

Analisis dan Desain Sistem Informasi Penilaian Kinerja Dosen Berdasarkan Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi (Studi Kasus STIKOM Dinamika Bangsa Jambi)

Akwan Sunoto

*Program Studi Sistem Informasi, STIKOM Dinamika Bangsa, Jambi
Jl. Jenderal Sudirman Thehok Jambi
E-mail: akwanster@gmail.com*

Abstract

Lecturer as educators is one of important asset that has a big role towards the progress and retreat of a college. Therefore, the presence of lecturers must be well managed. It can be managed by to conduct periodic assessments on the performance of lecturers. At this time, performance appraisal of lecturers at STIKOM Dinamika Bangsa only have been assessed in the implementation of the learning process through student evaluation; while other elements have not been assessed, especially other elements in Tridharma Perguruan Tinggi. This research will begin by reviewing the performance appraisal system applicable in STIKOM Dinamika Bangsa and appraisal based on applicable law and regulation that concerning about lecturer performance. The next activity is to analyze the constraints, requirement, and solutions to overcome the constraints and needs of the system by generating system modeling

Keywords: Performance, Information Systems, The Three Main Functions of Higher Level Education

Abstrak

Dosen selaku tenaga pendidik merupakan salah satu aset penting yang sangat berperan besar terhadap maju dan mundurnya suatu perguruan tinggi oleh karena itu keberadaan dosen harus dikelola dengan baik, salah satu bentuk manajemen itu adalah dengan melakukan penilaian secara berkala terhadap kinerja dosen. Penilaian kinerja dosen di STIKOM Dinamika selama ini hanya baru dinilai dibagian pelaksanaan proses pembelajaran melalui evaluasi dosen oleh mahasiswa. sementara unsur-unsur lain belum dinilai sebagaimana tugas pokok dosen dalam tridharma perguruan tinggi. Penelitian ini nantinya di mulai dengan melakukan kajian terhadap sistem penilaian kinerja yang berlaku di STIKOM Dinamika Bangsa dan penilaian yang berlaku berdasarkan undang-undang dan peraturan yang berlaku tentang kinerja dosen dengan mempelajari kebijakan, prosedur dan dokumen yang digunakan dalam penilaian kinerja yang selanjutnya dianalisis untuk mengetahui kendala, kebutuhan sistem serta solusi untuk mengatasi kendala dan kebutuhan dari sistem dengan menghasilkan pemodelan sistem.

Kata kunci: Kinerja, Sistem Informasi, Tridharma Perguruan Tinggi

© 2018 JURNAL ILMIAH MEDIA SISFO.

1. Pendahuluan

Dalam UU No 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi dinyatakan bahwa dosen adalah pendidik profesional dan ilmuan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Berdasarkan Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional tahun 2014 dinyatakan bahwa

tugas utama dosen adalah melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) SKS dan paling banyak 16 (enam belas) SKS pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademik. Sedangkan professor atau guru besar adalah dosen dengan jabatan akademik tertinggi pada satuan pendidikan tinggi dan mempunyai tugas khusus menulis buku dan karya ilmiah serta menyebarkan gagasannya untuk mencerahkan masyarakat. Pelaksanaan tugas utama dosen ini perlu dievaluasi dan dilaporkan secara periodik sebagai bentuk akuntabilitas kinerja dosen kepada para pemangku kepentingan.

Evaluasi terhadap tugas utama dosen bertujuan untuk (1) meningkatkan profesionalisme dosen dalam melaksanakan tugas, (2) meningkatkan proses dan hasil pendidikan, (3) menilai akuntabilitas kinerja dosen di perguruan tinggi, (4) meningkatkan atmosfer akademik di semua jenjang perguruan tinggi dan (5) mempercepat terwujudnya tujuan pendidikan nasional [1].

Mutu dan kualitas dosen akan berpengaruh pada peningkatan mutu dari suatu perguruan tinggi. Salah satu cara untuk meningkatkan mutu dan kualitas dosen adalah dengan melakukan penilaian kinerja secara berkala [2]. Pengukuran kinerja selain dapat digunakan untuk menilai keberhasilan institusi dapat juga digunakan sebagai dasar penyusunan imbalan maupun *reward* [3].

STIKOM Dinamika Bangsa sebagai lembaga pendidikan tinggi sudah melakukan evaluasi kinerja dosen periodik melalui aplikasi EDOM (Evaluasi Dosen Oleh Mahasiswa). Aplikasi EDOM dapat mengolah data kuisioner yang diisi oleh seluruh mahasiswa secara online pada setiap akhir semester. Akan tetapi aplikasi ini hanya menilai indikator tridharma bidang pengajaran sedangkan bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat belum dijadikan indikator sehingga Ketua, wakil ketua dan kaprodi kesulitan untuk mengetahui perkembangan kinerja dosen dibidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat serta unsur penunjang lainnya.

Selain aplikasi EDOM, STIKOM Dinamika Bangsa Juga menggunakan Aplikasi BKD/LKD untuk Penilaian kinerja bagi dosen-dosen yang sudah lulus sertifikasi, namun aplikasi tersebut memiliki beberapa keterbatasan sehingga penilaian kinerja tidak berjalan optimal. Idealnya untuk mengevaluasi kinerja dosen setiap semester maka seharusnya seluruh dosen harus menyusun rencana pelaksanaan tridharma dan unsur penunjangnya kedalam beban kerja dosen (BKD) pada awal semester lalu di akhir semester di evaluasi sejauh mana pencapaian pelaksanaan dalam bentuk laporan kinerja dosen (LKD).

2. Tinjauan Pustaka

Sebelum menjelaskan tentang apa itu penilaian kinerja, terlebih dahulu sebaiknya perlu untuk dipahami tentang apa itu kinerja dan mengapa kinerja perlu untuk dinilai. Kinerja diartikan sebagai suatu bangunan yang multi dimensi, dimana kinerja tidak dapat diukur atas dasar satu faktor atau dimensi saja [4]. Berdasarkan perkembangan teori-teori tentang kinerja, beberapa ahli berpendapat bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja terdapat didalam diri pemangku jabatan. Bahwa faktor penting yang mempengaruhi kinerja adalah sikap pemangku jabatan. Sikap yang dimiliki oleh pemangku jabatan akan merubah kinerja dari sesuatu yang abstrak menjadi aksi nyata yang terlihat pada hasil yang dicapai. Kinerja pada dasarnya berkaitan dengan perilaku dan kesuksesan seseorang / kelompok dalam melaksanakan tugas dan fungsinya [5]. Kinerja sebagai fungsi dari keahlian (*Skill*), pengetahuan (*Knowledge*) dan motivasi (*Motivation*) dari pekerja [6].

“Benang merah” dari berbagai definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja sering diartikan sebagai pencapaian hasil (*output*) maupun pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*skill*) dan kompetensi (*competence*). Aspek-aspek dari kinerja adalah “*achievement of objectives; knowledge, skill and overall competences; day-to-day effectiveness*” [7].

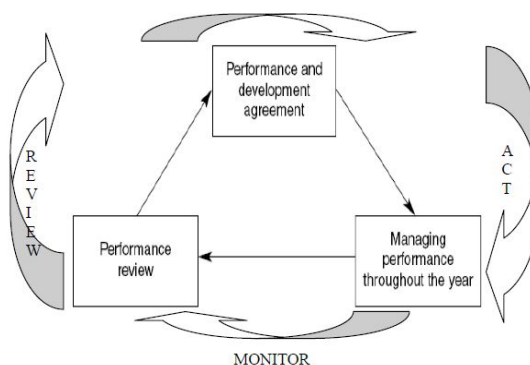
Manajemen Kinerja (*performance management*) adalah suatu proses mengelola dan mengembangkan kinerja organisasi secara utuh. Proses manajemen kinerja (*performance management*) telah menjadi sangat penting dalam beberapa dekade ini sebagai suatu usaha pendekatan yang terintegrasi dan berkelanjutan yang di peruntukan kepada pengelolaan kinerja [8]. Manajemen Kinerja dapat diartikan sebagai suatu proses sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja tiap-tiap individu maupun unit didalamnya. Fokus Manajemen kinerja adalah tentang orang-orang melakukan hal yang benar sesuai tujuan jelas mereka [8]. Hal ini berarti pencapaian hasil yang lebih baik

dengan memahami dan mengelola kinerja di dasarkan padabatasan persyaratan kompetensi, standard dan target-target yang direncanakan.

Manajemen Kinerja diawali dengan tahap menentukan strategi dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Pada tahap ini akan dirumuskan visi dan misi yang dikaitkan dengan strategi yang akan dilakukan oleh organisasi sebagai upaya pencapaian tujuan. Strategi dan tujuan organisasi ini kemudian dirumuskan lebih rinci ke dalam strategi dan tujuan yang ingin dicapai oleh masing-masing unit bisnis organisasi.

Faktor manusia merupakan faktor kunci yang akan melaksanakan dan mengimplementasikan strategi perusahaan dalam rangka pencapaian visi misi perusahaan yang kemudian menuju pada kepuasan manusia (karyawan) itu sendiri sebagai tujuan akhir mereka bekerja. Tidak dapat dibayangkan bahwa organisasi dapat dimengerti tanpa arah tujuan atau visi dan misi yang ingin dicapai. Begitu pula sebaliknya, tidak dapat dibayangkan bagaimana organisasi dengan orang-orang yang tidak mengerti tujuan strategis dan arah kemana organisasinya akan menuju [9].

Dalam bukunya Armstrong menggambarkan manajemen kinerja sebagai suatu siklus berkesinambungan yang terdiri atas proses dibawah ini:



Gambar 1. Siklus Manajemen Kinerja [8]

Berdasarkan siklus manajemen kinerja diatas, maka dapat kita pahami bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan fungsi penting dan unik yang tidak terpisahkan agar suatu organisasi mendapatkan informasi tentang kinerja pekerja dalam rangka pemberian umpan balik melalui keputusan kepegawaian baik pemberian kompensasi, karir maupun penilaian peningkatan kinerja. Berikut akan diuraikan secara terpisah tentang penilaian kinerja dan tentang kinerja itu sendiri.

Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia, kadang-kadang disebut juga dengan review kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan, atau rating personalia. Secara umum, penilaian kinerja merupakan suatu proses membandingkan kinerja karyawan dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi [5].

Dengan penilaian kinerja, suatu organisasi dapat melihat sejauhmana Sumber Daya Manusia-nya menunjang pencapaian tujuan organisasinya – apakah karyawan memerlukan keterampilan/keahlian baru atau tidak, dan apakah keahlian atau ketrampilan yang ada masih relevan bagi perkembangan bisnis suatu perusahaan atau tidak, dan lain sebagainya [10]

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah pendekatan yang strategis dan koheren agar manusianya sebagai aset organisasi/perusahaan yang paling berharga, baik secara individu maupun kolektif dapat memberikan kontribusi pada pencapaian sasaran organisasi [8]. Dalam hal ini fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), baik Rekrutmen, Seleksi, Penempatan maupun Penilaian Kinerja (*performance appraisal*) karyawan merupakan suatu wujud nyata pendekatan dalam rangka pencapaian sasaran – sasaran (visi misi) organisasi tersebut.

Ada beberapa alasan untuk menilai kinerja bawahan[9], yaitu: Pertama, penilaian kinerja memainkan peran yang terintegrasi dalam proses manajemen kinerja ; jika anda menterjemahkan tujuan strategis pengusaha ke dalam tujuan spesifik, kemudian melatih para karyawan tetapi tidak meninjau kembali kinerjakaryawan secara berkala, hal itu hanya memberikan sedikit manfaat.

Kedua, penilaian memungkinkan atasan dan bawahan menyusun sebuah rencana untuk mengoreksi semua kekurangan yang ditemukan dalam penilaian dan untuk menegaskan hal-hal yang telah dilakukan dengan benar oleh bawahan. Ketiga, penilaian harus melayani tujuan perencanaan karier dengan memberi kesempatan meninjau rencana karier karyawan dengan memerhatikan kekuatan dan kelemahannya secara spesifik. akhirnya, penilaian hampir selalu berdampak pada keputusan peningkatan gaji dan promosi. Tahapan terakhir dalam kaitannya dengan penilaian kinerja ialah melakukan evaluasi terhadap penilaian kinerja yang telah dilakukan. Evaluasi perlu dilakukan secara berkala untuk terus menerus mendapatkan masukan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kinerja, termasuk alat ukur yang dipakai, penilai, kesesuaian komponen yang dinilai dengan kondisi pekerjaan dan institusi [11]. Evaluasi penilaian kinerja yang efektif harus melibatkan pihak yang dinilai dan penilai [12]. Ada lima kriteria yang digunakan dalam mengevaluasi penilaian kinerja [9] yaitu :

1. Faktor kejelasan
Waktu pelaksanaan, tujuan, siapa yang menilai, kriteria yang dinilai dan prosedur penilaian.
2. Faktor motivasi
Dampak terhadap promosi, kompensasi, penghargaan dan keterlibatan penilai dan yang dinilai
3. Faktor keadilan
Objektif penilai, penilai adalah orang yang benar-benar objektif
4. Faktor *feed back*
Laporan/salinan hasil penilaian, hasil penilaian dibicarakan dengan karyawan.
5. Faktor tindak lanjut
pembinaan terhadap dosen yang kinerjanya kurang, evaluasi terhadap pedoman dan pelaksanaan penilaian.

3. Metodologi

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis yaitu dengan cara mengumpulkan data, menganalisa data, membuat suatu pemecahan masalah, dan kemudian disusun untuk menarik kesimpulan mengenai masalah tersebut.

Dalam penelitian ini penulis melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Studi Pendahuluan
Studi pendahuluan ini merupakan awal dari kegiatan penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan merumuskan masalah-masalah yang terjadi pada proses penilaian kinerja dosen serta mencari masukan-masukan yang diperlukan untuk membuat rancangan sistem.
- b. Studi literatur
Studi literatur ini penulis lakukan untuk mempelajari dan memahami tentang konsep-konsep dalam perancangan sistem informasi serta penilaian kinerja dosen sehingga rancangan sistem yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- c. Pengumpulan data
Pengumpulan data penulis lakukan dengan mengumpulkan dokumen-dokumen yang berkaitan penilaian kinerja dosen seperti peraturan dan undang-undang maupun prosedur yang mengatur tentang beban kerja dan kinerja dosen.
- d. Analisa Kebutuhan sistem
Analisa kebutuhan sistem ini penulis lakukan dengan mempelajari dan menganalisa dokumen-dokumen yang telah di kumpulkan serta proses yang sedang berlangsung.
- e. Desain Sistem.
Pada tahap desain sistem ini hal pertama yang penulis lakukan adalah mendeskripsikan serangkaian interaksi yang terjadi antara pengguna dan sistem kemudian menjabarkan proses bisnis dari tiap-tiap aktivitas yang terjadi, dilanjutkan dengan penyusunan flowchart program, lalu dilanjutkan kerancangan database dan yang terakhir adalah merancang user interface serta laporan (output) yang dibutuhkan oleh user.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Analisa sistem

STIKOM Dinamika Bangsa sudah melakukan penilaian kinerja terhadap keseluruhan dosennya secara periodik yang dilakukan disetiap akhir semester melalui Evaluasi Dosen Oleh Mahasiswa (EDOM). Akan tetapi penilaian ini hanya sebatas di proses pembelajaran, sedangkan penilaian kinerja dosen dalam pelaksanaan Tridharma perguruan tinggi hanya dilakukan kepada dosen-dosen yang sudah lulus sertifikasi dosen dalam bentuk laporan BKD/LKD. Sementara jika merujuk kepada Tridharma perguruan tinggi, semua dosen itu mempunyai tanggung jawab di bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masarakat serta unsur penunjang lainnya.

Aplikasi BKD/LKD yang digunakan untuk dosen-dosen yang sudah lulus sertifikasi mempunyai beberapa kelemahan, seperti:

1. Aplikasi di peruntukan bagi dosen yang sudah lulus sertifikasi sehingga tidak mengakomodir semua dosen.
2. Aplikasi bersifat stand-alone sehingga beberapa proses dalam penilaian kinerja dosen dilakukan secara manual seperti verifikasi kinerja oleh asesor dilakukan setelah dosen mencetak laporan BKD/LKD.
3. Proses pendataan rencana kerja dan realisasi pelaksanaan kinerja dilakukan diakhir semester sehingga diawal semester ketua program studi tidak dapat memantau rencana kerja dosen diawal semester (tidak ada verifikasi rencana beban kerja di awal semester), apakah rencana beban kerja tersebut sudah memenuhi ketentuan atau tidak.

Dengan sistem penilaian kinerja dosen yang seperti ini tentu pihak manajemen STIKOM Dinamika tidak dapat mengukur pencapaian kinerja dosen dalam pelaksanaan Tridharma secara optimal.

4.2. Analisa Kebutuhan Sistem

Analisa kebutuhan sistem merupakan tahapan penting dalam rancang bangun sistem informasi yang bertujuan untuk memetakan kebutuhan dari sistem yang akan dibangun agar sistem yang di rancang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Adapun kebutuhan fungsional dari sistem yang dibangun yaitu:

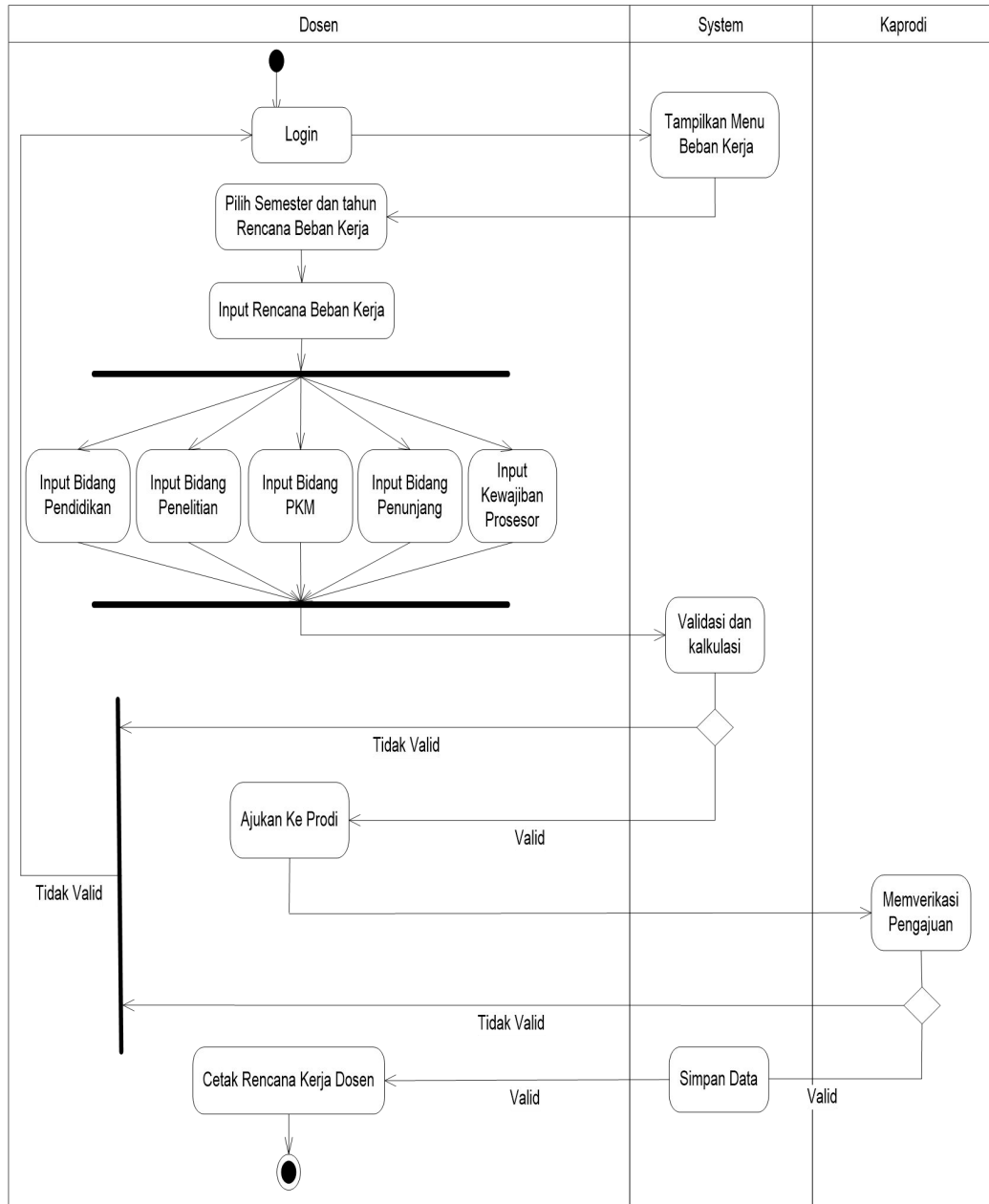
1. Sistem mampu mendata bidang-bidang dan jenis kegiatan yang digunakan dalam penyusunan rencana beban kerja dosen.
2. Sistem mampu menampilkan dan mengupdate biodata Dosen.
3. Sistem mampu merekam dan menghitung serta menampilkan rencana Beban Kerja Dosen (BKD) di setiap awal Semester.
4. Sistem mampu merekam dan menghitung serta menampilkan realisasi atau capaian kinerja dosen disetiap akhir semester.

Sedangkan kebutuhan non fungsionalnya adalah sebagai berikut:

1. Security
 - a. Sistem harus dapat menjamin bahwa data yang terdapat dalam sistem terlindung dari akses yang tidak berwenang.
 - b. Hak akses sesuai dengan level masing-masing user.
2. Flexibility
 - a. Kemudahan data dalam mencari data yang dibutuhkan dikarenakan pengorganisasian data yang baik.
 - b. Kemudahan setiap akan melakukan pencetakan laporan yang sudah terintegrasi dengan baik.

4.3. Use Case Diagram

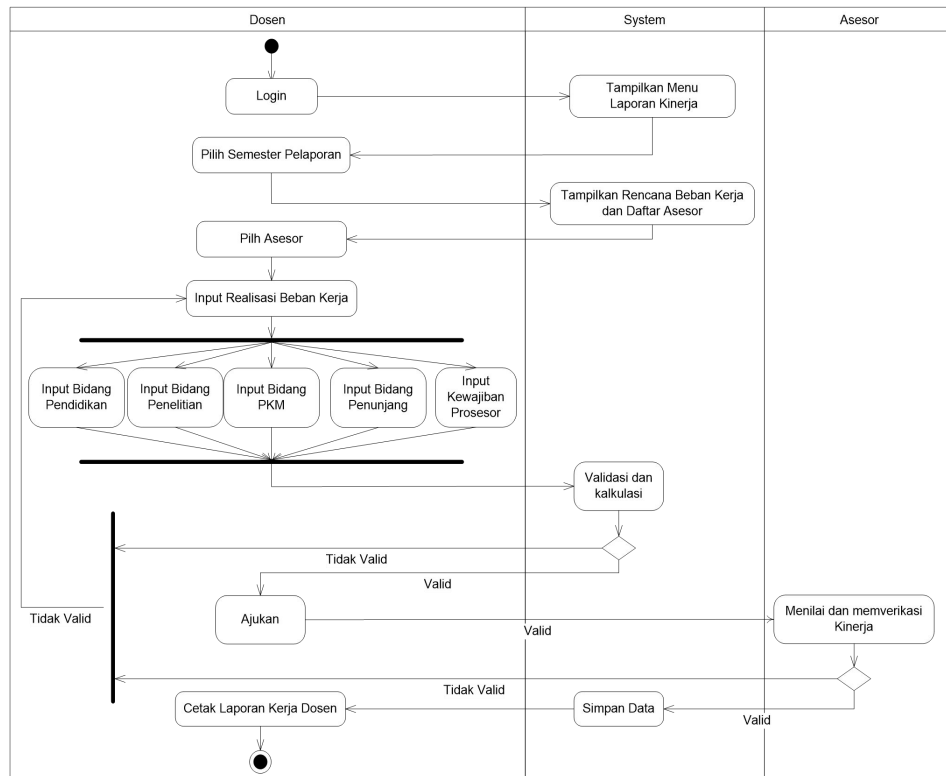
Use case Diagram digunakan untuk menggambarkan kelakuan sistem yang akan dibuat serta mendeskripsikan interaksi antara *actor* dengan sistem. Adapun actor yang terdapat didalam sistem ini yaitu, admin, Dosen, Asesor, Kaprodi dan Pimpinan (Ketua, Waka I dan II). Berikut use case diagram penilaian kinerja dosen berdasarkan Tridharma perguruan tinggi:



Gambar 3. Activity Diagram Rencana Beban Kerja Dosen

2. Activity Diagram Kinerja Dosen

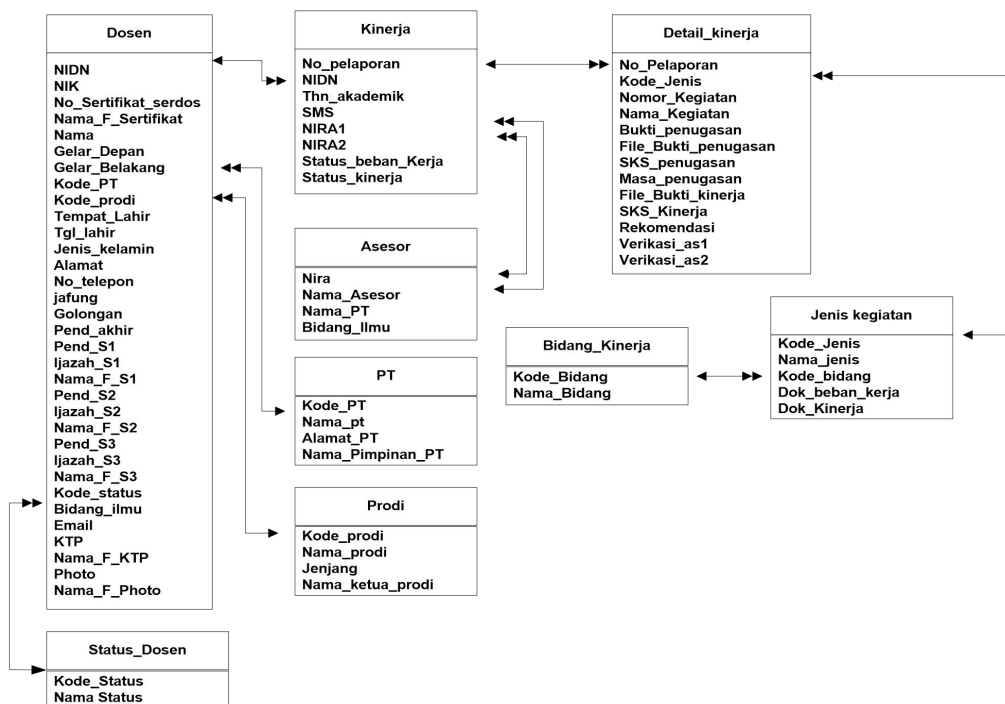
Pendataan laporan kinerja dosen digunakan untuk mengetahui dan mengevaluasi realisasi beban kerja yang direncanakan di awal semester. Untuk pendataan kinerja, dosen harus login kedalam sistem terdahulu, lalu pilih semester pelaporan, sistem akan menampilkan beban kerja sesuai dengan semester yang dipilih, selanjutnya pilih 2 orang asesor yang akan menilai laporan kinerjanya. Setelah itu perbaharui jumlah Capaian SKS kinerja dan upload bukti capaian kinerja. Sistem kemudian akan memvalidasi dan mengkalkulasi capaian kinerja, setelah itu ajukan ke asesor, asesor akan memverikasi pengajuan jika sudah valid dosen bisa mencetak capaian kinerja dan ditandatangani oleh asesor.



Gambar 4. Activity Diagram Kinerja Dosen

4.5. Rancangan Database

Database merupakan salah satu komponen utama dalam suatu sistem informasi, untuk menghasilkan informasi yang valid tentu harus didukung data yang akurat. Data yang akurat itu bisa didapat jika database disusun dan dirancang dengan baik. Rancangan database untuk sistem informasi evaluasi kinerja dosen berdasarkan pelaksanaan tridarma dapat dilihat pada gambar berikut:

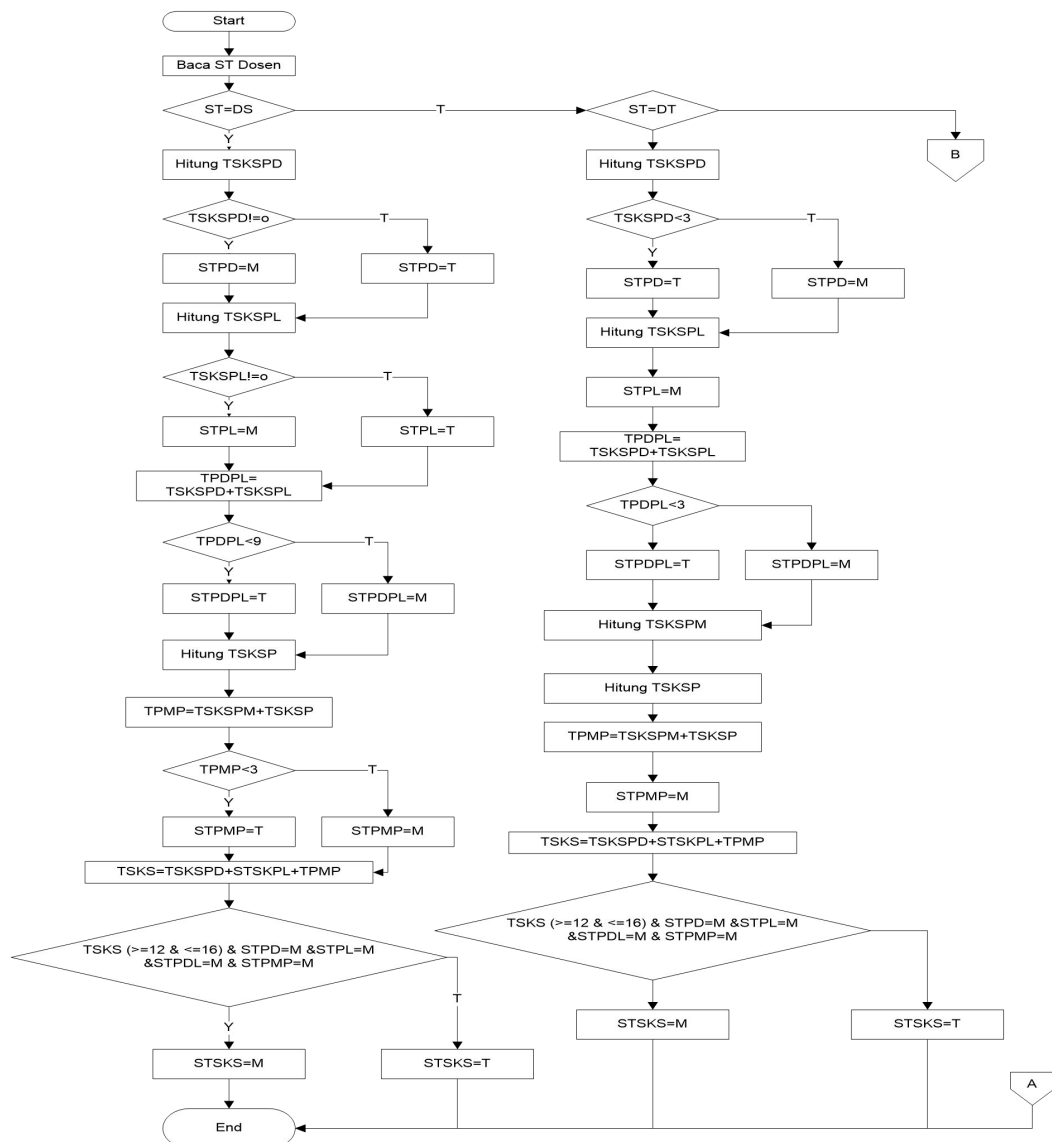


Gambar 5. Rancangan Database

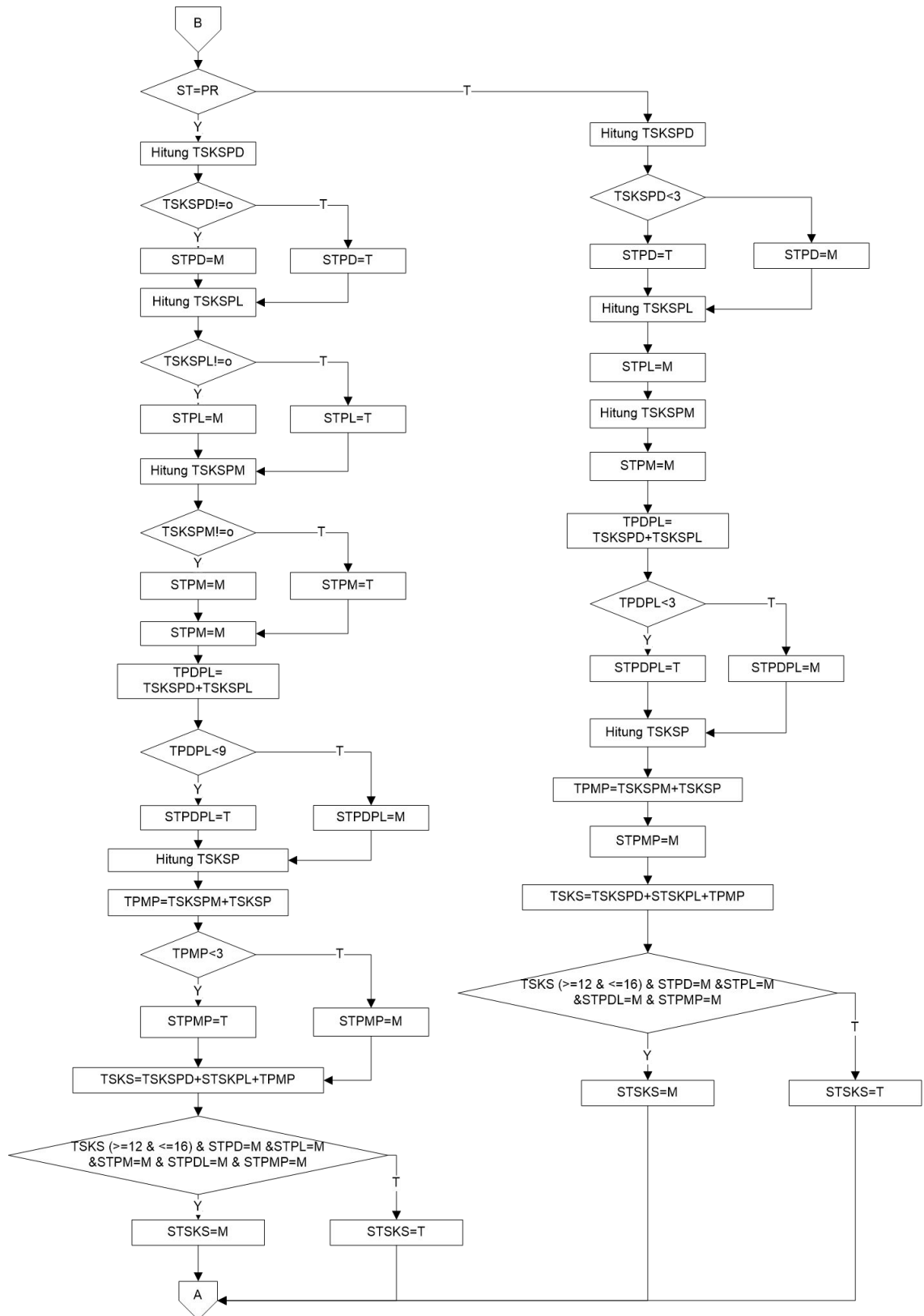
4.6. Flowchart Program

Untuk memudahkan programmer dalam menyusun algoritma program untuk perhitungan SKS Kinerja dosen maka perlu dibuat flowchart program sehingga nantinya perhitungan SKS dapat dilakukan secara otomatis oleh sistem.

Pada flowchartnya program ini program akan menghitung SKS kinerja dosen dimulai dari Status dosen, apakah dia dosen biasa, dosen dengan tugas tambahan, profesor atau profesor dengan tugas tambahan. Jika statusnya dosen biasa maka sistem akan menghitung total SKS bidang pendidikan, jika total SKS nya tidak sama dengan 0 maka Status total SKS bidang pendidikan dianggap Memenuhi, selanjutnya sistem akan menghitung berapa total SKS penelitian, jika tidak sama dengan nol maka status total SKS penelitiannya dianggap memenuhi, system lalu menghitung total SKS pendidikan + Total SKS Penelitian, jika < 9 maka dianggap tidak memenuhi, sistem kemudian akan menghitung total SKS Penunjang, sistem lalu menghitung total SKS total SKS pengabdian yang dijumlahkan dengan SKS Penunjang jika kecil dari < 3 maka statusnya tidak memenuhi. Lalu system akan menghitung total SKS Pendidikan yang dijumlahkan dengan total SKS Penelitian dijumlahkan lagi dengan total SKS Pengabdian dan penunjang. Jika total SKS ≥ 12 dan ≤ 16 serta status total SKS Pendidikan memenuhi, status total SKS Penelitian juga memenuhi, serta status Total pengabdian dan penunjang memenuhi maka statusnya memenuhi. Detail algoritmanya bisa dilihat pada flowchart berikut:



Gambar 6. Flowchart program perhitungan jumlah SKS Kinerja Dosen (1)



Gambar 7. Flowchart program perhitungan jumlah SKS Kinerja Dosen (2)

Keterangan variabel pada flowchart program diatas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Keterangan Variabel

No	Nama Variabel	Keterangan
1	ST	Status Dosen
2.	DS	Dosen Biasa
3	DT	Dosen dengan tugas tambahan
4	PR	Profesor
5	PT	Profesor dengan tugas tambahan
6	TSKSPD	Total SKS Pendidikan
7	STPD	Status Bidang Pendidikan
8	TSKSPL	Total SKS Penelitian
9	STPL	Status Bidang Penelitian
10	TPDPL	Total SKS bidang pendidikan dan penelitian
11	STPDPL	Status total SKS Pendidika yang dijumlahkan dengan penelitian
12	TSKSP	Total SIKS Penunjang
13	TPMP	Total SKS penelitian dan Penunjang
14	STPMP	Status total SKS Pengabdian ditambahkan dengan penunjang
15	TSKS	Total SKS secara keseluruhan

4.7. Rancangan Interface

Antarmuka dirancang untuk memudahkan pengembang aplikasi dalam membangun aplikasi sesuai dengan kebutuhan pengguna. Ada beberapa rancangan antarmuka dalam sistem informasi penilaian kinerja dosen, adapun rancangannya yaitu:

1. Form Bidang Kinerja

Form ini digunakan untuk mendata bidang kegiatan yang digunakan dalam dalam penilaian kinerja dosen yaitu bidang pendidikan, penelitian, pengabdian, penunjang, serta kewajiban profesor bagi yang bergelar profesor.

Gambar 8. Rancangan Form Bidang Kinerja

2. Form Jenis Kegiatan

Form ini digunakan untuk mendata jenis-jenis kegiatan yang terdapat dimasing-masing bidang kinerja sehingga pendataan jenis kegiatan dimasing-masing bidang menjadi lebih terstruktur. Berikut adalah rancangan form jenis kegiatan dari masing bidang penilaian kinerja.

Gambar 9. Rancangan Form Jenis Kegiatan

3. Form Status Dosen

Form ini digunakan untuk mendata data master dari status dosen, dalam evaluasi kinerja dosen ini ada 4 (empat) jenis status dosen, yaitu Dosen Biasa (DS), Dosen dengan tugas tambahan (DT), Profesor (PR) dan Profesor dengan tugas tambahan (PT). Rancangan form status dosen dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 10. Rancangan Form Status Dosen

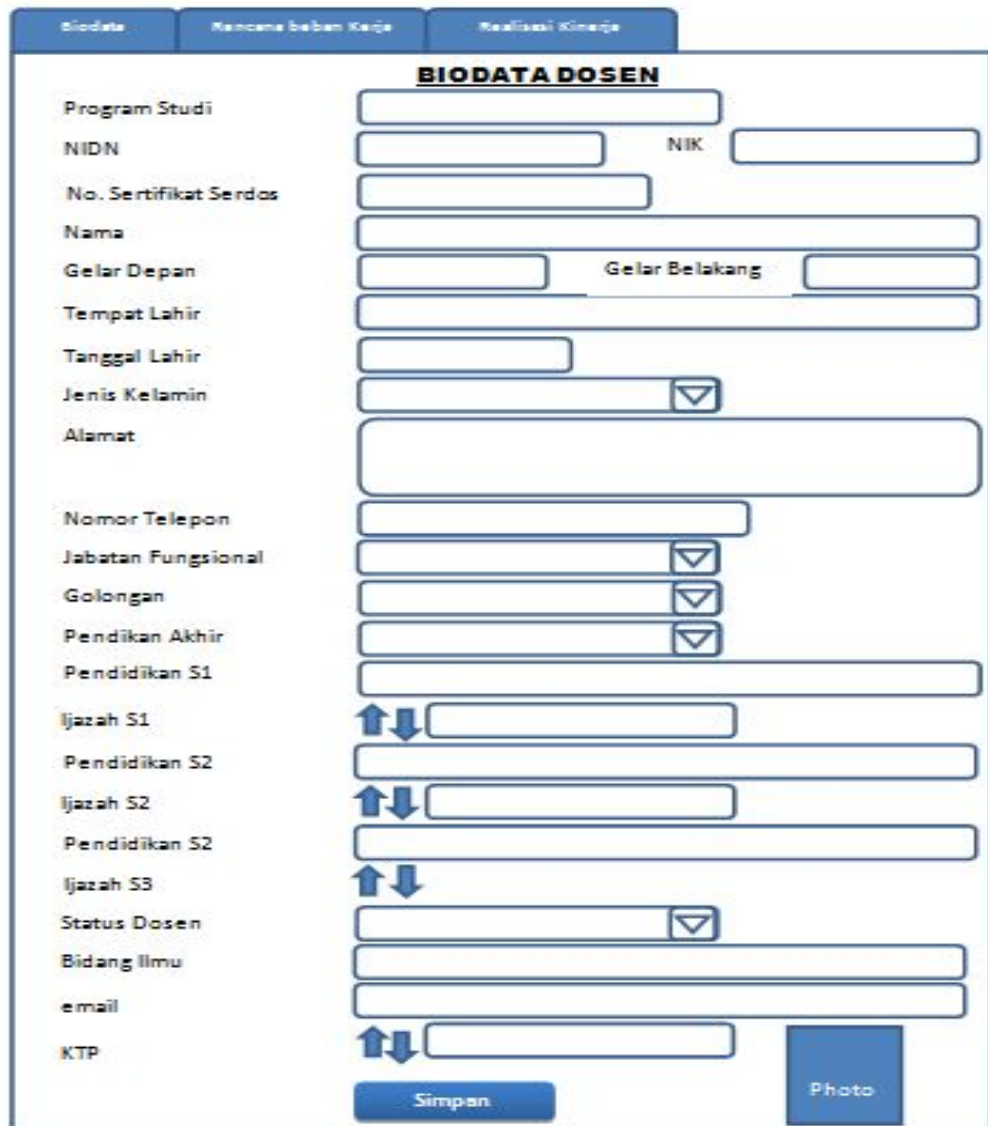
4. Form Asesor

Form ini digunakan untuk mendata asesor-asesor yang berfungsi sebagai penilai dari kinerja masing-masing dosen, sehingga dalam pengisian kinerja masing-masing dosen tinggal memilih asesor yang sudah terdaftar didalam sistem. Berikut adalah rancangan form untuk pendataan asesor:

Gambar 11. Rancangan Form Asesor

5. Form Biodata Dosen

Form ini digunakan untuk mendata biodata dari masing-masing dosen, pendataan biodata dosen awalnya dilakukan oleh user Admin yang mengelola data perguruan tinggi, perubahan biodata dosen nantinya akan divalidasi oleh admin. Adapun rancangan form biodata dosen dapat dilihat pada gambar berikut:



The image shows a web form titled "BIODATA DOSEN" with three tabs: "Biodata", "Rencana beban Kerja", and "Realisasi Kinerja". The "Biodata" tab is active. The form contains the following fields:

- Program Studi
- NIDN
- NIK
- No. Sertifikat Serdos
- Nama
- Gelar Depan
- Gelar Belakang
- Tempat Lahir
- Tanggal Lahir
- Jenis Kelamin (dropdown menu)
- Alamat
- Nomor Telepon
- Jabatan Fungsional (dropdown menu)
- Golongan (dropdown menu)
- Pendidikan Akhir (dropdown menu)
- Pendidikan S1
- Ijazah S1 (with up/down arrows)
- Pendidikan S2
- Ijazah S2 (with up/down arrows)
- Pendidikan S2
- Ijazah S3 (with up/down arrows)
- Status Dosen (dropdown menu)
- Bidang Ilmu
- email
- KTP (with up/down arrows)

At the bottom of the form, there are two buttons: "Simpan" and "Photo".

Gambar 12. Rancangan Form Biodata Dosen

6. Form Rencana Beban Kerja Dosen

Form ini digunakan untuk mendata rencana beban kerja dosen disetiap awal semester dimana beban kerja dalam rencana kerja beban kerja dosen dibatasi minimal 12 SKS dan Maksimal 16 SKS. Melalui form ini nantinya masing-masing dosen dapat mengetahui apakah rencana beban kerjanya sudah memenehu ketentuan atau belum. Jika sudah memenuhi maka tombol submit akan aktif untuk diteruskan ke kaprodi untuk divalidasi. Berikut rancangan form beban kerja dosen:

Biodata
Rencana beban Kerja
Realisasi Kinerja

Rencana Beban Kerja

Tahun akademik Semester

No Pelaporan

Bidang Kinerja

No

Jenis Kegiatan Nama Kegiatan

Bukti Penugasan

SKS Beban Kerja Masa Penugasan

SKS Kinerja

No	Jenis Kegiatan	Nama Kegiatan	Bukti Penugasan	File Penugasan	SKS Beban Kerja	SKS Kinerja	Masa Penugasan	Aksi
								<input type="button" value="Edit"/> <input type="button" value="Delete"/>

Keterangan Rencana Beban Kerja:

Keterangan	Syarat (PP 37 tahun 2009)	SKS	Keterangan
Pendidikan			
Penelitian			
Pendidikan+Penelitian			
Pngabdian+Tambahan			
Total			

Gambar 13. Rancangan Form Rencana Beban Kerja

7. Rancangan Form Realisasi Kinerja

Form ini digunakan untuk mendata realisasi kinerja dosen, dalam pendataan realisasi dosen setelah memilih tahun akademik dan semester lalu pilih asesor yang nantinya berperan sebagai penilai capaian kinerja yang dilaporkan. Form ini akan menampilkan beban kerja sesuai dengan yang telah diajukan diawal semester. Dosen hanya tinggal mengisi realisasi SKS capaian kinerja beserta bukti capaian kerjanya. Sistem nanti langsung menampilkan realisasi perhitungan SKS, apakah memenuhi ketentuan atau tidak. Jika sudah memenuhi maka menu submitnya diaktifkan untuk diajukan asesor. berikut rancangan form realisasi kinerja.

Biodata
Rencana beban Kerja
Realisasi Kinerja

Realisasi Kinerja

Tahun akademik Semester

No Pelaporan

Asesor I

Asesor II

Bidang Kinerja

No

Jenis Kegiatan Nama Kegiatan

Bukti Penugasan

SKS Beban Kerja Masa Penugasan

SKS Kinerja Bukti Kinerja

No	Jenis Kegiatan	Nama Kegiatan	Bukti Penugasan	File Penugasan	SKS Beban Kerja	SKS Kinerja	File Bukti Kinerja	Aksi
								<input type="button" value="Edit"/> <input type="button" value="Delete"/>

Keterangan Realisasi Kinerja:

Keterangan	Syarat (PP 37 tahun 2009)	SKS Kinerja	Keterangan
Pendidikan			
Penelitian			
Pendidikan+Penelitian			
Pngabdian+Tambahan			
Total			

Gambar 14. Rancangan Form Realisasi Kinerja

8. **Prototype Form Validasi Rencana Beban Kerja**
 Form digunakan oleh ketua program studi untuk memvalidasi rencana beban kerja, apakah rencana beban kerja serta bukti rencana beban kerja yang diajukan sudah valid atau tidak. Apabila semua rencana beban kerja dinyatakan valid oleh ketua program studi, maka menu untuk mencetak laporan rencana beban kerja untuk masing-masing dosen aktif. Jika ada yang tidak valid maka dosen yang bersangkutan harus memperbaiki dan mengajukan ulang. Berikut rancangan form validasi rencana beban kerja dosen.

Validasi Rencana Beban Kerja

Rencana Kerja

Tahun akademik Semester

NIDN>Nama

No	Jenis Kegiatan	Nama Kegiatan	Bukti Penugasan	File Penugasan	SKS Beban Kerja	Masa Penugasan	SKS Kinerja	Validasi
								<input type="button" value="V"/> <input type="button" value="T"/>

Keterangan Rencana Beban Kerja:

Keterangan	Syarat (PP 37 tahun 2009)	SKS	Kesimpulan
Pendidikan			
Penelitian			
Pendidikan+Penelitian			
Pngabdian+Tambahan			
Total			

Gambar 15. Rancangan Form Validasi Rencana Beban Kerja

9. Form Validasi Kinerja Dosen

Form ini digunakan oleh asesor I dan asesor II untuk memvalidasi realiasi kinerja dosen, apakah jumlah SKS Kinerja dan bukti capaian kinerja yang diajukan sudah valid atau belum, jika semua kinerja sudah dinyatakan valid oleh kedua asesor maka menu untuk mencetak laporan kinerja dosen akan diaktifkan. Berikut rancangan form validasi kinerja dosen:

Validasi Kinerja Dosen

Kinerja Dosen

Tahun akademik Semester

NIDN>Nama

No	Jenis Kegiatan	Nama Kegiatan	Bukti Penugasan	File Penugasan	SKS Beban Kerja	Masa Penugasan	SKS Kinerja	File Bukti Kinerja	Validasi
									<input type="button" value="V"/> <input type="button" value="T"/>

Keterangan Kinerja Dosen:

Keterangan	Syarat (PP 37 tahun 2009)	SKS Kinerja	Kesimpulan
Pendidikan			
Penelitian			
Pendidikan+Penelitian			
Pngabdian+Tambahan			
Total			

Gambar 16. Rancangan Form Validasi Kinerja Dosen

4.8. Rancangan Output

1. Laporan Rencana Beban Kerja Kerja Dosen

Laporan ini berisi informasi tentang rencana beban kerja dosen tiap semester, laporan beban kerja hanya bisa dicetak oleh masing-masing dosen setelah di validasi oleh ketua program studi. setelah dicetak laporan ini harus ditanda tangani oleh masing-masing dosen dan ketua program studi. laporan ini digunakan sebagai bukti rencana beban kerja dosen. Rancangan laporan rencana beban kerja dosen dapat dilihat pada gambar berikut:

RENCANA BEBAN KERJA KERJA DOSEN				
TAHUN AKADEMIK XXXX/XXXX SEMESTER XXXXXX				
Nama	: xxxxxxx			
NIDN	: xxxxxxxx			
No.Sertifikat	: xxxxxxxx			
Status	: XX			
Alamat	: xxxxx			
No HP	: xxxxxxxxxxxxxxxx			
Program Studi	: xxxxx			
Jabatan/Gol	: xxxxxxxxxxxx /xxxx			
Tempat-Tgl Lahir	: xxxxxx / dd-mm-yyyy			
S1	: xxxxxxxxxxx			
S2	: xxxxxxxx			
S3	: xxxxxxxx			
Bidang Ilmu	: xxxxxxxxxxx			
No	Kegiatan	Beban Kerja		Masa Melaksanakan Tugas
		Bukti Penugasan	SKS	
Bidang Pendidikan				
9	Xxxxxx xxxxxxx	Xxxx xxxx	9	Xxxxxx xxxxx
9	Xxxxxx xxxxxxx	Xxxx xxxx	9	Xxxxxx xxxxx
Bidang Penelitian				
9	Xxxxxx xxxxxxx	Xxxx xxxx	9	Xxxxxx xxxxx
9	Xxxxxx xxxxxxx	Xxxx xxxx	9	Xxxxxx xxxxx
Bidang PKM				
9	Xxxxxx xxxxxxx	Xxxxx xxxx	9	Xxxxxx xxxxx
9	Xxxxxx xxxxxxx	Xxxxx xxxx	9	Xxxxxx xxxxx
Bidang Penunjang				
9	Xxxxxx xxxxxxx	Xxxx xxxx	9	Xxxxxx xxxxx
9	Xxxxxx xxxxxxx	Xxxx xxxx	9	Xxxxxx xxxxx
Kewajiban Profesor				
9	Xxxxxx xxxxxxx	Xxxx xxxx	9	Xxxxxx xxxxx
9	Xxxxxx xxxxxxx	Xxxx xxxx	9	Xxxxxx xxxxx
Total SKS Rencana Kerja				
Jambi, dd/mm/yyyy				
Dosen yang membuat			Ketua Program Studi	
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX			XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX	

Gambar 17. Laporan Beban Kerja Dosen

2. Laporan Kinerja Dosen

Laporan kinerja dosen berisi tentang realisasi beban kerja yang telah direncanakan dosen di awal semester. Laporan ini hanya bisa cetak oleh masing-masing dosen setelah divalidasi oleh asesor I dan II. Laporan ini nantinya ditanda tangani oleh masing-masing dosen dan kedua asesor yang bertindak sebagai penilai laporan kinerja dosen. Rancangan laporan kinerja dosen dapat dilihat pada gambar berikut:

LAPORAN KINERJA DOSEN

TAHUN AKADEMIK XXXX/XXXX SEMESTER XXXXXX

Nama : xxxxxxx

NIDN : xxxxxxxx

No.Sertifikat : xxxxxxxx

Status : XX

Alamat : xxxxx

No HP : xxxxxxxxxxxxxxxxx

Program Studi : xxxxxx

Jabatan/Gol : xxxxxxxxxxxxxx /xxxx

Tempat-Tgl Lahir : xxxxxx / dd-mm-yyyy

S1 : xxxxxxxxxxxx

S2 : xxxxxxxxxxxx

S3 : xxxxxxxxxxxx

Bidang Ilmu : xxxxxxxxxxxx

No	Kegiatan	Beban Kerja		Masa Melaksanakan Tugas	Kinerja			Rekomendasi Asesor
		Bukti Penugasan	SKS		Bukti Kinerja	Capaian		
						%	SKS	
Bidang Pendidikan								
9	xxxxxxxx xxxxxxxx	xxxx xxxx	9	xxxxxxxx xxxxx	xxxxx	999	9	xxxxxxx
Bidang Penelitian								
9	xxxxxxxx xxxxxxxx	xxxx xxxx	9	xxxxxxxx xxxxx	xxxxx	999	9	xxxxxxx
Bidang Pengabdian								
9	xxxxxxxx xxxxxxxx	xxxx xxxx	9	xxxxxxxx xxxxx	xxxxx	999	9	xxxxxxx
Bidang Penunjang								
9	xxxxxxxx xxxxxxxx	xxxx xxxx	9	xxxxxxxx xxxxx	xxxxx	999	9	xxxxxxx
Kewajiban Profesor								
9	xxxxxxxx xxxxxxxx	xxxx xxxx	9	xxxxxxxx xxxxx	xxxxx	999	9	xxxxxxx
Total SKS Capaian Kinerja								

Jambi, dd/mm/yyyy
Dosen yang membuat

xxxxxx xxxxxxxxxxxx

Asesor I

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Asesor II

xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

Gambar 18. Laporan Kinerja Dosen

3. Laporan Evaluasi Kinerja Dosen

Laporan ini digunakan untuk mengetahui capaian kinerja dari masing-masing dosen yang terdapat dimasing-masing program studi. dari laporan ini dapat diketahui siapa saja dosen yang kinerjanya memenuhi maupun yang tidak memenuhi ketentuan yang telah ditetapkan. Berikut rancangan laporan evaluasi kinerja dosen.

LAPORAN EVALUASI KINERJA DOSEN											
TAHUN AKADEMIK XXXX/XXXX SEMESTER XXXXX											
Program Studi		: XXXXXXXX XXXXXXXX									
No	NIDN	Nama	Status Dosen	Bidang Kegiatan				Khusus Profesor			Kesimpulan
				PD	PL	PG	PK	A	B	C	
99	XXXXXXXX	XXXXXXXX XXXXXXX	Xx	9.99	9.99	9.99	9.99	9.99	9.99	9.99	X
99	XXXXXXXX	XXXXXXXX XXXXXXX	Xx	9.99	9.99	9.99	9.99	9.99	9.99	9.99	X

Jambi, dd/mm/yyyy
Ketua Program Studi

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
NIK: XXXXX XXXXXXX

Gambar 19. Laporan Evaluasi Kinerja Dosen

Keterangan dari bidang kegiatan dan khusus profesor pada gambar 19 diatas dapat dilihat pada tabel berikut sebagai berikut:

Tabel 2. Keterangan Simbol

No	Simbol	Keterangan
1	PD	Pendidikan
2	PL	Penelitian
3	PG	Pengabdian
4	PK	Penujang
5	A	Menulis Buku
6	B	Karya Ilmiah
7	C	Menyebarkluaskan gagasan

5. Kesimpulan

5.1. Simpulan

Dari hasil kegiatan analisis dan perancangan yang dilakukan pada bab-bab sebelumnya maka dapat dapat di ambil beberapa kesimpulan:

1. Kendala yang dihadapi dalam penilaian kinerja dosen di STIKOM Dinamika Bangsa adalah penilaian yang dilakukan baru hanya sebatas dipelaksanaan pengajaran sementara kinerja dibidang penelitian, pengabdian dan penunjang tidak dievaluasi.
2. Dalam proses evaluasi kinerja dosen, data dan informasi yang dibutuhkan yaitu biodata dosen, daftar asesor, bidang dan jenis kegiatan, rencana beban kerja dan realisasi kinerja.
3. Penelitian ini menghasilkan pemodelan, rancangan database, algoritma program, rancangan antarmuka, serta rancangan output yang dapat digunakan sebagai referensi dan acuan dalam pengembangan sistem informasi yang ada di STIKOM Dinamika Bangsa khususnya tentang evaluasi kinerja dosen berdasarkan pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi.

5.2. Saran

1. Agar kegiatan evaluasi kinerja dosen dapat berjalan dengan baik maka sebaiknya rancangan ini di teruskan ke tahapan implementasi.
2. Rancangan sistem ini melibatkan banyak unit akademik sehingga untuk tahap implementasinya memerlukan dukungan penuh dari pihak manajemen STIKOM Dinamika Bangsa dan Yayasan Dinamika Bangsa.

6. Daftar Rujukan

- [1] *Pedoman Beban Kerja Dosen & Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi*, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional 2010
- [2] Moh. Eko Setyobudi, Abidarin Rosidi, Sudharmawan., 2015. Sistem Informasi Penilaian Kinerja Dosen Di AMIKOM Cipta Dharma Surakarta, *Jurnal Ilmiah DASI*, Vol. 16 No. 4, 47 – 54.
- [3] Difana Meilani, Yumi Meuthia, Idham Afandi., 2016. Perancangan Sistem dan Aplikasi Manajemen Kinerja (Studi Kasus : UPT TRANS PADANG), *Jurnal Sains Teknologi dan Industri*, Vol. 13, No. 2, 258 – 268.
- [4] Harbour, Jerry L., 2009. *The Basics of Performance Measurement* – 2th edition. Productivity Press
- [5] Taufik, Prima Fithri, Yudhi Erman Prathama., 2014. Perancangan aplikasi sistem penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode MBO dan BARS (Studi Kasus PLTA Maninjau). *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, Vol. 13 No. 2, 760 – 770.
- [6] Milkovich, George T. dan Jerry M. Newman., 2010. *Compensation* – 10th Edition. McGraw Hill Higher Education.
- [7] Jean Chistian J. Sigiros., 2010. *Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Di Tk Embun Pagi*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.
- [8] -----., 2012. *A Handbook of Human Resource Management Practice* -12th Edition London: Kogan Page.
- [9] Dessler, Gary, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* - Edisi 14 Jakarta: Salemba Empat.
- [10] Jean Chistian J. Sigiros., 2010. *Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Di Tk Embun Pagi*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.
- [11] Mochamad Husni. 2014. Desain Sistem Informasi Penilaian Kinerja Akademik Dosen, *Jurnal Teknologi Informasi*, Vol 2. No. 2, 115 – 129.
- [12] Bernadin, H. John dan Joyce E.A. Russell., 2013, *Human Resource Management* - 6th edition, New York : McGraw Hill.
- [13] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.