

PEDOMAN EVALUASI DOSEN OLEH MAHASISWA



**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2021**

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang
- B. Tujuan dan maksud Evaluasi Kinerja Dosen
- C. 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
- D. Reward And Punishment

BAB IV INTRUMENT EVALUASI DOSEN OLEH MAHASISWA

BAB V PENUTUP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan pendidikan tinggi dan adanya persaingan global, menuntut Unissula memiliki kinerja yang tinggi. Disisi lain Unissula menetapkan visinya untuk menjadi universitas berkelas kelas dunia yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Untuk mencapai visi tersebut Unissula harus menata diri dengan melakukan perbaikan manajemen di segala bidang, termasuk dalam bidang pengelolaan SDM, terutama dosen. Dosen merupakan ujung tombak dan motor institusi untuk melaksanakan kegiatan tridharma.

Sebagai unsur yang paling penting di Perguruan Tinggi, dosen juga dituntut untuk dapat berpartisipasi dalam tata pamong institusi dan pengembangan profesi. Hal ini cukup beralasan mengingat dosen merupakan pelaksana fungsi utama: pendidikan, penelitian, pengabdian pada masyarakat dan manajemen Perguruan Tinggi. Kelompok Dosen lebih tinggi dari kelompok lainnya (mahasiswa, tenaga penunjang akademik, dan tenaga administrasi), karena memiliki jenjang pendidikan dan kemampuan akademik yang lebih tinggi dan merupakan kekuatan utama pada jurusan/fakultas maupun Universitas. Oleh karena itu pemberdayaan dosen merupakan suatu keharusan bagi universitas, karena dosen yang kompeten dan memiliki kinerja yang tinggi merupakan kunci keberhasilan Jurusan/ Fakultas/Universitas.

Kinerja dosen juga merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya UNISSULA untuk mencapai tujuannya. Di dalam dunia yang kompetitif dan mengglobal, setiap perguruan tinggi, terutama UNISSULA 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 UNISSULA 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.

B. Tujuan

Tujuan Pedoman Evaluasi kinerja Dosen untuk memberikan tuntunan bagi fakultas atau departemen mengenai pelaksanaan dan pengukuran kinerja dosen di lingkungan Unissula serta mendorong dosen untuk meningkatkan kualitas sesuai dengan standar minimal yang diharapkan. Pedoman ini juga diharapkan dapat menjadi panduan bagi dosen untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian pedoman ini berfungsi sebagai acuan dan rambu-rambu bagi Unissula, Fakultas dan departemen serta dosen di dalam pelaksanaan tridharma dan peningkatan kinerja. Melalui buku pedoman ini diharapkan Unissula dapat meningkatkan kualitasnya melalui profesionalisme dosen dan dapat memenuhi tuntutan *stakeholder* tantangan global. Adapun tujuan secara lebih rinci dapat diuraikan sebagai berikut :

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. Media umpan balik bagi dosen maupun Unissula untuk memperbaiki lingkungan kerja, system pembinaan, sarana pendukung, dsb.
6. Menjaga tingkat kinerja dosen diatas standar minimal

C. Sasaran

Adapun sasaran dari pedoman pelaksanaan evaluasi dan pengukuran kinerja dosen, meliputi :

- a. Peningkatan profesionalisme dosen dalam melaksanakan tugas,
- b. Peningkatan proses dan hasil pendidikan di Unissula

- c. Penilaian akuntabilitas kinerja dosen Unissula
- d. Peningkatan Budaya Akademik Islami di Lingkungan Unissula
- e. Mempercepat terwujudnya visi, misi dan tujuan Unissula
- f. Pencapaian Standar Nasional Pendidikan Tinggi

D. Manfaat

- a. Sebagai salah satu sumber informasi dalam perencanaan pelatihan dan pengembangan dosen.
- b. Membantu dalam penetapan tugas mengajar atau dalam mengampu suatu mata kuliah.
- c. Sebagai alat untuk membantu dosen dan mendorong dosen untuk mengambil inisiatif dalam upaya memperbaiki kinerja.
- d. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan yang berkaitan dengan SDM, seperti seleksi, rekrutment serta pelatihan dan pengembangan.
- e. Sebagai sumber informasi terkait dengan kebijakan untuk mengatasi permasalahan terkait dengan kinerja dosen.
- f. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, insentif, upah, kompensasi dan berbagai imbalan lainnya serta pemberian sanksi maupun kebijakan pemberhentian dosen

BAB II

DASAR HUKUM KINERJA DOSEN

Pedoman Evaluasi kinerja dosen ini disusun dengan mempertimbangan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia serta peraturan yang berlaku di Unissula yang meliputi UU, peraturan dan kebijakn sebagai berikut :

1. UU RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen
3. Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
4. Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 50 Tahun 2014 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Internal
5. Permenpan No 17 Tahun 2013 Tentang Jaban Fungsional Dosen Dan Angka Kredit
6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi Dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
7. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen
8. Anggaran Dasar Dan Anggaran Rumah Tangga Ybwsa Tahun 2001.
9. Statuta Unissula Tahun 2011.
10. Renstra Unissula Tahun 20014-2024.
11. Hasil Rapat Senat Unissula
12. Hasil Rapat Pimpinan Unissula

BAB III

JENIS DAN WEWENANG SERTA PROSEDUR EVALUASI DOSEN OLEH MAHASISWA

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 oleh mahasiswa (EDOM) berjalan efektif, perlu ditentukan pejabat atau pihak 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 oleh mahasiswa hendaknya dilakukan oleh orang yang memiliki kesempatan yang luas untuk mengamati perilaku dosen secara langsung di kelas.

A. Wewenang Evaluasi Kinerja Dosen

Dengan adanya ketetapan siapa yang akan melakukan evaluasi diharapkan pelaksanaan evaluasi akan berjalan secara baik dan berkelanjutan. Ada beberapa komponen yang terlibat dalam evaluasi kinerja dosen oleh mahasiswa:

1. Pimpinan Universitas
2. Tim EDOM Universitas
3. Pimpinan Fakultas, pimpinan jurusan atau ketua program studi
4. Mahasiswa,
5. Tim EDOM Fakultas

B. Waktu Penilaian Kinerja Dosen

Ditinjau dari segi waktu pelaksanaan penilaian kinerja dosen berbasis system informasi manajemen:

1. Penilaian berkala, yaitu penilaian yang dilakukan untuk mengendalikan atau menilai pada jangka waktu tertentu (1 semester) sekali pada saat mahasiswa akan akses terhadap nilai akhir semester.
2. Rekapitulasi dan evaluasi terhadap hasil penilaian dilakukan pada bulan April dan Oktober.

C. Mekanisme dan prosedur:

Mekanisme dan Prosedur Penilaian Kinerja Dosen sebagai berikut :

1. Ka Prodi EDOM:

- a. Berinisiatif melakukan sosialisasi EDOM pada setiap akhir semester.
- b. Menginformasikan kegiatan tersebut kepada mahasiswa

2. Tim EDOM Fakultas

- a. Memperbanyak instrument EDOM berdasarkan kebutuhan.
- b. Mengupload EDOM tiap akhir semester
- c. Melakukan rekapitulasi dan tabulasi hasil EDOM
- d. Melakukan interpretasi dan penarikan kesimpulan dari hasil evaluasi terhadap kinerja dosen yang dilakukan setiap akhir semester.
- e. Memberikan pelaporan kepada pihak fakultas dari hasil evaluasi terhadap kinerja dosen dan Fakultas memberikan laporan pada Tim EKD Universitas
- f. Memberikan umpan balik kepada seluruh dosen dari hasil evaluasi kinerja yang telah dilakukan untuk perbaikan di masa mendatang.

3. Tim EDOM Universitas

- a. Tim EKD Universitas melakukan Tabulasi dan scoring terhadap hasil EDOM terhadap berbagai Prodi dan Fakultas
- b. Tim EKD Universitas melakukan pemberian predikat terhadap hasil tabulasi seluruh komponen terhadap masing-masing Prodi
- c. Tim EKD Universitas melaporkan hasil EDOM terhadap Rektor

D. Instruksi Kerja

1. Staff administrasi program studi pada 2 minggu terakhir pelaksanaan perkuliahan menginformasikan akan adanya kegiatan survey evaluasi dosen oleh mahasiswa menggunakan e-kuesioner pada system informasi akademik UNISSULA.
2. Lembar kuesioner/evaluasi dosen oleh dari mahasiswa diisi pada saat mahasiswa akan mengakses nilai akhir semester.
3. Mahasiswa melakukan isian terhadap identitas dosen, mata kuliah yang diajarkan, jadwal kuliah, dan jam kuliah.
4. Staf program studi, melakukan rekapitulasi data dan tabulasi dari form yang telah diisi mahasiswa.
5. Setelah seluruh lembar isian kuesioner dan borang evaluasi dilakukan rekapitulasi dann staff administrasi jurusan menyampaikan kepada ketua program studi bahwa kegiatan pengisian lembar evaluasi kinerja dosen mengajar telah siap untuk dilakukan pengolahan data.
6. Ketua program studi menugaskan kepada Tim EDOM program studi untuk melakukan pengolahan dan analisis data terhadap lembar isian kuesioner yang ada.
7. Tim EDOM program studi menyerahkan hasil olahan data kepada ketua program studi.
8. Ketua program studi membuat laporan ke fakultas tentang kesimpulan dan interpretasi yang dapat ditarik dari evaluasi terhadap kinerja dosen.
9. Ketua program studi melalui rapat rutin program studi memberikan umpan balik kepada para dosen tentang hasil evaluasi kinerja dosen.
10. Pimpinan Fakultas membuat laporan ke Universitas tentang kesimpulan dan interpretasi yang dapat ditarik dari evaluasi terhadap kinerja dosen.
11. Staf BAAk, melakukan rekapitulasi data dan tabulasi dari form yang telah diisi mahasiswa untuk masing2 program studi.
12. Setelah seluruh lembar isian kuesioner dan borang evaluasi dilakukan rekapitulasi dann staff administrasi jurusan menyampaikan kepada ketua BAAk bahwa kegiatan pengisian lembar evaluasi kinerja dosen mengajar telah siap untuk dilakukan pengolahan data.
13. Ketua BAAk menugaskan kepada Tim EDOM UNISSULA untuk melakukan pengolahan dan analisis data terhadap lembar isian kuesioner yang ada.

14. Tim EDOM UNISSULA menyerahkan hasil evaluasi dan Rekomendasi kepada Rektor Melalui WR I.
15. Rektor melalui rapat rutin program studi memberikan umpan balik kepada Fakultas dan prodi tentang hasil EDOM dari masing-masing prodi.
16. Pimpinan Universitas Menyusun Laporan Penilaian Kinerja Dosen Tingkat Universitas hasil kompilasi semua Fakultas dan membuat kebijakan terkait dengan hasil evaluasi kinerja dosen pada level universitas maupun fakultas

BAB IV

INSTRUMENT EVALUASI DOSEN OLEH MAHASISWA

Indikator Evaluasi Kinerja Dosen Oleh Mahasiswa menyangkut 9 (Sembilan) katagori yang meliputi reliabilitas, responsivenss, assurance, tangible empathy, responsibility, atrativeness dan competence
Ada Indikator setiap katagori dapat dilihat pada rincian sebagai berikut :

KUESIONER EDOM

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
	Aspek Tangible					
1	Ketersediaan infrastruktur gedung yang nyaman dan lengkap sarana pembelajarannya					
2	Ketersediaan literatur /buku bacaan yang disediakan fakultas/prodi secara mutahir					
3	Ketersediaan fasilitas ibadah yang dapat dipergunakan oleh mahasiswa					
4	Ketersediaan fasilitas toilet yang bersih dan nyaman					
5	Ketersediaan kurikulum yang adaptif dengan perkembangan IPTEK					
6	Ketersediaan layanan akademik yang mendukung administrasi akademik					
7	Ketersediaan ruang diskusi dalam menunjang pembelajaran					
8	Learning Management System yang terdapat dalam sim.unissula.ac.id , sinau.unissula.ac.id , ICD, mudah diakses untuk pembelajaran					
9	Sistem Informasi Akademik (KHS, KRS, administrasi akademik lainnya) mudah diakses					
10	Ruang fasilitas perpustakaan nyaman untuk digunakan.					
	Aspek Empathy					
1	Kesediaan/kepedulian dosen terhadap kepentingan mahasiswa					
2	Kesediaan/kepedulian tenaga kependidikan terhadap kepentingan mahasiswa					
3	Kesediaan/kepedulian pengelola program studi terhadap kepentingan mahasiswa					

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
4	Kesediaan dosen menjalin hubungan dengan mahasiswa dalam kegiatan pembelajaran					
5	Kesediaan dosen memberikan bantuan penyelesaian kesulitan belajar mahasiswa					
6	Kesediaan pengelola program studi memberikan bantuan kemudahan dalam kegiatan belajar mengajar					
Aspek Reliability						
1	Kemampuan pengelola program studi dalam memberikan pelayanan sesuai yang dijanjikan					
2	Kemampuan tenaga kependidikan dalam membantu pelayanan administrasi					
3	Kemampuan dosen dalam memberikan pelayanan (materi perkuliahan, tutorial, skilllab, praktikum dan praktek lapangan)					
4	Kesesuaian pelaksanaan jadwal kegiatan pembelajaran (kuliah, tutorial, praktikum, skilllab, dll)					
5	Ketepatan pengumuman nilai hasil mata kuliah					
Aspek Responsiveness						
1	Kemauan dari pengelola program studi dalam membantu dan memberikan layanan dengan cepat					
2	Kemauan dari pengelola program studi dalam menerima masukan, kritik dan saran sebagai upaya perbaikan layanan dan pengelolaan pembelajaran					
3	Kemauan dosen memberikan bantuan kepada mahasiswa yang mengalami masalah perkuliahan dengan cepat					
4	Kemauan dari tenaga kependidikan dalam membantu dan memberikan layanan administrasi dengan cepat					
Aspek Assurance						
1	Kemampuan dosen untuk memberi keyakinan bahwa pelayanan yang diberikan telah sesuai dengan ketentuan yang ada					
2	Kemampuan tenaga kependidikan untuk memberi keyakinan bahwa pelayanan yang					

No	Pernyataan	1	2	3	4	5
	diberikan telah sesuai dengan ketentuan yang ada					
3	Kemampuan pengelola program studi untuk memberi keyakinan bahwa pelayanan yang diberikan telah sesuai dengan ketentuan yang ada					

BAB V

PENUTUP

Pedoman Evaluasi Kinerja Dosen Oleh Mahasiswa ini disusun untuk membantu Tim dalam melaksanakan kegiatan evaluasi kinerja Dosen. Dengan keberadaan pedoman ini diharapkan dapat memberikan kemudahan bagi Tim untuk melakukan tahapan persiapan, pelaksanaan serta pelaporan evaluasi kinerja Dosen baik pada level prodi, fakultas maupun Universitas. Pedoman ini dapat disesuaikan apabila dalam perkembangan terdapat perubahan instrument, mekanisme pengumpulan data, maupun teknis pelaporan sesuai dinamika yang berkembang saat implementasi pedoman dilakukan. Semoga Pedoman ini dapat memberikan kemanfaatan dan membantu pelaksanaan. Kegiatan EDOM dengan baik