

## BAB 6

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1. Kesimpulan

1. Faktor-faktor penting yang digunakan untuk merancang formulir penilaian kinerja jabatan kepala laboratorium berbeda setiap Fakultas karena fungsi dan karakteristik berbeda, sehingga kebutuhan kompetensi setiap fakultas juga berbeda. Berikut ini faktor dan sub faktor yang digunakan untuk dalam formulir penilaian kinerja setiap fakultas adalah sebagai berikut:

Tabel 6.1 Faktor dan Sub Faktor Penilaian Kinerja Untuk Fakultas Kedokteran

Faktor	Sub Faktor
Kemampuan Interpersonal	Menghargai Perbedaan (VD)
	Mengelola Konflik (MD)
	Membangun hubungan Sosial (BR)
	Keseimbangan Hubungan (DOS)
Kepemimpinan	<i>Developing Others</i> (DEV)
	Memberikan Arahan (PD)
	Membangun tim kerja (FT)
	Memotivasi Orang Lain (MO)
	Melatih dan Mengembangkan orang lain (CDO)
Kemampuan Berpikir	Berpikir Analitis (AT)
	<i>Conceptual Thinking</i> (CT)
	Analisis Isu (AI)
	Pengambilan Keputusan (USJ)
Manajemen Diri	Keyakinan Diri (SCF)
	Pengendalian Diri (SCT)
	Fleksibilitas (FLX)
	Menjaga Integritas (AWI)
Motivasi	<i>Organizational Commitment</i> (CO)
	Menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan (SWC)
Administratif	Menyusun rencana (Estabilsh Plan, ES)
	Mengelola Pelaksanaan Tugas (Manage Execution, ME)
	Bekerja Secara Efisien (Work Eficiently, WE)
Pengetahuan Organisasi	Pemanfaatan data kuantitatif (UQD)
	Menggunakan Keahlian di bidangnya (UTE)
	Memahami Bisnis (KB)
	Keseimbangan Hubungan (DOS)

Tabel 6.1 (Lanjutan) Faktor dan Sub Faktor Penilaian Kinerja Untuk Fakultas Kedokteran

<b>Faktor</b>	<b>Sub Faktor</b>
Strategi Organisasi	<i>Concern for Order, Quality and Accuracy, CO</i>
	Membangun Komunikasi Yang Terbuka (Foster Open Communication, FON)
	<i>Promote Corporate Citizenship (PCC)</i>
	Memahami Pengaruh Global (RGI)
	Berbicara Secara Efektif (Speak Efektively, SE)
	Membangun Komunikasi Yang Terbuka (Foster Open Communication, FOC)
	Mendengarkan Orang lain (Listen to Other, LO)
Kemampuan Interpersonal	Menyiapkan Komunikasi Tertulis (PWC)
	Membangun hubungan Sosial (BR)
	Keseimbangan Hubungan (DOS)

Tabel 6.2 Faktor dan Sub Faktor Penilaian Kinerja Untuk Fakultas Teknik

<b>Faktor</b>	<b>Sub Faktor</b>
Kemampuan Interpersonal	Menghargai Perbedaan (VD)
	Mengelola Konflik (MD)
	Keseimbangan Hubungan (DOS)
Kepemimpinan	<i>Developing Others (DEV)</i>
	Memberikan Arahan (PD)
	Membangun tim kerja (FT)
	Memotivasi Orang Lain (MO)
Kemampuan Berpikir	Analisis Isu (AI)
Manajemen Diri	Pengendalian Diri (SCT)
	Fleksibilitas (FLX)
	Menjaga Integritas (AWI)
Motivasi	<i>Achievement (ACH)</i>
	<i>Organizational Commitment (CO)</i>
	Menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan (SWC)
Administratif	Menyusun rencana (Estabilsh Plan, ES)
	Membangun Sistem dan Proses (DSP)
	Mengelola Pelaksanaan Tugas (Manage Execution, ME)
	Bekerja Secara Efisien (Work Efficiently, WE)
Pengetahuan Organisasi	Menggunakan Keahlian di bidangnya (UTE)
	Memahami Bisnis (KB)
Strategi Organisasi	Membangun Komunikasi Yang Terbuka (Foster Open Communication, FON)
	<i>Promote Corporate Citizenship (PCC)</i>
	Memahami Pengaruh Global (RGI)
Komunikasi	Membangun Komunikasi Yang Terbuka (Foster Open Communication, FOC)
	Mendengarkan Orang lain (Listen to Other, LO)
	Menyiapkan Komunikasi Tertulis (PWC)

Tabel 6.3 Faktor dan Sub Faktor Penilaian Kinerja Untuk Fakultas Teknik Informasi (F.IT)

<b>Faktor</b>	<b>Sub Faktor</b>
Kemampuan Interpersonal	Menghargai Perbedaan (VD)
	Mengelola Konflik (MD)
	Keseimbangan Hubungan (DOS)
Kepemimpinan	<i>Developing Others</i> (DEV)
	Memberikan Arahan (PD)
	Membangun tim kerja (FT)
Kemampuan Berpikir	<i>Conceptual Thinking</i> (CT)
	Pengambilan Keputusan (USJ)
	Inovatif (IN)
Manajemen Diri	Pengendalian Diri (SCT)
	Fleksibilitas (FLX)
Motivasi	<i>Organizational Commitment</i> (CO)
Administratif	Mengelola Pelaksanaan Tugas (Manage Execution, ME)
Pengetahuan Organisasi	Menggunakan Keahlian di bidangnya (UTE)
	Memahami Bisnis (KB)
Strategi Organisasi	<i>Promote Corporate Citizenship</i> (PCC)
Komunikasi	Membangun Komunikasi Yang Terbuka (FOC)

Tabel 6.4 Faktor dan Sub Faktor Penilaian Kinerja Untuk Fakultas Ekonomi

<b>Faktor</b>	<b>Sub Faktor</b>
Kemampuan Interpersonal	Menghargai Perbedaan (VD)
	Mengelola Konflik (MD)
	Keseimbangan Hubungan (DOS)
Kepemimpinan	<i>Developing Others</i> (DEV)
	Memberikan Arahan (PD)
	Membangun tim kerja (FT)
	Memotivasi Orang Lain (MO)
Kemampuan Berpikir	<i>Conceptual Thinking</i> (CT)
	Analisis Isu (AI)
	Pengambilan Keputusan (USJ)
Manajemen Diri	Keyakinan Diri (SCF)
	Fleksibilitas (FLX)
	Menjaga Integritas (AWI)
Motivasi	Keterampilan Motivasi (DR)
	Menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan (SWC)
Administratif	Menyusun rencana (Estabilsh Plan, ES)
	Membangun Sistem dan Proses (DSP)
	Mengelola Pelaksanaan Tugas (Manage Execution, ME)
	Bekerja Secara Efisien (Work Efficiently, WE)
Pengetahuan Organisasi	Pemanfaatan data kuantitatif (UQD)
	Menggunakan Keahlian di bidangnya (UTE)
	Memahami Bisnis (KB)
Strategi Organisasi	<i>Concern for Order, Quality and Accuracy</i> , CO
	Membangun Komunikasi Yang Terbuka (FOC)
	<i>Promote Corporate Citizenship</i> (PCC)
Komunikasi	Mendengarkan Orang lain (Listen to Other, LO)

Tabel 6.5 Faktor dan Sub Faktor Penilaian Kinerja Untuk Fakultas Desain dan Seni Rupa

<b>Faktor</b>	<b>Sub Faktor</b>
Kemampuan Interpersonal	Menghargai Perbedaan (VD)
	Mengelola Konflik (MD)
	Keseimbangan Hubungan (DOS)
Kepemimpinan	<i>Developing Others</i> (DEV)
	Memberikan Arahan (PD)
	Membangun tim kerja (FT)
	Memotivasi Orang Lain (MO)
Kemampuan Berpikir	Berpikir Analitis (AT)
	<i>Conceptual Thinking</i> (CT)
	Pengambilan Keputusan (USJ)
Manajemen Diri	Keyakinan Diri (SCF)
	Pengendalian Diri (SCT)
	Fleksibilitas (FLX)
	Menjaga Integritas (AWI)
Motivasi	<i>Achievement</i> (ACH)
	<i>Organizational Commitment</i> (CO)
Administratif	Menyusun rencana (Estabilsh Plan, ES)
	Membangun Sistem dan Proses (DSP)
	Mengelola Pelaksanaan Tugas (Manage Execution, ME)
	Bekerja Secara Efisien (Work Eficiently, WE)
Pengetahuan Organisasi	Menggunakan Keahlian di bidangnya (UTE)
	Memahami Bisnis (KB)
Strategi Organisasi	<i>Concern for Order, Quality and Accuracy</i> , CO
	Membangun Komunikasi Yang Terbuka (Foster Open Communication, FON)
	<i>Promote Corporate Citizenship</i> (PCC)
	Memahami Pengaruh Global (RGI)
Komunikasi	Berbicara Secara Efektif (Speak Efektively, SE)
	Membangun Komunikasi Yang Terbuka (Foster Open Communication, FOC)
	Menyiapkan Komunikasi Tertulis (PWC)

Tabel 6.6 Faktor dan Sub Faktor Penilaian Kinerja Untuk Fakultas Psikologi

Faktor	Sub Faktor
Kepemimpinan	<i>Developing Others</i> (DEV)
	Membangun tim kerja (FT)
Kemampuan Berpikir	Berpikir Analitis (AT)
	Pengambilan Keputusan (USJ)
Manajemen Diri	Fleksibilitas (FLX)
	Menjaga Integritas (AWI)
Administratif	Menyusun rencana (Estabilsh Plan, ES)
	Membangun Sistem dan Proses (DSP)
	Mengelola Pelaksanaan Tugas (Manage Execution, ME)
	Bekerja Secara Efisien (Work Efficiently, WE)
Pengetahuan Organisasi	Menggunakan Keahlian di bidangnya (UTE)
Strategi Organisasi	Memahami Pengaruh Global (RGI)
Komunikasi	Membangun Komunikasi Yang Terbuka (Foster Open Communication, FOC)
	Menyiapkan Komunikasi Tertulis (PWC)

2. Bentuk formulir perancangan penilaian kinerja untuk masing-masing fakultas dapat dilihat pada hal 6-6 sampai dengan 6-21.
3. Adapun cara pengolahan formulir penilaian yang dirancang yaitu:
  - a. Menghitung nilai rata-rata (a) setiap dimensi kompetensi untuk n penilai.

$$\text{Nilai rata - rata (a)} = \frac{\sum \text{penilaian}}{\sum \text{penilai}}$$

- b. Mengalikan nilai rata-rata (a) dengan bobot dari sasaran kompetensi (b) dan bobot dimensi kompetensi (c).
- c. Menjumlahkan nilai dari setiap sasaran kompetensi sehingga diperoleh nilai untuk dimensi kompetensi.
- d. Total Nilai Penilaian Kerja (TNPK) diperoleh dengan menjumlahkan semua nilai dari dimensi kompetensi.



# UNIVERSITAS KRISTEN MARANATHA

## FORMULIR PENILAIAN KINERJA KEPALA LABORATORIUM FAKULTAS DESAIN

Tanggal :  
 Nama Pihak yang Dinilai :  
 Laboratorium :  
 Periode Penilaian :

**Bacalah manual penilaian kinerja manajerial pada formulir ini dengan seksama, berikanlah pertimbangan terhadap kinerja pihak yang dinilai dengan *check list* salah satu nilai yang dianggap paling mewakili kinerja pihak yang dinilai untuk setiap kriterianya**

No	Kriteria	Sangat Kurang	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
1	Kemampuan menghormati dan menghargai perbedaan nilai-nilai orang lain (budaya, latar belakang, agama, dll) sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan dapat membangun tim kerja untuk mencapai keberhasilan laboratorium					
2	Kemampuan mengelola masalah/konflik dengan melakukan kerjasama dengan pihak yang bermasalah, serta menciptakan lingkungan yang kondusif (terbuka) untuk mencari solusi yang adil					
3	Kemampuan mengembangkan hubungan formal dan informal yang seimbang dengan atasan dalam unit kerja yang dipimpin					
4	Kemampuan mengajarkan atau mendorong pengembangan orang lain/bawahan dengan memberikan perintah/masukan yang jelas, memberikan masukan yang bertujuan untuk pengembangan laboratorium dan anggotanya					
5	Kemampuan memberikan arahan dan prioritas yang jelas tentang rencana, tindakan (kegiatan) laboratorium yang diambil, mengevaluasinya, dan kemampuan bekerjasama dalam laboratorium					
6	Kemampuan membangun tim kerja secara efektif untuk mencapai tujuan laboratorium dengan menyelesaikan masalah secara terbuka, bekerja sama dan mendorong semua anggota laboratorium memberikan kontribusi secara maksimal					
7	Kemampuan mendorong (memotivasi) dan memberdayakan orang lain dengan memberikan kepercayaan kepada bawahan dan memberikan komentar yang positif terhadap pekerjaannya sehingga menciptakan antusiasme/perasaan					
8	Kemampuan untuk memahami situasi masalah dengan cara menguraikan dan menganalisis masalah menjadi lebih sederhana sehingga mengetahui penyebab permasalahan dan memecahkannya secara sistematis dan mengetahui konsekuensi dari solusi yang diambil					
9	Kemampuan memahami situasi/masalah dengan memandangnya sebagai satu kesatuan yang terintegrasi, dan mengidentifikasi inti masalah dalam situasi yang kompleks					
10	Kemampuan membuat keputusan yang tepat waktu dan bernilai berdasarkan analisis data yang ada untuk memaksimalkan pencapaian tujuan dan mencari solusi alternatif yang terbaik dalam segala kondisi					



# UNIVERSITAS KRISTEN MARANATHA

## FORMULIR PENILAIAN KINERJA KEPALA LABORATORIUM FAKULTAS DESAIN

Tanggal .....  
 Nama Pihak yang Dinilai .....  
 Laboratorium .....  
 Periode Penilaian .....

**Bacalah manual penilaian kinerja manajerial pada formulir ini dengan seksama, berikanlah pertimbangan terhadap kinerja pihak yang dinilai dengan *check list* salah satu nilai yang dianggap paling mewakili kinerja pihak yang dinilai untuk setiap kriterianya**

No	Kriteria	Sangat Kurang	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
11	Keyakinan terhadap kemampuan dirinya sendiri dalam melakukan/menyelesaikan pekerjaannya dengan menerima konsultasi di bidangnya, mampu mengambil keputusan tanpa tergantung orang lain, dan berani mengambil/menerima resiko pekerjaannya					
12	Kemampuan mengendalikan emosi, kemarahan, dengan mencegah diri melakukan tindakan-tindakan negatif dan tetap bersikap tenang ketika menghadapi tantangan/masalah dalam situasi tekanan					
13	Kemampuan menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif dalam berbagai situasi (dengan rekan kerja, lingkungan, dan lain-lain) dengan fleksibel dalam mengaplikasikan peraturan/prosedur, respon terhadap perubahan yang terjadi untuk mencapai tujuan laboratorium					
14	Kemampuan menunjukkan yang berprinsip dalam nilai dan perilaku dengan membuat keputusan/kebijakan secara adil dan objektif, berkomunikasi secara jujur dan terpercaya, kemampuan dalam menepati janji melindungi dan menjaga reputasi laboratorium, tidak membocorkan informasi yang bersifat rahasia					
15	Kepedulian terhadap pekerjaan untuk bekerja dengan baik/di atas standar dengan membuat perubahan dalam pelaksanaan praktikum dan melakukan tindakan yang dapat menopang laboratorium dalam mencapai tujuan laboratorium					
16	Kemampuan mengkaitkan tindakan sesuai kebutuhan, prioritas, tujuan laboratorium untuk pengembangan pengetahuan mahasiswa					
17	Kemampuan menyusun rencana jangka pendek sampai jangka panjang yang realistis dan efektif dalam mencapai tujuan laboratorium/unit bagian tentang kebutuhan sumber daya, kegiatan laboratorium, target, dan rencana strategi masa depan					
18	Kemampuan mengidentifikasi dan mengumpulkan pengetahuan, sistem, proses/prosedur, dan teknologi baru dalam pelaksanaan praktikum secara efektif					



## UNIVERSITAS KRISTEN MARANATHA

### FORMULIR PENILAIAN KINERJA KEPALA LABORATORIUM FAKULTAS DESAIN

Tanggal :  
 Nama Pihak yang Dinilai :  
 Laboratorium :  
 Periode Penilaian :

**Bacalah manual penilaian kinerja manajerial pada formulir ini dengan seksama, berikanlah pertimbangan terhadap kinerja pihak yang dinilai dengan *men-check list* salah satu nilai yang dianggap paling mewakili kinerja pihak yang dinilai untuk setiap kriterianya**

No	Kriteria	Sangat Kurang	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
19	Kemampuan memikul tugas dan tanggung jawab terhadap sumber daya yang ada (alat, bawahan, tas, media, dan lain-lain) dan mengalokasikannya secara efektif					
20	Kemampuan mengalokasikan waktu secara efisien dengan melakukan pekerjaan berdasarkan prioritas					
21	Kemampuan memiliki pengetahuan keprofesian dan dipandang sebagai pakar di bidangnya yang ditunjukkan dengan aktif mengikuti perkembangan pengetahuan/teknologi di bidangnya dan berusaha menguasai, serta dapat membaginya pada mahasiswa dan bawahan					
22	Kemampuan memahami isu-isu nasional dan global yang relevan yang berdampak penting bagi kelangsungan kegiatan praktikum dan bertujuan untuk menghasilkan lulusan-lulusan yang berkualitas					
23	Kemampuan berkonsentrasi terhadap kejelasan, kualitas, dan ketelitian kerja pribadi maupun bawahan dengan mengawasi perkembangan dari pelaksanaan praktikum dan informasi (data/nilai)					
24	Kemampuan mengantisipasi kebutuhan mahasiswa dan bawahan dengan melakukan tindakan perbaikan agar kegiatan praktikum berjalan semakin baik dan dapat meningkatkan pengetahuan mahasiswa/bawahan serta menciptakan kondisi dan proses yang lebih baik bagi laboratorium/unit bagian					
25	Kemampuan menggunakan sumber daya (manusia, fasilitas, dan lain-lain) dengan bijaksana demi menjaga reputasi universitas di mata masyarakat					
26	Kemampuan mengikuti perkembangan dunia pendidikan secara global di bidangnya sebagai persiapan mahasiswa di masa depan					
27	Kemampuan berbicara secara jelas dan efektif					
28	Kemampuan membangun komunikasi yang terbuka dengan membagi informasi tentang pendidikan/pengetahuan dan teknologi di bidangnya kepada mahasiswa dan bawahan serta memberikan kebutuhan kepada bawahan dalam berpendapat					



**UNIVERSITAS KRISTEN MARANATHA**  
**FORMULIR PENILAIAN KINERJA KEPALA LABORATORIUM**  
**FAKULTAS EKONOMI**

Tanggal :  
 Nama Pihak yang Dinilai :  
 Labratorium :  
 Periode Penilaian :

Bacalah manual penilaian kinerja manajerial pada formulir ini dengan seksama, berikanlah pertimbangan terhadap kinerja pihak yang dinilai dengan men-  
*check list* salah satu nilai yang dianggap paling mewakili kinerja pihak yang dinilai untuk setiap sub faktornya

No	Kriteria	Sangat Kurang	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
1	Kemampuan menghormati dan menghargai perbedaan nilai-nilai orang lain (budaya, latar belakang, agama, dll) sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan dapat membangun tim kerja untuk mencapai keberhasilan laboratorium					
2	Kemampuan mengelola masalah/konflik dengan melakukan kerjasama dengan pihak yang bermasalah, serta menciptakan lingkungan yang kondusif (terbuka) untuk mencari solusi yang adil					
3	Kemampuan mengembangkan hubungan formal dan informal yang seimbang dengan atasan dalam unit kerja yang dipimpin					
4	Kemampuan mengajarkan atau mendorong pengembangan orang lain/bawahan dengan memberikan perintah/masukan yang jelas, memberikan masukan yang bertujuan untuk pengembangan laboratorium dan anggotanya					
5	Kemampuan memberikan arahan dan prioritas yang jelas tentang rencana, tindakan (kegiatan) laboratorium yang diambil, mengevaluasinya, dan kemampuan bekerjasama dalam laboratorium					
6	Kemampuan membangun tim kerja secara efektif untuk mencapai tujuan laboratorium dengan menyelesaikan masalah secara terbuka, bekerja sama dan mendorong semua anggota laboratorium memberikan kontribusi secara maksimal					
7	Kemampuan mendorong (memotivasi) dan memberdayakan orang lain dengan memberikan kepercayaan kepada bawahan dan memberikan komentar yang positif terhadap pekerjaannya sehingga menciptakan antusiasme/perasaan ingin maju					
8	Kemampuan memahami situasi/masalah dengan memandangnya sebagai satu kesatuan yang terintegrasi, dan mengidentifikasi inti masalah dalam situasi yang kompleks					
9	Kemampuan mengumpulkan informasi, masukan yang relevan dari pihak lain yang akan digunakan dalam menyelesaikan masalah dalam menggunakan logika yang akurat dalam menganalisis serta mengevaluasinya					
10	Kemampuan membuat keputusan yang tepat waktu dan bernilai berdasarkan analisis data yang ada untuk memaksimalkan pencapaian tujuan dan mencari solusi alternatif yang terbaik dalam segala kondisi					



## UNIVERSITAS KRISTEN MARANATHA

### FORMULIR PENILAIAN KINERJA KEPALA LABORATORIUM FAKULTAS EKONOMI

Tanggal :  
 Nama Pihak yang Dinilai :  
 Labratorium :  
 Periode Penilaian :

Bacalah manual penilaian kinerja manajerial pada formulir ini dengan seksama, berikanlah pertimbangan terhadap kinerja pihak yang dinilai dengan *check list* salah satu nilai yang dianggap paling mewakili kinerja pihak yang dinilai untuk setiap kriterianya

No	Kriteria	Sangat Kurang	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
11	Keyakinan terhadap kemampuan dirinya sendiri dalam melakukan/menyelesaikan pekerjaannya dengan menerima konsultasi di bidangnya, mampu mengambil keputusan tanpat tergantung orang lain, dan berani mengambil/menerima					
12	Kemampuan menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif dalam berbagai situasi (dengan rekan kerja, lingkungan, dan lain-lain) dengan fleksibel dalam mengaplikasikan peraturan/prosedur, respon terhadap perubahan yang terjadi untuk mencapai tujuan laboratorium					
13	Kemampuan menunjukkan yang berprinsip dalam nilai dan perilaku dengan membuat keputusan/kebijakan secara adil dan objektif, berkomunikasi secara jujur dan terpercaya, kemampuan dalam menepati janji melindungi dan menjaga reputasi labotorium, tidak membocorkan informasi yang bersifat rahasia					
14	Kemampuan mencapai hasil dengan memperbaiki, meningkatkan kinerja laboratorium baik melalui pemanfaatan sumber daya (manusia, fasilitas) dan waktu secara efektif dan efisien serta mampu melawan hambatan dalam proses praktikum					
15	Kemampuan menetapkan standar kinerja yang tinggi dan bekerja untuk mencapainya dengan melakukan yang terbaik bagi laboratorium dan mahasiswa melalui tanggung jawab terhadap kelancaran praktikum (alat, fasilitas dalam kondisi baik) dan mengembangkan kegiatan, media, fasilitas, materi, dalam pelaksanaan praktikum					
16	Kemampuan menyusun rencana jangka pendek sampai jangka panjang yang realistis dan efektif dalam mencapai tujuan laboratorium/unit bagian tentang kebutuhan sumber daya, kegiatan laboratorium, target, dan rencana strategi masa depan					
17	Kemampuan mengidentifikasi dan mengumpulkan pengetahuan, sistem, proses/prosedur, dan teknologi baru dalam pelaksanaan praktikum secara efektif					
18	Kemampuan memikul tugas dan tanggung jawab terhadap sumber daya yang ada (alat, bawahan, tas, media, dan lain-lain) dan mengalokasikannya secara efektif					
19	Kemampuan mengalokasikan waktu secara efisien dengan melakukan pekerjaan berdasarkan prioritas					
20	Kemampuan menggunakan data kuantitatif secara efektif untuk perencanaan atau penetapan kebijakan laboratorium/unit bagian, misalnya nilai mahasiswa					



# UNIVERSITAS KRISTEN MARANATHA

## FORMULIR PENILAIAN KINERJA KEPALA LABORATORIUM FAKULTAS EKONOMI

Tanggal  
 Nama Pihak yang Dinilai  
 Labratorium  
 Periode Penilaian

Bacalah manual penilaian kinerja manajerial pada formulir ini dengan seksama, berikanlah pertimbangan terhadap kinerja pihak yang dinilai dengan *check list* salah satu nilai yang dianggap paling mewakili kinerja pihak yang dinilai untuk setiap kriterianya

No	Kriteria	Sangat Kurang	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
21	Kemampuan memiliki pengetahuan keprofesian dan dipandang sebagai pakar di bidangnya yang ditunjukkan dengan aktif mengikuti perkembangan pengetahuan/teknologi di bidangnya dan berusaha menguasai, serta dapat membaginya pada mahasiswa dan bawahan					
22	Kemampuan memahami isu-isu nasional dan global yang relevan yang berdampak penting bagi kelangsungan kegiatan praktikum dan bertujuan untuk menghasilkan lulusan-lulusan yang berkualitas					
23	Kemampuan berkonsentrasi terhadap kejelasan, kualitas, dan ketelitian kerja pribadi maupun bawahan dengan mengawasi perkembangan dari pelaksanaan praktikum dan informasi (data/nilai)					
24	Kemampuan mengantisipasi kebutuhan mahasiswa dan bawahan dengan melakukan tindakan perbaikan agar kegiatan praktikum berjalan semakin baik dan dapat meningkatkan pengetahuan mahasiswa/bawahan serta menciptakan kondisi dan proses yang lebih baik bagi laboratorium/unit bagian					
25	Kemampuan menggunakan sumber daya (manusia, fasilitas, dan lain-lain) dengan bijaksana demi menjaga reputasi universitas di mata masyarakat					
26	Kemampuan mendengarkan dan memberi perhatian secara efektif kepada mahasiswa dan bawahan dengan membantu menyelesaikan masalah dalam studi dan pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya.					



# UNIVERSITAS KRISTEN MARANATHA

## FORMULIR PENILAIAN KINERJA KEPALA LABORATORIUM FAKULTAS KEDOKTERAN

Tanggal .....  
 Nama Pihak yang Dinilai .....  
 Labratorium .....  
 Periode Penilaian .....

**Bacalah manual penilaian kinerja manajerial pada formulir ini dengan seksama, berikanlah pertimbangan terhadap kinerja pihak yang dinilai dengan men check list salah satu nilai yang dianggap paling mewakili kinerja pihak yang dinilai untuk setiap sub faktornya**

No	Kriteria	Sangat Kurang	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
1	Kemampuan menghormati dan menghargai perbedaan nilai-nilai orang lain (budaya, latar belakang, agama, dll) sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan dapat membangun tim keja untuk mencapai keberhasilan laboratorium					
2	Kemampuan mengelola masalah/konflik dengan melakukan kerjasama dengan pihak yang bermasalah, serta menciptakan lingkungan yang kondusif (terbuka) untuk mencari solusi yang adil					
3	Kemampuan membangun hubungan sosial dengan orang lain dengan bersikap terbuka, ramah, dan membina persahabatan yang akrab					
4	Kemampuan mengembangkan hubungan formal dan informal yang seimbang dengan atasan dalam unit kerja yang dipimpin					
5	Kemampuan mengajarkan atau mendorong pengembangan orang lain/bawahan dengan memberikan perintah/masukan yang jelas, memberikan masukan yang bertujuan untuk pengembangan laboratorium dan anggotanya					
6	Kemampuan memerintah dan mengarahkan orang lain dengan penjelasan yang spesifik untuk melakukan tugas dan tanggung jawab bawahan					
7	Kemampuan membangun tim kerja secara efektif untuk mencapai tujuan laboratorium dengan menyelesaikan masalah secara terbuka, bekerja sama dan mendorong semua anggota laboratorium memberikan kontribusi secara maksimal					
8	Kemampuan mendorong (memotivasi) dan memberdayakan orang lain dengan memberikan kepercayaan kepada bawahan dan memberikan komentar yang positif terhadap pekerjaannya sehingga menciptakan antusiasme/perasaan ingin maju					
9	Kemampuan menilai kekuatan, kelemahan bawahan dan mengidentifikasi kebutuhan pengembangan bawahan melalui training, umpan balik, perintah, pengarahan, memberikan penghargaan dan hukuman					
10	Kemampuan untuk memahami situasi masalah dengan cara menguraikan dan menganalisis masalah menjadi lebih sederhana sehingga mengetahui penyebab permasalahan dan memecahkannya secara sistematis dan mengetahui konsekuensi dari solusi yang diambil					
11	Kemampuan memahami situasi/masalah dengan memandangnya sebagai satu kesatuan yang terintegrasi, dan mengidentifikasi inti masalah dalam situasi yang kompleks					



# UNIVERSITAS KRISTEN MARANATHA

## FORMULIR PENILAIAN KINERJA KEPALA LABORATORIUM FAKULTAS KEDOKTERAN

Tanggal :  
 Nama Pihak yang Dinilai :  
 Laboratorium :  
 Periode Penilaian :

Bacalah manual penilaian kinerja manajerial pada formulir ini dengan seksama, berikanlah pertimbangan terhadap kinerja pihak yang dinilai dengan men *check list* salah satu nilai yang dianggap paling mewakili kinerja pihak yang dinilai untuk setiap sub faktornya

No	Kriteria	Sangat Kurang	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
12	Kemampuan mengumpulkan informasi, masukan yang relevan dari pihak lain yang akan digunakan dalam menyelesaikan masalah dalam menggunakan logika yang akurat dalam menganalisis serta mengevaluasinya					
13	Kemampuan membuat keputusan yang tepat waktu dan bernilai berdasarkan analisis data yang ada untuk memaksimalkan pencapaian tujuan dan mencari solusi alternatif yang terbaik dalam segala kondisi					
14	Keyakinan terhadap kemampuan dirinya sendiri dalam melakukan/menyelesaikan pekerjaannya dengan menerima konsultasi di bidangnya, mampu mengambil keputusan tanpat tergantung orang lain, dan berani mengambil/menerima resiko pekerjaannya					
15	Kemampuan mengendalikan emosi, kemarahan, dengan mencegah diri melakukan tindakan-tindakan negatif dan tetap bersikap tenang ketika menghadapi tantangan/masalah dalam situasi tekanan					
16	Kemampuan menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif dalam berbagai situasi (dengan rekan kerja, lingkungan, dan lain-lain) dengan fleksibel dalam mengaplikasikan peraturan/prosedur, respon terhadap perubahan yang terjadi untuk mencapai tujuan laboratorium					
17	Kemampuan menunjukkan yang berprinsip dalam nilai dan perilaku dengan membuat keputusan/kebijakan secara adil dan objektif, berkomunikasi secara jujur dan terpercaya, kemampuan dalam menepati janji melindungi dan menjaga reputasi labororium, tidak membocorkan informasi yang bersifat rahasia					
18	Kemampuan mengkaitkan tindakan sesuai kebutuhan, prioritas, tujuan laboratorium untuk pengembangan pengetahuan mahasiswa					
19	Kemampuan menetapkan standar kinerja yang tinggi dan bekerja untuk mencapainya dengan melakukan yang terbaik bagi laboratorium dan mahasiswa melalui tanggung jawab terhadap kelancaran praktikum (alat, fasilitas dalam kondisi baik) dan mengembangkan kegiatan, media, fasilitas, materi, dalam pelaksanaan praktikum					
20	Kemampuan menyusun rencana jangka pendek sampai jangka panjang yang realistis dan efektif dalam mencapai tujuan laboratorium/unit bagian tentang kebutuhan sumber daya, kegiatan laboratorium, target, dan rencana strategi masa depan					
21	Kemampuan memikul tugas dan tanggung jawab terhadap sumber daya yang ada (alat, bawahan, tas, media, dan lain-lain) dan mengalokasikannya secara efektif					



# UNIVERSITAS KRISTEN MARANATHA

## FORMULIR PENILAIAN KINERJA KEPALA LABORATORIUM FAKULTAS KEDOKTERAN

Tanggal :  
 Nama Pihak yang Dinilai :  
 Labratorium :  
 Periode Penilaian :

Bacalah manual penilaian kinerja manajerial pada formulir ini dengan seksama, berikanlah pertimbangan terhadap kinerja pihak yang dinilai dengan men *check list* salah satu nilai yang dianggap paling mewakili kinerja pihak yang dinilai untuk setiap sub faktornya

No	Kriteria	Sangat Kurang	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
22	Kemampuan mengalokasikan waktu secara efisien dengan melakukan pekerjaan berdasarkan prioritas					
23	Kemampuan menggunakan data kuantitatif secara efektif untuk perencanaan atau penetapan kebijakan laboratorium/unit bagian, misalnya nilai mahasiswa					
24	Kemampuan mengantisipasi kebutuhan mahasiswa dan bawahan dengan melakukan tindakan perbaikan agar kegiatan praktikum berjalan semakin baik dan dapat meningkatkan pengetahuan mahasiswa/bawahan serta menciptakan kondisi dan proses yang lebih baik bagi laboratorium/unit bagian					
25	Kemampuan memiliki pengetahuan keprofesian dan dipandang sebagai pakar di bidangnya yang ditunjukkan dengan aktif mengikuti perkembangan pengetahuan/teknologi di bidangnya dan berusaha menguasai, serta dapat membaginya pada mahasiswa dan bawahan					
26	Kemampuan memahami isu-isu nasional dan global yang relevan yang berdampak penting bagi kelangsungan kegiatan praktikum dan bertujuan untuk menghasilkan lulusan-lulusan yang berkualitas					
27	Kemampuan berkonsentrasi terhadap kejelasan, kualitas, dan ketelitian kerja pribadi maupun bawahan dengan mengawasi perkembangan dari pelaksanaan praktikum dan informasi (data/nilai)					
28	Kemampuan menggunakan sumber daya (manusia, fasilitas, dan lain-lain) dengan bijaksana demi menjaga reputasi universitas di mata masyarakat					
29	Kemampuan mengikuti perkembangan dunia pendidikan secara global di bidangnya sebagai persiapan mahasiswa di masa depan					
30	Kemampuan berbicara secara jelas dan efektif					
31	Kemampuan membangun komunikasi yang terbuka dengan membagi informasi tentang pendidikan/pengetahuan dan teknologi di bidangnya kepada mahasiswa dan bawahan serta memberikan kebutuhan kepada bawahan dalam berpendapat					
32	Kemampuan mendengarkan dan memberi perhatian secara efektif kepada mahasiswa dan bawahan dengan membantu menyelesaikan masalah dalam studi dan pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya.					
33	Kemampuan menyampaikan informasi secara tertulis dengan jelas dan efektif melalui dokumen formal maupun informal (laporan kegiatan, menyusun diktat/pegangan praktikum, RAB, rencana kebutuhan dan pengembangan praktikum).					



# UNIVERSITAS KRISTEN MARANATHA

## FORMULIR PENILAIAN KINERJA KEPALA LABORATORIUM FAKULTAS TEKNIK

Tanggal Penilaian :  
 Nama Pihak yang Dinilai :  
 Laboratorium :  
 Jurusan :  
 Periode Penilaian :

**Bacalah manual penilaian kinerja kepala labpratorium pada formulir ini dengan seksama, berikanlah pertimbangan terhadap kinerja pihak yang dinilai dengan men-*check list* salah satu nilai yang dianggap paling mewakili kinerja pihak yang dinilai untuk setiap sub faktornya**

No	Kriteria	Sangat Kurang	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
1	Kemampuan menghormati dan menghargai perbedaan nilai-nilai orang lain (budaya, latar belakang, agama, dll) sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan dapat membangun tim kerja untuk mencapai keberhasilan laboratorium					
2	Kemampuan mengelola masalah/konflik dengan melakukan kerjasama dengan pihak yang bermasalah, serta menciptakan lingkungan yang kondusif (terbuka) untuk mencari solusi yang adil					
3	Kemampuan mengembangkan hubungan formal dan informal yang seimbang dengan atasan dalam unit kerja yang dipimpin					
4	Kemampuan mengajarkan atau mendorong pengembangan orang lain/bawahan dengan memberikan perintah/masukan yang jelas, yang bertujuan untuk pengembangan laboratorium dan anggotanya.					
5	Kemampuan memberikan arahan dan prioritas yang jelas tentang rencana, tindakan (kegiatan) laboratorium yang diambil, mengevaluasinya, dan kemampuan bekerjasama dalam laboratorium					
6	Kemampuan membangun tim kerja secara efektif untuk mencapai tujuan laboratorium dengan menyelesaikan masalah secara terbuka, bekerja sama dan mendorong semua anggota laboratorium memberikan kontribusi secara maksimal					
7	Kemampuan mendorong (memotivasi) dan memberdayakan orang lain dengan memberikan kepercayaan kepada bawahan dan memberikan komentar yang positif terhadap pekerjaannya sehingga menciptakan antusiasme/perasaan ingin maju					
8	Kemampuan mendorong (memotivasi) dan memberdayakan orang lain dengan memberikan kepercayaan kepada bawahan dan memberikan komentar yang positif terhadap pekerjaannya sehingga menciptakan antusiasme/perasaan ingin maju					
9	Kemampuan mengendalikan emosi, kemarahan, dengan mencegah diri melakukan tindakan-tindakan negatif dan tetap bersikap tenang ketika menghadapi tantangan/masalah dalam situasi tekanan					



# UNIVERSITAS KRISTEN MARANATHA

## FORMULIR PENILAIAN KINERJA KEPALA LABORATORIUM FAKULTAS TEKNIK

Tanggal Penilaian :  
 Nama Pihak yang Dinilai :  
 Laboratorium :  
 Jurusan :  
 Periode Penilaian :

**Bacalah manual penilaian kinerja kepala labratorium pada formulir ini dengan seksama, berikanlah pertimbangan terhadap kinerja pihak yang dinilai dengan men-check list salah satu nilai yang dianggap paling mewakili kinerja pihak yang dinilai untuk setiap sub faktornya**

No	Kriteria	Sangat Kurang	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
10	Kemampuan menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif dalam berbagai situasi (dengan rekan kerja, lingkungan, dan lain-lain) dengan fleksibel dalam mengaplikasikan peraturan/prosedur, respon terhadap perubahan yang terjadi untuk mencapai tujuan laboratorium					
11	Kemampuan menunjukkan yang berprinsip dalam nilai dan perilaku dengan membuat keputusan/kebijakan secara adil dan objektif, berkomunikasi secara jujur dan terpercaya, kemampuan dalam menepati janji melindungi dan menjaga reputasi laboratorium, tidak membocorkan informasi yang bersifat rahasia					
12	Kepedulian terhadap pekerjaan untuk bekerja dengan baik/diatas standar dengan membuat perubahan dalam pelaksanaan praktikum dan melakukan tindakan yang dapat menopang laboratorium dalam mencapai tujuan laboratorium					
13	Kemampuan mengkaitkan tindakan sesuai kebutuhan, prioritas, tujuan laboratorium untuk pengembangan pengetahuan mahasiswa					
14	Kemampuan menetapkan standar kinerja yang tinggi dan bekerja untuk mencapainya dengan melakukan yang terbaik bagi laboratorium dan mahasiswa melalui tanggung jawab terhadap kelancaran praktikum (alat, fasilitas dalam kondisi baik) dan mengembangkan kegiatan, media, fasilitas, materi, dalam pelaksanaan praktikum					
15	Kemampuan menyusun rencana jangka pendek sampai jangka panjang yang realistis dan efektif dalam mencapai tujuan laboratorium/unit bagian tentang kebutuhan sumber daya, kegiatan laboratorium, target, dan rencana strategi masa depan					
16	Kemampuan mengidentifikasi dan mengumpulkan pengetahuan, sistem, proses/prosedur, dan teknologi baru dalam pelaksanaan praktikum secara efektif					
17	Kemampuan memikul tugas dan tanggung jawab terhadap sumber daya yang ada (alat, bawahan, tas, media, dan lain-lain) dan mengalokasikannya secara efektif					



# UNIVERSITAS KRISTEN MARANATHA

## FORMULIR PENILAIAN KINERJA KEPALA LABORATORIUM FAKULTAS TEKNIK

Tanggal Penilaian :  
 Nama Pihak yang Dinilai :  
 Laboratorium :  
 Jurusan :  
 Periode Penilaian :

Bacalah manual penilaian kinerja kepala laboratorium pada formulir ini dengan seksama, berikanlah pertimbangan terhadap kinerja pihak yang dinilai dengan men-*check list* salah satu nilai yang dianggap paling mewakili kinerja pihak yang dinilai untuk setiap sub faktornya

No	Kriteria	Sangat Kurang	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
18	Kemampuan memiliki pengetahuan keprofesian dan dipandang sebagai pakar di bidangnya yang ditunjukkan dengan aktif mengikuti perkembangan pengetahuan/teknologi di bidangnya dan berusaha menguasai, serta dapat membaginya pada mahasiswa dan bawahan					
19	Kemampuan memahami isu-isu nasional dan global yang relevan yang berdampak penting bagi kelangsungan kegiatan praktikum dan bertujuan untuk menghasilkan lulusan-lulusan yang berkualitas					
20	Kemampuan mengantisipasi kebutuhan mahasiswa dan bawahan dengan melakukan tindakan perbaikan agar kegiatan praktikum berjalan semakin baik dan dapat meningkatkan pengetahuan mahasiswa/bawahan serta menciptakan kondisi dan proses yang lebih baik bagi laboratorium/unit bagian					
21	Kemampuan menggunakan sumber daya (manusia, fasilitas, dan lain-lain) dengan bijaksana demi menjaga reputasi universitas di mata masyarakat					
22	Kemampuan untuk mendorong penggunaan sumber daya dengan bijaksana.					
23	Kemampuan mengikuti perkembangan dunia pendidikan secara global di bidangnya sebagai persiapan mahasiswa di masa depan					
24	Kemampuan membangun komunikasi yang terbuka dengan membagi informasi tentang pendidikan/pengetahuan dan teknologi di bidangnya kepada mahasiswa dan bawahan serta memberikan kebutuhan kepada bawahan dalam berpendapat					
25	Kemampuan mendengarkan dan memberi perhatian secara efektif kepada mahasiswa dan bawahan dengan membantu menyelesaikan masalah dalam studi dan pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya.					
26	Kemampuan menyampaikan informasi secara tertulis dengan jelas dan efektif melalui dokumen formal maupun informal (laporan kegiatan, menyusun diktat/pegangan praktikum, RAB, rencana kebutuhan dan pengembangan praktikum).					



# UNIVERSITAS KRISTEN MARANATHA

## FORMULIR PENILAIAN KINERJA KEPALA LABORATORIUM FAKULTAS TEKNOLOGI INFORMASI

Tanggal .....  
 Nama Pihak yang Dinilai .....  
 Laboratorium .....  
 Periode Penilaian .....

**Bacalah manual penilaian kinerja manajerial pada formulir ini dengan seksama, berikanlah pertimbangan terhadap kinerja pihak yang dinilai dengan *check list* salah satu nilai yang dianggap paling mewakili kinerja pihak yang dinilai untuk setiap kriterianya**

No	Kriteria	Sangat Kurang	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
1	Kemampuan menghormati dan menghargai perbedaan nilai-nilai orang lain (budaya, latar belakang, agama, dll) sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan dapat membangun tim kerja untuk mencapai keberhasilan laboratorium					
2	Kemampuan mengelola masalah/konflik dengan melakukan kerjasama dengan pihak yang bermasalah, serta menciptakan lingkungan yang kondusif (terbuka) untuk mencari solusi yang adil					
3	Kemampuan mengembangkan hubungan formal dan informal yang seimbang dengan atasan dalam unit kerja yang dipimpin					
4	Kemampuan mengajarkan atau mendorong pengembangan orang lain/bawahan dengan memberikan perintah/masukan yang jelas, memberikan masukan yang bertujuan untuk pengembangan laboratorium dan anggotanya					
5	Kemampuan memberikan arahan dan prioritas yang jelas tentang rencana, tindakan (kegiatan) laboratorium yang diambil, mengevaluasinya, dan kemampuan bekerjasama dalam laboratorium					
6	Kemampuan membangun tim kerja secara efektif untuk mencapai tujuan laboratorium dengan menyelesaikan masalah secara terbuka, bekerja sama dan mendorong semua anggota laboratorium memberikan kontribusi secara maksimal					
7	Kemampuan memahami situasi/masalah dengan memandangnya sebagai satu kesatuan yang terintegrasi, dan mengidentifikasi inti masalah dalam situasi yang kompleks					
8	Kemampuan membuat keputusan yang tepat waktu dan bernilai berdasarkan analisis data yang ada untuk memaksimalkan pencapaian tujuan dan mencari solusi alternatif yang terbaik dalam segala kondisi					
9	Kemampuan mengendalikan emosi, kemarahan, dengan mencegah diri melakukan tindakan-tindakan negatif dan tetap bersikap tenang ketika menghadapi tantangan/masalah dalam situasi tekanan					
10	Kemampuan menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif dalam berbagai situasi (dengan rekan kerja, lingkungan, dan lain-lain) dengan fleksibel dalam mengaplikasikan peraturan/prosedur, respon terhadap perubahan yang terjadi untuk mencapai tujuan laboratorium					
11	Kemampuan mencapai hasil dengan memperbaiki, meningkatkan kinerja laboratorium baik melalui pemanfaatan sumber daya (manusia, fasilitas) dan waktu secara efektif dan efisien serta mampu melawan hambatan dalam proses praktikum					



# UNIVERSITAS KRISTEN MARANATHA

## FORMULIR PENILAIAN KINERJA KEPALA LABORATORIUM FAKULTAS TEKNOLOGI INFORMASI

Tanggal .....  
 Nama Pihak yang Dinilai .....  
 Laboratorium .....  
 Periode Penilaian .....

**Bacalah manual penilaian kinerja manajerial pada formulir ini dengan seksama, berikanlah pertimbangan terhadap kinerja pihak yang dinilai dengan *check list* salah satu nilai yang dianggap paling mewakili kinerja pihak yang dinilai untuk setiap kriterianya**

No	Kriteria	Sangat Kurang	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
12	Kemampuan mengkaitkan tindakan sesuai kebutuhan, prioritas, tujuan laboratorium untuk pengembangan pengetahuan mahasiswa					
13	Kemampuan menetapkan standar kinerja yang tinggi dan bekerja untuk mencapainya dengan melakukan yang terbaik bagi laboratorium dan mahasiswa melalui tanggung jawab terhadap kelancaran praktikum (alat, fasilitas dalam kondisi baik) dan mengembangkan kegiatan, media, fasilitas, materi, dalam pelaksanaan praktikum					
14	Kemampuan memikul tugas dan tanggung jawab terhadap sumber daya yang ada (alat, bawahan, tas, media, dan lain-lain) dan mengalokasikannya secara efektif					
15	Kemampuan memiliki pengetahuan keprofesian dan dipandang sebagai pakar di bidangnya yang ditunjukkan dengan aktif mengikuti perkembangan pengetahuan/teknologi di bidangnya dan berusaha menguasai, serta dapat membaginya pada mahasiswa dan bawahan					
16	Kemampuan memahami isu-isu nasional dan global yang relevan yang berdampak penting bagi kelangsungan kegiatan praktikum dan bertujuan untuk menghasilkan lulusan-lulusan yang berkualitas					
17	Kemampuan untuk berusaha mengumpulkan informasi yang lebih banyak tentang masalah perkembangan pengetahuan, teknologi, dan lain-lain yang bermanfaat bagi kemajuan laboratorium					
18	Kemampuan membangun komunikasi yang terbuka dengan membagi informasi tentang pendidikan/pengetahuan dan teknologi di bidangnya kepada mahasiswa dan bawahan serta memberikan kebutuhan kepada bawahan dalam berpendapat					



# UNIVERSITAS KRISTEN MARANATHA

## FORMULIR PENILAIAN KINERJA KEPALA LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI

Tanggal :  
 Nama Pihak yang Dinilai :  
 Laboratorium :  
 Periode Penilaian :

**Bacalah manual penilaian kinerja manajerial pada formulir ini dengan seksama, berikanlah pertimbangan terhadap kinerja pihak yang dinilai dengan *check list* salah satu nilai yang dianggap paling mewakili kinerja pihak yang dinilai untuk setiap kriterianya**

No	Kriteria	Sangat Kurang	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
1	Kemampuan mengajarkan atau mendorong pengembangan orang lain/bawahan dengan memberikan perintah/masukan yang jelas, memberikan masukan yang bertujuan untuk pengembangan laboratorium dan anggotanya					
2	Kemampuan membangun tim kerja secara efektif untuk mencapai tujuan laboratorium dengan menyelesaikan masalah secara terbuka, bekerja sama dan mendorong semua anggota laboratorium memberikan kontribusi secara maksimal					
3	Kemampuan untuk memahami situasi masalah dengan cara menguraikan dan menganalisis masalah menjadi lebih sederhana sehingga mengetahui penyebab permasalahan dan memecahkannya secara sistematis dan mengetahui konsekuensi dari solusi yang diambil					
4	Kemampuan membuat keputusan yang tepat waktu dan bernilai berdasarkan analisis data yang ada untuk memaksimalkan pencapaian tujuan dan mencari solusi alternatif yang terbaik dalam segala kondisi					
5	Kemampuan menyesuaikan diri dan bekerja secara efektif dalam berbagai situasi (dengan rekan kerja, lingkungan, dan lain-lain) dengan fleksibel dalam mengaplikasikan peraturan/prosedur, respon terhadap perubahan yang terjadi untuk mencapai tujuan laboratorium					
6	Kemampuan menunjukkan yang berprinsip dalam nilai dan perilaku dengan membuat keputusan/kebijakan secara adil dan objektif, berkomunikasi secara jujur dan terpercaya, kemampuan dalam menepati janji melindungi dan menjaga reputasi laboratorium, tidak membocorkan informasi yang bersifat rahasia					
7	Kemampuan menyusun rencana jangka pendek sampai jangka panjang yang realistis dan efektif dalam mencapai tujuan laboratorium/unit bagian tentang kebutuhan sumber daya, kegiatan laboratorium, target, dan rencana strategi masa depan					
8	Kemampuan mengidentifikasi dan mengumpulkan pengetahuan, sistem, proses/prosedur, dan teknologi baru dalam pelaksanaan praktikum secara efektif					
9	Kemampuan memikul tugas dan tanggung jawab terhadap sumber daya yang ada (alat, bawahan, tas, media, dan lain-lain) dan mengalokasikannya secara efektif					
10	Kemampuan mengalokasikan waktu secara efisien dengan melakukan pekerjaan berdasarkan prioritas					



# UNIVERSITAS KRISTEN MARANATHA

## FORMULIR PENILAIAN KINERJA KEPALA LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI

Tanggal .....  
 Nama Pihak yang Dinilai .....  
 Laboratorium .....  
 Periode Penilaian .....

**Bacalah manual penilaian kinerja manajerial pada formulir ini dengan seksama, berikanlah pertimbangan terhadap kinerja pihak yang dinilai dengan *check list* salah satu nilai yang dianggap paling mewakili kinerja pihak yang dinilai untuk setiap kriterianya**

No	Kriteria	Sangat Kurang	Kurang	Cukup	Baik	Sangat Baik
11	Kemampuan memiliki pengetahuan keprofesian dan dipandang sebagai pakar di bidangnya yang ditunjukkan dengan aktif mengikuti perkembangan pengetahuan/teknologi di bidangnya dan berusaha menguasai, serta dapat membaginya pada mahasiswa dan bawahan					
12	Kemampuan mengikuti perkembangan dunia pendidikan secara global di bidangnya sebagai persiapan mahasiswa di masa depan					
13	Kemampuan membangun komunikasi yang terbuka dengan membagi informasi tentang pendidikan/pengetahuan dan teknologi di bidangnya kepada mahasiswa dan bawahan serta memberikan kebutuhan kepada bawahan dalam berpendapat					
14	Kemampuan berbicara secara jelas dan efektif					

## **6.2. Saran**

1. Sebaiknya dilakukan uji coba formulir penilaian kinerja jabatan kepala laboratoium di setiap fakultas.
  2. Untuk penelitian selanjutnya diusulkan untuk melakukan perancangan penilaian kinerja bagi jabatan koordinator laboratoium Fakultas Sastra.
  3. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya responden kuesioner analisis jabatan untuk jabatan kepala laboratorium bukan hanya kepala laboratorium tetapi juga atasan dari kepala laboratorium.
-