

## SISTEM INFORMASI EVALUASI KINERJA DOSEN DENGAN METODE 360 DEGREE BERBASIS WEB

Terttiaavini

Sistem Informasi UNIVERSITAS INDO GLOBAL MANDIRI Palembang  
Jl. Jend. Sudirman No. 629 Km.4 Palembang  
Email : [avini.saputra@yahoo.com](mailto:avini.saputra@yahoo.com)

### Abstrak

*Evaluasi Kinerja Dosen merupakan kegiatan rutinitas suatu perguruan tinggi dalam menilai dan menindak lanjuti kebijakan yang telah ditetapkan oleh unit penjamin mutu. Penilaian kinerja dosen di Perguruan tinggi umumnya hanya mengandung satu aspek penilaian saja yaitu aspek pengajaran. Padahal tolak ukur penilaian terhadap kinerja dosen harus mengacu pada tridharma perguruan tinggi. Berdasarkan ketentuan ini maka timbul gagasan untuk merancang sistem informasi evaluasi kinerja dosen dengan indikator penilaian berdasarkan tri dharma perguruan tinggi dan kompetensi dosen berbasis web. Aplikasi web yang digunakan akan mampu mengatasi permasalahan penilaian, pengumpulan data dan pembuatan laporan yang lebih baik dari sistem manual. Dengan menggunakan metode pengembangan sistem model waterfall dan metode penilaian 360-degree, diharapkan mampu memberikan ide dalam memperbaiki sistem informasi evaluasi kinerja dosen. Hasil dari sistem informasi evaluasi kinerja dosen ini, dapat memberikan gambaran tentang kinerja dosen pada semester sebelumnya. Hasil ini juga dapat menjadi masukan bagi pimpinan Perguruan Tinggi sebagai pertimbangan dalam menyusun strategi peningkatan kualitas SDM dosen.*

**Kata kunci :** Sistem Informasi Evaluasi Kinerja Dosen, metode 360 Degree, Web

### 1. Pendahuluan

Menurut UU nomor 14 tahun 2005 Dosen adalah “pendidik profesional dan ilmunan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat” [5]. Peranan dan tugas dosen sangat penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Dosen merupakan salah satu motor penggerak kemajuan di bidang pendidikan. Untuk menjaga kualitas pendidikan di suatu perguruan tinggi, salah satu cara yang dilakukan adalah melaksanakan kegiatan evaluasi kinerja dosen secara rutin.

Dosen yang profesional adalah dosen yang menjalankan Tridharma Perguruan Tinggi. Didalam Tridharma Perguruan tinggi terdiri tiga unsur yaitu penelitian,

pengajaran dan pengabdian pada masyarakat. Unsur dalam Tridharma perguruan tinggi merupakan dasar penilaian evaluasi kinerja dosen. Penilaian kinerja akan berhasil guna jika penilaian tersebut dilakukan secara benar, dengan alat yang benar, serta dinilai oleh orang-orang yang dapat menilai secara benar pula. Untuk melakukan penilaian yang benar maka penilaian tersebut dilakukan oleh orang/bagian yang tepat yang dapat memberikan kontribusi penilaian yang baik. Penilaian tersebut tidak dibatasi oleh satu bagian saja (mahasiswa/atasan), tetapi juga melibatkan bagian lain yang dapat memberikan penilaian untuk katagori penilaian tertentu.

Menurut Chairy (2005) dalam tulisannya menyimpulkan bahwa “evaluasi atau penilaian terhadap kinerja dosen dapat dilakukan dengan melibatkan mahasiswa, dosen senior, atasan dan masyarakat “[1]. Upaya ini dilakukan mengingat bahwa “mahasiswa tidak lagi menjadi sumber satu-satunya untuk informasi penilaian kinerja”[4] sumber (Mathis. 2002).

Konsep ini dapat mengatasi kelemahan penilaian yang hanya melibatkan satu unsur saja. Beberapa perguruan tinggi melakukan penilaian kinerja dosen, hanya terfokus pada unsur pengajaran saja. Unsur yang lain dinilai kurang penting dan terkadang tidak terukur dalam evaluasi kinerja dosen. Konsep inilah yang menjadi acuan pengembangan evaluasi kinerja dosen. Dengan memperhatikan kondisi diatas, metode yang sesuai untuk mengevaluasi kinerja dosen adalah metode 360-degree. Metode 360-degree merupakan salah satu metode penilaian kinerja yang menitik beratkan pendekatan terhadap pihak-pihak yang tepat dalam memberikan penilaian. Dalam pelaksanaannya, penggunaan metode ini melibatkan pihak yang berada disekeliling yang dinilai. Dengan menggunakan metode 360-degree, dapat ditentukan bagian-bagian yang dapat memberikan penilaian terhadap kinerja dosen pada suatu perguruan tinggi yaitu mahasiswa, Ka.prodi/Kajur, Ka.LPPM, dosen itu sendiri dan teman sejawat.

Selain itu, menurut PP RI No. 19/2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 menjelaskan bahwa : “pendidik adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat jenis kompetensi, yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial”[6]. Untuk menjadi seorang dosen yang profesional, selain menjalankan tridharma perguruan tinggi, dosen juga harus memiliki kompetensi dasar dan inti. Kompetensi

ini merupakan keahlian pelengkap yang harus dimiliki dosen. Dalam rancangan evaluasi kinerja dosen ini, unsur yang dinilai mencakup kegiatan pelaksanaan tridharma perguruan tinggi dan kompetensi pendidik. Unsur penilaian tersebut di dibagi dalam beberapa indikator penilaian. Indikator penilaian tersebut dapat dilihat pada Tabel 2. Rancangan tersebut menghasilkan suatu sistem evaluasi kinerja dosen yang selanjutnya dapat disingkat menjadi EKD.

EKD memanfaatkan aplikasi berbasis *web*. Pemanfaatan aplikasi *web* bertujuan agar penilaian lebih efektif terhadap dosen. Aplikasi *web* dapat diakses dimana saja, kapan saja dan dapat diakses dari platform yang berbeda, sehingga menjadikan program aplikasi yang tepat dalam mengimplementasikan sistem EKD ini. Proses pengumpulan data, perhitungan dan pembuatan laporan, dapat tepat waktu dan lebih terorganisir. Selain itu konsep *paperless* (hemat dalam biaya operasional) dan terjamin kerahasiaan juga merupakan point lebih dalam memutuskan memanfaatkan aplikasi ini. Sistem EKD ini, akan menghasilkan informasi kinerja dosen yang lebih akurat dan mudah diterapkan di berbagai perguruan tinggi.

## 2. Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah

- 1) Merancang sistem informasi evaluasi kinerja dosen yang lebih akurat dan komprehensif dengan menggunakan metode *360-degree*.
- 2) Mengembangkan konsep penilaian dosen yang mengandung unsur penilaian berdasarkan Tridharma perguruan tinggi, kompetensi dasar dan kompetensi inti dosen.
- 3) Merancang sistem informasi evaluasi kinerja dosen berbasis *web* yang lebih terorganisir dan lebih efektif dalam pengolahan data kuesioner.
- 4) Merancang sistem informasi yang dapat memberikan gambaran bagi dosen untuk melihat capaian kinerja dosen pada semester sebelumnya.
- 5) Merancang sistem informasi yang dapat menjadi masukan bagi pimpinan perguruan tinggi sebagai dasar penentu kebijakan dalam upaya meningkatkan kualitas dosen.

## 3. Tinjauan pustaka

### 3.1. Penelitian terdahulu

Genoveva, Elisabeth Vita M. (2004) membahas tentang menyusun penilaian kinerja dosen yang mendukung Tri Dharma Perguruan Tinggi [6]. Dalam penelitiannya merumuskan tentang kriteria-kriteria penilaian kinerja dosen yang diambil dari beberapa faktor yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat yang mendukung Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Chairy (2005) melakukan penelitian dengan menyimpulkan bahwa "*evaluasi dan penilaian terhadap kinerja dosen dapat dilakukan dengan menggunakan metode 360- degree dengan melibatkan mahasiswa sebagai konsumen (untuk menilai dosen dalam bidang*

*pengajaran), dosen senior sebagai atasan (untuk menilai dosen dalam bidang pengajaran, penelitian, pengabdian masyarakat, penunjang serta kinerja umum), atasan sebagai pejabat fungsional/struktural (untuk menilai dosen dalam bidang pengajaran, penelitian, pengabdian masyarakat, penunjang serta kinerja umum) dan masyarakat (untuk menilai dosen dalam bidang pelayanan pada masyarakat*" [1].

### 3.2 Teori dasar

#### a. Evaluasi Kinerja Dosen

Evaluasi prestasi Kerja menurut Widodo (2013) adalah "*proses untuk mengujur prestasi kerja pegawai berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan, dengan cara membandingkan sasaran (hasil kerjanya) dengan persyaratan deskripsi pekerjaan yaitu standar pekerjaan yang telah ditetapkan selama periode tertentu*" [9]. Standar kerja tersebut dapat dibuat baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

#### b. Kompetensi Dosen

Menurut Surat Keputusan Mendiknas nomor 045/U/2002. tentang Kurikulum Inti Perguruan Tinggi mengemukakan "*Kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu*" [8].

Menurut PP RI No. 19/2005 tentang standar Nasional Pendidikan pasal 26, "*pendidik adalah agen pembelajaran yang harus memiliki empat jenis kompetensi*" [6], yaitu

##### 1. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.

##### 2. Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelola pembelajaran yang mendidik dan dialogis. Secara substantif kompetensi ini mencakup kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

##### 3. Kompetensi profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang berkenaan dengan penguasaan materi pembelajaran bidang studi secara luas dan mendalam yang mencakup penguasaan substansi isi materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materi kurikulum tersebut, serta menambah wawasan keilmuan sebagai dosen.

##### 4. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan

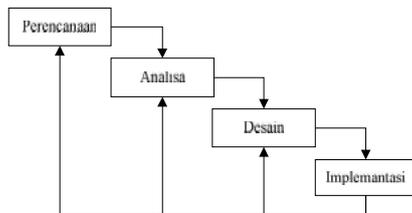
peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

c. Metode Pengembangan sistem

Menurut : Pressman R.(2005) “*Systems Development Life Cycle (SDLC) dalam rekayasa perangkat lunak adalah proses pembuatan dan perubahan sistem serta model dan metodologi yang digunakan untuk mengembangkan sistem tersebut*”[7].

Konsep ini umumnya merujuk pada sistem komputer atau sistem informasi. SDLC juga merupakan pola yang diambil untuk mengembangkan sistem perangkat lunak, yang terdiri dari beberapa tahap yaitu: analisa (*analysis*), desain (*design*), implementasi (*implementation*), uji coba (*testing*) dan pengelolaan (*maintenance*).

Dalam rekayasa perangkat lunak, konsep SDLC mendasari berbagai jenis metodologi pengembangan perangkat lunak. Metodologi ini membentuk suatu kerangka kerja untuk perencanaan dan pengendalian pembuatan sistem informasi. Model yang digunakan dalam SDLC adalah Model Waterfall. Tahapan dalam model waterfall dapat dilihat pada gambar\_1.



Gambar\_1. Model Waterfall

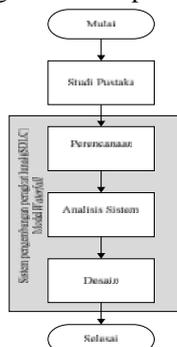
d. Metode 360 Degree

Metode 360 Degree merupakan salah satu metode penilaian kinerja dengan menitik beratkan pendekatan terhadap pihak yang melakukan penilaian. Dalam pelaksanaannya, penggunaan metode ini mengambil penilaian dari pihak-pihak yang berada di sekeliling yang dinilai. Upaya ini dilakukan mengingat bahwa pihak atasan tidak lagi menjadi sumber satu-satunya untuk informasi penilaian kinerja [4]. Sumber (Mathis, Robert L, Jakson, John H. 2002)

4. Metodologi Penelitian

4.1. Kerangka pikir

Kerangka pikir yang mendasari penelitian ini adalah



Gambar\_2. Kerangka Pikir

4.2. Tahap analisa sistem

Terdiri dari beberapa tahap yaitu

a. Analisa teknologi

Menganalisa teknologi yang digunakan didalam membangun EKD berbasis web yang mencakup hardware, software, peralatan jaringan, alat peripheral dan lain-lain.

b. Analisa informasi

Dalam menganalisa informasi ada beberapa hal yang akan di analisa yaitu

a. Analisa sistem yaitu menganalisa sistem yang berjalan di suatu Perguruan Tinggi. Tahap ini dilakukan untuk menguraikan persoalan-persoalan yang dihadapi selama ini. Tahap ini digunakan sebagai dasar pengembangan sistem baru.

b. Analisa penilai. Penilai dapat dirumuskan kedalam beberapa variabel penelitian, variabel tersebut dijelaskan pada tabel\_1.

Tabel 1. Variabel penelitian

No	Jenis variabel	Penilaian dari
1	Variabel indenpeden (X1)	Dosen
2	Variabel independen (X2)	Mahasiswa
3	Variabel independen (X3)	Ka.Prodi
4	Variabel independen (X4)	LPPM
5	Variabel control (Z1)	Tridharma PT
6	Variabel control (Z2)	Kompetensi dasar
7	Variabel control (Z3)	Kompetensi inti
8	Variabel dependent (Y)	Evaluasi kinerja dosen

c. Indikator penilai

Dalam penyusunan intrumen data, terdapat beberapa indikator penilai berdasarkan beberapa kategori. Kategori tersebut dijelaskan pada tabel\_2.

Tabel 2. Indikator penilai

Kategori	Indikator	Penilai
A.Tridharma Perguruan Tinggi		
Pengajaran	- Persiapan awal perkuliahan - Pelaksana perkuliahan - Penilaian akhir perkuliahan	MHS, Dosen,Prodi
Pendidikan	- Pendidikan formal - Pendidikan non formal	Dosen, Ka.LPPM
Pelatihan	- Jurnal - Buku - Karya seni yg dipatenkan	
Pengabdian pada masyarakat	- Dibiayai dikti - Mandiri	
B.Kompetensi Dasar		
Kepribadian	- Kepribadian yg mantap dan stabil - Kepribadian yang dewasa - Kepribadian yang arif - Kepribadian yang berwibawa - Akhlak yang mulia yang dapat menjadi teladan	MHS, Ka.Prodi, Dosen, Teman Sejawat
Pedagogik	- Memahami peserta didik - Merancang pembelajaran - Melaksanakan pembelajaran - Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran - Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.	
Profesioanal	- Menguasai substansi keilmuan	

	yang terkait dengan bidang studi - Menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan / materi bidang studi.	
Sosial	- Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan masyarakat sekitarnya	
<b>C. Kompetensi Inti</b>		
	- Mampu mewujudkan misi - Mampu mengidentifikasi kompetensi - Mampu memberikan pelatihan yang inovatif - Melaksanakan tugas untuk masing-masing jabatan struktural	Dosen, Ka.Prodi,

d. Aturan penilaian

Ada beberapa ketentuan dalam EKD yaitu

1. Skala pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala *Linkert*. Kategori skala untuk masing-masing nilai terdapat pada tabel\_3.

**Tabel 3. Skala Pengukuran**

Nilai	Arti
1	Sangat buruk
2	Buruk
3	Cukup
4	Baik
5	Sangat baik

2. Pembobotan penilaian kuesioner

Bobot nilai untuk masing-masing indikator dijelaskan pada tabel\_4.

**Tabel 4. Bobot Penilaian**

Penilaian	Bobot
Nilai Pengajaran (N1)	30%
Nilai Pendidikan (N2)	10%
Nilai Penelitian (N3)	20%
Nilai Pengabdian pada masyarakat (N4)	10%
Nilai Kepribadian (N5)	0,5%
Nilai Pedagogik (N6)	0,5%
Nilai Sosial (N7)	0,5%
Nilai Profesional (N8)	0,5%
Nilai Kompetensi Inti (N9)	10%

3. Nilai evaluasi kinerja dosen (NKD)

Nilai evaluasi kinerja dosen (NKD) merupakan nilai yang dihasilkan dari penjumlahan seluruh unsur yang dinilai. Adapun rumus dari NKD tersebut adalah

$$NKD = (N1 * 30\%) + (N2 * 10\%) + (N3 * 20\%) + (N4 * 10\%) + (N5 * 0.5\%) + (N6 * 0.5\%) + (N7 * 0.5\%) + (N8 * 0.5\%) + (N9 * 10\%)$$

4. Klasifikasi EKD

NKD yang diperoleh bukanlah merupakan nilai akhir penentu kinerja dosen. Unsur kejujuran pengisian kuesioner oleh dosen merupakan salah satu unsur yang juga dalam

penilaian. Dengan membandingkan NKD dengan nilai kejujuran, dapat di tentukan hasil EKD yang sebenarnya. Klasifikasi NKD dengan nilai kejujuran dapat dilihat pada tabel tabel\_5.

**Tabel 5. Tabel Klasifikasi NKD dengan nilai Kejujuran**

NKD	Nilai Kejujuran		
	N <= 50	50 > N <= 80	N > 80
4.3 – 5.0	Perlu dipantau dan dibimbing	Direkomendasikan	Sangat direkomendasikan
3.4 – 4.2	Tidak direkomendasikan	Bisa direkomendasikan	Bisa direkomendasikan
2.6 – 3.3	Tidak direkomendasikan	Perlu dipantau dan dibimbing	Direkomendasikan
1.8 – 2.5	Tidak direkomendasikan	Tidak direkomendasikan	Perlu dipantau dan dibimbing
1.0 – 1.7	Tidak direkomendasikan	Tidak direkomendasikan	Perlu dipertimbangkan
0.0 – 0.9	Tidak direkomendasikan	Tidak direkomendasikan	Tidak direkomendasikan

4.3. Tahap Desain

Terdiri dari beberapa tahap yaitu

a. Rancangan tampilan input oleh dosen

Sistem EKD memiliki beberapa tampilan (*interface*) yang nantinya berinteraksi dengan penilai. Rancangan tampilan input dapat dilihat pada gambar\_3.





Gambar\_3. Rancangan tampilan entry kuesioner oleh dosen

Contoh rancangan tampilan diatas merupakan input kuesioner sebagai dosen. Untuk rancangan tampilan penilai lainnya, berisi instrumen yang mengacu pada indikator penilaian (lihat tabel 2).

Selain itu Sebagai Penilai Ka.prodi dan Ka.LPPM, proses pengisian kuesioner untuk kegiatan pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat, hanya melakukan pengecekan saja, apakah data yang di entry oleh dosen sesuai dengan kegiatan yang terdata di Ka.prodi dan Ka.LPPM. Penilaian ini digunakan untuk menghitung nilai kejujuran.

- b. Rancangan tampilan hasil EKD  
 Hasil EKD merupakan keluaran dari sistem. Hasil EKD dirancang untuk menghasilkan informasi yang dapat menjadi masukan bagi dosen dan pimpinan untuk mengukur kinerja. Rancangan hasil EKD tersebut dapat dilihat pada gambar\_4.

No.	KATEGORI PENILAIAN	Hasil Evaluasi					RATA RATA	NILAI
		Dosen	KIPRO	KIPRO2	IPRO	IPRO2		
<b>A. Mithawana Perguruan Tinggi</b>								
1.	Perencanaan	3,75	3,89			3,77	0,18	
2.	Pendidikan	3,67	3,89	3,67		3,67	0,18	
3.	Penelitian dan pengabdian masyarakat	3,48	3,89	3,48		3,48	0,18	
4.	Kejujuran	3,52	4,00	3,52		4,00	0,25	
<b>B. Mithawana Dosen</b>								
1.	Kejujuran	3,85	3,89	3,89	4,20	3,80	0,18	
2.	Kepercayaan	3,45	3,89	3,89	4,20	3,85	0,18	
3.	Profesional	3,85	3,89	3,89	4,20	3,85	0,18	
4.	Keahlian	3,45	4,00	3,89	4,00	3,89	0,20	
5.	Kepercayaan diri	3,45	4,00	3,89	4,00	4,00	0,42	
Nilai Evaluasi Kinerja Dosen							3,82	
Nilai Kejujuran							4,00	

Gambar\_4. Tampilan Laporan EKD

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan tulisan diatas dapat disimpulkan bahwa :

- 1. Pengembangan sistem evaluasi kinerja dosen dengan menggunakan metode 360-degree, dapat menghasilkan penilaian yang lebih objektif. Penilaian dilakukan oleh orang/bagian yang kompeten dalam

memberikan kontribusi penilaian. Pada tingkat perguruan tinggi, EKD dilakukan oleh mahasiswa, pimpinan (ka.Prodi), LPPM, Dosen itu sendiri dan teman sejawat (sesama dosen).

- 2. Kebutuhan informasi dalam menilai kinerja dosen mudah diimplementasikan. Unsur penilaian kinerja dosen lebih komprehensif. Penilaian berdasarkan tridharma perguruan tinggi dan kompetensi dosen dapat pengukuran profesionalisame dosen yang lebih akurat.

5.2 Saran

Adapun saran pengembangan sistem evaluasi kinerja dosen ini adalah

- 1. Kebutuhan akan informasi penilaian kinerja dosen untuk masing-masing Perguruan tinggi tidak sama. Dengan mengelolah data yang diperoleh dari indikator-indikator tersebut, dapat dirancang informasi yang disesuaikan dengan kebutuhan institusi.

6. Daftar rujukan

- [1] Chairy, Liche Seniati, 2005, *Evaluasi Dosen sebagai bentuk penilaian kinerja*, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- [2] Genoveva, Elisabeth Vita M. (2004) *Menyusun Sistem Penilaian Kinerja Dosen yang mendukung Tri Dharma Perguruan Tinggi*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol 10 No.051.
- [3] Kadir, Abdul. (2008). *Dasar Pemrog. Web Dinamis Menggunakan PHP*. 2008. Yogyakarta : Andi Offset.
- [4] Mathis, Robert L, Jakson, John H. (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. Jakarta : Penerbit Salemba empat.
- [5] Peraturan Presiden Republik Indonesia No.14 Tahun 2005. *Guru dan Dosen*.
- [6] Peraturan Presiden Republik Indonesia No.19 Tahun 2005. *Standar nasional pendidilan*.
- [7] Pressman, Roger S., *Software Engineering. (2005). A Practitioner’s Approach. State transition diagram (STD)*. 6th ed. New york : McGraw-Hill.
- [8] Surat Keputusan Mendiknas nomor 045/U/2002. *Kurikulum Inti Perguruan Tinggi*.
- [9] Widodo W. Tri. (2013) *Evaluasi prestasi Kerja*. Available from <<http://www.geocities.com>>. [Accessed 1 10 Feb2013]

Biodata Penulis

*Tertiaavini Saputra*, memperoleh gelar Sarjana Komputer (S.Kom), Jurusan Manajemen Informatika Universitas Gunadarma Depok, lulus tahun 1998. Memperoleh gelar Magister Komputer (M.Kom) Program Pasca Sarjana Magister Teknik Informatika Universitas Bina Darma Palembang, lulus tahun 2012. Saat ini menjadi Dosen di Universitas Indo Global Mandiri Palembang.

