

EXECUTIVE DASHBOARD PENILAIAN KINERJA DOSEN PADA STMIK KHARISMA MAKASSAR

Oleh:

Ariangga^{1*}, Abdullah², Mohammad Sofyan S. Thayf³

^{1,2}Program Studi Sistem Informasi, STMIK KHARISMA Makassar

Abstrak: Permasalahan pada STMIK KHARISMA Makassar dalam penelitian ini yaitu karena pengelolaan evaluasi dosen yang hanya berupa pembagian angket penilaian perkuliahan dan tidak menghasilkan nilai yang bisa dijadikan acuan kinerja dosen. Tujuan Penelitian ini adalah penerapan penilaian kinerja baru dan membuat aplikasi yang dapat memberikan informasi visual untuk kinerja dosen. Aplikasi yang dibangun adalah website yang menggunakan bahasa pemrograman PHP dan database MySQL. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan wawancara dan pembagian kuesioner untuk mengetahui kondisi permasalahan. Dari hasil analisis diperoleh jika penilaian persepsional dapat digunakan sebagai standar penilaian yang telah mencakup penilaian dari mahasiswa, rekan sejawat, dan pimpinan. Dari hasil pengujian aplikasi, diketahui jika dashboard dengan penilaian persepsional dapat memberikan informasi terhadap kinerja dosen dan memberikan gambaran tentang bagaimana kinerja dosen. Dengan demikian, dari informasi hasil penilaian persepsional tersebut dapat digunakan untuk keperluan pimpinan dalam mengambil keputusan atau yang lainnya.

Kata kunci : *dashboard*, kinerja, dosen, penilaian, persepsional

Abstract: The problem in STMIK KHARISMA Makassar in this study is because the management of lecturer evaluations is only in the form of distributing questionnaires on lecture evaluations and does not produce a value that can be used as a reference for lecturers' performance. The purpose of this study is the application of new performance appraisals and creating applications that can provide visual information for lecturers' performance. The application that is built is a website that uses the PHP programming language and MySQL database. Data collection is done by conducting interviews and distributing questionnaires to determine the condition of the problem. From the results of the analysis obtained if perceptual assessment can be used as a standard assessment that has included the assessment of students, colleagues, and leaders. From the results of testing the application, it is known if the dashboard with perceptual assessment can provide information on the performance of the lecturer and provide an overview of how the lecturer performs. And then, from the information on the results of the perceptual assessment can be used for the needs of leaders in making decisions or others.

Keywords : *dashboard*, performance, lecturer, assessment, perceptual

PENDAHULUAN

* Corresponding author : Ariangga (ariangga_15@kharisma.ac.id)

Dosen berperan penting dalam memberikan materi kuliah yang tak terbatas hanya berdasarkan teori serta meningkatkan kualitas karakter mahasiswa sebagai seorang manusia berakhlak agar mahasiswa siap dan dapat berkontribusi menerapkan ilmunya saat sudah menjadi bagian dari masyarakat. Maka dari itu dapat dilihat jelas pentingnya peran dan tugas seorang dosen dalam membina mahasiswanya.

Maka dari itu, kinerja dosen harus diadministrasikan dan dievaluasi secara periodik oleh para pemangku kepentingan, dengan tujuan meningkatkan profesionalisme dosen dalam melaksanakan tugas, meningkatkan proses dan hasil pendidikan, menilai kinerja dosen, meningkatkan atmosfer akademik dan mempercepat terwujudnya tujuan pendidikan nasional. Sebelumnya, STMIK KHARISMA Makassar telah menerapkan penilaian dosen berupa pembagian angket yang mencakup pertanyaan terhadap kinerja dosen dalam mengajar mahasiswa selama di dalam kelas. Namun penilaian masih berupa perhitungan jumlah dari setiap poin pertanyaan angket tersebut dengan aplikasi Microsoft Excel dan tidak memperlihatkan suatu nilai yang mencerminkan nilai kinerja dosen.

Executive dashboard yaitu tampilan visual yang menampilkan informasi penting dalam satu layar yang dapat dipantau secara sekilas untuk dipergunakan dalam mencapai satu atau beberapa tujuan pada tingkat eksekutif (Few, 2006). *Executive dashboard* bertugas sebagai alat bantu menampilkan informasi berdasarkan hasil olah perhitungan standar nilai yang menunjang kesuksesan kinerja profesionalisme seorang dosen. Standar nilai yang dimaksudkan berupa suatu *key performance indicator* (KPI).

KPI sebagai sebuah set ukuran yang berfokus pada kinerja organisasi demi mencapai kesuksesan dari suatu organisasi sekarang dan masa yang akan datang. Peneliti menentukan KPI yang akan digunakan adalah penilaian persepsional terhadap dosen. Penilaian persepsional terhadap dosen yaitu berdasarkan ketentuan sertifikasi pendidik untuk dosen (Serdos) oleh Direktorat Jenderal Sumber Daya Iptek dan Dikti (2017). Penilaian persepsional yaitu berupa pemberian kuesioner untuk dinilai oleh mahasiswa, rekan sejawat dosen, serta pimpinan dalam menilai dosen menurut persepsi masing-masing terhadap dosen yang akan dinilai. Instrumen penilaian persepsi terdiri dari kelompok skor untuk kompetensi (1) pedagogik; (2) profesional; (3) kepribadian; dan (4) sosial. Metode perhitungan dalam menilai hasil instrumen penilaian persepsi yaitu berupa rata-rata dari penjumlahan total nilai berbanding jumlah subjek yang menilai. Oleh karena itu, kinerja dosen dapat diketahui dengan membandingkan grafik perolehan nilai persepsional dosen terhadap nilai minimal yang ditetapkan serta perbandingan hasil perolehan nilai persepsional satu dosen terhadap rata-rata nilai semua dosen.

Berdasarkan hal diatas tujuan utama dalam penelitian ini adalah mengimplementasikan penilaian persepsional sebagai KPI yang telah ditentukan ke dalam penilaian kinerja dosen dan disajikan ke dalam *executive dashboard*.

LANDASAN TEORI

A. *Executive Dashboard*

Few (2006) dalam bukunya menyatakan bahwa *dashboard* mobil merupakan salah satu contoh yang tepat untuk mengerti tentang apa itu *dashboard*. *Dashboard* mobil memiliki fungsi untuk memberikan informasi secara langsung dalam sekali lihat di depan pengemudi tentang kondisi mobil yang akan dikendarai. Seperti fungsi utama dari sebuah *dashboard* yang baik, yaitu perlu untuk menyediakan informasi yang lengkap dalam satu halaman dan sekali lihat pada orang yang melihat *dashboard* tersebut.

Executive dashboard yaitu memberikan tampilan visual yang mudah dipahami dan menyediakan informasi yang rinci serta ringkas untuk kepentingan eksekutif. Oleh karena itu, sebuah *dashboard* berkaitan erat dengan penentuan KPI sebagai nilai dan tolak ukur terhadap informasi-informasi yang akan ditampilkan. KPI yang akan digunakan harus dapat mencakup area dan poin-poin yang dapat menilai keberhasilan/ketidakmampuan seseorang atau perusahaan dalam mencapai visi dan misi kerjanya.

B. Dosen

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat 2, dosen disebutkan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dosen sebagai pendidik profesional memiliki peranan yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, membentuk watak yang baik, serta penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

Dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan memiliki tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, serta pengabdian kepada masyarakat. Sedangkan profesional dinyatakan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu yang memerlukan pendidikan profesi. Oleh karena itu, dapat juga dikatakan seorang pendidik profesional dapat dikatakan profesional apabila telah memenuhi standar mutu pendidikan dan memiliki sertifikasi untuk mengajar.

Tugas dan tanggung jawab seorang dosen sesuai dengan Tridharma Perguruan Tinggi yaitu: pendidikan dan pengajaran; penelitian dan pengembangan karya ilmiah; serta pengabdian kepada masyarakat. Menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 10 disebutkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas secara profesional.

C. Key Performance Indicator

Menurut Parmenter (2007), KPI dapat digambarkan seperti sebuah set ukuran yang berfokus pada aspek kinerja organisasi yang paling penting untuk kesuksesan organisasi sekarang dan yang akan datang. Seperangkat ukuran inilah yang akan menjadi dasar informasi-informasi sebagai kunci penilaian bagaimana hasil performa yang telah ada maupun hasil performa yang ditargetkan ke depannya.

Parmenter (2007), menjelaskan bahwa berdasarkan hasil analisis dan diskusi dengan 1,500 partisipan dalam suatu *workshop* KPI, dia menjelaskan bahwa KPI memiliki tujuh karakteristik utama sebagai berikut:

- a) Tidak diukur dengan ukuran finansial (tidak diungkapkan dengan rupiah, dollar, yen, dan lainnya).
- b) Diukur secara berkala (seperti per hari atau per periode tertentu).
- c) Dikerjakan oleh atasan atau *team* khusus manajemen.
- d) Dibutuhkan pemahaman tentang ukuran dan tindakan penilaian oleh seluruh staf.
- e) Mengikat tanggung jawab kepada individu atau tim.
- f) Memiliki dampak yang signifikan terhadap *Critical Success Factors* (CSFs) dan perspektif penilaian perusahaan.

KPI merupakan salah satu faktor kunci untuk menilai perkembangan kinerja suatu organisasi secara signifikan. Penentuan dari KPI dapat menjadi standar penilaian kinerja untuk melihat apakah kinerja telah maksimal atau kurang. Maka dari itu, pembuatan KPI membutuhkan suatu standar nilai yang ditetapkan sebagai satuan hitungan untuk menilai KPI itu sendiri.

D. Penilaian Persepsional Dosen

Penilaian persepsional terhadap dosen adalah salah satu penilaian yang digunakan dalam program sertifikasi dosen (Serdos) oleh Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (RISTEKDIKTI, 2017). Instrumen penilaian ini terdiri atas kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Penilaian berupa pemberian skor pada kuesioner sesuai instrumen penilaian yang ada kepada beberapa penilai yang terdiri atas mahasiswa, rekan sejawat, atasan dan diri sendiri.

Tatacara penilaian persepsional yaitu sebagai berikut:

- a) Setiap skor yang diberikan oleh penilai diambil sebagai skor butir tersebut.
- b) Skor komponen dan total instrumen dijumlahkan dari setiap skor butir.
- c) Skor komponen dan total instrumen untuk dosen dihitung berdasarkan rata-rata skor masing-masing kelompok pengisi (mahasiswa, rekan sejawat, atasan dan diri sendiri). Selanjutnya rerata skor komponen dan total instrument dari seluruh kelompok pengisi dicari berdasarkan rerata skor komponen dan total kelompok pengisi dengan bobot yang sama.
- d) Penetapan kelulusan dosen yang telah dinilai menurut aturan berikut: (1) rerata masing-masing komponen > 4,0; dan (2) rerata total instrumen > 4,5.

ANALISIS DAN DESAIN SISTEM

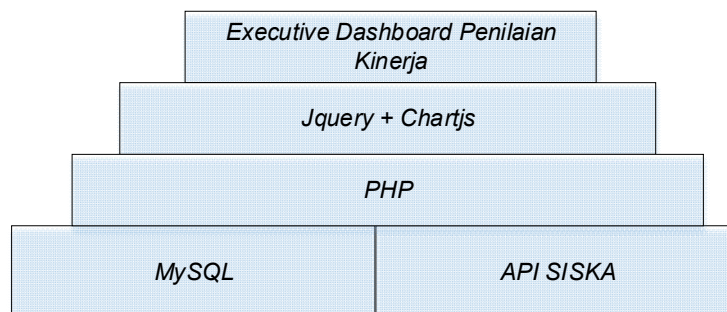
A. Analisis Kondisi Awal

STMIK KHARISMA Makassar selalu melakukan penilaian terhadap dosen dan perkuliahannya dengan membagikan angket penilaian perkuliahan yang kemudian diisi oleh mahasiswa pada saat ujian akhir dari suatu mata kuliah. Data hasil angket penilaian perkuliahan yang dibagikan kemudian diolah menggunakan Microsoft Excel. Data jawaban di-*input* satu per satu dan ditotalkan tiap poin pertanyaan. Kemudian hasil dari pengolahan datanya diberikan dalam bentuk *print out* kertas kepada dosen yang mengajar mata kuliah bersangkutan.

Dari hasil penyebaran kuesioner dan wawancara ditemukan bahwa permasalahan dalam penilaian dosen menggunakan angket penilaian perkuliahan yaitu:

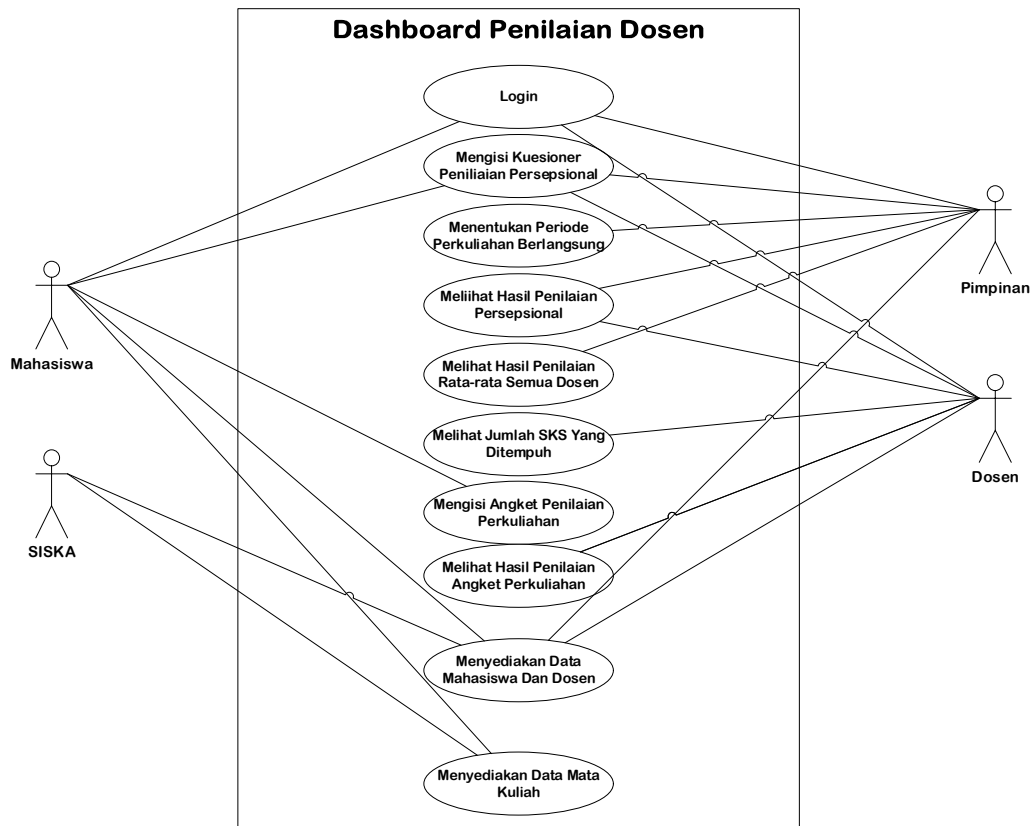
1. Proses peng-*input*-an dan pengolahan data hasil angket sangat banyak dan memerlukan waktu lama serta masih dilakukan manual dengan Microsoft Excel.
2. Data informasi yang disajikan masih berupa penjumlahan data dari poin-poin yang diisi pada angket penilaian perkuliahan.
3. Terdapat kesulitan apabila ada pimpinan yang akan melakukan pengambilan keputusan atau kepentingan lain dengan melihat data-data dari dosen tiap periode. Akan sulit untuk melihat satu persatu data dosen dari setiap periodenya.
4. Dari 22 orang responden mahasiswa, terdapat 3 orang mahasiswa yang mengakui tidak mengisi angket dan 7 orang yang tidak selalu mengisi angket yang dibagikan.

B. Rancangan Sistem



Gambar 1 Arsitektur Sistem

Berdasarkan Gambar 1 Arsitektur Sistem, arsitektur aplikasi ini terdiri dari beberapa lapisan. Lapisan terbawah adalah penyimpanan data berupa *database* MySQL dan API SISKAs. Kemudian pada lapisan selanjutnya, aplikasi ini menggunakan PHP untuk menyusun kerangka *website* yang dibuat. Lalu, pada lapisan selanjutnya terdapat JQuery dan Chartjs dalam membantu membuat tampilan *website* yang menarik. Pada lapisan teratas yaitu interaksi *user* dan sistem *executive dashboard* penilaian kinerja.



Gambar 2 Use Cases Diagram

Pada Gambar 2 Use Cases Diagram dijelaskan bahwa *website* ini memiliki empat aktor yaitu mahasiswa, dosen, pimpinan, dan Siska. Siska merupakan sistem informasi akademik STMIK KHARISMA Makassar yang menjadi aktor dan akan menyediakan data berupa data mata kuliah, data informasi mahasiswa serta data informasi dosen yang terintegrasi dengan *website* ini. Saat mahasiswa *login*, maka mahasiswa dapat mengisi angket perkuliahan dan mengisi kuesioner penilaian persepsional terhadap dosen.

Kemudian dosen sebagai aktor akan mengisi kuesioner penilaian persepsional terhadap rekan dosen lain, dapat melihat informasi hasil perhitungan persepsional dosen dan dapat melihat hasil angket perkuliahan yang dipimpin dosen tersebut. Pimpinan sebagai aktor akan menentukan waktu periode penilaian dalam *website*, mengisi kuesioner penilaian persepsional terhadap rekan dosen, dan juga mengisi kuesioner penilaian persepsional sebagai pimpinan terhadap dosen. Pimpinan dapat melihat hasil penilaian persepsional dan dapat melihat hasil penilaian dari total seluruh dosen yang ada.

Penilaian dalam sistem penilaian dosen yang digunakan yaitu berdasarkan penilaian persepsional yang digunakan dalam program Serdos (sertifikasi dosen) oleh Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (RISTEKDIKTI, 2017). Terdapat tiga orang penilai terhadap dosen yaitu mahasiswa, rekan sejawat dosen, dan pimpinan.

1. Instrumen Penilaian oleh Mahasiswa

Tabel 1 Instrumen Penilaian oleh Mahasiswa

No.	Aspek yang dinilai
A. Kompetensi Pedagogik	
1.	Perangkat pembelajaran berupa rencana pembelajaran per Semester (RPS) (tidak lengkap / lengkap)
2.	Pengemasan Pembelajaran (tidak memotivasi / memotivasi)
3.	Materi pembelajaran diberikan mengikuti kemauan dosen (tidak pernah / selalu)
4.	Penilaian hasil belajar mahasiswa (objektif / subjektif)
B. Kompetensi Profesional	
5.	Struktur materi yang diajarkan (acak / runtut)
6.	Penguasaan bidang ilmu yang diajarkannya (dangkal / dalam)
7.	Sifat materi yang diajarkan (kontekstual / tekstual)
8.	Materi yang diajarkan dan referensinya (using / terkini)
9.	Pelibatan mahasiswa dalam penelitian/kajian dan pengembangan/rekayasa/desain (tidak pernah / selalu)
C. Kompetensi Kepribadian	
10.	Arif dalam mengambil keputusan (tidak pernah / selalu)
11.	Memberikan keteladanan dalam bersikap dan berperilaku (tidak pernah / selalu)
12.	Pengendalian diri dalam berbagai situasi dan kondisi (tidak mampu / mampu)
13.	Pilih kasih dalam memperlakukan mahasiswa (tidak pernah / selalu)
D. Kompetensi Sosial	
14.	Kemampuan berkomunikasi lisan dan tulisan (rendah / tinggi)
15.	Sikap dalam menerima kritik, saran, dan pendapat dari mahasiswa (tertutup / terbuka)
16.	Interaksi dengan mahasiswa (Kaku / luwes)
17.	Toleran terhadap keberagaman mahasiswa (tidak pernah / selalu)

2. Instrumen Penilaian oleh Rekan Sejawat

Tabel 2 Instrumen Penilaian oleh Rekan Sejawat

No.	Aspek yang dinilai
A. Kompetensi Pedagogik	
1.	Kinerja dalam mengajar dan mengelola kelas (buruk / baik)
2.	Penegakan aturan akademik (tidak pernah / selalu)
3.	Pemanfaatan media dan teknologi mutakhir dalam pembelajaran (tidak pernah / selalu)
4.	Menentukan waktu pembimbingan secara sepihak (tidak pernah / selalu)
5.	Kedisiplinan dalam mengajar (rendah / tinggi)

B. Kompetensi Profesional	
6.	Mengajar yang tidak sesuai dengan bidang ilmunya (tidak pernah / selalu)
7.	Mengikuti perkembangan dan menguasai bidang ilmunya (tidak pernah / selalu)
8.	Keteguhan pendirian di saat diskusi (lemah / kuat)
9.	Produktivitas dalam penelitian/kajian dan/atau pengembangan/rekayasa/desain atau karya tulis lainnya (rendah / tinggi)
10.	Keterlibatan dalam kegiatan ilmiah organisasi profesi (tidak pernah / selalu)
C. Kompetensi Kepribadian	
11.	Kearifan dalam mengambil keputusan (tidak pernah / selalu)
12.	Keteladanan dan konsistensi dalam kata dan tindakan (rendah / tinggi)
13.	Kemampuan mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi (rendah / tinggi)
14.	Berteman berdasarkan kepentingan dan kebutuhan diri sendiri (tidak pernah / selalu)
D. Kompetensi Sosial	
15.	Kemampuan berkomunikasi lisan dan tulisan (rendah / tinggi)
16.	Sikap dalam menerima kritik, saran, dan pendapat dari mahasiswa (tertutup / terbuka)
17.	Pergaulan di kalangan sejawat, karyawan, mahasiswa dan masyarakat (kaku / luwes)
18.	Toleran terhadap keberagaman mahasiswa (tidak pernah / selalu)

3. Instrumen Penilaian oleh Pimpinan

Tabel 3 Instrumen Penilaian oleh Pimpinan

No.	Aspek yang dinilai
A. Kompetensi Pedagogik	
1.	Pengumpulan dokumen pembelajaran (RPS, handout, soal) (tidak lengkap / lengkap)
2.	Penyelenggaraan perkuliahan menurut standar jumlah tatap muka (tidak pernah / selalu)
3.	Kepatuhan terhadap etika/norma akademik yang ditetapkan lembaga (rendah / tinggi)
4.	Penyerahan nilai mahasiswa sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan (tidak pernah / selalu)
5.	Menyediakan cukup waktu dalam pembimbingan mahasiswa (tidak pernah / selalu)
6.	Hasil evaluasi kepuasan mahasiswa terhadap pelayanan dosen (buruk / baik)
B. Kompetensi Profesional	
7.	Penguasaan bidang ilmu dan keahlian yang menjadi tugas pokoknya (rendah / tinggi)
8.	Kemampuan menjelaskan bidang ilmunya secara kontekstual (rendah / tinggi)
9.	Penguasaan bidang ilmu termasuk referensi yang dimilikinya (rendah / tinggi)
10.	Ketidaksiapan melakukan refleksi dan diskusi (<i>sharing</i>) dengan kolega (tidak pernah / selalu)
11.	Produktivitas dalam menghasilkan karya tulis ilmiah (rendah / tinggi)

12.	Keterlibatan dalam kegiatan ilmiah organisasi profesi (tidak pernah / selalu)
C. Kompetensi Kepribadian	
13.	Kearifan dalam mengambil keputusan (tidak pernah / selalu)
14.	Keteladanan dan konsistensi dalam kata dan tindakan (rendah / tinggi)
15.	Kemampuan mengendalikan diri dalam berbagai situasi dan kondisi (rendah / tinggi)
16.	Perlakuan terhadap sejawat, karyawan, dan mahasiswa sesuai dengan kepentingan diri sendiri (tidak pernah / selalu)
D. Kompetensi Sosial	
17.	Kemampuan berkomunikasi lisan dan tulisan (rendah / tinggi)
18.	Ketidaksiapan menerima kritik, saran, dan pendapat orang lain (rendah / tinggi)
19.	Pergaulan di kalangan sejawat, karyawan, mahasiswa dan masyarakat (kaku / luwes)
20.	Toleran terhadap keberagaman mahasiswa dan sivitas akademika (tidak pernah / selalu)

PENGUJIAN SISTEM

A. Metode Pengujian

Metode pengujian aplikasi yang digunakan pada penelitian ini adalah black box testing dan pengujian metode. Pengujian pada black box testing dilakukan dengan melakukan penginputan sampel data pada penilaian kuesioner dan melihat hasil output penilaian pada dashboard yang telah dirancang apakah telah sesuai atau tidak.

B. Teknik Pengujian

1. Tampilan halaman pengisian kuesioner penilaian persepsional

Gambar 3 Form Kuesioner Penilaian Persepsional Dosen

Penilaian Persepsional Dosen			
Nama dosen	Mata kuliah	Status	Aksi
ARFAN YUNUS S.E., M.M.	STUDI KELAYAKAN BISNIS	belum	Isi kuesioner
RENNY S.Kom., M.M.	SISTEM INFORMASI PERBANKAN	belum	Isi kuesioner
IZMY ALWIAH MUSDAR S.Kom., M.Cs.	CAPITA SELECTA	belum	Isi kuesioner
HUSNI ANGRIANI S.Kom., M.Cs.	TATA KELOLA DAN AUDIT TEKNOLOGI INFORMASI	belum	Isi kuesioner
SUDIRMAN S. Kom., M.Si.	RISET TEKNOLOGI INFORMASI TESTING DAN IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI	sudah	-

Gambar 4 List Dosen

Pada saat akun mahasiswa yang login pada sistem maka akan diberikan tampilan list dosen yang perlu untuk dinilai apabila mahasiswa tersebut aktif dan mengikuti mata kuliah. Untuk akun dosen dan pimpinan yang login ke sistem, terdapat menu untuk menampilkan list dosen yang perlu untuk dinilai sesuai dengan prodi dosen atau pimpinan. Apabila form penilaian kuesioner telah diisi maka status pada list dosen akan berubah dan tidak dapat dinilai lagi.

2. Tampilan halaman pengisian angket penilaian perkuliahan

Angket Penilaian Perkuliahan

RISET TEKNOLOGI INFORMASI
SUDIRMAN S. Kom., M.Si.
2017 - Awal

Perkuliahan

Apakah anda mengetahui tentang tujuan mata kuliah ini ? Ya Tidak

Menurut ukuran anda, setelah mengikuti perkuliahan, apakah anda mengerti dan memahami isi dari seluruh materi yang sudah diberikan? 0 20 40 80 100

Apakah dosen menyampaikan rencana perkuliahan (tujuan mata kuliah, silabus, satuan acara pengajaran, atau garis besar pedoman pengajaran) pada pertemuan pertama perkuliahan ? Ya Tidak

Apakah dosen mensosialisasikan ketentuan penilaian untuk mata kuliah ini pada pertama perkuliahan? Ya Tidak

Apakah dosen menyampaikan tentang ketentuan minimum 75% kehadiran beserta sanksinya pada pertemuan pertama perkuliahan ? Ya Tidak

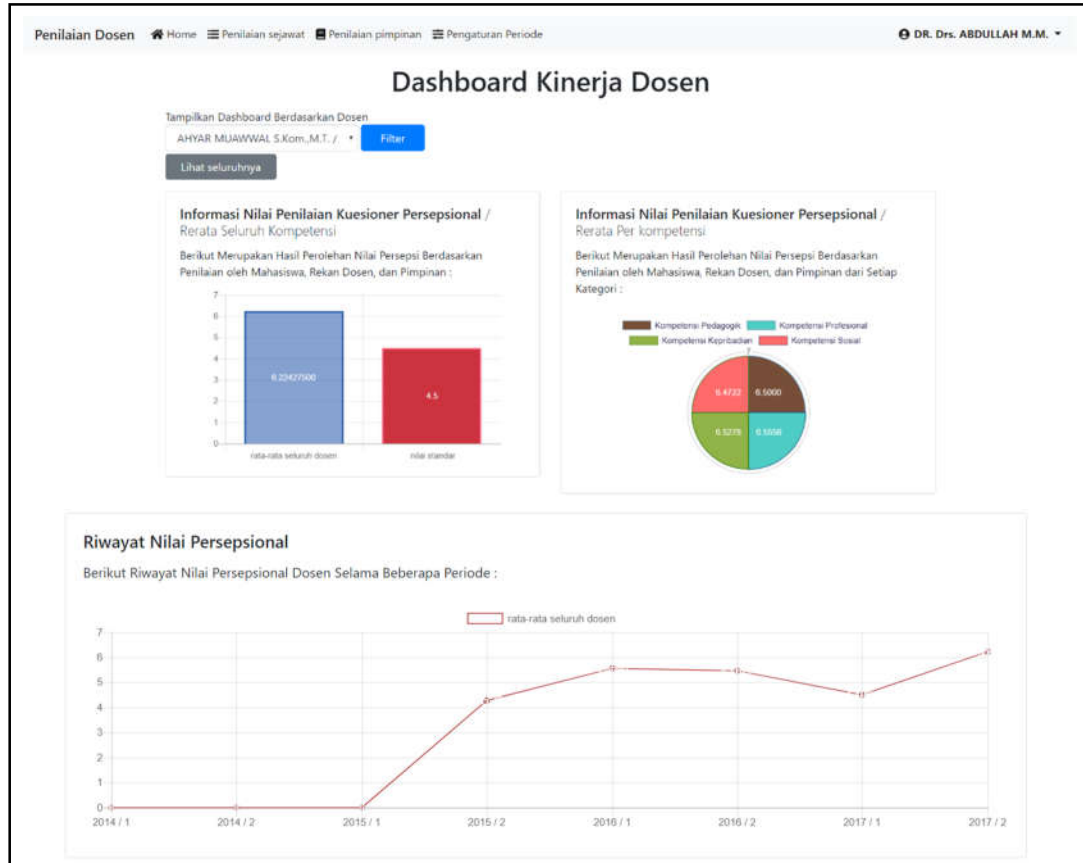
Gambar 5 Form Pengisian Angket Perkuliahan

Angket Penilaian Perkuliahan			
Mata kuliah	Dosen	Status	Aksi
TESTING DAN IMPLEMENTASI SISTEM INFORMASI	SUDIRMAN S. Kom., M.Si.	belum	Isi kuesioner
STUDI KELAYAKAN BISNIS	ARFAN YUNUS S.E., M.M.	belum	Isi kuesioner
SISTEM INFORMASI PERBANKAN	RENNY S.Kom., M.M.	belum	Isi kuesioner
CAPITA SELECTA	IZMY ALWIAH MUSDAR S.Kom., M.Cs.	belum	Isi kuesioner
TATA KELOLA DAN AUDIT TEKNOLOGI INFORMASI	HUSNI ANGRIANI S.Kom., M.Cs.	belum	Isi kuesioner
RISET TEKNOLOGI INFORMASI	SUDIRMAN S. Kom., M.Si.	sudah	-

Gambar 6 List Mata Kuliah

Pada saat akun mahasiswa *login* maka akan diberikan tampilan *list* mata kuliah yang sedang diikuti pada periode berlangsung yang perlu untuk dinilai. Apabila *form* penilaian mata kuliah telah diisi maka status akan berubah dan tidak dapat dilakukan pengisian lagi.

3. Tampilan Executive Dashboard



Gambar 7 Executive Dashboard Data Seluruh Dosen



Gambar 8 Executive Dashboard Data per Dosen

Halaman *dashboard* dapat diakses oleh dosen untuk melihat data nilainya dan oleh pimpinan untuk meninjau data seluruh dosen maupun per dosen. Terdapat Grafik yang memuat hasil kalkulasi rata-rata penilaian persepsional untuk seorang dosen yaitu hasil perhitungan rata-rata dari seluruh penilaian oleh mahasiswa, rekan sejawat dosen, maupun oleh pimpinan. Disajikan pula grafik rata-rata nilai per kompetensi, grafik penilaian persepsional dosen per periode, jumlah total sks yang diperoleh dari mata kuliah yang diajar, dan perolehan poin nilai dari angket penilaian perkuliahan. Dengan menampilkan data-data dalam grafik bertujuan untuk memberikan informasi secara ringkas dan mudah dipahami.

Dengan demikian pengujian telah menunjukkan tujuan utama dari penelitian ini yaitu memberikan informasi kinerja dosen untuk digunakan dalam kegiatan pengambilan keputusan atau yang lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Penilaian Persepsional terhadap dosen dapat diimplementasikan sebagai KPI dalam *executive dashboard* penilaian kinerja dosen dengan menjadikan instrument penilaian persepsional menjadi kuesioner secara online agar dapat diisi oleh mahasiswa, dosen dan pimpinan serta hasil dari pengisian kuesioner ditampilkan menjadi grafik nilai hasil kinerja dosen.
2. Penulis telah berhasil merancang, membuat, dan menerapkan kriteria penilaian persepsional yang ditentukan pada *executive dashboard* penilaian kinerja dosen STMIK KHARISMA Makassar.
3. Dari hasil pengujian aplikasi yang dilakukan telah berhasil menampilkan informasi yang dapat digunakan untuk kepentingan pengambilan keputusan atau lainnya, maka dapat disimpulkan bahwa aplikasi ini dapat digunakan dan diterima sebagai solusi dari permasalahan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, Heldi Vanni. 2017. *Kinerja Dosen*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Eckerson, Wayne W. 2006. *Deploying Dashboards and Scorecard. TDWI's Best Practices Reports*.
- Few, Stephen. 2006. *Information Dashboard Design*. O'Reilly.
- Indonesia, P. R. 2005. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2017. *Buku Pedoman Sertifikasi Pendidik untuk Dosen (Serdos) Terintegrasi Buku 2 Naskah Akademik*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Parmenter, D. 2007. *Key performance indicators: developing, implementing, and using winning KPIs*. John Wiley & Sons.