

# LAPORAN

## MONITORING DAN EVALUASI SUMBER DAYA MANUSIA STAIMAS WONOGIRI



2019/2020



**LAPORAN  
MONITORING DAN EVALUASI  
SUMBER DAYA MANUSIA**

---

**TAHUN 2019/2020**

**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM MULIA ASTUTI  
WONOGIRI**

**2019/2020**

---



# SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM MULIA ASTUTI

## STAIMAS WONOGIRI

**SK DIRJEN PENDIS NOMOR 4536 TAHUN 2017**

Jln. Cempaka VI Pokoh RT.02/RW.04, Kel. Wonobojo, Kec. Wonogiri, Kab. Wonogiri

**SURAT KEPUTUSAN KETUA**  
**SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM MULIA ASTUTI WONOGIRI**  
Nomor: 16.c /A.SK.STAIMAS/IX/2019  
**TENTANG**  
**LAPORAN PELAKSANAAN**  
**MONEV SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)**  
**STAIMAS WONOGIRI**

**KETUA STAIMAS WONOGIRI,**

- Menimbang** :
- a. bahwa dalam rangka menindaklanjuti hasil pelaksanaan monitoring dan evaluasi SDM di lingkungan STAIMAS Wonogiri, perlu diterbitkan laporan pelaksanaan Monev SDM;
  - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu membuat Laporan pelaksanaan Monev SDM di STAIMAS Wonogiri.
- Mengingat** :
- a. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
  - b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
  - c. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
  - d. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
  - e. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2009 tentang Sertifikasi Pendidik Untuk Dosen;
  - f. Statua STAIMAS Wonogiri

**MEMUTUSKAN :**

- Menetapkan** :
- Pertama** : Memberlakukan Laporan Monitoring dan Evaluasi (Monev) Sumber Daya Manusia (SDM) STAIMAS Wonogiri sebagaimana terlampir
- Kedua** : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bahwa apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam keputusan ini, akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Wonogiri  
Pada tanggal : 3 September 2019

Ketua

  
  
H. Tri Gunawan Hadi, M.Si., M.H.



## HALAMAN PENGESAHAN

# LAPORAN MONITORING DAN EVALUASI SUMBER DAYA MANUSIA STAIMAS WONOGIRI TAHUN 2019/2020

DISUSUN OLEH :  
**TIM LEMBAGA PENJAMINAN MUTU (LPM)**  
**STAIMAS WONOGIRI**

Laporan hasil monitoring dan evaluasi SDM ini telah diperiksa dan disetujui  
oleh Ketua STAIMAS Wonogiri pada tanggal 3 September 2019

Wonogiri, 3 September 2019

Ketua  
  
  
H. Tri Gunawan Hadi, M.Si., M.H.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur Laporan Monitoring dan Evaluasi Sumber Daya Manusia dalam rangka meningkatkan kinerja di STAIMAS Wonogiri telah selesai disusun.

Untuk melihat, meninjau, memonitor dan mengevaluasi ketercapaian dari rencana strategis maka perlu dilakukan proses monitoring dan evaluasi, untuk memastikan bahwa civitas akademika di lingkungan STAIMAS Wonogiri memiliki motivasi untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi diri.

Adapun ruang lingkup kegiatan monitoring dan evaluasi ketercapaian kinerja Sumber Daya Manusia berdasarkan dengan Rencana Strategis STAIMAS Wonogiri yang telah disusun. Sekaligus mengevaluasi hambatan, kendala serta tantangan dan peluang yang dimiliki.

Besar harapan kami laporan ini dapat memberikan manfaat untuk perbaikan pelaksanaan STAIMAS Wonogiri, serta berbagai pihak yang berkepentingan.

Wonogiri, 3 September 2019

Tim Penyusun

---

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
SK KETUA STAIMAS WONOGIRI .....	ii
PENGESAHAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI .....	vi
BAB I PENDAHULUAN .....	6
A. Latar Belakang .....	6
B. Tujuan.....	6
C. Manfaat .....	6
D. Ruang Lingkup .....	6
BAB II HASIL MONITORING DAN EVALUASI TENAGA PENDIDIK.....	8
BAB III HASIL MONITORING DAN EVALUASI TENAGA KEPENDIDIKAN .....	12
BAB III PENUTUP .....	12
A. Kesimpulan.....	12
B. Rekomendasi .....	12
C. Rencana Tindak Lanjut .....	12
LAMPIRAN .....	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan STAIMAS Wonogiri, maka disusunlah Rencana Strategis (Renstra) STAIMAS Wonogiri. Hal ini untuk memberikan kerangka acuan pada tercapainya visi, misi, tujuan dan cita-cita dari institusi.

Keberadaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sangat menentukan keberhasilan STAIMAS Wonogiri dalam melaksanakan visi dan misinya. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan STAIMAS Wonogiri terdiri dari unsur pegawai tetap Yayasan dan tidak tetap. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan bukan hanya sebagai unsur didalam institusi namun juga hidup di tengah masyarakat untuk bekerjademi kepentingan dan melayani masyarakat.

Untuk mewujudkan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagaimana diharapkan diatas, maka SDM yang ada di STAIMAS Wonogiri perlu dibina dengan sebaik- baiknya, serta diadakan pengembangan. Upaya pengembangan SDM di STAIMAS Wonogiri adalah dengan meningkatkan jabatan fungsional tenaga pendidik atau dosen dan mengembangkan karir serta kompetensi dan kemampuan dosen. Hal ini dilaksanakan sebagai bentuk perwujudan dinamika organisasi yang dijadikan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi.

Tampak jelas bahwa peningkatan SDM dirasakan sangat penting. Salah satu kunci utama dalam menciptakan SDM yang profesional terletak pada peningkatan jenjang karir dan kompetensi yang berkelanjutan. Selain itu tata cara ini diharapkan akan memudahkan pencapaian tujuan Renstra dan penyebaran *good practice* ke seluruh unit kerja di lingkungan STAIMAS Wonogiri. STAIMAS Wonogiri diharapkan dapat memiliki kapasitas dan kemampuan yang lebih baik dalam mengelola proses perencanaan, memberikan layanan akademik dan administrasi yang sesuai dengan kebutuhan dan daya saing.

Dengan adanya proses ini diharapkan dapat menjamin kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh STAIMAS Wonogiri, hal ini dikarenakan sebaik apapun fasilitas dan sarana prasarana yang dimiliki, tidak akan memiliki arti jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang terampil, profesional dan loyalitas yang tinggi.

Kualitas pelayanan kepada pemangku kepentingan merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi. Dengan kualitas pelayanan yang baik diharapkan dapat menciptakan kenyamanan dan ketenangan lingkungan organisasi. Perguruan tinggi yang berperan aktif dalam menciptakan sumber daya manusia yang kompeten, sangat memerlukan suasana akademik dan lingkungan yang nyaman untuk melakukan proses belajar mengajar. Dengan pelayanan yang baik perguruan tinggi diharapkan menjadi tempat untuk berkarya dan mengembangkan diri bagi dosen dan tenaga kependidikan.

Umpan balik merupakan salah satu bagian penting dari proses pembelajaran. Pemberian umpan balik merupakan sarana evaluasi dan perbaikan untuk masa yang akan datang. Jenis layanan yang di ukur dalam umpan balik ini adalah sarana dan prasarana dan pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi. Dengan mengacu persepsi tenaga kependidikan atas layanan yang nyata mereka terima dengan layanan yang sesungguhnya mereka harapkan. Dengan kata lain, kualitas layanan dapat didefinisikan sebagai seberapa jauh perbedaan antara kenyataan dan harapan tenaga kependidikan atas layanan yang mereka terima.

## **B. Tujuan**

Pelaksanaan monitoring dan evaluasi sumber daya manusia di STAIMAS Wonogiri ini dilakukan bertujuan untuk memantau, mengidentifikasi dan menilai kinerja:

1. Komitmen pimpinan dalam mendukung pelaksanaan untuk ketercapaian Renstra
2. Mengetahui kemajuan implementasi, kesesuaiannya serta pengelola setiap program aktivitas dalam rangka mencapai sasaran
3. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi masalah tersebut, sehingga dapat diberikan masukan untuk perbaikan implementasi pada tahun berikutnya
4. Mengukur tingkat keberhasilan pencapaian sumber daya manusia

## **C. Manfaat**

Diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang bersangkutan dan bagi STAIMAS Wonogiri dalam meningkatkan kinerja serta kualitas sumber daya manusia.

#### **D. Ruang Lingkup**

Laporan monitoring dan evaluasi sumber daya manusia, dalam hal ini kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan ini mengevaluasi terkait dengan:

1. Monitoring distribusi dosen berdasarkan jabatan fungsional, tingkat pendidikan, sertifikasi dosen.
2. Rekapitulasi kehadiran tenaga kependidikan
3. Penilaian dengan menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan pada akhir semester
4. Tingkat kepuasan mahasiswa terhadap layanan tenaga kependidikan dengan menggunakan kuesioner.

## **BAB II**

### **HASIL MONITORING DAN EVALUASI TENAGA PENDIDIK**

#### **A. Struktur Monitoring dan Evaluasi**

Struktur untuk monitoring dan evaluasi ketercapaian kinerja SDM didasarkan pada Rencana Strategis dan Pengembangan SDM. Tim evaluasi dari kepegawaian dibawah Pembantu Ketua II berperan optimal dalam mengkoordinir, mengkompilasi, dan menganalisa serta menyusun laporan hasil monitoring dan evaluasi sumber daya manusia di lingkungan STAIMAS Wonogiri.

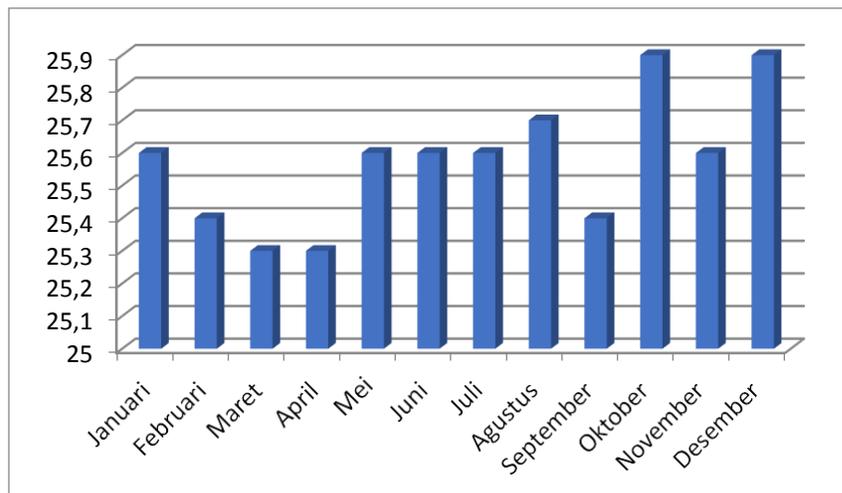
Capaian tiap program yang dianalisis berdasarkan indikator-indikator yang dapat dinilai persentase capaian kinerjanya, yaitu dengan membandingkan capaian kinerja pada saat ini dengan target yang diharapkan dapat tercapai. Informasi capaian program pada saat ini diperoleh dari berbagai unit kerja di lingkungan STAIMAS Wonogiri. Beberapa indikator telah mencapai target yang direncanakan dan terus dilakukan evaluasi untuk dapat memberikan rekomendasi dan rencana tindak lanjut yang dapat dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di STAIMAS Wonogiri

#### **B. Hasil Monitoring Evaluasi Tenaga Pendidik**

1. Tenaga Pendidik di lingkungan STAIMAS Wonogiri pada saat ini sejumlah 24 orang dengan keseluruhan berpendidikan Magister.
2. Tenaga pendidik di lingkungan STAIMAS Wonogiri yang berjumlah 24 orang memiliki jabatan fungsional asisten ahli (AA).
3. Tenaga Pendidik di lingkungan STAIMAS Wonogiri pada saat ini sejumlah 24 orang dengan rincian 1 orang memiliki sertifikasi pendidik, sisanya belum tersertifikasi
4. Tenaga Pendidik di lingkungan STAIMAS Wonogiri yang sampai dengan saat ini melakukan proses studi lanjut di tingkat doktoral ada 1 orang.

**BAB III**  
**HASIL MONITORING DAN EVALUASI TENAGA KEPENDIDIKAN**

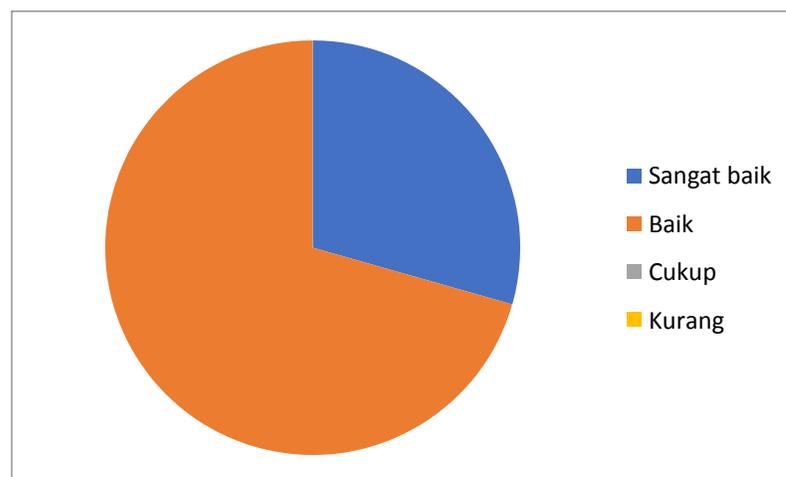
**A. Rekapitulasi Kehadiran Tenaga Kependidikan**



Gambar 6. Rekapitulasi Kehadiran Tenaga Kependidikan

Berdasarkan gambar 6 dapat dilihat bahwa rata ± rata kehadiran 25,6. Hal ini membuktikan bahwa kehadiran tenaga kependidikan Sangat Baik

**B. Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3)**

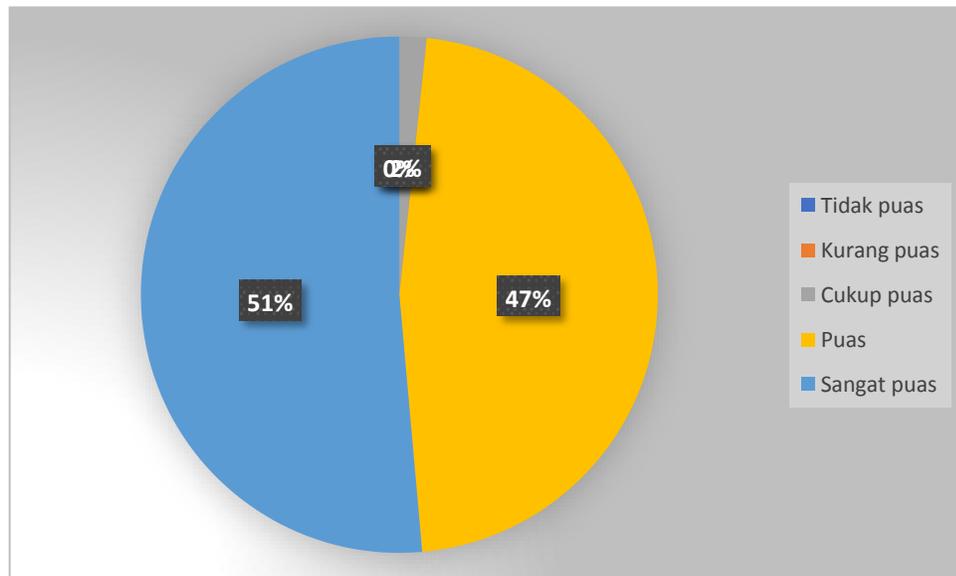


Gambar 1. Rekapitulasi DP3 Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi (monev) kinerja tenaga kependidikan pada gambar 7, diketahui bahwa penilaian pelaksanaan pekerjaan tenaga kependidikan sebagian besar menunjukkan hasil baik (70,59%) dan sangat baik (29,41%).

### C. Tingkat Kepuasan Mahasiswa Terhadap Layanan Tenaga Kependidikan

#### 1. Biro Adiministrasi Akademik (BAA)



Gambar 2. Tingkat Kepuasan Mahasiswa Terhadap Layanan BAA

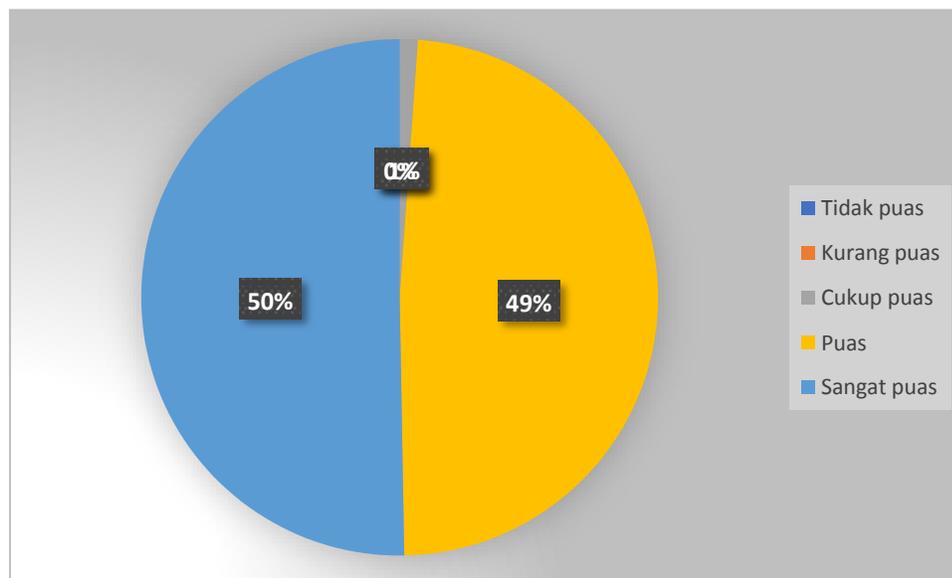
Kepuasan mahasiswa terhadap layanan BAA dengan kategori kurang puas (0%), cukup puas (2%), puas (47%), sangat puas (51%). Rata-rata kepuasan mahasiswa yaitu (51%) yang berarti mahasiswa sangat puas terhadap layanan BAA di STAIMAS Wonogiri.

Tabel 1. Hasil survei tingkat kepuasan mahasiswa terhadap layanan BAA

No.	Pertanyaan	Rata-rata	Tingkat Kepuasan
1.	Kecepatan dan ketepatan proses pelayanan di BAA	49.2	Puas
2.	Kemampuan petugas BAA memberikan tanggapan yang cepat dan baik terhadap keluhan mahasiswa	59.3	Sangat Puas

No.	Pertanyaan	Rata-rata	Tingkat Kepuasan
3.	Kemampuan petugas BAA berkomunikasi dengan santun dan ramah dalam memberikan pelayanan kepada Mahasiswa	54.2	Sangat Puas
4.	Sistem pelayanan kartu rencana studi (KRS) dan kartu hasil studi (KHS) relatif mudah dan fleksibel	50.8	Puas
5.	Petugas BAA berpenampilan rapi dan sopan	50.8	Puas
6.	Kemudahan dalam mengakses layanan administrasi akademik	54.2	Sangat Puas

## 2. Bagian Keuangan



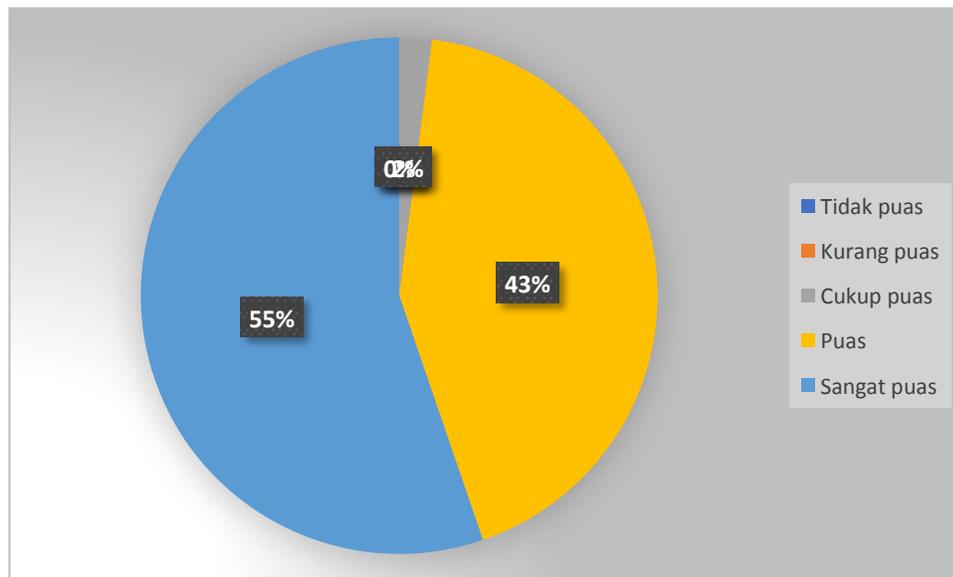
Gambar 3. Tingkat Kepuasan Mahasiswa Terhadap Layanan Keuangan

Kepuasan mahasiswa terhadap layanan keuangan dengan kategori kurang puas (0%), cukup puas (1%), puas (49%), sangat puas (50%). Rata-rata kepuasan mahasiswa yaitu (50%) yang berarti mahasiswa sangat puas terhadap layanan keuangan di STAIMAS Wonogiri.

Tabel 2. Hasil survei tingkat kepuasan mahasiswa terhadap layanan keuangan

No.	Pertanyaan	Rata-rata	Tingkat Kepuasan
1.	Kecepatan dan ketepatan proses pelayanan di keuangan	57.6	Sangat Puas
2.	Kemudahan prosedur dalam pembayaran di keuangan	52.5	Sangat puas
3.	Kemampuan petugas keuangan memberikan tanggapan yang cepat dan baik terhadap keluhan mahasiswa	61	Sangat Puas
4.	Kemampuan petugas keuangan berkomunikasi dengan santun dan ramah dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa	59.3	Sangat Puas
5.	Petugas keuangan berpenampilan rapi dan sopan	59.3	Sangat Puas
6.	Ketersediaan layanan konsultasi mengenai dispensasi terkait biaya perkuliahan	50.8	Puas

### 3. Perpustakaan



Gambar 4. Tingkat Kepuasan Mahasiswa Terhadap Layanan Perpustakaan

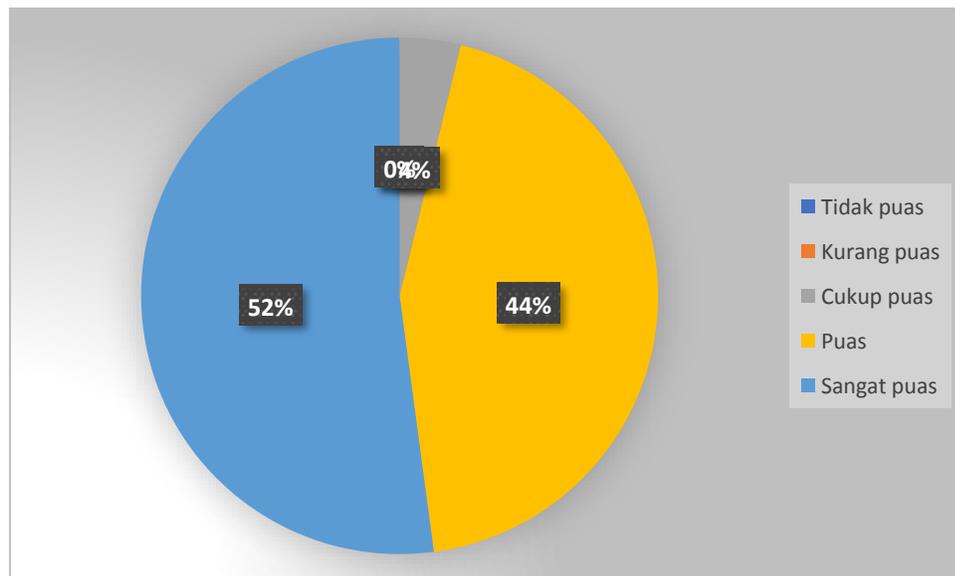
Kepuasan mahasiswa terhadap layanan perpustakaan dengan kategori kurang puas (0%), cukup puas (2%), puas (43%), sangat puas (55%). Rata-rata kepuasan

mahasiswa yaitu (55%) yang berarti mahasiswa sangat puas terhadap layanan perpustakaan di STAIMAS Wonogiri.

Tabel 3. Hasil survei tingkat kepuasan mahasiswa terhadap layanan perpustakaan

No.	Pertanyaan	Rata-rata	Tingkat Kepuasan
1.	Informasi atau pencarian buku dan referensi dapat dilakukan dengan mudah dan cepat	52.5	Sangat Puas
2.	Kemudahan prosedur peminjaman dan pengembalian buku di perpustakaan	50.8	Puas
3.	Kemampuan petugas perpustakaan memberikan tanggapan yang cepat dan baik terhadap keluhan mahasiswa	57.6	Sangat Puas
4.	Kemampuan petugas perpustakaan berkomunikasi dengan santun dan ramah dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa	50.8	Sangat Puas
5.	Petugas perpustakaan berpenampilan rapi dan sopan	64.4	Sangat Puas

#### 4. Laboratorium



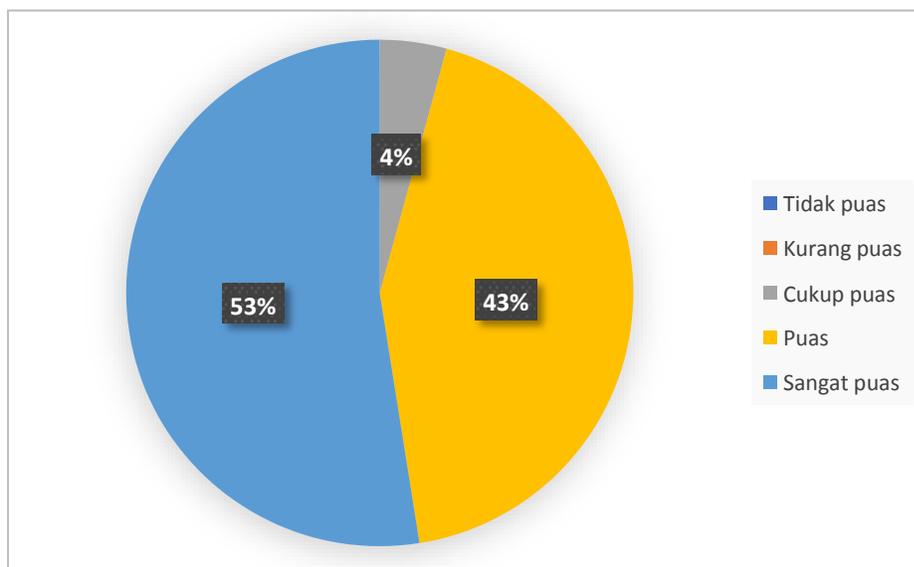
Gambar 5. Tingkat Kepuasan Mahasiswa Terhadap Layanan Laboratorium

Kepuasan mahasiswa terhadap layanan laboratorium dengan kategori kurang puas (0%), cukup puas (4%), puas (44%), sangat puas (52%). Rata-rata kepuasan mahasiswa yaitu (53%) yang berarti mahasiswa sangat puas terhadap layanan laboratorium di STAIMAS Wonogiri.

Tabel 4. Hasil survei tingkat kepuasan mahasiswa terhadap layanan laboratorium

No.	Pertanyaan	Rata-rata	Tingkat Kepuasan
1.	Kemudahan prosedur operasional di laboratorium	47.5	Puas
2.	Kemampuan petugas laboratorium memberikan tanggapan yang cepat dan baik terhadap keluhan mahasiswa	55.9	Sangat Puas
3.	Kemampuan petugas laboratorium berkomunikasi dengan santun dan ramah dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa	49.2	Sangat puas
4.	Petugas laboratorium berpenampilan rapi dan sopan	55.9	Sangat Puas

## 5. IT



Gambar 6. Tingkat Kepuasan Mahasiswa Terhadap Layanan IT

Kepuasan mahasiswa terhadap layanan laboratorium dengan kategori kurang puas (0%), cukup puas (4%), puas (43%), sangat puas (53%). Rata-rata kepuasan mahasiswa yaitu (53%) yang berarti mahasiswa sangat puas terhadap layanan laboratorium di STAIMAS Wonogiri.

Tabel 5. Hasil survei tingkat kepuasan mahasiswa terhadap layanan laboratorium

No.	Pertanyaan	Rata-rata	Tingkat Kepuasan
1.	Kemudahan prosedur operasional di laboratorium	67.8	Sangat Puas
2.	Kemampuan petugas laboratorium memberikan tanggapan yang cepat dan baik terhadap keluhan mahasiswa	67.8	Sangat Puas
3.	Kemampuan petugas laboratorium berkomunikasi dengan santun dan ramah dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa	76.3	Sangat Puas
4.	Petugas laboratorium berpenampilan rapi dan sopan	67.8	Sangat Puas

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Pengukuran kinerja sumber daya manusia, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam monitoring dan evaluasi (monev) kinerja dosen ini dilakukan terhadap jabatan fungsional, sertifikasi dosen, dan kegiatan penunjang lain sudah baik, namun perlu ditingkatkan untuk dapat mencapai target. Tenaga kependidikan sudah memberikan layanan dengan memuaskan kepada mahasiswa. Untuk penilaian kehadiran dan pelaksanaan pekerjaan juga dalam kategori baik.

Pengembangan pegawai pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara kemampuan pegawai sehingga memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Salah satu bentuk pengembangan adalah dengan pendidikan dan pelatihan. Hal tersebut memberikan kontribusi pada peningkatan produktivitas, efektivitas dan efisiensi organisasi.

#### **B. Rekomendasi**

Berdasarkan hasil monitoring dan evaluasi, maka ada beberapa rekomendasi diantaranya sebagai berikut:

1. Hendaknya dilakukan identifikasi berulang dan analisis kesesuaian kebutuhan dengan ketersediaan sumber daya manusia pada unit terkait
2. Pelatihan untuk meningkatkan kemampuan Bahasa Inggris agar tenaga pendidik dapat mencapai nilai batas lulus dari skor sertifikasi dosen yang disyaratkan
3. Hendaknya dilakukan peningkatan dukungan sumber daya manusia untuk meningkatkan jenjang pendidikan
4. Hendaknya dilakukan pemetaan jabatan dengan lebih teliti, profesional dan proporsional

#### **C. Rencana Tindak Lanjut**

Adapun rencana tindak lanjut dari monitoring dan evaluasi sumber daya manusia dijelaskan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1. Rencana Tindak Lanjut

No	Rencana Tindak Lanjut	Penanggung Jawab	Rencana Pelaksanaan
1	Melakukan analisa kekuatan dan kelemahan pada setiap unit	Pembantu Ketua II	Semester Ganjil Tahun 2020/2021
2	Melakukan analisa kebutuhan dan ketersediaan sumber daya manusia pada setiap unit	Pembantu Ketua II	Semester Ganjil Tahun 2020/2021
3	Melakukan evaluasi kinerja	Pembantu Ketua II	Semester Ganjil Tahun 2020/2021
4	Meningkatkan dukungan pendidikan dan pelatihan pada sumber daya manusia	Pembantu Ketua II	Semester Ganjil Tahun 2020/2021
5	Memotivasi dosen untuk meningkatkan dan mempertahankan kemampuan membina hubungan sosial	Pembantu Ketua II	Semester Ganjil Tahun 2020/2021
6	Kesempatan pelatihan Bahasa Inggris untuk persiapan studi lanjut dan seleksi sertifikasi dosen	Pembantu Ketua II	Semester Ganjil Tahun 2020/2021
7	Melakukan sosialisasi kepada dosen untuk meningkatkan kinerja Tridharma	Pembantu Ketua II	Semester Ganjil Tahun 2020/2021

## Lampiran 1. Data Sumber Daya Manusia

Tabel 1. Jumlah Tenaga Pendidik berdasarkan Jabatan Fungsional per 2019

No.	Pendidikan	Jabatan Akademik				Tenaga Pengajar	Jumlah
		Guru Besar	Lektor kepala	Lektor	Asisten Ahli		
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Doktor/ Doktor Terapan/ Subspesialis	0	0	0	0	0	0
2	Magister/ Magister Terapan/ Spesialis	0	0	0	24	0	24
3	Profesi	0	0	0	0	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>24</b>

Tabel 2. Rincian Tenaga Pendidik berdasarkan kecukupan dosen di STAIMAS Wonogiri

No.	Unit Pengelola (Fakultas/Departemen/Jurusan)	Pendidikan Tertinggi			Jumlah
		Doktor/ Doktor Terapan/ Subspesialis	Magister/ Magister Terapan/ Spesialis	Profesi	
1	2	3	4	5	6
1	Program Studi Hukum Tata Negara	0	5	0	5
2	Program Studi Komunikasi dan Penyiaran Islam	0	5	0	5
3	Program Studi Pendidikan Agama Islam	0	6	0	6
4	Program Studi Ekonomi Syariah	0	8	0	8
5					0
...					
<b>Jumlah</b>		<b>0</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>24</b>

Tabel 3. Jumlah Tenaga Kependidikan per 2019

No.	Jenis Tendik	S1	DIII	SMA	Jumlah
1	Pustakawan		Perpustakaan		1
2	Laboran				
3	IT dan operator	TIK (1 orang)		1	2
4	Administrasi	Akuntansi, Administrasi (4 orang)		3	7
	Total				10

**Lampiran 2. Kuesioner  
DP3**

**PENILAIAN KINERJA TENAGA PENDIDIK**

**Identitas Pegawai yang dinilai :**

Nama : .....  
NIK/NIDIN : .....  
Jabatan : .....  
Nama Penilai : .....

**PETUNJUK PENILAIAN**

Berilah penilaian dengan cara memberikan tanda  $\surd$  pada salah satu jawaban yang telah disediakan sesuai dengan kinerja tenaga pendidikan yang saudara nilai dengan ketentuan sebagai berikut :

<b>Kriteria Penilaian</b>	<b>Keterangan</b>
1	Sangat Tidak Setuju
2	Tidak Setuju
3	Netral
4	Setuju
5	Sangat Setuju

## LEMBAR PENILAIAN

No.	Item Penilaian	Penilaian				
		1	2	3	4	5
<b>PRESTASI KERJA</b>						
1.	Sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas pokok rutin					
2.	Sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas khusus atau tugas tambahan					
3.	Mampu dalam melaksanakan tugas dengan hasil kerja yang jauh melebihi dari hasil kerja rata-rata yang ditentukan, baik dalam arti mutu maupun jumlah					
4.	Mampu dalam memanfaatkan fasilitas yang tersedia dalam melaksanakan tugas untuk menghasilkan sesuatu yang maksimal (efektif dan efisien)					
<b>KETAATAN DAN KEDISIPLINAN</b>						
5.	Taat terhadap peraturan karyawan STAIMAS Wonogiri					
6.	Taat dalam menjalankan tugas					
7.	Memanfaatkan barang-barang milik STAIMAS Wonogiri secara bertanggung jawab					
8.	Taat dalam menjalankan perintah dari atasan					
9.	Disiplin dalam mematuhi ketentuan jam kerja					
10.	Disiplin dalam menghadiri rapat					
<b>LOYALITAS</b>						
11.	Loyal terhadap STAIMAS Wonogiri					
12.	Mampu untuk menyimpan rahasia STAIMAS Wonogiri dan rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya					
13.	Tanggung jawab dalam mengamankan kebijakan pimpinan, menjaga nama baik pimpinan, dan unit kerja					
<b>PRAKARSA</b>						
14.	Mampu untuk mengambil tindakan yang diperlukan secara benar tanpa menunggu petunjuk atau perintah dari atasan					
15.	Kreativitas dan inovasi dalam melaksanakan tugas					
<b>KERJASAMA DAN KOMUNIKASI</b>						
16.	Mampu menyampaikan pendapat/gagasan secara lisan maupun tulisan					
17.	Mampu mengkoordinasikan pelaksanaan tugas					
18.	Mampu menghargai pendapat orang lain dalam melaksanakan tugas					
19.	Kerelaan untuk menerima keputusan yang sah berkaitan dengan Tugasnya					
20.	Mampu untuk bertindak tegas, adil, dan bijaksana					
<b>KEJUJURAN</b>						
21.	Kesesuaian antara ucapan dengan perbuatan					
22.	Kemampuan menggunakan wewenang sesuai tugas pokok dan fungsi (Tupoksi)					
23.	Kejujuran dalam melaporkan hasil kerja kepada atasan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya					
<b>TANGGUNG JAWAB</b>						
25.	Mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan					
26.	Mampu dalam menjalankan tugas yang diinstruksikan pimpinan					
27.	Tanggung jawab terhadap kepentingan pekerjaan					

Hasil Keseluruhan :

--

Rekomendasi :

--

Wonogiri, 3 September 2019  
Penilai,