

**INSTRUMEN DAN PEDOMAN
EVALUASI KINERJA DOSEN**



**AKADEMI FARMASI BHUMI HUSADA
JAKARTA
2016**

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 KEY PERFORMANCE INDICATOR

BAB V PELAKSANAAN EVALUASI KINERJA DOSEN

- A. Prinsip, Proses, metode, dan prosedur evaluasi kinerja dosen
- B. Proses evaluasi kinerja dosen
- C. Instrumen evaluasi kinerja dosen
- D. Tindak lanjut Evaluasi Kinerja Dosen

Lampiran

1. Instrumen evaluasi kinerja dosen

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan pendidikan tinggi dan adanya persaingan global, menuntut AkFar BHI memiliki kinerja yang tinggi. Disisi lain AkFar BHI menetapkan visinya untuk menjadi AkFar BHI berkelas kelas dunia yang berlansakan nilai-nilai Kefarmasian. Untuk mencapai visi tersebut AkFar BHI 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 Prodi Farmasi. Oleh karena itu pemberdayaan dosen merupakan suatu keharusan bagi AkFar BHI, karena dosen yang kompeten dan memiliki kinerja yang tinggi merupakan kunci keberhasilan Akademi.

Kinerja dosen juga merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya AkFar BHI untuk mencapai tujuannya. Di dalam dunia yang kompetitif dan mengglobal, setiap perguruan tinggi, terutama AkFar BHI 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 AkFar BHI dilaksanakan dengan berbasis pada pengawasan, artinya penilaian yang dilakukan terhadap dosen tidak saja ditujukan untuk menilai kinerja, juga sekaligus berpungsi 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 unit kerja mengenai pelaksanaan dan pengukuran kinerja dosen di lingkungan AkFar BHJ 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 AkFar BHJ, Unit serta dosen di dalam pelaksanaan tridharma dan peningkatan kinerja. Melalui buku pedoman ini diharapkan AkFar BHJ dapat meningkatkan kualitasnya melalui profesionalisme dosen dan dapat memenuhi tuntutan *stakeholders* 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 AkFar BHJ 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:

1. Peningkatan profesionalisme dosen dalam melaksanakan tugas,
2. Peningkatan proses dan hasil pendidikan di AkFar BHJ
3. Penilaian akuntabilitas kinerja dosen AkFar BHJ
4. Peningkatan Budaya Akademik Kefarmasiani di Lingkungan AkFar BHJ
5. Mempercepat terwujudnya visi, misi dan tujuan AkFar BHJ
6. Pencapaian Standar Nasional Pendidikan Tinggi

D. Manfaat

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

1. Sebagai salah satu sumber informasi dalam perencanaan pelatihan dan pengembangan dosen.
2. Membantu dalam penetapan tugas mengajar atau dalam mengampu suatu mata kuliah.
3. Sebagai alat untuk membantu dosen dan mendorong dosen untuk mengambil inisiatif dalam upaya memperbaiki kinerja.
4. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan yang berkaitan dengan SDM, seperti seleksi, rekrutment serta pelatihan dan pengembangan.
5. Sebagai sumber informasi terkait dengan kebijakan untuk mengatasi permasalahan terkait dengan kinerja dosen.
6. 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 AkFar BHI 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 AkFar BHI.
9. Statuta AkFar BHI.
10. Renstra AkFar BHI.
11. Hasil Rapat Senat AkFar BHI
12. Hasil Rapat Pimpinan AkFar BHI

BAB III

JENIS DAN WEWENANG SERTA PROSEDUR EVALUASI KINERJA DOSEN

Dalam melaksanakan evaluasi terhadap kinerja dosen hendaknya berorientasi pada tujuan, dengan memperhatikan kriteria-kriteria evaluasi yang telah ditetapkan. Pelaksanaan evaluasi juga didasarkan pada program evaluasi yang direncanakan. Agar evaluasi kinerja dosen berjalan efektif, perlu ditentukan pejabat yang ditugaskan untuk melakukan evaluasi, artinya siapa yang akan melakukan evaluasi kinerja dosen tersebut, yang ditetapkan dengan surat keputusan, sehingga ketika melakukan evaluasi memiliki legitimasi yang kuat. Evaluasi kinerja dosen hendaknya dilakukan oleh orang yang memiliki kesempatan yang luas untuk mengamati perilaku dosen secara langsung di kelas.

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:

1. Evaluasi Kinerja Dosen menjadi tanggung jawab Pimpinan AkFar BHJ
2. Evaluasi oleh Tim Evaluasi Kinerja Dosen
3. Evaluasi oleh Pimpinan AkFar BHJ, pimpinan Prodi atau ketua program studi
4. Evaluasi oleh mahasiswa,
5. Evaluasi oleh TIM yang ditetapkan oleh AkFar BHJ
6. Evaluasi diri
7. Evaluasi yang dilakukan oleh petugas TU yang ada di AkFar BHJ, ruang lingkup evaluasi dibatasi pada aspek administrasi akademik, yaitu menilai kesesuaian tugas mengajar dengan jadwal, kehadiran Tim dosen, pelaksanaan UTS dan UAS.
8. Evaluasi secara komprehensif, adalah Evaluasi dilakukan secara simultan oleh Tim EKD AkFar BHJ, dari hasil laporan evaluasi pimpinan Prodi, TIM evaluasi yang dibentuk di AkFar BHJ, evaluasi oleh mahasiswa dan evaluasi diri.

B. Waktu Penilaian Kinerja Dosen

Ditinjau dari segi waktu pelaksanaan penilaian kinerja dosen berbasis pengawasan, terdiri atas:

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

C. Mekanisme dan prosedur:

Mekanisme dan Prosedur Penilaian Kinerja Dosen sebagai berikut :

1. Ketua Prodi:

- a. Berinisiatif melakukan evaluasi terhadap kinerja dosen pada setiap akhir semester.
- b. Melakukan interpretasi dan penarikan kesimpulan dari hasil evaluasi terhadap kinerja dosen yang dilakukan setiap akhir semester.
- c. Memberikan pelaporan kepada pihak AkFar BHI dari hasil evaluasi terhadap kinerja dosen dan AkFar BHI memberikan laporan pada Tim EKD AkFar BHI
- d. Memberikan umpan balik kepada seluruh dosen dari hasil evaluasi kinerja yang telah dilakukan untuk perbaikan di masa mendatang.

2. Staff Program studi :

- a. Membantu ketua prodi untuk menyusun kuesioner evaluasi kinerja dosen dengan mempertimbangkan unsur-unsur penilaian berdasarkan standar akademik yang berlaku.
- b. Membantu ketua prodi melakukan pengolahan data hasil evaluasi terhadap kinerja dosen yang dilakukan oleh mahasiswa.
- c. Melaporkan rekapitulasi hasil evaluasi terhadap Ketua Prodi

3. Staff administrasi Program studi :

- a. Memperbanyak kuesioner dan lembar evaluasi terhadap kinerja dosen berdasarkan kebutuhan.
- b. Membagikan borang evaluasi kinerja dosen tiap akhir semester
- c. Menyampaikan perbanyak kuesioner untuk diisi oleh para mahasiswa di berbagai kelas sekitar 2 minggu terakhir pelaksanaan perkuliahan.
- d. Mengumpulkan kembali lembar kuesioner evaluasi kinerja dosen yang telah diisi oleh mahasiswa dan dosen
- e. Staff Adminitrasi melaporkan rekap hasil evaluasi terhadap Ketua Prodi

4. Tim Evaluasi Kinerja AkFar BHJ

- a. Tim EKD AkFar BHJ melakukan Tabulasi dan scoring terhadap hasil Evaluasi terhadap berbagai Komponen Evaluasi
- b. Tim EKD Univesitas melakukan pemberian predikat terhadap hasil tabulasi seluruh komponen terhadap masing-masing dosen
- c. Tim EKD AkFar BHJ melaporkan hasil Evaluasi Kinerja Dosen terhadap Rektor

D. Instruksi Kerja

1. Staff administrasi program studi pada 2 minggu terakhir pelaksanaan perkuliahan mengirimkan lembar kuesioner ke mahasiswa-mahasiswa yang ada di kelas masing-masing dosen dan borang evaluasi kepada dosen.
2. Lembar borang evalusi kienraja dosen dikumpulkan pada staf program studi 1 minggu setelah diterima oleh dosen beserta dokumen pendukung terkait.
3. Lembar kuesioner/evaluasi dari mahasiswa diisi pada saat kuliah berakhir.
4. Sebelum melakukan isian mahasiswa harus membaca petunjuk pengisian dengan baik.
5. Mahasiswa melakukan isian terhadap identitas dosen, mata kuliah yang diajarkan, jadwal kuliah, dan jam kuliah.
6. Setelah kuesioner/lembar evaluasi diisi oleh para mahasiswa dikumpulkan oleh ketua kelas dan diserahkan kepada petugas administrasi program studi.

7. Setelah seluruh lembar isian kuesioner dan borang evaluasi terkumpul di program studi, staff administrasi Prodi menyampaikan kepada ketua program studi bahwa kegiatan pengisian lembar evaluasi kinerja dosen mengajar telah siap untuk dilakukan pengolahan data.
8. Ketua program studi menugaskan kepada staff program studi untuk melakukan pengoalahan dan analisis data terhadap lembar isian kuesioner yang ada.
9. Staff program studi menyerahkan hasil olahan data kepada ketua program studi.
10. Ketua program studi membuat laporan ke AkFar BHJ tentang kesimpulan dan interpretasi yang dapat ditarik dari evaluasi terhadap kinerja dosen.
11. Ketua program studi melalui rapat rutin program studi memberikan umpan balik kepada para dosen tentang hasil evaluasi kinerja dosen.
12. Pimpinan AkFar BHJ membuat laporan ke AkFar BHJ tentang kesimpulan dan interpretasi yang dapat ditarik dari evaluasi terhadap kinerja dosen.
13. Pimpinan AkFar BHJ Menyusun Laporan Penialian Kinerja Dosen Tingkat AkFar BHJ hasil kompilasi semua AkFar BHJ dan membuat kebijakan terkait dengan hasil evaluasikinerja dosen

KEY PERFORMANCE INDICATOR DOSEN

MONITORING DAN EVALUASI REKAM JEJAK KINERJA DOSEN

Indikator Kinerja Dosen AkFar BHJ menyangkut 6 katagori yang meliputi Tri Dharma, Pengembangan diri, Penunjang dan Tata Pamong. Ada Indikator setiap katagori dapat dilihat pada rincian sebagai berikut :

I. Kategori: Pendidikan dan Pengajaran

| NO | Key Performance Indicator | Keterangan |
|----|---|--|
| 1 | Ketepatan waktu penyerahan kontrak perkuliahan dan SAP | Waktu penyerahan kontrak perkuliahan dan SAP dibandingkan dengan tenggat waktu (deadline) yang telah ditetapkan. a. Maksimal 1minggu Kuliah dimulai skore 100 b. Saat perkuliahan skore 75 c. Satu minggu setelah kuliah dimulai skore 50 d. Tidak menyerahkan skore 0 |
| 2 | Kualitas kontrak perkuliahan dan SAP | Hasil penilaian pihak-pihak yang memiliki kompetensi dalam bidang pembelajaran (konsultan, pakar, akademisi senior, pedoman dsb.) mengenai kualitas kontrak perkuliahan dan SAP yang disusun oleh dosen yang bersangkutan (skala 1-100) Tingkat kesesuaian a. 75% – 100% Skore 100 b. 50% - 74% 75 c. < 50% 50 d. Tidak menyusun 0 |
| 3 | Kesesuaian Materi Ajar dengan Kontrak Perkuliahan dan SAP | Tingkat kesesuai materi ajar dengan kontrak perkuliahan dilihat dari berita acara perkuliahan dibandingkan dengan kontrak perkuliahan dan SAP |

| | | |
|---|------------------------------------|--|
| | | <p>Tingkat Kesesuaian</p> <p>e. 75% – 100% Skore 100 f. 50% - 74% 75 g. < 50% 50 h. Tidak menyusun 0</p> |
| 4 | Bahan ajar | <p>Hasil penilaian pihak yang memiliki kompetensi dalam bidang pembelajaran (Koordinator Team Teaching, Ketua Prodi / Ka Prodi) (buku ajar, diktat, handout) yang disusun oleh dosen yang bersangkutan (skala 1-100)</p> <p>a. 75% – 100% Skore 100 b. 50% - 74% 75 c. < 50% 50 d. Tidak menyusun 0</p> |
| 5 | Ketepatan waktu Up Load bahan ajar | <p>Waktu Up load bahan ajar (buku ajar, diktat, handout, atau ppt) dibandingkan dengan tenggat waktu (deadline) yang telah ditetapkan.</p> <p>1. Maksimal 1 minggu sebelum Kuliah dimulai skore 100 2. Saat perkuliahan skore 75 3. Satu minggu setelah kuliah dimulai skore 50 4. Tidak menyerahkan skore 0</p> |
| 6 | Kehadiran Dosen Mengajar **) | <p>Persentase kehadiran dosen dari seluruh jadwal perkuliahan yang wajib dihadiri</p> <p>Jumlah Kehadiran</p> <p>a. 95% - 100% dari yang ditargetkan skore 100 b. 85% - < 95% dari yang ditargetkan skore 75 c. 75% - < 85% dari yang ditargetkan skore 50 d. <75% dari yang ditargetkan skore 0</p> |
| 7 | Indeks kualitas pembelajaran *) | Rata-rata skor penilaian mahasiswa terhadap kualitas pembelajaran pada semua mata kuliah yang |

| | | |
|----|--|---|
| | | diasuh oleh dosen yang bersangkutan (skala 1-5) Hasil Penilaian mahasiswa X 20 |
| 8 | Bimbingan Tugas Akhir | Tingkat penyelesaian bimbingan tugas akhir dilihat dari jumlah bimbingan yang selesai dibandingkan dengan total mahasiswa yang dibimbing pada periode tertentu (Bimbingan yang selesai/Jumlah Bimbingan pada periode tsb) x 100 |
| 9 | Indek Kualitas Bimbingan Tugas Akhir *) | Rata-rata skor penilaian mahasiswa terhadap kualitas bimbingan tugas akhir mahasiswa yang dibimbing oleh dosen yang bersangkutan Hasil Penilaian Mhs x 20 |
| 10 | Perwalian (KRS & KHS) | Tingkat kehadiran bimbingan KRS dibandingkan dengan periode KRS yang dijadualkan Kehadiran/Jadual yg tersedia x 100 |
| 11 | Ketepatan waktu penyerahan soal ujian | Ketepatan waktu penyerahan soal ujian dibandingkan dengan tenggat waktu (deadline) yang telah ditetapkan. <ul style="list-style-type: none"> a. 5 hari sebelum ujian dilaksanakan 100 b. 3 Sebelum ujian dilaksanakan 75 c. 1 hari sebelum ujian dilaksanakan 50 d. Pada saat ujian 0 |
| 11 | Ketepatan waktu penyerahan nilai ujian | Ketepatan waktu penyerahan nilai ujian dibandingkan dengan tenggat waktu (deadline) yang telah ditetapkan. <ul style="list-style-type: none"> a. Sesuai dengan batas waktu 100 b. 2 hari setelah batas waktu 75 c. 1 hari sebelum sebelum yudisium 50 d. Pada saat yudisium dan sesudahnya 0 |
| 12 | Prosentase Kelulusan mata kuliah yang diampu | Prosentase mahasiswa mendapat nilai A dan B <ul style="list-style-type: none"> a. Lebih dari 30% 100 b. 15% - 30% 75 c. 0% < - <15 % 50 d. Tidak ada nilai A dan B 0 |

II. Katagori : Penelitian

| NO | Key Performance Indicator | Keterangan |
|----|---|--|
| 1 | Menghasilkan Penelitian | Jumlah penelitian yang berhasil diselesaikan oleh dosen yang bersangkutan dalam periode tertentu a. Lebih dari 1 per tahun 4 b. 1 pertahun 3 c. Tidak melakukan 0 Hasil Penilaian dikalikan 25 |
| 2 | Sumber Dana Penelitian | Sumber dana penelitian baik dari Internasional , nasional, local dan internal AkFar BHJ/Biaya Sendiri a. Internasional 4 b. Nasional 3 c. Lokal 2 d. Sendiri/institusi 1 Hasil Penilaian dikalikan 25 |
| 3 | Kesesuaian Bidang Penelitian | Kesesuaian Penelitian yang dilakukan dengan kompetensi dosen yang bersangkutan a. Sesuai 4 b. Tidak sesuai 2 Hasil Penilaian dikalikan 25 |
| 4 | Kesesuaian dengan Visi dan Misi AkFar BHJ | Kesesuaian Penelitian yang dilakukan dengan visi dan misi AkFar BHJ a. Sesuai 4 b. Tidak sesuai 2 Hasil Penilaian dikalikan 25 |

| | | |
|---|---|--|
| 5 | Publikasi hasil penelitian | <p>Jumlah artikel penelitian dosen yang bersangkutan yang dimuat dalam jurnal ilmiah baik yang bertaraf nasional (ISSN) dalam, ISSN luar, akreditasi maupun internasional bereputasi.</p> <p>a. Internasional bereputasi 4</p> <p>b. Akreditasi 3</p> <p>c. ISSN Luar 2</p> <p>d. ISSN Dalam 1</p> <p>Hasil Penilaian dikalikan 25</p> |
| 5 | Diseminasi hasil penelitian | <p>Jumlah makalah penelitian dosen yang bersangkutan yang dipresentasikan atau dalam bentuk poster dalam forum ilmiah (seminar, simposium, dsb.) baik dalam lingkup nasional maupun internasional.</p> <p>a. Internasional 4</p> <p>b. Nasional 2</p> <p>Hasil Penilaian dikalikan 25</p> |
| 6 | Buku | <p>Buku yang dihasilkan oleh dosen yang bersangkutan yang diterbitkan oleh penerbit dalam, penerbit luar bereputasi local, nasional dan internasional</p> <p>a. Internasional 4</p> <p>b. Nasional 3</p> <p>c. Lokal 2</p> <p>d. Internal 1</p> <p>Hasil Penilaian dikalikan 25</p> |
| 7 | Buku ajar telah memasukan Nilai-nilai Kefarmasian | <p>Buku yang dihasilkan memasukan kajian nilai-nilai Kefarmasian</p> <p>a. Kajian Nilai-nilai Kefarmasian 4</p> <p>b. Tidak ada kajian 2</p> <p>Hasil Penilaian dikalikan 25</p> |

| | | |
|---|--|---|
| 8 | Menghasilkan rancangan karya teknologi/karya seni monumental | <p>Menghasilkan rancangan karya teknologi/karya seni monumental pada level nasional atau internasional</p> <p>a. Internasional 4</p> <p>b. Nasional 2</p> <p>Hasil Penilaian dikalikan 25</p> |
|---|--|---|

III. Katagori : Pengabdian Masyarakat

| NO | Key Performance Indicator | Keterangan |
|----|---|---|
| 1 | Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat | <p>Melaksanakan pengabdian masyarakat dalam bentuk (pendidikan, pelatihan, penyuluhan pendampingan, dsb.) yang berhasil dilaksanakan oleh dosen yang bersangkutan yang bersumber dari hasil pendidikan dan penelitian</p> <p>a. Lebih dari 1 dalam satuan skore 4</p> <p>b. 1 kali dalam 1 tahun 2</p> <p>c. Tidak melakukan 0</p> <p>Hasil Penilaian dikalikan 25</p> |
| 2 | Pelatihan/Penyuluhan/Pendampingan pada masyarakat | <p>Melaksanakan pengabdian masyarakat dalam bentuk (pendidikan, pelatihan, penyuluhan pendampingan, dsb.) yang berhasil dilaksanakan oleh dosen yang bersangkutan yang baik dari sumber dana internal maupun eksternal pada skala local, nasional maupun internasional</p> <p>a. Internasional Skore 4</p> <p>b. Nasional 2</p> <p>c. Lokal 1</p> <p>Hasil Penilaian dikalikan 25</p> |

| | | |
|---|---|--|
| 3 | Membuat/Menulis Karya Pengabdian Masyarakat | <p>Membuat tulisan atau karya yang memberikan kemanfaatan buat masyarakat</p> <p>a. Internasional Skore 4</p> <p>b. Nasional 2</p> <p>c. Lokal 1</p> <p>Hasil Penilaian dikalikan 25</p> |
|---|---|--|

IV. Katagori : Pengembangan Diri

| NO | Key Performance Indicator | Keterangan |
|----|--|--|
| 1 | Kepangkatan dosen | <p>Peningkatan kepangkatan/kredit point yang berhasil dicapai oleh dosen yang bersangkutan:</p> <p>a) Asisten Ahli skore 1</p> <p>b) Lektor 2</p> <p>c) Lektor Kepala 3</p> <p>d) Guru Besar 4</p> <p>Hasil Penilaian dikalikan 25</p> |
| 2 | Kepemilikan sertifikasi kompetensi/profesi (Dosen) | <p>Jumlah sertifikat kompetensi/profesi yang berhasil diperoleh dosen yang bersangkutan yang relevan dengan bidangnya</p> <p>a. Lebih dari 1 skore 4</p> <p>b. 1 2</p> <p>c. Tidak ada 0</p> <p>Hasil Penilaian dikalikan 25</p> |
| 3 | Tingkat aktivitas pengembangan diri | <p>Jumlah partisipasi dalam kegiatan pelatihan/workshop/Seminar/dll yang diikuti oleh dosen yang bersangkutan yang relevan dengan bidangnya</p> |

| | | |
|---|---------------------------------------|---|
| 5 | Penghargaan/Tanda Jasa | Penghargaan yang diperoleh baik pada level, propinsi, nasional maupun internasional a. Ya skore 100 b. Tidak 0 |
| 6 | Anggota Organisasi Profesi | Menjadi anggota atau pengurus organisasi profesi a. Ya skore 100 b. Tidak 0 |
| 7 | Prestasi di bidang olah raga dan seni | Mempunyai prestasi di bidang olah raga dan seni yang ditunjukkan dengan piagam penghargaan, baik level nasional maupun internasional a. Ya skore 100 b. Tidak 0 |

HASIL EVALUASI KINERJA DOSEN

Hasil evaluasi terhadap kinerja terhadap 12 dosen AKFAR BHJ terhadap 6 indikator kinerja kunci menunjukkan hasil yang dapat dilihat pada tabel 4.1., sebagai berikut:

Tabel 5.1
Hasil Evaluasi Kinerja Dosen

| NO | Key Performance Indicator | Rata-rata Skor | Bobot | Total skor | Predikat |
|-------------------------|----------------------------------|-----------------------|--------------|-------------------|--------------------|
| 1 | Pendidikan dan Pengajaran | 87.75 | 35% | 31 | <i>Excellence</i> |
| 2 | Penelitian | 66.25 | 25% | 17 | <i>Cukup</i> |
| 3 | Pengabdian Masyarakat | 56 | 10% | 6 | <i>Cukup</i> |
| 4 | Pengembangan Diri | 65 | 10% | 7 | <i>Cukup</i> |
| 5 | Penunjang dan Tata Pamong | 66.5 | 10% | 7 | <i>Cukup</i> |
| 6 | Budaya Akademik | 68 | 10% | 7 | <i>Cukup</i> |
| TOTAL SKOR AKHIR | | | | 73 | <i>Baik</i> |

Dari table tersebut menunjukkan bahwa kinerja dosen secara keseluruhan dalam predikat baik. Kinerja dosen tertinggi dari bidang pendidikan pengajaran, sedangkan kinerja yang relative rendah adalah capaian bidang pengabdian masyarakat.

Sedangkan hasil evaluasi pada masing-masing indikator dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pendidikan dan Pembelajaran

Evaluasi bidang pendidikan dan pembelajaran merupakan evaluasi proses pembelajaran mulai dari kontrak kuliah samapai evaluasi hasil pembelajaran. Hasil evaluasi kinerja dosen bidang pendidikan dan pembelajaran dapat dilihat pada table berikut:

| NO | Key Performance Indicator | Skor | Bobot | Total skor |
|--------------------------------|---|------|-------|--------------|
| 1 | Ketepatan Waaktu Penyerahan Kontrak Kuliah | 100 | 7.50% | 7.5 |
| 2 | Kualitas kontrak perkuliahan dan SAP | 100 | 7.50% | 7.5 |
| 3 | Kesesuaian Materi Ajar dengan Kontrak Perkuliahan dan SAP | 80 | 7.50% | 6 |
| 4 | Bahan ajar | 100 | 7.50% | 7.5 |
| 5 | Ketepatan waktu Up Load bahan ajar | 100 | 7.50% | 7.5 |
| 6 | Kehadiran Dosen Mengajar | 80 | 5% | 4 |
| 7 | Indeks kualitas pembelajaran *) | 70 | 10% | 7 |
| 8 | Bimbingan Tugas Akhir | 75 | 7.50% | 5.625 |
| 9 | Indek Kualitas Bimbingan Tugas Akhir *) | 70 | 10% | 7 |
| 9 | Perwalian (KRS & KHS) | 100 | 7.50% | 7.5 |
| 10 | Ketepatan waktu penyerahan soal ujian | 100 | 7.50% | 7.5 |
| 11 | Ketepatan waktu penyerahan nilai ujian | 100 | 7.50% | 7.5 |
| 12 | Prosentase Kelulusan mata kuliah yang diampu | 75 | 7.50% | 5.625 |
| SKORE BIDANG PENDIDIKAN | | | | 87.75 |

Dari table tersebut menunjukkan bahwa kinerja dosen dibidang pendidikan dalam katagori excellence. Hal dapat dilihat dari kelengkapan kontrak kuliah, SAP bahan ajar dan perwalian dan admintrasi ujian yang relatif baik. Beberapa hasil masih perlu peningkatn terutama terkait dengan hasil evaluasi kinerja pembelajaran dari penialain mahasiswa yang masih mendapatkan skor 70 dan kualitas pembimbingan tugas akhir dari penilaian

2. Penelitian

Evaluasi kinerja dosen bidang penelitian meliputi kuantitas penelitian, pendanaan, kesusuaian bidang ilmu, publikasi, diseminasi, buku dan karya menumental/penghargaan/Paten/HKI. Hasil evaluasi kinerja dosen rata-rata dibidang penelitian dapat dilihat pada table berikut:

| NO | Key Performance Indicator | Skor | Bobot | Total skor |
|--------------------------------|--|------|-------|--------------|
| 1 | Menghasilkan Penelitian | 80 | 20% | 16 |
| 2 | Sumber Dana Penelitian | 100 | 15% | 15 |
| 3 | Kesesuaian Bidang Ilmu | 80 | 10% | 8 |
| 4 | Publikasi Penelitian | 75 | 20% | 15 |
| 5 | Diseminasi hasil penelitian | 75 | 10% | 7.5 |
| 6 | Buku | 25 | 15% | 3.75 |
| 7 | Menghasilkan rancangan karya teknologi/karya seni monumental | 10 | 10% | 1 |
| SKORE BIDANG PENELITIAN | | | | 66.25 |

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa kinerja dosen bidang penelitian menunjukkan capaian relatif cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari tersedianya kecukupan sumber dana penelitian, hasil penelitian dosen yang sesuai dengan bidang keahlian, hasil penelitian kemudian dilakukan diseminasi dan dipublikasikan. Beberapa hal yang capaiannya masih rendah dan perlu ditingkatkan yaitu berkaitan dengan rendahnya karya ilmiah dalam bentuk buku dan karya monumental/paten/HKI.

3. Pengabdian Masyarakat

| NO | Key Performance Indicator | Skor | Bobot | Total skor |
|-----------------------------------|---|------|-------|------------|
| 1 | Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat | 60 | 30% | 18 |
| 2 | Pelatihan/Penyuluhan/Pendampingan pada masyarakat | 60 | 30% | 18 |
| 3 | Sumber Dana Pengabdian | 100 | 20% | 20 |
| 4 | Membuat/Menulis Karya Pengabdian Masyarakat | 0 | 20% | 0 |
| SKOR PENGABDIAN MASYARAKAT | | | | 56 |

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa kinerja dosen dalam bidang pengabdian kepada masyarakat menunjukkan capaian relatif cukup baik. Faktor penunjang utamanya karena ketersediaan dana pengabdian masyarakat yang cukup besar. Namun beberapa hal yang capaiannya masih rendah dan perlu ditingkatkan yaitu berkaitan dengan belum terciptanya produk atau karya pengabdian masyarakat yang monumental.

4. Pengembangan Diri

| NO | Key Performance Indicator | Skor | Bobot | Total skor |
|-------------------------------|---|------|-------|------------|
| 1 | Kepangkatan dosen | 50 | 20% | 10 |
| 2 | Kepemilikan sertifikasi kompetensi/profesi (Dosen) | 50 | 20% | 10 |
| 3 | Tingkat aktivitas pengembangan diri (Kursus, Training/dll yang relevan dg keilmuan) | 75 | 60% | 45 |
| SKOR PENGEMBANGAN DIRI | | | | 65 |

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa kinerja dosen dalam bidang pengembangan diri menunjukkan capaian relatif cukup baik. Faktor penunjang utamanya terutama tingkat aktivitas pengembangan diri (Kursus, Training/dll yang relevan dg keilmuan). Namun beberapa hal yang capaiannya masih rendah dan perlu ditingkatkan yaitu berkaitan dengan Namun dalam strata pendidikan dan jabatan fungsional masih belum optimal.

5. Penunjang Tata Pamong

| NO | Key Performance Indicator | Skor | Bobot | Total skor |
|---------------------------------------|--|------|-------|-------------|
| 1 | Tugas Tambahan/Pejabat Struktural | 80 | 40% | 32 |
| 2 | Kepanitiaan di Perguruan Tinggi | 80 | 15% | 12 |
| 3 | Rapat Institusi | 80 | 15% | 12 |
| 4 | Penghargaan/Tanda Jasa/Prestasi di bidang olah raga dan seni | 30 | 10% | 3 |
| 5 | Kepanitian Ekternal/Mewakili lembaga dalam panitia antar lembaga | 30 | 10% | 3 |
| 6 | Partisipasi dalam pertemuan forum ilmiah | 40 | 5% | 2 |
| 7 | Anggota Organisasi Profesi | 50 | 5% | 3 |
| SKOR TATA PAMONG DAN PENUNJANG | | | | 66.5 |

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa partisipasi dosen dalam bidang tata pamong menunjukkan capaian relatif cukup baik terutama berkaitan dengan partisipasi dosen dalam kegiatan rapat, kepanitian dan jabatan structural. Namun dalam kepanitian mewakili institusi di luar dan keanggotaan organisasi profesi masih relatif rendah dan perlu ditingkatkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Upaya peningkatan kualitas dosen menjadi faktor penting yang ikut menentukan pencapaian kinerja perguruan tinggi. Peningkatan kualitas yang dapat menjadi keunggulan bagi AkFar BHI sangat tergantung pada dosen yang merupakan komponen utama dalam pendidikan. Untuk menghasilkan dosen yang berkualitas dan memiliki komitmen yang baik dibutuhkan monitoring dan evaluasi secara periodik. Hasil evaluasi kinerja dosen menunjukkan hasil yang dapat disimpulkan dan rekomendasi sebagai berikut:

1. Kesimpulan
 - a. Kinerja Pendidikan dan pengajaran menunjukkan capaian yang sangat baik
 - b. Capaian bidang penelitian relative cukup baik dan hal ini disebabkan masih rendahnya karya ilmiah dalam bentuk buku dan karya monumental/paten/HKI
 - c. Capaian bidang pengabdian masyarakat relative cukup, rendahnya capaian pengabdian masyarakat karena masih belum terciptanya produk atau karya pengabdian masyarakat yang monumental.
 - d. Capaian bidang pengembangan diri relative cukup. Kontribusi terutama dari kegiatan pelatihan dan pengembangan lainnya. Namun dalam strata pendidikan dan jabatan fungsional masih belum optimal.
 - e. Capaian dalam partisipasi dosen dalam kegiatan tata pamong menunjukkan capaian yang relatif cukup terutama partisipasi dalam kegiatan rapat, kepanitian, jabatan struktural, namun dalam kepanitian mewakili institusi di luar dan keanggotaan organisasi profesi masih relatif rendah
2. Rekomendasi
 - a. Perlu peningkatan kualitas dalam metode pembelajaran
 - b. Dalam bidang penelitian perlu pembinaan dalam rangka menghasilkan karya monumental/Paten/HKI
 - c. Pengabdian perlu focus menghasilkan karya monumental yang dirasakan masyarakat dalam jangka panjang

- d. Perlu adanya fasilitas dan motivasi dalam studi lanjut dan peningkatan jabatan fungsional dosen
- e. Perlu peningkatan prestasi dosen dalam bidang akademik dan non akademik yang dapat mendukung reputasi AKFAR BHI
- f. Perlu kegiatan peningkatan spiritual yang lebih dapat dijangkau dan kendala yang relative mudah diatasi

LAMPIRAN

1. Borang Evaluasi Kinerja Dosen
2. Kuesioner Evaluasi Proses Pembelajaran
3. Kuesioner Evaluasi Proses Pembimbingan Tugas Akhir
4. Tabulasi Hasil Penilaian Kinerja Dosen

Lampiran 1

EVALUASI KINERJA DOSEN AKFAR BHJ

Nama :

NIK :

Prodi :

Pangkat/Jabatan :

| Katagori : Pendidikan dan Pengajaran | | |
|---|---|-------------------|
| NO | Key Performance Indicator | Keterangan |
| 1 | Ketepatan waktu penyerahan kontrak perkuliahan dan SAP | *) |
| 2 | Kualitas kontrak perkuliahan dan SAP | *) |
| 3 | Kesesuaian Materi Ajar dengan Kontrak Perkuliahan dan SAP | *) |
| 4 | Bahan ajar | *) |
| 5 | Ketepatan waktu Up Load bahan ajar | *) |
| 6 | Kehadiran Dosen Mengajar | *) |
| 7 | Indeks kualitas pembelajaran | **) |
| 8 | Bimbingan Tugas Akhir | *) |
| 9 | Indek Kualitas Bimbingan Tugas Akhir | **) |
| 9 | Perwalian (KRS & KHS) | |
| 10 | Ketepatan waktu penyerahan soal ujian | *) |
| 11 | Ketepatan waktu penyerahan nilai ujian | *) |

| | | |
|----|--|----|
| 12 | Prosentase Kelulusan mata kuliah yang diampu | *) |
|----|--|----|

*) Diisi oleh Tim Adminitrasi Prodi

***) Diisi oleh Mahasiswa

Tim EKD Prodi

()

EVALUASI KINERJA DOSEN AKFAR BHJ

Nama :

NIK :

Prodi :

Pangkat/Jabatan :

| Katagori : Penelitian | | |
|-----------------------|------------------------------|--|
| No | Key Performance Indicator | Keterangan |
| 1 | Menghasilkan Penelitian | Jumlah |
| 2 | Sumber Dana Penelitian | Sumber dana e. Internasional () f. Nasional () g. Lokal () h. InternalAkFar BHJ/ Biaya Sendiri () |
| 3 | Kesesuaian Bidang Penelitian | Judul : Bidang : |
| 4 | Publikasi hasil penelitian | 5. ISSN Dalam () 6. ISSN Luar () 7. Akreditasi () 8. Internasional Bereputasi () |
| 5 | Diseminasi hasil penelitian | a. Nasional b. Internasional |
| 6 | Buku | a. Penerbit Dalam () b. Penerbit Luar Lokal () |

| | | |
|---|--|---|
| | | c. Penerbit Nasional () d. Penerbit Internasional () |
| 7 | Menghasilkan rancangan karya teknologi/karya seni monumental | a. Nasional () b. Internasional () |

| Katagori : Pengabdian Masyarakat | | |
|----------------------------------|---|---|
| NO | Key Performance Indicator | Keterangan |
| 1 | Melaksanakan pengembangan hasil pendidikan dan penelitian yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat | Ya / Tidak Judul |
| 2 | Pelatihan/Penyuluhan/Pendampingan pada masyarakat | Bentuk Kegiatan :..... Lokasi Sumber Dana Internal/Eksternal lokal/Nasional/Internasional |
| 3 | Membuat/Menulis Karya Pengabdian Masyarakat | Ya / Tidak : Judul : Jurnal Publikasi : |

| Pengembangan Diri | | |
|-------------------|--|--|
| NO | Key Performance Indicator | Keterangan |
| 1 | Kepangkatan dosen | a) Asisten Ahli () b) Lektor () c) Lektor Kepala () d) Guru Besar () |
| 2 | Kepemilikan sertifikasi kompetensi/profesi (Dosen) | Jumlah Sertifikat |
| 3 | Tingkat pengembangan diri aktivitas | Jumlah partisipasi dalam kegiatan : a. Pelatihan () b. Workshop () c. Seminar () d. Lain yg relevan () |

| Tata Pamong dan Penunjang | | |
|---------------------------|---|---------------------------------|
| NO | Key Performance Indicator | Keterangan |
| 1 | Kepanitiaan di Perguruan Tinggi | Ya / Tidak Panitia |
| 2 | Rapat Institusi | *) |
| 3 | Kepanitiaan Ekternal/Mewakili lembaga dalam panitia antar lembaga | Ya / Tidak Panitia |
| 4 | Partisipasi dalam pertemuan forum ilmiah | Ya / Tidak Forum |
| 5 | Penghargaan/Tanda Jasa | Ya / Tidak Penghargaan |
| 6 | Anggota Organisasi Profesi | Ya / Tidak Organisasi |
| 7 | Prestasi di bidang olah raga dan seni | Ya / Tidak Prestasi |

*) Diisi Petugas

Yang Dievaluasi

()

Lampiran 2

Kuesioner Evaluasi

PERSEPSI MAHASISWA TERHADAP KINERJA DOSEN AKFAR BHJ (Survei terhadap Mahasiswa)



**Diselenggarakan oleh:
PENGELOLA TIM PENJAMINAN MUTU
AKFAR BHJ**

AKADEMI FARMASI BHUMI HUSADA JAKARTA

DAFTAR PERTANYAAN

I. IDENTITAS RESPONDEN (boleh **tidak** diisi)

- (1) Nama Mhs/i :
- (2) NIM :
- (3) Prodi :

II. IDENTITAS MATA KULIAH (Wajib diisi)

- (1) Nama Mata Kuliah :
- (2) Nama Dosen Pengampu:

III. BENTUK KEGIATAN

- (1) Kuliah
- (2) Asistensi
- (3) Lainnya

berilah tanda pada jawaban Saudara

IV. EVALUASI PENGAJARAN

A. Kehadiran

- (1) *Kesesuai jadwal mengajar dengan jadwal yang telah ditetapkan*
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu-ragu
 - Tidak setuju
 - Sangat tidak setuju
- (2) *Dosen pengampu masuk kelas untuk memulai perkuliahan dan mengakhiri perkuliahan tepat pada waktunya ?*
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu-ragu
 - Tidak setuju
 - Sangat tidak setuju

B. Pembelajaran

- (1) *GBPP, SAP, dan Materi Pengajaran (modul) telah disiapkan oleh dosen pengampu mata kuliah ini dengan baik ?*
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu-ragu
 - Tidak setuju
 - Sangat tidak setuju
- (2) *Penjelasan SAP dan Kontrak Kuliah telah disampaikan oleh dosen pengampu pada pertemuan kuliah pertama ?*
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu-ragu
 - Tidak setuju
 - Sangat tidak setuju
- (3) *Bagaimanakah cara penyajian materi pengajaran oleh dosen pengampu ?*

- Sangat Baik
 - Baik
 - Biasa saja
 - Kurang
 - Sangat Kurang
- (4) *Bagaimanakah penguasaan materi ajar oleh dosen pengampu yang bersangkutan ?*
- Sangat Baik
 - Baik
 - Biasa saja
 - Kurang
 - Sangat Kurang
- (5) *Bagaimanakah cara dosen pengampu menjelaskan mata ajar ?*
- Sangat Baik
 - Baik
 - Biasa saja
 - Kurang
 - Sangat Kurang
- (6) *Penyampaian materi oleh dosen menarik minat untuk belajar*
- Sangat Menarik
 - Menarik
 - Biasa saja
 - Kurang
 - Sangat Kurang
- (7) *Penyampaian materi oleh dosen cukup jelas dan mudah dipahami*
- Sangat Jelas
 - Jelas
 - Biasa saja
 - Kurang
 - Sangat Kurang
- (8) *Dosen pengampu memberikan waktu untuk bertanya kepada para mahasiswa ?*
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu-ragu
 - Tidak setuju
 - Sangat tidak setuju
- (9) *Dosen pengampu memberikan kesempatan pada sebagian sesi perkuliahan agar para mahasiswa membentuk kelompok diskusi berkenaan dengan tema atau isu-isu aktual materi perkuliahan ?*
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu-ragu
 - Tidak setuju
 - Sangat tidak setuju
- (10) *Dosen pengampu memberikan tugas rumah untuk mata kuliah ini secara proporsional dan mampu menunjang kelancaran proses pengajaran di kelas ?*
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu-ragu
 - Tidak setuju
 - Sangat tidak setuju

- (11) *Dosen pengampu memeriksa secara teratur berbagai tugas rumah atau evaluasi kelas yang dilakukan, secara periodik atau berkala dan menyampaikan hasilnya pada mahasiswa ?*
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu-ragu
 - Tidak setuju
 - Sangat tidak setuju
- (12) *Dosen pengampu tanggap dan respon terhadap pertanyaan, aspirasi, dan keluhan mahasiswa baik di kelas maupun di luar kelas*
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu-ragu
 - Tidak setuju
 - Sangat tidak setuju
- (13) *Contoh atau kasus yang diberikan relevan dengan materi kuliah*
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu-ragu
 - Tidak setuju
 - Sangat tidak setuju
- (14) *Motivasi dan relationship Dosen dengan mahasiswa mendukung gairah belajar*
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu-ragu
 - Tidak setuju
 - Sangat tidak setuju
- (15) *Materi ujian sesuai dengan materi yang diberikan dalam proses perkuliahan*
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu-ragu
 - Tidak setuju
 - Sangat tidak setuju
- (16) *Dosen memanfaatkan teknologi informasi untuk mendukung proses pembelajaran dan interaksi dengan mahasiswa*
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu-ragu
 - Tidak setuju
 - Sangat tidak setuju

C. Penilaian Umum

- (17) *Bagaimana tanggapan saudara terhadap dosen secara keseluruhan*
- Sangat baik
 - Baik
 - Ragu-ragu
 - Tidak Baik
 - Sangat tidak baik

D. TANGGAPAN TERBUKA (*Tulislah saran, penilaian, ataupun kritik saudara terhadap keseluruhan kinerja dosen pengampu mata kuliah ini*)

.....
.....
.....
.....
.....

Lampiran 3

Kuesioner Evaluasi Dosen

PERSEPSI MAHASISWA TERHADAP KINERJA DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR (Survei terhadap Mahasiswa)



Diselenggarakan oleh:
PENGELOLA TIM PENJAMINAN MUTU
AKFAR BHJ

AKADEMI FARMASI BHUMI HUSADA JAKARTA

DAFTAR PERTANYAAN

I. IDENTITAS RESPONDEN (boleh **tidak** diisi)

- (1) Nama Mhs/i :
- (2) NIM :
- (3) Prodi :

II. IDENTITAS TUGAS AKHIR (Wajib diisi)

- (1) Judul :
- (2) Nama Dosen Pembimbing :

berilah tanda pada jawaban Saudara

III. EVALUASI PEMBIMBINGAN

A. Waktu

- (1) *Dosen Pembimbing komitmen terhadap waktu bimbingan yang disepakati*
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu-ragu
 - Tidak setuju
 - Sangat tidak setuju
- (2) *Dosen Pembimbing meluangkan waktu yang cukup untuk memberikan bimbingan*
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu-ragu
 - Tidak setuju
 - Sangat tidak setuju
- (3) *Dosen Pembimbing menyelesaikan bimbingan tepat dengan periode waktu yang disediakan*
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu-ragu
 - Tidak setuju
 - Sangat tidak setuju

B. Proses Bimbingan

- (1) *Dosen mempersiapkan bimbingan dengan baik*
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu-ragu
 - Tidak setuju
 - Sangat tidak setuju
- (2) *Dosen Pembimbing menguasai materi Tugas Akhir yang dibimbing*
- Sangat setuju
 - Setuju
 - Ragu-ragu
 - Tidak setuju
 - Sangat tidak setuju

(3) *Dosen Pembimbing menguasai Metodologi Penelitian Untuk Tugas Akhir*

- Sangat Baik
- Baik
- Biasa saja
- Kurang
- Sangat Kurang

(4) *Dosen Pembimbing menguasai format penulisan Tugas Akhir*

- Sangat Baik
- Baik
- Biasa saja
- Kurang
- Sangat Kurang

(5) *Dosen Pembimbing memberikan bimbingan dengan jelas dan mudah dipahami*

- Sangat Baik
- Baik
- Biasa saja
- Kurang
- Sangat Kurang

(6) *Dosen pembimbing memberikan solusi terhadap permasalahan bimbingan*

- Sangat Baik
- Baik
- Biasa saja
- Kurang
- Sangat Kurang

(7) *Motivasi dan relationship Dosen dengan mahasiswa mendukung gairah dalam proses bimbingan*

- Sangat setuju
- Setuju
- Ragu-ragu
- Tidak setuju
- Sangat tidak setuju

C. Penilaian Umum

(8) *Bagaimana tanggapan saudara terhadap proses pembimbingan dosen secara keseluruhan*

- Sangat baik
- Baik
- Ragu-ragu
- Tidak Baik
- Sangat tidak baik

a. Berapa lama saudara menyelesaikan Tugas Akhir bulan

b. Kendala apa yang saudara hadapi dalam penyusunan Tugas Akhir

.....
.....
.....

c. TANGGAPAN TERBUKA (Tulislah saran, penilaian, ataupun kritik saudara terhadap keseluruhan kinerja dosen pembimbing)

.....
.....
.....

Lampiran 4

EVALUASI KINERJA DOSEN AKFAR BHJ TAHUN.....

Nama :
NIK :
Prodi :
Pangkat/Jabatan :

SKOR KINERJA AKHIR

| KATEGORI KINERJA | SKOR RATA-RATA (A) | BOBOT (B) | SKOR TERBOBOT (A X B) |
|---------------------------|--------------------|-----------|-----------------------|
| Pendidikan *) | | 35% | |
| Penelitian | | 25% | |
| Pengabdian Masyarakat | | 10% | |
| Pengembangan Diri | | 10% | |
| Penunjang dan Tata Pamong | | 10% | |
| BudAI *) | | 10% | |
| SKOR KINERJA AKHIR | | | |
| PREDIKAT | | | |

| NO | KATAGORI | REKOMENDASI |
|----|---------------------------|-------------|
| 1 | Pendidikan *) | |
| 2 | Penelitian | |
| 3 | Pengabdian Masyarakat | |
| 4 | Pengembangan Diri | |
| 5 | Penunjang dan Tata Pamong | |
| 6 | BudAI *) | |

Kriteria

80 – 100 *Excellence*
65 - 79,99 *Baik*
56 – 64,99 *Cukup*
35 – 55,99 *Rendah*
<35 *Sangat Rendah*

Pudir I

(Dra.Zuzana,M.Farm, Apt)