

**LAPORAN EVALUASI DAN MONITORING
TENAGA KEPENDIDIKAN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN HUSADA GEMILANG
YAYASAN HUSADA GEMILANG**

2021

**LAPORAN EVALUASI DAN MONITORING
TENAGA KEPENDIDIKAN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN HUSADA GEMILANG
YAYASAN HUSADA GEMILANG**

2021

KATA PENGANTAR

Puji sukur kami ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya kepada kami, sehingga kami dapat menyelesaikan laporan evaluasi dan monitoring tenaga kependidikan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Husada Gemilang. Terlepas dari semua itu, kami menyadari sepenuhnya bahwa masih ada kekurangan baik dari segi susunan kalimat maupun tata bahasa dalam menyelesaikan laporan evaluasi dan monitoring tenaga kependidikan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Husada Gemilang.

Selama pembuatan laporan menyelesaikan laporan evaluasi dan monitoring tenaga kependidikan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Husada Gemilang kami mendapatkan bantuan dan arahan dari banyak pihak, Oleh karena itu, kami mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang terlibat dalam pembuatan laporan kegiatan ini. Akhir kata kami berharap semoga laporan ini dapat memberikan manfaat maupun inspirasi terhadap pembaca.

Tembilahan, Desember 2021

Panitia

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar belakang.....	1
1.2 Dasar hukum.....	2
1.3 Tujuan.....	2
1.4 Manfaat.....	2
BAB II PELAKSANAAN.....	3
2.1 Hasil rakapitulasi kehadiran tenaga kependidikan.....	3
2.2 Hasil intrumen rekapitulasi penilaian kinerja struktural.....	6
2.3 Hasil intrumen rekapitulasi penilaian kinerja bukan struktural.....	7
2.4 Hasil daftar hadir dan penilaian kinerja.....	11
BAB III SIMPULAN DAN SARAN.....	14
3.1 Simpulan.....	14
3.2 Saran.....	14
LAMPIRAN.....	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mutu pendidikan tinggi merupakan kekuatan sistematis untuk meningkatkan mutu pendidikan tinggi secara berencana dan berkelanjutan, dalam Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 12 Tahun 2012 tentang pendidikan tinggi pasal 53. Dikemukakan "sistem penjaminan mutu internal yang dikembangkan oleh perguruan tinggi meliputi 10 standar yakni standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, standar penilaian, penelitian dan standar pengabdian masyarakat. Sistem penjaminan mutu eksternal yang dilakukan melalui akreditasi.

Untuk mewujudkan mutu pendidikan tinggi yang baik maka Akademi Kebidanan Husada Gemilang melakukan monitoring dan evaluasi tenaga kependidikan. Melalui pengisian kuesioner monitoring tenaga kependidikan maka diharapkan telah memenuhi salah satu standar nasional dan melihat apakah telah memenuhi kinerja yang telah ditetapkan oleh Yayasan Husada Gemilang.

Monitoring adalah proses rutin pengumpulan data dan pengukuran kemajuan atas objektif program/kemantau perubahan, yang focus pada proses dan keluaran. Monitoring melibatkan perhitungan atas apa yang kita lakukan. Monitoring melibatkan pengamatan atas kualitas dari layanan yang kita berikan, dengan kata lain monitoring tenaga kependidikan adalah pemantauan terhadap kinerja tenaga kependidikan agar pelaksanaannya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Evaluasi adalah penggunaan metode penelitian social untuk secara sistematis menginvestigasi efektifitas program. Menilai kontribusi program terhadap perubahan (Goal/objektif) dan menilai kebutuhan perbaikan, kelanjutan atau perluasan program (rekomendasi) dengan kata lain Evaluasi tenaga kependidikan berarti upaya menggali informasi terhadap proses dan hasil kinerja tenaga kependidikan untuk menilai kualitasnya dengan menggunakan pendekatan yang tepat.

Tenaga kependidikan merupakan seseorang yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, diterima, dipekerjakan, dan mendapat imbal jasa serta terikat dalam hubungan kerja dengan Yayasan sampai batas purna tugas, diberhentikan dan diangkat oleh Yayasan, dan dapat ditugaskan pada bidang akademis atau non akademis secara penuh (full time) dengan mendapat penghasilan tetap berupa gaji, dan tunjangan serta penghasilan lain yang menjadi haknya, serta berhak mendapat kesempatan untuk diberikan kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala sesuai dengan prestasi kerja.

Tenaga kependidikan merupakan bagian yang menunjang terselenggaranya pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Husada Gemilang. Sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan tersebut maka dilaksanakan monitoring tenaga kependidikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

1.2 Dasar hukum

Adapun dasar hukum dari monitoring dan evaluasi bidang tenaga kependidikan di Sekolah tinggi Ilmu kesehatan Husada gemilang adalah:

1. Undang-Undang RI nomor 12 tahun 2012 tentang pendidikan tinggi.
2. Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang standar nasional pendidikan.
3. Peraturan Pemerintah nomor 17 tahun 2010 tentang pengelolaan penyelenggaraan pendidikan, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah nomor 66 tahun 2010.

1.3 Tujuan

Adapun tujuan penyusunan monitoring evaluasi bidang tenaga kependidikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk memonitoring dan mengevaluasi kinerja tenaga kependidikan.
2. Untuk meonitoring dan mengevaluasi kehadiran tenaga kependidikan kependidikan.

1.4 Manfaat

Pedoman ini digunakan sebagai pedoman monitoring dan evaluasi tenaga kependidikan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Husada Gemilang, adapun manfaatnya sebagai berikut:

1. Hasil monitoring dan evaluasi menjadi dasar dalam menyusun dan mendorong program pengembangan dan peningkatan mutu tenaga kependidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Husada Gemilang
2. Hasil penilaian kinerja akan digunakan untuk mengidentifikasi gap antara kinerja yang diinginkan dan kinerja aktual, sehingga dari gap tersebut, pimpinan unit kerja bisa menentukan kegiatan pelatihan dan pengembangan yang tepat yang diperlukan oleh masing-masing tenaga kependidikan.
3. Mengidentifikasi Kebutuhan jumlah personel yang kompeten/*qualified* dan tepat untuk setiap unit kerja.
4. Mengidentifikasi Penempatan yang tepat bagi tenaga kependidikan sesuai dengan kompetensinya. Tenaga kependidikan yang kinerjanya tidak memuaskan yang disebabkan oleh ketidak sesuaian kompetensi dengan tugasnya, dapat di rotasi ke tempat yang sesuai.

1.5 Penilaian

Penilaian kinerja tenaga kependidikan menggunakan instrumen sebagai berikut:

1. Form penilaian kinerja tipe A beserta panduan penilaian kinerjanya digunakan untuk menilai aspek teknis, antara lain:
 - 1) Inisiatif.
 - 2) Inovasi.
 - 3) Komunikasi.
 - 4) kemampuan adaptasi.

- 5) Motivasi.
 - 6) Kerjasama.
 - 7) Kemandirian.
2. Form penilaian kinerja tipe B beserta panduan penilaian kerjanya digunakan untuk menilai aspek manajerial, antara lain:
 - 1) Kepemimpinan.
 - 2) Pemecahan masalah.
 - 3) Pengambilan keputusan.
 3. Form penilaian kinerja tipe C beserta panduan penilaian kerjanya digunakan untuk menilai aspek keperilakuan, antara lain:
 - 1) Kedisiplinan.
 - 2) Komitmen.
 - 3) Penampilan.
 - 4) Etika dan kesopanan.
 - 5) Kejujuran.
 - 6) Loyalitas.
 4. Form penilaian kinerja tipe D beserta panduan penilaian kerjanya digunakan untuk menilai hasil kerja yang berwujud (*observable*) dan terukur sesuai dengan masing-masing kelompok jabatan.

1.6 Kategori Dan Perhitungan Penilaian

Tenaga kependidikan yang menduduki jabatan struktural, nilai rata-rata masing-masing form dari masing-masing kelompok penilai akan dikalikan dengan bobot sebagai berikut:

Penilai	Bobot				Total
	Form A	Form B	Form C	Form D	
Atasan	10%	25%	10%	15%	60%
Bawahan/ rekan kerja	10%	10%	10%	10%	40%
Jumlah					100%
Kategori Penilaian					Sangat Baik

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	20%	10%	30%	60%
Bawahan/ rekan kerja	10%	10%	20%	40%
Jumlah				100%
Kategori Penilaian				Sangat Baik

Penilaian kinerja oleh diri sendiri tidak dimasukkan dalam perhitungan penilaian kinerja. Hasil penilaian diri sendiri hanya akan digunakan sebagai pembandingan dari hasil perhitungan penilaian kinerja oleh atasan atau bawahan dan rekan kerja. Jika ada perbedaan/gap yang tajam antara penilaian diri sendiri dengan penilaian atasan, bawahan dan rekan kerja maka bisa ditindak lanjuti dengan mendiskusikan hasilnya dengan tenaga kependidikan yang bersangkutan.

Penilai	Total
Diri Sendiri Yang Mempunyai Jabatan Struktural	Form A + Form B + Form C + Form D
Diri Sendiri Yang Tidak Mempunyai Jabatan Struktural	Form A + Form B + Form C

Perhitungan hasil kuesioner dari Atasan dan Bawahan/Teman Sejawat di kategorikan menjadi :

- (1) Sangat Baik dengan nilai 91%-100 %
- (2) Baik dengan nilai 76%-90%
- (3) Kurang dengan nilai 51%-75%
- (4) Sangat Kurang dengan nilai kurang dari atasu samadengan 50%

Kemudian Hasil perhitungan akan menentukan nilai akhir penilaian kinerja tenaga kependidikan yang selanjutnya akan menentukan rating kinerja tenaga kependidikan sebagai berikut.

- (1) Sangat baik, apabila mendapatkan nilai akhir penilaian kinerja > 86% dari nilai maksimal.
- (2) Baik, apabila mendapatkan nilai akhir penilaian kinerja > 61 - 85 % dari nilai maksimal.
- (3) Kurang, apabila mendapatkan nilai akhir penilaian kinerja > 41 - 60% dari nilai maksimal.
- (4) Sangat kurang, apabila mendapatkan nilai akhir penilaian kinerja sampai dengan 40% .


Absen Tenaga Kependidikan dijadikan patokan untuk memonitoring kehadiran tenaga kependidikan. Hasil dari penilaian kinerja ini di tambahkan dengan persentase kehadiran di bagi dua.

1.8 Waktu Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja tenaga kependidikan dari semua aspek penilaian dilakukan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun yaitu pada akhir bulan Desember

1.9 Tahapan Pelaksanaan

Dalam melaksanakan monitorig dan evaluasi ini dilakukan dengan Penyerbaran kuesioner dengan menggunakan aplikasi online <https://www.moaform.com>, yang mana bidang kepegawaian menyebarkan link/Barcode dengan menggunakan WhatsApp kepada penilai untuk menilai Tenaga Kependidikan. Pada pelaksanaan ini penilai hanya mengetahui siapa yang akan di nilainya dan di minta untuk merahasiakannya, sehingga Tenga Kependidikan tidak mengetahui siapa yang menilainya. Adapun Barcode dan Link :

<p>Kuseioner Monitoring dan Evalausi Tenaga Kependidikan Tahun 2021</p> <p>Password : huge2021</p>	<p>Barcode :</p>  <p>Link :</p>
--	--

	https://moaform.com/q/jawROq
--	---

Untuk menggunakan Barcode Dosen maupun Tenaga Kependidikan dapat mendownload Aplikasi Pembaca Barcode atau langsung mengklik link yang telah tersedia, untuk mengisi kuesioner dengan memasukkan password yang telah di berikan. Pengelolaan hasil survei dilaksanakan oleh bidang kepegawaian, pengolahan hasil survei masih di olah di Microsft Excel dan hasil dari penyebaran kuesioner akan di analisis sesuai dengan jawaban. Hasil dari monitoring dan evaluasi di sajikan dalam bentuk laporan dimana hasil yang didapat di laporkan kepada Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Husada Gemilang dan dilaporkan ke Yayasan Husada Gemilang dan untuk yang mendapatkan penilaian terbaik akan di berikan reward oleh yayasan

1.9 Pembiayaan

Kegiatan evaluasi dosen dan tenaga kependidikan ini menggunakan dana yang bersumber pada Yayasan Husada Gemilang.

BAB II PELAKSANAAN MONITORING DAN EVALUASI

2.1 Waktu Pelaksanaan

Tenaga kependidikan adalah yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, diterima, dipekerjakan, dan mendapat imbal jasa serta terikat dalam hubungan kerja dengan Yayasan sampai batas purna tugas, diberhentikan dan diangkat oleh Yayasan, dan dapat ditugaskan pada bidang akademis atau non akademis secara penuh (*full time*) dengan mendapat penghasilan tetap berupa gaji, dan tunjangan serta penghasilan lain yang menjadi haknya, serta berhak mendapat kesempatan untuk diberikan kenaikan pangkat dan kenaikan gaji berkala sesuai dengan prestasi kerja. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi bidang tenaga kependidikan yang dilaksanakan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Husada Gemilang dilakukan dengan dua tahapan yaitu hasil instrumen kehadiran dan penilaian kinerja tenaga kependidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Husada Gemilang

Adapun kegiatan dilaksanakan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Husada Gemilang dalam 1 (Satu) tahun sekali, Pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi Tenaga Kependidikan dilaksanakan pada bulan Desember oleh bidang kepegawaian, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

No	Uraian Kegiatan	Tanggal	Realisasi
1	Persiapan Dokumen	1 s/d 12 Desember 2021	1 s/d 12 Desember 2021
2	Penyebaran Kuesioner	13 s/d 15 Desember 2021	13 s/d 17 Desember 2021
3	Pengolahan Kuesioner	16 s/d 21 Desember 2021	18 s/d 21 Desember 2021
4	Pembuatan Laporan	22 s/d 29 Desember 2021	22 s/d 29 Desember 2021
5	Rapat Hasil Monitoring dan Evaluasi	31 Desember 2021	31 Desember 2021

2.2 Hasil instrumen penilaian kinerja tenaga kependidikan yang memiliki struktural

Adapun Hasil instrumen penilaian kinerja tenaga kependidikan yang menduduki jabatan struktural, yaitu nilai rerata masing-masing form dari masing-masing kelompok penilai akan dikalikan dengan bobot jumlah atasan 60% dan bawahan/rekan kerja 40 % dengan 4 item penilaian yaitu: aspek teknis, aspek manajerial, aspek manajerial khusus yang memiliki jabatan struktural dan aspek hasil kerja. Dengan penilaian untuk bukan struktural yaitu dinilai oleh atasan dan 2 orang rekan kerja. Berikut hasil instrumen penilaian tenaga kependidikan.

1) Haryati Astuti, S.SiT.,M.Kes

Berikut hasil penilaian kinerja Haryati Astuti, S.SiT.,M.Kes dapat dilihat pada tabel berikut:

tabel 1.2. penilaian kinerja tenaga struktural Haryati Astuti, S.SiT.,M.Kes

Penilai	Aspek Teknis	Aspek Manejerial	Aspek Manejerial (Khusus yang memiliki jabatan struktural)	Aspek Hasil Kerja	Total
Atasan	7,5	19	7,5	11,3	45
Bahawan/rekan kerja	7,7	7,7	7,6	7,5	31
Jumlah					76%
Kategori					Baik

Berdasarkan hasil perhitungan akan menentukan nilai akhir penilaian kinerja terhadap Haryati Astuti, S.SiT.,M.Kes yaitu baik dengan persentase penilaian 76% dengan reting penilaian kinerja **Baik**.

2) Madinah, S.ST.,M.Kes

Berikut hasil penilaian kinerja Madinah, S.ST.,M.Kes dapat dilihat pada tabel berikut:

tabel 1.2. penilaian kinerja tenaga struktural Madinah, S.ST.,M.Kes

Penilai	Aspek Teknis	Aspek Manejerial	Aspek Manejerial (Khusus yang memiliki jabatan struktural)	Aspek Hasil Kerja	Total
Atasan	8,5	24	7,8	11,3	51,6
Bahawan/rekan kerja	8,8	8,4	8,1	15	31,4
Jumlah					83%
Kategori					Baik

Berdasarkan hasil perhitungan akan menentukan nilai akhir penilaian kinerja terhadap Madinah, S.ST.,M.Kes yaitu baik dengan persentase penilaian 83% dengan reting penilaian kinerja Sangat **Baik**.

3) Junaidah Hs, S.E

Berikut hasil penilaian kinerja Junaidah Hs, S.E dapat dilihat pada tabel berikut:

tabel 1.3. penilaian kinerja tenaga struktural Junaidah Hs, S.E

Penilai	Aspek Teknis	Aspek Manejerial	Aspek Manejerial (Khusus yang memiliki jabatan struktural)	Aspek Hasil Kerja	Total
Atasan	7,7	22	7,8	9,0	46,8
Bahawan/rekan kerja	7,3	7,0	7,1	7,5	28,9
Jumlah					76%
Kategori					Baik

Berdasarkan hasil perhitungan akan menentukan nilai akhir penilaian kinerja terhadap Junaidah Hs, S.E yaitu baik dengan persentase penilaian 76% dengan reting penilaian kinerja **Baik**.

2.4 Hasil instrumen penilaian kinerja tenaga kependidikan yang tidak memiliki struktural

Adapun Hasil instrumen penilaian kinerja tenaga kependidikan yang tidak menduduki jabatan struktural, yaitu nilai rerata masing-masing form dari masing-masing kelompok penilai akan dikalikan dengan bobot jumlah atasan 60% dan bawahan/rekan kerja 40%. dengan 3 item penilaian yaitu: aspek teknis, aspek manejerial, dan aspek hasil kerja. Dengan penilaian untuk bukan

struktural yaitu dinilai oleh atasan dan 2 orang rekan kerja. Berikut hasil instrumen penilaian tenaga kependidikan.

1) Mia Rita Sari, S.SiT.,M.Kes

Berikut hasil penilaian kinerja Mia Rita Sari, S.SiT.,M.Kes dapat dilihat pada tabel berikut:

tabel 1.4. penilaian kinerja tenaga bukan struktural Mia Rita Sari, S.SiT.,M.Kes

Penilai	Aspek Teknis	Aspek Manejerial	Aspek Hasil Kerja	Total
Atasan	17	10	30	57
Bahawan/rekan kerja	9	8,5	17,5	35
Jumlah				92
Kategori				Sangat Baik

Berdasarkan hasil perhitungan akan menentukan nilai akhir penilaian kinerja terhadap Mia Rita Sari, S.SiT.,M.Kes yaitu Sangat baik dengan persentase 92 % penilaian dengan reteng penilaian kinerja sangat baik.

2) Sandra Harianis, S.SiT.,M.Kes

Berikut hasil penilaian kinerja Sandra Harianis, S.SiT.,M.Kes dapat dilihat pada tabel berikut:

tabel 1.5. penilaian kinerja tenaga bukan struktural Sandra Harianis, S.SiT.,M.Kes

Penilai	Aspek Teknis	Aspek Manejerial	Aspek Hasil Kerja	Total
Atasan	19,6	10	30	59,6
Bahawan/rekan kerja	9,1	8,8	17,5	35,4
Jumlah				95
Kategori				Sangat Baik

Berdasarkan hasil perhitungan akan menentukan nilai akhir penilaian kinerja terhadap Sandra Harianis, S.SiT.,M.Kes yaitu sangat baik dengan persentase 95 % penilaian dengan reteng penilaian kinerja sangat baik.

3) Nurul Indah Sari, .S.ST.,M.Biomed

Berikut hasil penilaian kinerja Nurul Indah Sari, S.ST.,M.Biomed dapat dilihat pada tabel berikut:

tabel 1.6. penilaian kinerja tenaga bukan struktural Nurul Indah Sari, S.ST.,M.Biomed

Penilai	Aspek Teknis	Aspek Manejerial	Aspek Hasil Kerja	Total
Atasan	14,6	6,1	22,5	43,2
Bahawan/rekan kerja	7,5	6,9	15	29,4
Jumlah				72,7
Kategori				Kurang Baik

Berdasarkan hasil perhitungan akan menentukan nilai akhir penilaian kinerja terhadap Nurul Indah Sari, S.ST.,M.Biomed yaitu kurang baik dengan persentase 73 % penilaian dengan reteng penilaian kinerja baik.

4) Linda Rani Wati, S.ST.,M.Keb

Berikut hasil penilaian kinerja Linda Rani Wati, S.ST.,M.Keb dapat dilihat pada tabel berikut:

tabel 1.7. penilaian kinerja tenaga bukan struktural Linda Rani Wati, S.ST.,M.Keb

Penilai	Aspek Teknis	Aspek Manejerial	Aspek Hasil Kerja	Total
Atasan	17,7	9,4	30	57,1
Bahawan/rekan kerja	8,8	9,3	17,5	35,7
Jumlah				93%
Kategori				Sangat Baik

Berdasarkan hasil perhitungan akan menentukan nilai akhir penilaian kinerja terhadap Linda Rani Wati, S.ST.,M.Keb yaitu sangat baik dengan persentase 93% penilaian dengan reting penilaian kinerja **sangat baik**.

5) Nurtanny, M.Si

Berikut hasil penilaian kinerja Nurtanny, M.Si dapat dilihat pada tabel berikut:

tabel 1.8. penilaian kinerja tenaga bukan struktural Nurtanny, M.Si

Penilai	Aspek Teknis	Aspek Manejerial	Aspek Hasil Kerja	Total
Atasan	19,2	8,1	22,5	49,8
Bahawan/rekan kerja	8,4	7,9	15	31,3
Jumlah				81,1%
Kategori				Baik

Berdasarkan hasil perhitungan akan menentukan nilai akhir penilaian kinerja terhadap Nurtanny, M.Si yaitu baik dengan persentase 81% penilaian dengan reting penilaian kinerja baik.

6) Dewi Erlina Asrita Sari, S.ST.,M.Kes

Berikut hasil penilaian kinerja Dewi Erlina Asrita Sari, S.ST.,M.Kes dapat dilihat pada tabel berikut:

tabel 1.9. penilaian kinerja tenaga bukan struktural Dewi Erlina Asrita Sari, S.ST.,M.Kes

Penilai	Aspek Teknis	Aspek Manejerial	Aspek Hasil Kerja	Total
Atasan	18,1	7,5	22,5	48,1
Bahawan/rekan kerja	8,5	7,8	15	31,2
Jumlah				79,3 %
Kategori				Baik

Berdasarkan hasil perhitungan akan menentukan nilai akhir penilaian kinerja terhadap Dewi Erlina Asrita Sari, S.ST.,M.Kes yaitu baik dengan persentase 79 % penilaian dengan reting penilaian kinerja baik.

7) Ana Verena Puspa Rini, M.K.M

Berikut hasil penilaian kinerja Ana Verena Puspa Rini, M.K.M dapat dilihat pada tabel berikut:

tabel 1.10. penilaian kinerja tenaga bukan struktural Ana Verena Puspa Rini, M.K.M

Penilai	Aspek Teknis	Aspek Manejerial	Aspek Hasil Kerja	Total
Atasan	15,8	8,1	22,5	46,3

Bahawan/rekan kerja	7,6	7,9	15	30,5
Jumlah				76,8
Kategori				Baik

Berdasarkan hasil perhitungan akan menentukan nilai akhir penilaian kinerja terhadap Ana Verena Puspa Rini, M.K.M yaitu baik dengan persentase 77% penilaian dengan reteng penilaian kinerja baik.

8) Mei Munawwarah, S.ST.,M.Kes

Berikut hasil penilaian kinerja Mei Munawwarah, S.ST.,M.Kes dapat dilihat pada tabel berikut:

tabel 1.11. penilaian kinerja tenaga bukan struktural Mei Munawwarah, S.ST.,M.Kes

Penilai	Aspek Teknis	Aspek Manejerial	Aspek Hasil Kerja	Total
Atasan	14,2	7,5	15	36,7
Bahawan/rekan kerja	7,1	7,5	15	29,6
Jumlah				66,3 %
Kategori				Kurang Baik

Berdasarkan hasil perhitungan akan menentukan nilai akhir penilaian kinerja terhadap Mei Munawwarah, S.ST.,M.Kes yaitu kurang baik dengan persentase 66% penilaian dengan reteng penilaian kinerja baik.

9) Dahlia Murni, S.Tr.Keb,M.K.M

Berikut hasil penilaian kinerja Dahlia Murni, S.Tr.Keb.,M.K.M dapat dilihat pada tabel berikut:

tabel 1.12. penilaian kinerja tenaga bukan struktural Dahlia Murni, S.Tr.Keb.,M.K.M

Penilai	Aspek Teknis	Aspek Manejerial	Aspek Hasil Kerja	Total
Atasan	14,6	8,3	22,5	45,4
Bahawan/rekan kerja	5,5	6,5	11,3	23,3
Jumlah				68,7%
Kategori				Kurang Baik

Berdasarkan hasil perhitungan akan menentukan nilai akhir penilaian kinerja terhadap Dahlia Murni, S.Tr.Keb.,M.K.M yaitu kurang baik dengan persentase 69% penilaian dengan reteng penilaian kinerja baik.

10) Sy. Noprialeza, Amd.Keb

Berikut hasil penilaian kinerja Sy. Noprialeza, Amd.Keb dapat dilihat pada tabel berikut:

tabel 1.13. penilaian kinerja tenaga bukan struktural Sy. Noprialeza, Amd.Keb

Penilai	Aspek Teknis	Aspek Manejerial	Aspek Hasil Kerja	Total
Atasan	13,8	6,9	22,5	43,3
Bahawan/rekan kerja	7,5	7,5	15	30,0
Jumlah				73,3%
Kategori				Kurang Baik

Berdasarkan hasil perhitungan akan menentukan nilai akhir penilaian kinerja terhadap Sy.Noprialeza, Amd.Keb yaitu baik dengan persentase 73% penilaian dengan reteng penilaian kinerja baik.

11) Nur Fauziah, M.I.P

Berikut hasil penilaian kinerja Nur Fauziah, M.I.P dapat dilihat pada tabel berikut:

tabel 1.14. penilaian kinerja tenaga bukan struktural Nur Fauziah, M.I.P

Penilai	Aspek Teknis	Aspek Manejerial	Aspek Hasil Kerja	Total
Atasan	18,8	8,9	30	57,7
Bahawan/rekan kerja	8,8	8,3	17,5	34,6
Jumlah				85%
Kategori				Baik

Berdasarkan hasil perhitungan akan menentukan nilai akhir penilaian kinerja terhadap Nur Fauziah, M.I.P yaitu baik dengan persentase 85% penilaian dengan reting penilaian kinerja baik.

12) Vera Yuliana, S.E

Berikut hasil penilaian kinerja Vera Yuliana, S.E dapat dilihat pada tabel berikut:

tabel 1.15. penilaian kinerja tenaga bukan struktural Vera Yuliana, S.E

Penilai	Aspek Teknis	Aspek Manejerial	Aspek Hasil Kerja	Total
Atasan	17,3	9,2	22,5	49
Bahawan/rekan kerja	7,8	8,5	18,8	35
Jumlah				84%
Kategori				Baik

Berdasarkan hasil perhitungan akan menentukan nilai akhir penilaian kinerja terhadap Vera Yuliana, S.E yaitu baik dengan persentase 84 % penilaian dengan reting penilaian kinerja baik.

13) Rena Adila, S.Si

Berikut hasil penilaian kinerja Rena Adila, S.Si dapat dilihat pada tabel berikut:

tabel 1.16. penilaian kinerja tenaga bukan struktural Rena Adila, S.Si

Penilai	Aspek Teknis	Aspek Manejerial	Aspek Hasil Kerja	Total
Atasan	16,9	9,4	22,5	48,9
Bahawan/rekan kerja	8,1	9,9	16,3	33,1
Jumlah				81%
Kategori				Baik

Berdasarkan hasil perhitungan akan menentukan nilai akhir penilaian kinerja terhadap Rena Adila, S.Si yaitu baik dengan persentase 81% penilaian dengan reting penilaian kinerja baik.

14) Abd.Rahman,S.Pd

Berikut hasil penilaian kinerja Abd.Rahman, S.Pd dapat dilihat pada tabel berikut:

tabel 1.17. penilaian kinerja tenaga bukan struktural Abd.Rahman, S.Pd

Penilai	Aspek Teknis	Aspek Manejerial	Aspek Hasil Kerja	Total
Atasan	15	8,3	22,5	45,8
Bahawan/rekan kerja	7,0	7,4	12,5	26,9
Jumlah				73%
Kategori				Kurang Baik

Berdasarkan hasil perhitungan akan menentukan nilai akhir penilaian kinerja terhadap Abd.Rahman, S.Pd yaitu kurang baik dengan persentase 73% penilaian dengan reting penilaian kinerja baik.

15) Rinto Arhap, S.E

Berikut hasil penilaian kinerja Rinto Arhap, S.E dapat dilihat pada tabel berikut:

tabel 1.18. penilaian kinerja tenaga bukan struktural Rinto Arhap, S.E

Penilai	Aspek Teknis	Aspek Manejerial	Aspek Hasil Kerja	Total
Atasan	18,1	9,2	22,5	49,7
Bahawan/rekan kerja	8,5	8,5	16,3	33,2
Jumlah				82,9%
Kategori				Baik

Berdasarkan hasil perhitungan akan menentukan nilai akhir penilaian kinerja terhadap Rinto Arhap, S.E yaitu baik dengan persentase 83% penilaian dengan reting penilaian kinerja baik.

16) Noprizal, Amd.Par

Berikut hasil penilaian kinerja Noprizal, Amd.Par dapat dilihat pada tabel berikut:

tabel 1.19. penilaian kinerja tenaga bukan struktural Noprizal, Amd.Par

Penilai	Aspek Teknis	Aspek Manejerial	Aspek Hasil Kerja	Total
Atasan	12,3	6,4	18,8	37,4
Bahawan/rekan kerja	7,1	7,8	15,0	29,9
Jumlah				67%
Kategori				Kurang Baik

Berdasarkan hasil perhitungan akan menentukan nilai akhir penilaian kinerja terhadap Noprizal, Amd.Par yaitu kurang baik dengan persentase 67% penilaian dengan reting penilaian kinerja **baik**.

17) Roswan

Berikut hasil penilaian kinerja Roswan dapat dilihat pada tabel berikut:

tabel 1.20. penilaian kinerja tenaga bukan struktural Roswan

Penilai	Aspek Teknis	Aspek Manejerial	Aspek Hasil Kerja	Total
Atasan	13,5	6,9	18,8	39,2
Bahawan/rekan kerja	6,0	6,1	10,0	22,1
Jumlah				61,2%
Kategori				Baik

Berdasarkan hasil perhitungan akan menentukan nilai akhir penilaian kinerja terhadap Roswan yaitu Kurang baik dengan persentase 61% penilaian dengan reting penilaian kinerja **baik**.

2.5 Hasil rekapitulasi kehadiran tenaga kependidikan

Pelaksanaan monitoring dan evaluasi bidang tenaga kependidikan yang dilaksanakan di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Husada Gemilang Tembilahan berupa Monev kehadiran yang

dilakukan oleh bidang kepegawaian dilihat dari hari kerja yaitu hari senin sampai dengan hari jum'at, kecuali hari tersebut dinyatakan oleh pemerintah sebagai hari libur resmi, kerja 8 (delapan) jam sehari atau 40 (empat puluh) jam seminggu dengan pembagian waktu jam kerja efektif dan jam istirahat yaitu senin s/d jum'at pukul 08.00-16.00 waktu istirahat 12.00-13.00, tetapi selama masa pandemi ini terjadi perubahan waktu yaitu masuk jam 09.00-16.30, waktu istirahat 12.00-13.00 Wib Berikut rekapitulasi kehadiran tenaga kependidikan pada table 2.21

Tabel 2. 21 Rekapitulasi kehadiran tenaga kependidikan

NAMA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Jumlah	Rata-Rata
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%		%
Haryati Astuti, S.SiT.,M.Kes	100	79	100	90	100	67	47	63	73	100	100	83	1002	83.5
Madinah, S.ST.,M.Kes	100	100	100	100	94	100	95	100	100	100	96	83	1168	97.3
Junaidah.H.S.,S.E	95	93	100	100	100	100	95	100	91	100	100	65	1139	94.9
Ernawati, S ST .,M.K.M										100	100	91	391	32.6
Mia Rita Sari, S.SiT.,M.Kes	95	100	100	100	100	90	95	75	100	100	100	74	1129	94.1
Sandra Harianis, S.SiT.,M.Kes	95	86	100	100	100	100	89	100	100	100	100	87	1157	96.4
Nurul Indah Sari, .ST.,M.Biomed	100	86	91	95	100	100	89	100	100	100	100	100	1161	96.8
Linda Raniwati, S.ST.,M.Keb	100	93	100	100	100	95	100	50	100	100	100	100	1138	94.8
Nurtanny,M.Si	55	100	91	100	100	86	74	69	100	100	100	35	1010	84.2
Dewi Erlina Asrita Sari, S.SiT.,M.Kes	100	100	95	100	100	100	95	100	100	100	100	100	1190	99.2
Ana Verena Puspa Sari, M.K.M	90	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	1190	99.2
Mei Munawwarah, S.SiT.,M.Kes	100	100	100	100	100	100	100	100	100				900	75
Dahlia Murni, S.STr.Keb	100	79	100	95	100	100	74	100	91	100	100	100	1139	94.9
Sy,Noprialeza, AMd Keb	100	100	100	90	100	100	95	100	100	85	100	96	1166	97.2
Nur Fauziah, M.I.P	65	79	82	100	89	90	95	100	100	100	100	91	1091	90.9
Vera Yuliana, S.E	100	93	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	1193	99.4
Rena Adila, S.SI	100	100	100	100	100	95	100	100	100	100	100	100	1195	99.6
Noprizal, A.Md Par	80	86	77	86	83	86	68	88	82	80	100	100	1016	84.7
Rinto Arhap, S.E	100	100	100	81	100	100	84	100	100	100	83	87	1135	94.6
Abdul Rahman, S.Pd	100	86	100	100	100	95	95	100	100	100	100	96	1172	97.7
Roswan	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	1200	100
Abul Hytsam, M. Env	90	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	1190	99.2
Yoneta Oktaviani, S.SiT.,M.Biomed	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	1200	100
Roni Ardian, S.K.M.,M.Gizi										100	100	83	283	23.6

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat jumlah tenaga kependidikan secara keseluruhan pada tahun 2021 berjumlah 24 orang berikut penjelasannya :

1. Mia Rita Sari, memiliki total kehadiran 93%. Terdapat 5 bulan kehadiran kurang dari 100% dikarenakan Izin, Sakit, Dinas Luar dan 7 bulan memiliki kehadiran 100%

2.6. Rakapitulasi Daftar Hadir dan Penilaian kinerja

Adapun rekapitulasi kehadiran dan penilaian kinerja tenaga kependidikan tahun 2021 dapat dilihat pada tabel:

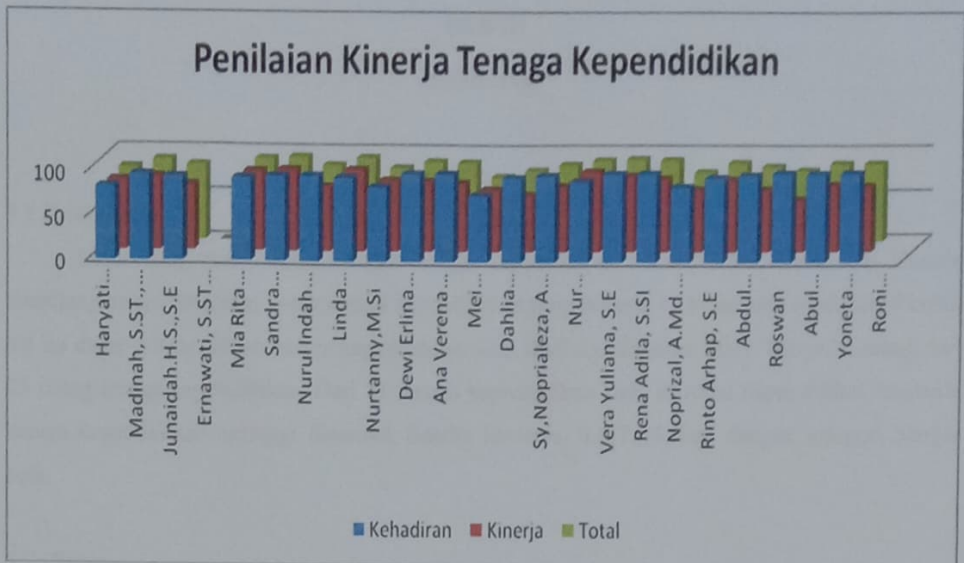
Tabel. 2.22 Tabel Rakpitulasi daftar hadir dan penilaian kinerja

Nama Tenaga Kependidikan.	Kehadiran	Kinerja	Total
Haryati Astuti, S.SiT.,M.Kes	83.5	79	81.25
Madinah, S.ST.,M.Kes	97.3	83	90.15
Junaidah.H.S.,S.E	94.9	74	84.45
Ernawati, S.ST.,M.K.M			
Mia Rita Sari, S.SiT.,M.Kes	94.1	90	92.05
Sandra Harianis, S.SiT.,M.Kes	96.4	92	94.2
Nurul Indah Sari, .ST.,M.Biomed	96.8	73	84.9
Linda Raniwati, S.ST.,M.Keb	94.8	92	93.4
Nurtanny,M.Si	84.2	80	82.1
Dewi Erlina Asrita Sari, S.ST.,M.Kes	99.2	79	89.1
Ana Verena Puspa Sari, M.K.M	99.2	77	88.1
Mei Munawwarah, S.SiT.,M.Ke	75	70	72.5
Dahlia Murni, S.STr.Keb	94.9	64	79.45
Sy. Noprialeza, AMd.Keb	97.2	74	85.6
Nur Fauziah, M.I.P	90.9	90	90.45
Vera Yuliana, S.E	99.4	85	92.2
Rena Adila, S.SI	99.6	82	90.8
Noprizal, A.Md.Par	84.7	70	77.35
Rinto Arhap, S.E	94.6	81	87.8
Abdul Rahman, S.Pd	97.7	70	83.85
Roswan	100	59	79.5
Abul Hytsam, M. Env	99.2	75	87.1
Yoneta Oktaviani, S.SiT.,M.Biomed	100	74	87
Roni Ardian, S.K.M.,M.Gizi			

Berdasarkan dari tabel rekapitulasi kehadiran dan penilaian kinerja diatas dapat dilihat:

- Dari 24 tenaga kependidikan yang di nilai dapat dilihat Penilaian tenaga kependidikan tertinggi 1 orang yang diperoleh Sandra Harianis, S.SiT.,M.Kes

Penilaian kinerja akan ditindak lanjuti oleh Wakil Direktur II dan UPM, Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik di bawah ini:



Berdasarkan pada grafik diatas maka penilaian kinerja tenaga kependidikan ini menjadi dasar sebagai pengembangan terhadap sumber daya manusia yang ada di Sekolah Tinggi ilmu Kesehatan Husada Gemilang. Sehingga pimpinan dapat menentukan kegiatan pelatihan dan pengembangan yang tepat bagi tenaga kependidikan, selain itu juga sebagai dasar perpanjangan kontrak kerja tenaga kependidikan, karena berdasarkan hasil penilian kinerja, tenaga kependidikan ini berhak untuk mendapatkan perpanjangan kontrak dan mendapatkan pelatihan dan pengembangan tenaga kependidikan.

BAB III

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Monotoring dan evaluasi untuk tenaga kependidikan Sekolah Ilmu Kesehatan Husada Gemilang hanya diberikan untuk tenaga kependidikan yang bekerja 12 bulan atau lebih dari 9 bulan hal ini dapat dilihat bahwa tenaga kependidikan yang dinilai pada tahun 2021 hanya 21 orang dari 23 orang tenaga kependidikan. Dari 21 tenaga kependidikan yang di nilai dapat dilihat Penilaian tenaga kependidikan tertinggi diperoleh Sandra Harianis, S.SiT.,M.Kes dengan kategori Sangat baik.

4.2 Saran

Saran monotring dan evaluasi yaitu:

1. Adanya surat / inforamasi jika tidak hadir.
2. Bedasarkan penilaian kinerja tenaga kependidikan yang masih memiliki kinerja kurang dapat lebih diarahkan dan dibimbing.

Lampiran-lampiran

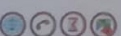


**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
HUSADA GEMILANG**

Surat Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan,
Riset dan Teknologi Republik Indonesia
Nomor : 330/E/O/2021

Jl. Pendidikan Terbilang
stikeshusadagemilang@gmail.com
Telp/fax (0768) 21621

husadagemilang.ac.id



Kriteria	Indikator	Penilaian			
		1 (sangat kurang)	2 (kurang)	3 (baik)	4 (sangat baik)
Inisiatif	Mampu memulai pemikiran dan aktivitas yang tepat untuk mencapai tujuan	Sangat jarang atau tidak pernah memulai pemikiran dan aktivitas yang tepat untuk mencapai tujuan.	Jarang memulai pemikiran dan aktivitas yang tepat untuk mencapai tujuan.	Sering memulai pemikiran dan aktivitas yang tepat untuk mencapai tujuan.	Sangat sering atau selalu memulai pemikiran dan aktivitas yang tepat untuk mencapai tujuan
Inovasi	Memiliki ide-ide baru dalam menyelesaikan masalah atau dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan serta mengerjakan sesuatu dengan cara yang lain yang lebih efektif dan efisien bagi organisasi.	Sangat sulit untuk menghasilkan ide baru dalam menyelesaikan masalah atau menjalankan tugas.	Mengalami kesulitan untuk menghasilkan ide baru dalam menyelesaikan masalah atau menjalankan tugas.	Sering menghasilkan ide baru dalam menyelesaikan masalah atau menjalankan tugas.	Selalu dapat menghasilkan ide baru dalam menyelesaikan masalah atau menjalankan tugas.
Komunikasi	Mampu menyampaikan ide, argumentasi, dan pendapat secara jelas kepada orang lain dengan baik, secara lisan dan tulisan.	Sangat jarang atau tidak pernah dapat menyampaikan ide, argumentasi, pendapat dengan jelas secara lisan dan tulisan dengan baik kepada orang lain dengan baik.	Jarang dapat menyampaikan ide, argumentasi, pendapat dengan jelas secara lisan dan tulisan dengan baik dalam forum apapun, termasuk dalam memberikan arahan kepada bawahan.	Sering dapat menyampaikan ide, argumentasi, pendapat dengan jelas secara lisan dan tulisan dengan baik dalam forum apapun, termasuk dalam memberikan arahan kepada bawahan.	Sangat sering atau selalu dapat menyampaikan ide, argumentasi, pendapat dengan jelas secara lisan dan tulisan dengan baik dalam forum apapun, termasuk dalam memberikan arahan kepada bawahan.
Komunikasi	Dapat berbicara/ presentasi di	Sangat sulit berbicara/	Mengalami kesulitan	Mampu	Sangat mampu berbicara/

Kriteria	Indikator	Penilaian			
		1 (sangat kurang)	2 (kurang)	3 (baik)	4 (sangat baik)
(lanjutan)	depan umum dengan baik	presentasi dalam forum dengan baik	berbicara/presentasi dalam forum dengan baik	berbicara/presentasi dalam forum dengan baik	presentasi dalam forum dengan baik
Kemampuan adaptasi	Mampu memberikan arahan kepada bawahan dan/atau rekan kerja tanpa menyebabkan kesalahpahaman	Tidak mampu memberikan arahan kepada bawahan dan/atau rekan kerja dengan baik.	Kurang mampu memberikan arahan kepada bawahan dan/atau rekan kerja dengan baik.	Mampu memberikan arahan kepada bawahan dan/atau rekan kerja dengan baik	Sangat mampu memberikan arahan kepada bawahan dan/atau rekan kerja dengan baik
	Mampu menguasai dan menggunakan teknologi untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja dalam mencapai tujuan organisasi.	Sangat jarang atau tidak pernah menggunakan teknologi untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja, serta tidak menguasai teknologi terbaru.	Jarang menggunakan teknologi untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja.	Sering menggunakan teknologi untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja.	Sangat sering atau selalu menggunakan teknologi untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja.
Motivasi	Persepsi diri terhadap lingkungan kerja dan tugas yang baru.	Sangat sulit beradaptasi terhadap perubahan sehingga tidak mampu memberikan hasil kerja yang baik.	Sulit beradaptasi terhadap perubahan sehingga tidak mampu memberikan hasil kerja yang baik.	Lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan sehingga lebih mampu memberikan hasil kerja yang baik.	Sangat mampu beradaptasi terhadap perubahan sehingga sangat mampu memberikan hasil kerja yang baik.
	Menunjukkan kemauan untuk mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.	Tidak ada kebanggaan kerja. Dalam kerja tidak menunjukkan kesungguhan dan dirasakan sebagai beban.	Kadang-kadang menunjukkan sikap acuh tak acuh dan tidak menunjukkan hasrat untuk menyempurnakan pekerjaannya.	Memiliki antusiasme terhadap pekerjaan yang dihadapinya dan berusaha menyelesaikan tugas yang dikerjakannya.	Berhasrat untuk maju dan berkembang serta sangat bangga, dan menunjukkan antusiasme yg tinggi dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.
	Secara konsisten selalu dapat menjaga irama kerja dan semangat kerja, baik untuk diri sendiri maupun orang lain.	Secara konsisten tidak bisa menjaga irama kerja dan semangat kerja, baik untuk diri sendiri maupun orang lain.	Secara konsisten kurang bisa menjaga irama kerja dan semangat kerja, baik untuk diri sendiri maupun orang lain.	Secara konsisten mampu menjaga irama kerja dan semangat kerja, baik untuk diri sendiri maupun orang lain.	Secara konsisten sangat mampu menjaga irama kerja dan semangat kerja, baik untuk diri sendiri maupun orang lain.

Kriteria	Indikator	Penilaian			
		1 (sangat kurang)	2 (kurang)	3 (baik)	4 (sangat baik)
Kerjasama	Dapat membuka hubungan kerja/berinteraksi dengan rekan kerja maupun atasan dengan baik (kooperatif).	Sikapnya terhadap rekan sekerja acuh tak acuh, tidak dapat bekerjasama dalam kelompok bukan disebabkan oleh sifat pekerjaannya.	Agak sulit untuk dapat membina kerjasama yang harmonis dengan orang lain namun bukan merupakan problem yang berat.	Mampu berkomunikasi dan bekerjasama dengan atasan, bawahan dan teman sekerja, sebaliknya orang-orang senang bekerjasama dengannya.	Mampu berkomunikasi dan bekerjasama secara efektif & efisien dengan atasan, bawahan dan teman sekerja, sebaliknya orang selalu bekerjasama
	Memberikan kontribusi positif dan produktif dalam setiap pekerjaan tim.	Sangat jarang atau tidak pernah memberikan kontribusi positif dan produktif dalam melaksanakan tugas secara tim.	Jarang memberikan kontribusi positif dan produktif dalam melaksanakan tugas secara tim.	Sering memberikan kontribusi positif dan produktif dalam melaksanakan tugas secara tim.	Selalu memberikan kontribusi positif dan produktif dalam melaksanakan tugas secara tim.
Kemandirian	Dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan tanpa pengawasan langsung/terus-menerus dari atasan.	Tidak pernah mengerjakan pekerjaan dan dengan supervisi dari atasan.	Jarang mengerjakan pekerjaan dengan supervisi dari atasan.	Seringkali mengerjakan pekerjaan dengan supervisi dari atasan.	Selalu Mengerjakan pekerjaan dengan supervisi penuh dari atasan.
	Memecahkan masalah dan membuat keputusan tanpa pengawasan langsung/terus-menerus dari atasan.	Tidak pernah membuat keputusan serta memecahkan masalah dengan supervisi dari atasan.	Jarang membuat keputusan serta memecahkan masalah dengan supervisi dari atasan.	Seringkali membuat keputusan serta memecahkan masalah dengan supervisi dari atasan.	Selalu membuat keputusan serta memecahkan masalah dengan supervisi penuh dari atasan.

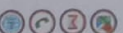
Lampiran 2: penilaian kinerja tenaga kependidikan form B



**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
HUSADA GEMILANG**

Surat Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan,
Riset dan Teknologi Republik Indonesia
Nomor : 330/E/O/2021

Jl. Pendidikan Temblahan
stikehusadagemilang@gmail.com
Telp/fax (0768) 21621
husadagemilang.ac.id



Kriteria	Indikator	Penilaian			
		1 (sangat kurang)	2 (kurang)	3 (baik)	4 (sangat baik)
Kepemimpinan	Memiliki visi dan dapat menetapkan tujuan bagi unit kerjanya.	Sangat jarang atau tidak pernah menunjukkan visi dan tujuan bagi unit kerjanya.	Jarang menunjukkan visi dan tujuan bagi unit kerjanya.	Sering menunjukkan visi dan tujuan bagi unit kerjanya.	Selalu menunjukkan visi dan tujuan bagi unit kerjanya.
	Mampu memimpin, mempengaruhi, memotivasi dan memberi arahan ke bawahan dan rekan kerja untuk bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.	Tidak mampu memimpin, dan memberi arahan ke bawahan dan rekan kerja untuk bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.	Kurang mampu memimpin, dan memberi arahan ke bawahan dan rekan kerja untuk bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.	Lebih mampu memimpin, dan memberi arahan ke bawahan dan rekan kerja untuk bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.	Sangat mampu memimpin, dan memberi arahan ke bawahan dan rekan kerja untuk bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.
	Mampu memberikan delegasi dan memberdayakan Tenaga Kependidikan.	Tidak mampu memberikan delegasi dan memberdayakan Tenaga Kependidikan.	Jarang menunjukkan kemampuan memberikan delegasi dan memberdayakan Tenaga Kependidikan.	Hampir selalu dapat memberikan delegasi dan memberdayakan Tenaga Kependidikan.	Selalu dapat memberikan delegasi dan memberdayakan Tenaga Kependidikan.
	Menjunjung tinggi integritas dan kredibilitas.	Tidak pernah menjunjung tinggi integritas dan kredibilitas dalam memimpin.	Jarang menjunjung tinggi integritas dan kredibilitas dalam memimpin.	Hampir selalu menjunjung tinggi integritas dan kredibilitas dalam memimpin.	Selalu dapat menjunjung tinggi integritas dan kredibilitas dalam memimpin.

Kriteria	Indikator	Penilaian			
		1 (sangat kurang)	2 (kurang)	3 (baik)	4 (sangat baik)
Kepemimpinan	Memiliki visi dan dapat menetapkan tujuan bagi unit kerjanya.	Sangat jarang atau tidak pernah menunjukkan visi dan tujuan bagi unit kerjanya.	Jarang menunjukkan visi dan tujuan bagi unit kerjanya.	Sering menunjukkan visi dan tujuan bagi unit kerjanya.	Selalu menunjukkan visi dan tujuan bagi unit kerjanya.
		Mampu memimpin, mempengaruhi, memotivasi dan memberi arahan ke bawahan dan rekan kerja untuk bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.	Tidak mampu memimpin, dan memberi arahan ke bawahan dan rekan kerja untuk bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.	Kurang mampu memimpin, dan memberi arahan ke bawahan dan rekan kerja untuk bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.	Lebih mampu memimpin, dan memberi arahan ke bawahan dan rekan kerja untuk bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.
Pemecahan masalah	Mampu memberikan delegasi dan memberdayakan Tenaga Kependidikan.	Tidak mampu memberikan delegasi dan memberdayakan Tenaga Kependidikan.	Jarang menunjukkan kemampuan memberikan delegasi dan memberdayakan Tenaga Kependidikan.	Hampir selalu dapat memberikan delegasi dan memberdayakan Tenaga Kependidikan.	Selalu dapat memberikan delegasi dan memberdayakan Tenaga Kependidikan.
		Mampu mengidentifikasi-kasi permasalahan dan menentukan alternatif solusi pemecahannya.	Sangat jarang atau tidak pernah dapat mengidentifikasi masalah dan menemukan alternatif solusinya.	Jarang dapat mengidentifikasi masalah dan menemukan alternatif solusinya.	Sering dapat mengidentifikasi masalah dan menemukan alternatif solusinya.
Pengambilan keputusan	Mampu memilih solusi yang paling tepat untuk pemecahan masalah, serta menjalankan solusi yang sudah dipilih tersebut.	Sangat jarang atau tidak pernah dapat memilih solusi terbaik dan menjalankan solusi tersebut.	Jarang dapat memilih solusi terbaik dan menjalankan solusi tersebut.	Sering dapat memilih solusi terbaik dan menjalankan solusi tersebut.	Seringkali atau selalu dapat memilih solusi terbaik dan menjalankan solusi tersebut.
		Mampu memberi beberapa alternatif pilihan solusi kepada atasan atas permasalahan yang dihadapi.	Jarang memberikan beberapa alternatif/pilihan solusi kepada atasan atas permasalahan yang dihadapi.	Sering memberikan beberapa alternatif/pilihan solusi kepada atasan atas permasalahan yang dihadapi.	Seringkali atau selalu dapat memberikan beberapa alternatif/pilihan solusi kepada atasan atas permasalahan yang dihadapi.

Kriteria	Indikator	Penilaian			
		1 (sangat kurang)	2 (kurang)	3 (baik)	4 (sangat baik)
Kepemimpinan	Memiliki visi dan dapat menetapkan tujuan bagi unit kerjanya.	Sangat jarang atau tidak pernah menunjukkan visi dan tujuan bagi unit kerjanya.	Jarang menunjukkan visi dan tujuan bagi unit kerjanya.	Sering menunjukkan visi dan tujuan bagi unit kerjanya.	Selalu menunjukkan visi dan tujuan bagi unit kerjanya.
	Mampu memimpin, mempengaruhi, memotivasi dan memberi arahan ke bawahan dan rekan kerja untuk bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.	Tidak mampu memimpin, dan memberi arahan ke bawahan dan rekan kerja untuk bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.	Kurang mampu memimpin, dan memberi arahan ke bawahan dan rekan kerja untuk bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.	Lebih mampu memimpin, dan memberi arahan ke bawahan dan rekan kerja untuk bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.	Sangat mampu memimpin, dan memberi arahan ke bawahan dan rekan kerja untuk bekerja dengan baik dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.
	Mampu memberikan delegasi dan memberdayakan Tenaga Kependidikan.	Tidak mampu memberikan delegasi dan memberdayakan Tenaga Kependidikan.	Jarang menunjukkan kemampuan memberikan delegasi dan memberdayakan Tenaga Kependidikan.	Hampir selalu dapat memberikan delegasi dan memberdayakan Tenaga Kependidikan.	Selalu dapat memberikan delegasi dan memberdayakan Tenaga Kependidikan.
	Berani mengambil/ menanggung risiko atas keputusan yang dibuat	Tidak berani mengambil risiko dalam bekerja.	Jarang mengambil risiko dalam bekerja.	Seringkali berani mengambil risiko dalam bekerja.	Selalu berani mengambil risiko dalam bekerja.



**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
HUSADA GEMILANG**
Surat Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan,
Riset dan Teknologi Republik Indonesia
Nomor : 330/E/O/2021

Jl. Pendidikan Tembilaan
stikesnusadagemilang@gmail.com
Telp/fax (0768) 21621
husadagemilang.ac.id

Kriteria	Indikator	Penilaian			
		1 (sangat kurang)	2 (kurang)	3 (baik)	4 (sangat baik)
Kedisiplinan	Frekuensi kehadiran pada hari kerja. Termasuk dalam hal ini adalah rendahnya frekuensi mangkir dan/atau izin dalam jam kerja untuk urusan non kedinasaan.	Sangat sering mangkir tanpa ada alasan yang jelas dan/atau izin dalam jam kerja untuk urusan non kedinasaan.	Sering mangkir tanpa alasan yang kuat dan/atau izin dalam jam kerja untuk urusan non kedinasaan.	Menghargai jam kerja dan aturan sistem presensi yang berlaku.	Sangat menghargai jam kerja dan tidak pernah mangkir dan/atau izin dalam jam kerja untuk urusan non kedinasaan.
Komitmen	Mempunyai komitmen yang tinggi terhadap pengembangan diri dan institusi/organisasi.	Sangat tidak peduli dan acuh tak acuh terhadap upaya pengembangan diri maupun institusi/ organisasi	Tidak peduli terhadap upaya pengembangan individu maupun institusi/organisasi.	Bersedia untuk mengembangkan diri dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.	Bersedia dengan kesadaran penuh untuk mengembangkan diri dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi
Penampilan	Penampilan fisik (cara berpakaian) yang selalu rapi dan sesuai aturan.	Sangat tidak mampu menampilkan dan membawakan diri secara baik. Tidak pernah berpakaian dengan rapi dan sopan. Tidak menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan.	Jarang mampu menampilkan dan membawakan diri secara baik. Kadang-kadang berpakaian dengan rapi dan sopan. Kadang-kadang menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan.	Mampu menampilkan diri dan membawakan diri secara menarik dalam menjalankan tugasnya. Sering berpakaian dengan rapi dan sopan Sering menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan	Setiap saat mampu menampilkan diri dan membawakan diri secara optimal. Selalu berpakaian dengan rapi dan sopan Selalu menggunakan pakaian sesuai dengan ketentuan

Kriteria	Indikator	Penilaian			
		1 (sangat kurang)	2 (kurang)	3 (baik)	4 (sangat baik)
Etika dan kesopanan	Kemampuan dalam menerapkan standar perilaku yang sesuai dengan norma adat, agama, dan etika lembaga dalam berinteraksi dengan semua pihak (civitas akademik).	Tidak bisa menerapkan standar perilaku yang sesuai dengan norma adat, agama, dan etika lembaga dalam berinteraksi dengan semua pihak	Sering tidak bisa menerapkan standar perilaku yang sesuai dengan norma adat, agama, dan etika lembaga dalam berinteraksi dengan semua pihak	Sering menerapkan dengan baik standar perilaku yang sesuai dengan norma adat, agama, dan etika lembaga dalam berinteraksi dengan semua pihak.	Selalu menerapkan standar perilaku tertinggi yang sesuai dengan norma adat, agama, dan etika lembaga dalam berinteraksi dengan semua pihak.
Kejujuran	Menyampaikan segala sesuatu dan berperilaku secara apa adanya (<i>truthfully</i>).	Sangat jarang menyampaikan segala sesuatu dan berperilaku secara apa adanya.	Jarang menyampaikan segala sesuatu dan berperilaku secara apa adanya.	Sering menyampaikan segala sesuatu dan berperilaku secara apa adanya.	Selalu menyampaikan segala sesuatu dan berperilaku secara apa adanya.
Loyalitas	Konsistensi antara ucapan dan tindakan. Memahami dan menjalankan perintah atasan dengan segala upaya. Tidak membantah, menolak atau melakukan pembangkangan perintah atasan. Bangga dengan pekerjaannya dan bertanggung jawab secara penuh terhadap penyelesaian pekerjaannya.	Tidak pernah konsisten antara ucapan dan tindakan. Tidak pernah mematuhi perintah atasan. Selalu membantah, menolak dan membangkang perintah atasan. Tidak pernah menunjukkan kebanggaan dan tanggung jawab atas penyelesaian pekerjaannya.	Jarang konsisten antara ucapan dan tindakan. Jarang mematuhi perintah atasan. Sering membantah, menolak dan membangkang perintah atasan. Jarang menunjukkan kebanggaan dan tanggung jawab atas penyelesaian pekerjaannya.	Sering konsisten antara ucapan dan tindakan. Sering mematuhi perintah atasan. Hampir tidak pernah membantah, menolak dan membangkang perintah atasan. Sering menunjukkan kebanggaan dan tanggung jawab atas penyelesaian pekerjaannya.	Selalu konsisten antara ucapan dan tindakan. Selalu mematuhi perintah atasan. Tidak pernah membantah, menolak dan membangkang perintah atasan. Selalu menunjukkan kebanggaan dan tanggung jawab atas penyelesaian pekerjaannya.

Lampiran 4: penilaian kinerja tenaga kependidikan form D



**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
HUSADA GEMILANG**
Surat Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan,
Riset dan Teknologi Republik Indonesia
Nomor : 330/E/O/2021

Jl. Pendidikan Temblahan
stikeshusadagemilang@gmail.com
Telp/fax (0768) 21621
husadagemilang.ac.id

Kriteria	Indikator	Penilaian			
		1 (sangat kurang)	2 (kurang)	3 (baik)	4 (sangat baik)
Hasil kerja	KUALITAS Terkait dengan kualitas hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dalam deskripsi kerja.	Kualitas hasil kerja jauh di bawah yang ditargetkan. (Target: dari sisi waktu, isi pekerjaan, dan ketelitian).	Kualitas hasil kerja di bawah yang ditargetkan. (Target: dari sisi waktu, isi pekerjaan, dan ketelitian).	Kualitas hasil kerja masih di atas rata-rata dari yang ditargetkan. (Target: dari sisi waktu, isi pekerjaan, dan ketelitian).	Kualitas hasil kerjanya sangat baik, selalu di atas rata-rata dari yang ditargetkan. (Target: dari sisi waktu, isi pekerjaan, dan ketelitian).
	PRODUKTIVITAS Terkait dengan kuantitas hasil kerja yang bisa dicapai sesuai dengan deskripsi kerja dan efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai tujuan.	Jumlah hasil kerja jauh di bawah yang ditargetkan. Tidak pernah efisien dalam menggunakan sumber daya baik waktu maupun uang.	Jumlah hasil kerja di bawah yang ditargetkan. Jarang menunjukkan efisiensi dalam menggunakan sumber daya baik waktu maupun uang.	Jumlah hasil kerja masih di atas yang ditargetkan. Sering menunjukkan efisiensi dalam menggunakan sumber daya baik waktu maupun uang.	Jumlah hasil kerja jauh melebihi yang ditargetkan. Selalu menunjukkan efisiensi dalam menggunakan sumber daya baik waktu maupun uang.

Rakapitulasi kehadiran pertahun

NAMA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Jumlah %	Rata-Rata %
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%		
Haryati Astuti, S.SiT.,M.Kes	100	79	100	90	100	67	47	63	73	100	100	83	1002	83.5
Madinah, S.ST.,M.Kes	100	100	100	100	94	100	95	100	100	100	96	83	1168	97.3
Junaidah,H.S.,S.E	95	93	100	100	100	100	95	100	91	100	100	65	1139	94.9
Ernawati, S.ST.,M.K.M														
Mia Rita Sari, S.SiT.,M.Kes	95	100	100	100	100	90	95	75	100	100	100	91	391	32.6
Sandra Hartanis, S.SiT.,M.Kes	95	86	100	100	100	100	89	100	100	100	100	87	1129	94.1
Nurul Indah Sari, ST.,M.Biomed	100	86	91	95	100	100	89	100	100	100	100	100	1157	96.4
Linda Raniwati, S.ST.,M.Keb	100	93	100	100	100	95	100	50	100	100	100	100	1161	96.8
Nurtanny,M.Si	55	100	91	100	100	86	74	69	100	100	100	35	1138	94.8
Dewi Erlina Asrita Sari, S.ST.,M.Kes	100	100	95	100	100	100	95	100	100	100	100	100	1010	84.2
Ana Verena Puspa Sari, M.K.M	90	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	1190	99.2
Mei Mumawwarah, S.SiT.,M.Kes	100	100	100	100	100	100	100	100	100				900	75
Dahlia Murni, S.STr.Keb	100	79	100	100	95	100	74	100	91	100	100	100	1139	94.9
Sy,Noprialeza, Amd.Keb	100	100	100	90	100	100	95	100	100	85	100	96	1166	97.2
Nur Fauziah, M.I.P	65	79	82	100	89	90	95	100	100	100	100	91	1091	90.9
Vera Yuliana, S.E	100	93	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	1193	99.4
Rena Adila, S.SI	100	100	100	100	100	95	100	100	100	100	100	100	1195	99.6
Noprizal, A.Md.Par	80	86	77	86	83	86	68	88	82	80	100	100	1016	84.7
Rinto Arhapi, S.E	100	100	100	81	100	100	84	100	100	100	83	87	1135	94.6
Abdul Rahman, S.Pd	100	86	100	100	100	95	95	100	100	100	100	96	1172	97.7
Roswan	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	1200	100

NAMA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Jumlah	Rata-Rata
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Abul Hytsam, M. Env	90	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	1190	99.2
Yoneta Oktaviani, S.ST., M.Biomed	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	1200	100
Romi Ardian, S.K.M., M.Gizi													283	23.6

Lampiran 8 Rekapitulasi penilaian kinerja dan form penilaian

Rekapitulasi penilaian kinerja struktural

No	Nama	Aspek Teknis		Aspek Manajerial		Aspek Manajerial (Ibusus)		Aspek Hasil Kerja		Total A	Total RK	Jumlah	Kategori	penilaian kinerja								
		A	10%	RK	10%	A	25%	RK	10%						A	10%	RK	10%				
1	Mia Risa Sari, S.ST., M.Kes	92	9,2	90	9,0	100	25,0	97,2	9,7	93,8	9,4	100,0	15,0	50	5,0	58,6	33,1	92	Baik	Sangat Baik		
2	Dewi Ertina Asrita Sari, S.ST., M.Kes	88	8,8	88	8,8	100	25,0	97,2	9,7	90,6	9,1	93,8	9,4	87,5	13,1	50	2,5	56,0	30,4	86	Baik	Sangat Baik
3	Jumaidah H.S., S.E	88	8,8	87	8,7	97	24,3	94,4	9,4	90,6	9,1	93,8	9,4	100,0	15,0	50	5,0	57,2	32,5	90	Baik	Sangat Baik
4	Nurul Indah Sari, S.ST., M.Biomed	88	8,8	87	8,7	97	24,3	94,4	9,4	90,6	9,1	93,8	9,4	87,5	13,1	50	5,0	55,3	32,5	88	Baik	Sangat Baik

Ket: A=atasn, RK=Rekan kerja

Rekapitulasi penilaian kinerja bukan struktural

No	Nama	Aspek Teknis				Aspek Manajerial				Aspek Hasil Kerja				Total A	Total RK	Jumlah	Kategori	penilaian kinerja						
		A	20%	RK	RK2	TRK	10%	A	10%	RK	RK2	TRK	10%						A	30%	RK	RK2	TRK	20%
1	Sandra Haranis, S.ST., M.Kes	90	18	94	90	92	9,23	81	8,06	86	86	86	9	75	23	75	88	81	16	49	34	83	baik	baik

No	Nama	Aspek Teknis						Aspek Manajerial						Aspek Hasil Kerja						Total A	Total RK	Jumlah	Kategori	penilaian kinerja
		A	20%	RK	RK2	TRK	10%	A	10%	RK	RK2	TRK	10%	A	30%	RK	RK2	TRK	20%					
2	Harvatu Astuti, S.Si,T, M.Kes	77	15	81	87	84	8,37	81	8,06	83	78	81	8	75	23	75	75	75	15	46	32	78	baik	baik
3	Madinah, S.ST, M.Kes	85	17	87	83	85	8,46	81	8,06	83	78	81	8	75	23	75	75	75	15	47	32	79	baik	baik
4	Ernawati, S.ST	75	15	88	85	87	8,65	83	8,33	86	78	82	9	75	23	75	88	81	16	45,8	33,5	79,3	baik	baik
5	Ana Verena Puspa Sari, SKM	81	16	79	83	81	8,08	81	8,06	83	81	82	8	75	23	75	88	81	16	46,7	32,7	79,4	baik	baik
6	Nurtamny, M.Si	81	16	88	81	85	8,46	83	8,33	83	78	81	8	75	23	75	75	75	15	47	32	79	baik	baik
7	Nur Fauziah, M.I.P	75	15	81	79	80	7,98	78	7,78	83	78	81	8	75	23	75	75	75	15	45	31	77	baik	baik
8	Noprizal, A.MdPa	75	15	79	75	77	7,69	78	7,78	78	75	76	8	75	23	75	75	75	15	45	30	76	baik	baik
9	Runo Arhapp, S.E	79	16	79	81	80	7,98	81	8,06	83	81	82	8	75	23	75	88	81	16	46	33	79	baik	baik
10	Abdul Rahman, S.Pd	75	15	79	79	79	7,88	86	8,61	83	75	79	8	75	23	75	75	75	15	47	31	78	baik	baik
11	Roswan	77	15	83	75	79	7,88	78	7,78	78	75	76	8	75	23	75	75	75	15	46	31	76	baik	baik
12	Selifi Mariana, S.IP	79	16	79	81	80	7,98	83	8,33	89	75	82	9	75	23	75	75	75	15	47	32	78	baik	baik
13	Mei Munawwarah, S.ST, M.Kes	77	15	81	77	79	7,88	81	8,06	81	78	79	8	75	23	75	75	75	15	45,9	30,9	77	baik	baik

Ket: A=atasan, RK=Rekan kerja 1, RLI=Rekan kerja 2