

Standar Operating Procedure


EVALUASI KINERJA TENAGA PENDIDIK



**JURUSAN MANAJEMEN SUMBERDAYA PERAIRAN
FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

**MALANG
2018**

LEMBAR IDENTIFIKASI

	Universitas Brawijaya	UN10/F06/11/HK.01.02.a/004
		16 Juli 2018
	Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik	0
		Halaman 1 dari 6

EVALUASI KINERJA TENAGA PENDIDIK

Proses	Penanggung Jawab			Tanggal
	Nama	Jabatan	Tanda tangan	
1. Perumusan	Nanik Retno Buwono, MP	Koordinator Perumusan SOP Evaluasi Kinerja Tenaga Pendidik		
2. Pemeriksaan	Budianto, MSc.	Ka. UJM		
3. Persetujuan	Dr. Yuni Kilawati	Sekjur MSP / MR		
4. Penetapan	Dr. Muhamad Firdaus	Kajur MSP		
5. Pengendalian	Budianto, MSc.	Ka. UJM		

I. TUJUAN

Manual prosedur ini dibuat sebagai proses evaluasi kinerja tenaga akademik supaya lebih terstruktur dan terarah sehingga kinerja proses akademik jurusan akan meningkat.

II. RUANG LINGKUP

1. Ketua Jurusan
2. Sekretaris Jurusan
3. Ketua Kelompok Dosen Keahlian (KKDK)
4. Staf Rekording
5. Mahasiswa

III. DISTRIBUSI

1. Dekan
2. Ketua Jurusan
3. Dosen

IV. DEFINISI

Manual prosedur evaluasi kinerja tenaga pendidik merupakan pedoman bagi Jurusan Manajemen Sumberdaya Perairan dalam rangka mengukur dan menindaklanjuti kinerja dosen melalui kebijakan reward dan punishment.

V. REFERENSI

1. Dokumen Kuisisioner Mahasiswa
2. Dokumen Buku Evaluasi Kinerja Dosen oleh KKDK

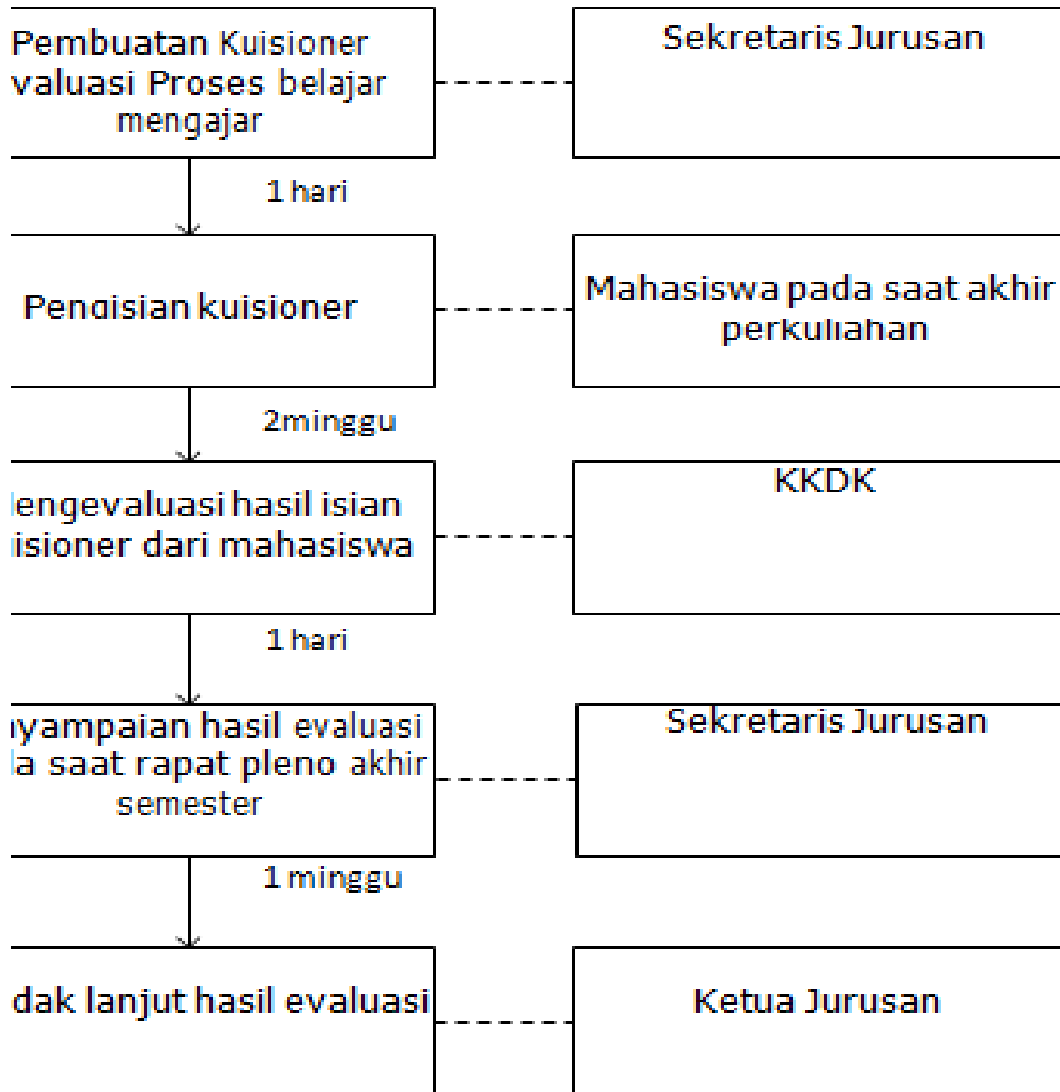
VI. PROSEDUR

1. Evaluasi kinerja tenaga pendidik adalah proses mengidentifikasi, mengukur, melaporkan, menganalisis dan memberikan feedback atas kinerja tenaga pengajar selama periode waktu tertentu, minimal 1 (satu) semester sekali,
2. Sasaran evaluasi kinerja adalah dosen tetap PNS, Non PNS, maupun dosen luar biasa,
3. Parameter Kinerja Dosen Tetap minimal berisi:
 - Aspek pengajaran
 - Aspek pembimbingan
 - Aspek publikasi, Riset dan pengabdian Masyarakat
 - Aspek partisipasi Kegiatan Jurusan/Fakultas.
4. Parameter Kinerja Dosen Luar Biasa minimal berisi aspek pengajaran dan diperoleh berdasarkan rekapitulasi hasil kuisisioner penilaian yang dibagikan ke mahasiswa,
5. Parameter kinerja dosen diatur dalam Ketentuan reward dan punishment Dosen,
6. Hasil evaluasi kinerja dosen atas proses pengajaran harus ditampilkan dan disampaikan dalam rapat pleno jurusan sebagai bentuk transparansi proses akademik paling lambat 2 (dua) bulan setelah semester berakhir,

7. Hasil evaluasi kinerja dosen harus dijadikan dasar untuk penentuan kebijakan jurusan secara umum maupun terhadap dosen yang bersangkutan,
8. Evaluasi kinerja dosen merupakan bagian dari BKD dan SKP dan parameter ukurannya tidak boleh bertentangan dengan peraturan kepegawaian di atasnya,
9. Pemberian reward dan punishment atas hasil evaluasi kinerja adalah kewenangan dari Ketua Jurusan dan tidak bertentangan dengan peraturan kepegawaian di atasnya,
10. Ketua Jurusan menugaskan Unit Jaminan Mutu (UJM) untuk melakukan evaluasi kinerja tenaga pengajar
11. UJM wajib membuat program kerja untuk pengukuran kinerja tenaga pengajar sebagai bagian dari Program Kendali Mutu Jurusan (PKMJ) setiap semester paling lambat 1 (satu) bulan sebelum semester baru berjalan.

VII. BAGAN ALIR
1. Evaluasi Proses Belajar Mengajar

**BAGAN ALIR KEGIATAN
EVALUASI PROSES BELAJAR MENGAJAR**



2. Kinerja Dosen dan Karyawan

BAGAN ALIR KINERJA DOSEN

