



BUKU II

PENYUSUNAN PORTOFOLIO

**DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN TINGGI
DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL**

2008

KATA PENGANTAR

Sertifikasi dosen adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada dosen. Program ini merupakan upaya meningkatkan mutu pendidikan nasional, dan memperbaiki kesejahteraan hidup dosen, dengan mendorong dosen untuk secara berkelanjutan meningkatkan profesionalismenya. Sertifikat pendidik yang diberikan kepada dosen melalui proses sertifikasi adalah bukti formal pengakuan terhadap dosen sebagai tenaga profesional jenjang pendidikan tinggi.

Proses sertifikasi dilakukan oleh sertifikator, atau asesor, yang diusulkan oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi dosen setelah mengikuti pembekalan sertifikasi, dan mendapatkan pengesahan dari Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.

Sertifikasi dosen merupakan program yang dijalankan berdasar pada UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan Permen Nomor 42 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Dosen.

Tim Sertifikasi Dosen dibentuk untuk menyusun Pedoman Penyelenggaraan program Sertifikasi Dosen. Pedoman ini terdiri dari tiga buku yaitu (1) Naskah Akademik, (2) Penyusunan Portofolio dan (3) Manajemen Pelaksanaan Sertifikasi Dosen dan Pengelolaan Data. Ketiga buku ini wajib digunakan oleh semua pihak yang bertugas menyelenggarakan program tersebut. Pedoman ditetapkan berlaku untuk penyelenggaraan program sertifikasi dosen tahun 2008.

Kami mengucapkan terimakasih dan memberikan penghargaan yang tinggi kepada Tim Sertifikasi Dosen dan pihak lain yang telah bekerja keras dalam mewujudkan pedoman ini. Semoga program berjalan baik.

Jakarta, Mei 2008

Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi

Fasli Jalal
NIP 131124234

TIM PENYUSUN

Prof. Dr. Muchlas Samani (Direktur Ketenagaan Ditjen Dikti)

Prof. Drs. Haris Mudjiman, M.A., Ph.D (Universitas Sebelas Maret)

Prof. Sukamto, M.Sc., Ph.D (Universitas Negeri Yogyakarta)

Prof. Drs. Kumaidi, M.A., Ph.D (Universitas Muhammadiyah Surakarta)

Prof. Dr. Ir. Djoko Kustono (Universitas Negeri Malang)

Prof. Dr. Paulina Pannen, M.L.S (Universitas Terbuka)

Prof. Dra. Sri Hartati R. Suradidjono, M.A, Ph.D (Universitas Indonesia)

Prof. Dr. Muhammad Zainuddin, Apt (Universitas Airlangga)

Prof. Dr. Muchtar Ahmad, M.Sc (Universitas Riau)

Kontributor

Dr. dr. A. Wardihan Sinrang, M.S (Universitas Hasanuddin)

Kokok Haksono, Dipl.Ing., M.A (Politeknik Manufaktur)

Saifuddin Azwar, M.A (Universitas Gadjah Mada)

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang mengcopy sebagian atau keseluruhan isi buku ini untuk kepentingan komersial
tanpa izin tertulis dari Departemen Pendidikan Nasional.
ISBN

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
TIM PENYUSUN	ii
DAFTAR ISI	iii
BAB I PROSEDUR SERTIFIKASI DOSEN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Landasan Hukum.....	3
C. Tujuan	3
D. Prosedur	4
BAB II PENYUSUNAN PORTOFOLIO.....	7
A. Penilaian Persepsional.....	7
B. Penilaian Personal atau Deskripsi Diri.....	10
C. Konsistensi Penilaian.....	12
D. Nilai Gabungan PAK dan Persepsional.....	14
E. Rekapitulasi Kesimpulan.....	15
BAB III SISTEMATIKA PORTOFOLIO.....	17
DAFTAR LAMPIRAN	20
LAMPIRAN P.I Instrumen Sertifikasi Dosen Penilaian Mahasiswa.....	21
LAMPIRAN P.II Instrumen Sertifikasi Dosen Penilaian Sejawat.....	24
LAMPIRAN P.III Instrumen Sertifikasi Dosen Penilaian Atasan.....	27
LAMPIRAN P.IV Instrumen Sertifikasi Dosen Penilaian Dosen yang Diusulkan.....	30
LAMPIRAN P.V Instrumen Sertifikasi Dosen Deskripsi Diri.....	33
LAMPIRAN P.VI Pedoman Pemberian Skor Deskripsi Diri Dosen.....	40

BAB I

PROSEDUR SERTIFIKASI DOSEN

A. Latar Belakang

Dosen adalah salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Peran, tugas, dan tanggungjawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, meliputi kualitas iman/takwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab. Untuk melaksanakan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis tersebut, diperlukan dosen yang profesional.

Sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Bab 1 Pasal 1 ayat 2). Sementara itu, profesional dinyatakan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Dosen di lingkungan Dikti terdiri dari 5 (lima) kelompok, yakni; dosen PNS-PTN, PNS-DPK, Tetap Yayasan, Tidak Tetap, dan BHMN. Jumlah keseluruhan dosen pada lima kelompok tersebut sebanyak 231.757 orang. Bila dibandingkan dengan jumlah mahasiswa secara keseluruhan, didapatkan ratio sebesar 1 : 11,42. Rincian jumlah dosen berdasarkan kelompoknya sebanyak 64.833 dosen PNS-PTN, 10.553 dosen PNS-DPK, 75.578 dosen Tetap Yayasan, 80.430 dosen Tidak Tetap, dan 392 dosen BHMN.

Berdasarkan jenjang pendidikan yang dimiliki sebanyak 58% berpendidikan Sarjana (S-1), dan 38,8% berpendidikan Magister keatas. Prosentase jumlah dosen berdasarkan pendidikan pada kelompok PNS-PTN dan PNS-DPK jauh lebih baik dibandingkan dengan kelompok lainnya, dimana yang berpendidikan minimal Magister masing-masing sebesar 58,74% dan 53,65%. Adapun pada kelompok dosen Tetap Yayasan proporsi jumlah dosen berpendidikan minimal Magister sebesar 35% dan pada dosen Tidak Tetap ditemukan sebesar 20%. Gambaran kualifikasi akademik dosen

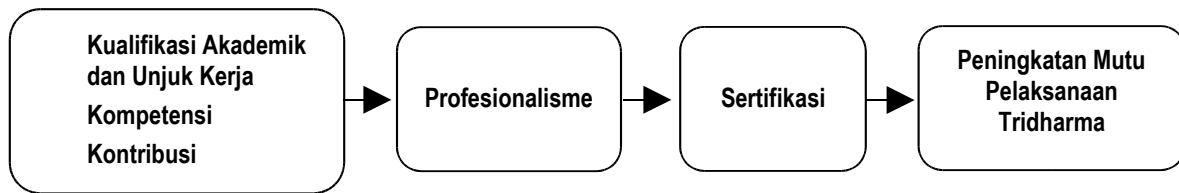
perguruan tinggi tersebut menunjukkan bahwa masih diperlukan pengembangan kompetensi dosen dalam rangka mencapai mutu pendidikan tinggi dalam upaya meningkatkan daya saing bangsa.

Kualifikasi akademik dosen dan berbagai aspek unjuk kerja sebagaimana ditetapkan dalam SK Menkowsabngpan Nomor 38 Tahun 1999, merupakan salah satu elemen penentu kewenangan dosen mengajar di suatu jenjang pendidikan. Di samping itu, penguasaan kompetensi dosen juga merupakan persyaratan penentu kewenangan mengajar. Kompetensi tenaga pendidik, khususnya dosen, diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diwujudkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Deskripsi kompetensi minimal yang harus dimiliki seorang dosen disajikan pada Lampiran N1.

Kompetensi dosen menentukan kualitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi sebagaimana yang ditunjukkan dalam kegiatan profesional dosen. Dosen yang kompeten untuk melaksanakan tugasnya secara profesional adalah dosen yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang diperlukan dalam praktek pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Mahasiswa, teman sejawat dan atasan dapat menilai tingkat penguasaan kompetensi dosen. Oleh karena penilaian ini di dasarkan atas persepsi selama berinteraksi antara dosen dengan para penilai maka penilaian ini disebut penilaian persepsional.

Kualifikasi akademik dan unjuk kerja, tingkat penguasaan kompetensi sebagaimana yang dinilai orang lain dan diri sendiri, dan pernyataan kontribusi dari diri sendiri, secara bersama-sama, akan menentukan profesionalisme dosen. Profesionalisme seorang dosen dan kewenangan mengajarnya dinyatakan melalui pemberian sertifikat pendidik. Sebagai penghargaan atas profesionalisme dosen, pemerintah menyediakan berbagai tunjangan serta maslahat yang terkait dengan profesionalisme seorang dosen.

Konsep sertifikasi secara ringkas disajikan dalam skema pada Gambar 1.1.



Gambar 1.1 Konsep Sertifikasi

B. Landasan Hukum

Landasan hukum penyelenggaraan sertifikasi dosen adalah:

1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
3. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi
4. Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 1999 tentang Perguruan Tinggi Berbadan Hukum Milik Negara (BHMN)
5. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
6. Peraturan Mendiknas RI Nomor 16 Tahun 2007 tentang Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru
7. Peraturan Mendiknas RI Nomor 42 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Dosen
8. Keputusan Menkowsabngpan Nomor 38 Tahun 1999 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Nilai Angka Kreditnya
9. Peraturan Mendiknas RI Nomor 17 Tahun 2008 tentang Perubahan Pertama atas Peraturan Mendiknas Nomor 42 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Dosen.
10. Peraturan Mendiknas Nomor 18 Tahun 2008 tentang Penyaluran Tunjangan Profesi Dosen.
11. Peraturan Mendiknas Nomor 19 Tahun 2008 tentang Perguruan Tinggi Penyelenggara Sertifikasi Dosen.
12. Peraturan Mendiknas Nomor 20 Tahun 2008 tentang Penetapan Inpassing Pangkat Dosen Bukan Pegawai Negeri Sipil yang Telah Menduduki Jabatan Akademik Pada Perguruan Tinggi yang Diselenggarakan oleh Masyarakat.

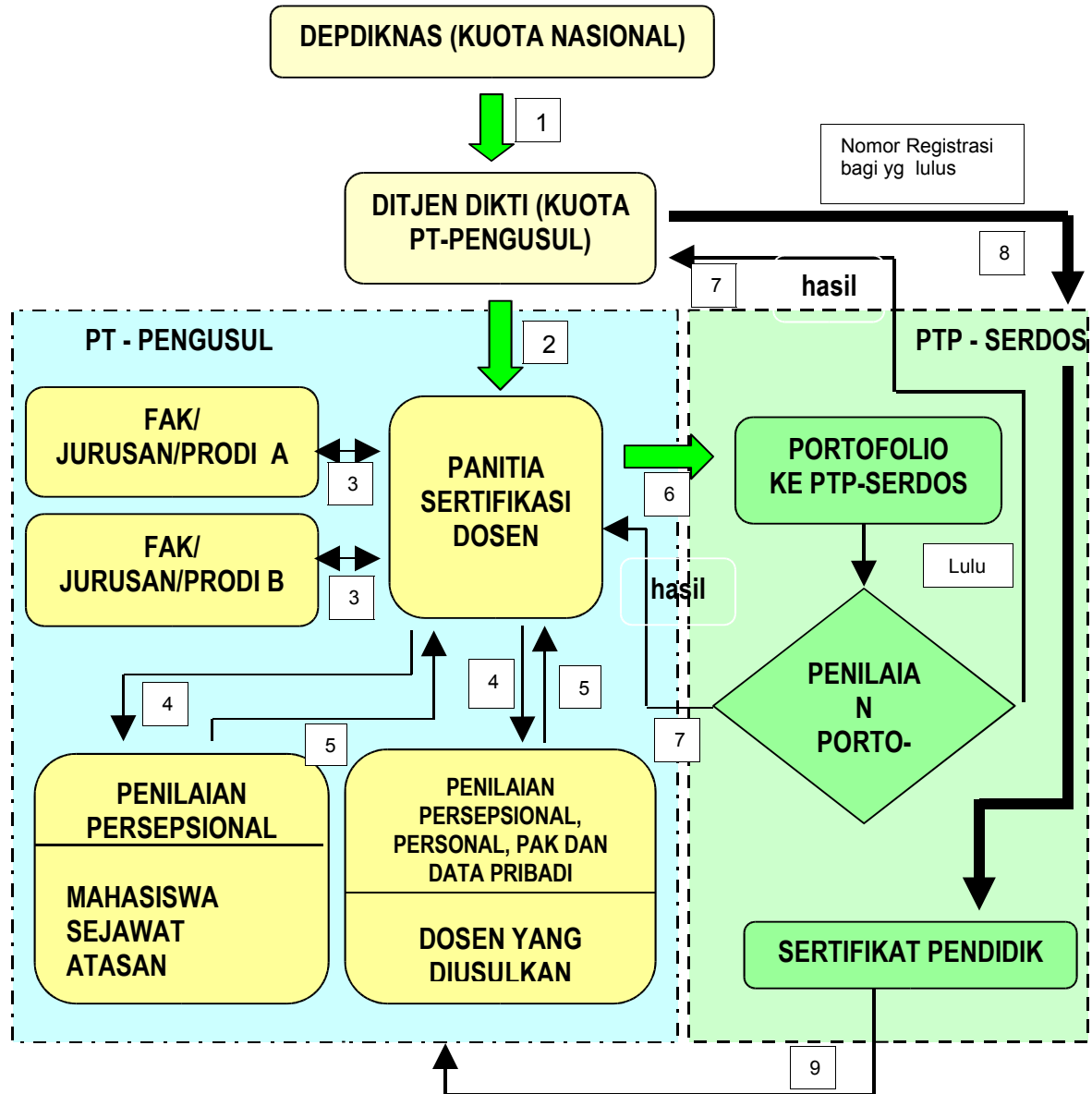
C. Tujuan

Sebagaimana telah dikemukakan pada Latar Belakang, program sertifikasi dosen bertujuan untuk menilai profesionalisme dosen, guna meningkatkan mutu

pendidikan dalam sistem pendidikan tinggi. Pengakuan profesionalisme dinyatakan dalam bentuk pemberian sertifikat.

D. Prosedur

Prosedur sertifikasi dosen selengkapnya disajikan pada Gambar 1.2.



Gambar 1.2 Prosedur Sertifikasi Dosen

Sertifikasi Dosen merupakan kerjasama beberapa lembaga. Lembaga yang terlibat dalam proses ini adalah (1) Depdiknas/Dikti, (2) Perguruan Tinggi Pengusul dosen calon peserta sertifikasi, dan (3) PTP-Serdos. Perguruan tinggi pengusul adalah

semua perguruan tinggi di Indonesia yang mengusulkan dosennya untuk mengikuti proses sertifikasi. PTP-Serdos (perguruan tinggi pelaksana sertifikasi) adalah perguruan tinggi yang ditunjuk oleh Mendiknas untuk menjadi penyelenggara sertifikasi dosen (menilai portofolio beserta seluruh rangkaian prosesnya). PTP-Serdos selaku PT-Pengusul juga wajib mengusulkan dosennya untuk disertifikasi sesuai kuota yang diterimanya.

Penjelasan Prosedur Serdos

1. Departemen Pendidikan Nasional menetapkan kuota secara nasional. Kuota nasional ini kemudian dijabarkan oleh Direktorat Pendidikan Tinggi menjadi kuota untuk masing-masing perguruan tinggi (PT-Pengusul). Khusus untuk perguruan tinggi swasta distribusinya diserahkan kepada Kopertis.
2. Pada PT-Pengusul kuota diproses menjadi daftar calon peserta sertifikasi dosen melalui pertimbangan fakultas, jurusan maupun program studi. PT-Pengusul dalam menangani proses sertifikasi ini disarankan untuk membentuk Panitia Sertifikasi Dosen (PSD) di tingkat PT-Pengusul. Penetapan daftar calon peserta sertifikasi dosen di PT Pengusul diurutkan atas dasar: (1) jabatan akademik, (2) pendidikan terakhir, dan (3) daftar urut kepangkatan atau yang sejenisnya. Rambu-rambu ini diberlakukan di tingkat perguruan tinggi.
3. PSD pada PT-Pengusul berkonsultasi dengan fakultas/jurusan/prodi untuk menentukan (1) 5 orang mahasiswa, (2) 3 orang teman sejawat, dan (3) seorang atasan dosen untuk masing-masing calon peserta sertifikasi dosen yang akan melakukan penilaian persepsional.
4. PSD kemudian memberikan blangko isian kepada (1) mahasiswa, (2) teman sejawat, (3) atasan dosen yang akan menilai, dan (4) dosen yang diusulkan untuk memberikan penilaian persepsional. Selain penilaian persepsional, dosen yang diusulkan melakukan penilaian personal.
5. Hasil semua penilaian diserahkan kembali ke PSD.
6. PSD mengkompilasi hasil penilaian dan melengkapi dengan persyaratan lain seperti Penetapan Angka Kredit, foto dan lain sebagainya. Hasil pengkompilasian ini menjadi berkas portofolio yang diserahkan oleh PSD di PT-Pengusul kepada perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi dosen (PTP-Serdos). Untuk menjaga

obyektivitas penilaian portofolio, PTP-Serdos tidak diperkenankan menilai berkas portofolionya dari perguruan tingginya sendiri sebagai PT-Pengusul.

7. PTP-Serdos menilai portofolio dan hasilnya diserahkan kembali ke PT-Pengusul dan Ditjen Dikti. Bagi yang tidak lulus oleh PT-Pengusul dilakukan pembinaan dan diusulkan kembali.
8. Berdasarkan hasil ini kemudian Ditjen Dikti menerbitkan nomor registrasi (khusus) bagi yang lulus dan dikirim ke PTP-Serdos untuk pembuatan sertifikat.
9. Sertifikat diserahkan ke PTP-Pengusul.

Secara rinci prosedur pengelolaan sertifikasi dosen dan pengelolaan datanya disajikan pada Buku III.

BAB II

PENYUSUNAN PORTOFOLIO

Portofolio dosen disusun berdasarkan instrumen (1) penilaian persepsional yang meliputi penilaian dari mahasiswa, teman sejawat, atasan langsung dan dosen yang diusulkan; (2) penilaian deskripsi diri dosen yang diusulkan atau disebut juga penilaian personal; dan (3) penilaian angka kredit (PAK). Semua instrumen ini dapat dilihat pada Lampiran naskah Buku II ini. Kelulusan sertifikasi didasarkan pada:

1. Rerata skor komponen dan total instrumen penilaian persepsional yang meliputi penilaian dari:
 - a. mahasiswa,
 - b. teman Sejawat,
 - c. atasan langsung, dan
 - d. dosen yang diusulkan.
2. Rerata skor sub bagian dan bagian dari instrumen penilaian diskripsi diri dosen yang diusulkan atau disebut juga Penilaian Personal.
3. Nilai konsistensi antara instrumen penilaian persepsional dan personal.
4. Nilai Gabungan PAK dan nilai persepsional.

A. Penilaian Persepsional

Penilaian Persepsional diperoleh dari mahasiswa, teman sejawat, atasan langsung dan dosen yang diusulkan. Penilaian ini dilakukan dengan memberi skor pada instrumen yang diberikan. Instrumen persepsional terdiri dari kelompok skor untuk kompetensi (1) pedagogi, (2) profesional, (3) kepribadian, dan (4) sosial. Setiap butir instrumen diberi lima pilihan dengan kriteria sebagai berikut.

- 1 = sangat tidak baik/sangat rendah/tidak pernah
- 2 = tidak baik/rendah/jarang
- 3 = biasa/cukup/kadang-kadang
- 4 = baik/tinggi/sering
- 5 = sangat baik/sangat tinggi/selalu

PSD diminta untuk mengumpulkan berkas penilaian tersebut sebagai bukti penilaian dan dikirim ke PTP-Serdos bersama dengan berkas portofolio yang lain. Jumlah berkas penilaian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Penilaian Persepsional

NO	Penilaian dari	Jumlah
1	Mahasiswa	5
2	Teman Sejawat	3
3	Atasan Langsung	1
4	Dosen yang Diusulkan	1
	Jumlah	10

Penghitungan nilai ini dilakukan oleh asesor pada PTP-Serdos berdasarkan penilaian sumber terkait (mahasiswa, teman sejawat, atasan, dan diri sendiri). Tatacara penilaian persepsional disajikan sebagai berikut:

1. Setiap skor yang diberikan oleh kelompok penilai (mahasiswa, teman sejawat, atasan, dan diri sendiri) diambil sebagai skor butir tersebut.
2. Skor komponen kompetensi dan total instrumen dijumlahkan dari setiap skor butir.
3. Skor komponen dan total instrumen untuk setiap dosen dihitung menurut rata-rata skor masing-masing kelompok pengisi (mahasiswa, teman sejawat, atasan, dan diri sendiri). Kemudian, rerata skor komponen dan total instrumen dari seluruh kelompok pengisi dicari berdasarkan rerata skor komponen dan total dari kelompok pengisi dengan bobot yang sama besar.
4. Skor butir 3 di atas, dipakai untuk penetapan kelulusan dosen menurut aturan berikut: (1) rerata komponen $\geq 3,00$; dan (2) rerata seluruh instrumen $\geq 3,50$. Untuk memudahkan penilaian maka skor rerata komponen dan skor RERATA total dapat disajikan seperti Tabel 2.

Tabel 2. Tatacara Penilaian Persepsional

Nama Dosen:					
Nomor Peserta:					
NO	PENILAI	SKOR KOMPONEN			
		Pedagogi	Profesiona I	Kepribd	Sosial
1	Mahasiswa (5 orang)	Rerata	rerata	rerata	rerata
2	Sejawat (3 orang)	Rerata	rerata	rerata	rerata
3	Atasan (1 orang)	Rerata	rerata	rerata	rerata
4	Dosen yang diusulkan (1 org)	Rerata	rerata	rerata	rerata
	Rerata komponen	Rerata	rerata	rerata	rerata
	Rerata total seluruh komponen	RERATA TOTAL			
	Total skor instrumen	N2			
Kesimpulan berdasarkan skor persepsional: LULUS/ BELUM LULUS					

Rumus untuk menghitung rerata skor komponen menurut kelompok mahasiswa dijelaskan berikut ini.

$$\bar{X}_{\text{komponen.mhs}} = \frac{\bar{X}_{\text{komp.mhs1}} + \bar{X}_{\text{komp.mhs2}} + \bar{X}_{\text{komp.mhs3}} + \bar{X}_{\text{komp.mhs4}} + \bar{X}_{\text{komp.mhs5}}}{5}$$

dimana:

$\bar{X}_{\text{komp.mhsi}}$ adalah rerata masing-masing komponen untuk mahasiswa penilai ke i, yang dapat dicari dengan menjumlahkan skor seluruh butir dalam masing-masing komponen dan membaginya dengan jumlah butir dalam komponen; i adalah 1, 2, 3, 4, dan 5. Ingat komponen dalam instrumen persepsional ada empat, yaitu komponen pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial.

Rumus untuk menghitung rerata skor komponen menurut kelompok sejawat dijelaskan berikut ini.

$$\bar{X}_{\text{komponen.sejawat}} = \frac{\bar{X}_{\text{komp.sjw1}} + \bar{X}_{\text{komp.sjw2}} + \bar{X}_{\text{komp.sjw3}}}{3}$$

dimana:

$\bar{X}_{\text{komp.sjwti}}$ adalah rerata masing-masing komponen untuk sejawat penilai ke i, yang dapat dicari dengan menjumlahkan skor seluruh butir dalam masing-masing komponen dan membaginya dengan jumlah butir dalam komponen, i adalah 1, 2, dan 3. Ingat

komponen dalam instrumen persepsional ada empat, yaitu komponen pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial.

Rumus untuk menghitung rerata skor komponen menurut atasan dan diri sendiri dapat langsung diperoleh dengan menjumlahkan skor butir dalam komponen dan dibagi jumlah butir dalam komponen.

Rumus untuk menghitung rerata skor komponen dijelaskan berikut ini.

$$\bar{X}_{komponen} = \frac{\bar{X}_{komp.mhs} + \bar{X}_{komp.sjw} + \bar{X}_{komp.atas} + \bar{X}_{komp.diri}}{4}$$

Rumus untuk menghitung rerata total instrumen dijelaskan berikut ini.

$$\bar{X}_{total} = \frac{\bar{X}_{total.mhs} + \bar{X}_{total.sejw} + \bar{X}_{total.atas} + \bar{X}_{total.diri}}{4}$$

dimana:

$\bar{X}_{total.mhs}$, $\bar{X}_{total.sjw}$, $\bar{X}_{total.atas}$, dan $\bar{X}_{total.diri}$ adalah rerata total instrumen untuk mahasiswa, sejawat, atasan, dan diri sendiri. Khusus untuk $\bar{X}_{total.mhs}$ dan $\bar{X}_{total.sjw}$ dicari dengan menjumlahkan skor seluruh instrumen dari setiap anggota kelompok penilai dan membagi dengan jumlah penilai dan selanjutnya hasilnya dibagi banyak butir dalam instrumen. Sedangkan untuk dua rerata lainnya, cukup dicari dengan menjumlahkan skor masing-masing penilai dan dibagi dengan jumlah butir dalam instrumen.

B. Penilaian Personal atau Deskripsi Diri

Penilaian Deskripsi Diri (dosen) dibagi menjadi dua bagian. Bagian pertama (I) berkenaan dengan prestasi dan kontribusi dosen dalam kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional, yang dinyatakan dalam bentuk kegiatan pengajaran, penelitian, manajemen pendidikan, pengelolaan mahasiswa, dan pengabdian kepada masyarakat. Bagian kedua (II) menjelaskan prestasi atau kontribusi dosen yang berkenaan dengan kompetensi sosial dan kompetensi kepribadiannya, yang dilihat dari aspek kemampuan mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi, etos kerja, integritas, keteladanan, keterbukaan, kerjasama, serta kreativitas dan inovasi.

Dosen diminta membuat esai untuk setiap kegiatan di bagian pertama dan setiap aspek pada bagian kedua, sehingga akan sangat unik dan berbeda dari satu dosen dengan dosen yang lain. Kemudian, dosen akan diminta melakukan penilaian secara objektif terhadap informasi dalam esai tersebut, menggunakan rubrik yang disediakan. Hasil penilaian akan diverifikasi asesor. Oleh sebab itu objektivitas dosen menilai diri sendiri sangat menentukan dan dapat menjadi gambaran kejujuran profesional dosen.

Rubrik atau Panduan Penilaian Deskripsi Diri dosen memberikan rambu-rambu penilaian kualitas untuk setiap kegiatan yang dilakukan dosen berkenaan dengan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional, serta untuk setiap aspek yang menggambarkan kinerja dosen dari sisi kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Rambu-rambu penilaian dibuat dalam bentuk semantic differential dengan satu (atau lebih) deskriptor untuk setiap kegiatan atau aspek, dilengkapi dengan nilai nominal dari setiap deskriptor. Deskriptor terdiri dari satu pasang kata sifat yang saling berlawanan untuk mendeskripsikan sisi negatif atau positif dari sifat yang diterapkan. Nilai nominal terdiri dari 1-5 di mana 1 berarti nilai paling rendah dan 5 berarti nilai paling tinggi.

Penskoran instrumen deskripsi diri ini dilakukan dengan berpegang pada rubrik yang tersedia dengan rambu-rambu sebagai berikut.

1. Pemberian skor dilakukan untuk setiap (butir) pemfokusan dengan memanfaatkan rubrik yang ada. Asesor memberi skor dengan melihat isi deskripsi diri dosen dan dinilai dalam rentang skor yang ada dalam rubrik.
2. Mencari skor rata-rata subkomponen dan skor rata-rata komponen untuk penetapan kelulusan dosen, dengan acuan: (a) skor rerata subkomponen $\geq 2,00$ (A – K) ; dan (b) skor rerata komponen $\geq 3,00$ (Bag. I A-E dan Bag. II F-K). Untuk memudahkan penilaian dibuat Tabel 3.

Tabel 3. Tatacara Mendapatkan Skor Deskripsi Diri

Nama Dosen:	
Nomor Peserta:	
BAGIAN I	BAGIAN II
rerata A	rerata F
rerata B	rerata G
rerata C	rerata H
rerata D	rerata I
rerata E	rerata J

	rerata K
Rerata Bag. I (A s/d E)	Rerata Bag. II (F s/d K)
RERATA GABUNGAN BAG. I dan BAG II	
Kesimpulan berdasarkan Deskripsi Diri: LULUS / BELUM LULUS	

C. Konsistensi Penilaian

Konsistensi penilaian dimaksudkan untuk membandingkan antara "skor persepsional" dengan "skor diskripsi diri". Konsistensi bernilai tinggi apabila sesuai antara keduanya dan rendah bila sebaliknya. Untuk mempermudah mendapatkan skor konsistensi maka dibuat Tabel 4.

Tabel 4. Perhitungan Kategori Skor Persepsional

NO	SUMBER PENILAIAN	RERATA SKOR NYATA
1	5 mahasiswa	Rerata Skor Nyata 5 mahasiswa
2	3 teman sejawat	Rerata Skor Nyata 3 teman sejawat
3	1 atasan	Rerata Skor Nyata 1 atasan
4	1 Dosen yg diusulkan	Rerata Skor Nyata 1 dosen
Jumlah 10 Penilai		Rerata dari 10 penilai
Rerata Ideal seluruh instrumen		5
Perhitungan		$\frac{\text{Rerata dari 10 penilai}}{5} \times 100\% =$
Kategori (pilih salah satu)		(1) TINGGI bila $\geq 70\%$ (2) SEDANG bila $50\% \leq skor < 70\%$ (3) RENDAH bila $\leq 50\%$

Cara mencari kategori berdasarkan skor deskripsi diri dengan rumus:

$$\frac{[\text{Skor Rerata Dari Asesor}]}{\text{Skor Rerata Ideal}} \times 100\% = \frac{[\text{Skor Rerata Dari Asesor}]}{5} \times 100\% =$$

Kategori deskripsi diri dipilih berdasarkan kriteria:

- (1) TINGGI bila $\geq 70\%$
- (2) SEDANG bila $50\% \leq skor < 70\%$
- (3) RENDAH bila $\leq 50\%$

Kesimpulan lulus atau belum lulus didasarkan atas Tabel 5.

Tabel 5. Kriteria Kelulusan Berdasarkan Nilai Konsistensi

NO. URUT	KATEGORI BERDASAR INSTRUMEN PERSEPSIONAL (*)	KATEGORI BERDASARKAN INSTRUMEN PERSONAL (**)	NILAI KONSISTENSI	KESIMPULAN
1.	Tinggi	Tinggi	Tinggi	LULUS
2.	Sedang	Sedang	Tinggi	LULUS
3.	Rendah	Rendah	Tinggi	LULUS
4.	Tinggi	Sedang	Sedang	LULUS
5.	Sedang	Tinggi	Sedang	LULUS
6.	Sedang	Rendah	Sedang	LULUS
7.	Rendah	Sedang	Sedang	LULUS
8.	Tinggi	Rendah	Rendah	BELUM LULUS
9.	Rendah	Tinggi	Rendah	BELUM LULUS

Catatan:

(*) Didapatkan dari Tabel 4

(**) Didapatkan dari rumus kategori deskripsi diri

D. Nilai Gabungan PAK dan Persepsional

Kualifikasi akademik dosen dan berbagai aspek unjuk kerja sebagaimana ditetapkan dalam SK Menkowsabngpan Nomor 38 Tahun 1999, merupakan salah satu elemen penentu kewenangan dosen mengajar di suatu jenjang pendidikan, oleh karena itu pemakaian PAK dapat dipakai menjadi salah satu komponen portofolio. Penskoran PAK dalam portofolio ditentukan oleh (1) jabatan akademik dan (2) kepangkatan.

Tatacara penskoran disajikan pada Tabel 6 dan 7 berikut ini.

Tabel 6. Skor Berdasarkan Jabatan Akademik

No. Urut	Jabatan Akademik (Status)	Skor
1.	Asisten Ahli	10
2.	Lektor	20
3.	Lektor Kepala	50
4.	Guru Besar	80

Catatan:

1. Bukti yang harus dilampirkan dalam portofolio adalah SK Jabatan Akademik (yang dilengkapi dengan rincian perolehan angka kredit)
2. Guru Besar mendapat sertifikat pendidik secara otomatis, sesuai dengan Permen 42/2007

Tabel 7. Skor Berdasarkan Kepangkatan

No. Urut	Kepangkatan (Ruang gaji)	Skor
1	III.a	10
	III.b	15
2.	III.c	20
	III.d	30
3.	IV.a	40
	IV.b	55
	IV.c	70
4.	IV.d	85
	IV.e	100

Catatan:

Bukti yang harus dilampirkan dalam portofolio bagi dosen PNS adalah SK Kepangkatan, sedangkan bagi dosen bukan PNS, bukti yang harus dilampirkan adalah SK Inpassing.

Skor PAK adalah skor gabungan (ditambahkan) antara perolehan skor pangkat dan Jabatan Akademik. Contoh perhitungan skor PAK, seorang dosen yang memiliki jabatan akademik "Lektor Kepala" dan berpangkat (ruang gaji) III.c, maka dosen tersebut akan mendapat skor $50 + 20 = 70$

Nilai gabungan dipakai untuk menggabungkan skor PAK dengan skor persepsional. Model penggabungan skor PAK dan skor persepsional dilakukan sebagai berikut: skor dari PAK disebut N_1 dan skor persepsional disebut N_2 . $N_1 = \text{skor jabatan akademik} + \text{skor golongan/ruang gaji}$. $N_2 = \text{skor persepsional}$. Ukuran kelulusan dapat ditetapkan sebagai berikut:

$$\text{Nilai Gabungan} = \frac{N_1 + 2 \times N_2}{3}$$

Harga N_1 didapatkan dari penilaian PAK seperti pada Tabel 6 dan Tabel 7. Sedangkan N_2 didapatkan dari persamaan berikut ini.

$$N_2 = (\text{Rerata seluruh skor persepsional}) \times (\text{Jumlah Butir Penilaian Persepsional})$$

$$N_2 = (\text{Rerata seluruh skor persepsional}) \times 28$$

Dosen dinyatakan lulus jika Nilai Gabungan ≥ 75 .

Contoh: seorang dosen berjabatan akademik Lektor pada ruang gaji III.c, maka skor $N_1 = 20 + 20 = 40$. Jika rerata seluruh skor personal adalah $= 3,6$ sehingga Skor N_2

adalah $(3,6 \times 28) = 100,8$ maka Nilai Gabungan $= \frac{40 + (2 \times 100,8)}{3} = 80,5$. Jadi untuk

komponen Nilai Gabungan PAK dan Persepsional, dosen tersebut LULUS karena Nilai Gabungan ini lebih besar dari 75.

E. Rekapitulasi Kesimpulan

Rekapitulasi kesimpulan dimaksudkan untuk menggabung semua kesimpulan penilai dalam sebuah tabel sehingga mudah dilihat kesimpulannya. Tabel 8 Rekapitulasi Kesimpulan disajikan sebagai berikut.

Tabel 8. Rekapitulasi Mendapatkan Kesimpulan Akhir

NO	SUMBER PENILAIAN	KESIMPULAN (*)
1	Instrumen Persepsional dari 4 kelompok penilai	LULUS / BELUM LULUS
2	Instrumen deskripsi diri (personal)	LULUS / BELUM LULUS
3	Nilai Konsistensi	LULUS / BELUM LULUS
4	Nilai Gabungan PAK dan Persepsional	LULUS / BELUM LULUS
	Kesimpulan Akhir	LULUS / BELUM LULUS

Catatan:

1. (*) : Coret yang tidak dipakai

Pada Kesimpulan Akhir seorang peserta Sertifikasi Dosen akan dinyatakan lulus hanya apabila pada keempat sumber penilaian disimpulkan lulus.

BAB III

SISTEMATIKA PORTOFOLIO

Semua berkas portofolio dosen dimasukkan amplop, dibuat rangkap dua (untuk dua asesor) dengan isi sebagai berikut.

LEMBAR COVER AMPLOP TERLUAR

I. IDENTITAS DOSEN DAN LEMBAR PENGESAHAN

II. AMPLOP INSTRUMEN PERSEPSIONAL DARI MAHASISWA berisi

- A. Amplop mahasiswa 1
- B. Amplop mahasiswa 2
- C. Amplop mahasiswa 3
- D. Amplop mahasiswa 4
- E. Amplop mahasiswa 5

III. INSTRUMEN PERSEPSIONAL DARI TEMAN SEJAWAT

- A. Amplop teman sejawat 1
- B. Amplop teman sejawat 2
- C. Amplop teman sejawat 3

IV. AMPLOP INSTRUMEN PERSEPSIONAL DARI ATASAN

V. AMPLOP INSTRUMEN PERSEPSIONAL DOSEN SENDIRI

VI. AMPLOP INSTRUMEN DESKRIPSI DIRI

VII. AMPLOP PENILAIAN ANGKA KREDIT (PAK) (SK JABATAN AKADEMIK DAN SK KEPANGKATAN)

VIII. AMPLOP PAS FOTO BERWARNA UKURAN 3 X 4 SEJUMLAH EMPAT BUAH

AMPLOP LAMPIRAN

Catatan

Lampiran berisi bukti-bukti ijazah, SK sebagai Dosen Tetap, dan SK Mengajar atau SK Beban Akademik.

Contoh Lembar Cover Amplop Terluar



PORTOFOLIO DOSEN TAHUN 2008

NAMA DOSEN	
NOMOR PESERTA	
NAMA PT-PENGUSUL	
ALAMAT PT-PENGUSUL	
NAMA PTP-SERDOS	
ALAMAT PTP-SERDOS	

ISI DALAM AMPLOP (BERI TANDA "X")

NO	NAMA BERKAS	JUMLAH	TANDA (X)
1	Instrumen Persepsional Mahasiswa		
2	Instrumen Persepsional Atasan		
3	Instrumen Persepsional Sejawat		
4	Instrumen Persepsional Dosen yg diusulkan		
5	Instrumen Deskripsi Diri		
6	Bukti Penilaian Angka Kredit		
7	Pas foto berwarna 3x4 jumlah empat		
8	Lainnya (nyatakan)		

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN TINGGI
2008

IDENTITAS DOSEN DAN LEMBAR PENGESAHAN

1. Nama Lengkap Gelar	:	
2. Nomor Peserta	:	
3. Tempat/Tanggal Lahir	:	
4. NIP/NIK	:	
5. Jabatan	:	Asisten Ahli/Lektor/Lektor Kepala *)
6. Jenis Kelamin	:	Laki-laki/Perempuan *)
7. Mata Kuliah yang Diampu	:	Sebutkan maksimum empat
8. Alamat e-mail	:	
9. Nama PT-Pengusul	:	
a) Jurusan/Bagian/Prodi	:	
b) Fakultas	:	
c) Alamat	:	
	:	
d) Kota/ Provinsi	:	
e) No. Telp. Kantor	:	
10. Nama PTP-Serdos	:	
a) Jurusan/Bagian/Prodi	:	
b) Fakultas	:	
c) Alamat	:	
	:	
d) Kota/ Provinsi	:	
e) No. Telp. Kantor	:	

*)Coret yang tidak perlu

Kota, -----, Tgl -----

Mengesahkan,

Rektor/ Direktur/ Ketua PT-Pengusul,

Nama, Tanda Tangan dan Cap

NIP/NIK -----

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN P.I	Instrumen Sertifikasi Dosen Penilaian Mahasiswa
LAMPIRAN P.II	Instrumen Sertifikasi Dosen Penilaian Sejawat
LAMPIRAN P.III	Instrumen Sertifikasi Dosen Penilaian Atasan
LAMPIRAN P.IV	Instrumen Sertifikasi Dosen Penilaian Dosen yang Diusulkan
LAMPIRAN P.V	Instrumen Sertifikasi Dosen Deskripsi Diri
LAMPIRAN P.VI	Pedoman Pemberian Skor Deskripsi Diri Dosen



LAMPIRAN P.I

INSTRUMEN SERTIFIKASI DOSEN

Penilaian Mahasiswa

1. IDENTITAS DOSEN

1. Nama Dosen yang Dinilai	:	_____
2. NIP/NIK/NRP	:	_____
3. Perguruan Pengusul	:	_____
4. Nomor Peserta	:	_____

**DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN TINGGI
DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
2008**

LEMBAR PENILAIAN

Petunjuk

Sesuai dengan yang Saudara ketahui, berilah penilaian secara jujur, objektif, dan penuh tanggung jawab terhadap dosen Saudara. Informasi yang Saudara berikan hanya akan dipergunakan dalam proses sertifikasi dosen dan tidak akan berpengaruh terhadap status Saudara sebagai mahasiswa. Penilaian dilakukan terhadap aspek-aspek dalam tabel berikut dengan cara melingkari angka (1-5) pada kolom skor.

- 1 = sangat tidak baik/sangat rendah/tidak pernah
 2 = tidak baik/rendah/jarang
 3 = biasa/cukup/kadang-kadang
 4 = baik/tinggi/sering
 5 = sangat baik/sangat tinggi/selalu

No.	Aspek yang dinilai	Skor
A. Kompetensi Pedagogik		
1.	Kesiapan memberikan kuliah dan/atau praktek/praktikum	1 2 3 4 5
2.	Keteraturan dan ketertiban penyelenggaraan perkuliahan	1 2 3 4 5
3.	Kemampuan menghidupkan suasana kelas	1 2 3 4 5
4.	Kejelasan penyampaian materi dan jawaban terhadap pertanyaan di kelas	1 2 3 4 5
5.	Pemanfaatan media dan teknologi pembelajaran	1 2 3 4 5
6.	Keanekaragaman cara pengukuran hasil belajar	1 2 3 4 5
7.	Pemberian umpan balik terhadap tugas	1 2 3 4 5
8.	Kesesuaian materi ujian dan/atau tugas dengan tujuan mata kuliah	1 2 3 4 5
9.	Kesesuaian nilai yang diberikan dengan hasil belajar	1 2 3 4 5
		Skor A
B. Kompetensi Profesional		
10.	Kemampuan menjelaskan pokok bahasan/topik secara tepat	1 2 3 4 5
11.	Kemampuan memberi contoh relevan dari konsep yang diajarkan	1 2 3 4 5
12.	Kemampuan menjelaskan keterkaitan bidang/topik yang diajarkan dengan bidang/topik lain	1 2 3 4 5
13.	Kemampuan menjelaskan keterkaitan bidang/topik yang diajarkan dengan konteks kehidupan	1 2 3 4 5
14.	Penguasaan akan isu-isu mutakhir dalam bidang yang diajarkan	1 2 3 4 5
15.	Penggunaan hasil-hasil penelitian untuk meningkatkan kualitas perkuliahan	1 2 3 4 5
16.	Pelibatan mahasiswa dalam penelitian/kajian dan atau pengembangan/rekayasa/desain yang dilakukan dosen	1 2 3 4 5
17.	Kemampuan menggunakan beragam teknologi komunikasi	1 2 3 4 5
		Skor B

C. Kompetensi Kepribadian		
18.	Kewibawaan sebagai pribadi dosen	1 2 3 4 5
19.	Kearifan dalam mengambil keputusan	1 2 3 4 5
20.	Menjadi contoh dalam bersikap dan berperilaku	1 2 3 4 5
21.	Satunya kata dan tindakan	1 2 3 4 5
22.	Kemampuan mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi	1 2 3 4 5

No.	Aspek yang dinilai	Skor
23.	Adil dalam memperlakukan mahasiswa	1 2 3 4 5
		Skor C
D. Kompetensi Sosial		
24.	Kemampuan menyampaikan pendapat	1 2 3 4 5
25.	Kemampuan menerima kritik, saran, dan pendapat orang lain	1 2 3 4 5
26.	Mengenal dengan baik mahasiswa yang mengikuti kuliahnya	1 2 3 4 5
27.	Mudah bergaul di kalangan sejawat, karyawan, dan mahasiswa	1 2 3 4 5
28.	Toleransi terhadap keberagaman mahasiswa	1 2 3 4 5
		Skor D
		Skor Total
<p>.....,</p> <p>Mahasiswa yang menilai,</p> <p>(.....)</p> <p>Nomor Mahasiswa</p>		



LAMPIRAN P.II

INSTRUMEN SERTIFIKASI DOSEN

Penilaian Sejawat

2. IDENTITAS DOSEN

1. Nama Dosen yang Dinilai	:	_____
2. NIP/NIK/NRP	:	_____
3. Perguruan Tinggi Pengusul	:	_____
4. Nomor Peserta	:	_____

**DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN TINGGI
DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
2008**

LEMBAR PENILAIAN

Petunjuk

Sesuai dengan yang Saudara ketahui, berilah penilaian secara jujur, objektif, dan penuh tanggung jawab terhadap dosen teman sejawat di unit kerja Saudara. Penilaian dilakukan terhadap aspek-aspek dalam tabel berikut dengan cara melingkari angka (1-5) pada kolom skor.

1 = sangat tidak baik/sangat rendah/tidak pernah

2 = tidak baik/rendah

3 = biasa/cukup

4 = baik/tinggi

5 = sangat baik/sangat tinggi

No.	Aspek yang dinilai	Skor
A. Kompetensi Pedagogik		
1.	Kesungguhan dalam mempersiapkan perkuliahan	1 2 3 4 5
2.	Keteraturan dan ketertiban penyelenggaraan perkuliahan	1 2 3 4 5
3.	Kemampuan mengelola kelas	1 2 3 4 5
4.	Kedisiplinan dan kepatuhan terhadap aturan akademik	1 2 3 4 5
5.	Penguasaan media dan teknologi pembelajaran	1 2 3 4 5
6.	Kemampuan melaksanakan penilaian prestasi belajar mahasiswa	1 2 3 4 5
7.	Objektivitas dalam penilaian terhadap mahasiswa	1 2 3 4 5
8.	Kemampuan membimbing mahasiswa	1 2 3 4 5
9.	Berpersepsi positif terhadap kemampuan mahasiswa	1 2 3 4 5
		Skor A
B. Kompetensi Profesional		
10.	Penguasaan bidang keahlian yang menjadi tugas pokoknya	1 2 3 4 5
11.	Keluasan wawasan keilmuan	1 2 3 4 5
12.	Kemampuan menunjukkan keterkaitan antara bidang keahlian yang diajarkan dengan konteks kehidupan	1 2 3 4 5
13.	Penguasaan akan isu-isu mutakhir dalam bidang yang diajarkan	1 2 3 4 5
14.	Kesediaan melakukan refleksi dan diskusi (sharing) permasalahan pembelajaran yang dihadapi dengan kolega	1 2 3 4 5
15.	Pelibatan mahasiswa dalam penelitian/kajian dan atau pengembangan/rekayasa/desain yang dilakukan dosen	1 2 3 4 5
16.	Kemampuan mengikuti perkembangan ipteks untuk pemutakhiran pembelajaran	1 2 3 4 5
17.	Keterlibatan dalam kegiatan ilmiah organisasi profesi	1 2 3 4 5
		Skor B

C. Kompetensi Kepribadian		
18.	Kewibawaan sebagai pribadi dosen	1 2 3 4 5
19.	Kearifan dalam mengambil keputusan	1 2 3 4 5
20.	Menjadi contoh dalam bersikap dan berperilaku	1 2 3 4 5
21.	Satunya kata dan tindakan	1 2 3 4 5
22.	Kemampuan mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi	1 2 3 4 5
23.	Adil dalam memperlakukan sejawat	1 2 3 4 5
Skor C		
D. Kompetensi Sosial		
24.	Kemampuan menyampaikan pendapat	1 2 3 4 5
25.	Kemampuan menerima kritik, saran, dan pendapat orang lain	1 2 3 4 5
26.	Mudah bergaul di kalangan sejawat, karyawan, dan mahasiswa	1 2 3 4 5
27.	Mudah bergaul di kalangan masyarakat	1 2 3 4 5
28.	Toleransi terhadap keberagaman di masyarakat	1 2 3 4 5
Skor D		
Skor Total		

		<p>.....,</p> <p>Sejawat yang menilai,</p> <p>(.....)</p> <p>NIP/NIK</p>
--	--	---



INSTRUMEN SERTIFIKASI DOSEN

Penilaian Atasan

3. IDENTITAS DOSEN

1. Nama Dosen yang Dinilai	:	_____
2. NIP/NIK/NRP	:	_____
3. Perguruan Tinggi Pengusul	:	_____
4. Nomor Peserta	:	_____

LEMBAR PENILAIAN

Petunjuk

Sesuai dengan yang Saudara ketahui, berilah penilaian secara jujur, objektif, dan penuh tanggung jawab terhadap dosen yang bersangkutan sebagai staf pengajar di unit kerja Saudara. Penilaian dilakukan terhadap aspek-aspek dalam tabel berikut dengan cara melingkari angka (1-5) pada kolom skor.

- 1 = sangat tidak baik/sangat rendah/tidak pernah
- 2 = tidak baik/rendah
- 3 = biasa/cukup
- 4 = baik/tinggi
- 5 = sangat baik/sangat tinggi

No.	Aspek yang dinilai	Skor
A. Kompetensi Pedagogik		
1.	Kesungguhan dalam mempersiapkan perkuliahan	1 2 3 4 5
2.	Keteraturan dan ketertiban penyelenggaraan perkuliahan	1 2 3 4 5
3.	Kemampuan mengelola kelas	1 2 3 4 5
4.	Kedisiplinan dan kepatuhan terhadap aturan akademik	1 2 3 4 5
5.	Penguasaan media dan teknologi pembelajaran	1 2 3 4 5
6.	Kemampuan melaksanakan penilaian prestasi belajar mahasiswa	1 2 3 4 5
7.	Objektivitas dalam penilaian terhadap mahasiswa	1 2 3 4 5
8.	Kemampuan membimbing mahasiswa	1 2 3 4 5
9.	Berpersepsi positif terhadap kemampuan mahasiswa	1 2 3 4 5
Skor A		
B. Kompetensi Profesional		
10.	Penguasaan bidang keahlian yang menjadi tugas pokoknya	1 2 3 4 5
11.	Kemampuan menjelaskan keterkaitan bidang/topik yang diajarkan dengan bidang/topik lain	1 2 3 4 5
12.	Kemampuan menjelaskan keterkaitan bidang keahlian yang diajarkan dengan konteks kehidupan	1 2 3 4 5
13.	Penguasaan isu-isu mutakhir dalam bidang yang diajarkan	1 2 3 4 5
14.	Kesediaan melakukan refleksi dan diskusi (sharing) permasalahan pembelajaran yang dihadapi dengan kolega	1 2 3 4 5
15.	Pelibatan mahasiswa dalam penelitian/kajian dan atau pengembangan/rekayasa/desain yang dilakukan dosen	1 2 3 4 5
16.	Kemampuan mengikuti perkembangan Ipteks untuk pemutakhiran pembelajaran	1 2 3 4 5
17.	Keterlibatan dalam kegiatan ilmiah organisasi profesi	1 2 3 4 5
Skor B		

No.	Aspek yang dinilai	Skor
C. Kompetensi Kepribadian		
18.	Kewibawaan sebagai pribadi dosen	1 2 3 4 5
19.	Kearifan dalam mengambil keputusan	1 2 3 4 5
20.	Menjadi contoh dalam bersikap dan berperilaku	1 2 3 4 5
21.	Satunya kata dan tindakan	1 2 3 4 5
22.	Kemampuan mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi	1 2 3 4 5
23.	Adil dalam memperlakukan sejawat, karyawan, dan mahasiswa	1 2 3 4 5
Skor C		
D. Kompetensi Sosial		
24.	Kemampuan menyampaikan pendapat	1 2 3 4 5
25.	Kemampuan menerima kritik, saran, dan pendapat orang lain	1 2 3 4 5
26.	Mudah bergaul di kalangan sejawat, karyawan, dan mahasiswa	1 2 3 4 5
27.	Mudah bergaul di kalangan masyarakat	1 2 3 4 5
28.	Toleransi terhadap keberagaman di masyarakat	1 2 3 4 5
Skor D		
Skor Total		

		<p>.....,</p> <p>Atasan yang menilai,</p> <p>(.....)</p> <p>NIP/NIK</p>
--	--	--



LAMPIRAN P.IV

INSTRUMEN SERTIFIKASI DOSEN

Penilaian Persepsional Dosen Yang Diusulkan

4. IDENTITAS DOSEN

- | | | | |
|----|------------------------------|---|-------|
| 1. | Nama Dosen yang diusulkan | : | _____ |
| | 2. NIP/NIK/NRP | : | _____ |
| | 3. Perguruan Tinggi Pengusul | : | _____ |
| | 4. Nomor Peserta | : | _____ |

**DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN TINGGI
DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
2008**

LEMBAR PENILAIAN

Petunjuk

Berilah penilaian secara jujur, objektif, dan penuh tanggung jawab terhadap diri sendiri, khususnya terhadap hal-hal yang terkait dengan kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial, dengan cara melingkari angka pada kolom skor sesuai dengan kriteria sebagai berikut.

- 1 = sangat tidak baik/sangat rendah/tidak pernah
- 2 = tidak baik/rendah
- 3 = biasa/cukup
- 4 = baik/tinggi
- 5 = sangat baik/sangat tinggi

No.	Aspek yang dinilai	Skor
A. Kompetensi Pedagogik		
1.	Kesungguhan dalam mempersiapkan perkuliahan	1 2 3 4 5
2.	Keteraturan dan ketertiban penyelenggaraan perkuliahan	1 2 3 4 5
3.	Kemampuan mengelola kelas	1 2 3 4 5
4.	Kedisiplinan dan kepatuhan terhadap aturan akademik	1 2 3 4 5
5.	Penguasaan media dan teknologi pembelajaran	1 2 3 4 5
6.	Kemampuan melaksanakan penilaian prestasi belajar mahasiswa	1 2 3 4 5
7.	Objektivitas dalam penilaian terhadap mahasiswa	1 2 3 4 5
8.	Kemampuan membimbing mahasiswa	1 2 3 4 5
9.	Berpersepsi positif terhadap kemampuan mahasiswa	1 2 3 4 5
Skor A		
B. Kompetensi Profesional		
10.	Penguasaan bidang keahlian yang menjadi tugas pokok	1 2 3 4 5
11.	Keluasan wawasan keilmuan	1 2 3 4 5
12.	Kemampuan menunjukkan keterkaitan antara bidang keahlian yang diajarkan dengan konteks kehidupan	1 2 3 4 5
13.	Penguasaan akan isu-isu mutakhir dalam bidang yang diajarkan	1 2 3 4 5
14.	Kesediaan melakukan refleksi dan diskusi (sharing) permasalahan pembelajaran yang dihadapi dengan kolega	1 2 3 4 5
15.	Pelibatan mahasiswa dalam penelitian/kajian dan atau pengembangan/rekayasa/desain yang dilakukan dosen	1 2 3 4 5
16.	Kemampuan mengikuti perkembangan Ipteks untuk pemutakhiran pembelajaran	1 2 3 4 5
17.	Keterlibatan dalam kegiatan ilmiah organisasi profesi	1 2 3 4 5
Skor B		

No.	Aspek yang dinilai	Skor
C. Kompetensi Kepribadian		
18.	Kewibawaan sebagai pribadi dosen	1 2 3 4 5
19.	Kearifan dalam mengambil keputusan	1 2 3 4 5
20.	Menjadi contoh dalam bersikap dan berperilaku	1 2 3 4 5
21.	Satunya kata dan tindakan	1 2 3 4 5
22.	Kemampuan mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi	1 2 3 4 5
23.	Adil dalam memperlakukan sejawat	1 2 3 4 5
		Skor C
D. Kompetensi Sosial		
24.	Kemampuan menyampaikan pendapat	1 2 3 4 5
25.	Kemampuan menerima kritik, saran, dan pendapat orang lain	1 2 3 4 5
26.	Mudah bergaul di kalangan sejawat, karyawan, dan mahasiswa	1 2 3 4 5
27.	Mudah bergaul di kalangan masyarakat	1 2 3 4 5
28.	Toleransi terhadap keberagaman di masyarakat	1 2 3 4 5
		Skor D
		Skor Total

		<p>.....,</p> <p>Dosen ybs,</p> <p>(.....)</p> <p>NIP/NIK</p>
--	--	--



LAMPIRAN P.V

INSTRUMEN SERTIFIKASI DOSEN

Deskripsi Diri

5. IDENTITAS DOSEN

1.	Nama Dosen yang diusulkan	:	_____
2.	NIP/NIK/NRP	:	_____
3.	Perguruan Tinggi Pengusul	:	_____
4.	Nomor Peserta	:	_____

**DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN TINGGI
DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
2008**

Lembar Deskripsi Diri

Pendahuluan

Lembar Deskripsi Diri merupakan salah satu instrumen yang digunakan dalam proses Sertifikasi Dosen Dalam Jabatan sebagai bagian tidak terpisahkan dari Portofolio Dosen. Lembar Deskripsi Diri digunakan sebagai alat bagi dosen untuk menjelaskan keunggulan atau kebanggaan pribadi seorang dosen atas prestasi dan/atau kontribusi yang telah dilakukan dalam menjalankan karirnya sebagai dosen, khususnya terkait dengan pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi.

Lembar Deskripsi Diri (dosen) dibagi menjadi dua bagian. Bagian pertama berkenaan dengan prestasi dan kontribusi dosen dalam kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional, yang dinyatakan dalam bentuk kegiatan pengajaran, penelitian, manajemen pendidikan, pengelolaan mahasiswa, dan pengabdian kepada masyarakat. Sementara itu, bagian kedua menjelaskan prestasi atau kontribusi dosen yang berkenaan dengan kompetensi sosial dan kompetensi kepribadiannya, yang dilihat dari aspek kemampuan mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi, etos kerja, integritas, keteladanan, keterbukaan, kerjasama, serta kreativitas dan inovasi.

Dosen diminta membuat esai untuk setiap kegiatan di bagian pertama dan setiap aspek pada bagian kedua, sehingga akan sangat unik dan berbeda dari satu dosen dengan dosen yang lain. Kemudian, dosen akan diminta melakukan penilaian secara objektif terhadap informasi dalam esai tersebut, menggunakan rubrik yang disediakan. Hasil penilaian akan diverifikasi Sertifikator. Oleh sebab itu objektivitas dosen menilai diri sendiri sangat menentukan dan dapat menjadi gambaran kejujuran profesional dosen.

Rubrik atau Panduan Penilaian Lembar Deskripsi Diri dosen memberikan rambu-rambu penilaian kualitas untuk setiap kegiatan yang dilakukan dosen berkenaan dengan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional, serta untuk setiap aspek yang menggambarkan kinerja dosen dari sisi kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Rambu-rambu penilaian dibuat dalam bentuk "semantic differential" dengan satu (atau lebih) deskriptor untuk setiap kegiatan atau aspek, dilengkapi dengan nilai interval dari setiap deskriptor. Deskriptor terdiri dari satu pasang kata sifat yang saling berlawanan untuk mendeskripsikan sisi negatif atau positif dari sifat yang diterapkan. Nilai interval terdiri dari 1-5 di mana 1 berarti nilai paling rendah dan 5 berarti nilai paling tinggi.

Petunjuk Pengisian

Dalam perjalanan karir Anda sebagai dosen, telah banyak hal Anda lakukan dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi. Lembar Deskripsi Diri Dosen digunakan sebagai alat bagi dosen untuk menjelaskan keunggulan atau kebanggaan pribadi seorang dosen atas prestasi dan atau kontribusi yang telah dilakukan dalam menjalankan karirnya sebagai dosen, khususnya berkenaan dengan pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi.

Untuk setiap butir isian, deskripsikan diri anda secara tertulis sesuai dengan aspek yang diminta. Contoh berikut memberi gambaran isian terhadap aspek prestasi kerja dalam beberapa tahun terakhir.

Contoh Deskripsi:

Aspek : Prestasi kerja dosen

Pernyataan Dosen :

Sekitar tiga semester yang lalu, saya mulai menyadari bahwa mahasiswa saya kesulitan memahami kuliah yang saya berikan, ketika saya sajikan tanpa bantuan media visual. Saat itu saya belum memahami teknologi media dan saya mulai mempelajarinya. Secara bertahap saya menerapkan pemakaian media visual dalam perkuliahan, sehingga saya dapat memberi banyak ilustrasi dan melengkapi presentasi perkuliahan dengan animasi untuk memperjelas konsep, bahan, materi, proses terkait dengan bidang ilmu yang saya ajarkan. Kelas menjadi lebih bergairah dan hidup. Implikasi suasana pembelajaran itu, prestasi mahasiswa meningkat jika dilihat dari sebaran nilai ujian dan/atau kualitas tugas mahasiswa. Sekarang, semakin banyak dosen di universitas saya yang mengikuti model pembelajaran ini.

BAGIAN I

Uraikan apa saja yang telah Anda lakukan dalam beberapa tahun terakhir yang dapat dianggap sebagai prestasi dan/atau kontribusi bagi pelaksanaan dan pengembangan Tridharma Perguruan Tinggi, yang berkenaan dengan hal-hal berikut.

A. Pengembangan Kualitas Pembelajaran (usaha dan dampak perubahan)

Jelaskan usaha-usaha Saudara dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran dan bagaimana dampaknya!

Deskripsi jawaban:

B. Pengembangan Keilmuan/Keahlian Pokok (produktivitas dan makna karya ilmiah)

Jelaskan karya-karya ilmiah yang telah Saudara hasilkan, baik dalam bentuk buku, penelitian, jurnal ilmiah, makalah yang dipresentasikan (dalam forum ilmiah), hak paten, hak cipta, artikel dalam media masa dan bagaimana keterkaitannya dengan pengembangan keilmuan Saudara! Berikan judul karya ilmiah (dan jurnalnya) Saudara!

Deskripsi jawaban:

C. Peningkatan Kualitas Manajemen/Pengelolaan Institusi (perubahan pengelolaan, implementasi kebijakan, dan dukungan institusi)

Jelaskan upaya-upaya keterlibatan Saudara dalam pengembangan manajemen pada unit kerja di perguruan tinggi Saudara, dan bagaimana implementasinya! Berikan contoh keterlibatan Saudara!

Deskripsi jawaban:

D. Peningkatan Kualitas Kegiatan Mahasiswa (perubahan pengelolaan, implementasi kebijakan, dan dukungan institusi)

Jelaskan upaya-upaya keterlibatan Saudara dalam kegiatan kemahasiswaan dan bagaimana implementasinya! Berikan contoh keterlibatan Saudara!

Deskripsi jawaban:

E. Peningkatan Pengabdian kepada Masyarakat (kegiatan dan implementasi perubahan, serta dukungan masyarakat)

Jelaskan upaya-upaya keterlibatan Saudara dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat dan bagaimana implementasinya! Berikan contoh keterlibatan Saudara!

Deskripsi jawaban:

BAGIAN II

Sebagai anggota komunitas sosial, berikan deskripsi diri Anda sendiri pada aspek-aspek berikut.

F. Karakter pribadi dalam berbagai situasi dan kondisi (kendali diri, kesabaran, ekspresi perasaan, rasionalitas)

Jelaskan karakter/kepribadian Saudara (pengendalian diri, kesabaran, empati, rasional) pada berbagai situasi! Berikan contohnya!

Deskripsi jawaban:

G. Etos kerja (semangat, target kerja, disiplin, ketangguhan)

Jelaskan etos kerja (semangat, target kerja, disiplin, dan ketangguhan) dan bagaimana cara Saudara menghadapi masalah! Berikan contohnya!

Deskripsi jawaban:

H. Integritas Diri (kejujuran, keteguhan pada prinsip, konsistensi, tanggung jawab dan keteladanan)

Jelaskan dan beri contoh integritas Saudara dalam kaitannya dengan kejujuran, keteguhan prinsip, konsistensi, tanggung jawab, dan keteladanan yang dapat ditunjukkan di lingkungan Saudara! Berikan contohnya!

Deskripsi jawaban:

I. Keterbukaan terhadap kritik, saran, dan pendapat orang lain (penyikapan, penerimaan)

Bagaimana Saudara menyikapi kritik, saran dan pendapat orang lain? Berikan contohnya!

Deskripsi jawaban:

J. Peran sosial (kemampuan kerja sama, kemampuan komunikasi)

Bagaimana kemampuan Saudara dalam menjalin kerjasama dan berkomunikasi dengan berbagai pihak (teman sejawat, staf administrasi, atasan, mahasiswa, dan masyarakat)? Berikan contohnya!

Deskripsi jawaban:

K. Orisinalitas (kreativitas dan inovasi)

Jelaskan kemampuan Saudara dalam menemukan dan menerjemahkan ide-ide baru untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas dalam berbagai aspek pekerjaan Saudara! Berikan contohnya!

Deskripsi jawaban:

Deskripsi diri ini saya buat dengan sesungguhnya dan jika diperlukan saya bersedia untuk menyampaikan bukti-bukti terkait.

Mengetahui
Atasan Langsung

.....,
Dosen yang bersangkutan

NIP/NIK

NIP/NIK

PEDOMAN PEMBERIAN SKOR DESKRIPSI DIRI DOSEN

LAMPIRAN P.VI

Pendahuluan

Lembar Deskripsi Diri Dosen merupakan salah satu instrumen yang digunakan dalam proses Sertifikasi Dosen Dalam Jabatan sebagai bagian tidak terpisahkan dari Portofolio Dosen.

Lembar Deskripsi Diri Dosen digunakan sebagai alat bagi dosen untuk menjelaskan keunggulan atau kebanggaan pribadi seorang dosen atas prestasi dan atau kontribusi yang telah dilakukan dalam menjalankan karirnya sebagai dosen, khususnya berkenaan dengan pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi.

Lembar Deskripsi Diri Dosen dibagi menjadi dua bagian. Bagian pertama (I) berkenaan dengan prestasi dan kontribusi dosen dalam kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional, yang dinyatakan dalam bentuk kegiatan pengajaran, penelitian, manajemen pendidikan, pengelolaan mahasiswa, dan pengabdian kepada masyarakat. Bagian kedua (II) menjelaskan prestasi atau kontribusi dosen yang berkenaan dengan kompetensi sosial dan kompetensi kepribadiannya, yang dilihat dari aspek kemampuan mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi, etos kerja, integritas, keteladanan, keterbukaan, kerjasama, serta kreativitas dan inovasi.

Pernyataan dosen untuk setiap kegiatan di bagian pertama maupun setiap aspek pada bagian kedua dilakukan dalam bentuk esai, sehingga akan sangat unik dan berbeda dari satu dosen dengan dosen yang lain. Dalam upaya untuk meningkatkan objektivitas penilaian terhadap pernyataan dosen tersebut, disusunlah panduan penilaian lembar deskripsi diri dosen ini.

Panduan Penilaian Lembar Deskripsi Diri dosen memberikan rambu-rambu penilaian kualitas untuk setiap kegiatan yang dilakukan dosen berkenaan dengan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional, serta untuk setiap aspek yang menggambarkan kinerja dosen dari sisi kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Rambu-rambu penilaian dibuat dalam bentuk "semantic differential" dengan satu (atau lebih) deskriptor untuk setiap kegiatan atau aspek, dilengkapi dengan nilai interval dari setiap deskriptor. Deskriptor terdiri dari satu pasang kata sifat yang saling berlawanan untuk mendeskripsikan sisi negatif atau positif dari sifat yang diterapkan. Nilai interval terdiri dari 1-5 di mana 1 berarti nilai paling rendah dan 5 berarti nilai paling tinggi.

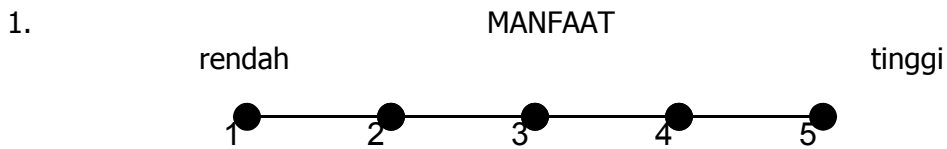
Asesor diharapkan memberikan skor dengan memilih salah satu angka dari nilai interval yang tersedia untuk setiap deskriptor.

Contoh Pemberian Skor terhadap Deskripsi yang dibuat Dosen:

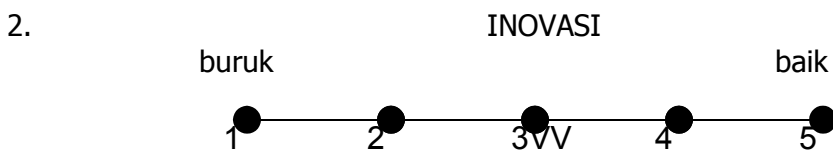
Aspek : Prestasi kerja dosen

Deskripsi Dosen :

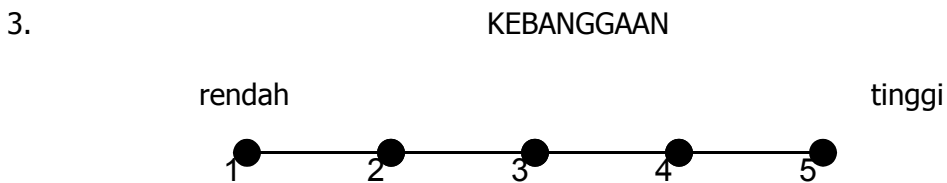
Sekitar tiga semester yang lalu, saya mulai menyadari bahwa mahasiswa saya kesulitan memahami kuliah yang saya berikan, ketika saya sajikan tanpa bantuan media visual. Saat itu saya belum memahami teknologi media dan saya mulai mempelajarinya. Secara bertahap saya menerapkan pemakaian media visual dalam perkuliahan, sehingga saya dapat memberi banyak ilustrasi dan melengkapi presentasi perkuliahan dengan animasi untuk memperjelas konsep, bahan, materi, proses terkait dengan bidang ilmu yang saya ajarkan. Kelas menjadi lebih bergairah dan hidup. Implikasi suasana pembelajaran itu, prestasi mahasiswa meningkat jika dilihat dari sebaran nilai ujian dan/atau kualitas tugas mahasiswa. Sekarang, semakin banyak dosen di universitas saya yang mengikuti model pembelajaran ini.



Rendah	Tinggi
Berbagai perubahan yang dilakukan kurang memiliki manfaat yang nyata	Berbagai perubahan yang dilakukan memiliki manfaat yang nyata



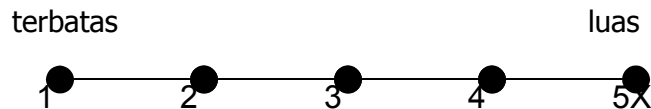
Buruk	Baik
Upaya perubahan yang dilakukan tidak memiliki nilai inovatif	Upaya perubahan yang dilakukan memiliki nilai inovatif



Rendah	Tinggi
Upaya perubahan yang dilakukan biasa-biasa saja	Upaya perubahan yang dilakukan sangat membanggakan

4.

DAMPAK



Terbatas	Luas
Melakukan perubahan dalam upaya meningkatkan dan mengembangkan kualitas pembelajaran, namun dampaknya terbatas	Melakukan berbagai perubahan dalam proses pembelajaran untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas pembelajaran, dengan dampak yang luas

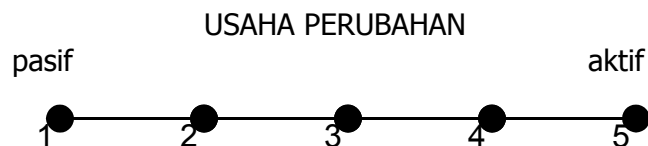
Setelah skor terhadap semua deskriptor diperoleh untuk setiap bagian, maka skor-skor tersebut dijumlahkan menjadi satu untuk setiap bagian. Untuk memperoleh nilai akhir dari setiap bagian, maka semua nilai deskriptor pada bagian tersebut dijumlahkan. Nilai akhir setiap bagian kemudian dijumlahkan untuk memperoleh nilai akhir (kuantitatif) dari Deskripsi Diri Dosen.

RAMBU-RAMBU SKOR

Bagian I

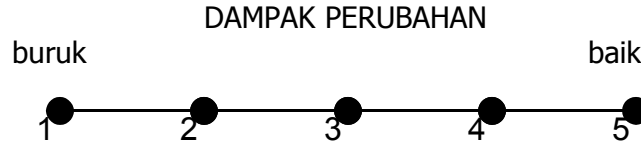
A. Pengembangan Kualitas Pembelajaran

1.



Pasif	Aktif
Menjalankan proses belajar mengajar sebagaimana adanya dan sebagaimana yang sudah pernah dilakukan sebelumnya, tanpa ada perubahan	Berusaha melakukan perubahan yang konstruktif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran misalnya melakukan penelitian tindakan kelas, melakukan refleksi, dan merespons permintaan mahasiswa

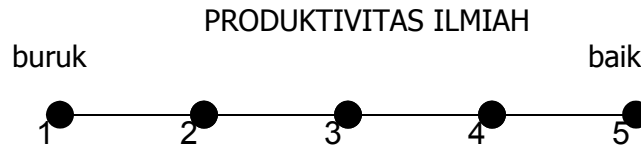
2.



Buruk	Baik
Melakukan perubahan dalam upaya meningkatkan dan mengembangkan kualitas pembelajaran, namun tidak konstruktif	Melakukan berbagai perubahan dalam proses pembelajaran untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas pembelajaran, misalnya menggunakan metode pembelajaran baru, mencoba beragam media, menyediakan bahan ajar baru mengubah strategi penilaian hasil belajar siswa

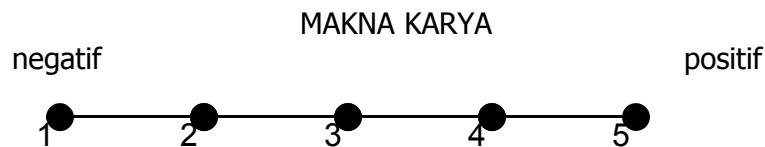
B. Pengembangan Keilmuan/Keahlian Pokok

3.



Buruk	Baik
Tidak menjalankan proses pengembangan keilmuan (penelitian, karya ilmiah, dll.)	Melakukan pengembangan keilmuan secara berkelanjutan dan konsisten melalui berbagai kegiatan penelitian, menulis dan menyajikan karya ilmiah di berbagai forum, melibatkan mahasiswa dalam proses penelitian, memperoleh hibah penelitian

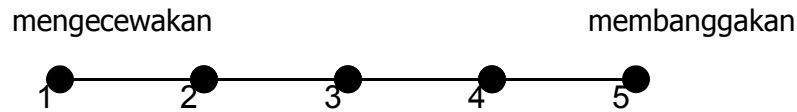
4.



Negatif	Positif
Menjalankan ilmunya sebagai bagian dari proses mengajar, mengikuti perkembangan keilmuan, tetapi tidak memberikan karya-karya keilmuan yang konstruktif	Melakukan berbagai upaya untuk pengembangan keilmuan secara bermakna , walaupun kecil, misalnya memperoleh pengakuan publik terhadap karya keilmuan (paten, HAKI, penerbitan buku, dll.)

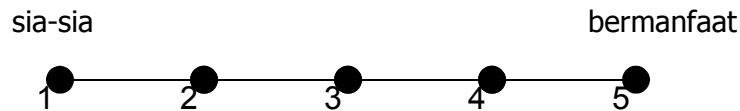
C. Peningkatan Kualitas Manajemen/Pengelolaan Institusi

5. PERUBAHAN PENGELOLAAN



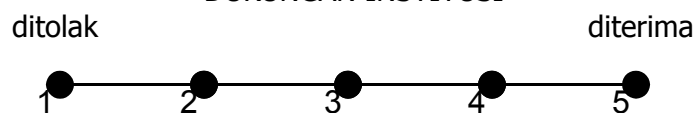
Mengecewakan	Membanggakan
Tidak melakukan perubahan apapun dalam pengelolaan institusi/unit, sekalipun menjalankan tugas rutinnnya dengan baik	Membuat strategi manajemen/pengelolaan institusi yang baru dan membanggakan bagi dosen tersebut

6. IMPLEMENTASI KEBIJAKAN



Sia-sia	Bermanfaat
Pernah melakukan beberapa perubahan tetapi tidak diimplementasikan atau tidak menghasilkan perubahan	Membuat beberapa strategi manajemen/pengelolaan institusi yang baru dan bermanfaat bagi kemajuan institusi/unit tersebut

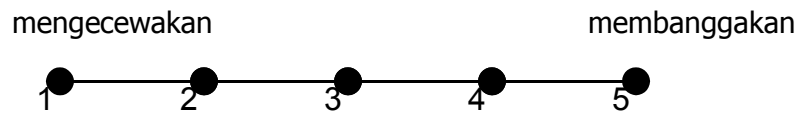
7. DUKUNGAN INSTITUSI



Ditolak	Diterima
Pernah melakukan perubahan tetapi tidak mendapat dukungan institusi	Melakukan berbagai strategi manajemen/pengelolaan institusi yang baru dan dapat diterima oleh institusi , serta bermanfaat bagi kemajuan institusi

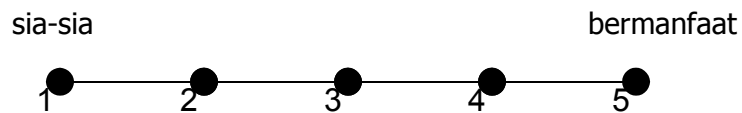
D. Peningkatan Kualitas Kegiatan Mahasiswa

8. PERUBAHAN KEGIATAN



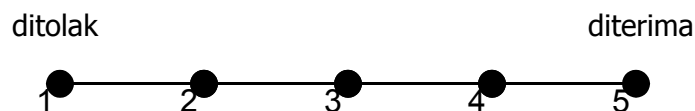
Mengecewakan	Membanggakan
Tidak melakukan perubahan apapun dalam kegiatan kemahasiswaan sekalipun menjalankan tugas rutinnya dengan baik	Membuat strategi kegiatan kemahasiswaan yang baru dan membanggakan bagi dosen tersebut

9. IMPLEMENTASI KEBIJAKAN



Sia-sia	Bermanfaat
Pernah melakukan perubahan tetapi tidak diimplementasikan	Membuat beberapa strategi kegiatan kemahasiswaan yang baru dan bermanfaat

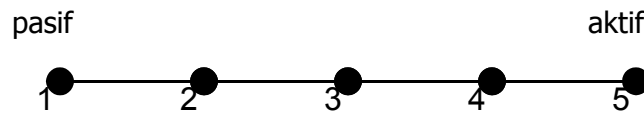
10. DUKUNGAN INSTITUSI



Ditolak	Diterima
Melakukan berbagai strategi kegiatan kemahasiswaan namun tidak dapat diterima	Melakukan berbagai strategi kegiatan kemahasiswaan yang baru dan dapat diterima dan bermanfaat

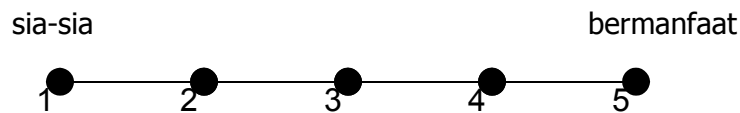
E. Peningkatan Pengabdian kepada Masyarakat

11. USAHA PERUBAHAN



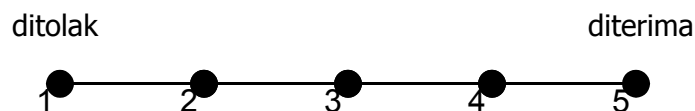
Pasif	Aktif
Tidak pernah mencoba melakukan perubahan untuk peningkatan kualitas pengabdian kepada masyarakat luas	Secara aktif melakukan berbagai perubahan/upaya/strategi baru untuk peningkatan kualitas pengabdian kepada masyarakat luas

12. IMPLEMENTASI PERUBAHAN



Sia-sia	Bermanfaat
Pernah melakukan perubahan tetapi tidak diimplementasikan atau tidak menghasilkan perubahan	Membuat beberapa upaya/strategi yang baru dan bermanfaat bagi peningkatan kualitas pengabdian kepada masyarakat luas

13. DUKUNGAN MASYARAKAT



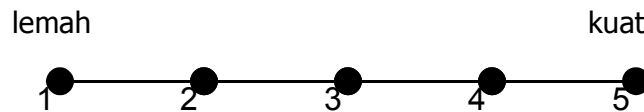
Ditolak	Diterima
Melakukan beberapa perubahan namun tidak memperoleh sambutan dari masyarakat luas	Melakukan beberapa perubahan/upaya/strategi baru untuk peningkatan kualitas pengabdian kepada masyarakat dan memperoleh dukungan dari masyarakat luas

Bagian II

F. Karakter diri dalam berbagai situasi dan kondisi

14.

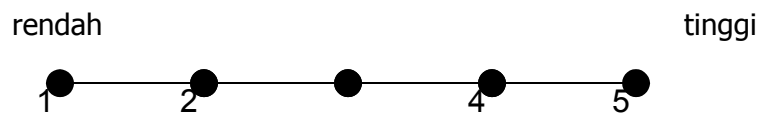
KENDALI DIRI



Lemah Kurang mampu mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi	Kuat Umumnya mampu mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi yang menekan ("underpressure")
---	--

15.

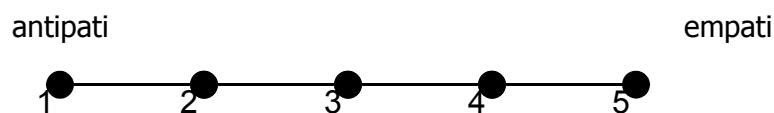
KESABARAN



Rendah Kurang mampu menahan diri menghadapi kekecewaan	Tinggi Memiliki kemampuan untuk bersikap sabar dalam menghadapi berbagai hal yang tidak sesuai dengan harapan dalam berbagai situasi dan kondisi
---	---

16.

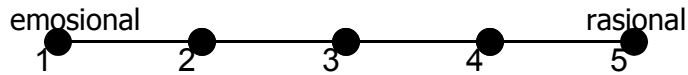
EKSPRESI PERASAAN



Antipati Kurang mampu untuk merasakan perasaan orang lain dan cenderung memberikan reaksi negatif	Empati Dapat merasakan berbagai perasaan orang lain dan mengekspresikan dengan baik (cara dapat diterima)
--	--

17.

RASIONALITAS

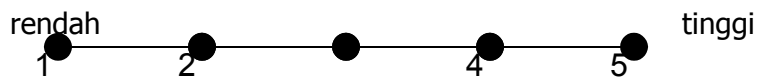


Emosional	Rasional
Cenderung mengutamakan perasaan	Cenderung mengutamakan logika dari pada perasaan dalam menghadapi berbagai masalah

G. Etos Kerja

18.

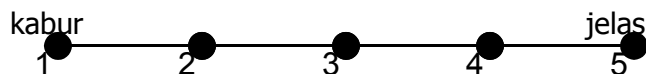
SEMANGAT



Rendah	Tinggi
Kurang bersemangat dalam bekerja, hanya menjalankan tugas sebagaimana diperintahkan saja.	Memiliki semangat kerja yang tinggi dalam berbagai situasi dan kondisi

19.

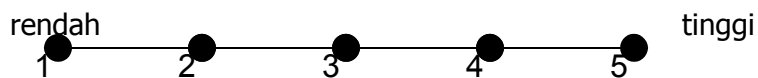
TARGET KERJA



Kabur	Jelas
Tidak memiliki target kerja yang jelas	Memiliki target yang jelas untuk dicapai dalam bekerja dan rentang waktu yang tegas untuk mencapainya sehingga mendukung perannya sebagai dosen

20.

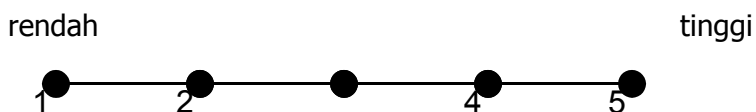
DISIPLIN



Rendah	Tinggi
Kurang patuh dan taat pada aturan dan tata tertib dalam bekerja sebagai dosen dalam berbagai situasi dan kondisi	Patuh dan taat pada aturan dan tata tertib dalam bekerja sebagai dosen dalam berbagai situasi dan kondisi

21.

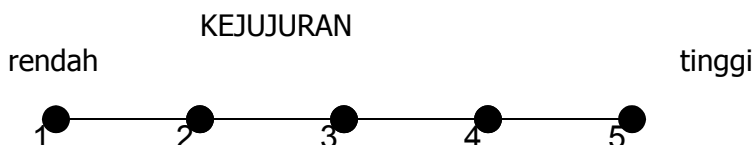
KETANGGUHAN



Rendah	Tinggi
Mudah menyerah dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan, apabila menghadapi rintangan	Tidak mudah menyerah dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan, sekali pun menghadapi banyak rintangan

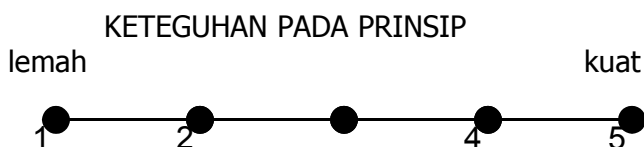
H. Integritas diri

22.



Rendah	Tinggi
Pernah diketahui atau terbukti melakukan kecurangan, kebohongan, penipuan, dan perbuatan semacamnya	Tidak pernah diketahui melakukan kecurangan, kebohongan, penipuan, dan perbuatan semacamnya

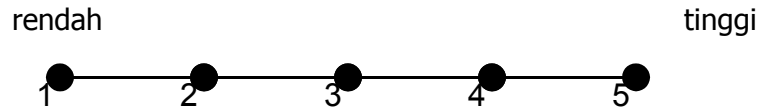
23.



Lemah	Kuat
Mudah goyah , terbawa arus, dan dipengaruhi orang lain	Punya keyakinan yang kuat mengenai sesuatu dan tidak mudah dipengaruhi oleh orang lain untuk berubah

24.

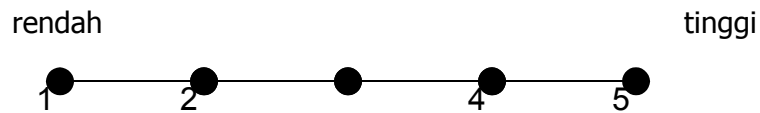
KONSISTENSI



Rendah	Tinggi
Tidak memelihara kesesuaian antara kata dan perbuatan dalam berbagai situasi dan kondisi	Memiliki kemampuan untuk memelihara kesesuaian antara kata dan perbuatan dalam berbagai situasi dan kondisi

25.

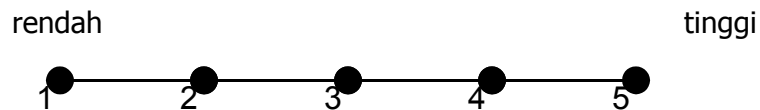
BERTANGGUNG JAWAB



Rendah	Tinggi
Lengah dari tugas dan kewajiban, serta tidak peduli terhadap nama baik institusi	Menunaikan tugas dan kewajiban yang menjadi beban dan pekerjaannya, serta mampu menjaga nama baik pribadi dan institusi

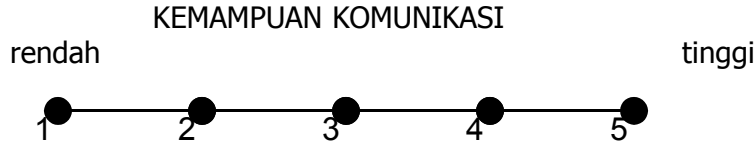
26.

KETELADANAN



Rendah	Tinggi
Tidak dapat dijadikan contoh yang baik dalam bersikap dan berperilaku	Mampu menjadi contoh yang baik dalam bersikap dan berperilaku bagi orang-orang di sekitarnya; menjadi sumber inspirasi, tempat bertanya dan meminta nasihat bagi banyak orang di dalam dan luar kampus

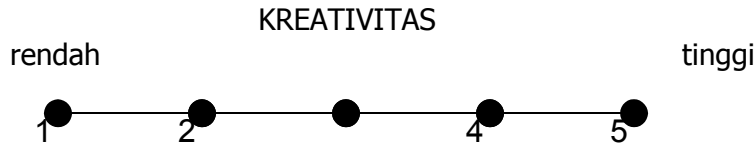
30.



Rendah	Tinggi
Kurang mampu menyampaikan dan memahami dengan baik gagasan dan pesan yang disampaikan secara verbal	Mampu menyampaikan dan memahami dengan baik gagasan dan pesan yang disampaikan secara verbal

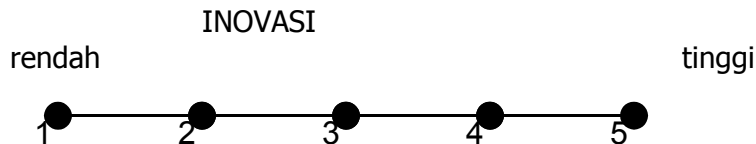
K. Orisinalitas

31.



Rendah	Tinggi
Kurang mampu melihat berbagai peluang untuk perubahan dan perbaikan dalam berbagai aspek – pribadi maupun pelaksanaan pekerjaan (Tridharma Perguruan Tinggi), sehingga memiliki beragam ide baru yang unik dan khas	Mampu melihat berbagai peluang untuk perubahan dan perbaikan dalam berbagai aspek – pribadi maupun pelaksanaan pekerjaan (Tridharma Perguruan Tinggi), sehingga memiliki beragam ide baru yang unik dan khas

32.



Rendah	Tinggi
Kurang mampu menerjemahkan dan mengimplementasikan gagasan dan ide baru dalam praksis dan karya nyata dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari	Mampu menerjemahkan dan mengimplementasikan gagasan dan ide baru dalam praksis dan karya nyata dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari

