

Pengembangan Sistem Informasi Evaluasi Kinerja Dosen Berdasarkan Penilaian Mahasiswa Berbasis Web (Studi Kasus : Politeknik Negeri Ujung Pandang)

Muhammad Ahyar, Andi Gunawan¹⁾, Nuraeni Umar²⁾

Abstrak: Politeknik Negeri Ujung Pandang adalah institusi pendidikan yang memiliki kapasitas dosen cukup banyak dan selalu berusaha untuk terus meningkatkan kinerja dosennya dengan cara melakukan kegiatan evaluasi kinerja dosen secara berkala setiap akhir semester. Evaluasi kinerja dosen ini dititikberatkan pada peninjauan keempat sifat kompetensi dalam proses mengajar, yaitu meliputi kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial. Adapun nilai akhir dari jumlah keseluruhan kompetensi terdiri dari lima kategori, yaitu Sangat Baik, Baik, Cukup, Tidak Baik dan Sangat Tidak Baik, yang kemudian akan dimonitoring dan dievaluasi. Hingga saat ini evaluasi kinerja dosen berjalan dengan banyak hambatan sebab Politeknik Negeri Ujung Pandang belum memiliki sistem yang dapat membantu kegiatan tersebut. Oleh sebab itu, untuk mengatasi permasalahan tersebut diperlukan suatu perubahan sistem yaitu dari sistem evaluasi kinerja dosen manual menjadi sistem informasi evaluasi kinerja dosen berbasis web. Dengan demikian maka semua proses dalam kegiatan evaluasi kinerja dosen dapat dilakukan secara online, baik dalam proses input kuisioner maupun penyajian laporannya. Pada penelitian ini, pengumpulan data penelitian menggunakan teknik observasi, wawancara, dan studi pustaka. Pendekatan pengembangan sistem menggunakan *use case diagram* sebagai alat untuk perancangan, serta PHP dan MySQL sebagai alat pengkodean komputer.

Kata Kunci: Evaluasi Kinerja Dosen, Kuisioner, Sistem Informasi

PENDAHULUAN

Dosen adalah salah satu komponen utama dalam sistem pendidikan pada perguruan tinggi. Peran, tugas, dan tanggung jawab dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas manusia Indonesia, meliputi kualitas iman dan 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. 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. 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 professional (Muchlas, 2010).

Sukses tidaknya seorang dosen dalam melaksanakan tugas yang telah

¹⁾ adalah dosen Program Studi T.Multimedia&Jaringan ²⁾ adalah dosen Program Studi T.Telekomunikasi Jurusan Teknik Elektro Politeknik Negeri Ujung Pandang, Jl. Perintis Kemerdekaan Km.10, Tamalanrea Makassar 90245

dibebankan kepadanya tidak dapat hanya dilihat dari kegiatan kesehariannya. Akan tetapi harus melalui penilaian serangkaian indikator yang bersifat terukur. Dalam konteks inilah sangat diperlukannya kegiatan evaluasi Dosen. Evaluasi kinerja dosen bertujuan untuk (1) meningkatkan profesionalisme dosen dalam melaksanakan tugas, (2) meningkatkan proses dan hasil pendidikan (3) menilai akuntabilitas kinerja dosen di perguruan tinggi (4) meningkatkan atmosfer akademik di semua jenjang perguruan tinggi dan (5) mempercepat terwujudnya tujuan pendidikan nasional.

Politeknik Negeri Ujung Pandang, dalam rangka meningkatkan kinerja sumber daya manusianya, yaitu dalam kaitannya terhadap dosen. Secara berkala mengadakan evaluasi kinerja dosen setiap akhir perkuliahan seperti pada waktu Ujian Akhir Semester (UAS). Evaluasi kinerja dosen ini dititikberatkan pada peninjauan keempat sifat kompetensi dalam proses mengajar meliputi kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian dan sosial yang kemudian akan dimonitoring, evaluasi dan auditing. Peninjauan keempat sifat kompetensi tersebut terdiri dari 5 (lima) skala penilaian, antara lain: 1 = sangat kurang; 2 = kurang; 3 = cukup; 4 = baik dan 5 = sangat baik, yang disajikan dalam bentuk kuisisioner dan penilaiannya dilakukan mahasiswa.

Kegiatan evaluasi kinerja dosen tersebut dimulai dengan pembentukan tim penyelenggara evaluasi dosen oleh Unit P3AI (Pusat Pengembangan dan Peningkatan Aktivitas Instruksional) untuk setiap program studi, penyebaran instrumen evaluasi yaitu angket kuisisioner, pengisian kuisisioner secara manual oleh mahasiswa dengan cara

mengisi lembaran kertas, pengecekan kelayakan instrumen, proses entri data dengan menggunakan perangkat lunak *Microsoft excel* dan proses rekapitulasi sehingga dapat di peroleh ranking nilai dosen yang dinilai oleh mahasiswa. Setelah tahap tersebut selesai, UP3AI melaporkan hasil perolehan nilai evaluasi semua dosen ke Ketua Program Studi dan Ketua Jurusan. Hasil evaluasi ini juga ditindaklanjuti oleh pimpinan PNUP dengan memberikan *reward* bagi dosen yang berkinerja memuaskan dan sangat baik dan *punishment* bagi dosen yang berkinerja sangat kurang.

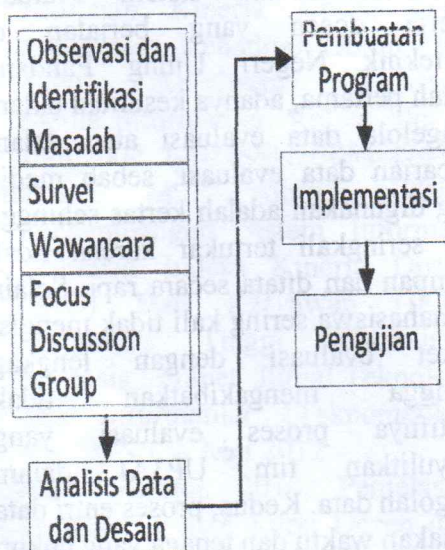
Kelemahan dari sistem evaluasi kinerja dosen yang berjalan di Politeknik Negeri Ujung Pandang adalah pertama, adanya kesulitan dalam mengelola data evaluasi atau dalam pencarian data evaluasi, sebab media yang digunakan adalah kertas sehingga data seringkali tertukar karena tidak disimpan dan ditata secara rapi. Selain itu mahasiswa sering kali tidak mengisi angket evaluasi dengan lengkap sehingga mengakibatkan tidak efektifnya proses evaluasi yang menyulitkan tim UP3AI dalam mengolah data. Kedua, proses entri data memakan waktu dan tenaga yang cukup besar dimana jumlah mahasiswa dan mata kuliah yang cukup banyak. Ketiga, proses untuk mendapatkan ranking nilai dosen sangat sulit karena harus di lakukan secara manual. Keempat memungkinkan terjadinya kesalahan dalam hasil laporan evaluasi dosen yang diakibatkan proses input dan analisa yang salah yang tentu saja dapat merugikan dosen yang dievaluasi. Kelima hasil evaluasi dan *feedback* oleh mahasiswa tidak diketahui oleh dosen yang bersangkutan sehingga

tidak adanya input untuk melakukan perbaikan.

Pengembangan suatu aplikasi sistem informasi evaluasi kinerja dosen akan menjadi sebuah alat bantu dan jalan keluar untuk mengatasi masalah-masalah yang ada. Kehadiran sistem informasi tersebut akan sangat berguna khususnya bagi Politeknik Negeri Ujung Pandang dalam proses evaluasi kinerja dosennya.

METODE PENELITIAN

Metodologi yang digunakan dalam penelitian adalah diawali dengan pengumpulan data dilanjutkan dengan tahap *develop* sistem informasi.



Gambar 1. Proses pengembangan perangkat lunak

a. Metode pengumpulan data

Sebelum melakukan rancangan penelitian maka harus dicari data untuk kebutuhan penelitian. Data yang akan digunakan ada dua macam:

1. Data primer: pada penelitian ini data primer yang digunakan adalah data pedoman proses evaluasi dosen.

2. Data sekunder: dalam penelitian ini diambil dari studi pustaka, literatur, maupun diskusi kelompok tentang rancangan sistem informasi yang akan dibuat.

Untuk mendapatkan data yang relevan dan akurat, maka pengumpulan data dilakukan dengan metode:

1. Observasi, Pengumpulan data melalui pengamatan secara langsung pada proses-proses yang sedang berjalan dan pencatatan terhadap berbagai. yaitu :
 - a. Mengkaji Struktur Organisasi
 - b. Proses evaluasi dosen
 - c. Sistem manajemen dan teknologi
 - d. Kompetensi SDM.

Sebelum pengkajian dilakukan akan didahului dengan kegiatan identifikasi dan inventarisasi kondisi organisasi, teknologi informasi, dan sumber daya manusia. Pada tahap ini akan dicari masalah dari kondisi atau sistem yang sudah ada, pada konteks ini permasalahan tersebut adalah kegiatan pelaksanaan evaluasi kinerja dosen saat ini. Dengan target luaran mendapatkan permasalahan sistem yang ada saat ini, dan mendapatkan hal-hal yang dibutuhkan untuk pengembangan dan integrasi sistem.

2. Survei, untuk mendapat gambaran kondisi kesiapan fungsional dan non fungsional kebutuhan sistem untuk migrasi ke sistem baru dan kesiapan SDM.

3. Analisa Dokumen, yaitu melakukan dengan mempelajari material yang menggambarkan sistem yang sedang berjalan. Dokumen yang diamati meliputi:
 - a. Renstra Institusi (Visi, Misi)
 - b. Tolak ukur kinerja
 - c. Kebijakan Institusi
 - d. Pedoman evaluasi dosen
 - e. Formulir dan berkas evaluasi dosen oleh mahasiswa
 4. *Focus Group Discussion*, yaitu diskusi ahli yang memiliki kompetensi di bidangnya untuk mendapat masukan dan respon bagi penyempurnaan pekerjaan.
- b. Metode Pengembangan Sistem
- Tahap Pengembangan Sistem Informasi dilakukan sebagai berikut :

1. Analisis Sistem, yang dilakukan berdasarkan hasil dari tahap pengumpulan data. Analisis dilakukan dengan memperhatikan permasalahan yang ada, tujuan dibangunnya sistem informasi, identifikasi input data, serta identifikasi output yang merupakan kebutuhan laporan/tampilan informasi yang diinginkan.
2. Desain Sistem. Pada tahap ini akan dibuat rancangan sistem informasi yang terinci

- berdasarkan spesifikasi yang diinginkan pada tahap analisis menggunakan *use case diagram*. Pada tahap ini juga dilakukan penetapan standar baku basis data perencanaan.
3. Pembuatan Program, yaitu proses pembuatan sistem informasi evaluasi kinerja dosen dengan melakukan *coding system*.
 4. Implementasi, menerapkan hasil sistem informasi evaluasi kinerja dosen ke jaringan kampus Politeknik Negeri Ujung Pandang.
 5. Pengujian, melakukan pengujian terhadap sistem evaluasi kinerja dosen dengan langsung melibatkan pihak mahasiswa, dosen dan pimpinan.

HASIL DAN ANALISA

a. Pengumpulan Data

1. Penjabaran visi, misi dan tujuan strategik dalam peningkatan kinerja dosen
- Penelusuran terhadap visi, misi dan penjabarannya dalam tujuan strategik diperoleh dalam bentuk tabulasi, seperti pada table 1. Tujuan-tujuan strategik untuk masing-masing perspektif memiliki hubungan keterkaitan satu dengan yang lainnya.

Tabel 1. Penjabaran Visi, Misi dan Tujuan Strategik

VISI		
"Menjadikan Politeknik Negeri Ujung Pandang sebagai pusat pendidikan vokasi yang mandiri dan menghasilkan luaran yang unggul dan berakhlak mulia"		
MISI		
a. Meningkatkan dan mengembangkan tridharma perguruan tinggi secara dinamis dan inovatif;		
b. Memberdayakan dan mengembangkan potensi sumber daya Politeknik Negeri Ujung Pandang secara berkesinambungan;		
c. Mewujudkan sivitas akademika dan karyawan yang berakhlak mulia;		
d. Menumbuhkembangkan budaya kewirausahaan.		
TUJUAN		
Meningkatkan kualitas pendidikan dan pengajaran sesuai kebutuhan pasar tingkat lokal, nasional, dan internasional;		
No	Perspektif	Tujuan-Tujuan Strategik
A	Finansial	Insentif Kinerja Dosen
B	Konsumen Pelanggan	Kepuasan Mahasiswa Kepuasan Dosen
C	Proses Bisnis Internal	Kinerja Dosen
D	Peningkatan Pembelajaran	Pendidikan dan Pelatihan

2. Indikator-indikator kinerja dosen dalam pembelajaran

Indikator-indikator kinerja beserta formula dari tiap KPI yang berhasil dirumuskan oleh peneliti, ditampilkan pada tabel 2.

Tabel 2 Indikator-Indikator Kinerja Dosen dalam Pembelajaran

Tujuan Strategik	Key Performance Indicator (KPI)
Finansial	Insentif prestasi kinerja dosen
Konsumen Pelanggan: - Kepuasan Mahasiswa - Kepuasan Dosen	- Nilai kepuasan mahasiswa - Nilai kepuasan dosen
Proses Bisnis Internal: - Kinerja Dosen	- Prosentase ketersediaan kontrak perkuliahan - Prosentasi kehadiran dosen (harus mencapai 90%) - Prosentase pergantian perkuliahan (maksimum 5 x pergantian) - Prosentase nilai terkumpul tepat waktu (nilai UTS dan UAS) - Ketersediaan bahan ajar - Ketepatan waktu dalam melaksanakan pembelajaran 75% (berdasarkan kuisisioner mahasiswa) - Hasil kuisisioner penilaian mahasiswa (75%) - Kesesuaian antara kartu kontrol dan kontrak perkuliahan (80%), khusus untuk evaluasi (dibawah 100% kurang baik)
Peningkatan Pembelajaran: - Pendidikan	- Prosentase pendidikan dosen - Prosentase pelatihan dosen - Prosentase penelitian dosen

3. Penilaian kinerja dosen

Politeknik Negeri Ujung Pandang telah melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala untuk tujuan peningkatan kualitas pengajaran. Bentuk kegiatan monitoring dan evaluasi yang telah dilakukan secara rutin saat ini adalah monitoring dan evaluasi umpan balik kinerja dosen dalam pembelajaran yang dijalankan

oleh Unit Pusat Pengembangan dan Peningkatan Aktivitas Institusional (UP3AI).

Sebelum semester perkuliahan berjalan, setiap dosen yang akan melakukan kegiatan proses belajar mengajar, wajib menyerahkan kontrak perkuliahan pada staf administrasi di masing-masing program studi. Materi

pokok bahasan atau sub pokok bahasan yang tercantum pada kontrak perkuliahan tersebut, pada akhir semester berjalan akan diperiksa kesesuaiannya dengan materi pokok bahasan atau sub pokok bahasan yang tertera pada kartu kontrol perkuliahan, yang telah diisi sebelumnya oleh dosen pada saat pelaksanaan PBM di kelas, laboratorium, atau pun bengkel. Kesesuaian materi pokok bahasan atau sub pokok bahasan tersebut akan dijadikan sebagai salah satu pertimbangan oleh tim UP3AI dalam menetapkan seorang dosen menerima atau tidak menerima insentif prestasi kinerja dosen. Semua dosen yang menerima insentif prestasi kinerja dosen akan ditetapkan oleh Direktur PNUP yang tertuang dalam bentuk surat keputusan Direktur.

Monitoring dan evaluasi perkuliahan juga dilakukan melalui evaluasi proses belajar mengajar (PBM) yang dilakukan oleh mahasiswa, dengan mengisi lembar kuisisioner secara manual. Aspek yang dinilai oleh mahasiswa meliputi 4 aspek kompetensi dosen, yakni:

- a) Kompetensi pedagogik;
- b) Kompetensi profesional;
- c) Kompetensi kepribadian;
- d) Kompetensi sosial.

Lembar kuisisioner didistribusikan oleh masing-masing tim UP3AI ke setiap kelas terkait, sebelum dosen memberikan nilai akhirnya di kelas tersebut. Setiap mahasiswa menilai semua dosen yang mengajar di kelasnya berdasarkan penilaiannya masing-masing. Pilihan mahasiswa dapat berupa skor nilai: 1 = sangat kurang; 2 = kurang; 4 = baik, dan 5 = sangat baik.

Perhitungan hasil kuisisioner mahasiswa dihitung berdasarkan skor

nilai pertanyaan dari setiap responden, dimana:

1. Rata-rata untuk setiap pertanyaan = jumlah skor nilai / jumlah responden.
2. Tingkat pencapaian untuk setiap pertanyaan = $(\text{rata-rata} / 5) * 100$.
3. Nilai rata-rata keseluruhan = $\text{jumlah nilai rata-rata} / 13$.
4. Tingkat pencapaian secara keseluruhan = $(\text{nilai rata-rata keseluruhan} / 5) * 100$.

Hasil monitoring tersebut akan dievaluasi dan juga dijadikan sebagai salah satu pertimbangan oleh tim UP3AI dalam menetapkan seorang dosen menerima atau tidak menerima insentif prestasi kinerja dosen.

Pada akhirnya, hasil monitoring dan evaluasi oleh tim UP3AI kemudian dibawa ke rapat pleno yang dipimpin oleh wakil direktur 1 dan dihadiri oleh Ka. dan Sekertaris UP3AI, Para Ketua Jurusan/ Ketua Program Studi. Hasil monitoring dan evaluasi implementasi kurikulum tersebut, juga ditindaklanjuti oleh pimpinan PNUP dengan memberikan reward dan punishment per semester sesuai aturan yang berlaku. Bagi tenaga pengajar yang hasil monitoring dan evaluasi berdasarkan UP3AI memenuhi 8 (delapan) kriteria penilaian akan mendapatkan reward (berupa insentif), sedangkan bagi tenaga pengajar yang hasil monitoring dan evaluasinya tidak memenuhi kriteria penilaian tidak akan mendapatkan insentif, khusus bagi tenaga pengajar yang kehadirannya tidak memenuhi batas minimal 85,71% akan mendapatkan *punishment* berupa teguran tertulis.

Hasil monitoring dan evaluasi, dalam bentuk laporan tersebut, diserahkan kepada: pimpinan institusi/wakil direktur 1, semua ketua

jurusan/kepala program studi dan kepala Unit Penjaminan Mutu untuk ditindak lanjuti. Hal tersebut dilakukan sebagai upaya memperbaiki proses belajar mengajar di PNUP.

Berdasarkan dokumen literature/pedoman evaluasi dosen dalam pembelajaran diperoleh data-data berupa bobot penilaian kinerja dosen seperti pada tabel 3.

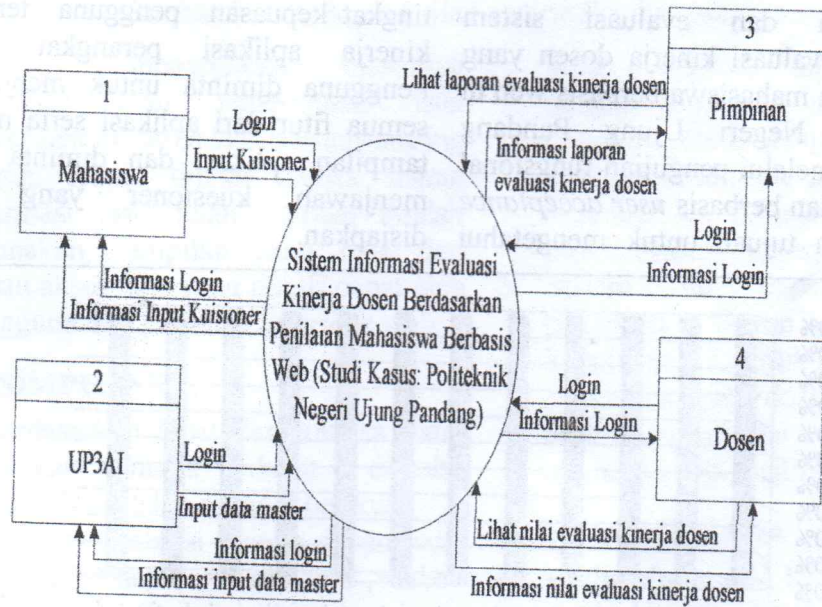
Tabel 3 Penilaian Kinerja Dosen

No	Kriteria	Bobot
1	Hasil evaluasi mahasiswa	50%
2	Hasil evaluasi pimpinan	10%
3	Kehadiran mengajar	20%
4	Capaian materi	20%

b. Perancangan Sistem Informasi

1. Diagram konteks

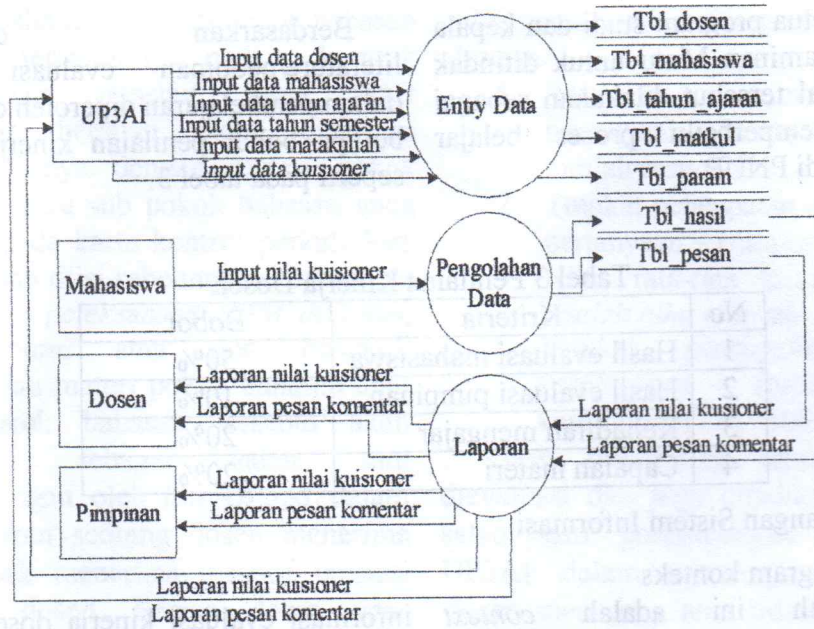
Dibawah ini adalah *context diagram* secara umum yang menggambarkan arus data dalam sistem informasi evaluasi kinerja dosen yang di nilai oleh mahasiswa (studi kasus : Politeknik Negeri Ujung Pandang).



Gambar 2. Diagram konteks

2. Data Flow Diagram (DFD)

Dibawah ini adalah DFD yang menggambarkan aliran data dan transformasi yang digunakan untuk perjalanan data dari masukan hingga keluaran. Diagram alir dari sistem informasi evaluasi kinerja dosen yang di nilai oleh mahasiswa berbasis web yang akan di bangun di Politenik Negeri Ujung Pandang adalah sebagai berikut :

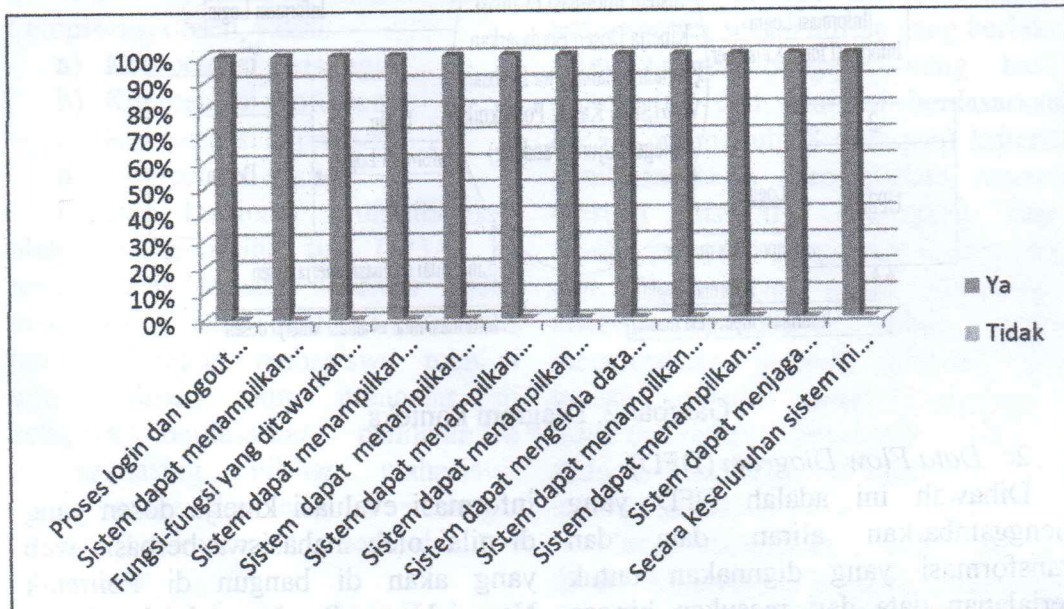


Gambar 3. Data flow diagram

c. Pengujian dan evaluasi program

Pengujian dan evaluasi sistem informasi evaluasi kinerja dosen yang di nilai oleh mahasiswa berbasis web di Politeknik Negeri Ujung Pandang dilakukan melalui pengujian fungsional dan pengujian berbasis *user acceptance test* dengan tujuan untuk mengetahui

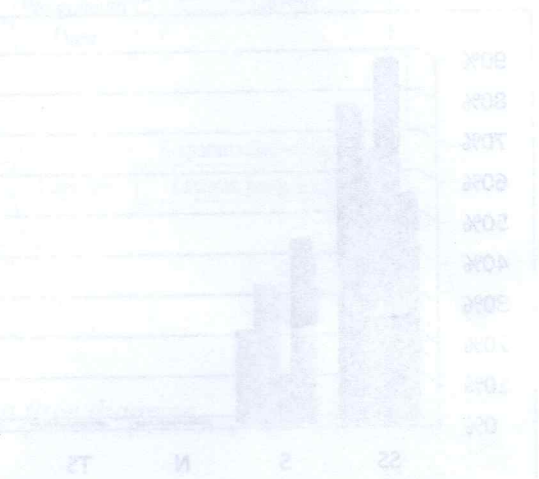
tingkat kepuasan pengguna terhadap kinerja aplikasi perangkat lunak. Pengguna diminta untuk menjelajahi semua fitur dari aplikasi serta menilai tampilan aplikasi dan diminta untuk menjawab kuesioner yang telah disiapkan.



Gambar 4. Grafik pengujian fungsional sistem

- Tri Dharma Perguruan Tinggi. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 10 No.051.
- Jogiyanto, HM. 2005. Analisis dan Desain; Sistem Informasi Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Kusrini. 2006. Perancangan Sistem Pendukung Keputusan untuk Evaluasi Kinerja Dosen di STMIK AMIKOM Yogyakarta. Jurnal Ilmiah DASI Vol 7 No 2 Juni 2006. ISSN:1411-3201.
- Kusumadewi, Sri. 2004. Fuzzy Quantification Theory untuk Analisis Hubungan Antara Penilaian Kinerja Dosen Oleh Mahasiswa, Kehadiran Dosen, Dan Nilai Kelulusan Mahasiswa. Media Informatika, Vol. 2, No. 1, Juni 2004, 1-10 ISSN: 0854-4743.
- Miftakul M. Amin. 2012. Pengembangan Sistem Informasi Penilaian Indeks Kinerja Dosen (IKD) Dan Karyawan (IKK) Perguruan Tinggi Darmajaya Berbasis Intranet. Jurnal Teknologi dan Informatika (Teknomatika) Vol. 2, No. 2, Mei 2012
- Muchlas, Samani. 2010. Penjelasan Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Thridarma Perguruan Tinggi. Jakarta.

Hasil data respon diperoleh melalui metode wawancara yang menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan untuk melakukan analisis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses pengembangan sistem dan output parameter.



Graph 2. Grafik pengujian kemampuan user (eksplorasi) terhadap masing-masing modul yang telah dibuat untuk informasi yang telah dibuat untuk digunakan tampilan yang baik dan waktu akses data yang relatif cepat oleh pengguna dan halaman user interface.

KESIMPULAN

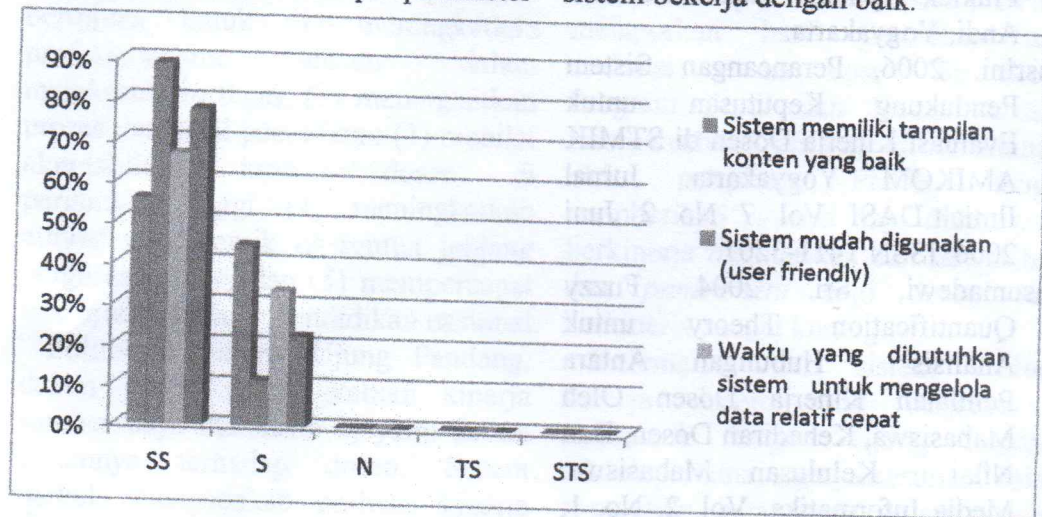
Berdasarkan hasil dan analisis yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Sistem evaluasi kinerja dosen yang dibuat dapat membantu dalam kegiatan evaluasi kinerja dosen yang mampu meningkatkan produktivitas dan efisiensi waktu dalam kegiatan evaluasi kinerja dosen.
2. Sistem evaluasi kinerja dosen yang dibuat telah terkomputerisasi dan berbasis web, mampu membantu tingkat kesalahan dalam proses

- Tri Dharma Perguruan Tinggi. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 10 No.051.
- Jogiyanto, HM. 2005. Analisis dan Desain; Sistem Informasi Pendekatan Terstruktur Teori dan Praktek Aplikasi Bisnis. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Kusrini. 2006. Perancangan Sistem Pendukung Keputusan untuk Evaluasi Kinerja Dosen di STMIK AMIKOM Yogyakarta. Jurnal Ilmiah DASI Vol 7 No 2 Juni 2006. ISSN:1411-3201.
- Kusumadewi, Sri. 2004. Fuzzy Quantification Theory untuk Analisis Hubungan Antara Penilaian Kinerja Dosen Oleh Mahasiswa, Kehadiran Dosen, Dan Nilai Kelulusan Mahasiswa. Media Informatika, Vol. 2, No. 1, Juni 2004, 1-10 ISSN: 0854-4743.
- Miftakul M. Amin. 2012. Pengembangan Sistem Informasi Penilaian Indeks Kinerja Dosen (IKD) Dan Karyawan (IKK) Perguruan Tinggi Darmajaya Berbasis Intranet. Jurnal Teknologi dan Informatika (Teknomatika) Vol. 2, No. 2, Mei 2012
- Muchlas, Samani. 2010. Penjelasan Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Thridarma Perguruan Tinggi. Jakarta.

Hasil data responden diperoleh melalui metode *crowdsourcing* yaitu mengumpulkan pengguna secara sukarela untuk melakukan tes atau pengujian. Pengujian dua belas parameter aplikasi untuk mengukur fungsional system dan empat parameter

untuk mengukur antarmuka dan pengaksesan yang diikuti oleh 9 responden. Hasil pengujian sistem pada kategori fungsional sistem menunjukkan 100% responden menyatakan bahwa semua fungsional sistem bekerja dengan baik.



Gambar 5. Grafik pengujian antarmuka dan pengaksesan

Grafik 5 menunjukkan nilai-nilai kepuasan atau penerimaan user (*acceptance*) terhadap masing-masing atribut. Dapat dilihat bahwa sistem informasi yang telah dibuat mudah digunakan, tampilan yang baik dan waktu akses data yang relatif cepat oleh pengguna dari halaman *interface* web.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan analisa yang dilakukan maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Sistem evaluasi kinerja dosen yang dibuat dapat membantu dalam kegiatan evaluasi kinerja dosen yang mampu meningkatkan efektifitas dan efesiensi waktu dalam kegiatan evaluasi kinerja dosen.
2. Sistem evaluasi kinerja dosen yang dibuat telah terkomputerisasi dan berbasis web, mampu mengurangi tingkat kesalahan dalam proses

input evaluasi kinerja dosen, pengolahan data nilai evaluasi, maupun proses penghitungan nilai evaluasi serta dapat dijadikan solusi alternatif untuk membantu dalam proses evaluasi kinerja dosen.

3. Sistem ini dapat membantu pimpinan dalam pengambilan keputusan untuk melakukan pengembangan dosen dan dapat digunakan sebagai indikator untuk meningkatkan kualitas dosen.

DAFTAR PUSTAKA

- Djunaidi, Much. and Munawir, Hafidh and Utami, Yogi Umi. 2006. *Evaluasi Kualitas Kinerja Proses Belajar Mengajar dengan Metode Focus*, *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, Vol.05 (No.01). pp. 7-16. ISSN 1412-6869.
- Genoveva & Elisabeth V. Mutiarawati. 2004. *Menyusun Sistem Penilaian Kinerja Dosen yang Mendukung*