



2022

PEDOMAN EVALUASI KINERJA DOSEN STIE SEMARANG

**Jl. Menoreh Utara Raya No.11,
Sampangan Semarang**
<https://www.stiesemarang.ac.id>
TELP. 024-8506802



KEPUTUSAN KETUA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SEMARANG
NOMOR: 39.2/STIE.S/SK/XI/2022

TENTANG

PEDOMAN EVALUASI KINERJA DOSEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SEMARANG

KETUA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SEMARANG,

- Menimbang : a. Bahwa Penilaian kinerja Dosen merupakan suatu proses dimana lembaga melakukan evaluasi atau menilai kinerja dosen atau mengevaluasi hasil pekerjaan dosen.
- b. Bahwa penilaian yang dilakukan terhadap dosen yang dilaksanakan dengan berbasis pada pengawasan yang diatur dalam Pedoman Evaluasi Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi SEMARANG;
- c. Bahwa sehubungan maksud tersebut perlu ditetapkan dengan Keputusan Ketua.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
4. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Nomor : 84 /D.O / 2000, Tanggal : 9 Juni 2000, tentang Ijin Penyelenggaraan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi SEMARANG
5. Keputusan Yayasan Pendidikan Akademi Koperasi Semarang Nomor KPTS/011/Pengrs.YPAK/VII/2022 tentang Pengangkatan Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi SEMARANG Periode 2022-2026

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
Kesatu : KEPUTUSAN KETUA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SEMARANG TENTANG PEDOMAN EVALUASI KINERJA DOSEN SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SEMARANG;
- Kedua : Menetapkan dan memberlakukan Keputusan Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi SEMARANG tentang Pedoman Pedoman Evaluasi Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi SEMARANG;
- Ketiga : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan;
- Keempat : Segala biaya yang timbul dengan terbitnya keputusan ini dibebankan anggaran Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi SEMARANG.

Ditetapkan di : Semarang
pada tanggal : 12 November 2022

Ketua,

Cahyani Tunggal Sari, SE., MA., MM

NIDN. 0603108402



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan Syukur kita haturkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat-Nya kepada kita semua. Kita patut bersyukur atas penyusunan Pedoman Penilaian Kinerja Dosen ini sebagai wujud komitmen kita semua membangun dan meningkatkan kualitas penyelenggaraan Catur Dharma Perguruan Tinggi STIE Semarang khususnya dalam bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian Masyarakat.

STIE Semarang dalam mewujudkan visinya menjadi STIE Semarang berbasis nilai-nilai koperasi dan kewirausahaan membutuhkan komitmen dalam mempertahankan bahkan meningkatkan kualitasnya. Kualitas ini dapat dilihat kinerja sumber daya manusia yang terdiri dosen dan tenaga tenaga kependidikan. Oleh karena itu STIE Semarang merumuskan dan menetapkan Pedoman Evaluasi Kinerja Dosen untuk mengontrol pelaksanaan dan peningkatan mutu STIE Semarang.

Akhirnya , tidak lupa mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian Pedoman ini, terutama kepada Tim Penyusun yang telah bekerja keras dalam menyiapkan segalanya sejak awal hingga akhir proses penyusunan dokumen ini.

Semarang, 12 November 2022

Ketua STIE Semarang,

Cahyani Tunggal Sari,SE.MA,MM

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	1
BAB 1. PENDAHULUAN	3
A. Tujuan Evaluasi Kinerja Dosen.....	3
B. Sasaran Evaluasi Kinerja Dosen	4
C. Pelaksana Penilaian Kinerja Dosen.....	5
D. Waktu Penilaian Kinerja Dosen	6
BAB II JENIS DAN WEWENANG KINERJA DOSEN	7
A. Jenis evaluasi kinerja dosen	7
B. Wewenang Pejabat/Petugas yang melaksanakan evaluasi kinerja dosen.....	7
C. Ruang Lingkup Tugas Penilai kinerja dosen.....	8
BAB III PROSEDUR EVALUASI KINERJA DOSEN.....	9
A. Prinsip-Prinsip Penilaian Kinerja Dosen.....	9
B. Metode dan Teknik Evaluasi Kinerja Dosen.....	9
C. Prosedur Evaluasi.....	10
D. Instrumen Evaluasi Kinerja Dosen.....	11
E. Pengolahan Hasil Evaluasi Kinerja Dosen.....	14
F. Tindak Lanjut Evaluasi	14
BAB IV PENUTUP	15
DAFTAR PUSTAKA	15

BAB 1. PENDAHULUAN

A. Tujuan Evaluasi Kinerja Dosen

Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, setiap lembaga, termasuk lembaga pendidikan seperti STIE Semarang 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 system formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil. Dengan demikian, 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. Untuk dapat menentukan kualitas kinerja dosen perlu adanya criteria yang jelas. Mitchell (1978) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu: aspek kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, prakarsa, kemampuan dan komunikasi. Kinerja dosen merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya lembaga perguruan tinggi untuk mencapai tujuannya. Di dalam dunia yang kompetitif dan mengglobal, setiap perguruan tinggi, seperti STIE Semarang 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 STIE Semarang dilaksanakan dengan berbasis pada pengawasan, artinya penilaian yang dilakukan terhadap dosen tidak saja ditujukan untuk menilai kinerja, juga sekaligus berfungsi untuk mengawasi dosen dalam melaksanakan tugas pokoknya, yaitu kegiatan pendidikan dan pengajaran, oleh karena itu criteria 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: tunjangan prestasi, insentif, kenaikan gaji, pengembangan karier, kesempatan mengikuti pendidikan tambahan, dsb.
3. Mendorong pertanggungjawaban atau akuntabilitas kinerja dosen
4. Meningkatkan motivasi dan etos kerja dosen
5. Meningkatkan komunikasi antara dosen dengan pimpinan universitas 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 gaji, insentif, upah, kompensasi dan berbagai imbalan lainnya.
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, rekrutmen serta pelatihan dan pengembangan.
13. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja dosen menjadi lebih baik.
14. Kepentingan pemberhentian, pemberian sanksi 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),
- c. Prakarsa (initiative)
- d. Komunikasi (communication),
- e. Ketepatan waktu (promptness).

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 legitimasi 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 pimpinan jurusan atau ketua program studi
2. Evaluasi oleh mahasiswa,

3. Evaluasi oleh TIM yang ditetapkan oleh institusi atau program studi
4. Evaluasi diri
5. Evaluasi yang dilakukan oleh petugas TU yang ada di program studi, ruang lingkup evaluasi dibatasi pada aspek administrasi akademik, yaitu menilai kesesuaian tugas mengajar dengan jadwal, kehadiran Tim dosen, pelaksanaan UTS dan UAS.
6. Evaluasi kombinasi, artinya dilakukan secara simultan, baik oleh pimpinan jurusan program studi, TIM evaluasi yang dibentuk di institusi, evaluasi oleh mahasiswa dan evaluasi diri.

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.
2. Penilaian berkala, yaitu penilaian yang dilakukan untuk mengendalikan atau menilai pada jangka waktu tertentu, berdasarkan rencana atau program yang telah ditetapkan.
3. Penilaian sewaktu-waktu, yaitu penilaian kinerja yang dilakukan untuk mengendalikan dan menilai secara mendadak berdasarkan data, informasi, atau keperluan pada saat tertentu terhadap suatu persoalan khusus di luar rencana yang kegiatan penilaian/pengawasan yang telah ditetapkan.

BAB II JENIS DAN WEWENANG KINERJA DOSEN

A. Jenis evaluasi kinerja dosen

Evaluasi kinerja dosen dapat diklasifikasikan menurut jenisnya sebagai berikut:

- 1) Ditinjau dari ruang lingkungannya Evaluasi kinerja dilakukan oleh pimpinan jurusan untuk menilai dosen yang bertugas pada jurusan/program studi tersebut serta oleh setiap mahasiswa yang telah mengontrak mata kuliah dan mendapat perkuliahan dari dosennya masing-masing, atau penilaian kinerja dosen oleh TIM penilai yang telah ditetapkan oleh pimpinan fakultas.
- 2) Ditinjau dari segi waktu pelaksanaan Ditinjau dari segi waktu pelaksanaan, evaluasi kinerja terbagi atas: a. Evaluasi terus-menerus, yaitu evaluasi yang dilakukan oleh mahasiswa dan pimpinan jurusan program studi atau oleh tim yang ditunjuk. Dilakukan setiap akhir semester. b. Evaluasi sewaktu-waktu, yaitu evaluasi kinerja dosen yang dilakukan secara mendadak berdasarkan informasi, atau keperluan pada saat tertentu terhadap suatu persoalan khusus di luar rencana evaluasi yang telah ditetapkan.
- 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 melaksanakan penilaian perlu ditetapkan ruang lingkup kewenangannya, antara lain:

1. Penilaian/pengawasan oleh mahasiswa dilakukan dengan menggunakan format yang telah disediakan oleh Lembaga Penjamin Mutu. Format penilaian yang telah diisi dikembalikan kepada petugas yang ditunjuk.

2. Menyusun program pengawasan, dan mensosialisasikannya kepada dosen yang akan dinilai dan kepada mahasiswa peserta kuliah.
3. Menghubungi dosen yang akan dinilai/diawasi, baik dengan maupun pemberitahuan terlebih dahulu kepada yang bersangkutan.
4. Meminta bahan dan/atau keterangan yang diperlukan dan wajib diberikan oleh dosen yang dinilai/diawasi.
5. Memberi saran teknis administratif dan teknis edukasi kepada dosen sesuai standar kerja yang berlaku.
6. Mengambil tindakan korektif (khusus tindakan ini dilakukan oleh pimpinan program studi) terhadap penyimpangan atau penyelewengan dalam pelaksanaan tugas oleh dosen serta melaporkannya kepada pimpinan institusi.

C. Ruang Lingkup Tugas Penilai kinerja dosen

Evaluasi kinerja dosen dapat dilakukan oleh pimpinan jurusan/program studi, oleh Tim penilaian yang dibentuk oleh pimpinan Program Studi, dosen itu sendiri (evaluasi diri) serta oleh mahasiswa. Hal-hal yang harus dilakukan oleh penilai kinerja dosen, antara lain:

1. Menyusun rencana kegiatan penilaian.
2. Menyiapkan alat evaluasi
3. Menetapkan dosen yang akan di evaluasi
4. Memberitahun dosen yang akan dievaluasi
5. Melakukan evaluasi dengan menggunakan instrument yang telah ditetapkan
6. Memeriksa dokumen-dokumen yang terkait dengan tugas dosen sebagai pengajar, seperti SAP, silabus, dan handout perkuliahan.
7. Mengolah hasil penilaian
8. Menyampaikan hasil penilaian kepada dosen yang bersangkutan dan pimpinan unit kerja
9. Melakukan tindak lanjut hasil evaluasi kinerja.

BAB III 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, pimpinan jurusan, oleh tenaga administrative maupun oleh dosen sendiri.
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 STIE Semarang.

B. Metode dan Teknik Evaluasi Kinerja Dosen

Penilaian kinerja dosen dapat dilakukan dengan cara:

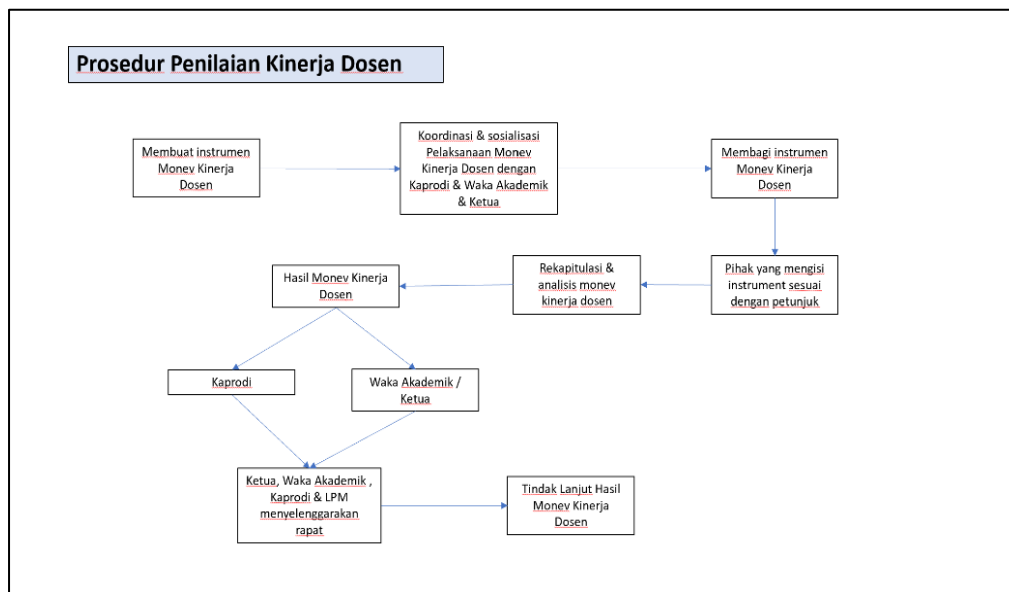
1. Secara langsung atau observasi, yaitu dengan melakukan pemeriksaan dokumen, pertemuan tatap muka, pengisian instrument evaluasi yang langsung dilakukan oleh tim penilaian.
2. Secara tidak langsung, berupa penilaian atas laporan tertulis dari mahasiswa, hasil evaluasi diri atau laporan dari petugas administratif yang mencatat hasil monitoring.

- 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. Penilaian didasarkan pada pendapat-pendapat penilai.

C. Prosedur Evaluasi

Penilaian kinerja dosen terdiri dari beberapa tahapan , sebagai berikut :

- Membuat instrument evaluasi kinerja dosen
- Melakukan koordinasi & sosialisasi kepada pimpinan unit terkait dan program studi.
- Membagikan instrument evaluasi kepada pihak yang mengevaluasi.
- Pihak yang mengisi instrument sesuai dengan petunjuk yang ada
- Rekapitulasi dan menganalisis hasil survey kinerja dosen dan selanjutnya menyerahkan kepada Kaprodi
- Kaprodi menindaklanjuti hasil evaluasi dosen yang telah dilakukan
- Hasil rekapitulasi kinerja dosen diserahkan kepada Ketua
- Ketua menindaklanjuti rekapan hasil evaluasi dosen yang telah dilakukan
- Ketua , Waka Akademik dan LPM meyelenggarakan rapat untuk membahas hasil laporan monev
- Ketua menindaklanjuti hasil monitoring dan evaluasi dosen



Gb. 1 Prosedur Evaluasi Kinerja Dosen

D. Instrumen Evaluasi Kinerja Dosen

Evaluasi Kinerja Dosen berbasis pengawasan dilakukan oleh Kaprodi dan LPM atau tim yang dibentuk oleh dosen dan mahasiswa. Untuk evaluasi digunakan instrument evaluasi kinerja dosen dari survey kegiatan proses pembelajaran melalui system siacad oleh mahasiswa dan BKD dosen yang mencakup tridharma perguruan tinggi.

1. Instrument Kegiatan Proses Pembelajaran Penilaian Kinerja Dosen Oleh Mahasiswa

Kuesioner kinerja dosen dari mahasiswa merupakan proses dimana lembaga melakukan evaluasi atau menilai kinerja dosen atau mengevaluasi hasil pekerjaan dosen dalam bidang pengajaran oleh mahasiswa. Penilaian yang dilakukan terhadap dosen di STIE Semarang dilaksanakan berbasis pengawasan dalam proses pembelajaran. Mengingat pentingnya informasi ini untuk meningkatkan kualitas proses akademik, mohon diisi dengan sebenar-benarnya. Penilaian dilakukan terhadap aspek-aspek dalam tabel berikut dengan kriteria skor 1 sampai dengan 4 :

Skor 1 : kurang / kurang memuaskan

Skor 2 : cukup / cukup memuaskan

Skor 3 : memuaskan

Skor 4 : sangat memuaskan

No	Pertanyaan	SKOR			
		Sangat memuaskan	Memuaskan	Cukup	Kurang
		4	3	2	1
A	Materi Pembelajaran				
1	Dosen menyampaikan silabus dan materi perkuliahan sesuai yang telah ditetapkan				
2	Materi perkuliahan yang disampaikan mengikuti perkembangan keilmuan baik secara nasional maupun internasional				
3	Bobot penilaian tugas, UTS dan UAS sesuai dengan rancangan pengajarannya				
B	Pengelolaan Kelas				
4	Dosen memberikan umpan balik yang konstruktif pada saat mengajar				
5	Dosen memanfaatkan alat bantu (LCD/Projector) secara efektif pada saat mengajar ?				
6	Dosen memberikan contoh yang membantu mahasiswa memahami konsep yang sulit				
7	Dosen menciptakan suasana kelas yang kondusif untuk belajar				

8	Dosen menjawab pertanyaan mahasiswa dengan jelas				
9	Dosen menerima masukan dari mahasiswa				
10	Dosen memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mengajukan pendapat				
11	Dosen peka terhadap keadaan mahasiswa				
C	Proses Pengajaran				
12	Dosen menyampaikan rancangan pengajaran dengan jelas diawal perkuliahan				
13	Metode pengajaran yang digunakan membantu mahasiswa memahami materi perkuliahan				
14	Proses perkuliahan menggunakan pendekatan student center learning (SCL) dan proses interaksi dua arah antara mahasiswa dan dosen				
15	Proses perkuliahan mengutamakan pendekatan ilmiah seperti (PBL, studi kasus, proyek dll) sehingga tercipta suasana akademik yang positif				
16	Dosen menyampaikan materi perkuliahan dengan jelas				
17	Dosen konsisten menerapkan peraturan perkuliahan ?				
18	Proses pembelajaran relevan dengan karakteristik keilmuan program studi				
19	Nilai yang saya peroleh menggambarkan kemampuan saya secara akurat ?				
20	Dosen memiliki kemampuan profesional dan efektif dalam perkuliahan				
	Total jawaban				
	Total Skor				
	Nilai				
	Rata-rata				

2. Laporan Kinerja Dosen / Beban Kerja Dosen (BKD)

IDENTITAS

Nama :
 No. Sertifikat / NIDN :
 Status : Dosen Biasa
 Jurusan / Prodi :
 Jab. Fungsional / Gol :
 No. HP :

No	Kegiatan	Link yang open akses		Penilaian Rekomendasi
Bidang Pelaksanaan Pendidikan				
1.				
Bidang Pelaksanaan Penelitian				
1.				
2.				
Bidang Pelaksanaan Pengabdian				
Bidang Pelaksanaan Penunjang				

PERNYATAAN DOSEN

Saya dosen yang membuat laporan kinerja ini menyatakan bahwa semua aktivitas dan bukti pendukungnya aktivitas saya dan saya sanggup menerima sanksi apapun termasuk penghentian tunjangan dan mengembalikan yang sudah saya terima apabila pernyataan ini dikemudian hari terbukti tidak benar.

Mengetahui

Atasan Dosen

Dosen yang Membuat

(.....)
 NIDN.

(.....)
 NIDN

E. Pengolahan Hasil Evaluasi Kinerja Dosen

Hasil evaluasi kinerja dosen dari instrument diatas kemudian diolah oleh Lembaga Penjamin Mutu dengan prosedur sebagai berikut :

1. Pembobotan setiap alternatif penilaian , yaitu :
 - a. Baik sekali = 4
 - b. Baik = 3
 - c. Cukup = 2
 - d. Kurang = 1
2. Penjumlahan nilai setiap bagian atau instrument kegiatan dosen (survey kegiatan proses pembelajaran dosen & LKD/BKD)
3. Pembobotan untuk setiap kategori kegiatan dosen , yaitu
 - a. Nilai survey Proses kegiatan pembelajaran (SPKP) = 1 – 4
 - b. LKD / BKD :
 - Nilai kum 15 – 16 : 4 (baik sekali)
 - Nilai kum 13 – 14,99 : 3 (baik)
 - Nilai kum 12 – 12,99 : 2 (cukup)
 - Nilai kum ≤ 12 : 1 (kurang)
4. Pengolahan evaluasi kinerja dosen dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

$$\frac{\text{SPKP} + \text{LKD/BKD}}{2} = \text{Nilai Perolehan Skor Dosen}$$

Hasil pengolahan kinerja dosen dikonversikan dalam bentuk skala penilaian sebagai berikut :

No	Rentang Nilai	Kualifikasi	Keterangan
1	3,60 – 4,00	A	Sangat Baik
2	3,00 – 3,59	B	Baik
3	2,40 – 2,99	C	Cukup
4	1,00 – 2,39	D	Kurang

F. Tindak Lanjut Evaluasi

Tindak lanjut yang dapat dilakukan dari kegiatan evaluasi kinerja dosen , antara lain :

- a. Perbaikan dan pengembangan kinerja dosen
- b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- c. Keputusan-keputusan dalam pemberian tugas-tugas kepada dosen , promosi dan demosi
- d. Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan pengembangan

BAB IV PENUTUP

Sumber daya manusia menjadi komponen penting dalam segala kegiatan yang ada dalam STIE Semarang sebagai indikator adanya peningkatan mutu suatu institusi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah dosen dan tenaga Pendidikan. Dosen berperan dalam mengantarkan mahasiswa menjadi manusia yang berilmu, terampil, bertaqwa, berakhlak mulia dan cinta bangsa dan tanah air. Selain itu, dosen juga harus tetap melakukan penelitian untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan memanfaatkannya dalam bidang pengajaran yang dilaksanakan serta melakukan pengabdian sebagai bentuk aplikasi dari hasil penelitian yang dilakukan sehingga memberikan manfaat bagi Masyarakat. Semoga panduan Evaluasi Kinerja Dosen ini dapat dijadikan acuan sebagai acuan bagi semua dosen yang terlibat dalam peningkatan mutu STIE Semarang sehingga dapat tumbuh menjadi Institusi yang unggul baik pada skala nasional maupun internasional.

DAFTAR PUSTAKA

1. Undang-undang No.20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang No.14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Peraturan Pemerintah No.60 tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi
4. Peraturan Pemerintah No. 4 tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Peraturan Pemerintah No. 37 tahun 2009 tentang Dosen
6. Pedoman SPMI STIE Semarang