

SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA DOSEN (Studi Kasus: STEM-AKAMIGAS Cepu)

Joko Handoyo *

*) Dosen Teknik Elektro STTR Cepu
e-mail: jokohandoyo@sttrcepu.ac.id

Abstract

Professors profession is a profession that is very noble because it carries a very big task that can affect the progress of a nation. The advanced nation must have qualified human resources (HR) that can compete with other countries. In creating quality human resources, the role of education is very important. The role of education according to Law no. 20 of 2003 on the national education system. Performance appraisal is the determination of the operational effectiveness of an organization and its personality based on the target of predetermined strategy, standard and criteria. Lecturer performance appraisal results will produce tremendous results for the study program or faculty, especially determining the decision given rewards or sanctions, other than that the lecturer is motivated to improve its performance. Competence is a statement that describes the appearance of a certain ability unanimously which is a combination of knowledge, skills, and attitudes that can be observed and measured. Whereas with the design of the lecturer performance data management system, performance appraisal will facilitate communication between lecturers and appraisers that are done by simply entering certain data to produce monitoring information routinely and useful. Indicators that assess the main activities of pedagogic competence, personality competence and professional competence, the value becomes a reference aspect assessed in the lecturer appraisal process. The data used is also taken from student's independence, so that consistency is maintained.

Keywords: CIPK, Lecturer Performance, Lecturers Competence, AKAMIGAS

1. Pendahuluan

Profesi dosen adalah profesi yang sangat mulia karena mengemban tugas yang sangat besar yang dapat berpengaruh terhadap kemajuan suatu bangsa. Bangsa yang maju pasti memiliki sumberdaya manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu bersaing dengan negara-negara lain. Dalam menciptakan SDM yang berkualitas, peranan pendidikan sangatlah penting. Peran pendidikan menurut Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional (UUSPN) pasal 3 menyatakan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan serta membentuk watak dan peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga yang demokratis serta bertanggung jawab.

Dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional tersebut tentunya peranan tenaga pendidik/dosen sangatlah penting, karena berfungsi sebagai ujung tombak dalam kegiatan pendidikan ini. Mengingat pentingnya peranan dosen dalam proses menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, maka dosen yang akan mengajar harus memiliki beberapa persyaratan yang telah ditentukan oleh undang-undang. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menyatakan bahwa dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Penilaian kinerja adalah penentuan secara efektifitas operasional suatu organisasi dan personalnya berdasarkan sasaran strategi, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil penilaian kinerja dosen nantinya akan membuahkan hasil yang luar biasa bagi prodi atau fakultas terutama menentukan keputusan diberi penghargaan atau sanksi, selain itu dosen tersebut termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Sistem pendukung keputusan penilaian kinerja dosen menilai aspek kompetensi. Aspek kompetensi yang dinilai adalah kompetensi profesional, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik dan kompetensi keagamaan. Kompetensi adalah pernyataan yang menggambarkan penampilan suatu kemampuan tertentu secara bulat yang merupakan perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dapat diamati dan diukur.

Sebagai salah satu perguruan tinggi dengan status Kedinasan, STEM-AKAMIGAS Cepu bernaung dibawah Kementerian ESDM mempunyai komitmen untuk selalu menjunjung nilai Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan mengedepankan pengembangan ilmu Migas bertaraf Nasional maupun Internasional dengan prioritas utama menghasilkan Ahli Madya dan Sarjana Terapan yang berwawasan global tanpa meninggalkan nilai-nilai kebangsaan serta tanggap terhadap lingkungan, memiliki kemandirian dalam mendukung Pembangunan Nasional khususnya dibidang Migas. Salah satu komitmen tersebut adalah peningkatan kualitas dosen. Proses penilaian dosen pada STEM-AKAMIGAS Cepu dipilih dengan sistem manual yang menyebabkan lambatnya proses pengevaluasian kinerja dan cenderung memilih secara subyektif. Perlunya rancangan sistem, tentunya tidak

terlepas dari keinginan pihak STEM-AKAMIGAS Cepu untuk memperoleh hasil kerja yang lebih maksimal dengan meminimalkan kekurangan-kekurangan.

2. Kerangka Teori

2.1. Kompetensi dan Kinerja Dosen

a. Kompetensi Pedagogik

Sebagai seorang pengajar sekaligus pendidik, dosen tidak hanya bertugas mentransformasikan ilmu kepada mahasiswa. Dosen juga berkewajiban untuk memberikan nilai-nilai moral kepada peserta didiknya tersebut. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dosen harus memiliki kemampuan tentang bagaimana cara mengajar yang baik. Dosen yang akan mengajar diharuskan memiliki kompetensi pedagogik.

Dalam UU nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Sedangkan dalam Standar Nasional Pendidikan, pasal 28 ayat (3) butir a dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Sedangkan menurut Trianto (2007) kompetensi pedagogik adalah kemampuan yang berkenaan dengan pemahaman peserta didik dan pengelolaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis.

b. Kompetensi Kepribadian

Sebagai tenaga pengajar dan pendidik dosen dituntut untuk memiliki kepribadian yang tinggi. Kepribadian dosen adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dalam suatu proses kegiatan belajar mengajar. Oleh sebab itu dosen harus senantiasa menjaga tingkah laku dan perbuatannya agar selalu menjadi teladan bagi mahasiswanya serta wibawa dan nama baik yang dimilikinya. Zakiah Darajat dalam Syah (2000) menegaskan "kepribadian itulah yang akan menentukan apakah ia menjadi pendidik dan pembina yang baik bagi anak didiknya, ataukah akan menjadi perusak atau penghancur bagi masa depan anak didiknya terutama bagi anak didik yang masih kecil (tingkat dasar) dan mereka yang sedang mengalami kegoncangan jiwa (tingkat menengah)".

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik (UU No. 14/2005 tentang Guru dan Dosen). Menurut Samani, Mukhlis (2008) secara rinci kompetensi kepribadian mencakup hal-hal sebagai berikut; a) berakhlak mulia, b) arif dan bijaksana, c) mantap, d) berwibawa, e) stabil, f) dewasa, g) jujur, h) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat, i) secara objektif mengevaluasi kinerja sendiri, j) siap mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan. Sedangkan kompetensi kepribadian menurut Suparno (2002) adalah mencakup kepribadian yang utuh, berbudi luhur, jujur, dewasa, beriman, bermoral; kemampuan mengaktualisasikan diri seperti disiplin, tanggung jawab, peka, objektif, luwes, berwawasan luas, dapat berkomunikasi dengan orang lain; kemampuan mengembangkan profesi seperti berpikir

kreatif, kritis, reflektif, mau belajar sepanjang hayat, dapat ambil keputusan dll.

c. Kinerja Dosen

Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. (Mangkuprawira dan Vitalaya, 2007). Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (prestasi kerja) merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dengan demikian bahwa yang dimaksud kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Berdasarkan keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya. Dalam penelitian ini, pengertian kinerja dosen adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai oleh dosen Fakultas Teknik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yaitu mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya.

2.2. Sistem Informasi

2.2.1. Pengertian Sistem Informasi

Informasi merupakan salah satu sumber daya penting dalam suatu organisasi digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan. Sehubungan dengan hal itu, informasi haruslah berkualitas. Menurut Burch dan Grudnitski, kualitas informasi ditentukan oleh tiga faktor yaitu relevansi, ketepatan waktu dan akurasi (Kadir, 2014).

Relevansi berarti bahwa informasi benar-benar berguna bagi suatu tindakan keputusan yang dilakukan seseorang. Tepat waktu berarti bahwa informasi datang pada saat dibutuhkan sehingga bermanfaat untuk mengambil keputusan. Akurasi berarti bahwa informasi bebas dari kesalahan. Untuk mempermudah bagi para pekerja di suatu organisasi dalam memperoleh informasi, teknologi informasi bisa dilibatkan. Secara lebih khusus, organisasi umumnya menerapkan sistem informasi.

2.2.2. Konsep Dasar Sistem Informasi

Sistem adalah suatu jaringan kerja dan prosedur-prosedur yang saling berhubungan, berkumpul bersama-sama untuk suatu kegiatan atau usaha untuk menyelesaikan suatu sasaran tertentu (Jogiyanto, 2001:1). Informasi merupakan data yang diolah menjadi bentuk jamak dari bentuk yang lebih berguna dan lebih berarti bagi yang menerimanya (Jogiyanto, 2001:8).

Sistem Informasi merupakan salah satu sumber daya penting dalam suatu organisasi digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan. Sehubungan dengan hal itu, informasi

haruslah berkualitas. Menurut Burch dan Grudnitski, kualitas informasi ditentukan oleh tiga faktor yaitu relevansi, ketepatan waktu dan akurasi.

Relevansi berarti bahwa informasi benar-benar berguna bagi suatu tindakan keputusan yang dilakukan seseorang. Tepat waktu berarti bahwa informasi datang pada saat dibutuhkan sehingga bermanfaat untuk mengambil keputusan. Akurasi berarti bahwa informasi bebas dari kesalahan (Kadir,2003).

Sistem informasi merupakan kumpulan dari perangkat keras dan perangkat lunak komputer serta perangkat manusia yang akan mengolah data menggunakan perangkat lunak dan perangkat keras tersebut. Data memegang peranan yang sangat penting dalam suatu sistem informasi, data yang dimasukkan dalam sebuah sistem informasi dapat berupa formulir, procedure dan bentuk data lainnya (Kristanto, 2003).

3. Metodologi

3.1. Metode Pengumpulan Data

Penulis merancang dan membuat desain Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen (Studi Kasus: STEM-AKAMIGAS Cepu) dengan cara melihat kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh Sistem. Perancangan Sistem ini dibuat dengan metodologi pengumpulan data sebagai berikut:

a. Metode Studi Literatur

Penulis melakukan penelitian ke perpustakaan yang ada kaitannya dengan aplikasi yang akan di rancang, yaitu dengan cara membaca buku serta mempelajari literature-literatur yang menunjang penulisan ini.

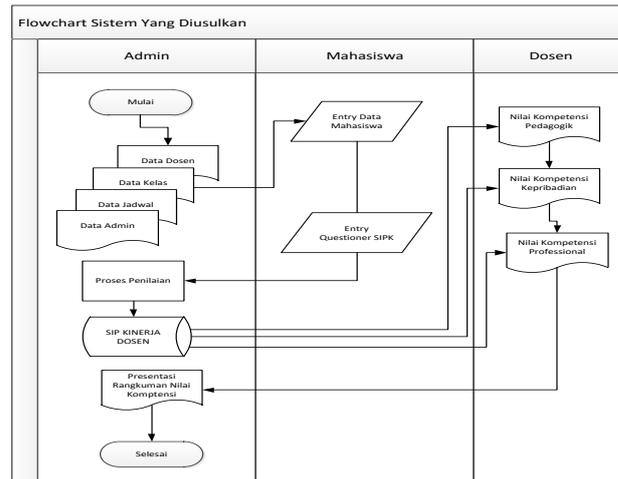
b. Metode Observasi

Kegiatan mempelajari suatu gejala dan peristiwa melalui upaya mengamati dan mencatat data atau informasi secara sistematis. Observasi yang dilaksanakan dalam penelitian ini adalah observasi langsung karena diadakan pengamatan langsung ke lapangan untuk memperoleh data atau informasi yang akurat mengenai Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen di STEM-AKAMIGAS Cepu.

c. Metode Interview/ Wawancara

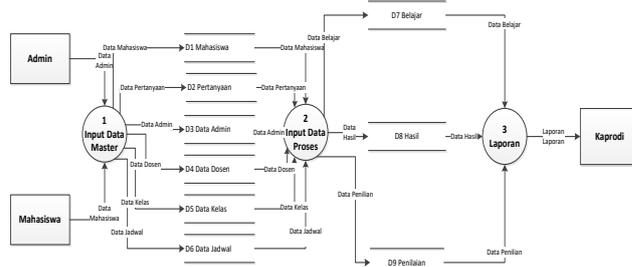
Teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara lisan dengan orang-orang yang berhubungan dengan penelitian. Mengumpulkan data dan menggali informasi dengan mengajukan tanya jawab secara lisan kepada Wakil Ketua I Akademik dan Ketua Jurusan di STEM-AKAMIGAS Cepu.

3.2. Prosedur Flowmap SIPKD Yang Diusulkan



Gambar 1. Flowmap SIPKD Yang Diusulkan

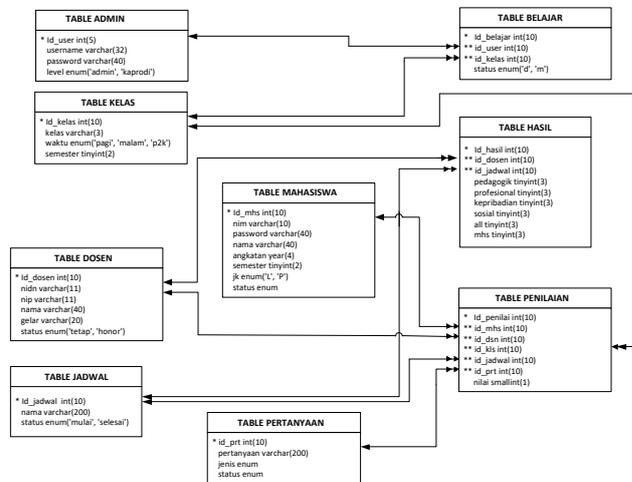
3.3. Data Flow Diagram (DFD) Level 0



Gambar 3.5. DFD Level 0 SIPKD

3.3. Skema Relasi Antar Tabel

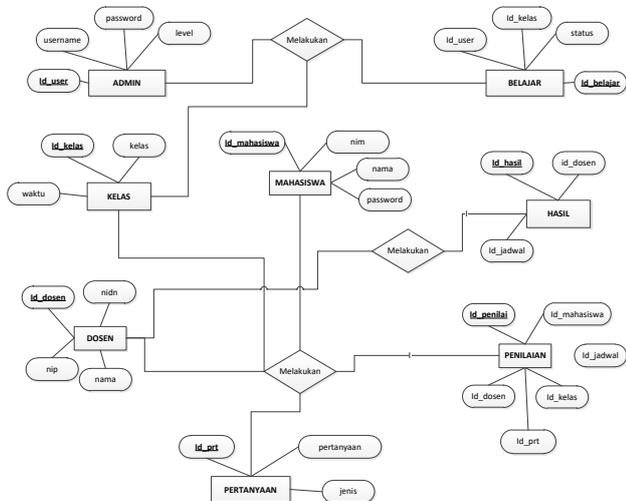
Proses relasi antar atribut merupakan gabungan antar atribut yang mempunyai kunci utama yang sama, sehingga atribut-atribut tersebut menjadi satu kesatuan yang dihubungkan oleh field kunci tersebut. Pada proses ini elemen-elemen data dikelompokkan menjadi satu file database beserta entitas dan hubungannya. Berikut adalah tabel relasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja Dosen.



Gambar 2. Relasi Antar Tabel SIPKD

3.4. Entity Relation Database (ERD)

ERD adalah bentuk bagan yang menggunakan hubungan entitas pada suatu informasi. Entitas hubungan diagram dibuat dengan menggunakan persepsi yang terdiri dari sekumpulan obyek dasar yaitu entitas dan hubungan antar entitas. Derajat keterhubungan antar entitas pada suatu relasi tersebut dengan kardinalitas untuk lebih jelas ERD Sistem Informasi Penilaian Kinerja Dosen adalah sebagai berikut :



Gambar 3. Entity Relation Database (ERD) SIPKD

3.5. Hipotesa

Dalam penelitian ini terdapat hipotesa yang dapat diharapkan bahwa:

- a. Dengan penerapan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Dosen, proses penilaian kinerja dosen lebih objektif dengan tuga kriteria kompetensi.
- b. Dengan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Dosen agar dapat mengetahui gambaran sistem dan keterbukaan penilaian dosen dari responden mahasiswa.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Implementasi SIPKD

a. Login Admin dan KaProdi

Halaman yang didapat oleh admin setelah melakukan login. Halaman ini untuk mengolah data mahasiswa, dosen, kelas, pertanyaan dan penilaian Sebelum mendapatkan halaman dashboard admin harus login terlebih dahulu.



Gambar 4. Login Admin - Kaprodi

b. Form List Data Mahasiswa

Halaman List Data Mahasiswa adalah halaman yang menyajikan data –data mahasiswa yang ada di dalam sistem. Penyajian data mahasiswa pada halaman ini berbentuk tabel. Halaman ini didapatkan admin ketika memilih menu data mahasiswa. Klik nama mahasiswa untuk ubah dan klik Plus untuk menambah data mahasiswa.

NIM	Nama	Angkatan	SMS	JK	Status
171440002	Adriel Apalem	2016	6	L	aktif
171440006	Andhika Darussaam	2016	6	L	aktif
161410039	Livinta W Ranglalin	2016	6	P	aktif
144112013	adriel Apalem	2016	4	L	aktif
161410007	Ana Megawanti Haryuni	2016	4	P	aktif
144112012	Fachrizza Oska Hersandha	2016	4	L	aktif
171440036	Rahma Umar Rumra	2016	4	P	aktif

Gambar 5. Input – Edit Mahasiswa

c. Form List Data Dosen

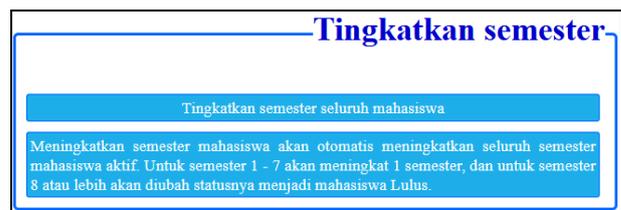
Halaman List Data Dosen adalah halaman yang menyajikan data–data Dosen yang ada di dalam sistem. Penyajian data dosen pada halaman ini berbentuk tabel. Halaman ini didapatkan admin ketika memilih menu data dosen. Klik nama dosen untuk ubah dan klik Plus untuk menambah data dosen.

NIDN	NIP	Nama	Status
-	19540101981	Achmad Djumarma W. Dr.Ir	tetap
-	19550827197	Agus Heriyanto S.T.,M.T	tetap
-	19750817200	Agus Wahyudi S.T.,M.T	tetap

Gambar 6. Input – Edit Data Dosen

d. Form Tingkatkan Semester

Halaman Tingkatkan Semester adalah halaman yang berfungsi untuk menaikkan status semester mahasiswa yang digunakan untuk proses penilaian antara mahasiswa kelas dan dosen.



Gambar 7. Klik Tingkatkan Semester Mahasiswa

e. Form Pemilihan Kelas Ajar Dosen

Halaman Pemilihan Kelas Ajar Dosen adalah fasilitas yang disediakan untuk dosen menentukan kelas ajar waktu dan semester yang di akan tempuh.

Gambar 8. Form Pilih Kelas Mengajar

f. Form Daftar Pertanyaan

Halaman Daftar Pertanyaan adalah fasilitas yang disediakan untuk membuat pertanyaan dan menghapus pertanyaan yang sesuai dengan kompetensi penilaian.

Gambar 9. Hapus Daftar Pertanyaan

g. Form Jadwal Penilaian

Halaman Jadwal Penilaian adalah fasilitas yang disediakan untuk mengatur status selesai penilaian dan jumlah penyelesaian survey mahasiswa.

Gambar 10. Hasil Keseluruhan Nilai Kompetensi

No	Dosen NIP/Nama	Mahasiswa Penilaian	Hasil Penilaian	Kesimpulan
1	19750817200-Agus Wahyudi	144112013-adriell Apalem	4.4643	Baik
2	19750817200-Agus Wahyudi	161410007-Ana Megawanti Haryuni	4.4286	Baik
3	19750817200-Agus Wahyudi	144112012-Fachrizza Oska Hersandha	4.5357	Baik

Gambar 11. Hasil Penilaian

5. Kesimpulan

- Selama survey yang dilakukan pada STEM-AKAMIGAS Cepu tersebut masih menggunakan sistem manual sehingga masih kurang memenuhi standar khususnya dalam proses pengoperasian data yang masih belum teratur dan efisien sehingga perlu adanya penggantian sistem yang lama dengan sistem yang baru.
- bahwa dengan adanya perancangan sistem pengelolaan data kinerja dosen ini maka penilaian kinerja akan lebih memudahkan komunikasi antara dosen dan penilai yang dilakukan karena cukup memasukkan data- data tertentu sehingga menghasilkan informasi monitoring secara rutin dan bermanfaat.
- Indikator-indikator yang menilai kegiatan utama yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian dan kompetensi profesional, nilai tersebut menjadi acuan aspek yang dinilai dalam proses penilaian dosen. Data yang digunakan juga diambil dari idenpendensi mahasiswa, sehingga konsistensinya terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Kadir, *Pengenalan Sistem Informasi*, Penerbit Andi Yogyakarta, Yogyakarta: 2003.

Agung, G., Yuniar, I., 2014. *Desain Indikator dan Implementasi Penilaian Kinerja Dosen Pada Sistem Informasi*, Jurnal Seminar Nasional Sistem Informasi Indonesia (SESINDO), 22 September 2014 .

Davis, Gordon B, *Kerangka Dasar: Sistem Informasi Manajemen*, Bagian I Pengantar. Seri Manajemen No. 90-A. Cetakan Kedua Belas, Jakarta: PT. Pustaka Binawan Pressindo, 2013.

Mangkuprawira, Syafri dan Aida Vitalaya. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Galia Indonesia

Martinis Yamin dan Maisah. 2010. *Kepemimpinan dan manajemen masa depan*. Bogor: IPB Press

McLeod Jr, Raymond, George P Schell.(2007). *Management Information Systems*.(10th Edition). USA: Pearson Prentice Hall.

Riyadi, Dedi. *Sistem Informasi Penilaian Akademik di SMK Negeri 1 Purwokarta Berbasis Web (Skripsi)*. Semarang: UNIKOM.

Rosa, A.S dan M.Shalahuddin; 2016; *Rekayasa Perangkat Lunak*; ISBN : 978-602-1514-05-4; Bandung : Informatika Bandung.

Samani, Muchlas, Hariyanto. 2011. *Konsep dan Model Pendidikan Karakter*. Bandung Remaja Rosdakarya.

Sukamto, R. A., dan Shalahuddin, M., 2011, Modul Pembelajaran Rekayasa Perangkat Lunak, Bandung.

Tata Sutabri. 2012. *Analisis Sistem Informasi*. Andi. Yogyakarta.

Taufiq, R., 2014. *Penilaian Kinerja Dosen Dalam Bidang Belajar Mengajar Di Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Tangerang*. Jurnal Faktor Exacta Vol. 5 No. 1: 77-85 ISSN: 1979 276X.

Jogiyanto, 2010. Analisis dan Desain Sistem Informasi, Edisi IV, Andi Offset, Yogyakarta.

Kusumaningrum, D., 2013. *Sistem Informasi Penilaian Kinerja Dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Telogorejo Semarang*. Skripsi Jurusan Sistem Informasi Fakultas Ilmu Komputer Universitas Dian Nuswantoro.

Zakiah Darajat dalam Syah (2000:225- 226) Diakses 27 Desember 2012 melalui <http://ibnufajar75.wordpress.com/2012/12/27/empat-kompetensi-yang-harus-dimiliki-seorang-guru-profesional/>