

## DESAIN INDIKATOR DAN IMPLEMENTASI PENILAIAN KINERJA DOSEN PADA SISTEM INFORMASI

Anak Agung Gde Agung<sup>1)</sup>, Irna Yuniar<sup>2)</sup>

<sup>1,2</sup> Komputersasi Akuntansi, Fakultas Ilmu Terapan, Universitas Telkom

Jl. Telekomunikasi, Bandung, 40257

Telp: (022) 5224107, Fax: (022) 5224108

E-mail: [agung@tass.telkomuniversity.ac.id](mailto:agung@tass.telkomuniversity.ac.id)<sup>1)</sup>, [irna.yuniar@tass.telkomuniversity.ac.id](mailto:irna.yuniar@tass.telkomuniversity.ac.id)<sup>2)</sup>

---

### Abstrak

Politeknik merupakan salah satu bentuk perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam sejumlah bidang pengetahuan. Salah satu stakeholder di Politeknik adalah dosen. Kewajiban utama dosen adalah melaksanakan tridharma perguruan tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian pada masyarakat. Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengukur terlaksananya kegiatan pengajaran adalah dengan menilai kinerja dosen yang melaksanakan kegiatan tersebut. Kinerja pengajaran dosen saat ini diukur melalui perhitungan rata-rata IPK kelas mata kuliah dan kuesioner kepuasan mahasiswa. Hasil pengukuran diumumkan secara pribadi ke dosen pengajar pada akhir semester. Komponen penilaian ini dirasakan kurang efektif, karena hasil kuesioner kepuasan mahasiswa cenderung berbanding lurus dengan rata-rata IPK kelas mata kuliah. Hal ini menyebabkan dosen berusaha meningkatkan IPK rata-rata kelas mata kuliah untuk memperoleh nilai kepuasan tinggi, dan cenderung mengabaikan kualitas pengajaran itu sendiri. Penilaian kinerja pengajaran dosen yang diusulkan mengukur enam indikator dalam kinerja pengajaran dan tiga indikator dalam kinerja evaluasi pengajaran. Hasil akhir berupa nilai yang dihitung dari rata-rata pencapaian semua indikator yang ada. Data penilaian diolah dari rekam jejak pengajaran dosen yang telah tersimpan di sistem informasi. Penilaian kinerja yang diusulkan menjadi masukan pengembangan modul sistem informasi yang ada di Politeknik sehingga dapat diakses oleh masing-masing dosen dan manajemen. Sistem penilaian kinerja yang diusulkan dapat menilai kinerja pengajaran dosen berdasarkan pengukuran objektif. Dosen pengajar juga dapat memantau kinerjanya melalui sistem informasi yang ada secara langsung. Sistem ini juga dapat digunakan oleh institusi dalam melakukan evaluasi terhadap materi yang diajarkan.

**Kata kunci:** Indikator penilaian kinerja, dosen, sistem informasi

### Abstract

Polytechnic is one of the college of vocational education providing various fields of knowledge. One of the stakeholders is a lecturer at the Polytechnic. The main responsibility of a lecturer is to teach, conduct research, and contribute to the community service. These three points also known as Tridharma. One of the indicators that can be used to measure teaching performance is to assess the performance of faculty member who carry out these activities. Current faculty teaching performance is measured by calculating the average GPA and student satisfaction questionnaire. The measurement results were announced in person to the lecturer at the end of the semester. Components of this assessment considered to be less effective, because the results of a student satisfaction questionnaire tends directly proportional to the average GPA of the course grade. This led to faculty seeking to improve the average GPA of the class subject to obtaining high satisfaction scores, and tend to ignore the quality of teaching itself. The proposed faculty teaching performance assessment measures six indicators in teaching performance and three indicators in teaching evaluation. The final result is calculated from the average achievement of all indicators. The data is obtained from faculty teaching track record that has been stored in the information system database. The proposed performance assessment become an input to the development of information system modules at the Polytechnic that can be accessed by each lecturer and the polytechnic manajemen. The proposed sistem can assess faculty teaching performance objectively. Lecturers can also monitor their performance through existing information systems directly. This system can also be used by the institution in evaluating the material being taught.

**Keywords:** performance evaluation indicator, lecturer, information systems

### 1. PENDAHULUAN

Penelitian ini bertempat di salah satu Politeknik swasta yang berada di Bandung. Politeknik ini didirikan pada tahun 2007 dan memiliki tiga program studi yang bergerak di bidang ICT-M. Politeknik ini telah menggunakan

sistem informasi dalam pencatatan dan penyimpanan data pengajaran, yang dapat diakses oleh dosen, mahasiswa dan pihak lain yang berkepentingan. Untuk menilai kinerja dosen dalam bidang pengajaran, Politeknik ini telah memiliki mekanisme penilaian kinerja dosen. Pada akhir semester, semua dosen akan dinilai dari kuesioner yang diisi oleh mahasiswa dan rata-rata IPK kelas mata kuliah yang diajarkan. Komponen penilaian ini dirasakan kurang efektif, karena hasil kuesioner kepuasan mahasiswa cenderung berbanding lurus dengan rata-rata IPK kelas mata kuliah. Hal ini menyebabkan dosen berusaha meningkatkan IPK rata-rata kelas mata kuliah untuk memperoleh nilai kepuasan tinggi, dan cenderung mengabaikan kualitas pengajaran itu sendiri. Untuk itu diperlukan suatu mekanisme penilaian yang dapat mengukur kinerja dosen secara objektif dan transparan, termasuk didalamnya indikator yang akan digunakan dalam penilaian, bagaimana cara penilaian dan media yang digunakan dalam menyampaikan hasil penilaian. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan komponen yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja dosen yang baru, serta melakukan implementasi berupa penambahan modul pada sistem informasi yang ada. Data yang digunakan dalam penilaian diolah dari data kegiatan belajar mengajar serta evaluasi belajar mengajar yang telah tersimpan pada sistem informasi. Dengan perbaikan ini, kinerja pengajaran dosen diharapkan dapat dinilai secara objektif dan hasilnya dapat langsung dimonitor secara langsung oleh dosen pengajar serta pihak pengelola (Program Studi).

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Perguruan Tinggi dan Dosen

Perguruan tinggi adalah lembaga yang menyelenggarakan pendidikan tinggi yang mencakup program pendidikan diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor. Perguruan tinggi berkewajiban menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Salah satu bentuk perguruan tinggi adalah Politeknik, yang menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam sejumlah bidang pengetahuan khusus [1].

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat [2].

Dalam melaksanakan tugas bidang pendidikan, dosen memiliki kewajiban untuk merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran [3]. Pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan pendidik dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Evaluasi hasil belajar peserta didik dilakukan oleh pendidik untuk memantau proses, kemajuan, dan perbaikan hasil belajar peserta didik secara berkesinambungan [1].

### 2.2 Kinerja

Kinerja berarti gabungan antara perilaku dan hasil yang diperoleh. Perilaku berasal dari seseorang yang melakukan suatu pekerjaan dan mengubah sesuatu dari konsep menjadi tindakan. Tidak hanya merupakan perangkat untuk mendapatkan suatu hasil, perilaku juga dapat dinilai terpisah dari hasil yang diperoleh [4]. Armstrong mengutip pada Campbell menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku yang harus dibedakan dengan hasil yang diperoleh, karena hasil dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain [3]. Secara sederhana, Mundarti menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan [5].

### 2.3 Penilaian Kinerja

Dalam menyelenggarakan pendidikan, salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar adalah dengan meningkatkan kinerja dosen [6]. Dalam upaya meningkatkan kinerja dosen, diperlukan suatu sistem penilaian kinerja dosen yang dapat mengukur apakah dosen sudah memenuhi standar yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan. Hasil sistem penilaian kinerja dosen menjadi bahan evaluasi bagi manajemen berkaitan dengan keputusan dalam upaya peningkatan kinerja dosen.

Penilaian kinerja membutuhkan standar yang jelas yang dijadikan tolak ukur atau patokan terhadap kinerja yang akan diukur. Standar yang dibuat harus berhubungan dengan jenis pekerjaan yang akan diukur dan hasil yang diharapkan. Ada empat hal yang harus diperhatikan dalam menyusun standar penilaian kinerja yaitu *validity*, *agreement*, *realism*, dan *objectivity* [4].

- *Validity* adalah keabsahan standar tersebut sesuai dengan jenis pekerjaan yang dinilai. Keabsahan yang dimaksud di sini adalah standar tersebut memang benar-benar sesuai atau relevan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai tersebut.
- *Agreement* berarti persetujuan, yaitu standar penilaian tersebut disetujui dan diterima oleh semua pegawai yang akan mendapat penilaian.
- *Realism* berarti standar penilaian tersebut bersifat realistis, dapat dicapai oleh para pegawai dan sesuai dengan kemampuan pegawai.
- *Objectivity* berarti standar tersebut bersifat obyektif, yaitu adil, mampu mencerminkan keadaan yang sebenarnya tanpa menambah atau mengurangi kenyataan dan sulit untuk dipengaruhi oleh bias-bias penilai.

Sistem manajemen kinerja yang baik terdiri dari proses mengidentifikasi, mendorong, memperbaiki dan menghargai kinerja karyawan. Kinerja diukur dari seberapa banyak kontribusi karyawan terhadap perusahaan, dan dapat berupa [5]:

- Jumlah pekerjaan yang dikerjakan (*output quantity*)
- Kualitas pekerjaan yang dikerjakan (*output quality*)
- Ketepatan waktu pengerjaan (*timeliness of output*)
- Kehadiran (*presence at work*)
- Kerjasama (*cooperativeness*)

Setiap pekerjaan memiliki kriteria atau dimensi kinerja yang menunjukkan elemen-elemen terpenting dalam pekerjaan tersebut. Beberapa kriteria dapat lebih penting dari kriteria lainnya, maka kriteria dapat diberi bobot untuk menunjukkan tingkat kepentingan kriteria tersebut dibandingkan kriteria lainnya. Penilaian kinerja dosen dapat dilakukan dengan berbagai cara. Salah satu penelitian yang dilakukan di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka mengukur kinerja dosen berdasarkan persepsi mahasiswa dengan indikator penilaian meliputi 26 indikator yang berkaitan dengan kegiatan pengajaran [7]. Cara lain adalah dengan mengukur kinerja dosen dikaitkan dengan perannya dalam institusi, diantaranya produktivitas dosen dan inisiatif dosen dalam mencari strategi dan merealisasikan program kerja program studi; kualitas kerja melaksanakan tugas dan kewajiban; kemampuan kerja sama dengan civitas akademik yang lain; keberhasilan dalam menjalankan program kerja prodi; kemampuan dosen dalam mengatasi berbagai tekanan dari berbagai pihak; dan kemampuan membangkitkan motivasi diri dan lingkungan [8]. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alosius, Asnan dan Freddy indikator penilaian kinerja dosen terdiri dari: kualitas, kuantitas, pengetahuan, inisiatif, kerjasama, tanggung jawab, tingkat kehadiran, dan waktu penyelesaian tugas [9]

## 2.4 Sistem Informasi

Sebuah sistem informasi mengumpulkan, memproses, menyimpan, menganalisis, dan menyebarkan informasi untuk sebuah tujuan tertentu. Tujuan adanya sistem informasi adalah untuk mendapatkan informasi yang benar bagi pengguna yang berhak, dengan jumlah dan format yang benar secara tepat waktu. Sistem informasi berbasis komputer adalah sistem informasi yang menggunakan teknologi komputer untuk melakukan sebagian atau keseluruhan tugas yang diberikan. Komponen dasar dari sebuah sistem informasi berbasis komputer adalah sebagai berikut [10].

- *Hardware*, terdiri dari perangkat seperti *processor*, *monitor*, *keyboard*, dan *printer*.
- *Software*, adalah sebuah program atau sekumpulan program yang memungkinkan perangkat keras untuk dapat memproses data.
- *Database*, adalah sekumpulan berkas yang berkaitan atau tabel yang berisi data.
- *Network*, adalah sistem untuk menghubungkan antara satu komputer dengan komputer lain untuk berbagi *resource*.
- *Procedure*, adalah instruksi untuk menggabungkan keseluruhan komponen dalam sistem informasi untuk memproses data agar menghasilkan keluaran informasi yang dibutuhkan.
- *People*, termasuk didalamnya adalah pengguna sistem informasi dan para spesialis yang memiliki peran dalam membangun sistem informasi [11].

## 3. DESAIN PENILAIAN KINERJA PENGAJARAN DOSEN

Parameter penilaian kinerja yang diusulkan memiliki kriteria sebagai berikut.

- Dapat diukur (*measureable*).
- Dapat dicapai (*achievable*).
- Dapat diterima (*acceptable*).
- Hasilnya dapat diketahui oleh pihak yang dinilai (*transparence*).

Penilaian kinerja pengajaran dibagi menjadi dua bagian utama, penilaian terhadap kegiatan pembelajaran dan penilaian terhadap kegiatan evaluasi pembelajaran. Nilai akhir kinerja dihitung dari rata-rata pencapaian dari semua indikator yang ada. Dalam penelitian ini, kinerja dosen dinilai berdasarkan perspektif manajemen dari sisi pelaksanaan kegiatan belajar mengajar serta evaluasi kegiatan belajar mengajar. Pemilihan indikator mengacu pada standar yang dikeluarkan oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi [12] dan ditetapkan melalui rapat Jurusan.

### 3.1 Penilaian Kinerja Pengajaran

Indikator pada bagian ini berupa:

- Pertemuan perkuliahan, digunakan untuk mengukur tingkat kehadiran dosen terhadap kegiatan pertemuan yang direncanakan. Target minimal persentase pertemuan diambil dari standar akreditasi Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi tahun 2010 untuk pencapaian sangat baik, yaitu 95%. Penilaian pada bagian ini dilakukan dengan menggunakan data kehadiran dosen pada presensi kemudian dibandingkan dengan jumlah pertemuan pertemuan seharusnya yang terdapat pada kurikulum.
- Kedisiplinan waktu penyelenggaraan perkuliahan, digunakan untuk mengukur tingkat kehadiran tepat waktu (dalam rentang waktu 15 menit setelah jadwal dimulai) terhadap kehadiran dosen. Penilaian pada bagian ini dilakukan dengan menghitung selisih waktu dosen ketika melakukan presensi dengan jadwal pertemuan yang seharusnya dilakukan.
- Rata-rata selisih waktu kehadiran (keterlambatan), digunakan untuk mengukur rata-rata keterlambatan kehadiran dosen dari seluruh pertemuan yang telah dilaksanakan.
- Kedisiplinan pelaporan kehadiran dan penyelenggaraan perkuliahan, digunakan untuk mengukur jumlah presensi yang dilaporkan melalui media yang disediakan (RFID dan *website*) terhadap seluruh pertemuan yang telah dilaksanakan, dan mengukur jumlah jadwal pengganti yang dilakukan dosen.
- Kedisiplinan pengisian Berita Acara Pengajaran (BAP), digunakan untuk mengukur jumlah BAP yang diisi terhadap seluruh pertemuan yang telah dilaksanakan.

### 3.2 Penilaian Kinerja Evaluasi Pembelajaran

Indikator pada bagian ini berupa:

- Kedisiplinan waktu pelaporan hasil evaluasi pengajaran melalui Sistem Informasi, mengukur ketepatan waktu dosen dalam melaporkan seluruh nilai evaluasi melalui sistem informasi.
- Penyerahan laporan kehadiran dan penyelenggaraan ujian, mengukur kedisiplinan dosen dalam pelaporan berita acara dan presensi ujian.
- Kedisiplinan waktu untuk validasi (*approval*) hasil evaluasi pengajaran, digunakan untuk mengukur ketepatan waktu dosen dalam melakukan validasi nilai akhir (setelah seluruh nilai dilaporkan).

## 4. IMPLEMENTASI PADA SISTEM INFORMASI

Implementasi pada sistem informasi dilakukan dengan memperhatikan kriteria sebagai berikut.

- Data diambil dari satu sumber (*centralization*)
- Data dapat ditampilkan secara langsung (*real time*)
- Data dapat diakses oleh pihak yang berkepentingan (*accessibility and transparency*)

Implementasi yang dilakukan meliputi pembuatan antarmuka yang dapat digunakan oleh dosen dan pihak lain untuk memantau kinerja pengajaran. Sistem informasi yang sudah ada sudah menyediakan akses bagi setiap dosen yang mengajar, sehingga perubahan ditekankan pada penambahan fitur (modul) pemantauan kinerja. Data yang digunakan untuk menampilkan modul tersebut diambil dari data yang sudah ada dan tersimpan, sehingga tidak mengubah struktur tabel pada basis data yang sudah ada. Fitur tersebut kemudian ditambahkan pada modul dosen dan pihak yang terkait sehingga mereka dapat memantau kinerja pengajaran melalui akun masing-masing. Data yang ditampilkan diolah dari data yang telah dimasukkan dosen dan mahasiswa sebelumnya, seperti kehadiran (dosen dan mahasiswa), nilai, BAP dan validasi nilai.

Tabel 1. Desain Penilaian Kinerja Pengajaran

Indikator	Target	Pencapaian
Pertemuan Perkuliahan	95% dari seluruh pertemuan yang direncanakan	xx dari yy (zz.zz%)
Kedisiplinan Waktu Penyelenggaraan Perkuliahan	Hadir pada seluruh pertemuan sesuai jadwal	Terlambat x kali
Rata-rata selisih waktu kehadiran (keterlambatan)	Tidak melebihi 15 menit dari jadwal yang telah ditetapkan	xx menit
Kedisiplinan pelaporan kehadiran dan penyelenggaraan perkuliahan	Pelaporan kehadiran dan penyelenggaraan perkuliahan dilakukan HANYA melalui RFID atau web	RFID (xx) Web(yy) Manual (zz)

Indikator	Target	Pencapaian
Kedisiplinan pengisian Berita Acara Pengajaran (BAP)	Tidak ada jadwal pengganti (kecuali terpotong hari libur nasional)	Pengganti x kali
	100% BAP oertemuan terisi	xx dari yy (zz.zz%)

Desain di atas diimplementasikan seperti pada Gambar 1 dan ditambahkan pada sistem informasi pada menu Agenda Pengajaran – Detail Pengajaran.

#### Agenda Pengajaran Anda Semester Genap Tahun Ajaran 2013-2014

Keterangan	Target	Realisasi
Pertemuan	90%	12 dari 16 (75%)
Kehadiran	Tidak Terlambat	Tidak Terlambat
Rata-rata selisih waktu kehadiran dengan jadwal seharusnya	< 15 menit	2.83 menit
Metode Absensi	RFID/Web	RFID (0) Web (12) Layanan Akademik (0)
Jadwal Pengganti	Tidak Ada	Tidak Ada
Pengisian BAP	Semua Pertemuan	11 dari 12 (91.67%)

Gambar 1. Implementasi Modul Penilaian Kinerja Pengajaran

Tabel 2. Desain Penilaian Kinerja Evaluasi Pengajaran

Indikator	Target	Pencapaian
Kedisiplinan waktu pelaporan hasil evaluasi pengajaran melalui Sistem Informasi	08 Juni 2014	Nilai yang dilaporkan: xx dari yy
Penyerahan laporan kehadiran dan penyelenggaraan ujian	Seluruh laporan kehadiran dan penyelenggaraan kegiatan ujian dilaporkan	Dilaporkan xx kali ujian
Kedisiplinan waktu untuk validasi (approval) hasil evaluasi pengajaran	13 Juni 2014	Belum divalidasi/Sudah divalidasi

Desain di atas diimplementasikan seperti pada Gambar 2 dan ditambahkan pada sistem informasi pada menu Agenda Pengajaran – Detail Penilaian.

#### Detail Penilaian Semester Genap Tahun Ajaran 2013-2014

Keterangan	Target	Realisasi
Komponen Penilaian	Semua Komponen	Nilai Yang Dimasukkan: 1 Dari 4
Daftar Hadir Assessment/Ujian	3 Assessment/Ujian	Yang Dilaporkan : 2 Assessment 1 user profile + pembahasan assessment
Input Nilai Regular Terakhir	08 June 2014	10 March 2014
Input Nilai Remedial Terakhir	13 June 2014	-
Approval	13 June 2014	Belum Approve

Gambar 2. Implementasi Modul Penilaian Kinerja Evaluasi Pengajaran

Desain di atas diimplementasikan pada sistem informasi melalui tampilan pada *login* masing-masing dosen, sebagai pada Gambar 3. Gambar pada bagian kiri menunjukkan implementasi Penilaian Kinerja Pengajaran dan gambar pada bagian kanan menunjukkan implementasi Penilaian Kinerja Evaluasi Pengajaran.

Detail Absensi Kuliah			Dosen - Detail Penilaian		
Selamat Datang, [Redacted]			Selamat Datang, [Redacted]		
Agenda Pengajaran Anda Semester Genap Tahun Ajaran 2013-2014			Detail Penilaian Semester Genap Tahun Ajaran 2013-2014		
Keterangan	Target	Realisasi	Keterangan	Target	Realisasi
Pertemuan	90%	16 dari 16 (100%)	Komponen Penilaian	Semua Komponen	Nilai Yang Dimasukkan: 3 Dari 4
Kehadiran	Tidak Terlambat	Terlambat 1 Pertemuan	Daftar Hadir Assessment/Ujian	3 Assessment/Ujian	Yang Dilaporkan : 3 Assessment 1 user profile + pembahasan assessment 2
Rata-rata selisih waktu kehadiran dengan jadwal seharusnya	< 15 menit	4,5 menit	Input Nilai Regular Terakhir	08 Juni 2014	4 Juni 2014
Metode Absensi	RFID/Web	RFID (0) Web (16) Layanan Akademik (0)	Input Nilai Remedial Terakhir	13 Juni 2014	-
Jadwal Pengganti	Tidak Ada	Tidak Ada	Approval	13 Juni 2014	Belum Approve
Pengisian BAP	Semua Pertemuan	15 dari 16 (93.75%)			

Gambar 3. Implementasi Pada Sistem Informasi

Pada semester genap tahun ajaran 2014/2015, modul penilaian yang ditambahkan pada sistem informasi tersebut mengolah data dari 522 *record* pengajaran (jadwal), dengan jumlah dosen sebanyak 124 orang, 122 kelas dan 123 mata kuliah.

#### 4.1 Simpulan

Sistem penilaian kinerja yang diusulkan menilai rata-rata pencapaian semua indikator pada dua kegiatan utama pengajaran, yaitu kegiatan pengajaran dan kegiatan evaluasi pengajaran. Penilaian kinerja yang berkaitan dengan kegiatan pengajaran memiliki enam indikator. Penilaian kinerja yang berkaitan dengan kegiatan evaluasi pengajaran memiliki tiga indikator. Indikator-indikator yang menilai dua kegiatan utama yaitu pengajaran dan evaluasi pengajaran tersebut diatas dapat menilai kinerja pengajaran dosen secara objektif, karena hasilnya diolah dari data nyata yang telah dilaporkan oleh dosen sebelumnya. Data yang digunakan juga diambil dari satu sumber yang sama, sehingga konsistensinya terjaga.

Dosen pengajar dan pihak yang berkepentingan seperti Ketua Jurusan dapat memantau informasi penilaian kinerja melalui sistem informasi secara langsung (*real-time*). Bagi institusi, penilaian kinerja pengajaran dosen ini juga dapat digunakan sebagai masukan dalam evaluasi terhadap materi yang diajarkan.

#### 4.2 Saran

Sehubungan tugas dosen tidak terbatas pada pengajaran, untuk pengembangan lebih lanjut dapat ditambahkan modul penilaian untuk kinerja pada bidang penelitian, pengabdian pada masyarakat serta kegiatan penunjang lainnya. Sehingga proses perhitungan beban kerja dosen dapat dihitung secara otomatis.

### 5. DAFTAR RUJUKAN

- [1] P. R. Indonesia, *Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Jakarta: Sekretaris Negara Republik Indonesia, 2003.
- [2] P. R. Indonesia, *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2009 tentang Dosen*, Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia, 2009.
- [3] M. Armstrong, *Armstrong's Essential Human Resource Management Practice: A Guide To People Management*, Kogan Page, 2010.
- [4] G. B. Brumbach, *Public Personnel Management*, Winter, 1988.
- [5] Mundiarti, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar di Prodi Kebidanan Magelang Politeknik Kesehatan Semarang Tahun Ajaran 2005/2006, Semarang: Universitas Diponegoro, 2007.
- [6] P. R. Indonesia, *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*, Jakarta: Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, 2005.
- [7] Agung, Evaluasi Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka Ditinjau dari Persepsi Mahasiswa Semester Gajil Th. 2010, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, 2010.
- [8] Taufik, N. Azis and A. Subono, Analisis Model Hubungan Komitmen dan Sikap pada Jabatan terhadap Kinerja Dosen Melalui Kepemimpinan Visioner Ketua Program Studi di Universitas Muria Kudus, Universitas Muria Kudus, 2011.

- [9] A. E. Tjaja, Asnan and F. Wibowo, Korelasi antara Pelatihan Sistem Informasi Pembelajaran dengan Kinerja Dosen Fasikom pada Lecturer Resource Center Universitas Bina Nusantara, Jakarta: Bina Nusantara, 2006.
- [10] R. K. Rainer, B. Prince and C. G. Cegielski, Introduction to Information Systems Supporting and Transforming Business, 5th Edition, Willey, 2013.
- [11] A. Gupta and A. Malik, Management Information Systems, Laxmi Publications, 2005.
- [12] Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi, Matriks Penilaian Instrumen Akreditasi, Jakarta: Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi, 2009.