

**SEKOLAH TINGGI KEGURUAN DAN ILMU
PENDIDIKAN (STKIP) YASIKA**

**PEDOMAN MONITORING
DAN EVALUASI KINERJA**





KEPUTUSAN
KETUA SEKOLAH TINGGI KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN (STKIP)
YAYASAN SINDANG KASIH (YASIKA) MAJALENGKA
Nomor. 93/SK/KETUA/STKIP-YSK/X/2018

TENTANG
PEDOMAN MONITORING DAN EVALUASI
SEKOLAH TINGGI KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN (STKIP) YASIKA
KETUA STKIP YASIKA

- Menimbang** : a. bahwa dalam rangka mengatur tingkat pencapaian mutu di lingkungan Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP Yasika perlu ditetapkan pedoman monitoring dan Evaluasi pada Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Yasika;
- b. berdasarkan pertimbangan poin a diatas, maka perlu diterbitkan Surat Keputusan Ketua mengenai penetapan tentang pedoman monitoring dan evaluasi STKIP Yasika.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
8. Statuta Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Yasika.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : **KEPUTUSAN KETUA NOMOR. 93/SK/KETUA/STKIP-YSK/X/2018 TENTANG PEDOMAN MONITORING DAN EVALUASI SEKOLAH TINGGI KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN (STKIP) YASIKA.**
- PERTAMA** : Pedoman Penilaian Pembelajaran Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Yasika sebagaimana terlampir dalam keputusan ini.
- KEDUA** : Pedoman monitoring dan evaluasi digunakan sebagai standar dalam menjamin, mengendalikan dan mengembangkan mutu di lingkungan Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Yasika.
- KETIGA** : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan apabila ternyata dikemudian hari terdapat kekeliruan didalam penetapannya, maka akan diadakan perubahan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Majalengka
Tanggal : 07 Oktober 2018


Amin, M.Pd
NIDN. 2132038001

Tersusun:

1. Yth. Kepala SMPD STKIP Yasika;
2. Yth. Wakil Ketua I, II, III STKIP Yasika;
3. Yth. Ketua Program Studi di Lingkungan STKIP Yasika;
4. Yth. Dosen Program Studi di Lingkungan STKIP Yasika;
5. Arsip.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan kesempatan dan kemudahan kepada tim penjaminan mutu dalam melaksanakan kegiatan penyusunan Pedoman Evaluasi Kinerja STKIP Yasika. Laporan ini tersusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban Lembaga Penjaminan Mutu kepada STKIP Yasika dalam rangka pembinaan Tenaga Kependidikan di dalam lingkup STKIP Yasika. Proses pelaksanaan dan penyusunan pedoman evaluasi kinerja Tenaga Kependidikan STKIP Yasika ini merupakan hasil kerjasama yang baik dari berbagai pihak yang dirumuskan oleh tim pelaksana. Tim telah bekerja secara maksimal dengan dibantu oleh semua pihak terutama unit-unit kerja di dalam lingkup.

Ketua tim mengucapkan terimakasih kepada pimpinan universitas yang telah memberikan kepercayaan kepada tim untuk melakukan penyusunan pedoman evaluasi kinerja Tenaga Kependidikan ini, serta juga kepada seluruh anggota tim, serta pimpinan unit kerja yang telah bekerja secara maksimal sehingga tersusun menjadi “Pedoman Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan STKIP Yasika”. Akhir kata, kami menyadari dalam penyusunan pedoman ini masih terdapat kekeliruan serta kata yang salah. Untuk itu, kami mohon saran dan kritikan guna perbaikan di masa mendatang. Kami berharap, pedoman yang kami buat dapat bermanfaat pada semua pihak.

Majalengka, Oktober 2018

TIM Penyusun

BAB I

PENDAHULUAN

A. 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 Perguruan Tinggi. Menyadari hal tersebut, Stikes Mitra Aduguna Palembang membuat pedoman evaluasi kinerja tenaga kependidikan 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 penilaian yang menggambarkan kinerja personil. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah Tenaga Kependidikan yang ada telah memenuhi standar yang dikehendaki oleh institusi, baik dilihat dari kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja Tenaga Kependidikan ini merupakan refleksi dari perkembangan institusi.

Penilaian 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, penilaian 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. Aspek kinerja 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 penilaian kinerja serta umpan balik terhadap kinerja Tenaga Kependidikan.

Penilaian kinerja Tenaga Kependidikan merupakan suatu proses dimana Lembaga melakukan evaluasi atau menilai kinerja Tenaga Kependidikan atau mengevaluasi hasil pekerjaan Tenaga Kependidikan. Penilaian yang dilakukan terhadap Tenaga Kependidikan di STKIP Yasika dilaksanakan berbasis pada pengawasan, artinya penilaian 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.

B. Dasar Hukum

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2010 tentang Penyelenggaraan dan Pengelolaan Pendidikan;

4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 66 tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 tentang Penyelenggaraan dan Pengelolaan Pendidikan;

C. Tujuan

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 keinerja 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

D. Ruang Lingkup

Ruang lingkup maka berikut adalah sasaran dari evaluasi kinerja Tenaga Kependidikan yang dilakukan Penilaian kinerja untuk Tenaga Kependidikan yang tidak menduduki jabatan struktural meliputi aspek:

a. Teknis dengan pendekatan persepsi yaitu:

1. Inisiatif
2. Inovasi
3. Komunikasi
4. Kemampuan adaptasi
5. Motivasi
6. Kerjasama
7. Kemandirian

b. Keperilakuan, yaitu

1. Kedisiplinan
2. Komitmen
3. Penampilan
4. Etika dan kesopanan
5. Kejujuran
6. Loyalitas

E. Manfaat

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

BAB II

JENIS DAN WEWENANG EVALUASI KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN

A. 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 ditemukan 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 adalah Ketua STKIP Yasika.

B. 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 penilaian kinerja Tenaga Kependidikan terbagi atas:
- a. Penilaian dan pengawasan mutu, yaitu penilaian 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. Penilaian perkembangan, yaitu penilaian berbasis pengawasan dilakukan untuk menilai perkembangan pelaksanaan tugas setelah tenaga kependidikan tersebut dinilai kinerjanya dan dilakukan umpan balik dalam jangka waktu tertentu

C. Pejabat Yang Berwenang Melaksanakan Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan

- a. Penilaian/pengawasan oleh pimpinan unit kerja dan rekan kerja dilakukan dengan menggunakan format yang telah disediakan oleh LPM. Format penilaian 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
- e. Kependidikan sesuai standar kerja yang berlaku
- f. Mengambil tindakan korektif (khusus dilakukan oleh pimpinan unit kerja) terhadap penyimpangan atau penyelewengan dalam pelaksanaan tugas oleh Tenaga Kependidikan serta melaporkannya kepada pimpinan

D. Ruang Lingkup Evaluasi Tenaga Kependidikan

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

1. Menyusun rencana kegiatan penilaian
2. Menyiapkan alat evaluasi
3. Menetapkan Tenaga Kependidikan yang akan di evaluasi
4. Memberitahu tenaga kependidikan yang akan dievaluasi
5. Melakukan evaluasi dengan menggunakan instrument yang telah ditentukan
6. Mengolah hasil penilaian
7. Menyampaikan hasil penilaian kepada Tenaga Kependidikan yang bersangkutan dan pimpinan unit kerja

BAB III

PELAKSANAAN EVALUASI KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN

A. 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 penilaian yang praktis, mudah dipahami dan dimengerti serta mudah digunakan, baik oleh pimpinan unit kerja, maupun oleh Tenaga Kependidikan
4. Penilaian harus dilakukan secara obyektif dan transparan
5. Penilaian kinerja Tenaga Kependidikan harus memberikan manfaat bagi Lembaga maupun Tenaga Kependidikan sendiri
6. Hasil penilaian hendaknya bisa dijadikan dasar dalam memberikan bimbingan teknis operasional dan bantuan pemecahan masalah untuk kelancaran pelaksanaan tugas Tenaga Kependidikan
7. Kegiatan penilaian harus mampu menemukan penyebab kesalahan dan cara memperbaikinya
8. Kegiatan penilaian hendaknya dapat dijadikan sebagai sarana komunikasi antara pimpinan dengan Tenaga Kependidikan sehingga tercapai pendekatan pribadi serta terpujuknya 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

B. 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 penilaian 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). Penilaian dilakukan dengan menggunakan skala-skala tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Penilaian didasarkan pada pendapat-pendapat penilai

C. Mekanisme Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan

Penilaian kinerja Tenaga Kependidikan terdiri dari beberapa tahapan. penilaian kinerja terdiri dari tiga langkah, yaitu: mendefinisikan pekerjaan, menilai kinerja, dan memberikan umpan balik. Pandangan lain yang lebih rinci, dan cocok untuk mengukur kinerja Tenaga Kependidikan, mengemukakan ada lima langkah dalam Proses Penilaian Unjuk Kerja (PUK), yaitu:

1. Mengidentifikasi tujuan spesifik penilaian unjuk kerja. Contoh tujuan spesifik ini adalah: mempromosikan karyawan, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mendiagnosa masalah-masalah yang dialami karyawan.
2. 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.
3. Memeriksa tugas-tugas yang dijalani. Pada tahap ini, penilai memeriksa tugas-tugas yang dilaksanakan oleh tiap-tiap pekerja, dengan berpedoman pada deskripsi jabatan.

4. Menilai unjuk kerja. Setelah memeriksa tugas-tugas, penilai memberikan nilai untuk tiap-tiap unsur jabatan yang diperiksa atau diamati.
5. Membicarakan hasil penilaian dengan karyawan. Pada tahap terakhir ini, penilai hendaknya menyampaikan dan mendiskusikan hasil penilaian kepada karyawan yang dinilai. Karyawan yang dinilai dapat mengklarifikasikan hasil penilaian dan, bila perlu, bisa mengajukan keberatan atas hasil penilaian.
6. Pelaksanaan evaluasi kinerja Tenaga Kependidikan STKIP Yasika berlangsung pada setiap akhir tahun pada bulan Desember.

D. Pengolahan Hasil Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan

Pengolahan hasil evaluasi kinerja Tenaga Kependidikan dilakukan oleh tim yang dibentuk oleh LPM dengan kategori penilaian:

1. Sangat baik dengan nilai : 91-100
2. Baik, dengan nilai : 76-90
3. Kurang, dengan nilai : 51 – 75
4. Sangat kurang, dengan nilai : ≤ 50

E. 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

BAB IV

SISTEMATIKA PELAPORAN

Sistematika laporan Pedoman Monev Kinerja Tenaga Kependidikan mengacu pada sistematika di bawah :

- i. Sampul Depan
- ii. SK Pedoman Monev Kinerja Tenaga Kependidikan
- iii. Lembar Pengesahan
- iv. Visi dan Misi, Tujuan dan Strategi STKIP Yasika
- v. Kata Pengantar
- vi. Daftar Isi

BAB I PENDAHULUAN

- 1.1. Latar Belakang
- 1.2. Tujuan Evaluasi
- 1.3. Ruang Lingkup
- 1.4. Waktu Pelaksanaan Evaluasi

BAB II HASIL EVALUASI

- 2.1. Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Aspek Teknis dan Hasil Kerja
- 2.2. Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Aspek Perilaku Kerja

BAB III CAPAIAN DAN RENCANA TINDAK LANJUT

- 3.1. Capaian Kinerja
- 3.2. Strategi Pengembangan
- 3.3. Rencana Tindak Lanjut

BAB IV PENUTUP

- 4.1. Simpulan
- 4.2. Rekomendasi

LAMPIRAN

BAB V

PENUTUP

Dalam menjalankan fungsi sebagai tenaga kependidikan di institusi STKIP Yasika maka diterbitkan Pedoman Monitoring dan Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan di Lingkungan STKIP Yasika. Pedoman ini menjelaskan tentang cara pengukuran dan penilaian kinerja tenaga kependidikan .

Akhir kata, semoga pedoman ini dijadikan pedoman dalam melakukan penilaian monitoring dan evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan di STKIP Yasika sehingga menghasilkan sumber dayamanusia yang bermutu.

LAMPIRAN

	KUESIONER LPM	Kode Dokumen:	
	CHECK LIST INSTRUMEN PENILAIAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN	TANGGAL : 10/10/2018	
		REVISI	0
		HALAMAN : 1	

PENILAIAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN

(ASPEK TEKNIS DAN HASIL KERJA)

Nama Penilai :

Jabatan :

Unit Kerja :

Nama yang Dinilai :

Jabatan :

Tanggal Pengisian :

PETUNJUK UMUM

1. Kajian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur Kinerja Tenaga Kependidikan
2. Saudara mendapatkan kepercayaan terpilih sebagai responden, dimohon untuk mengisi seluruh instrumen ini sesuai dengan pengalaman, pengetahuan, persepsi, dan keadaan yang sebenarnya.
3. Partisipasi Saudara untuk mengisi instrumen ini secara objektif sangat besar artinya bagi Stikes Mitra Adiguna untuk mendapatkan masukan yang akurat dalam rangka perbaikan dan peningkatan dimasa depan.
4. Jawaban Saudara dijamin kerahasiaan dan tidak memiliki dampak negatif dalam bentuk apapun.
5. Berilah tanda (V) pada kolom yang tersedia untuk jawaban yang sesuai dengan pendapat saudara.

Keterangan Nilai

- 4 : Sangat Baik
 3 : Baik
 2 : Cukup Baik
 1 : Kurang Baik

Kriteria	Indikator	Penilaian			
		1	2	3	4
INISIATIF	Mampu memulai pemikiran maupun aktivitas yang tepat dalam rangka mencapai tujuan organisasi				

Kriteria	Indikator	Penilaian			
		1	2	3	4
INOVASI	Memiliki ide-ide baru dalam menyelesaikan masalah atau dalam melaksanakan tugas				
	Mengerjakan sesuatu dengan cara yang lebih Efektif dan efisien				
KOMUNIKASI	Mampu menyampaikan ide, argumentasi, dan pendapat secara jelas kepada orang lain dengan baik				
	Dapat berbicara/presentasi di depan umum dengan baik.				
	Mampu memberikan arahan/ penjelasan kepada bawahan dan/atau rekan kerjatan panyebab kesalahan				
KEMAMPUAN ADAPTASI	Mampu menguasai dan menggunakan teknologi untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja dalam mencapai				
	Menunjukkan kemauan untuk mengerjakan pekerjaan dengan sepenuh hati dan sebaik-baiknya				
KERJASAMA	Dapat membina hubungan kerja/berinteraksi dengan rekan kerja maupun atasan dengan baik (kooperatif).				
	Memberikan kontribusi positif dan produktif dalam setiap pekerjaan tim				
KEMANDIRIAN	Dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan tanpa pengawasan langsung/terusmenerus dari atasan.				
	Memecahkan masalah dan membuat keputusan sesuai dengan wewenangnya tanpa pengawasan langsung /terus- menerus dari atasan.				

Majalengka,

	KUESIONER LPM	Kode Dokumen:
	CHECK LIST INSTRUMEN PENILAIAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN	TANGGAL : 10/10/2018
		REVISI 0
		HALAMAN : 1

PENILAIAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN

(ASPEK PERILAKU KERJA)

Nama Penilai :

Jabatan :

Unit Kerja :

Nama yang Dinilai :

Jabatan :

Tanggal Pengisian :

PETUNJUK UMUM

6. Kajian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur Kinerja Tenaga Kependidikan
7. Saudara mendapatkan kepercayaan terpilih sebagai responden, dimohon untuk mengisi seluruh instrumen ini sesuai dengan pengalaman, pengetahuan, persepsi, dan keadaan yang sebenarnya.
8. Partisipasi Saudara untuk mengisi instrumen ini secara objektif sangat besar artinya bagi Stikes Mitra Adiguna untuk mendapatkan masukan yang akurat dalam rangka perbaikan dan peningkatan dimasa depan.
9. Jawaban Saudara dijamin kerahasiaan dan tidak memiliki dampak negatif dalam bentuk apapun.
10. Berilah tanda (V) pada kolom yang tersedia untuk jawaban yang sesuai dengan pendapat saudara.

Keterangan Nilai

- 4 : Sangat Baik
 3 : Baik
 2 : Cukup Baik
 1 : Kurang Baik

Kriteria	Indikator	Penilaian			
		1	2	3	4
Kedisiplinan	Rendahnya frekuensi mangkir dan/atau izin dalam jam kerja untuk urusan non kedinasan				
Komitmen	Mempunyai komitmen yang tinggi terhadap pengembangan diri dan institusi				
Penampilan	Penampilan fisik (cara berpakaian yang selalu rapi) dan sesuai aturan				
Etika dan kesopanan	Kemampuan dalam menerapkan standar perilaku yang sesuai dengan norma adat, agama dan etika Lembaga dalam berinteraksi dengan semua pihak (civitas akademik)				
Kejujuran	Menyampaikan segala sesuatu dan berperilaku secara apa adanya				
	Konsisten antara ucapan dan tindakan				
Loyalitas	Menjalankan perintah atasan dengan segala upaya				
	Tidak membantah, menolak atau melakukan pembangkangan atas perintah atasan				
	Bangga terhadap pekerjaan dan bertanggung jawab secara penuh terhadap penyelesaian pekerjaannya				
TOTAL NILAI					

Majalengka,

.....