



**MANUAL PROSEDUR
DAN INSTRUKSI KERJA
EVALUASI KINERJA DOSEN**



**JURUSAN TEKNIK SIPIL
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
2010**



MANUAL PROSEDUR DAN INSTRUKSI KERJA
EVALUASI KINERJA DOSEN



JURUSAN TEKNIK SIPIL

FAKULTAS TEKNIK

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

2010

MANUAL PROSEDUR DAN INSTRUKSI KERJA
EVALUASI KINERJA DOSEN
JURUSAN TEKNIK SIPIL FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS BRAWIJAYA



Kode Dokumen	: 00601 06007
Revisi	: 03
Tanggal	: 1 Juli 2010
Dibuat oleh	: Tim UJM Jurusan Teknik Sipil FTUB Ketua, Ttd Ir. Suroso, M.Eng, Dipl. HE
Dikendalikan oleh	: Sekretaris Jurusan Teknik Sipil FT UB Ttd Ir. Siti Nurlina, MT
Disetujui oleh	: Ketua Jurusan Teknik Sipil FTUB Ttd Ir. Sugeng P. Budio, MS

KATA PENGANTAR

Visi, misi dan tujuan pendidikan yang akan diwujudkan dan dicapai oleh Jurusan Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Brawijaya dititik-beratkan pada kualitas lulusan yang berdaya saing tinggi dan berwawasan global dan berkepribadian serta berbudi pekerti luhur. Oleh karena itu Jurusan Teknik Sipil haruslah menjadi sebuah lembaga yang dikelola secara profesional, efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Selain itu juga harus *adaptable* terhadap setiap perubahan akibat tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya bidang teknik sipil. Untuk mewujudkan hal tersebut di atas, maka salah satu sistim yang harus diterapkan adalah sistim penjaminan mutu.

Salah satu dokumen sistim penjaminan mutu yang dibuat di Jurusan Teknik Sipil adalah Manual Prosedur Sumber Daya Manusia. Dokumen ini berisi tentang prosedur evaluasi kinerja dosen di Jurusan Teknik Sipil. Evaluasi kinerja dosen meliputi penilaian mahasiswa pada proses belajar mengajar di kelas untuk menganalisis kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Selain itu adapula penilaian dosen lain (*peer group*) untuk menganalisis kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

Manual prosedur ini diharapkan dapat dipahami dan dilaksanakan dengan baik oleh seluruh civitas akademika Jurusan Teknik Sipil.

Malang, 1 Juli 2010
Ketua Jurusan Teknik Sipil

ttd

Ir. Sugeng P. Budio, MS

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	2
Daftar Isi	3
I. Pengertian dan tujuan	4
II. Pihak-pihak yang terkait	4
III. Referensi	4
IV. Mekanisme dan prosedur	4
V. Dokumen/buku/laporan/formulir.....	5
VI. Flowchart Evaluasi Kinerja Dosen	6
VII. Instruksi Kerja Evaluasi Kinerja Dosen (00601.07003)	7
VIII. Tim Unit Jaminan Mutu	8
Lampiran	
Lampiran 1. Kuisisioner Evaluasi Kinerja Dosen	
Lampiran 2. Metode Evaluasi Kinerja Dosen	

I. Pengertian dan tujuan:

Evaluasi Kinerja Dosen adalah kegiatan yang mengkaji kinerja dosen selama melaksanakan proses belajar mengajar. Manual prosedur ini bertujuan menjamin terselenggaranya kegiatan Evaluasi Kinerja Dosen dalam proses belajar mengajar di Jurusan Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Brawijaya.

II. Pihak-pihak yang terkait:

1. Ketua Jurusan
2. Sekretaris Jurusan
3. Ketua Kelompok Dosen Keahlian (KKDK)
4. Urusan Administrasi Akademik Jurusan

III. Referensi :

Pedoman Pendidikan Fakultas Teknik Universitas Brawijaya 2007/2008-2010/2011.

IV. Mekanisme dan prosedur:

Pelaksanaan Evaluasi Kinerja Dosen meliputi beberapa bagian yaitu:

- a. Penilaian mahasiswa pada proses belajar mengajar di kelas untuk menganalisis kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.
- b. Penilaian dosen lain (*peer group*) untuk menganalisis kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

Untuk penilaian mahasiswa pada proses belajar mengajar di dalam kelas, evaluasi dilakukan dengan menyebarkan Kuesioner Evaluasi Kinerja Dosen **(00601 08002)** sekali setiap semester. Penyebaran kuesioner dilakukan oleh Urusan Administrasi Akademik Jurusan pada saat akhir perkuliahan seperti pada waktu ujian akhir semester (UAS) atau kegiatan lainnya.

Untuk penilaian dosen lain (peer group), evaluasi dilakukan dengan menyebarkan Kuesioner Evaluasi Kinerja Dosen **(00601 08002)**

Evaluasi kinerja dosen diolah dan dikeluarkan oleh Tim Evaluasi Kinerja Dosen yang dibentuk oleh Ketua Jurusan berdasarkan Surat Tugas Ketua Jurusan.

Penilaian yang dilakukan dalam kuisisioner ada 2 macam yaitu:

- a. Penilaian kinerja dosen, dinyatakan dalam 5 skor: tidak bagus (1), kurang bagus (2), cukup/tidak tahu (3), bagus (4), sangat bagus (5).
- b. Penilaian tingkat kepentingan atribut terhadap aspek kompetensi yang dinilai, dinyatakan dalam 5 skor: tidak penting (1), kurang penting (2), cukup penting (3), penting (4), sangat penting (5).

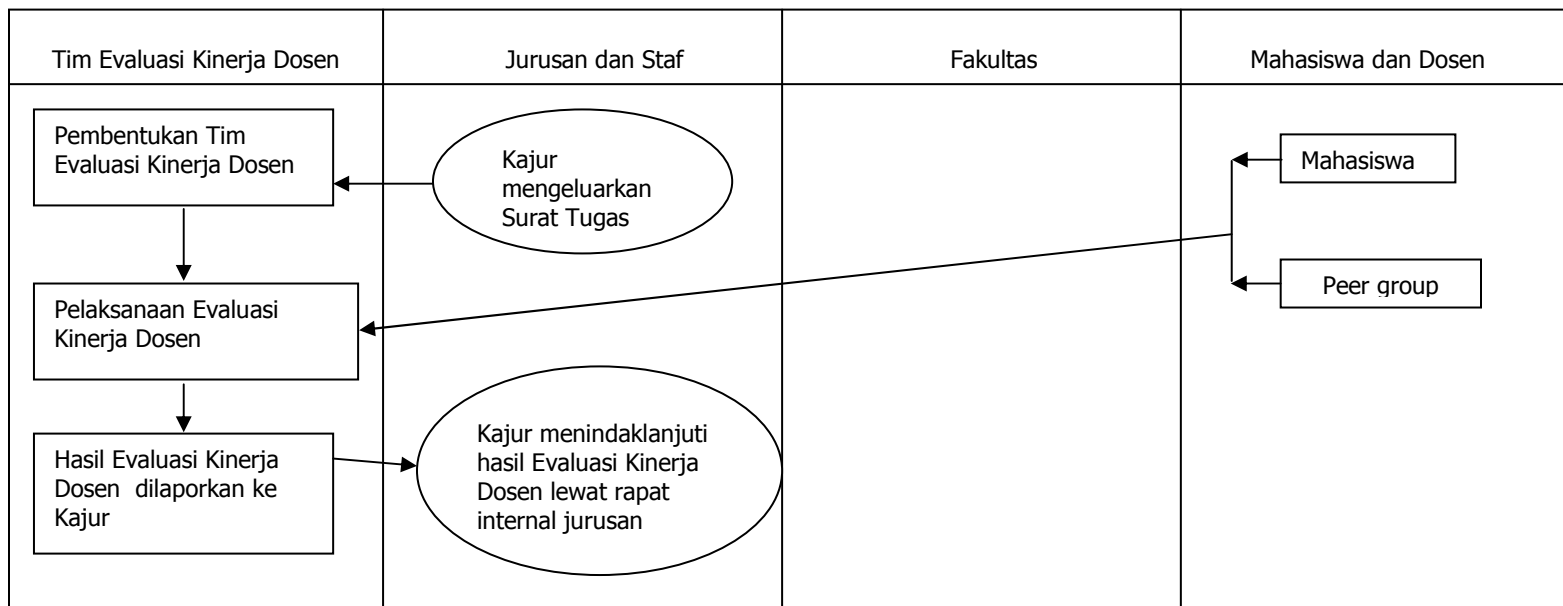
Evaluasi kinerja dosen dianalisis dengan menggunakan tiga alat analisis yaitu: *Importance – Performance Analyses (IPA)*, *Analisis deskriptif* dan *Performance Index (IP)*. Metode analisis dan kesimpulan hasil analisis seperti ditunjukkan dalam Lampiran **(00601 08003)**.

Hasil analisis evaluasi kinerja dosen dilaporkan kepada Ketua Jurusan untuk disampaikan kepada semua dosen. Tindak lanjut terhadap evaluasi kinerja dosen dilakukan oleh Ketua Jurusan.

V. Dokumen/buku/laporan/formulir

1. Kuisisioner evaluasi kinerja dosen
2. Metode analisis evaluasi kinerja dosen
3. Hasil evaluasi kinerja dosen

VI. Flowchart Evaluasi Kinerja Dosen



VII.Instruksi Kerja Evaluasi Kinerja Dosen (00601 07003)

1. Jurusan membentuk Tim Evaluasi Kinerja Dosen dengan tugas menyusun perangkat, menyebarkan dan mengumpulkan kembali kuesioner, menganalisis data, menyimpulkan hasil evaluasi dan melaporkan kepada Ketua Jurusan.
2. Tim evaluasi menyusun perangkat evaluasi berupa kuesioner atau bentuk lain dengan penilaian kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial **(00601 08002)**.
3. Tim evaluasi mengumpulkan data dengan kuesioner dari penilaian mahasiswa pada proses belajar mengajar di kelas untuk menganalisis kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.
4. Tim evaluasi mengumpulkan data dengan kuesioner dari penilaian dosen lain (*peer group*) untuk menganalisis kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.
5. Tim evaluasi mendasarkan penilaian yang dilakukan dalam kuisisioner ada 2 macam yaitu:
 - a. Penilaian kinerja dosen, dinyatakan dalam 5 skor: tidak bagus (1), kurang bagus (2), cukup/tidak tahu (3), bagus (4), sangat bagus (5).
 - b. Penilaian tingkat kepentingan atribut terhadap aspek kompetensi yang dinilai, dinyatakan dalam 5 skor: tidak penting (1), kurang penting (2), cukup penting (3), penting (4), sangat penting (5).
6. Tim evaluasi menganalisis data yang telah dikumpulkan dengan menggunakan tiga alat analisis yaitu: *Importance – Performance Analyses (IPA)*, *Analisis Deskriptif* dan

Performance Index (IP) . Langkah analisis dan kesimpulan hasil analisis seperti ditunjukkan dalam Lampiran **(00601 08003)**.

7. Hasil analisis evaluasi kinerja dosen dilaporkan kepada Ketua Jurusan untuk disampaikan kepada semua dosen. Tindak lanjut terhadap evaluasi kinerja dosen dilakukan oleh Ketua Jurusan.

VIII. Tim Unit Jaminan Mutu

1. Ir. Suroso, Dipl.HE., M.Eng
2. Yatnanta Padma Devia, ST, MT
3. Ir. Wisnumurti, MT
4. Hendi Bowoputro, ST, MT
5. Hermin
6. Ketua Himpunan Mahasiswa Sipil