

Analisis Kinerja Dosen berdasar Penilaian Mahasiswa dalam Perspektif Gender (Lecturer Performance Analysis based on Student Assessment from a Gender Perspective)

Diah Hari Suryaningrum^{1*}, Izzaty Choirina Mudjiumami²

¹ Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur, Jl. Raya Rungkut Madya No. 1, Gununganyar, Surabaya, Jawa Timur 60294, Indonesia

² Institut Teknologi Insan Cendikia Mandiri, Jl. Sarirogo No.1, Sari Rogo, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61234

DOI: <https://doi.org/10.61656/sbamr.v6i1.153>.

ABSTRACT: Many studies have been conducted regarding the quality of education. Assessment of the quality of education from the educator's side is generally carried out using a questionnaire given to students or Student Evaluation of Teaching (SET). It can also be called Lecturer Evaluation by Students (EDOM) at the end of the lecture before the final semester exam. In various countries, EDOM is used not only to assess lecturers' quality but also for promotions. Although the reliability of EDOM as an important factor in assessing lecturer performance is still widely debated, the facts prove that EDOM is still used. Furthermore, lecturer performance can also be assessed based on the lecturer's ability to conduct research and the existence of gender bias at EDOM. It is important to link the assessment of lecturers from the three fields of education and teaching, research, and community service, considering that DIKTI itself always selects outstanding lecturers who are also assessed in these three fields every year. Therefore, this research aims to provide empirical evidence on the reliability of lecturer evaluations by students to assess lecturer performance and its relationship to the field of research and community service. Research will be conducted on all lecturers and teaching assistants, with students as respondents who fill out the assessment. Hypothesis testing was carried out using n-way ANOVA, and the data was analyzed using quantitative descriptive methods. The research results using the Anova test prove that student evaluations of lecturers cannot be differentiated based on student gender, lecturer gender, lecturer's ability to conduct research, published scientific papers, and the number of lecturers who provide community service. Based on quantitative descriptive analysis, outstanding lecturers can be proposed for the academic year.

Keywords: community service, EDOM, gender, lecturer performance, research.

ABSTRAK: Banyak penelitian telah dilakukan mengenai kualitas pendidikan. Penilaian kualitas pendidikan dari sisi pendidik pada umumnya dilakukan dengan cara menggunakan kuesioner yang diserahkan kepada mahasiswa (Student Evaluation of Teaching/SET) atau bisa juga disebut Evaluasi Dosen Oleh Mahasiswa (EDOM) pada akhir perkuliahan sebelum pelaksanaan ujian akhir semester. Di berbagai negara, EDOM ini tidak hanya digunakan untuk menilai kualitas dosen tetapi juga digunakan untuk promosi kenaikan jabatan. Meskipun keterandalan EDOM sebagai faktor penting dalam penilaian kinerja dosen masih banyak diperdebatkan, akan tetapi fakta membuktikan bahwa EDOM tetap digunakan. Lebih lanjut, kinerja dosen juga dapat dinilai berdasarkan kemampuan dosen melakukan penelitian dan adanya bias gender pada EDOM. Keterkaitan penilaian dosen dari tiga bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat penting dilakukan, mengingat bahwa DIKTI sendiri setiap tahun selalu mengadakan pemilihan dosen berprestasi yang juga dinilai dari tiga bidang tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti empiris atas keterandalan evaluasi dosen oleh mahasiswa sebagai sarana untuk menilai kinerja dosen, serta keterkaitannya dengan bidang penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Penelitian akan dilakukan terhadap seluruh dosen dan asisten dosen dengan mahasiswa sebagai responden yang mengisi penilaian tersebut. Uji hipotesis dilakukan dengan n-way anova dan selanjutnya data dianalisis dengan metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian dengan uji Anova membuktikan bahwa evaluasi dosen oleh mahasiswa tidak dapat dibedakan berdasarkan gender mahasiswa, gender dosen, kemampuan dosen dalam melakukan penelitian, karya tulis ilmiah yang dipublikasikan, dan banyaknya dosen dalam melakukan pengabdian pada masyarakat. Berdasarkan analisa deskriptif kuantitatif, dapat diusulkan dosen yang berprestasi.

Kata kunci: pengabdian pada Masyarakat, EDOM, gender, kinerja dosen, penelitian.

Article info: Received: 20 December 2023; Revised: 25 January 2024; Accepted: 30 January 2024

Correspondence: * Diah Hari Suryaningrum and Email: diah.suryaningrum.ak@upnjatim.ac.id

Recommended citation:

Suryaningrum, D. H. & Mudjiumami, I. C. (2024). Analisis Kinerja Dosen berdasar Penilaian Mahasiswa dalam Perspektif Gender (Lecturer Performance Analysis based on Student Assessment from a Gender Perspective), *Sustainable Business Accounting and Management Review (SBAMR)*, 6 (1), p. 12-35.



This is an open access article. *Sustainable Business Accounting and Management Review* is licensed under the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi merupakan penghasil sumber daya manusia yang profesional, yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan pasar yang ada. Oleh karena itu perguruan tinggi dituntut untuk dapat menghasilkan tenaga profesional yang memiliki kualifikasi keahlian sesuai bidang ilmunya. Disamping itu, tenaga profesional yang dihasilkan juga seharusnya memiliki perilaku etis yang tinggi. Untuk lebih meningkatkan kualitas lulusan, Direktorat Jendral Perguruan Tinggi selalu berupaya melakukan peningkatan kompetensi profesional dosen perguruan tinggi. Hal ini didasarkan pada konsepsi bahwa dosen merupakan salah satu komponen yang sangat berperan dalam proses pembelajaran, dan secara langsung mempengaruhi peningkatan kualitas belajar mahasiswa (Kemdikbud, 2020).

Profesi akuntan dewasa ini menghadapi tantangan yang semakin berat, yang diantaranya meliputi: pertama, WTO, GATT, dan GATS tidak hanya merundingkan masalah perdagangan komoditi riil, juga masalah jasa. Kedua, akan diberlakukannya perdagangan bebas di antara negara-negara dikawasan Asia – Pasifik dalam rangka kerjasama ekonomi APEC pada tahun 2010 bagi negara maju, dan tahun 2020 bagi negara berkembang. Ketiga, diberlakukannya perdagangan bebas diantara negara-negara di kawasan ASEAN, yaitu AFTA. Terakhir, tantangan di era digital dan teknologi (Maryam, 2023). Kondisi tersebut memberikan dorongan yang sangat besar pada perguruan tinggi untuk meningkatkan kualitas output yang dihasilkan, sehingga bisa bersaing dalam pasar global. Untuk itu, berbagai perguruan tinggi melakukan pembenahan di segala bidang, salah satunya adalah dengan cara membentuk suatu satuan pengendalian mutu atau kualitas pendidikan. Salah satu unsur pembentukan kualitas pendidikan adalah dari sisi pendidik atau dosen itu sendiri.

Dalam setiap institusi pendidikan tinggi, kinerja dosen merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kualitas pengajaran dan pembelajaran. Evaluasi kinerja dosen secara tradisional dilakukan melalui berbagai metode, termasuk penilaian oleh rekan sejawat, pengamatan langsung, dan analisis hasil penelitian dan publikasi. Namun, semakin mendominannya partisipasi mahasiswa dalam penilaian kinerja dosen telah menjadi tren global yang tak terbantahkan. Penilaian oleh mahasiswa tidak hanya memberikan umpan balik langsung tentang efektivitas pengajaran, tetapi juga mencerminkan pengalaman belajar yang dialami oleh mahasiswa.

Banyak penelitian telah dilakukan mengenai kualitas pendidikan (Fitri, 2021; Wahyudi et al., 2022; Shevlin et al., 2000; Uttl et al., 2017; Nehme et al., 2023; Steenkamp & Roberts, 2020). Penilaian kualitas pendidikan dari sisi pendidik pada umumnya dilakukan dengan cara menggunakan kuesioner yang diserahkan kepada mahasiswa (*Student Evaluation of Teaching/SET*) pada akhir perkuliahan sebelum pelaksanaan ujian akhir semester. Di berbagai negara, SET ini tidak hanya digunakan untuk menilai kualitas dosen tetapi juga digunakan untuk promosi dan kenaikan jabatan. Meskipun keterandalan SET sebagai faktor penting dalam penilaian kinerja dosen masih banyak diperdebatkan, akan tetapi fakta membuktikan bahwa SET tetap digunakan (McPherson & Jewell, 2006; Shevlin et al., 2000; Uttl et al., 2017). Lebih lanjut, kinerja dosen juga dapat dinilai berdasarkan kemampuan dosen melakukan penelitian (McPherson & Jewell, 2006). Seiler et al. (1999) dan Johnson et al. (2013), dalam penelitian tentang evaluasi pembelajaran, membuktikan bahwa gender tidak mempunyai pengaruh terhadap skor evaluasi kinerja instruktur.

Meskipun pentingnya penilaian mahasiswa dalam mengevaluasi kinerja dosen telah diakui, masih terdapat kesenjangan penelitian yang signifikan terutama dalam konteks perspektif gender. Penelitian-penelitian terdahulu cenderung fokus pada evaluasi kinerja dosen secara keseluruhan tanpa mempertimbangkan perbedaan gender yang mungkin memengaruhi persepsi mahasiswa. Oleh karena itu, gap riset yang perlu diisi adalah memperdalam pemahaman tentang bagaimana persepsi dan penilaian mahasiswa terhadap kinerja dosen berbeda berdasarkan gender dosen tersebut. Alasan yang lain adalah jumlah dosen, asisten dosen, dan mahasiswa akuntansi perempuan lebih banyak dari jumlah dosen, asisten dosen, dan mahasiswa akuntansi laki-laki. Tabel 1 menunjukkan proporsi jumlah dosen, asisten dosen, dan mahasiswa akuntansi di sebuah universitas swasta di Surabaya.

Selain penekanan pada perspektif gender dalam hal penilaian kinerja dosen, penelitian ini juga berusaha untuk mengungkapkan keterkaitan antara kemampuan dosen melakukan penelitian serta pengabdianya pada masyarakat. Seperti diketahui, di Indonesia, sesuai dengan Tri Darma Perguruan

Tinggi, kinerja dosen dinilai dalam tiga bidang, yaitu bidang pendidikan dan pengajaran, bidang penelitian dan terakhir dalam bidang pengabdian pada masyarakat. Keterkaitan penilaian dosen dari tiga bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat penting dilakukan, mengingat bahwa DIKTI sendiri setiap tahun selalu mengadakan pemilihan dosen berprestasi yang juga dinilai dari tiga bidang tersebut. Di Universitas A, setiap tahun selalu diadakan pemilihan dosen berprestasi, namun departemen akuntansi belum pernah mengirimkan salah satu dosennya untuk mengikuti kompetisi tersebut. Hal ini salah satunya disebabkan tidak adanya kriteria yang dapat dijadikan pedoman pemilihan dosen berprestasi.

Tabel 1. Proporsi Jumlah Mahasiswa dan Dosen Akuntansi

No.	Keterangan	L	P	Jumlah
1	Dosen Akuntansi	11	15	26
3	Asisten Dosen	2	10	12
2	Mahasiswa Akuntansi	123	131	254

Sumber: Departemen Akuntansi Universitas A

Dari berbagai kriteria penilaian yang dilakukan oleh DIKTI, dapat dirangkum bahwa seorang dosen yang berprestasi adalah merupakan dosen yang memiliki profesionalisme yang tinggi. Seorang pengajar akuntansi sangat mutlak memiliki profesionalisme yang cukup. Hal ini disebabkan oleh adanya tuntutan bahwa dosen yang tidak profesional akan menghasilkan akuntan yang juga tidak profesional (Suarjana & Yintayani, 2017; Suryanti & Arfah, 2019). Lebih jauh proses pendidikan harus diubah secara mendasar, terutama profesionalisme pengajar dan meningkatkan kemauan dan kemampuan belajar mahasiswa (Nehme et al., 2023; Steenkamp & Roberts, 2020). Penelitian ini bermaksud memberikan kontribusi dalam beberapa hal pertama, memberikan pembuktian bahwa skor penilaian kinerja atau evaluasi dosen oleh mahasiswa dapat dijadikan sarana untuk menilai kinerja dosen secara obyektif tanpa ada bias gender. Kedua, membantu departemen akuntansi dalam menentukan model penilaian dosen berprestasi. Ketiga, memberikan usulan dosen akuntansi berprestasi yang pantas dikompetisikan. Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan pokok yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gender, baik mahasiswa atau dosen, berpengaruh terhadap proses evaluasi kinerja dosen akuntansi?
2. Apakah interaksi kemampuan penelitian dosen dan publikasi ilmiah berpengaruh terhadap penilaian kinerja dosen akuntansi?
3. Apakah interaksi kemampuan penelitian dosen dan pengabdian pada masyarakat berpengaruh terhadap penilaian kinerja dosen akuntansi?
4. Apakah interaksi kemampuan membuat publikasi ilmiah dan pengabdian pada masyarakat berpengaruh terhadap penilaian kinerja dosen akuntansi?
5. Apakah ada keterkaitan antara kemampuan dosen akuntansi dalam melakukan penelitian, publikasi ilmiah dan pengabdian pada masyarakat dengan skor nilai *student's evaluation of teaching/SET*?
6. Apakah skor evaluasi kinerja dosen oleh mahasiswa (*student's evaluation of teaching/SET*) dapat dipakai sebagai sarana untuk melakukan penilaian kinerja dosen akuntansi?

Novelty dari penelitian ini terletak pada fokusnya yang khusus pada peran gender dalam penilaian kinerja dosen oleh mahasiswa. Melalui pendekatan ini, diharapkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi persepsi mahasiswa terhadap kinerja dosen, dengan mempertimbangkan aspek-aspek gender. Kontribusi penting dari penelitian ini adalah memberikan wawasan baru tentang bagaimana gender seorang dosen dapat memengaruhi penilaian mereka oleh mahasiswa, sehingga dapat memberikan dasar untuk pengembangan strategi evaluasi kinerja yang lebih inklusif dan adil di lingkungan pendidikan tinggi. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk melakukan analisis menyeluruh terhadap kinerja dosen berdasarkan penilaian mahasiswa dalam perspektif gender. Eksplorasi perbedaan dalam penilaian mahasiswa terhadap dosen pria dan wanita, serta faktor-faktor yang mungkin memengaruhi persepsi mereka. Dengan demikian, artikel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan praktik evaluasi kinerja dosen yang lebih akurat dan adil.

KAJIAN LITERATUR

Pendidikan akuntansi mempunyai tugas untuk menghasilkan profesional-profesional di bidang akuntansi, seperti: akuntan publik, akuntan manajemen, akuntan pajak, audit internal, dan bidang-bidang lainnya. Salah satu faktor yang bisa membentuk seorang akuntan menjadi profesional dibidangnya adalah apa yang mereka dapatkan sebagai basis ketika menuntut ilmu akuntansi selama pendidikan. Salah satu faktor penting dalam pendidikan tersebut adalah kualitas atau profesionalisme dari pengajar yang memberikan ilmunya kepada mahasiswa (Nehme et al., 2023). Pengajar yang kurang profesional dalam membawakan kuliah akan menyebabkan rendahnya kualitas lulusan pendidikan akuntansi.

Profesionalisme Pendidik

Bierstaker et al. (2004) mengidentifikasi profesionalisme sebagai penguasaan di bidang pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*), dan karakteristik (*ethics*). Disimpulkan bahwa untuk menjadi manajer dan akuntan, baik akademisi maupun praktisi, mencapai tingkat profesionalisme yang memadai, maka mereka harus menguasai tiga hal tersebut. Tabel 2 merinci gambaran tentang kualifikasi profesionalisme untuk lulusan akuntan.

Tabel 2. Daftar Variabel yang Membentuk Profesionalisme.

<i>Skill</i>	<i>Knowledge</i>	<i>Characteristic</i>
<ul style="list-style-type: none">• <i>Thinking skill</i>• <i>Problem-solving skill</i>• <i>Writing skill</i>• <i>Microcomputer skill</i>• <i>Quantitative skill</i>• <i>Speaking skill</i>• <i>Research skill</i>• <i>Interpersonal skill</i>	<ul style="list-style-type: none">• <i>General knowledge</i>• <i>Accounting education knowledge</i>• <i>Business education knowledge</i>	<ul style="list-style-type: none">• <i>Common sense</i>• <i>Motivation</i>• <i>Professional attitude</i>• <i>Pleasant personality</i>• <i>Assertiveness</i>• <i>Leadership</i>

Sumber: Bierstaker et al. (2004)

Sitompul et al. (2021) mengungkapkan keprihatinan terhadap profesionalisme pengajar akuntansi di perguruan tinggi dan perlu adanya perubahan dalam pendidikan akuntansi. Pratt (1991) dalam salah satu studinya menyimpulkan bahwa: (1) Praktisi yang berhubungan dengan publik sangat memerlukan pengembangan profesionalisme. (2) Sukses atau tidaknya suatu institusi sangat dipengaruhi oleh elemen profesionalisme yang dimiliki oleh para manajer dan karyawannya terutama yang berhubungan dengan etika. (3) Perguruan tinggi mempunyai peran (*role*) yang sangat penting dalam rangka mengembangkan profesionalisme dan etika dalam organisasi (Fitch, 2013).

Suatu hal yang perlu dipelajari dengan seksama adalah bahwa produk pendidikan akuntansi masih sangat lemah dalam bidang profesionalisme. Banyak faktor yang menjadi penyebabnya. Adanya kurikulum yang tidak memadai, silabus yang tidak menuju tujuan pendidikan, dan yang terpenting lemahnya profesionalisme para pengajar. Penghargaan dibawah standar bagi para akuntan merupakan kegagalan proses pembentukan profesionalisme akuntan (Cahyadi et al., 2019; Soedradjat & Suryaningrum, 2022). Institusi pendidikan tinggi harus melakukan transformasi secara struktural maupun sistemik dengan melakukan pelatihan dan cara-cara lain untuk meningkatkan profesionalisme. Keduanya juga menunjukkan betapa pentingnya staf akademik dalam membentuk suatu *society* yang mampu melakukan perubahan-perubahan. Salah satu cara yang harus ditempuh oleh pendidikan tinggi adalah meningkatkan profesionalisme para pengajar di perguruan tinggi. Dengan profesionalisme yang memadai, maka akan tercipta suatu proses pembelajaran yang kondusif dalam rangka menghantarkan mahasiswa menjadi akuntan profesional.

Evaluasi Dosen oleh Mahasiswa (EDOM)

Evaluasi dosen oleh mahasiswa merupakan salah satu cara dalam menilai profesional tidaknya seorang dosen atau tenaga pengajar dalam proses belajar mengajar (Kreitzer & Sweet-Cushman, 2022; Stroebe,

2020). Seorang dosen yang profesional dalam menyampaikan ilmunya dan memberi pemahaman terhadap mahasiswa akan menghasilkan lulusan mahasiswa akuntansi yang profesional. [Sundem & Williams \(1992\)](#) mengemukakan bahwa profesionalisme lulusan mahasiswa akuntansi dapat dicapai melalui:

1. *Skill*

Pendidikan akuntansi yang paling utama adalah pendidikan yang mampu mengembangkan ketrampilan yang meliputi: *communication skills*, *intellectual skills*, dan *interpersonal skills*. Agar kompetensi ketrampilan ini dapat dicapai, metode pengajaran ceramah, penyelesaian masalah-masalah rutin dalam text book harus dirubah dengan metode pembelajaran interaktif (*interactive learning*)

2. *Knowledge*

Lulusan akuntansi seharusnya paling sedikit menguasai tiga bidang ilmu, yaitu: *general knowledge*, *organization and business knowledge*, dan *accounting knowledge*. Dengan pembekalan pada bidang tersebut, lulusan akuntansi harus mampu:

a. Mengidentifikasi sasaran, masalah, dan kesempatan

b. Mengidentifikasi, mengumpulkan, mengukur, meringkas, membuktikan, menganalisa, dan menginterpretasikan data-data keuangan atau non-keuangan yang berguna untuk menetapkan sasaran, masalah, dan kesempatan

c. Menggunakan data, menggunakan nalar, mengevaluasi resiko, dan memecahkan masalah.

Agar tujuan ini dapat dicapai, maka kurikulum pendidikan akuntansi harus benar-benar mempertimbangkan perkembangan informasi dan proses komunikasi.

3. *Professional Orientation*

Mahasiswa akuntansi harus memiliki dedikasi untuk meningkatkan pengetahuan, ketampilan dan norma-norma yang berlaku dalam profesinya. Akuntan harus memahami etika dan mampu menerapkan *value-based judgment*. Akuntan juga harus mampu mempertimbangkan isu-isu dengan integritas, objektivitas, kompeten dan perhatian terhadap kepentingan publik atau masyarakat.

Agar mahasiswa memiliki ketiga kriteria tersebut, maka dosen sebagai pengajar mahasiswa seharusnya memiliki kriteria yang sama. Oleh karena itu, evaluasi dosen oleh mahasiswa (EDOM/SET) didasarkan pada ketiga kriteria tersebut.

Gender dan EDOM

Peran wanita dalam akuntansi sebenarnya telah terbukti dalam sejarah ([Kamayanti, 2013](#)). Selama berabad-abad, wanita mengurus keuangan keluarga, dimana secara tidak langsung wanita telah menerapkan pembukuan dalam keluarga ([Rizqi & Santoso, 2022](#)). Berbagai pengertian gender adalah:

1. Di dalam *Women's Studies Encyclopedia* dijelaskan bahwa gender adalah sesuatu konsep kultural yang berupaya membuat pembedaan dalam hal peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang di masyarakat

2. Elaine Schowalter (1989) mengartikan gender lebih dari sekedar pembedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari konstruksi sosial budaya, akan tetapi juga ditekankan sebagai konsep analisis yang dapat digunakan untuk menjelaskan sesuatu

Dari kedua definisi tersebut, gender dapat diartikan tidak hanya sebagai pembedaan laki-laki atau perempuan, akan tetapi juga mengandung aspek sosial, budaya, maupun psikologis.

[Weidman \(2020\)](#) dan [Yang & Gao \(2021\)](#) menyajikan dua pendekatan alternatif mengenai perbedaan gender dalam menentukan kesungguhan untuk berperilaku tidak etis, yaitu, pendekatan sosialisasi gender (*gender socialization approach*) dan pendekatan struktural (*structural approach*).

1. Pendekatan sosialisasi gender

Pendekatan ini menyatakan bahwa laki-laki dan perempuan membawa nilai dan norma yang berbeda ke dalam pekerjaan. Perbedaan nilai dan norma akan mempengaruhi laki-laki dan perempuan dalam membuat keputusan dan praktik. Oleh karena itu, laki-laki dan perempuan akan merespon dengan cara yang beda terhadap penghargaan dan kos jabatan yang sama.

Laki-laki akan bersaing untuk mencapai kesuksesan dan lebih cenderung untuk melanggar aturan-aturan karena mereka memandang pencapaian prestasi sebagai suatu persaingan. Sebaliknya,

perempuan secara tipikal disosialisasikan pada nilai-nilai komunal yang direfleksikan dalam bentuk perhatian kepada sesama, tidak mementingkan diri sendiri, dan keinginan untuk menjadi bagian dari komunitasnya. Perempuan juga lebih menitikberatkan pada pelaksanaan tugas dengan baik dan hubungan kerja yang harmonis. Oleh karena itu, perempuan lebih mungkin untuk patuh pada aturan-aturan dan kurang toleran terhadap individu-individu yang melanggar aturan

2. Pendekatan Struktural

Pendekatan ini menyatakan bahwa perbedaan antara laki-laki dan perempuan disebabkan oleh sosialisasi awal terhadap pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan peran lainnya. Sosialisasi awal dipengaruhi oleh imbalan (*reward*) dan biaya (*cost*) yang berhubungan dengan peran-peran dalam jabatan. Oleh karena sifat dari pekerjaan yang sedang dijalani membentuk perilaku melalui struktur imbalan, laki-laki dan perempuan akan memproses isu-isu etika secara sama dalam lingkungan pekerjaan atau jabatan yang sama. Dengan demikian, pendekatan struktural memperkirakan bahwa laki-laki dan perempuan dalam pekerjaan atau jabatan yang ada atau dalam pelatihan-pelatihan (*training*) untuk jabatan tertentu akan menunjukkan prioritas etis yang sama.

Dalam penelitian tentang evaluasi pembelajaran dan SET, membuktikan bahwa gender tidak mempunyai pengaruh terhadap skor evaluasi kinerja instruktur (Seiler et al., 1999; Spooren et al., 2013). Akan tetapi, Hamermesh & Parker (2005) menemukan bahwa skor nilai instruktur wanita lebih rendah daripada lawan jenisnya. Di samping itu, mahasiswa wanita cenderung untuk memberikan skor penilaian yang lebih baik kepada instruktur mereka. McPherson & Jewell (2006) dalam penelitiannya membuktikan bahwa: (1) tidak dapat dibuktikan bahwa pengajar atau instruktur akan memperoleh nilai evaluasi yang tinggi jika ia meningkatkan skor nilai mahasiswa. (2) nilai evaluasi pengajar laki-laki lebih tinggi dari nilai evaluasi pengajar perempuan. Okoye et al. (2020) berpendapat bahwa perempuan menerima evaluasi pengajaran yang secara sistematis lebih rendah dibandingkan laki-laki. Bila gender tampak pada hasil penelitian yang menemukan bahwa baik pelajar laki-laki maupun perempuan menganggap guru laki-laki lebih berpengalaman dan memiliki keterampilan kepemimpinan kelas yang lebih persuasif, meskipun siswa tampaknya belajar lebih banyak dari perempuan dibandingkan dari guru laki-laki (Boring, 2017).

Hipotesis

Berdasarkan masalah yang dirumuskan dan kajian teoritis maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah hipotesis *null*, sebagai berikut:

- H₀₁** : Tidak ada perbedaan skor evaluasi kinerja dosen oleh mahasiswa berdasar gender mahasiswa.
- H₀₂** : Tidak ada perbedaan skor evaluasi kinerja dosen oleh mahasiswa berdasar gender dosen.
- H₀₃** : Tidak ada perbedaan skor evaluasi kinerja dosen oleh mahasiswa berdasar kemampuan dosen melakukan penelitian
- H₀₄** : Tidak ada perbedaan skor evaluasi kinerja dosen oleh mahasiswa berdasar kemampuan dosen membuat makalah untuk publikasi ilmiah
- H₀₅** : Tidak ada perbedaan skor evaluasi kinerja dosen oleh mahasiswa berdasar kemampuan dosen melakukan pengabdian pada masyarakat.
- H₀₆** : Tidak ada keterkaitan (hubungan) antara kemampuan dosen akuntansi dalam melakukan penelitian, publikasi ilmiah, dan pengabdianannya pada masyarakat dengan skor evaluasi kinerja dosen oleh mahasiswa.

RESEARCH METHODS

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh mahasiswa akuntansi yang masih aktif kuliah, yang berjumlah 1.303 mahasiswa. Subyek yang akan dievaluasi oleh mahasiswa adalah seluruh dosen dan asisten dosen akuntansi. Asisten dosen juga dipilih dengan pertimbangan bahwa dari hasil penelitian McPherson & Jewell (2006) diperoleh bukti bahwa pengajar junior (tidak berpengalaman) perempuan memperoleh skor yang

lebih rendah dibandingkan dengan pengajar junior laki-laki. Akan tetapi, skor evaluasi pengajar senior (berpengalaman) perempuan lebih tinggi dari skor nilai pengajar senior laki-laki.

Seluruh dosen dan asisten dosen pada Departemen Akuntansi Universitas A dievaluasi dalam penelitian ini. Hal ini dilakukan agar dapat dicapai tujuan dan manfaat penelitian. Jumlah dosen akuntansi adalah 26 orang dan jumlah asisten dosen adalah 12 orang. Oleh karena dosen dan asisten dosen akuntansi rata-rata mengajar dua mata kuliah, maka evaluasi dosen oleh mahasiswa akan dilakukan pada kedua mata kuliah yang diajarkan tersebut. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan *simple random sampling* dengan cara *cluster sampling* (Cooper & Schindler, 2014). Populasi akan dibagi kedalam kelas-kelas yang diajar oleh dosen yang akan dievaluasi. Untuk masing-masing mata kuliah akan diambil satu kelas sebagai obyek yang diteliti. Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi untuk jumlah populasi yang diketahui, dengan menggunakan rumus Slovin (Soedradjat & Suryaningrum, 2022), sebagai berikut:

$$n = N/(1+Ne^2) \dots\dots\dots (1)$$

dimana,

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolelir, misalnya 10%

Apabila satu kelas rata-rata terdiri dari 30 orang mahasiswa, maka dengan menggunakan rumus Slovin, jumlah sampel penelitian untuk masing-masing kelas adalah 23 orang mahasiswa per kelas. Dengan demikian, jumlah sampel secara keseluruhan adalah 1.748 orang mahasiswa. Jumlah ini melebihi jumlah populasi karena ada kemungkinan bahwa satu mahasiswa akan terpilih sebagai responden lebih dari satu kali.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Evaluasi dosen oleh mahasiswa adalah suatu evaluasi terhadap kinerja dosen yang merupakan cerminan dari profesionalisme dosen dalam proses belajar mengajar (bidang pengajaran). EDOM terdiri dari dari tiga bagian:

1. Bagian satu menanyakan penjelasan materi oleh dosen sebelum perkuliahan dimulai. Bagian ini mencerminkan *knowledge* dari dosen mata kuliah departemenakuntansi. Terdiri dari 2 pertanyaan, dengan kriteria penilaian makin besar skor jawaban responden makin tinggi penguasaan materi dosen yang bersangkutan.
2. Bagian tiga menanyakan tentang proses belajar mengajar mata kuliah di kelas. Bagian ini mencerminkan *skill*, *knowledge*, dan *professional orientation*. Terdiri dari 12 pertanyaan, dengan kriteria penilaian makin besar skor jawaban responden menunjukkan proses belajar mengajar yang berjalan dengan baik.
3. Bagian dua menanyakan tentang tujuan mata kuliah serta sistem penilaian yang digunakan oleh dosen agar tercapai kompetensi yang diinginkan. Bagian ini mencerminkan *knowledge* dan *professional orientation*. Dengan mengetahui cara penilaian dosen, mahasiswa diharapkan mengambil tindakan dan menentukan tujuan. Terdiri dari 3 pertanyaan, dengan kriteria penilaian makin besar skor jawaban responden, makin besar kemungkinan dosen menjelaskan tujuan mata kuliah dan cara penilaian pembelajaran (evaluasi).

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala pengukuran interval yaitu skala pengukuran yang menyatakan katagori, peringkat dan jarak *construct* yang diukur. Metode pengukuran sikap yang digunakan adalah *Semantic Diffrensial scale* yang dikembangkan oleh Osgood dan digunakan untuk mengukur obyek-obyek yang bersifat psikologikal, sosial maupun fisik (Ferdinand, 2014; Sugiyono, 2018). Responden diminta untuk menilai sesuatu obyek atau konsep yang menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner dengan pola sebagai berikut:

Sangat Setuju	1	2	3	4	5	Sangat tidak Setuju
---------------	---	---	---	---	---	---------------------

Penelitian adalah kegiatan yang dilakukan menurut kaidah dan metode ilmiah secara sistematis untuk memperoleh informasi, data, dan keterangan yang berkaitan dengan pemahaman dan pembuktian kebenaran atau ketidakbenaran suatu asumsi dan/atau hipotesis di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi serta menarik kesimpulan ilmiah bagi keperluan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kegiatan penelitian yang diperhitungkan dalam penelitian ini adalah kegiatan penelitian yang dilakukan oleh dosen selama tiga tahun terakhir. Penelitian dibagi menjadi dua, yaitu jumlah penelitian yang dilakukan dan jumlah hasil penelitian yang dipublikasikan. Skala pengukuran adalah skala nominal (Veronica et al., 2022, p. 94) dengan ketentuan: (a) kode 1 untuk dosen yang melakukan penelitian kurang dari atau sama dengan 3 kali, kode 2 untuk dosen yang melakukan penelitian lebih dari 3 kali tetapi kurang atau sama dengan 5 kali, dan kode 3 untuk dosen yang melakukan penelitian lebih dari 5 kali. (b) kode 1 untuk dosen dengan publikasi kurang dari atau sama dengan 2 kali, kode 2 untuk dosen dengan publikasi lebih dari 2 kali tetapi kurang atau sama dengan 4 kali, dan kode 3 untuk publikasi lebih dari 4 kali.

Pengabdian pada masyarakat adalah kegiatan pengabdian yang dilakukan oleh dosen baik melalui KKN atau kegiatan pengabdian lainnya selama tiga tahun terakhir. Skala pengukuran adalah skala nominal dengan ketentuan kode 1 untuk dosen dengan pengabdian kurang atau sama dengan 2 kali, kode 2 untuk dosen dengan pengabdian lebih dari 2 kali tetapi kurang atau sama dengan 4 kali, dan kode 3 untuk pengabdian lebih dari 4 kali. Lama waktu cut off tiga tahun didasarkan pada ketentuan penilaian dosen berprestasi oleh DIKTI.

Gender dalam penelitian ini didasarkan pada konsep jenis kelamin, yang merupakan kodrat yang ditentukan secara biologis. Gender dalam hal ini dibagi dua, yaitu laki-laki dengan kode 1 dan perempuan dengan kode 2. Skala pengukuran menggunakan skala nominal.

Analisis dan Uji Hipotesis

Sebelum melakukan analisis data maka perlu dilakukan pengujian kualitas data. Adapun pengujian yang dilakukan diantaranya uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas. Pengujian validitas menggunakan analisis faktor dengan melihat skor *Item to total correlation* yang lebih besar sama dengan 0,3. Uji reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha*. *Item to total correlation* digunakan untuk memperbaiki pengukuran dan mengeliminasi butir-butir yang kehadirannya akan memperkecil koefisien *cronbach's alpha*. Secara umum skor *cronbach's alpha* yang direkomendasikan diatas 0,7 (Sugiyono, 2018). Uji normalitas dengan menggunakan *skewness value* dan *kurtosis*, jika nilai ratio berada antara -2 sampai dengan 2, maka distribusi data adalah normal.

Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji terhadap kualitas data, selanjutnya melaksanakan uji hipotesis. Masing-masing hipotesis dianalisis dengan metode deskriptif kuantitatif dengan cara memberi penjelasan yang mendalam atas data hasil kuesioner mengenai evaluasi dosen oleh mahasiswa. Berdasarkan pada hipotesis yang diajukan, maka metode statistik yang digunakan adalah uji Anova. Anova dapat dipakai untuk menguji apakah rata-rata lebih dari dua sampel berbeda secara signifikan atau tidak dan menguji apakah dua buah sampel mempunyai varians populasi yang sama atau tidak. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima atau sebaliknya jika probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak (Cooper & Schindler, 2014). Uji Anova yang digunakan adalah uji *N-way Anova* untuk membuktikan ada tidaknya perbedaan pada evaluasi dosen oleh mahasiswa berdasar gender, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat, adakah interaksi antara gender dosen evaluasi dosen oleh mahasiswa, dan adakah interaksi antara penelitian dan pengabdian pada masyarakat terhadap evaluasi dosen oleh mahasiswa. Pertimbangan untuk menggunakan *n-way anova* adalah: (1) variabel dependen, yaitu evaluasi dosen oleh mahasiswa diukur dengan skala interval, (2) terdapat 4 variabel independen yaitu gender dosen, penelitian, publikasi dan pengabdian pada masyarakat yang diukur dengan skala nominal, (3) menguji pengaruh interaksi masing-masing variabel independen terhadap evaluasi dosen oleh mahasiswa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi dosen dan asisten dosen Departemen Akuntansi Universitas A dalam penelitian ini tercantum pada Tabel 3, sedangkan Tabel 4 mencantumkan mata kuliah yang diberi kuisisioner, masing-masing pengampu mata kuliah tersebut, dan jumlah kuisisioner yang dapat diolah (jumlah responden).

Tabel 3. Data Dosen, Asisten Dosen, dan Responden

No.	Keterangan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Dosen	9	15	24
2	Asisten Dosen	2	7	9

Sumber: Data kuisisioner diolah.

Tabel 4. Daftar Pengampu Mata Kuliah, Mata Kuliah, dan Jumlah Responden

No	Pengampu Mata Kuliah	Mata Kuliah	Jumlah Responden	Gender
1	Resi Abyasa	ALK, Manajemen Keu, SPM	70	L
2	Ambalika	Pengamen Bisnis, SIM, MSDM	140	P
3	Banowati	SIA, Hk Pajak Perpajakan, PASP	64	P
4	Damayanti	M Pemesaran, M. Strategi	20	P
5	Srikandi	Ak Biaya, M Biaya, TQM, Akman, Budgeting	80	P
6	Abimanyu	Aplikom, SKB, Ak Keprilakuan	45	L
7	Amba	M Strategi, Statistik, Matematika Bisnis	80	P
8	Citraksi	Kewirausahaan	10	P
9	Dewayani	AkMan, Pengamen Bisnis, SAK1, SIM	69	P
10	Drupadi	AKM2, PA1, Audit1, Audit2	83	P
11	Durmagati	PASP	9	P
12	Antareja	M Audit, PA1, Budgeting, Ak Syariah	63	L
13	Antasena	Kewirausahaan, SIA1, SIA2	47	L
14	Ambika	ManKeu, SKB, SAK1, AkMan	62	P
15	Baladewa	Teori Ak, Met.Penelitian, Ak Internasional	45	L
16	Gandawati	AKL1, PA1	111	P
17	Kunti	AKM2, AKL, Audit2	40	P
18	Basupati	TE Makro	52	L
19	Basudewa	SAK	8	L
20	Bima	Internal Audit, AkMan, Ak Biaya, MetPen	42	L
21	Subadra	Ak Biaya, ALK	27	P
22	Durgandini	Ak Keprilakuan, MetPen, SAK2	46	P
23	Arjuna	Audit1, SPAP, Pasar Modal	68	L
24	Drestadyumna	MO, M Strategi	20	P
25	Dursilawati	Aplikom, Kasus Pajak	15	P
26	Aswatama	Aplikom, Kasus Pajak	18	L
27	Dursala	Aplikom, Kasus Audit, Lab PA1	35	P
28	Bisma	Kasus Industri, Lab PA1	13	L
29	Yayati	Aplikom	8	P
30	Satyawati	Audit2	10	P
31	Utari	Aplikom	7	P
32	Salya	Kasus pajak, Kasus Industri, Aplikom, SAK2	35	L
33	Rukma	Aplikom	20	P
Total			1.462	

Sumber: Data kuisisioner diolah.

Jumlah dosen dan asisten dosen yang ada pada departemen akuntansi adalah berturut-turut 26 orang dan 12 orang. Dalam penelitian ini, dari jumlah tersebut hanya diteliti 24 orang (92%) dan 9 orang (75%). Secara keseluruhan 89% dosen dan asisten dosen dinilai oleh mahasiswa. Pada Tabel 4, nama-nama dosen dalam artikel ini diganti dengan nama-nama tokoh pewayangan dalam cerita Mahabharata dan mata kuliah diacak. Hal ini dilakukan untuk menjaga anonimitas responden penelitian.

Jumlah kuisioner yang disebarakan adalah sebanyak 1.748 lembar, sedangkan jumlah kuisioner yang dapat diolah sebanyak 1.462. Dengan demikian tingkat kelengkapan dan pengembalian kuisioner adalah 84%. Dari table 3 terlihat bahwa jumlah kuisioner yang dapat diolah untuk masing-masing dosen tidak sama.

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu (kuisioner) mengukur apa yang diinginkan. Pengujian validitas menggunakan analisis faktor dengan melihat skor *Item to total correlation* yang lebih besar sama dengan 0,3 (Tabel 5).

Tabel 5. Uji Validitas

No	Skor <i>item to total correlation</i>	Nilai r	Kesimpulan
X1.1	0,685	0,3	Valid
X1.2	0,685	0,3	Valid
X2.1	0,471	0,3	Valid
X2.2	0,439	0,3	Valid
X2.3	0,496	0,3	Valid
X2.4	0,597	0,3	Valid
X2.5	0,495	0,3	Valid
X2.6	0,560	0,3	Valid
X2.7	0,613	0,3	Valid
X2.8	0,649	0,3	Valid
X2.9	0,493	0,3	Valid
X2.10	0,528	0,3	Valid
X2.11	0,561	0,3	Valid
X2.12	0,575	0,3	Valid
X3.1	0,549	0,3	Valid
X3.2	0,610	0,3	Valid
X3.3	0,532	0,3	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dimaksudkan untuk menunjukkan sifat suatu alat ukur dalam pengertian apakah alat ukur yang digunakan cukup akurat, stabil atau konsisten dalam mengukur apa yang ingin diukur. Pengukuran reliabilitas menggunakan nilai *cronbach alpha*, secara umum skor *cronbach's alpha* yang direkomendasikan diatas 0,7 (Sugiyono, 2018). Hasil pengujian reliabilitas ada pada tabel 6.

Tabel 6. Uji Reliabilitas

No.	skor <i>cronbach's alpha</i>	Nilai	Kesimpulan
X1	0,813	0,7	Reliabel
X2	0,860	0,7	Reliabel
X3	0,738	0,7	Reliabel

Sumber: Data diolah (2022)

Uji Normalitas

Uji normalitas dengan menggunakan *skewness value* dan *kurtosis*, jika nilai ratio berada antara -2 sampai dengan 2, maka distribusi data adalah normal (Sugiyono, 2018). Hasil uji normalitas tampak pada tabel 7.

Tabel 7. Uji Normalitas Data Evaluasi Kinerja Dosen oleh Mahasiswa

	N	Mean	Std.	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
SET	1462	3,6808	,54410	-,470	,064	1,148	,128
Valid N (listwise)	1462						

Sumber: Data diolah (2022)

Pada Tabel 7, nilai *Skewness* adalah 7,344 dan nilai *kurtosis* adalah 8,969. Berdasarkan nilai *Skewness* dan *kurtosis* data penilaian dosen oleh mahasiswa adalah tidak normal (nilai 7,344 dan 8,969 tidak terletak diantara -2 sampai +2). Oleh karena data tidak berdistribusi normal, maka untuk menguji hipotesis pertama mengenai ada tidaknya perbedaan skor evaluasi kinerja dosen oleh mahasiswa berdasar gender mahasiswa dan hipotesis kedua mengenai ada tidaknya perbedaan skor evaluasi kinerja dosen oleh mahasiswa berdasar gender dosen, digunakan pengujian statistic non-parametrik, yaitu dengan *Chi-Square test* dan *Mann-Whitney Test*.

Selanjutnya, untuk melakukan pengujian terhadap kinerja dosen, maka skor nilai untuk setiap dosen dijumlahkan dan dicari nilai rata-rata berdasarkan kuesioner dan mata kuliah yang diampu masing-masing dosen dan asisten dosen. Pengujian hipotesis ketiga sampai kelima dilakukan dengan uji Anova yang digunakan adalah uji *Two-way Anova* untuk membuktikan ada tidaknya perbedaan pada evaluasi dosen oleh mahasiswa berdasar gender, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat, adakah interaksi antara gender dosen evaluasi dosen oleh mahasiswa, dan adakah interaksi antara penelitian dan pengabdian pada masyarakat terhadap evaluasi dosen oleh mahasiswa. Syarat agar dapat dilakukan uji *two-way Anova* adalah (Sugiyono, 2018):

1. Populasi-populasi data yang akan diuji berdistribusi normal.
2. Varians dari populasi tersebut adalah sama.

Uji Normalitas Kinerja Rata-rata.

Uji normalitas kinerja rata-rata dosen dan asisten dosen pada departemen atau program studi akuntansi tampak pada Tabel 8. Dari hasil uji normalitas kinerja rata-rata pada table 6, nilai *skewness* adalah -0,780 dan nilai *kurtosis* adalah -0,430, terletak diantara -2 sampai +2. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data kinerja rata-rata adalah memenuhi syarat berdistribusi normal.

Tabel 8. Uji Normalitas Kinerja Rata-rata.

	N	Mean	Std.	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Pengajaran	33	3,7124	,20433	-,319	,409	-,343	,798
Valid N (listwise)	33						

Sumber: Data diolah (2022)

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Pertama

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan skor evaluasi kinerja dosen oleh mahasiswa berdasar gender mahasiswa, diuji dengan menggunakan *statistic non parametric* karena data tidak berdistribusi normal. Tabel 9 menunjukkan hasil uji *chi-square test* dan tabel 10 menunjukkan hasil uji *Mann-Whitney Test*.

Tabel 9. Uji Chi-Square untuk Hipotesis Pertama

SET1 * Gender mhs Crosstabulation

Count		Gender mhs		Total
		1	2	
SET1	baik	407	473	880
	baik sek	49	45	94
	cukup	214	240	454
	kurang b	15	17	32
	tidak ba	1	1	2
Total		686	776	1462

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1,198 ^a	4	,878
Likelihood Ratio	1,196	4	,879
N of Valid Cases	1462		

a. 2 cells (20,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,94.

Sumber: Data diolah (2022)

Tabel 10. Uji Mann-Whitney untuk Hipotesis Pertama

Ranks

Gender mhs	N	Mean Rank	Sum of Ranks
SET 1	686	734,43	503816,00
2	776	728,91	565637,00
Total	1462		

Test Statistics^a

	SET
Mann-Whitney U	264161,0
Wilcoxon W	565637,0
Z	-,249
Asymp. Sig. (2-tailed)	,803

a. Grouping Variable: Gender mhs

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil uji *Chi-square* pada Tabel 9 diperoleh nilai signifikansi 0,878, atau probabilitas diatas 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan penilaian atau evaluasi dosen oleh mahasiswa berdasar gendernya (H_{01} diterima).

Hasil uji *Mann-Whitney U* pada Tabel 10 memperlihatkan nilai signifikansi 0,803, atau probabilitas diatas 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan uji ini juga tidak ada perbedaan penilaian atau evaluasi dosen oleh mahasiswa berdasar gendernya (H_{01} diterima).

Uji Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan skor evaluasi kinerja dosen oleh mahasiswa berdasar gender dosen, diuji dengan menggunakan *statistic non parametric* karena data tidak berdistribusi normal. Tabel 11 menunjukkan hasil uji *Mann-Whitney Test*.

Tabel 11. Uji Mann-Whitney Test untuk Hipotesis Kedua

Ranks				
	Gender Dosen	N	Mean Rank	Sum of Ranks
SET	1	485	724,00	351140,50
	2	977	735,22	718312,50
	Total	1462		

Test Statistics ^a	
	SET
Mann-Whitney U	233285,5
Wilcoxon W	351140,5
Z	-,479
Asymp. Sig. (2-tailed)	,632

a. Grouping Variable: Gender Dosen

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil uji *Mann-Whitney U* pada Tabel 11 memperlihatkan nilai signifikansi 0,632, atau probabilitas diatas 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan penilaian atau evaluasi dosen oleh mahasiswa berdasar gender dosen yang bersangkutan (H_{02} diterima).

Selanjutnya, untuk menentukan ada tidaknya perbedaan kinerja rata-rata dosen laki-laki dan perempuan diuji dengan menggunakan uji Anova (table 12).

Tabel 12. Uji Anova untuk hipotesis kedua yaitu kinerja rata-rata dosen

Tests of Between-Subjects Effects					
Dependent Variable: Pengajaran					
Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	,026 ^a	1	,026	,615	,439
Intercept	402,116	1	402,116	9515,693	,000
Gender	,026	1	,026	,615	,439
Error	1,310	31	,042		
Total	456,145	33			
Corrected Total	1,336	32			

a. R Squared = ,019 (Adjusted R Squared = -,012)

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil uji homogenitas varians menunjukkan bahwa nilai probabilitas *Lavene Test* adalah 0,113 lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa kedua sampel gender mempunyai varians yang sama. Dengan demikian asumsi Anova kedua dipenuhi (asumsi pertama bahwa data harus berdistribusi normal telah dibuktikan pada bagian uji normalitas kinerja rata-rata pada tabel 7).

Nilai signifikansi adalah 0,439 atau probabilitas diatas 0,05 (Tabel 12). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan penilaian atau evaluasi dosen oleh mahasiswa atas kinerja rata-rata dosen berdasar gender dosen yang bersangkutan (H_{02} diterima).

Uji Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan skor evaluasi kinerja dosen oleh mahasiswa berdasar kemampuan dosen melakukan penelitian, diuji dengan *one-way Anova* (tabel 13).

Tabel 13. Uji Anova untuk Hipotesis Ketiga

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Pengajaran

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	,063 ^a	2	,032	,744	,484
Intercept	414,999	1	414,999	9781,001	,000
Penelitian	,063	2	,032	,744	,484
Error	1,273	30	,042		
Total	456,145	33			
Corrected Total	1,336	32			

a. R Squared = ,047 (Adjusted R Squared = -,016)

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil uji homogenitas varians menunjukkan bahwa nilai probabilitas *Lavene Test* adalah 0,639 jauh lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa ketiga sampel penelitian mempunyai varians yang sama. Dengan demikian asumsi Anova kedua dipenuhi.

Nilai signifikansi adalah 0,484 atau probabilitas diatas 0,05 (Tabel 13). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan penilaian atau evaluasi dosen oleh mahasiswa berdasar kemampuan dosen melakukan penelitian (H_{03} diterima).

Tabel 14. Uji Anova untuk Hipotesis Keempat

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Pengajaran

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	,049 ^a	2	,024	,566	,574
Intercept	348,985	1	348,985	8132,159	,000
Publikasi	,049	2	,024	,566	,574
Error	1,287	30	,043		
Total	456,145	33			
Corrected Total	1,336	32			

a. R Squared = ,036 (Adjusted R Squared = -,028)

Sumber: Data diolah (2022)

Uji Hipotesis Keempat

Hipotesis Keempat yang menyatakan bahwa Tidak ada perbedaan skor evaluasi kinerja dosen oleh mahasiswa berdasar kemampuan dosen membuat makalah atau karya ilmiah untuk dipublikasikan, diuji dengan *one-way Anova* (tabel 14).

Hasil uji homogenitas varians menunjukkan bahwa nilai probabilitas *Lavene Test* adalah 0,055 lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa ketiga sampel publikasi mempunyai varians yang sama. Dengan demikian asumsi kedua Anova dipenuhi.

Nilai signifikansi adalah 0,574 atau probabilitas diatas 0,05 (Tabel 14). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan penilaian atau evaluasi dosen oleh mahasiswa berdasar kemampuan dosen membuat karya tulis yang telah dipublikasikan (H_{04} diterima).

Uji Hipotesis Kelima

Hipotesis Kelima yang menyatakan bahwa tidak ada perbedaan skor evaluasi kinerja dosen oleh mahasiswa berdasar kemampuan dosen melakukan pengabdian pada masyarakat, diuji dengan *one-way Anova* (Tabel 15).

Tabel 15. Uji Anova untuk Hipotesis Kelima

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Pengajaran

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	,067 ^a	2	,034	,794	,461
Intercept	180,412	1	180,412	4265,518	,000
Pengabdian	,067	2	,034	,794	,461
Error	1,269	30	,042		
Total	456,145	33			
Corrected Total	1,336	32			

a. R Squared = ,050 (Adjusted R Squared = -,013)

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil uji homogenitas varians menunjukkan bahwa nilai probabilitas *Lavene Test* adalah 0,637 jauh lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa ketiga sampel pengabdian pada masyarakat mempunyai varians yang sama. Dengan demikian asumsi kedua Anova dipenuhi. Nilai signifikansi adalah 0,461 atau probabilitas diatas 0,05 (Tabel 15). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan penilaian atau evaluasi dosen oleh mahasiswa berdasar kemampuan dosen melakukan pengabdian pada masyarakat (H_{05} diterima).

Uji Hipotesis Keenam

Hipotesis Keenam yang menyatakan bahwa tidak ada keterkaitan (hubungan) antara kemampuan dosen akuntansi dalam melakukan penelitian, publikasi ilmiah, dan pengabdian pada masyarakat dengan skor evaluasi kinerja dosen oleh mahasiswa, diuji dengan *n-way Anova*. Uji hipotesis keenam ini diuji dengan pengujian empat tahap, yaitu 1) keterkaitan (hubungan) antara kemampuan dosen akuntansi dalam melakukan penelitian dan publikasi ilmiah, dengan skor evaluasi kinerja dosen oleh mahasiswa (table 16), 2) keterkaitan (hubungan) antara kemampuan dosen akuntansi dalam melakukan penelitian dan pengabdian pada masyarakat dengan skor evaluasi kinerja dosen oleh mahasiswa (table 17), 3) keterkaitan (hubungan) antara kemampuan dosen akuntansi dalam melakukan publikasi ilmiah dan pengabdian pada masyarakat dengan skor evaluasi kinerja dosen oleh mahasiswa (table 18), dan 4) keterkaitan (hubungan) antara kemampuan dosen akuntansi dalam melakukan penelitian, publikasi ilmiah, dan pengabdian pada masyarakat dengan skor evaluasi kinerja dosen oleh mahasiswa (table 19).

Nilai signifikansi adalah 0,822 atau probabilitas pada Tabel 16 diatas 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan penilaian atau evaluasi dosen oleh mahasiswa berdasar kemampuan dosen melakukan penelitian dan kemampuan membuat karya tulis yang telah dipublikasikan (H_{06} diterima).

Tabel 16. Uji Anova untuk Hipotesis Keenam (penelitian dan publikasi)

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Pengajaran

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	,088 ^a	6	,015	,306	,928
Intercept	204,779	1	204,779	4266,352	,000
Penelitian	,014	2	,007	,142	,868
Publikasi	,009	2	,005	,097	,908
Penelitian * Publikasi	,019	2	,009	,198	,822
Error	1,248	26	,048		
Total	456,145	33			
Corrected Total	1,336	32			

a. R Squared = ,066 (Adjusted R Squared = -,150)

Sumber: Data diolah (2022)

Tabel 17. Uji Anova untuk Hipotesis Keenam (penelitian dan pengabdian)

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Pengajaran

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	,273 ^a	7	,039	,919	,509
Intercept	165,923	1	165,923	3903,776	,000
Penelitian	,016	2	,008	,193	,826
Pengabdian	,058	2	,029	,681	,515
Penelitian * Pengabdian	,152	3	,051	1,189	,334
Error	1,063	25	,043		
Total	456,145	33			
Corrected Total	1,336	32			

a. R Squared = ,205 (Adjusted R Squared = -,018)

Sumber: Data diolah (2022)

Nilai signifikansi adalah 0,334 atau probabilitas pada Tabel 17 diatas 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan penilaian atau evaluasi dosen oleh mahasiswa berdasar kemampuan dosen melakukan penelitian dan pengabdian pada masyarakat (H_{06} diterima).

Nilai signifikansi adalah 0,411 atau probabilitas pada Tabel 18 diatas 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan penilaian atau evaluasi dosen oleh mahasiswa berdasar kemampuan dosen membuat karya tulis yang telah dipublikasikan dan melakukan pengabdian pada masyarakat (H_{06} diterima).

Nilai signifikansi adalah 0,580 atau probabilitas pada tabel 19 diatas 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan penilaian atau evaluasi dosen oleh mahasiswa berdasar kemampuan dosen membuat penelitian, membuat karya tulis yang telah dipublikasikan, dan melakukan pengabdian pada masyarakat (H_{06} diterima).

Tabel 18. Uji Anova untuk Hipotesis Keenam (publikasi dan pengabdian)

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Pengajaran

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	,228 ^a	7	,033	,736	,643
Intercept	171,812	1	171,812	3877,918	,000
Publikasi	,021	2	,011	,240	,789
Pengabdian	,044	2	,022	,493	,617
Publikasi * Pengabdian	,132	3	,044	,995	,411
Error	1,108	25	,044		
Total	456,145	33			
Corrected Total	1,336	32			

a. R Squared = ,171 (Adjusted R Squared = -,061)

Sumber: Data diolah (2022)

Tabel 19. Uji Anova untuk Hipotesis Keenam (penelitian, publikasi, dan pengabdian)

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: Pengajaran

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	,289 ^a	10	,029	,607	,791
Intercept	179,222	1	179,222	3765,582	,000
Penelitian	,008	2	,004	,084	,919
Publikasi	,002	2	,001	,020	,980
Pengabdian	,094	2	,047	,985	,389
Penelitian * Publikasi	,000	0	.	.	.
Penelitian * Pengabdian	,000	0	.	.	.
Publikasi * Pengabdian	,015	1	,015	,316	,580
Penelitian * Publikasi * Pengabdian	,000	0	.	.	.
Error	1,047	22	,048		
Total	456,145	33			
Corrected Total	1,336	32			

a. R Squared = ,216 (Adjusted R Squared = -,140)

Sumber: Data diolah (2022)

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis null kesatu sampai dengan keenam menunjukkan bahwa Evaluasi Dosen oleh Mahasiswa tidak dipengaruhi oleh gender mahasiswa atau dosen dan juga tidak dipengaruhi oleh kemampuan dosen dalam melakukan penelitian, membuat karya tulis untuk dipublikasikan, dan kemampuan dosen dalam melakukan pengabdian pada masyarakat.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa tidak ada perbedaan nilai evaluasi dosen oleh mahasiswa berbeda berdasarkan gender dosen atau mahasiswa. Hasil tersebut dengan hasil pada penelitian Hamermesh & Parker (2005) menemukan bahwa skor nilai instruktur wanita lebih rendah daripada lawan jenisnya. Akan tetapi, hasil penelitian ini mendukung Seiler et al. (1999), dalam penelitian tentang evaluasi pembelajaran, yang membuktikan bahwa gender tidak mempunyai pengaruh terhadap skor evaluasi kinerja instruktur. Dengan demikian, berdasarkan perbedaan gender, evaluasi dosen oleh mahasiswa dapat digunakan sebagai alat penilaian kinerja dosen karena pada departemen akuntansi hasil penelitian menunjukkan tidak adanya bias gender (Khan & Subhan, 2019; Okoye et al., 2020). Di berbagai negara, SET ini tidak hanya digunakan untuk menilai kualitas dosen tetapi juga digunakan untuk promosi dan kenaikan jabatan. Meskipun keterandalan SET sebagai faktor penting dalam penilaian kinerja dosen masih banyak diperdebatkan, akan tetapi fakta membuktikan bahwa SET tetap digunakan (McPherson & Jewell, 2006).

Lebih lanjut, hasil penelitian membuktikan bahwa kinerja dosen tidak berbeda dipandang dari faktor penelitian, publikasi, dan pengabdian pada masyarakat. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Wood dan Delorme, dimana kinerja dosen juga dapat dinilai berdasarkan kemampuan dosen melakukan penelitian (McPherson & Jewell, 2006; Uttl et al., 2017). Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan adanya bias bila dipandang dari faktor penelitian, publikasi, dan pengabdian. Dikatakan terjadi bias karena seorang dosen yang mempunyai kemampuan penelitian yang baik (sering melakukan penelitian), banyak membuat karya tulis ilmiah yang dipublikasikan, serta banyak melakukan pengabdian pada masyarakat, akan mempunyai kemampuan (*skill*) yang lebih baik. Skill ini akan tampak pada saat dosen melakukan proses belajar mengajar di kelas, sehingga mahasiswa seharusnya dapat melihat kemampuan dosen yang bersangkutan.

Bias yang timbul atas kuisioner evaluasi dosen oleh mahasiswa atau tidak berbedanya hasil evaluasi dosen oleh mahasiswa kemungkinan disebabkan oleh beberapa hal, yaitu:

1. Data penelitian yang berasal dari persepsi responden yang disampaikan secara tertulis melalui instrumen kuesioner, mungkin mempengaruhi validitas hasil. Persepsi responden yang disampaikan belum tentu mencerminkan keadaan yang sebenarnya, akan berbeda apabila data diperoleh melalui wawancara langsung atau ada penjelasan mengenai makna dari setiap item kuisisioner.
2. Kendala yang bersifat situasional, yaitu berupa situasi yang dirasakan responden pada saat pengisian kuisisioner tersebut akan dapat mempengaruhi cara menjawab. Sangat besar kemungkinan bahwa pada saat mahasiswa mengisi kuisisioner mahasiswa yang bersangkutan adalah mahasiswa yang mengalami masalah dengan dosen atau mahasiswa yang sering tidak masuk kelas (tidak masuk pada awal perkuliahan)
3. Tidak semua mahasiswa dalam satu kelas untuk satu mata kuliah tertentu mendapat kuisisioner, hal ini terjadi karena keterbatasan waktu penelitian atau mahasiswa saat pembagian kuisisioner tidak masuk kelas.
4. Jumlah kuisisioner yang dapat diolah lebih sedikit dari jumlah dari jumlah yang disebarkan karena adanya kuisisioner yang tidak diisi dengan lengkap.
5. Pengisian kuisisioner oleh mahasiswa mungkin dipengaruhi oleh bias indeks prestasi kumulatif (IPK). Sangat dimungkinkan bahwa mahasiswa dengan IPK rendah cenderung untuk member penilaian yang buruk dibandingkan mahasiswa dengan IPK tinggi. Dengan demikian, pada penelitian yang akan datang, IPK mahasiswa harus diantisipasi sebagai faktor yang mungkin mempengaruhi penilaian evaluasi dosen oleh mahasiswa.
6. Nilai evaluasi dosen oleh mahasiswa berkisar antara 3,23 sampai 4,05 dengan kriteria penilaian baik, sehingga meskipun ada perbedaan nilai akan tetapi perbedaan tersebut tidak cukup besar sehingga secara statistik perbedaannya tidak signifikan.

Untuk itu meskipun secara statistik tidak ada perbedaan yang signifikan dari nilai evaluasi dosen oleh mahasiswa, pembahasan akan dilakukan dengan analisa deskriptif kuantitatif. Dengan demikian, agar tujuan penelitian dapat dicapai, yaitu untuk menentukan dosen berprestasi pada departemen akuntansi, deskripsi akan dibahas dalam 4 (empat) kriteria pembahasan. Keempat kriteria tersebut adalah 1) dari sisi pengajaran berdasarkan nilai EDOM, 2) dari sisi jumlah penelitian, 3) dari sisi jumlah publikasi, dan 4) dari sisi pengabdian pada masyarakat.

1) Ranking dosen berdasar nilai evaluasi dosen oleh mahasiswa (pengajaran)

Hasil ranking dosen berdasarkan nilai evaluasi dosen oleh mahasiswa ada pada table 20. Dari table tersebut dapat disimpulkan bahwa ranking pertama diduduki oleh Drestadyumna dengan nilai kinerja rata-rata 4,05, dan ranking terakhir adalah Antareja dengan nilai kinerja rata-rata 3,82. Dari table 20 juga dapat dilihat bahwa delapan ranking teratas diduduki oleh dosen perempuan.

Tabel 20. Ranking Dosen Berdasarkan Pengajaran (Sepuluh Teratas)

No	Dosen	Gender	Rank ajar	Pengajaran
1	Drestadyumna	2	1	4,05
2	Srikandi	2	2	4,04
3	Durgandini	2	3	4,01
4	Yayati	2	4	3,99
5	Banowati	2	5	3,96
6	Damayanti	2	6	3,89
7	Bisma	2	7	3,89
8	Amba	2	8	3,88
9	Basudewa	1	9	3,87
10	Antareja	1	10	3,82

Sumber: Data kuesioner diolah.

2) Rangking dosen berdasar jumlah penelitian yang dilakukan (penelitian)

Dari hasil ranking dosen berdasarkan jumlah penelitian yang dilakukan selama 3 (tiga) tahun terakhir (table 21) menunjukkan bahwa ranking pertama diduduki oleh Dr. Indrawati Y, MM, Ak dengan 15 penelitian, sedangkan ranking akhir yang tidak melakukan penelitian diduduki oleh 6 (enam) orang asisten dosen.

Tabel 21. Ranking Dosen Berdasarkan Penelitian (Sepuluh Teratas)

No	Dosen	Gender	Rank	Pengajaran	Penelitian
1	Durmagati	2	1	3,42	15
2	Banowati	2	2	3,96	9
3	Antasena	1	3	3,74	8
4	Baladewa	1	4	3,78	8
5	Drupadi	2	5	3,52	6
6	Drestadyumna	2	6	4,05	6
7	Ambalika	2	7	3,55	5
8	Srikandi	2	8	4,04	5
9	Antareja	1	9	3,82	5
10	Kunti	2	10	3,55	5

Sumber: Data kuesioner diolah.

- 3) Ranking dosen berdasar jumlah karya ilmiah yang berhasil dipublikasikan (publikasi)
Dari hasil ranking dosen berdasarkan jumlah karya ilmiah yang berhasil dipublikasikan yang dilakukan selama 3 (tiga) tahun terakhir (tabel 22) menunjukkan bahwa ranking pertama diduduki oleh Dr. Indrawati Y, MM, Ak dan Dra. Ec. Dwi Suhartini, MAks dengan 5 penelitian, sedangkan ranking akhir yang tidak membuat karya ilmiah untuk dipublikasikan diduduki oleh 9 (sembilan) orang dosen dan 8 (delapan) orang asisten dosen.

Tabel 22. Ranking Dosen Berdasarkan Publikasi (Sepuluh Teratas)

No	Dosen	Gender	Rank	Pengajaran	Publikasi
1	Srikandi	2	1	4,04	5
2	Durmagati	2	2	3,42	5
3	Ambalika	2	3	3,55	4
4	Drupadi	2	4	3,52	4
5	Antasena	1	5	3,74	4
6	Durgandini	2	6	4,01	4
7	Drestadyumna	2	7	4,05	4
8	Citraksi	2	8	3,78	3
9	Baladewa	1	9	3,78	3
10	Banowati	2	10	3,96	2

Sumber: Data kuesioner diolah (2022)

- 4) Ranking dosen berdasar jumlah pengabdian pada masyarakat (pengabdian)
Dari hasil ranking dosen berdasarkan jumlah pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan selama 3 (tiga) tahun terakhir (tabel 23) menunjukkan bahwa ranking pertama diduduki oleh Drs. Ec. Eko Riyadi, MAks dengan 5 pengabdian, sedangkan ranking akhir yang tidak melakukan pengabdian kepada masyarakat diduduki oleh 14 (empat belas) orang dosen dan 8 (delapan) orang asisten dosen.

Tabel 23. Ranking Dosen Berdasarkan Pengabdian (Sepuluh Teratas)

No	Dosen	Gender	Rank	Pengajaran	Pengabdian
1	Abimanyu	1	1	3,74	5
2	Srikandi	2	2	4,04	4
3	Durmagati	2	3	3,42	3
4	Amba	2	4	3,88	2
5	Citraksi	2	5	3,78	2
6	Drupadi	2	6	3,52	2
7	Kunti	2	7	3,55	2
8	Drestadyumna	2	8	4,05	2
9	Banowati	2	9	3,96	1
10	Baladewa	1	10	3,78	1

Sumber: Data kuesioner diolah (2022)

Berdasarkan analisis secara deskriptif untuk menentukan dosen berprestasi di departemen akuntansi diperoleh nama-nama dosen yang menduduki 10 ranking teratas (tabel 24). Dari tabel 24 dapat disimpulkan atau dapat diusulkan bahwa dosen yang berprestasi berdasarkan kriteria nilai evaluasi dosen oleh mahasiswa, penelitian, publikasi, dan pengabdian adalah:

- Drestadyumna,
- Srikandi, dan

- Banowati.

Usulan nama-nama dosen berprestasi di departemen Akuntansi selanjutnya dapat **ditinjau ulang** dengan meminta pendapat dari sesama dosen (adanya penilaian oleh sesama dosen) dan pendapat dari Badan Penjaminan Mutu (BPM) di Departemen Akuntansi. Pada dasarnya, penilaian dengan keempat kriteria tersebut masih belum memadai karena banyak hal lain yang seharusnya menjadi syarat untuk memilih dosen yang berprestasi.

Tabel 24. Hasil Penggabungan Ranking Dosen (Sepuluh Teratas)

Rank	Pengajaran	Penelitian	Publikasi	Pengabdian
1	Drestadyumna	Durmagati	Srikandi	Abimanyu
2	Srikandi	Banowati	Durmagati	Srikandi
3	Durgandini	Antasena	Ambalika	Durmagati
4	Yayati	Baladewa	Drupadi	Amba
5	Banowati	Drupadi	Antasena	Citraksi
6	Damayanti	Drestadyumna	Durgandini	Drupadi
7	Bisma	Ambalika	Drestadyumna	Kunti
8	Amba	Srikandi	Citraksi	Drestadyumna
9	Basudewa	Antareja	Baladewa	Banowati
10	Antareja	Kunti	Banowati	Baladewa

Sumber: Data diolah (2022)

Dari segi interkasi dosen dengan mahasiswa, sebenarnya tidak hanya dilakukan pada saat perkuliahan saja. Untuk itu perlu sarana penilaian lain untuk menilai interaksi tersebut, misalnya dengan cara evaluasi dosen saat melakukan bimbingan tugas akhir (skripsi) dan evaluasi dosen sebagai dosen wali. Dari segi kedisiplinan dosen perlu dilakukan evaluasi atas jumlah kehadiran dosen di kelas, lamanya dosen memenuhi jadwal perkuliahan di kelas (lamanya mengajar), dan ketepatan waktu dosen menyerahkan naskah soal UTS/UAS serta ketepatan waktu dosen menyerahkan nilai UTS/UAS. Penilaian tersebut merupakan tambahan penilaian kedisiplinan yang sudah ada, yaitu: kehadiran (absensi), senam, dan upacara.

Dari segi profesionalisme dan *skill* dosen, dilakukan evaluasi terhadap seringnya dosen menghadiri seminar, pelatihan, workshop, dan lokakarya yang sesuai dengan bidang keahlian dosen. Evaluasi lain yang perlu adalah peran dosen sebagai pembicara atau pelatih. Tingkat keahlian dosen juga akan tercermin dalam kualitas soal UTS/UAS, modul, dan buku ajar yang dibuat, serta jumlah dana penelitian yang diperoleh. Selanjutnya terkait dengan era globalisasi, *skill* dosen juga harus dinilai berdasarkan skor TOEFLnya.

KESIMPULAN

Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis kebergunaan EDOM dalam perspektif gender. Hasil penelitian dan pembahasannya membuktikan bahwa hipotesis null kesatu sampai keenam yang menyatakan: 1) Tidak ada perbedaan skor evaluasi kinerja dosen oleh mahasiswa berdasar gender mahasiswa; 2) Tidak ada perbedaan skor evaluasi kinerja dosen oleh mahasiswa berdasar gender dosen; 3) Tidak ada perbedaan skor evaluasi kinerja dosen oleh mahasiswa berdasar kemampuan dosen melakukan penelitian; 4) Tidak ada perbedaan skor evaluasi kinerja dosen oleh mahasiswa berdasar kemampuan dosen membuat makalah untuk publikasi ilmiah; 5) Tidak ada perbedaan skor evaluasi kinerja dosen oleh mahasiswa berdasar kemampuan dosen melakukan pengabdian pada masyarakat; 6) Tidak ada keterkaitan (hubungan) antara kemampuan dosen akuntansi dalam melakukan

penelitian, publikasi ilmiah, dan pengabdian pada masyarakat dengan skor evaluasi kinerja dosen oleh mahasiswa, teruji kebenarannya. Hal ini berarti bahwa evaluasi dosen oleh mahasiswa tidak dipengaruhi oleh gender mahasiswa atau dosen, kemampuan dosen melakukan penelitian, karya tulis dosen yang dipublikasikan, dan kemampuan dosen melakukan pengabdian pada masyarakat.

Dipandang dari faktor gender, evaluasi dosen oleh mahasiswa tidak mengandung bias gender. Akan tetapi dipandang dari faktor penelitian, publikasi, dan pengabdian pada masyarakat, alat penilai dengan menggunakan evaluasi dosen oleh mahasiswa masih mengandung bias. Untuk itu perlu adanya telaah ulang item-item pertanyaan dalam EDOM dan alat penilai kinerja dosen lainnya. Dengan menggunakan analisa deskriptif kuantitatif, hasil evaluasi dosen oleh mahasiswa dapat digunakan sebagai **salah satu** sarana penilaian kinerja dosen. Sarana yang lain adalah dengan menentukan kemampuan dosen dalam melakukan penelitian, pembuatan karya ilmiah yang dipublikasikan, dan pengabdian pada masyarakat. Dengan demikian dapat diusulkan tiga orang nama dosen yang berprestasi melalui penilaian pengajaran, penelitian, publikasi, dan pengabdian yaitu: Drestadyumna, Srikandi, dan Banowati. Usulan dosen tersebut masih perlu **ditinjau ulang** oleh Badan Penjaminan Mutu (BPM) dan dosen lainnya karena beberapa kelemahan pada alat penilaian evaluasi dosen oleh mahasiswa serta kriteria lain dalam menilai dosen berprestasi.

Berdasarkan uraian sebelumnya, dapat dikemukakan saran yang kiranya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam penggunaan evaluasi dosen oleh mahasiswa dan dalam menentukan dosen berprestasi di Departemen Akuntansi:

1. Semua mahasiswa hendaknya diberikan kuesioner untuk mengevaluasi dosen. Hal ini untuk menghindari kemungkinan mahasiswa yang tidak masuk awal kuliah dengan mahasiswa yang masuk pada saat pengisian kuisisioner. Hasil penilaian akan lebih merata.
2. Waktu pengisian kuisisioner sebaiknya ditetapkan dua minggu terakhir sebelum berakhirnya kuliah pada semester yang bersangkutan.
3. Sebelum diisi, mahasiswa diberi penjelasan mengenai makna item-item yang tercantum dalam kuisisioner EDOM.
4. Kuisisioner seharusnya dibagikan oleh pihak yang independen (selama ini dibagi oleh dosen pengampu mata kuliah itu sendiri). Pihak yang independen dapat dilakukan oleh Badan Penjaminan Mutu atau oleh salah satu organisasi mahasiswa (misal, HMAK).
5. Perlu adanya kuisisioner untuk sesama dosen yang sama-sama mengampu mata kuliah yang sama untuk menilai dosen lainnya.
6. Bagi penelitian selanjutnya perlu ditambahkan faktor Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) agar hasil kuisisioner tidak bias.
7. Penilaian dosen berprestasi sebaiknya segera ditetapkan kriteria atau syarat-syarat penilaiannya. Setiap tahun hendaknya usulan penilaian dosen berprestasi berdasarkan data yang nyata dan lengkap. Untuk di Fakultas Ekonomi, disarankan agar penilaian dikoordinasikan oleh Tata Usaha Fakultas Ekonomi sebagai pihak yang independen dengan masing-masing jurusan.
8. Perlu adanya penambahan kriteria penilaian yaitu dengan menentukan atau menilai: a) persentase kehadiran dosen, b) rata-rata lamanya dosen mengajar di kelas, c) ketepatan waktu dosen mengumpulkan naskah soal dan nilai (UTS dan UAS), d). mutu atau kualitas soal UTS dan UAS, e) hasil penilaian mahasiswa atas dosen saat melakukan bimbingan skripsi, f) banyaknya dosen mengikuti seminar, pelatihan, workshop, dan lainnya, h) pembuatan modul dan buku ajar, i) nilai skor TOEFL, j) banyaknya dosen memperoleh dana penelitian, dan kriteria lainnya.

Daftar Singkatan

Student Evaluation of Teaching (SET), Lecturer Evaluation by Students (EDOM), Badan Penjaminan Mutu (BPM).

Kontribusi penulis

ICM membuat konsep, DHS dan ICM meneliti sesuai konsep, DHS membuat draft artikel, ICM membuat penambahan yang diperlukan, DHS dan ICM menyelesaikan artikel, DHS revisi artikel.

Informasi Penulis

Diah Hari Suryaningrum (DHS) adalah dosen di program studi akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur sejak tahun 1997. Materi yang diajarkan sesuai dengan bidang penelitian. Penulis tertarik meneliti di bidang akuntansi, sistem informasi akuntansi, dan etika. Link Google Scholar: <https://scholar.google.com/citations?hl=en&user=Pb3y664AAAAJ>

Izzaty Choirina Mudjiumami (ICM) SE., MA., Ak., CA., CPA. Telah menyelesaikan studi S1 dan S2 di Universitas Airlangga, saat ini menjadi partner di KAP Bambang Sutjipto Ngumar dan Rekan serta menjadi dosen LB di Institut Teknologi Insan Cendikia Mandiri dari tahun 2023. Penulis tertarik meneliti dan menulis di bidang akuntansi dan keuangan. .

Konflik Kepentingan

Para penulis meyakini tidak ada konflik kepentingan.

Ketersediaan Data

Data dapat diperoleh dengan menghubungi penulis melalui email serta menjelaskan keperluan permintaan data dalam email tersebut.

REFERENSI

- Bierstaker, J. L., Howe, M., & Seol, I. (2004). Accounting majors' perceptions regarding the 150-hour rule. *Issues in Accounting Education (Gale Academic Online)*, 19(2), 211+. <https://go.gale.com/ps/i.do?p=AONE&u=anon-ffaf4afb&id=GALE%7CA118793256&v=2.1&it=r&sid=googleScholar&asid=d5d50147>
- Boring, A. (2017). Gender biases in student evaluations of teaching. *Journal of Public Economics*, 145, 27–41. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2016.11.006>
- Cahyadi, D. D., Andayani, S., & Suryaningrum, D. H. (2019). Accounting Students Perceptions on Factors Affecting Career Choices. *Journal of Accounting and Strategic Finance*, 2(2), 170–182. <https://doi.org/10.33005/jasf.v2i2.63>
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business Research Methods : Twelfth Edition*. Mc Graw Hill.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. UNDIP Press: Semarang.
- Fitch, K. (2013). Public Relations Student Perceptions of Ethics. *Journal of Business Ethics Education*, 10, 125–142. <https://doi.org/10.5840/jbee2013107>
- Fitri, S. F. N. (2021). Problematika Kualitas Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 1617–1620. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/1148>
- Hamermesh, D. S., & Parker, A. (2005). Beauty in the classroom: instructors' pulchritude and putative pedagogical productivity. *Economics of Education Review*, 24(4), 369–376. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2004.07.013>
- Johnson, M. D., Narayanan, A., & Sawaya, W. J. (2013). Effects of Course and Instructor Characteristics on Student Evaluation of Teaching across a College of Engineering. *Journal of Engineering Education*, 102(2), 289–318. <https://doi.org/10.1002/jee.20013>
- Kamayanti, A. (2013). Riset Akuntansi Kritis: Pendekatan (Non) Feminisme Tjoet Njak Dhien. *Jurnal Akuntansi Multiparadigma*, 4(3), 361–375. <https://doi.org/10.18202/jamal.2013.12.7203>
- Kemdikbud. (2020). *Perguruan Tinggi Ladang SDM yang Profesional dan Inovatif*. Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan. <https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2020/08/perguruan-tinggi-ladang-sdm-yang-profesional-dan-inovatif>
- Khan, A. W., & Subhan, Q. A. (2019). Impact of board diversity and audit on firm performance. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1–16. <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1611719>
- Kreitzer, R. J., & Sweet-Cushman, J. (2022). Evaluating Student Evaluations of Teaching: A Review of Measurement and Equity Bias in SETs and Recommendations for Ethical Reform. *Journal of Academic Ethics*, 20(1), 73–84. <https://doi.org/10.1007/s10805-021-09400-w>
- Maryam, R. (2023). *Tantangan Profesi Akuntan di Era Digital dan Cara Mengatasinya*. Kompasiana.Com. <https://www.kompasiana.com/radithamaryam8480/64950f7a10d8e0581147d702/tantangan-profesi-akuntan-di-era-digital-dan-cara-mengatasinya>

- McPherson, M. A., & Jewell, R. T. (2006). Does Gender Affect Evaluation Scores? An Analysis of Graduate Economics Classes. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.877944>
- Nehme, R., Kozah, A. E., Sadaka, S., & Michael, A. (2023). Accountants' Behaviour, Performance Evaluation and Educational System. *Australasian Business, Accounting and Finance Journal*, 17(3), 3–22. <https://doi.org/10.14453/aabfj.v17i3.02>
- Okoye, K., Arrona-Palacios, A., Camacho-Zuñiga, C., Hammout, N., Nakamura, E. L., Escamilla, J., & Hosseini, S. (2020). Impact of students evaluation of teaching: a text analysis of the teachers' qualities by gender. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 17(1), 49. <https://doi.org/10.1186/s41239-020-00224-z>
- Pratt, C. B. (1991). Public relations: The empirical research on practitioner ethics. *Journal of Business Ethics*, 10(3), 229–236. <https://doi.org/10.1007/BF00383160>
- Rizqi, M. A., & Santoso, S. A. (2022). Peran Ganda Wanita Karir Dalam Manajemen Keluarga. *Manajerial*, 9(1), 73–85. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i01.3483>
- Seiler, M. J., Seiler, V. L., & Chiang, D. (1999). Professor, Student, and Course Attributes that Contribute to Successful Teaching Evaluations. *Financial Practice And Education, Fall/Winter*, 91–99. https://www.fma.org/assets/docs/JAF/1999/fpe1999_9_2_11.pdf
- Shevlin, M., Banyard, P., Davies, M., & Griffiths, M. (2000). The Validity of Student Evaluation of Teaching in Higher Education: Love me, love my lectures? *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 25(4), 397–405. <https://doi.org/10.1080/713611436>
- Sitompul, D. N., Dongoran, F. R., & Hayati, I. (2021). Pengembangan Pembelajaran Akuntansi Berbasis Model Pembelajaran Student Facilitatory and Explaining. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 9(2), 207–213. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/edutech/article/view/7065>
- Soedradjat, S. B., & Suryaningrum, D. H. (2022). Efek Gender, Kesulitan Akuntansi, Peluang Karir dan Sindrom Impostor terhadap Keputusan Mahasiswa Memilih Jurusan Akuntansi. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.21831/jpai.v20i1.47519>
- Spooren, P., Brockx, B., & Mortelmans, D. (2013). On the Validity of Student Evaluation of Teaching. *Review of Educational Research*, 83(4), 598–642. <https://doi.org/10.3102/0034654313496870>
- Steenkamp, N., & Roberts, R. (2020). Does workload and institutional pressure on accounting educators affect academia at Australian universities? *Accounting & Finance*, 60(1), 471–506. <https://doi.org/10.1111/acfi.12340>
- Stroebe, W. (2020). Student Evaluations of Teaching Encourages Poor Teaching and Contributes to Grade Inflation: A Theoretical and Empirical Analysis. *Basic and Applied Social Psychology*, 42(4), 276–294. <https://doi.org/10.1080/01973533.2020.1756817>
- Suarjana, A. A. G. M., & Yintayani, N. N. (2017). Pengaruh Kompetensi Dosen terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa pada Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Bali. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(2), 87–96. <https://doi.org/10.31940/jbk.v13i2.699>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (3rd ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- Sundem, G. L., & Williams, D. Z. (1992). Changes in accounting education: preparing for the twenty-first century *. *Accounting Education*, 1(1), 55–61. <https://doi.org/10.1080/09639289200000006>
- Suryanti, S., & Arfah, E. A. (2019). Pengaruh Profesionalisme Akuntan Pendidik, Kecerdasan Emosional dan Metode Pembelajaran Terhadap Pemahaman Akuntansi. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 2(1), 1–10. <https://doi.org/10.57178/atestasi.v2i1.187>
- Uttl, B., White, C. A., & Gonzalez, D. W. (2017). Meta-analysis of faculty's teaching effectiveness: Student evaluation of teaching ratings and student learning are not related. *Studies in Educational Evaluation*, 54, 22–42. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2016.08.007>
- Wahyudi, L. E., Mulyana, A., Dhiaz, A., Ghandari, D., Dinata, Z. P., Fitoriq, M., & Hasyim, M. N. (2022). Mengukur kualitas pendidikan di Indonesia. *Ma'arif Journal of Education, Madrasah Innovation and Aswaja Studies*, 1(1), 18–22. <https://jurnal.maarifnumalang.id/index.php/mjemias/article/view/3>
- Veronica, A., Ernawati, Rasdiana, Abas, M., Yusriani, Hadawiah, Hidayah, N., Sabtohadhi, J., Marlina, H., Mulyani, W., & Zulkarnain. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Global Eksekutif Teknologi.
- Weidman, J. C. (2020). *Conceptualizing Student Socialization in Higher Education: An Intellectual Journey* (pp. 11–28). https://doi.org/10.1007/978-3-030-33350-8_2
- Yang, X., & Gao, C. (2021). Missing Women in STEM in China: An Empirical Study from the Viewpoint of Achievement Motivation and Gender Socialization. *Research in Science Education*, 51(6), 1705–1723. <https://doi.org/10.1007/s11165-019-9833-0>