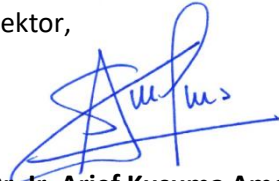

	<b>UNIVERSITAS ESA UNGGUL</b>	Kode/Nomor: SPMI.UEU/STD44/02
	<b>STANDAR - SPMI</b>	Tanggal: 7 September 2023
		Halaman: 1 dari 10

# STANDAR

## MONITORING DAN EVALUASI

### KINERJA DOSEN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Perumusan	:	Kepala Kantor Penjaminan Mutu,  <b>Yunata Kandhias Akbar, SE, MM</b>
Pemeriksaan	:	Sekretaris Yayasan Pendidikan Kemala Bangsa  <b>Dra. Tjipto Sajekti, Ak. MM.</b>
Persetujuan	:	Ketua Senat,  <b>Prof. Dr. Endang Ruswanti, MM</b>
Penetapan	:	Ketua Yayasan Pendidikan Kemala Bangsa,  <b>Dr. Suryanti T. Arief, SH, MBA, MKn</b>  Rektor,  <b>Dr. Ir. Arief Kusuma Among Praja, MBA, IPU</b>
Pengendalian	:	Kepala Kantor Penjaminan Mutu,  <b>Yunata Kandhias Akbar, SE, MM</b>

	<b>UNIVERSITAS ESA UNGGUL</b>	Kode/Nomor: SPMI.UEU/STD44/02
		Tanggal: 7 September 2023
<b>STANDAR - SPMI</b>		Revisi: 02
		Halaman: 2 dari 10

## Visi, Misi, dan Tujuan Universitas

### Visi:

Menjadi perguruan tinggi kelas dunia berbasis intelektualitas, kreatifitas dan kewirausahaan, yang unggul dalam mutu pengelolaan dan hasil pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi pada tahun 2033.

### Misi:

1. Menyelenggarakan pendidikan yang bermutu dan relevan.
2. Menyelenggaraan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang relevan dengan tantangan nasional serta global.
3. Menciptakan suasana akademik yang kondusif.
4. Memberikan pelayanan prima bagi seluruh pemangku kepentingan.

### Tujuan:

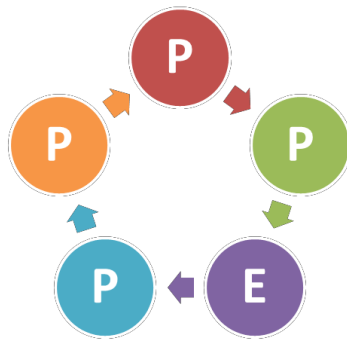
1. Dihasilkannya sumber daya manusia yang berkarakter dan berdaya saing tinggi.
2. Adanya kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni, serta kesejahteraan umat manusia.
3. Tumbuh berkembangnya Universitas Esa Unggul menjadi perguruan tinggi yang sehat dan mandiri.
4. Perguruan Tinggi yang bereputasi unggul.

## Rasional

Dalam rangka memenuhi sasaran strategis yang berkenaan dengan dosen dan karyawan yang berkinerja tinggi seperti yang telah ditetapkan oleh Pimpinan Perguruan Tinggi melalui Rencana Strategis Universitas, tentunya dibutuhkan upaya untuk memastikan ketercapaian indikator kinerja melalui kegiatan monitoring dan evaluasi. Oleh sebab itu, standar monitoring dan evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan ini disusun sebagai acuan bagi pelaksana monitoring dan evaluasi dalam memeriksa dan memastikan ketercapaian indikator kinerja dosen dan tenaga kependidikan menggunakan sistem ataupun instrumen yang dapat dipercaya.

## Penanggung Jawab Pencapaian Standar

Berdasarkan Pasal 5 ayat (1) Permenristekdikti No. 62 Tahun 2016 Tentang SPM Dikti, bahwa SPMI memiliki siklus kegiatan yang terdiri atas:



**P**enetapan Standar Dikti

**P**elaksanaan Standar Dikti;

**E**valuasi (Pelaksanaan) Standar Dikti;

**P**engendalian (Pelaksanaan) Standar Dikti; dan


**P**eningkatan Standar Dikti.

Pihak-pihak yang terlibat dan bertanggung jawab terhadap pencapaian standar monitoring dan evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan adalah:

1. **Penetapan:** Ketua Pengurus Yayasan Pendidikan Kemala Bangsa, Ketua Senat Universitas, Rektor;
2. **Pelaksanaan:** Rektor, Wakil Rektor, Direktur/Dekan, Wakil Dekan, Ketua Program Studi, Ketua Pusat Studi, Kepala Biro/Pusat, Dosen dan Tenaga Kependidikan;
3. **Evaluasi:** Rektor, Wakil Rektor, Dekan/Direktur, Ketua Program Studi, Kepala Biro/Pusat, Tim Audit Mutu Internal;
4. **Pengendalian:** Kepala KPM;
5. **Peningkatan:** Rektor, Wakil Rektor, Dekan/Direktur, Wakil Dekan Ketua Program Studi, Kepala Biro/Pusat.


### Definisi Istilah

- Monitoring (pemantauan) adalah kegiatan mengamati perkembangan pelaksanaan rencana kerja, mengidentifikasi, serta mengantisipasi permasalahan yang timbul dan/atau akan timbul untuk dapat diambil tindakan sedini mungkin.
- Evaluasi adalah rangkaian kegiatan membandingkan realisasi masukan (*input*), keluaran (*output*), dan hasil (*outcome*) terhadap rencana dan standar.
- Pengendalian adalah serangkaian kegiatan manajemen yang dimaksud untuk menjamin agar suatu program/kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang ditetapkan.
- Indikator adalah suatu alat ukur untuk menggambarkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau target yang telah ditetapkan ketika melakukan perencanaan awal, dan dapat merupakan variabel kuantitatif atau kualitatif.
- Indikator Kinerja (*performance indicator*) adalah suatu ukuran mengenai

	<b>UNIVERSITAS ESA UNGGUL</b>	Kode/Nomor: SPMI.UEU/STD44/02
		Tanggal: 7 September 2023
	<b>STANDAR - SPMI</b>	Revisi: 02
		Halaman: 4 dari 10

masukan, keluaran, hasil dan dampak dari kegiatan yang telah dilakukan.

- Kualifikasi akademik merupakan tingkat pendidikan paling rendah yang harus dipenuhi oleh seorang dosen dan dibuktikan dengan ijazah.
- Kompetensi pendidik adalah kompetensi yang dimiliki oleh seorang dosen yang meliputi kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang dinyatakan dengan sertifikat pendidik, dan/atau sertifikat profesi.
- Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.
- Dosen Tetap merupakan dosen yang berstatus sebagai pendidik tetap pada Universitas yang bekerja penuh waktu dan tidak menjadi pegawai tetap pada institusi lain.
- Tenaga Kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan tinggi antara lain, pustakawan, tenaga administrasi, laboran dan teknisi, serta pranata teknik informasi.
- Pelaksana Akademik adalah unsur yang melaksanakan kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang terdiri dari fakultas, departemen, program studi, pusat studi dan laboratorium.
- Penunjang Akademik adalah unsur yang melaksanakan kegiatan penunjang pelaksanaan akademik yang terdiri dari lembaga, pusat, dan perpustakaan.
- Pelaksana Administrasi adalah unsur yang melaksanakan kegiatan administratif yang terdiri dari biro, bagian, dan sub-bagian.
- Kompetensi pendidik adalah kompetensi yang dimiliki oleh seorang dosen yang meliputi kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang dinyatakan dengan sertifikat pendidik, dan/atau sertifikat profesi.
- Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan untuk memahami karakteristik dan kebutuhan belajar mahasiswa; mengembangkan strategi pembelajaran yang mendidik, kreatif, humanis, dan mencerdaskan; mengelola pembelajaran dengan menekankan penerapan prinsip andragogi dan meningkatkan kemampuan *soft skill* mahasiswa; memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam pembelajaran; melakukan penilaian dan evaluasi pembelajaran yang valid dan reliabel; melaksanakan bimbingan dalam rangka mengembangkan potensi mahasiswa.
- Kompetensi Profesional adalah kemampuan untuk memahami filosofi, konsep, struktur, materi, dan menerapkan pola pikir yang sesuai dengan bidang ilmunya; mengembangkan materi pembelajaran yang inspiratif sesuai dengan tuntutan

	<b>UNIVERSITAS ESA UNGGUL</b>	Kode/Nomor: SPMI.UEU/STD44/02
		Tanggal: 7 September 2023
	<b>STANDAR - SPMI</b>	Revisi: 02
		Halaman: 5 dari 10

yang selalu berkembang; mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi masyarakat, dan mencari alternatif solusi; memahami metode ilmiah dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan dan/atau teknologi; belajar sepanjang hayat dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan dan/atau teknologi, atau profesi; melakukan penelitian dan/atau pengembangan serta mempresentasikan hasilnya dalam forum ilmiah dan/atau profesi; menghasilkan dan memublikasikan karya ilmiah, seni, atau prototipe dalam bidang keahliannya; melakukan pengabdian kepada masyarakat sesuai bidang keahliannya; menggunakan bahasa asing untuk mendukung pengembangan bidang keilmuan dan/atau profesinya.

- Kompetensi Kepribadian adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan norma dan tata nilai agama yang dianut, hukum, sosial, dan budaya Indonesia; menampilkan diri sebagai pribadi yang ikhlas, jujur, adil, stabil, berwibawa, dan memiliki integritas; menunjukkan loyalitas terhadap institusi, bertanggungjawab, dan memiliki etos kerja yang tinggi; berperilaku sesuai kode etik dosen dan/atau kode etik profesi; berperilaku kreatif, inovatif, adaptif, dan produktif, berorientasi pada pengembangan berkelanjutan; menampilkan sikap kepemimpinan yang visioner.
- Kompetensi Sosial adalah kemampuan untuk bersikap inklusif, tidak diskriminatif, dan memiliki kesadaran serta kecakapan untuk berpartisipasi aktif sebagai warga negara yang demokratis dan menghargai multi budaya; berinteraksi dan berkomunikasi efektif, santun, dan adaptif dengan berbagai kalangan, termasuk inter dan antar komunitas profesi; bersikap terbuka dan menghargai pendapat, saran, serta kritik dari pihak lain.

### **Pernyataan Isi Standar**


1. Ketua Yayasan berdasarkan usulan Rektor wajib menetapkan ketentuan mengenai spesifikasi jabatan, deskripsi jabatan, dan indikator kinerja di Universitas Esa Unggul sebagai wujud tata kelola universitas yang paripurna dengan cakupan bagi:
  - a. Pimpinan universitas;
  - b. Pemantauan dan evaluasi;
  - c. Pelaksana akademik;
  - d. Penunjang akademik;
  - e. Pelaksana administrasi.
2. Biro Pengembangan SDM, dalam rangka menjamin mutu dan kesinambungan pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan, wajib selalu menjaga kode etik monitoring dan evaluasi antara lain:



- a. Obyektif;
  - b. Independen;
  - c. Jujur;
  - d. Berpedoman pada data dan fakta;
  - e. Cermat dan teliti.
3. Biro Pengembangan SDM, harus menyusun, menetapkan, dan mensosialisasikan sistem dan prosedur mengenai monitoring dan evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan untuk menyamakan persepsi dan menjamin keteraturan alur/proses dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan kegiatan monitoring dan evaluasi.
4. Kepala Kantor Penjaminan Mutu dan Kepala Biro Pengembangan SDM, harus menetapkan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam melakukan monitoring dan evaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan paling sedikit meliputi:
- a. Kualitas hasil kerja;
  - b. Kemampuan;
  - c. Prakarsa/inisiatif;
  - d. Komunikasi; dan
  - e. Ketepatan waktu.

#### Monitoring dan Evaluasi Kinerja Dosen

5. Dosen wajib menjalankan tugasnya secara profesional sesuai dengan hak dan kewajiban yang tercantum dalam kontrak kerja; dan wajib menyampaikan hasil ataupun perkembangannya kepada Fakultas/Program studi dan Biro Pengembangan SDM secara berkala pada setiap semester, terutama mengenai pelaksanaan:
- a. Kegiatan pengajaran;
  - b. Kegiatan penelitian;
  - c. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat;
  - d. Kegiatan penunjang Tridarma Perguruan Tinggi.
6. Biro Pengembangan SDM, wajib melakukan monitoring atas kinerja dosen sedikitnya 1 (satu) kali setiap semester, dengan berpatokan pada indikator kinerja utama dalam rangka mencapai sasaran strategis yang tercantum di dalam Rencana Strategis Universitas.
7. Kantor Penjaminan Mutu berkolaborasi dengan Biro Pengembangan SDM, dan atas persetujuan Rektor, harus mengembangkan instrumen untuk mengevaluasi

	<b>UNIVERSITAS ESA UNGGUL</b>	Kode/Nomor: SPMI.UEU/STD44/02
		Tanggal: 7 September 2023
	<b>STANDAR - SPMI</b>	Revisi: 02
		Halaman: 7 dari 10

kinerja dosen dan dapat menggambarkan kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial yang minimal terdiri dari:

- a. Evaluasi kinerja dosen oleh ketua program studi (berdasarkan pada pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi dan perolehan KUM per tahun);
  - b. Evaluasi kinerja dosen oleh mahasiswa (berdasarkan pada hasil indeks kepuasan minimal 2,75 pada setiap semester);
8. Biro Pengembangan SDM, wajib menyampaikan hasil monitoring dan evaluasi kinerja dosen kepada Kantor Penjaminan Mutu pada setiap semester, untuk kemudian disampaikan kepada Ketua Program Studi sebagai masukan dalam melakukan perbaikan berkelanjutan dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi.
9. Rektor berdasarkan masukan dari Biro Pengembangan SDM, memberikan penghargaan kepada dosen yang berkinerja baik yaitu dengan kriteria:
- a. Melakukan penelitian dibuktikan dengan ketersediaan laporan akhir dan luaran penelitian;
  - b. Melakukan pengabdian kepada masyarakat dibuktikan dengan ketersediaan laporan akhir dan luaran pengabdian kepada masyarakat;
  - c. Melakukan kegiatan bereputasi akademik dibuktikan dengan ketersediaan publikasi ilmiah dalam bentuk buku atau jurnal ilmiah terakreditasi, dan perolehan HKI;
  - d. Memenangkan kompetisi atau mendapatkan penghargaan di tingkat nasional atau internasional yang mengharumkan nama universitas.

#### Monitoring dan Evaluasi Kinerja Tenaga Kependidikan

10. Tenaga Kependidikan wajib menjalankan tugasnya secara profesional sesuai dengan hak dan kewajiban yang tercantum dalam kontrak kerja; dan wajib menyampaikan hasil ataupun perkembangannya kepada Kepala Biro/Ketua Lembaga dan Wakil Rektor yang membidangi secara berkala pada setiap bulan, terutama mengenai ketercapaian indikator kinerja unit dalam mendukung pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi.
11. Biro Pengembangan SDM, wajib melakukan monitoring atas kinerja tenaga kependidikan sedikitnya 1 (satu) kali setiap tahun, dengan berpatokan pada indikator kinerja utama dalam rangka mencapai sasaran strategis yang tercantum di dalam Rencana Strategis Universitas.
12. Kantor Penjaminan Mutu berkolaborasi dengan Biro Pengembangan SDM, dan atas persetujuan Rektor, harus mengembangkan instrumen untuk mengevaluasi kinerja tenaga kependidikan dan dapat menggambarkan unjuk kerja dan prestasi




yang minimal terdiri dari:

- a. Dokumen *checklist* ketercapaian kinerja unit;
  - b. Evaluasi kinerja tenaga kependidikan oleh Biro Pengembangan SDM (berdasarkan pada persentase ketercapaian indikator kinerja);
  - c. Evaluasi kinerja unit oleh mahasiswa dan dosen (berdasarkan pada hasil indeks kepuasan minimal 2,75 pada setiap semester);
13. Biro Pengembangan SDM, wajib menyampaikan hasil monitoring dan evaluasi kinerja tenaga kependidikan kepada Kantor Penjaminan Mutu pada setiap semester, untuk kemudian disampaikan kepada Kepala Biro/Ketua Lembaga sebagai masukan dalam melakukan perbaikan berkelanjutan dalam mendukung pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi.
14. Rektor berdasarkan masukan Kantor Penjaminan Mutu dan Biro Pengembangan SDM, memberikan penghargaan kepada tenaga kependidikan yang berkinerja baik yaitu dengan ketentuan:
- a. Mendapatkan tunjangan/insentif laporan apabila melaporkan pencapaian kerjanya secara rutin pada setiap bulan;
  - b. Mendapatkan tunjangan/insentif kinerja apabila memenuhi indikator kinerja unit.

### Strategi Pencapaian

1. Melakukan analisis kondisi internal maupun eksternal (analisis SWOT) dalam merumuskan ketentuan mengenai indikator kinerja di Universitas Esa Unggul.
2. Memilih dan menentukan Tim Gugus Kendali Mutu dengan cermat berdasarkan rekam jejak dan pengalaman dari unsur dosen dan tenaga kependidikan.
3. Memberikan pelatihan, seminar atau *workshop* mengenai pelaksanaan evaluasi dan monitoring kepada Tim Gugus Kendali Mutu dengan mengundang narasumber yang berkompeten dari Kopertis atau Kemenristek Dikti.
4. Memberikan *briefing* kepada Tim Gugus Kendali Mutu pada setiap awal semester untuk menegaskan tugas dan tanggungjawabnya dalam pelaksanaan monitoring dan evaluasi dosen dan tenaga kependidikan.
5. Menyusun sistem dan prosedur mengenai monitoring dan evaluasi dengan mengacu pada Statuta dan Renstra UEU untuk menjaga kesesuaian dan kesinambungan dengan Visi, Misi dan Tujuan Universitas.
6. Bekerjasama dengan Biro Teknologi Informasi dan Komunikasi UEU dan/atau rekanan (*vendor*) yang kredibel untuk mengembangkan sistem informasi manajemen terpadu dalam mengelola rekam jejak kinerja dosen dan tenaga




	<b>UNIVERSITAS ESA UNGGUL</b>	Kode/Nomor: SPMI.UEU/STD44/02
		Tanggal: 7 September 2023
<b>STANDAR - SPMI</b>		Revisi: 02
		Halaman: 9 dari 10

kependidikan.

7. Mengembangkan instrumen untuk mengevaluasi kinerja dosen dan tenaga kependidikan dengan baik dan cermat agar dapat menggambarkan kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian, dan kompetensi sosial; dan melakukan uji validitas dan reliabilitas atas instrumen tersebut sebelum digunakan.
8. Menyampaikan hasil monitoring dan evaluasi kepada Pimpinan Perguruan Tinggi secara teratur dan tepat waktu agar dapat dijadikan dasar dalam mengambil keputusan.

### Indikator Pencapaian

No Indikator	Indikator	Ukuran	Baseline	Target				
			2018	2019	2020	2021	2022	2023
1	Ketersediaan struktur organisasi dan job deskripsi	Tersedia/Tidak	Tersedia	Terse dia	Terse dia	Terse dia	Tersedi a	Tersedi a
2	Ketersediaan instrumen monitoring dan evaluasi dosen	Tersedia/Tidak	Tersedia	Terse dia	Terse dia	Terse dia	Tersedi a	Tersedi a
3	Ketersediaan instrumen monitoring dan evaluasi tenaga kependidikan	Tersedia/Tidak	Tersedia	Terse dia	Terse dia	Terse dia	Tersedi a	Tersedi a
4	Ketersediaan Prosedur monitoring dan evaluasi Dosen dan Tenaga kependidikan	Tersedia/Tidak	Tersedia	Terse dia	Terse dia	Terse dia	Tersedi a	Tersedi a
5	Keterlaksanaan monitoring dan evaluasi dosen dan tenaga kependidikan	Terlaksa na/Tidak	Terlaksa	Terla ksa	Terla ksa	Terla ksa	Terlaks a	Terlaks a
6	Adanya pemberian reward kepada dosen dan tenaga kependidikan	Ada/Tida k	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada	Ada
7	Rata-rata Indeks Kepuasan dosen terhadap layanan manajemen	Skala 1 - 4	2,91	3	3,15	3,2	3,25	3,5
8	Rata-rata Indeks Kepuasan dosen terhadap pengelolaan SDM	Skala 1 - 4	2,92	3	3,15	3,2	3,25	3,5
9	Rata-rata Indeks Kepuasan dosen terhadap proses kegiatan penelitian	Skala 1 - 4	2,87	3	3,15	3,2	3,25	3,5
10	Rata-rata Indeks Kepuasan dosen terhadap proses kegiatan PkM	Skala 1 - 4	2,88	3	3,15	3,2	3,25	3,5
11	Rata-rata Indeks Kepuasan tenaga kependidikan terhadap layanan manajemen	Skala 1 - 4	2,95	3	3,15	3,2	3,25	3,5

	<b>UNIVERSITAS ESA UNGGUL</b>	Kode/Nomor: SPMI.UEU/STD44/02
		Tanggal: 7 September 2023
<b>STANDAR - SPMI</b>		Revisi: 02
		Halaman: 10 dari 10

No Indikator	Indikator	Ukuran	Baseline	Target				
			2018	2019	2020	2021	2022	2023
12	Rata-rata Indeks Kepuasan tenaga kependidikan terhadap pengelolaan SDM	Skala 1 - 4	2,91	3	3,15	3,2	3,25	3,5

### Dokumen Terkait

- Statuta Universitas Esa Unggul Tahun 2019
- Rencana Induk Pengembangan Universitas Esa Unggul Tahun 2009-2033
- Rencana Strategis Universitas Esa Unggul Tahun 2019-2023
- Manual Standar Monitoring dan Evaluasi Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan
- Prosedur Terkait Standar Monitoring dan Evaluasi Kinerja Dosen dan Tenaga Kependidikan

### Referensi

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
- Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2015 tentang Registrasi Pendidik Pada Perguruan Tinggi.
- Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2015 tentang Registrasi Pendidik Pada Perguruan Tinggi.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2020 tentang Akreditasi Program Studi dan Perguruan Tinggi.
- Pedoman Sistem Penjaminan Mutu Internal, Direktorat Penjaminan Mutu, Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia, Tahun 2018.
- Lampiran Peraturan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Nomor 5 Tahun 2019 tentang Instrumen Akreditasi Program Studi.