

PANDUAN AUDIT DOSEN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Tujuan Evaluasi Kinerja Dosen

Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, setiap universitas termasuk Universitas Abulyatama membutuhkan tenaga dosen yang memiliki prestasi dan kompetensi. Setiap dosen memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan serta langkah-langkah mereka dimasa yang akan datang, oleh karena itu penilaian yang dilakukan seharusnya menggambarkan kinerja personil secara komprehensif. Hasil penilaian kinerja tersebut dapat menunjukkan apakah dosen yang ada telah memenuhi rasio dan standar yang dikehendaki oleh universitas, baik secara kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja dosen ini merupakan refleksi dari perkembangan Universitas.

Penilaian kinerja dosen mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, prilaku dan hasil. Dengan demikian, penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja personil didalam ruang lingkup tanggung jawabnya.

Kinerja dosen pada suatu perguruan tinggi merupakan prilaku nyata yang ditampilkan setiap dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh

dosen tersebut sesuai dengan peranannya. Untuk dapat menentukan kualitas kinerja dosen perlu adanya kriteria yang jelas. *Mitchell (1978)* menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu: aspek kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, prakarsa, kemampuan dan komunikasi.

Kinerja dosen merupakan suatu hal yang penting dalam upaya lembaga perguruan tinggi untuk mencapai tujuannya. Di dalam dunia yang kompetitif dan mengglobal, setiap perguruan tinggi, 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 dimasa yang akan datang. Umpan balik terhadap kinerja dosen dapat dilakukan melalui evaluasi kerja.

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 Universitas Abulyatama dilaksanakan berbasis pada pengawasan, artinya penilaian yang dilakukan berfungsi untuk mengawasi dosen dalam melaksanakan Tridharma perguruan tinggi, yaitu kegiatan pendidikan dan pembelajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Oleh karena itu kriteria yang dijadikan untuk mengevaluasi, sekaligus berfungsi sebagai alat untuk mengawasi kinerja dosen. Evaluasi kinerja dosen yang berbasis pengawasan ini bisa dilaksanakan oleh pimpinan jurusan, mahasiswa maupun tenaga pendidikan yang ditetapkan oleh fakultas.

Evaluasi terhadap kinerja dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja dosen;
2. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja dosen;
3. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari dosen dalam rangka memperbaiki lingkungan kerja, system pembinaan, sarana pendukung, dan lain sebagainya;
4. Sebagai sumber informasi dalam perencanaan pelatihan dan pengembangan dosen;

5. Membantu dalam penetapan tugas mengajar atau dalam mengampu suatu mata kuliah;
6. Mendorong pertanggung jawaban atau akuntabilitas kinerja dosen;
7. Meningkatkan motivasi dan etos kerja dosen;
8. Sebagai alat untuk mendorong dan membantu dosen mengambil inisiatif dalam upaya memperbaiki kinerja;
9. Mengidentifikasi dan mengantisipasi hal-hal yang menjadi hambatan agar kinerja dosen menjadi lebih baik;
10. Meningkatkan komunikasi antara dosen dengan pimpinan universitas melalui diskusi-diskusi terkait dengan peningkatan kinerja dosen;
11. Sebagai bahan pertimbangan pimpinan universitas dalam membuat suatu kebijakan dan pengambilan keputusan berkaitan dengan gaji, insentif, honorium, upah, kompensasi dan berbagai hal lainnya;
12. Untuk mengetahui efektifitas arah kebijakan yang berkaitan dengan SDM, seperti system seleksi dan recruitment serta pelatihan dan pengembangan;
13. Pemberian penghargaan prestasi dan serasi yaitu bentuk penghargaan kepada dosen yang diberikan oleh universitas terkait pengembangan karier, kesempatan mengikuti pendidikan, tunjangan prestasi kerja (TPK), insentif, kenaikan gaji dan lain sebagainya;
14. Kepentingan pembinaan, pemberian sanksi dan pemberhentian.

1.2. Sasaran Evaluasi Kinerja Dosen

Tidak hanya sebagai pelaksana pendidikan dan pembelajaran. Dosen memiliki tugas utama dan bertanggung jawab untuk melaksanakan Tridharma perguruan tinggi, hal ini sebagaimana PERMENRISTEK DIKTI No.44 Tahun 2015. Dalam pelaksanaannya seorang dosen secara profesional dan proposional serta bersungguh-sungguh berdasarkan Iman dan taqwa sebagai realisasi dalam upaya mendidik mahasiswa.

Sebagai pendidik, dosen mengemban tugas dan tanggung jawab penting untuk mengembangkan sumber daya serta segala macam potensi yang dimiliki oleh mahasiswa, baik dari segi ilmu pengetahuan, keterampilan dan sikap mental yang sesuai dengan arah kebijakan yang telah ditetapkan.

Sesuai dengan tugas utama dosen sebagai pendidik dan Fasilitator dalam proses pembelajaran, maka ada beberapa hal yang menjadi sasaran evaluasi kinerja dosen yaitu :

1. Dosen dalam perencanaan perkuliahan, meliputi Materiel : menyusun dan pengembangan Silabus, SAP/RPS, Kontrak perkuliahan menyampaikannya pada awal perkuliahan, Hand out perkuliahan, Penyampaian tujuan, Kompetensi dan manfaat perkuliahan, penggunaan Referensi dan Literatur yang mutakhir, dan melengkapi perkuliahan dengan bahan Ajar/Diktat/Handout, dll.
2. Dosen dalam pelaksanaan perkuliahan, meliputi Formil : kemampuan dosen dalam penyampaian materi perkuliahan secara aktif, persiapan materi kuliah, semangat dalam mengajar, mendorong siswa untuk giat belajar; membantu mahasiswa dalam penyelesaian masalah, menjawab dan memberikan penjelasan atas pertanyaan yang diajukan mahasiswa, memberikan tugas kepada mahasiswa baik secara individu atau kelompok; memulai dan mengakhiri perkuliahan tepat waktu; penerapan model/pendekatan/strategi/metode pembelajaran yang bervariasi dan tepat; penggunaan berbagai media pembelajaran; kesediaan membantu mahasiswa diluar jam kuliah dan kesesuaian antara materi dengan silabus kuliah.
3. Dosen dalam evaluator perkuliahan, meliputi : kemampuan dosen dalam penyampaian tata cara penilaian, kesesuaian antara proporsi nilai dengan butir-butir evaluasi; kesesuaian tugas yang diberikan dengan beban kuliah; menilai tugas yang diberikan; menginformasikan kisi-kisi soal ujian, materi ujian sesuai materi kuliah; pengembalian lembaran hasil ujian/tugas kepada mahasiswa.

Aspek-aspek sebagai peneliti dan pengabdian pada masyarakat yang menjadi ukuran dalam mengevaluasi kinerja dosen tersebut meliputi:

- a. Kualitas hasil kerja (quality of work);
- b. Kemampuan (Capability);
- c. Prakarsa (Initiative);
- d. Komunikasi (Communication); dan
- e. Ketepatan waktu (Promtness).

1.3 Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Dosen

Dalam pelaksanaan 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 kinerja dosen tersebut, yang ditetapkan dengan surat keputusan, sehingga ketika melakukan evaluasi memiliki legalitas yang kuat, evaluasi kinerja dosen hendaknya dilakukan oleh orang yang memiliki kemampuan, pengetahuan dan kesempatan yang luas untuk tidak hanya mengamati perilaku setiap dosen secara langsung tetapi juga dapat melakukan pendekatan khusus terkait sasaran evaluasi yang ditetapkan.

Dengan adanya ketetapan terhadap kriteria pelaksanaan evaluasi, dan perencanaan yang baik dalam melakukan evaluasi, diharapkan pelaksanaan evaluasi akan berjalan secara baik dan berkelanjutan. Ada beberapa kemungkinan tentang siapa yang dapat melakukan evaluasi kinerja dosen :

1. Evaluasi oleh ketua program studi;
2. Evaluasi oleh mahasiswa;
3. Evaluasi oleh Tim yang ditetapkan program studi atau fakultas;
4. Evaluasi diri; dan

5. Evaluasi kombinasi, ini dapat dilakukan secara simultan, baik oleh pimpinan program studi, oleh Tim yang dibentuk fakultas, oleh mahasiswa dan evaluasi personal dari dosen.

1.4 Waktu Penilaian Kinerja Dosen

Ditinjau dari segi waktu pelaksanaannya. Penilaian kinerja dosen berbasis pengawasan, terdiri atas :

1. Penilaian terus menerus, yaitu penilaian kinerja yang dilakukan untuk mengendalikan atau menilai kinerja dosen secara berkelanjutan tanpa terbatas setiap Tahun;
2. Penilaian berkala, yaitu penilaian yang dilakukan untuk mengendalikan atau menilai kinerja dosen pada setiap waktu dan terjadwal, berdasarkan rencana atau program yang telah ditetapkan;
3. Penilaian sewaktu-waktu, yaitu penilaian dan pengendalian kinerja dosen yang dilakukan secara tiba-tiba berdasarkan data, informasi, atau keperluan pada saat tertentu terhadap suatu permasalahan dan kebutuhan khusus diluar rencana kegiatan, sebagai fungsi penilaian dan pengawasan yang telah ditetapkan.

BAB II

DASAR HUKUM PELAKSANAAN EVALUASI KINERJA DOSEN

Dasar hukum (Landasan) pelaksanaan Evaluasi Kinerja Dosen Universitas Abulyatama adalah:

1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan tinggi;
2. Peraturan Menteri Riset dan Pendidikan Tinggi Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan;
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2013 tentang sistem pendidikan nasional
4. Permenpan No.17 Tahun 2013 Tentang Jabatan Fungsional Dosen;
5. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009 Tentang Dosen;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2009 Tentang Tunjangan Profesi Guru dan Dosen, tunjangan Khusus Guru dan Dosen, serta tunjangan Kehormatan Profesor;
10. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 47 Tahun 2009 tentang Sertifikasi Pendidikan untuk Dosen;

11. Surat Keputusan Rektor Nomor : 121 Tahun 2016 Tentang Penetapan Anggota Tim Kerja Lembaga Penjamin Mutu Universitas Abulyatama Priode 2016 – 2018;
12. Surat Keputusan Rektor Universitas Abulyatama Nomor : 082 Tahun 2012 Tentang Struktur Organisasi Lembaga Penjamin Mutu Universitas Abulyatama Priode 2012 – 2016 (Revisi I).

BAB III

JENIS DAN WEWENANG EVALUASI KINERJA DOSEN

3.1 Jenis Evaluasi Kinerja Dosen

Evaluasi kinerja dosen diklasifikasikan menurut jenisnya sebagai berikut:

1. Ditinjau dari ruang lingkupnya

Evaluasi kinerja dilakukan oleh pimpinan program studi untuk menilai dosen yang bertugas pada setiap program studi di masing-masing fakultas serta dapat pula dilakukan oleh para mahasiswa yang telah dan atau sedang melaksanakan perkuliahan dari dosen pengampu masing-masing mata kuliah, atau penilaian kinerja dosen yang dilakukan langsung oleh TIM penilai yang dibentuk dan telah ditetapkan oleh pimpinan....?

2. Ditinjau dari waktu pelaksanaan

Ditinjau dari segi waktu pelaksanaan, evaluasi kinerja dosen terbagi atas:

- a. Evaluasi terus-menerus, yaitu evaluasi yang dilakukan oleh mahasiswa dan pimpinan fakultas atau oleh TIM yang ditunjuk yang pelaksanaannya pada akhir semester.
- b. Evaluasi sewaktu-waktu, yaitu evaluasi kinerja dosen yang dilakukan secara mendadak berdasarkan informasi, atau keperluan pada saat tertentu terhadap suatu persoalan khusus diluar dari rencana evaluasi yang telah ditetapkan.