

**LAPORAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN  
PROGRAM PASCASARJANA**

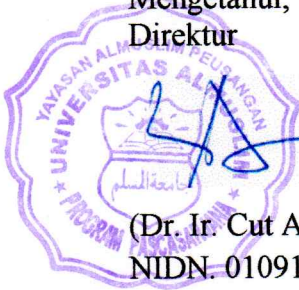



**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS ALMUSLIM  
2023**

## HALAMAN PENGESAHAN

Laporan evaluasi kinerja Tenaga Kependidikan Pada Program Pascasarjana Universitas  
Almuslim ini telah diperiksa dan disetujui isi serta susunannya.

Mengetahui,  
Direktur



(Dr. Ir. Cut Azizah, S.T., M.T)  
NIDN. 0109127901

Bireuen, November 2023  
Ketua GKM,



(Dr. Yayuk Kurnia Risna, S.Pt., M.P)  
NIDN. 0109018701

## **KATA PENGANTAR**

Assalamu'alaikum wr.wb

Puji dan syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT atas tersusunnya Laporan evaluasi kinerja Tenaga Kependidikan Pada Program Pascasarjana Universitas Almuslim. Laporan ini tersusun sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban Gugus Kendali Mutu kepada Program Pascasarjana Universitas ALmuslim dalam rangka pembinaan Tenaga Kependidikan di dalam lingkup Universitas Almuslim. Responden kegiatan ini melibatkan tenaga kependidikan di lingkup Program Pascasarjana.

Kami ucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah berkenan mambantu sehingga kegiatan Survey ini dapat terlaksana dengan baik. Kami juga menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam pelaksanaan kegiatan ini sehingga segala kritik dan saran sangat dibutuhkan untuk melakukan perbaikan serta dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi.

Bireuen,  
Ketua GKM

Dr. Yayuk Kurnia Risna, S.Pt., M.P  
NIDN.0109018701

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
RINGKASAN LAPORAN.....	iv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Tujuan Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan.....	1
BAB 2. METODE PELAKSANAAN.....	3
2.1. Pelaksanaan Suvey.....	3
2.2. Mekanisme Penilaian.....	3
2.3. Pengolahan Hasil Survey.....	4
BAB 3. HASIL EVALUASI .....	6
3.1. Hasil Penilaian.....	6
BAB 4. PENUTUP.....	6
4.1. Kesimpulan.....	7
4.2. Rencana Tindak Lanjut.....	7
LAMPIRAN	

## RINGKASAN

Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah Tenaga Kependidikan yang ada telah memenuhi standar yang dikehendaki oleh universitas, baik dilihat dari kualitas maupun kuantitas. Pelaksanaan survey penilaian kinerja tenaga kependidikan pada Program Pascasarjana Universitas Almuslim dilakukan secara daring dengan *google form* melalui link <https://forms.gle/KuDGMgaqqqqd32MW6> dan beberapa tahapan, yaitu : perencanaan, pelaksanaan, serta pengolahan dan penyajian hasil data kuesioner. Kategori penilaian terdiri dari 4 (empat) kategori sebagai berikut: a. sangat baik, dengan nilai : 91 – 100, b. baik, dengan nilai : 76 – 90, c. kurang, dengan nilai : 51 – 75, d. sangat kurang, dengan nilai :  $\leq 50$ , Perhitungan penilaian kinerja Tenaga Kependidikan dilakukan sebagai berikut: Tenaga Kependidikan yang menduduki jabatan struktural, nilai rerata masing-masing form dari masing-masing kelompok penilai akan dikalikan dengan bobot, Tenaga Kependidikan yang tidak menduduki jabatan struktural, nilai rerata masing- masing form dari masing-masing kelompok penilai akan dikalikan dengan bobot, Penilaian kinerja oleh diri sendiri tidak dimasukkan dalam perhitungan penilaian kinerja. Hasil penilaian diri sendiri hanya akan digunakan sebagai pembanding dari hasil perhitungan penilaian kinerja, ada perbedaan/gap yang tajam antara penilaian diri sendiri dengan penilaian atasan, bawahan dan rekan kerja maka bisa ditindaklanjuti dengan mendiskusikan hasilnya dengan Tenaga Kependidikan yang bersangkutan. Hasil perhitungan di atas akan menentukan nilai akhir Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan yang selanjutnya akan menentukan Rating Kinerja Tenaga Kependidikan . Secara keseluruhan kinerja tenaga kependidikan pada Program Pascasarjana Universitas Almuslim tergolong pada kriteria Baik (dengan nilai 76-90).

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Tenaga kependidikan memegang peran penting dalam keberlangsungan Pendidikan di sebuah universitas. Tenaga kependidikan yang memiliki kualitas tinggi dan berprestasi tentu akan meningkatkan kinerja universitas. 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.

Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah Tenaga Kependidikan yang ada telah memenuhi standar yang dikehendaki oleh universitas, baik dilihat dari kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja Tenaga Kependidikan ini merupakan refleksi dari perkembangan universitas. 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 personal dalam lingkup tanggung jawabnya.

Penilaian yang dilakukan terhadap Tenaga Kependidikan di Program Pascasarjana Universitas Almuslim 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 di Universitas Almuslim.

### **1.2. Tujuan penilaian kinerja Tenaga Kependidikan**

Tujuan penilaian kinerja tenaga kependidikan Program Pascasarjana adalah :

1. Untuk mengetahui prestasi kerja Tenaga Kependidikan

2. Pemberian reward yang sesuai, misalnya: tunjangan prestasi kerja (TPK), insentif, kenaikan gaji, pengembangan karier, kesempatan mengikuti pendidikan tambahan, dsb.
3. Mendorong pertanggungjawaban atau akuntabilitas kinerja Tenaga Kependidikan
4. Meningkatkan motivasi dan etos kerja Tenaga Kependidikan
5. Meningkatkan komunikasi antara Tenaga Kependidikan dengan pimpinan universitas melalui diskusi yang terkait dengan peningkatan kinerja Tenaga Kependidikan.
6. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari Tenaga Kependidikan dalam rangka memperbaiki lingkungan kerja, sistem pembinaan, sarana pendukung, dsb.
7. Sebagai salah satu sumber informasi dalam perencanaan pelatihan dan pengembangan Tenaga Kependidikan.
8. Sebagai alat untuk menjaga kualitas kinerja Tenaga Kependidikan.
9. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan yang berkaitan dengan SDM, seperti seleksi, rekrutment serta pelatihan dan pengembangan.
10. Sebagai bahan evaluasi dalam mengambil kebijakan

## **BAB II**

### **METODE PELAKSANAAN**

#### **2.1. Pelaksanaan Survey**

Pelaksanaan survey penilaian kinerja tenaga kependidikan pada Program Pascasarjana Universitas Almuslim dilakukan secara daring dengan *google form* melalui link <https://forms.gle/KuDGMgaqqqqd32MW6> dan beberapa tahapan, yaitu : perencanaan, pelaksanaan, serta pengolahan dan penyajian hasil data kuesioner, yang mencakup langkah-langkah berikut:

- a. menyusun instrumen kuesioner,
- b. membagikan kuesioner,
- c. mengolah hasil data kuesioner, dan
- d. menyajikan dan melaporkan hasil data.

#### **2.2. Mekanisme Penilaian**

Berikut adalah penilai yang akan melakukan evaluasi kinerja Tenaga Kependidikan:

1. Tenaga Kependidikan yang menduduki jabatan struktural akan dinilai untuk semua aspek teknis, manajerial, berperilaku, dan hasil kerja oleh:
  - a) atasan langsung yang secara nyata mengkoordinasikan pekerjaan dan atasan dari atasan langsungnya, misalnya Ketua Program Studi pada Fakultas dinilai oleh Dekan Fakultas dan Wakil Dekan terkait, Sekretaris Program Studi dinilai oleh Ketua Program Studi dan Wakil dekan terkait, dan seterusnya;
  - b) bawahan/rekan kerja di unit kerja yang sama minimal 3 (tiga) orang;
  - c) tenaga kependidikan yang bersangkutan.
2. Tenaga Kependidikan yang tidak menduduki jabatan struktural akan dinilai untuk aspek teknis, berperilaku, dan hasil kerja oleh:
  - a) atasan langsung yang secara nyata mengkoordinasikan pekerjaan dan atasannya, misalnya Dekan, Wakil Dekan dan Ketua Program Studi, untuk tenaga kependidikan di lingkungan Fakultas, Kepala Laboratorium untuk laboran, dan seterusnya;



- b) rekan kerja di satuan unit kerja yang sama minimal 3 (tiga) orang;
- c) tenaga kependidikan yang bersangkutan.

Pelaksanaan evaluasi kinerja Tenaga Kependidikan Program Pascasarjana Universitas Almuslim berlangsung pada setiap akhir tahun. Mekanisme kegiatan evaluasi kinerja Tenaga Kependidikan berdasarkan panduan penilaian kinerja tenaga kependidikan yang diterbitkan oleh Badan Penjaminan Mutu (BPM) Universitas Almuslim.

### 2.3. Pengolahan hasil survey

Pengolahan hasil evaluasi kinerja Tenaga Kependidikan dilakukan oleh Gugus Kendali Mutu (GKM) dan berkoordinasi dengan Badan Penjaminan Mutu (BPM) Universitas Almuslim, dengan prosedur sebagai berikut:

1) Kategori penilaian terdiri dari 4 (empat) kategori sebagai berikut:

- a. sangat baik, dengan nilai : 91 – 100
- b. baik, dengan nilai : 76 – 90
- c. kurang, dengan nilai : 51 – 75
- d. sangat kurang, dengan nilai :  $\leq 50$

Sangat Kurang (1): 0 – 25

Kurang (2): 25 - 50

Baik (3): 50 - 75

Sangat Baik (4):  $> 75$

2) Perhitungan penilaian kinerja Tenaga Kependidikan dilakukan sebagai berikut:

- 1) Tenaga Kependidikan yang menduduki jabatan struktural, nilai rerata masing-masing form dari masing-masing kelompok penilai akan dikalikan dengan bobot sebagai berikut:

Penilai	Bobot			Total
	Form A	Form B	Form C	
Atasan	10%	20%	10%	40%
Bahawan/Rekan Kerja	10%	10%	10%	30%
Diri sendiri	10%	10%	10%	30%
<b>Total Nilai</b>				100%

2) Tenaga Kependidikan yang tidak menduduki jabatan struktural, nilai rerata masing- masing form dari masing-masing kelompok penilai akan dikalikan dengan bobot sebagai berikut:

Penilai	Bobot			Total
	Form A	Form B	Form C	
Atasan	10%	20%	10%	40%
Rekan Kerja	10%	10%	10%	30%
Diri sendiri	10%	10%	10%	30%
<b>Total Nilai</b>				100%

- 3) Penilaian kinerja oleh diri sendiri tidak dimasukkan dalam perhitungan penilaian kinerja seperti tercantum pada point (1).
- 4) Hasil penilaian diri sendiri hanya akan digunakan sebagai pembanding dari hasil perhitungan penilaian kinerja pada point (1)
- 5) ada perbedaan/gap yang tajam antara penilaian diri sendiri dengan penilaian atasan, bawahan dan rekan kerja maka bisa ditindaklanjuti dengan mendiskusikan hasilnya dengan Tenaga Kependidikan yang bersangkutan.
- 6) Hasil perhitungan pada point (1) di atas akan menentukan nilai akhir Penilaian Kinerja Tenaga Kependidikan yang selanjutnya akan menentukan Rating Kinerja Tenaga Kependidikan sebagai berikut:
  - a) Sangat Baik, apabila mendapatkan nilai akhir penilaian kinerja > 85% dari nilai maksimal;
  - b) Baik, apabila mendapatkan nilai akhir penilaian kinerja > 60 - 85% dari nilai maksimal;
  - c) Kurang, apabila mendapatkan nilai akhir penilaian kinerja > 40 - 60% dari nilai maksimal;
  - d) Sangat kurang, apabila mendapatkan nilai akhir penilaian kinerja sampai dengan 40% dari nilai total.

### **BAB III HASIL EVALUASI**

#### **3.1. Hasil Penilaian**

Hasil penilaian kinerja tenaga kependidikan di Program Pascasarjana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1. Hasil penilaian kinerja tenaga kependidikan

<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Total</b>	<b>Kategori Nilai</b>
1	Haris Muttaqin, S.Pd., M.Pd	77,6	Baik
2	Sri Mahani, SE	81,7	Baik
3	Zuryana, S.Kom	81,7	Baik
4	Putri Ayuni, SE	83,1	Baik
5	Yenni Susanti, S.Pd	86,1	Baik
6	Moulida, S.E	86,6	Baik
7	Laila, S.T	87,6	Baik
8	Irwan Saputra, A.Md	86,9	Baik
9	Fina Meilinar, S.Pd	84,8	Baik
10	Hilda Fajrina, S.Pd	83,8	Baik
11	Saftriani, S.Pi	83,8	Baik
12	Zinatul Mikrajiah, S.Kom	84,8	Baik
13	Afriana, SE., M.M	86,1	Baik
14	Mauli Diana, SE	84,8	Baik
15	Mutia Andiyani, S.IP	84,3	Baik
16	Sri Yanti, SE	86,4	Baik
17	Lizawati, SE	86,2	Baik

Secara keseluruhan kinerja tenaga kependidikan tergolong pada kriteria Baik (dengan nilai 76-90).

## **BAB IV PENUTUP**

### **4.1. Kesimpulan**

Secara keseluruhan kinerja tenaga kependidikan pada Program Pascasarjana Universitas Almuslim tergolong pada kriteria Baik (dengan nilai 76-90).

### **4.2. Rencana Tindak lanjut**

Pimpinan program studi dan Program Pascasarjana dapat memberikan dorongan dan motivasi pada semua tenaga kependidikan untuk senantiasa meningkatkan kualitas pribadi dalam melaksanakan disiplin waktu dan jadwal serta senantiasa memberikan kesempatan mengikuti pelatihan/workshop terhadap peningkatan kinerja tenaga kependidikan.

## Lampiran.

### Rekapitulasi hasil analisa Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan

No	Nama	Atasan	Rekan Kerja	Diri Sendiri	Total	Kategori Nilai
1	Haris Muttaqin, S.Pd., M.Pd	30,4	24,6	22,6	77,6	Baik
2	Sri Mahani, SE	30,4	27,5	23,8	81,7	Baik
3	Zuryana, S.Kom	30,4	27,5	23,8	81,7	Baik
4	Putri Ayuni, SE	31,8	27,5	23,8	83,1	Baik
5	Yenni Susanti, S.Pd	30,4	27,5	28,2	86,1	Baik
6	Moulida, S.E	30,6	27,5	28,5	86,6	Baik
7	Laila, S.T	30,4	27,5	29,7	87,6	Baik
8	Irwan Saputra, A.Md	30,6	27	29,3	86,9	Baik
9	Fina Meilinar, S.Pd	30,8	27	27	84,8	Baik
10	Hilda Fajrina, S.Pd	30,6	27	26,2	83,8	Baik
11	Saftriani, S.Pi	30,6	27	26,2	83,8	Baik
12	Zinatul Mikrajiah, S.Kom	30,6	27	27,2	84,8	Baik
13	Afriana, SE., M.M	30,6	28	27,5	86,1	Baik
14	Mauli Diana, SE	31	27	26,8	84,8	Baik
15	Mutia Andiyani, S.IP	30,6	27	26,7	84,3	Baik
16	Sri Yanti, SE	31	28	27,4	86,4	Baik
17	Lizawati, SE	31	28	27,2	86,2	Baik