



2022

PEDOMAN EVALUASI KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN STIE SEMARANG

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



YAYASAN PENDIDIKAN AKADEMI KOPERASI SEMARANG
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SEMARANG
Jl. Menoreh Utara Raya No. 11 Sampangan, Semarang, Telp/fax. 024-8506802
E-mail : info@stiesemarang.ac.id Website : <http://stiesemarang.ac.id>

**KEPUTUSAN KETUA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SEMARANG
NOMOR: 39.1/STIE.S/SK/XI/2022**

TENTANG

**PEDOMAN EVALUASI KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SEMARANG**

KETUA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SEMARANG,

- Menimbang : a. Bahwa Penilaian kinerja Tenaga Kependidikan merupakan suatu proses dimana lembaga melakukan evaluasi atau menilai kinerja Tenaga Kependidikan atau mengevaluasi hasil pekerjaan Tenaga Kependidikan.
- b. Bahwa penilaian yang dilakukan terhadap Tenaga Kependidikan yang dilaksanakan dengan berbasis pada pengawasan yang diatur dalam Pedoman Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan 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 TENAGA KEPENDIDIKAN SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SEMARANG;**
- Kedua : Menetapkan dan memberlakukan Keputusan Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi SEMARANG tentang Pedoman Pedoman Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan 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 Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik 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 Tenaga Pendidik 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.....	2
BAB I	4
PENDAHULUAN	4
1.1. Latar Belakang	4
1.2. Sasaran Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan.....	5
1.3. Tujuan Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan.....	5
1.4. Pelaksana Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan	6
BAB II	8
JENIS DAN WEWENANG EVALUASI KINERJATENAGA KEPENDIDIKAN	8
2.1. Jenis Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan	8
2.2. Pejabat Yang Berwenang Melaksanakan Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan	8
2.3. Ruang Lingkup Evaluasi Tenaga Kependidikan	9
BAB III.....	10
PELAKSANAAN EVALUASI KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN	10
3.1. Prinsip-Prinsip Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan	10
3.2. Metode dan Teknik Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan.....	10
3.3. Mekanisme Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan	10
3.4. Pengolahan Hasil Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan	11
3.5. Tindak Lanjut Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan	11
INSTRUMEN EVALUASI KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN	13
ASPEK TEKNIS DAN HASIL KERJA	13
BAB IV	17
PENUTUP.....	17

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tenaga kependidikan merupakan salah satu unsur penting dalam dunia pendidikan, walaupun bukan unsur utama, namun tenaga kependidikan memegang peran penting dalam keberlangsungan sebuah sekolah tinggi. Menyadari hal tersebut, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) SEMARANG membuat Pedoman Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik demi meningkatkan kualitas tenaga kependidikannya. Tenaga kependidikan yang memiliki kualitas tinggi dan berprestasi tentu akan meningkatkan kinerja institusi. Evaluasi kinerja tenaga kependidikan dilakukan demi menjaga kualitas tenaga kependidikan. Dengan adanya Evaluasi kinerja, setiap tenaga kependidikan akan memiliki pedoman sebagai tolak ukur kinerja mereka dimasa yang akan datang. Setiap Tenaga Kependidikan tentu memerlukan umpan balik atas kinerja mereka, hal ini dapat menjadi pedoman bagi kinerja mereka kedepannya, oleh karena itu dibutuhkan pedoman Evaluasi yang menggambarkan kinerja personil.

Hasil Evaluasi kinerja dapat menunjukkan apakah Tenaga Kependidikan yang ada telah memenuhi standar yang dikehendaki oleh institusi, baik dilihat dari kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam Evaluasi kinerja Tenaga Kependidikan ini merupakan refleksi dari perkembangan institusi. Evaluasi kinerja Tenaga Kependidikan mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil. Dengan demikian, Evaluasi prestasi adalah merupakan hasil kerja personil dalam lingkup tanggung jawabnya. Kinerja Tenaga Kependidikan pada suatu perguruan tinggi merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap Tenaga Kependidikan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Tenaga Kependidikan tersebut sesuai dengan peranannya. Untuk dapat menentukan kualitas kinerja Tenaga Kependidikan perlu adanya kriteria yang jelas. Mitchell (1978) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu: aspek kualitas pekerjaan, ketepatan waktu prakarsa, kemampuan dan komunikasi.

Kinerja Tenaga Kependidikan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya lembaga perguruan tinggi untuk mencapai tujuannya. Di dalam dunia persaingan yang kompetitif dan mengglobal, setiap perguruan tinggi, dituntut untuk dapat bersaing dalam memenuhi keinginan pasar dunia kerja, untuk itu dibutuhkan peran penting dari semua pihak, termasuk juga peran tenaga kependidikan. Pada saat yang bersamaan, Tenaga Kependidikan sebagai salah satu bagian penting suatu perguruan tinggi memerlukan umpan balik dari lembaga atas

hasil kerja mereka sebagai panduan bagi kinerja mereka di masa depan. Melalui Evaluasi kinerja, maka akan didapatkan hasil Evaluasi kinerja serta umpan balik terhadap kinerja Tenaga Kependidikan. Evaluasi kinerja Tenaga Kependidikan merupakan suatu proses dimana Lembaga melakukan Evaluasi atau menilai kinerja Tenaga Kependidikan atau mengevaluasi hasil pekerjaan Tenaga Kependidikan. Evaluasi yang dilakukan terhadap Tenaga Kependidikan di STIE SEMARANG dilaksanakan berbasis pada pengawasan, artinya Evaluasi yang dilakukan terhadap Tenaga Kependidikan tidak saja ditujukan untuk menilai kinerja, juga sekaligus berfungsi untuk meningkatkan kualitas tenaga kependidikan melalui reward yang diberikan. Oleh karena itu kriteria yang dijadikan untuk mengevaluasi, sekaligus berfungsi sebagai alat untuk mengawasi kinerja Tenaga Kependidikan. Evaluasi kinerja Tenaga Kependidikan yang berbasis pengawasan ini bisa dilaksanakan oleh pimpinan dari masing-masing unit kerja yang ada.

1.2. Sasaran Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan

Salah satu tugas dan tanggung jawab Tenaga Kependidikan adalah menunjang penyelenggaraan pendidikan suatu perguruan tinggi. Sebagai salah satu unsur pendukung dalam kegiatan pendidikan, tenaga kependidikan juga mengemban tugas dan tanggung jawab untuk mengembangkan perguruan tinggi. Sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, maka berikut adalah sasaran dari Evaluasi kinerja Tenaga Kependidikan yang dilakukan:

1. Disiplin
2. Sikap
3. Kerjasama
4. Dedikasi dan Loyalitas
5. Keterampilan
6. Inisiatif
7. Kuantitas kerja
8. Kualitas kerja
9. Kepemimpinan

1.3. Tujuan Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan

Secara umum, Evaluasi terhadap kinerja dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui prestasi kerja Tenaga Kependidikan

2. Pemberian reward yang sesuai, misalnya tunjangan prestasi kerja (TPK), insentif, kenaikan gaji, pengembangan karir, kesempatan mengikuti Pendidikan tambahan, dsb
3. Mendorong pertanggungjawaban atau akuntabilitas kinerja Tenaga Kependidikan.
4. Meningkatkan motivasi dan etos kerja Tenaga Kependidikan
5. Meningkatkan komunikasi antara Tenaga Kependidikan dengan pimpinan melalui diskusi yang terkait dengan peningkatan kinerja Tenaga Kependidikan
6. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari Tenaga Kependidikan dalam rangka memperbaiki lingkungan kerja, siste, pembinaan, sarana pendukung dsb
7. Sebagai salah satu sumber informasi dalam perencanaan, pelatihan dan pengembangan Tenaga Kependidikan
8. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji, insentif, serta kompensasi lainnya
9. Sebagai alat untuk menjaga kualitas kinerja Tenaga Kependidikan
10. Untuk mengetahui efektifitas kebijakan yang berkaitan dengan SDM, seperti seleksi, rekrutmen serta pelatihan dan pengembangan
11. Mengidentifikasi dan menghiangkan hambatan-hambatan agar kinerja Tenaga Kependidikan menjadi lebih baik
12. Kepentingan pemberhentian, pemberian sanksi, penghargaan

1.4. Pelaksana Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan

Dalam pelaksanaan Evaluasi terhadap kinerja Tenaga Kependidikan hendaknya berorientasi pada tujuan, dengan memperhatikan kriteria-kriteria Evaluasi yang telah ditetapkan. Pelaksanaan Evaluasi juga didasarkan pada program Evaluasi yang direncanakan.

Agar Evaluasi kinerja Tenaga Kependidikan berjalan efektif, perlu ditentukan pejabat yang ditugaskan untuk melakukan Evaluasi, artinya siapa yang akan melakukan Evaluasi kinerja Tenaga Kependidikan tersebut, yang ditetapkan dengan surat keputusan, sehingga ketika melakukan Evaluasi memiliki legalitas yang kuat. Evaluasi kinerja Tenaga Kependidikan hendaknya dilakukan oleh orang yang memiliki kesempatan yang luas untuk mengamati perilaku Tenaga Kependidikan secara langsung. Dengan adanya ketetapan siapa yang akan melakukan Evaluasi diharapkan pelaksanaan Evaluasi akan berjalan secara baik dan berkelanjutan. Berikut adalah penilai yang akan melakukan Evaluasi kinerja Tenaga Kependidikan:

1. Atasan langsung/WAKA II

2. Rekan kerja

BAB II

JENIS DAN WEWENANG EVALUASI KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN

2.1. Jenis Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan

Evaluasi kinerja Tenaga Kependidikan dapat diklasifikasikan menurut jenisnya sebagai berikut:

1. Ditinjau dari ruang lingkupnya
Evaluasi kinerja dilakukan oleh pimpinan unit kerja untuk menilai Tenaga Kependidikan yang bertugas pada unit kerja tersebut serta oleh rekan kerjanya
2. Ditinjau dari segi waktu pelaksanaan
Ditinjau dari segi waktu pelaksanaan, Evaluasi kinerja terbagi atas:
 - a. Evaluasi terus-menerus yaitu Evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan unit kerja dan rekan kerja yang dilaksanakan pada akhir tahun
 - b. Evaluasi sewaktu-waktu yaitu Evaluasi kinerja Tenaga Kependidikan 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 Evaluasi kinerja Tenaga Kependidikan terbagi atas:
 - a. Evaluasi dan pengawasan mutu, yaitu Evaluasi kinerja berbasis pengawasan yang dilakukan untuk menilai situasi, kondisi dan kemampuan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya yang sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan
 - b. Evaluasi perkembangan, yaitu Evaluasi berbasis pengawasan dilakukan untuk menilai perkembangan pelaksanaan tugas setelah tenaga kependidikan tersebut dinilai kinerjanya dan dilakukan umpan balik dalam jangka waktu tertentu

2.2. Pejabat Yang Berwenang Melaksanakan Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan

- a. Evaluasi/pengawasan oleh pimpinan unit kerja dan rekan kerja dilakukan dengan menggunakan format yang telah disediakan oleh LPM. Format Evaluasi yang telah diisi dikembalikan kepada petugas yang ditunjuk
- b. Mensosialisasikan kepada tenaga kependidikan yang akan dinilai
- c. Meminta bahan dan/atau keterangan yang diperlukan dan wajib diberikan oleh Tenaga Kependidikan yang dinilai

- d. Memberi saran teknis administrative dan teknis educative kepada Tenaga Kependidikan sesuai standar kerja yang berlaku
- e. Mengambil tindakan korektif (khusus dilakukan oleh pimpinan unit kerja) terhadap penyimpangan atau penyelewengan dalam pelaksanaan tugas oleh Tenaga Kependidikan serta melaporkannya kepada pimpinan

2.3. Ruang Lingkup Evaluasi Tenaga Kependidikan

Evaluasi kinerja Tenaga Kependidikan dilakukan oleh pimpinan unit kerjadan rekan kerja. Hal-hal yang harus dipersiapkan antara lain:

1. Menyusun rencana kegiatan Evaluasi
2. Menyaipakan alat Evaluasi
3. Menetapkan Tenaga Kependidikan yang akan di Evaluasi
4. Memberitahu tenaga kependidikan yang akan diEvaluasi
5. Melakukan Evaluasi dengan menggunakan instrumen yang telah ditentukan
6. Mengolah hasil Evaluasi
7. Menyampaikan hasil Evaluasi kepada Tenaga Kependidikan yang bersangkutan dan pimpinan unit kerja

BAB III

PELAKSANAAN EVALUASI KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN

3.1. Prinsip-Prinsip Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan

1. Penilai harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan Tenaga Kependidikan
2. Penilai harus didasarkan pada standar pelaksanaan kerja Tenaga Kependidikan
3. Sistem Evaluasi yang praktis, mudah dipahami dan dimengerti serta mudah digunakan, baik oleh pimpinan unit kerja, maupun oleh Tenaga Kependidikan
4. Evaluasi harus dilakukan secara obyektif dan transparan
5. Evaluasi kinerja Tenaga Kependidikan harus memberikan manfaat bagi Lembaga maupun Tenaga Kependidikan sendiri
6. Hasil Evaluasi hendaknya bisa dijadikan dasar dalam memberikan bimbingan teknis operasional dan bantuan pemecahan masalah untuk kelancaran pelaksanaan tugas Tenaga Kependidikan
7. Kegiatan Evaluasi harus mampu menemukan penyebab kesalahan dan cara memperbaikinya
8. Kegiatan Evaluasi hendaknya dapat dijadikan sebagai sarana komunikasi antara pimpinan dengan Tenaga Kependidikan sehingga tercapai pendekatan pribadi serta terpupuknya rasa kepercayaan dan kerjasama yang baik
9. Evaluasi hendaknya dilakukan secara terus menerus
10. Evaluasi kinerja pada hakekatnya adalah proses kooperatif dan merupakan suatu bagian yang integral dari manajemen

3.2. Metode dan Teknik Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan

1. Secara langsung atau observasi, yaitu dengan melakukan pemeriksaan dokumen, tatap muka, pengisian instrument Evaluasi
2. Secara tidak langsung berupa Evaluasi atas laporan tertulis dari pimpinan unit kerja dan rekan kerja, serta Evaluasi diri
3. Untuk menilai kinerja Tenaga Kependidikan dilakukan dengan menggunakan skala peringkat (rating scale). Evaluasi dilakukan dengan menggunakan skala-skala tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Evaluasi didasarkan pada pendapat-pendapat penilai

3.3. Mekanisme Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan

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

- a. Mengidentifikasi tujuan spesifik Evaluasi unjuk kerja. Contoh tujuan spesifik ini adalah: mempromosikan karyawan, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mendiagnosa masalah-masalah yang dialami karyawan.
- b. Menentukan tugas-tugas yang harus dijalankan dalam suatu pekerjaan (analisis jabatan). Jika analisis jabatan sudah dilakukan, pada tahap ini cukup dilakukan upaya untuk memutakhirkan atau melengkapi informasi hasil analisis jabatan.
- c. Memeriksa tugas-tugas yang dijalani. 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 Evaluasi dengan karyawan. Pada tahap terakhir ini, penilai hendaknya menyampaikan dan mendiskusikan hasil Evaluasi kepada karyawan yang dinilai. Karyawan yang dinilai dapat mengklarifikasikan hasil Evaluasi dan, bila perlu, bisa mengajukan keberatan atas hasil penilaian.

Pelaksanaan Evaluasi kinerja Tenaga Kependidikan STIE SEMARANG berlangsung pada setiap akhir tahun.

3.4. Pengolahan Hasil Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan

Pengolahan hasil Evaluasi kinerja Tenaga Kependidikan dilakukan oleh tim yang dibentuk oleh Lemabaga Penjaminan Mutu (LPM) dengan kategori Evaluasi:

- a. A 81 - 100 Sangat Produktif
- b. B 61 - 80 Produktif
- c. C 41 - 60 Cukup Produktif
- d. D 20 - 40 Kurang Produktif

3.5. Tindak Lanjut Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan

Tindak lanjut yang dapat dilakukan dari kegiatan Evaluasi kinerja Tenaga Kependidikan antara lain:

1. Perbaikan dan pengembangan kinerja Tenaga Kependidikan
2. Penyesuaian kompensasi
3. Keputusan dalam pemberian tugas-tugas kepada tenaga kependidikan, promosi, transfer dan demosi
4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

INSTRUMEN EVALUASI KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN

Nama yang dinilai :

Jabatan :

Tanggal Pengisian :

ASPEK TEKNIS DAN HASIL KERJA

PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI KINERJA KARYAWAN				
Untuk melihat dan menilai Penampilan dan Hasil Kerja para karyawan selama satu tahun perlu ditetapkan Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Karyawan. Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Karyawan ini sebagai acuan dasar bagi para Atasan/Pimpinan dalam memberikan Evaluasi terhadap Aspek-aspek yang dinilai dari No. 1 s/d 10 dengan cara Memberikan Nilai pada Form EVALUASI KINERJA KARYAWAN (FPKK) sesuai Nilai Angka yang tertera.				
ASPEK-ASPEK YANG DINILAI			Range Angka	Nilai
1	Disiplin			
	1	Selalu tepat waktu dan tidak pernah melakukan pelanggaran	5	
	2	Biasanya tepat waktu dan tidak pernah melakukan pelanggaran	4	
	3	Sekali-sekali tidak tepat waktu dan sekali-sekali melanggar tata tertib	3	
	4	Hanya sekali-sekali tepat waktu dan pernah mendapatkan sanksi kedisiplinan	2	
2	Sikap			
	1	Selalu menjunjung tinggi norma-norma kerja baik terhadap atasan, bawahan dan sesama karyawan	5	
	2	Biasanya menjunjung tinggi norma-norma kerja baik terhadap atasan, bawahan dan sesama karyawan	4	
	3	Sekali-sekali tidak menjunjung tinggi norma-norma kerja baik terhadap atasan, bawahan dan sesama karyawan	3	
	4	Kurang menjunjung tinggi norma-norma kerja baik terhadap atasan, bawahan dan sesama karyawan	2	
3	Kerjasama			

	1	Selalu menunjukkan kemampuan dan kemauan yang sangat baik untuk bekerjasama secara sehat dengan semua orang yang berkaitan dengan bidang tugas, selalu menghargai pendapat orang lain, selalu berusaha memberi saran baik diminta ataupun tidak serta selalu berhati terbuka menerima kritik-kritik dan saran-saran.	5	
	2	Bisa bekerjasama dan bersedia membantu meningkatkan hasil kerja, menghargai pendapat orang lain, bersedia memberi saran/nasehat bila diminta dan berhati terbuka menerima kritik-kritik dan saran-saran.	4	
	3	Kerjasama memadai, tetapi tidak aktif meningkatkan hasil kerja, bersedia memberi saran bila diminta dan bersedia menerima kritik hanya mengenai tugasnya saja.	3	
	4	Hanya sekali-sekali bersedia membantu, lebih banyak mementingkan diri sendiri.,sukar memberi atau menerima kritik dan saran.	2	
4	Kerapihan dan Kebersihan			
	1	Pemeliharaan alat/perangkat kerja dan lingkungan kerja sangat baik, rapi dan bersih	5	
	2	Biasanya pemeliharaan alat/perangkat kerja dan lingkungan kerja rapi dan bersih.	4	
	3	Sekali-kali rapi dan bersih, tetapi membutuhkan pengontrolan.	3	
	4	Penempatan alat/perangkat kerja tidak beraturan dan tempat kerja kurang bersih.	2	
5	Dedikasi dan Loyalitas			
	1	Sangat tinggi dedikasinya/sangat antusias dan tanggungjawab terhadap pekerjaan ikhlas dan jujur.	5	
	2	Perhatian dan tanggungjawab terhadap pekerjaan baik dan jujur.	4	
	3	Perhatian cukup dan secara umum bertanggungjawab, selalu melaporkan hasil kerja menurut keadaan sebenarnya.	3	
	4	Perhatian kurang dan tanggungjawab sangat minim, adakalanya hasil kerja dilaporkan kurang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.	2	
6	Keterampilan			
	1	Menguasai, terampil dan bertanggungjawab dalam segala hal berkaitan dengan penyelesaian tugas pekerjaan.	12 s/d 15	
	2	Biasanya menguasai, terampil dan bertanggung dalam penyelesaian tugas pekerjaan.		8 s/d 11

	3	Sekali-sekali menguasai, terampil dan sekali-sekali bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	4 s/d 7	
	4	Tidak menguasai, kurang terampil dan kurang bertanggungjawab dalam penyelesaian tugas pekerjaan.	0 s/d 3	
7	Inisiatif			
	1	Inisiatifnya luar biasa, selalu mencari/menemukan cara-cara baru untuk dapat menyelesaikan tugas lebih baik dan selalu mampu memberikan saran-saran/usul-usul yang positif tanpa diminta.	12 s/d 15	
	2	Inisiatifnya cukup baik, seringkali mencari/menemukan cara-cara untuk menyelesaikan tugas lebih baik dan seringkali memberi usul-usul yang positif.	8 s/d 11	
	3	Inisiatifnya sedang-sedang saja, kadangkala mencari/menemukan cara-cara penyelesaian tugas yang lebih baik.	4 s/d 7	
	4	Tidak ada inisiatif dan selalu membutuhkan instruksi secara umum	0 s/d 3	
8	Kuantitas Kerja			
	1	Selalu berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan kuantitas yang direncanakan dan tepat menurut waktu yang ditetapkan.	12 s/d 15	
	2	Biasanya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mendekati waktu yang ditetapkan.	8 s/d 11	
	3	Hasil kerja baik tetapi waktu kerja pas-pasan	4 s/d 7	
	4	Hasil kerja dibawah yang diharapkan dan melewati waktu	0 s/d 3	
9	Kualitas Kerja			
	1	Hasil Kerja selalu memenuhi standar mutu bahkan sering kali jauh lebih baik dari yang ditetapkan	12 s/d 15	
	2	Hasil kerja sesuai standar mutu dan menurut ketentuan	8 s/d 11	
	3	Biasanya tepat dan menurut ketentuan tetapi membutuhkan pengontrolan	4 s/d 7	
	4	Ketepatan memadai tetapi sering salah.	0 s/d 3	
10	Kepemimpinan			
	1	Menjalankan tugas dengan tanggungjawab dan selalu menjadi tauladan, memberi motivasi, dan berani mengambil keputusan dengan baik	17 s/d 20	
	2	Biasanya menjalankan tugas dengan tanggungjawab dengan baik	13 s/d 16	
	3	Kadang-kadang menjalankan tugas dengan baik	9 s/d 12	
	4	Menjalankan tugas dengan kurang kesungguhan dan selalu mengharap petunjuk dan arahan	5 s/d 8	
	5	Menjalankan tugas dan tidak sungguh-sungguh dan jarang sekali sampai tuntas	0 s/d 4	
TOTAL				0

Skala Perolehan Nilai

Huruf	Angka	Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan
A	81 - 100	Sangat Produktif
B	61 - 80	Produktif
C	41 - 60	Cukup Produktif
D	20 - 40	Kurang Produktif

BAB IV PENUTUP

Sumber daya manusia menjadi komponen penting dalam segala kegiatan yang ada dalam STIE Semarang sebagai indicator 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