelajaran yang dilakukan dosen, seperti:

penyusunan dan pengembangan SAP, Silabus, Handout Perkuliahan

2. Pelaksanaan pembelajaran, antara lain kemampuan dalam penyampaian materi pelajaran, penguasaan materi, penggunaan alat bantu pendidikan, manajemen kelas, pemberian tugas-tugas perkuliahan, penggunaan metoda pembelajaran

3. Evaluasi hasil belajar meliputi: antara lain penetapan alat atau jenis evaluasi yang digunakan, kesesuaian penggunaan jenis evaluasi dengan tujuan pembelajaran, relevansi antara soal dengan materi perkuliahan yang disampaikan mahasiswa.

4. Kemampuan dosen dalam menjalin atau berinteraksi dengan siswa, memotivasi siswa, membantu siswa yang mengalami masalah dalam belajar.

Aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam mengevaluasi kinerja dosen tersebut, meliputi:

(a). Kualitas hasil kerja (*quality of work*) , (b). Kemampuan (*capability)*,

(d). Komunikasi (*communication)*, dan

(e). Ketepatan waktu (*promtness*).

**C. Pelaksana Penilaian Kinerja Dosen**

Dalam melaksanakan evaluasi terhadap kinerja dosen hendaknya berorientasi pada tujuan, dengan memperhatikan kriteria-kriteria evaluasi yang telah ditetapkan. Pelaksanaan evaluasi juga didasarkan pada program evaluasi yang direncanakan.

Agar evaluasi kinerja dosen berjalan efektif, perlu ditentukan pejabat yang ditugaskan untuk melakukan evaluasi, artinya siapa yang akan melakukan evaluasi kinerja dosen tersebut, yang ditetapkan dengan surat keputusan, sehingga ketika melakukan evaluasi memiliki legalitas yang kuat. Evaluasi kinerja dosen hendaknya dilakukan oleh orang yang memiliki kesempatan yang luas untuk mengamati perilaku dosen secara langsung di kelas.

Dengan adanya ketetapan siapa yang akan melakukan evaluasi diharapkan pelaksanaan evaluasi akan berjalan secara baik dan berkelanjutan. Ada beberapa kemungkinan tentang siapa yang dapat melakukan evaluasi kinerja dosen:

1. Evaluasi oleh mahasiswa.
2. Evaluasi oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat.
3. Evaluasi oleh Bagian Penjaminan Mutu.

**D. Waktu Penilaian Kinerja Dosen**

Ditinjau dari segi waktu pelaksanaan penilaian kinerja dosen berbasis pengawasan, terdiri atas:

1. Penilaian terus menerus, yaitu penilaian kinerja yang dilakukan untuk mengendalikan atau menilai secara berkelanjutan tanpa terbatas pada jangka waktu tertentu.

**BAB II**

**LANDASAN EVALUASI KINERJA DOSEN**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| : | 1. | Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003  Tentang Sistem Pendidikan Nasional; |
|  | 2. | Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005  Tentang Guru dan Dosen; |
|  | 3. | Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012  Tentang Pendidikan Tinggi; |
|  | 4. | Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun  2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan  Pengelolaan Perguruan Tinggi; |
|  | 5. | Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi  Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar  Nasional Pendidikan Tinggi; |
|  | 6. | Pedoman Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Direktorat Pembelajaran dan Kemahasiswaan 2014 |
|  | 7. | Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor : 194/D/O/2009 Tentang Pemberian Izin Penyelenggaraan Program-Program Studi Baru dan Perubahan Bentuk AMIK di Pangkalpinang Bangka Menjadi Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer (STMIK) di Pangkalpinang Bangka tahun 2009 |

8. Statuta STMIK Atma Luhur tahun 2015;

**BAB III**

**JENIS DAN WEWENANG EVALUASI KINERJA DOSEN**

**A. Jenis evaluasi kinerja dosen**

Evaluasi kinerja dosen dapat diklasifikasikan menurut jenisnya sebagai berikut:

***1. Ditinjau dari ruang lingkupnya***

Evaluasi kinerja dilakukan oleh mahasiswa yang telah mengontrak mata kuliah dan mendapat perkuliahan dari dosennya masing-masing, atau peniliaian kinerja dosen oleh BPM yang telah ditetapkan oleh yayasan.

***2. Ditinjau dari segi waktu pelaksanaan***

Ditinjau dari segi waktu pelaksanaan, evaluasi kinerja terbagi atas:

1. Evaluasi terus-menerus, yaitu evaluasi yang dilakukan oleh mahasiswa dan BPM yang ditunjuk. Dilakukan setiap akhir semester.

***3. Ditinjau dari segi substansinya***

Ditinjau dari segi substansinya, penilaian kinerja dosen terbagi atas:

a. ***Penilaian dan pengawasan mutu***, yaitu penilaian kinerja berbasis pengawasan yang dilakukan untuk menilai situasi, kondisi, dan kemampuan dosen dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya yang sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan.

***b. Penilaian Perkembangan***, yaitu penilaian berbasis pengawasan dilakukan untuk menilai perkembangan pelaksanaan tugas setelah dosen tersebut dinilai kinerjanya dan dilakukan umpan balik dalam jangka waktu tertentu.

**B. Wewenang Pejabat/Petugas yang melaksanakan evaluasi kinerja dosen**

Agar kegiatan penilaian kinerja berjalan efektif, maka pejabat yang bertugas untuk melaksanakankan penilaian perlu ditetapkan ruang lingkup kewenangannya, antara lain:

a. Penilaian/pengawasan oleh mahasiswa dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang telah disediakan oleh BPM.

b. Menyusun program pengawasan, dan mensosialisasikannya kepada dosen yang akan dinilai dan kepada mahasiswa peserta kuliah.

c. Mengambil tindakan korektif (khusus tindakan ini dilakukan oleh ketua program studi atau sekolah tinggi) terhadap penyimpangan atau penyelewengan dalam pelaksanaan tugas oleh dosen serta melaporkannya kepada ketua STMIK Atma Luhur.

**C. Ruang Lingkup Tugas Penilai kinerja dosen**

Evaluasi kinerja dosen dapat dilakukan mahasiswa dan LPPM, oleh BPM yang dibentuk oleh yayasan. Hal-hal yang harus dilakukan oleh penilai kinerja dosen, antara lain:

1. Menyusun rencana kegiatan penilaian.

2. Menyiapkan alat evaluasi

3. Menetapan dosen yang akan di evaluasi

4. Memberitahun dosen yang akan dievaluasi

5. Melakukan evaluasi dengan menggunakan instrument yang telah ditetapkan

6. Mengolah hasil penilaian

8. Menyampaikan hasil penilaian kepada dosen yang bersangkutan dan ketua program studi

9. Melakukan tindak lanjut hasil evalauasi kinerja.

**BAB IV**

**PROSEDUR EVALUASI KINERJA DOSEN**

**A. Prinsip-Prinsip Penilaian Kinerja Dosen**

Ada beberapa prinsip yang perlu diperhatikan dalam melakukan evaluasi kinerja dosen, agar evaluasi yang dilakukan dapat menggambarkan kinerja dosen yang sesungguhnya, yaitu:

1. Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan dosen

2. Penilaian harus didasarkan pada standar pelaksanaan kerja dosen

3. Sistem penilaian yang praktis, mudah dipahami dan dimengerti serta mudah digunakan, baik oleh mahasiswa, ketua program studi dan dosen.

4. Penilaian harus dilakukan secara obyektif dan transparan

5. Penilaian kinerja dosen harus memberikan manfaat bagi lembaga maupun dosen sendiri.

6. Hasil penilaian hendaknya bisa dijadikan dasar dalam memberikan bimbingan teknis operasional dan bantuan pemecahan masalah untuk kelancaran pelaksanaan tugas dosen.

7. Kegiatan penilaian harus mampu menemukan penyebab kesalahan dan cara memperbaikinya.

**8.** Kegiatan penilaian hendaknya dapat dijadikan sebagai sarana komunikasi antara pimpinan dengan dosen, sehingga tercapai pendekatan pribadi serta terpupuk rasa kepercayaan dan kerjasama yang baik.

9. Penilaian hendaknya dilakukan secara terus-menerus

10. Penilaian kinerja pada hakekatnya adalah proses kooperatif dan merupakan suatu bagian yang integral dari manajemen STMIK Atma Luhur.

**B. Metode dan Teknik Evaluasi Kinerja Dosen.**

Penilaian kinerja dosen dapat dilakukan dengan cara:

a. Secara langsung pengisian kuesioner evaluasi yang langsung dilakukan oleh mahasiswa.

b. Secara tidak langsung, berupa penilaian dari mahasiswa, hasil evaluasi diri atau laporan dari BPM yang mencetak hasil kinerja.

c. Untuk menilai kinerja dosen dilakukan dengan menggunakan Skala Peringkat *(Rating Scale*). Penilaian dilakukan dengan menggunakan skala- skala tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi.

**C. Prosedur Evaluasi**

Penilaian kinerja dosen terdiri dari beberapa tahapan. Menurut Gary (1977:3) penilaian kinerja terdiri dari tiga langkah, yaitu: mendefinisikan pekerjaan, menilai kinerja, dan memberikan umpan balik. Pandangan lain yang lebih rinci, dan cocok untuk mengukur kinerja dosen, seperti dikemukakan oleh Marwansyah dan Mukaram (2000:108) mengemukakan ada lima langkah dalam Proses Penilaian Unjuk Kerja (PUK), yaitu:

a. Mengidentifikasi tujuan spesifik penilaian unjuk kerja. Contoh tujuan spesifik ini adalah: mempromosikan karyawan, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mengdiagnosa masalah-masalah yang dialami karyawan.

b. Menentukan tugas-tugas yang harus dijalankan dalalam suatu pekerjaan (analisis jabatan). Jika analisis jabatan sudah dilakukan, pada tahap ini cukup dilakukan upaya untuk memutakhirkan atau melengkpi in informasi hasil analisis jabatan.

c. Memeriksa tugas-tugas yang dujalani. Pada tahap ini, penilai memeriksa tugas- tugas yang dilaksanakan oleh tiap-tiap pekerja, dengan berpedoman pada deskripsi jabatan.

d. Menilai unjuk kerja. Setelah memeriksa tugas-tugas, penilai memberikan nilai untuk tiap-tiap unsur jabatan yang diperiksa atau diamati.

e. Membicarakan hasil penilaian dengan karyawan. Pada tahap terakhir ini, penilai hendaknya menyampaikan dan mendiskusikan hasil penilaian kepada karyawan yang dinilai. Karyawan yang dinilai dapat mengklasifikasikan hasil penilaian dan, bila perlu, bisa mengajukan keberatan atas hasil penilaiaan.

penilaian kinerja dosen dapat diilustrasikan dalam bentuk gambar berikut init:

**PROSEDUR PENILAIAN KINERJA DOSEN**

Kinerja Dosen

Penilaian

Kinerja

Umpan balik

bagi bagi

Ukuran-

ukuran kinerja

Standar Kinerja

Keputusan SDM

Dokumen Kinerja

Dosen

**D. Instrumen Evaluasi Kinerja Dosen**

Evaluasi kinerja dosen berbasis pengawasan dapat dilakukan oleh ketua program studi, BPM, oleh dosen sendiri maupun oleh mahasiswa. Untuk melakukan evaluasi digunakan kuesioner evaluasi yang sekaligus berfungsi sebagai instrument yang dapat digunakan dalam melakukan pengawasan terhadap kinerja dosen. Setiap penilai menggunakan instrument evaluasi yang berbeda. Adapun instrument yang digunakan adalah sebagai berikut:



 