

**PANDUAN PELAKSANAAN
PENILAIAN DAN EVALUASI KINERJA DOSEN**



**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM (STAI)
BABUSSALAM SULA MALUKU UTARA**

Jl. Yos Sudarso, KM 10. Pohea Kecamatan Sanana Utara
Kepulauan Sula Maluku Utara



**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM (STAI)
BABUSSALAM SULA MALUKU UTARA
TAHUN 2024**

Jln. Yos Sudarso Km. 10 Desa Pohea Kec. Sanana Utara Kose Pos: 97795

**SURAT KEPUTUSAN
KETUA SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM
BABUSSALAM SULA MALUKU UTARA
NOMOR : 30 TAHUN 2024
TENTANG
TENTANG PANDUAN, PENILAIAN DAN EVALUASI
KINERJA DOSEN**

Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Babussalam Sula Maluku Utara

- Menimbang : a. Bahwa telah ditetapkan Penerapan dan pengembangan profesionalisme Dosen maka perlu ditetapkan penilaian dan evaluasi kinerja dosen maka perlu ditetapkan melalui Keputusan Ketua Sekolah Agama Islam Babussalam Sula Maluku Utara.
- b. Bahwa Penerapan dan pengembangan profesionalisme Dosen maka perlu ditetapkan penilaian dan evaluasi kinerja dosen perlu dievaluasi dan diukur secara berkala ketercapaiannya;
- c. Bahwa sebagaimana maksud di atas point (a), maka perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Ketua Sekolah Agama Islam Babussalam Sula Maluku Utara
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor : 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 Tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor : 19 Tahun 1997 Tentang Standar Nasional Pendidikan;
4. Peraturan Presiden RI Nomor : 8 Tahun 2012 , Kurikulum Kualifikasi Standar Nasional Indonesia;
5. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor : 73 Tahun 2013, tentang Kurikulum Kualifikasi Standar Nasional Indonesia;
6. Permendikbu Nomor : 50 Tahun 2014 Tentang Standar Mutu Pendidikan Tinggi;
7. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 394 Tahun 2003 Tentang Pedoman Pendirian Perguruan Tinggi Agama;
8. Keputusan Dirjen Pendidikan Islam Nomor :Dj. I/306/tahun 2010 tentang Persetujuan Pendirian Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Babussalam Sula Maluku Utara;
9. Surat keputusan Ketua Yayasan Babussalam Sanana Nomor: 004/KPTS/BP-YBS/III/2022 tentang Pengangkatan Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Babussalam Sula Maluku Utara Periode 2022-2027;
10. Statuta STAI Babussalam Sula Maluku Utara Tahun 2022-2023

Memperhatikan : Hasil Rapat Pimpinan dan Unit Tanggal 24 Maret 2024 tentang Panduan, Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Dosen STAI Babussalam Sula Maluku Utara 2024

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : Surat Keputusan Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Babussalam Sula Tentang Panduan, Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Dosen STAI Babussalam Sula Maluku Utara 2024
- Pertama : Menetapkan Surat Keputusan tentang Panduan, Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Dosen STAI Babussalam Sula Maluku Utara 2024 pada Sekolah Tinggi Agama Islam Babussalam Sula Maluku Utara, sebagai acuan penyelenggaraan program akademik Akademik STAI Babussalam Sula Maluku Utara;
- Kedua : Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan dengan ketentuan apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan di dalam Surat Keputusan ini, akan dilakukan perbaikan sebagaimana mestinya;

PETIKAN Keputusan ini diberikan kepada masing-masing unit pelaksana kegiatan akademik untuk dipergunakan.

Ditetapkan di : Sanana
Padatanggal : 26 Maret 2024

Ketua,
STAI Babussalam Sula Maluku Utara



Sahrul Takim, S.Pd.I., M.Pd.I

Tembusan disampaikan Yth;

1. Direktur Jenderal PerguruanTinggi Agama Islam; Jakarta
5. KOPERTAIS Wialayah VIII Makassar; Makassar
6. Ketua Yayasan Babussalam Sanana; Sanana
2. Wakil ketua I,II,III STAI Babussalam Sula Maluku Utara; Sanana
7. Ketua Jurusan Syariah/Tarbiyah STAI Babussalam Sula Maluku Utara; Sanana
8. Kepala Bagian administrasi STAI Babussalam Sula Maluku Utara; Sanana
9. Kepala LP2M/P3 STAI Babussalam Sula Maluku Utara; Sanana
10. Arsi p;

**Panduan Pelaksanaan Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Dosen
Stai Babussalam Sula Maluku Utara**

Penanggung Jawab

Sahrul Takim, S.Pd.I.,M.Pd.I

Ketua STAI Babussalam Sula Maluku Utara

Tim Penyusun

1. Sahabuddin Lumbessy, S.Pd.I.,M.Pd.I (Kepala Lembaga Penjaminan Mutu)
2. Rustam Tidore, S.Pd.I.,M.Pd.I
3. Samsudin Buamona B S.Fil.I.,M.Ag
4. Saman Fokaaya, S.IP.,M.Si

KATA PENGANTAR

Dengan memohon ramhmat dan rido Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat-Nya kepada kita sehingga penyusunan Panduan Penilaian Kinerja Dosen dapat terselesaikan dengan baik dan bisa memenuhi pengembangan Mutu pendidikan di STAI Babussalam Sula Maluku Utara, ini merupakan bagian dari wujud komitmen dalam membangun serta meningkatkan kualitas penyelenggaraan tri dharma perguruan tinggi STAI Babussalam Sula Maluk Utara.

Komitmen untuk mencapai visi dan misi STAI Babussalam Sula Maluku utara, bagian dari upaya mewujudkannya adalah dengan cara meningkatkan kualitas tenaga pendidik/dosen dalam peningkatan tri dharma perguruan tinggi. Untuk mengukur peningkata kualitas dosen dapat dilihat dari kinerja yang berhubungan dengan tanggung jawabnya. Laporan kinerja dosen adalah bagian dari model pelaksanaan monitoring dan evaluasi yang perlu ditingkatkan untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan.

Mengahiri kata pengantar ini, kami ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu dan memberikan masukan atas cara dan upaya penigkatan kualitas STAI Babussalam Sula Maluku Utara. Kepada seluruh tim penjaminan mutu STAI Babussalam Sula Maluku Utara atas kerjanya dalam menjaga keseimbangan mutu perguruan tinggi kami ucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya. Seluruh unsur Pimpinan, Jurusan dan Program Studi serta staf yang membantu dalam memberikan pemikiran, solusi dan kerja samanya yang patut diberi apresasi dan ucapan termia kasih. Semoga Allah SWT selalu memberikan rahmat dan Magfiran-Nya Kepada kita Semua. Amin

Kepulauan Sula, 12 Oktober 2023

Kepala Lembaga Penjaminan Mutu

Sahabuddin Lumbessy, S.Pd.I.,M.Pd.I

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	1
BAB 1. PENDAHULUAN.....	3
A. Latar Belakang.....	3
B. Tujuan Evaluasi Kinerja.....	4
C. Sasaran Evaluasi Kinerja.....	4
D. Proses Pelaksanaan Penilaian Kinerja.....	5
BAB II KEWENANGAN DAN JENIS KINERJA DOSEN	7
A. Jenis evaluasi kinerja.....	7
B. Wewenang Pelaksana evaluasi kinerja.....	7
C. Ruang Lingkup Pelaksana kinerja	8
BAB III PROSEDUR DAN PRINSIP EVALUASI KINERJA DOSEN	9
A. Prinsip-Prinsip Penilaian Kinerja Dosen	9
B. Metode dan Teknik Pelaksanaan Evaluasi Kinerja	9
C. Prosedur Evaluasi Evaluasi Kinerja Dosen	10
D. Instrumen Evaluasi Pelaksanaan Kinerja	11
E. Pengolahan Hasil Evaluasi Kinerja Dosen	16
F. Rencana Tindak Lanjut	16
BAB IV PENUTUP	17
DAFTAR PUSTAKA	17

BAB 1.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap lembaga perguruan tinggi memiliki memiliki sistem kinerja yang berbeda-beda, tetapi semuanya terfokus pada satu tujuan yang sama diantaranya peningkatan mutu perguruan tinggi melalui kinerja dosen. Dari dasar pemikiran ini, Sekolah Tinggi Agama Islam Babussalam Sula Maluku Utara, dalam upaya peningkatan kinerja dosen dengan mengeluarkan pedoman yang menjadi pengarah pada proses evaluasi kinerja dosen pada aspek Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada masyarakat. Disaat yang bersamaan setiap program studi dan masing-masing dosen membutuhkan pedoman sebagai tindakan kerja.

Penilaian tentang kinerja dosen dapat menjadi indikator kemajuan dan atau kemunduran dari kualitas Sumber Daya Manusia yang ada di Sekolah Tinggi Agama Islam Babussalam Sula Maluku Utara, dan penilaian ini akan memenuhi tuntutan yang dikehendaki lembaga pada aspek kualitas maupun kuantitas jumlah kerja. Informasi tentang nilai ukur dalam penilaian kinerja dosen merupakan refleksi dari perkembangan lembaga. Proses penilaian kinerja yang mengacu pada system formal dan terstruktur memberikan peluang untuk proses mengukur dan penilaian yang baik dan kompetibel. Sebagai komitmen peningkatan kualitas kinerja maka sistem evaluasi yang baik menjadi penentu dalam mengambil keputusan lebih lanjut, “Evaluasi meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Evaluasi selain menyangkut pengukuran, berlanjut dengan pemberian nilai (*valuing*) berupa keputusan-keputusan maupun nilai tingkah laku yang diukur. Evaluasi adalah kegiatan atau proses untuk menilai sesuatu yang mencakup dua kegiatan, yaitu kegiatan pengukuran dan penilaian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa evaluasi merupakan suatu proses sistematis yang mencakup kegiatan pengukuran dan penilaian untuk dijadikan pertimbangan dalam mengambil keputusan”(Suharsimi.A.27 .2018).

Penilaian kinerja dosen merupakan suatu proses yang dilakukan lembaga sebagai bentuk evaluasi atau menilai hasil pekerjaan yang telah dilakukam. Penilaian yang dilakukan terhadap dosen di STAI Babussalam Sula Maluku Utara dilaksanakan dengan berbasis pada pengawasan terhadap dosen tidak saja ditujukan untuk menilai kinerja yang meliputi kegiatan pendidikan dan pengajaran, Penelitian dan pengabdian Kepada Masyarakat serta unsur-unsur penunjang kinerja dosen yang berkualitas.

B. Tujuan Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja dosen berbasis pengawasan dilaksanakan oleh pimpinan STAI Babussalam Sula melalui Lembaga Penjaminan mutu sebagai pengendali Mutu Perguruan Tinggi, jurusan dan Program Studi sebagai pelaksana kurikulum perguruan tinggi dan pengawalan terhadap dosen. Proses ini dilakukan dengan memperhatikan metode yang sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan Oleh STAI Babussalam Sula Maluku Utara, dengan tujuan;

1. Mengetahui tingkat kerja dan prestasi dosen dan upaya peningkatan kinerja melalui pemberian penghargaan yang sesuai.
2. Meningkatkan motivasi dan etos kerja dosen serta mendorong pertanggung jawaban atau akuntabilitas kinerja dosen berkelanjutan.
3. Meningkatkan universitas melalui diskusi yang terkait dengan peningkatan kinerja dosen.
4. Menjadi sistem komunikasi antara dosen dengan pimpinan Sekolah Tinggi Agama Islam Babussalam sula maluku Utara dan menjadi umpan balik dari dosen untuk memperbaiki lingkungan kerja, sistem pembinaan, dan sarana pendukung.
5. Membantu mengarahkan kinerja dosen dalam mengampu suatu mata kuliah, Melakukan penelitian dan Pengabdian Masyarakat.
6. Menjadi sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kinerja dosen dan peningkatan kompensasi serta keputusan tentang peningkatan kesejahteraan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.
7. Membantu dosen untuk ber-inisiatif dalam upaya memperbaiki kinerja Dan Untuk mengetahui efektivitas kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan Sumber Daya Manusia Civitas Akademik Perguruan Tinggi.
8. Sebagai identifikasi permasalahan yang dialami dosen dalam pelaksanaan kinerja tri dharma perguruan tinggi. Dan pengambilan keputusan terhadap pemberian sanksi atau penghargaan terhadap dosen.

C. Sasaran Evaluasi Kinerja

Sistem pelaksanaan evaluasi kinerja dosen sebagai pendidik di STAI Babussalam Sula Maluku Utara yang disesuaikan dengan tugas utamanya yakni pendidikan, penelitian dan Pengabdian, maka yang menjadi sasaran evaluasi kinerja meliputi:

1. Perencanaan pembelajaran yang meliputi: Penyusunan dan pengembangan SAP, Silabus, RPS, Metode pembelajaran dan aktifitas pembelajaran lainnya.
2. Realisasi proses perencanaan pembelajaran diantaranya; kemampuan dalam

penyampaian materi, Metode pembelajaran, pemanfaatan media pembelajar, Keselarasan proses pembelajar dengan peraturan yang berlaku, manajemen kelas dan integrasi pembelajaran.

3. Evaluasi hasil belajar meliputi: penetapan alat atau jenis evaluasi yang digunakan, kesesuaian penggunaan jenis evaluasi dengan tujuan pembelajaran, kualitas pemberian soal tes, tehnik dan model pelaksanaan evaluasi pembelajar yang relevan dengan STAI Babussalam Sula Maluku utara.
4. Kemampuan berinteraksi dengan mahasiswa, pemeberian memotivasi yang unggul terhadap siswa, memecahkan permasalahan yang dihadapi mahasiswa dan melakukan integrasi penelitian dan pengabdian dalam proses pembelajaran.

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

- a. Kemampuan.
- b. Kualitas hasil kerja.
- c. Komunikasi.
- d. Pemanfaatan, ketepatan dan pemanfaatan waktu
- e. Inovasi

D. Proses Pelaksanaan Penilaian Kinerja

Mewujudkan proses evaluasi kinerja dosen yang berjalan efektif dan bertanggung jawab, perlu ditentukan pejabat yang ditugaskan untuk melakukan evaluasi kinerja dosen, yang akan ditetapkan dengan surat keputusan ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Babussalam Sula Maluku Utara. Dengan adanya ketetapan pejabat yang berwenang untuk melakukan evaluasi akan menjadi tanggung struktural yang bisa membantu menggerakkan sistem evaluasi yang terarah dan berkualitas. Beberapa pejabat berwenang atau pihak-pihak yang bisa diarahkan untuk melakukan evaluasi kinerja dosen diantaranya:

1. Dengan alasan yang lebih luas dan mendesak untuk memperkuat kualitas Perguruan Tinggi, Evaluasi bisa diambil alih langsung oleh Ketua Sekolah Tinggi Agama Islam Babussalam Sula atau Wakil-Wakil Ketua (sesuai dengan tugas dan fungsinya).
2. Evaluasi dilakukan oleh Lembaga-lembaga yang berhubungan langsung dengan kinerja dosen.
3. Evaluasi oleh kepala bagian Administrasi atas arahan dan ditugaskan oleh Ketua STAI Babussalam Sula Maluku Utara yang ruang lingkupnya dibatasi pada aspek administrasi akademik, kesesuaian tugas mengajar dengan jadwal, kesesuaian pelaksanaan kinerja dosen sesuai kalender akademik dan pelaksanaan UTS dan UAS.
4. Evaluasi oleh pimpinan jurusan atau ketua program studi untuk peningkatan kualitas dan

pembinaan dosen dimasing-masing Jurusan/program studi yang dipimpinnya.

5. Evaluasi oleh mahasiswa,
6. Evaluasi dalam bentuk kolaboratif; bentuk evaluasi ini dilakukan secara simultan baik oleh pimpinan perguruan tinggi, jurusan, program studi atau dalam tim evaluasi yang dibentuk Ketua STAI Babussalam Sula Maluku Utara ataupun evaluasi yang dilakukan seluruh civitas akademik termasuk mahasiswa melalui survei atau jawaban kuesioner dan evaluasi diri.

E. Waktu Pelaksanaan Penilaian Kinerja

Pelaksanaan penilaian kinerja dosen berbasis pengawasan dan pembinaan terdiri dari:

1. Penilaian kinerja yang dilakukan berkelanjutan tanpa terbatas pada jangka waktu tertentu.
2. Penilaian yang dilakukan untuk mengendalikan atau menilai pada jangka waktu tertentu atau secara berkala yang dilaksanakan berdasarkan rencana atau program yang telah ditetapkan.
3. Penilaian bersifat Imperatif atau proses penilaian yang bersifat memerintah, mengharuskan, atau sebuah keharusan yang tidak dapat dihindari. Proses penilaian kinerja yang dilakukan untuk mengendalikan dan menilai secara mendadak berdasarkan data, informasi pada saat tertentu terhadap suatu persoalan khusus di luar rencana kegiatan penilaian/pengawasan.

BAB II

KEWENANGAN DAN JENIS KINERJA DOSEN

A. Jenis evaluasi kinerja

Kinerja dosen dapat dilakukan evaluasi dalam beberapa jenis, sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan ruang lingkup: evaluasi dilaksanakan oleh pimpinan jurusan untuk menilai dosen yang bertugas pada program studi dalam hal proses pelaksanaan perkuliahan atau penilaian kinerja dosen berhubungan dengan pengembangan kualitas diri sebagai tenaga pendidik profesional.
- 2) Berdasarkan waktu: Pelaksanaan evaluasi kinerja terdiri dari: *pertama* Evaluasi secara terus-menerus yang dilakukan oleh pimpinan jurusan, ketua program studi atau oleh tim yang dibentuk, dalam arti proses evaluasi yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan tugas dan fungsi ketua jurusan/Ketua Prodi. *Kedua* Evaluasi berkala, dan *Ketiga* Evaluasi dalam bentuk imperatif.
- 3) Berdasarkan substansi, penilaian kinerja dosen terbagi menjadi: *Pertama*: Penilaian dan pengawasan mutu, berbasis pengawasan dan pembinaan yang dilakukan untuk menilai situasi dan kondisi kinerja serta kemampuan dosen dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai tenaga pendidik profesional. *Kedua* : Penilaian berbasis pengembangan karir dan berbasis pengawasan yang dilakukan untuk menilai perkembangan pelaksanaan tugas setelah dosen tersebut dinilai kinerjanya dan dilakukan umpan balik dalam jangka waktu tertentu.

B. Kewenangan Pelaksana evaluasi kinerja

Kegiatan penilaian kinerja dapat berjalan secara efektif dan kompetibel akan ditunjuk pejabat tertentu yang bertugas untuk melaksanakan proses penilaian dengan kewenangan diantaranya:

1. Proses penilaian yang akan dilakukan oleh mahasiswa melalui survei kepuasan/sejenisnya dengan menggunakan format yang telah disediakan oleh Lembaga Penjamin Mutu. Format penilaian yang telah diisi dikembalikan kepada petugas yang ditunjuk, dan pengelolaan data pada hasil survei kepuasan/sejenisnya menjadi kewenangan petugas untuk dikelola dan dijadikan bahan evaluasi dalam laporannya.
2. Membangun komunikasi kepada setiap dosen yang akan dinilai serta menyusun program penilaian/pengawasan dan mensosialisasikannya kepada pihak yang akan

- dinilai dan kepada seluruh mahasiswa peserta kuliah sebagai responden/informan.
3. Meminta dosen yang bersangkutan untuk mempersiapkan administrasi perkuliahan sesuai dengan peraturan yang dianut Sekolah Tinggi Agama Islam Babussalam Sula Maluku Utara. Dan dosen wajib menyiapkan segala bentuk permintaan administrasi yang menjadi bagian dari proses penilaian kinerja.
 4. Memberi saran teknis administratif dan teknis edukasi kepada dosen sesuai standar kerja yang berlaku.
 5. Pimpinan Program Studi berwenang melakukan tindakan korektif terhadap penyimpangan atau penyelewengan dalam pelaksanaan tugas dosen serta melaporkannya kepada pimpinan jurusan, wakil ketua dan Ketua STAI Babussalam Sula Maluku Utara.
 6. Lembaga Penjaminan Mutu sebagai lembaga aktif dan proaktif dalam mengambil tindakan inisiatif, mengantisipasi dan bertanggung jawab atas pilihan tanpa harus menunggu perintah, dalam arti sikap proaktif yang berfokus pada solusi dan menciptakan perubahan positif pada setiap permasalahan yang dihadapi.

C. Ruang Lingkup Pelaksana Evaluasi kinerja dosen

Evaluasi kinerja dapat dilakukan oleh pimpinan jurusan/ketua program studi, oleh Tim penilaian yang dibentuk dan atau dosen itu sendiri sebagai evaluator (*evaluasi diri sendiri*) serta oleh civitas akademik termasuk mahasiswa. Beberapa ruang lingkup yang dilakukan dilakukan oleh pelaksana evaluasi kinerja dosen, diantaranya sebagai berikut:

1. Menyusun rencana kegiatan penilaian.
2. Menyiapkan alat evaluasi
3. Menetapan dan meng-komunikasikan kepada pihak yang akan dievaluasi/dosen yang akan di evaluasi.
4. Melakukan evaluasi dengan menggunakan instrument yang telah ditetapkan
5. Memeriksa dokumen-dokumen yang terkait dengan tugas dosen sebagai pengajar, seperti SAP, silabus, RPS dan hal-hal yang berhubungan dengan proses perkuliahan.
6. Mengolah hasil penilaian dan menyampaikan hasil penilaian kepada dosen yang bersangkutan dan pimpinan sebagai laporan.
7. Menyusun rekomendasi rencana tindak lanjut hasil evaluasi kinerja dosen.

BAB III

PROSEDUR DAN PRINSIP EVALUASI KINERJA DOSEN

A. Prinsip Penilaian Kinerja Dosen

Pelaksanaan evaluasi kinerja dosen memerlukan prinsip yang menjadi pegangan dalam melakukan evaluasi kinerja, agar proses dilakukan mendapatkan gambaran kinerja yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuannya, diharuskan mengacu pada prinsi-prinsip sebagai berikut:

1. Evaluasi dan Penilaian harus berhubungan langsung dengan pekerjaan dosen.
2. Evaluasi dan Penilaian harus didasarkan pada standar pelaksanaan kinerja dosen.
3. Metode dan Sistem informasi evaluasi dan penilaian dilaksanakan dengan praktis, mudah dipahami dan dimengerti serta mudah digunakan oleh dosen dalam evaluasi mandiri dan digunakan oleh pimpinan jurusan, tenaga administrative maupun maupun oleh mahasiswa.
4. Evaluasi dan penilaian harus dilakukan secara obyektif , transparan, memberikan manfaat bagi lembaga maupun dosen.
5. Hasil evaluasi dan penilaian diharuskan menjadi dasar dalam memberikan bimbingan teknis operasional dan bantuan pemecahan masalah untuk kelancaran pelaksanaan tugas dosen.
6. Evaluasi dan penilaian harus mampu menemukan penyebab kesalahan dan cara memperbaikinya dan dijadikan sebagai sarana komunikasi antara pimpinan dengan dosen, sehingga tercapai pendekatan pribadi serta terbangun rasa kepercayaan dan kerjasama yang baik.
7. Evaluasi dilaksanakan sesuai dengan jenis, prinsip dan peraturan yang melandasinya.
8. Evaluasi dan Penilaian kinerja pada hakekatnya adalah proses kooperatif dan merupakan suatu bagian yang integral dari manajemen Sekolah Tinggi Agama Islam Babussalam Sula Maluku Utara.

B. Metode dan Teknik Pelaksanaan Evaluasi Kinerja

Penilaian kinerja dosen dilaksanakan dengan dengan cara sebagai berikut:

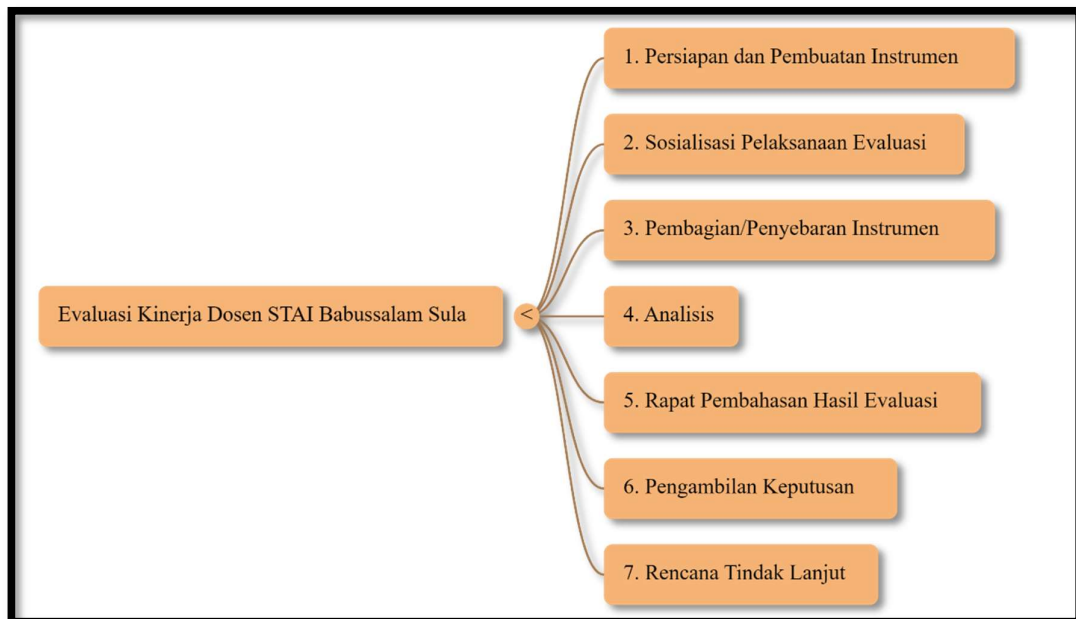
1. Observasi: Melaksanakan penilaian dengan pemeriksaan dokumen, pertemuan tatap muka, pengisian instrument evaluasi secara langsung oleh tim penilaian.
2. Telaah Laporan: Berupa penilaian atas laporan tertulis dari evaluasi diri dosen, konfirmasi kepada mahasiswa melalui survei/sejenisnya, dan atau laporan dari petugas administratif yang mencatat hasil monitoring.

3. Menilai kinerja dosen dapat dilakukan dengan menggunakan Pengisian Skala: Penilai dapat berupa atasan, rekan sejawat/peer, mahasiswa, atau dosen yang bersangkutan untuk evaluasi diri, dengan memberikan skor numerik. Dan juga pelaksanaan evaluasi berupa Rekapitulasi & Analisis: Data skor dari skala peringkat dikumpulkan dan dirata-rata.

C. Prosedur Evaluasi Kinerja Dosen

Prosedur berupa tahapan pelaksanaan evaluasi kinerja dosen sebagai berikut :

1. Melakukan koordinasi & sosialisasi kepada pimpinan unit terkait dan program studi.
2. Membuat instrument evaluasi kinerja dosen
3. Pihak yang mengisi instrument sesuai dengan petunjuk yang ada
4. Membagikan instrument evaluasi kepada pihak yang mengevaluasi.
5. Rekapitulasi dan menganalisis hasil survey kinerja dosen selanjutnya dilaporkan kepada pimpinan yang berwenang.
6. Pimpinan yang berwenang menindaklanjuti hasil evaluasi kinerja dosen yang telah dilaksanakan.
7. Hasil rekapitulasi kinerja dosen diserahkan kepada Ketua STAI Babussalam Sula Maluku Urara.
8. Ketua, Wakil Ketua Bagian akademik dan LPM menyelenggarakan rapat untuk membahas hasil laporan Pelaksanaan Evaluasi dan Ketua menindaklanjuti hasil evaluasi dosen dengan mengambil keputusan sesuai hasil penyelenggaraan rapat pembahasan.



Gambar 1: Prosedur Evaluasi Kinerja Dosen

Tahapan sistematis mengenai prosedur evaluasi kinerja tenaga pengajar/Dosen di STAI Babussalam Sula Maluku Utara. Proses penilaian dimulai dari fase perencanaan serta penyusunan perangkat evaluasi yang kemudian disosialisasikan kepada pihak terkait. Setelah data dikumpulkan melalui penyebaran instrumen, pelaksana Evaluasi melakukan analisis mendalam dan membuat laporan resmi serta membahas hasilnya dalam forum rapat resmi. Langkah selanjutnya mencakup proses pengambilan keputusan strategis berdasarkan temuan yang diperoleh dari penilaian tersebut. Seluruh rangkaian aktivitas ini ditutup dengan penyusunan rencana tindak lanjut guna meningkatkan kualitas pengajaran di masa depan. Prosedur ini menegaskan pentingnya tata kelola administratif yang terstruktur dalam menjaga standar mutu pendidikan tinggi.

D. Instrumen Pelaksanaan Evaluasi Kinerja

Dalam pelaksanaan evaluasi kinerja dosen berbasis pengawasan dilaksanakan oleh unit kerja yang bersangkutan diantaranya LPM sebagai lembaga pengendali dan penjaminan mutu perguruan tinggi, Ketua Jurusan, Kaprodi dan atau tim yang dibentuk perguruan tinggi. Evaluasi pada prinsipnya menggunakan instrument yang berhubungan dengan kinerja dosen, dimulai dari survey kegiatan proses pembelajaran melalui system informasi yang berlaku di STAI Babussalam Sula Maluku Utara atau pengisian BKD dosen yang mencakup tridharma perguruan tinggi.

1. Instrument Kegiatan

Proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh dosen merupakan bagian yang akan dinilai, sehingga instrumennya harus disiapkan. Proses penilaiannya oleh mahasiswa melalui isian questioner adalah proses yang dilaksanakan oleh lembaga untuk menilai dan meng-evaluasi atau menilai kinerja dosen dalam bidang pengajaran dengan mahasiswa sebagai responden yang mengisi questioner dan atau informan pada pengumpulan data dari jenis lainnya. Penilaian yang dilakukan terhadap dosen STAI Babussalam Sula Maluku Utara dilakukan berbasis pengawasan dalam proses pembelajaran. Dimulai dari kesiapan instrumen, ketersediaan informasi kepada dosen yang dinilai dan responden yang mengisi adalah bagian yang penting untuk di mapping secara baik, karena mengingat pentingnya informasi yang diterima harus sesuai dan selaras dengan tujuan pelaksanaannya maka perlu untuk disampaikan kepada seluruh pihak yang berhubungan dengan pelaksanaan agar mengisi instrumen dengan sebenarnya. Penilaian dilakukan terhadap aspek-aspek berikut dengan kriteria skor 1 sampai dengan 4 :

Skor 1 : kurang / kurang memuaskan

Skor 2 : cukup / cukup memuaskan

Skor 3 : Baik / Memuaskan

Skor 4 : Baik Sekali /Sangat memuaskan

No	Pertanyaan	SKOR			
		Baik Sekali	Baik	Cukup	Kurang
		4	3	2	1
A	KOMPOTENSI PAEDAGOGIK				
1	Kelengkapan Administratif mata kuliah meliputi: kontrak kuliah, silabus,RPS, bahan ajar dan referensi.				
2	Keteraturan dan ketertiban waktu penyelenggaraan perkuliahan oleh dosen				
3	Lama durasi waktu tatap muka sesuai SKS (1 SKS = 50 menit)				
4	Kemampuan menghidupkan suasana kelas dalam proses perkuliahan				
5	Kemampuan mengarahkan diskusi sehingga mencapai tujuan pembelajaran				
6	Kesesuaian materi yang diberikan dan kompetensi yang ditetapkan				
7	Kejelasan penyampaian tujuan pembelajaran, materi dan jawaban terhadap pertanyaan di kelas				
8	Waktu khusus yang disediakan dosen untuk mahasiswa berdiskusi tentang materi kuliah				
9	Keragaman penggunaan strategi dan metode pembelajaran				
10	Keragaman sumber belajar				
11	Kesesuaian materi ujian dan/atau tugas dengan tujuan kompetensi mata kuliah				
12	Kesesuaian penilaian yang diberikan dengan hasil belajar (objektif)				
13	Keanekaragaman cara pengukuran hasil belajar/evaluasi				
14	Pemberian umpan balik terhadap tugas (pengembalian tugas beserta catatan dan penilaian)				
15	Pemanfaatan media dan teknologi pembelajaran				
16	Kesiapan memberikan kuliah dan atau praktik				
17	Pemberian tugas terstruktur (paper/makalah, resensi, tugas kelompok, studi kasus, dll)				
B	KOMPETENSI PROFESIONAL				
18	Kemampuan memberi contoh relevan dari konsep yang diajarkan				

19	Kemampuan menjelaskan keterkaitan bidang/topik yang diajarkan dengan bidang/topik lain				
20	Pelibatan mahasiswa dalam penelitian/ kajian dan atau pengembangan/ rekayasa/ desain yang dilakukan				
21	Kemampuan menggunakan beragam teknologi komunikasi untuk pengkayaan materi ajar				
23	Kemampuan menjelaskan pokok bahasan/topik secara sistematis				
24	Kedalaman dan keluasan dalam membahas contoh kasus				
25	Penguasaan terhadap materi pembelajaran				
27	Penguasaan akan isu-isu mutakhir dalam bidang yang diajarkan				
27	Kemampuan menjelaskan keterkaitan bidang/topik yang diajarkan dengan konteks kehidupan				
28	Penggunaan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas pembelajaran				
C	KOMPETENSI KEPRIBADIAN				
29	Menjadi contoh dalam bersikap dan berperilaku				
30	Seiring antara kata dan tindakan (konsisten)				
31	Adil dalam memperlakukan mahasiswa				
32	Kerapian dalam berbusana				
33	Etika dalam bertutur kata				
34	Kewibawaan sebagai pribadi dosen				
35	Kepercayaan diri				
36	Kemampuan mengendalikan diri dalam berbagai situasi				
37	Kearifan dalam mengambil keputusan (menyelesaikan persoalan mahasiswa)				
D	KOMPETENSI SOSIAL				
38	Kemampuan menerima kritik, saran, dan pendapat orang lain				
39	Kesediaan meluangkan waktu untuk konsultasi di luar kelas				

40	Toleransi terhadap keberagaman mahasiswa				
41	Mengenal dengan baik mahasiswa yang mengikuti kuliahnya				
42	Mudah bergaul dengan segenap rekan sejawat, karyawan dan mahasiswa				
	Total jawaban				
	Total Skor				
	Nilai				
	Rata-rata				
E	TANGAPAN : KRITIK & SARAN				
	Tuliskan Masukan/Kritik/Saran untuk dosen mata kuliah ini demi pelayanan dan pengembangan proses perkuliahan yang lebih baik ke depannya!				

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

	SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM BABUSSALAM SULA MALUKU UTARA JURUSAN TARBIYAH PROGRAM STUDI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM (PAI)				KODE FORMULIR :
	LAPORAN KINERJA DOSEN / BEBAN KERJA DOSEN (BKD)				
IDENTITAS Nama : Sahabuddin Lumbessy, S.Pd.I.,M.Pd.I No. Sertifikat / NIDN : 2120058801 Status : Dosen Biasa Jurusan / Prodi : Pendidikan Agama Islam Jab. Fungsional / Gol : Lektor / IIIc No. HP : 081242572889					
Pelaksanaan Pendidikan					
NO	Deskripsi Kegiatan	Bukti Pelaksanaan (Tautkan Link Akses)	Jumlah/SKS	Angka Kredit	Penilaian & Rekomendasi
Pelaksanaan Pendidikan					
Pelaksanaan Penelitian					
Pelaksanaan Pengabdian					

PERNYATAAN DOSEN

Sebagai dosen yang membuat laporan kinerja ini, menyatakan bahwa semua aktivitas dan bukti pendukung pada laporan kinerja ini dapat dipertanggung jawabkan dan saya sanggup menerima sanksi apapun termasuk pemberhentian dari Jabatan dosen, apabila laporan kinerja ini dikemudian hari terbukti tidak benar.

Dosen yang Membuat

Mengetahui Ka. Prodi PAI

Mentahui Ketua STAI Babussalam

.....
NIDN.

.....
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 :

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

2

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. Rencana Tindak Lanjut Evaluasi Kinerja Dosen

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. 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
4. Peraturan Pemerintah No. 37 tahun 2009 tentang Dosen
5. Permendiktisaintek No. 52 Tahun 2025 tentang Profesi, Karier, dan Penghasilan Dosen.
6. SPMI Sekolah Tinggi Agama Islam Babussalam Sula Maluku Utara