

SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA DOSEN DI SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN TELOGOREJO SEMARANG

Asta Dewi Kusumaningrum
Jurusan Sistem Informasi Fakultas Ilmu Komputer Universitas Dian Nuswantoro
Jl. Nakula I No. 5-11 Semarang, 50131
E-Mail: astadewii@gmail.com

Abstrak

STIKES Telogorejo Semarang sebagai salah satu perguruan tinggi swasta mempunyai komitmen untuk selalu menjunjung nilai Tri Dharma Perguruan Tinggi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi mutu perguruan tinggi seperti dosen, sarana prasarana, kurikulum dan proses belajar mengajar, serta system penilaian . Dosen merupakan salah satu faktor utama yang paling menentukan terhadap meningkatnya mutu perguruan tinggi tersebut. Dalam penentuan dosen terdapat beberapa faktor yang menjadi penilaian. Penilaian kinerja dosen ini akan dilakukan berdasarkan aspek Tri Dharma perguruan tinggi dan aktivitas internal. Penelitian ini bertujuan untuk merancang dan membangun sebuah sistem aplikasi terkomputerisasi informasi penilaian kinerja pada dosen STIKES dengan menggunakan metode pengembangannya adalah SDLC meliputi perancangan, analisis, desain dan implementasi. Hasil penelitian akan berupa aplikasi sistem informasi penilaian kinerja yang dapat memberikan output nilai intensitas prioritas yang menghasilkan score nilai di mana masing-masing aspek dalam hal ini para dosen dibandingkan satu dengan yang lainnya yang akhirnya menghasilkan monitoring kesimpulan setiap kinerja dosen, Hal ini berguna untuk membantu memberikan informasi kepada pihak STIKES mengenai kompetensi dosen yang dapat dimanfaatkan sebagai upaya retropeksi diri dalam mengembangkan profesionalisme sekaligus memberi dorongan kepada dosen untuk selalu mengarahkan pelaksanaan profesinya sesuai dengan tuntutan ilmu pengetahuan yang berkembang agar dapat menunjukkan kinerjanya secara optimal.

Kata Kunci: *sistem informasi, penilaian, kinerja, dosen, tridharma perguruan tinggi*

I. PENDAHULUAN

Perguruan tinggi sebagai salah satu bentuk satuan pendidikan yang memberikan pengetahuan akademik dan

atau professional harus mampu memberikan layanan dan menghasilkan keluaran yang berkualitas melalui program-program strategis. Banyak

faktor yang dapat mempengaruhi mutu perguruan tinggi seperti dosen, sarana prasarana, kurikulum dan proses belajar mengajar, serta system penilaian. Walaupun demikian, faktor dosen dapat dianggap sebagai faktor utama yang paling menentukan terhadap meningkatnya mutu perguruan tinggi.

Sebagai salah satu perguruan tinggi dengan status swasta, STIKES Telogorejo Semarang bernaung dibawah Yayasan Kesehatan Telogorejo mempunyai komitmen untuk selalu menjunjung nilai Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan mengedepankan pengembangan ilmu kesehatan bertaraf Nasional maupun Internasional dengan prioritas utama menghasilkan sarjana kesehatan yang berwawasan global tanpa meninggalkan nilai-nilai kebangsaan serta tanggap terhadap lingkungan, memiliki kemandirian dalam mendukung Pembangunan Nasional khususnya dibidang kesehatan. Salah satu komitmen tersebut adalah peningkatan kualitas dosen. Proses penilaian dosen pada STIKES Telogorejo Semarang dipilih dengan sistem manual yang menyebabkan lambatnya proses pengevaluasian

kinerja dan cenderung memilih secara subyektif. Perlunya rancangan sistem, tentunya tidak terlepas dari keinginan pihak STIKES untuk memperoleh hasil kerja yang lebih maksimal dengan meminimalkan kekurangan-kekurangan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Informasi diperoleh dari sistem informasi (*Information System*) atau disebut juga *processing systems* atau *information processing systems* atau *information generating systems*. Jadi sistem informasi adalah suatu sistem didalam organisasi, yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan (Jogiyanto. 2005).

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sedangkan Profesor atau Guru Besar

adalah dosen dengan jabatan akademik tertinggi pada satuan pendidikan tinggi dan mempunyai kewajiban khusus menulis buku dan karya ilmiah serta menyebarkan luaskan gagasannya untuk mencerahkan masyarakat.

Beban Kerja Dosen (BKD) adalah sejumlah tugas yang wajib dilaksanakan oleh seorang dosen sebagai tugas institusional dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsinya dalam pendidikan dalam konteks Tridharma Perguruan Tinggi, yakni pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan ilmu, serta pengabdian pada masyarakat. BKD sendiri mencakup kegiatan pokok, yang meliputi; (1) pendidikan dan pengajaran (merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih), (2) melakukan penelitian dan pengembangan ilmu, (3) melakukan tugas tambahan pada administrasi atau manajemen pada Perguruan Tinggi di mana yang bersangkutan bertugas, serta (4) melakukan pengabdian kepada masyarakat.

Pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-

kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang di ekspresikan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

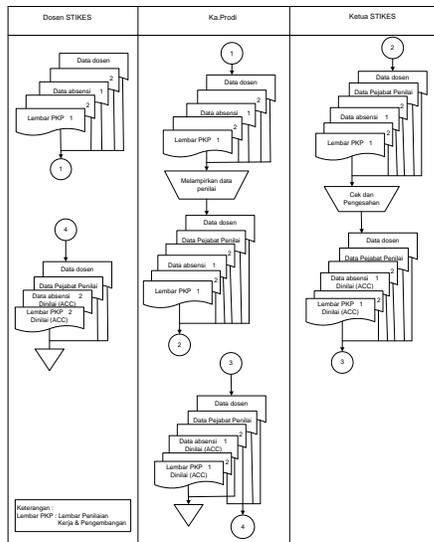
Dalam tahap-tahap pengembangan system, penulis mengacu pada tahapan System Development Life Cycle-SDLC. System Development Life Cycle (SDLC) adalah pendekatan bertahap untuk melakukan analisa dan membangun rancangan sistem dengan menggunakan siklus yang spesifik terhadap kegiatan pengguna. Proses pengembangan sistem melewati beberapa tahapan mulai dari perencanaan sampai dengan mengimplementasikannya

Objek penelitian dilakukan di kota Semarang yang berada sdi perguruan tinggi swasta yaitu Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKES) Telogorejo di Jalan Puri Anjasmoro atau Jalan Arteri Yos Sudarso.

III. ANALISA DAN PERANCANGAN

Sistem yang Sedang Berjalan

1. Penilaian dilaksanakan oleh dosen sekali dalam 1 (satu) tahun.
2. Pejabat penilai selaku Kaprodi wajib melakukan penilaian kinerja, yang kemudian disahkan oleh atasan dari pejabat penilai yakni Ketua STIKES.
3. Proses penilaian kinerja dosen yang dilakukan saat ini secara manual menggunakan teknik penilaian *Rating Category* (evaluasi subyektif dilakukan penilai terhadap dosen dengan kategori tertentu dari kurang sampai baik).
4. Hasil dari penilaian diserahkan kepada dosen untuk disampaikan hasil penilaiannya.



Gambar 1: Flow Of Document Penilaian Kinerja Dosen

Alternatif Sistem yang Diusulkan

Identifikasi Kebutuhan *Hardware*

Sebaiknya pihak STIKES menggunakan komputer dengan spesifikasi minimal:

- 1) Processor Intel core 2 duo 3,3 GHz
- 2) Memory DDR3 1 GB, Hard disk 160 GB, VGA 512 MB
- 3) CD RW, Keyboard, Mouse, dan Monitor

Identifikasi Kebutuhan *Software*

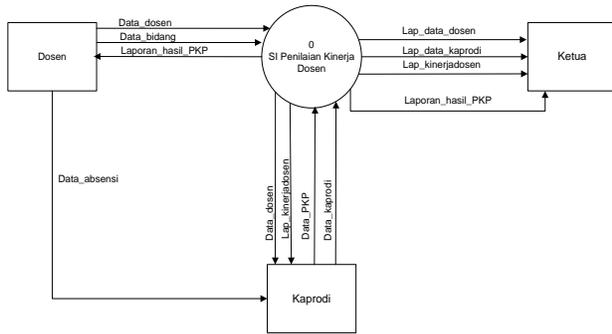
a. Bahasa Pemrograman

Menggunakan bahasa pemrograman Visual Basic 6.0 merupakan bahasa pemrograman yang bekerja dalam lingkup sistem operasi. Bahasa pemrograman ini dipilih karena dapat digunakan untuk menguji program (debugging) dan menghasilkan program akhir .EXE yang bersifat executable atau dapat langsung dijalankan.

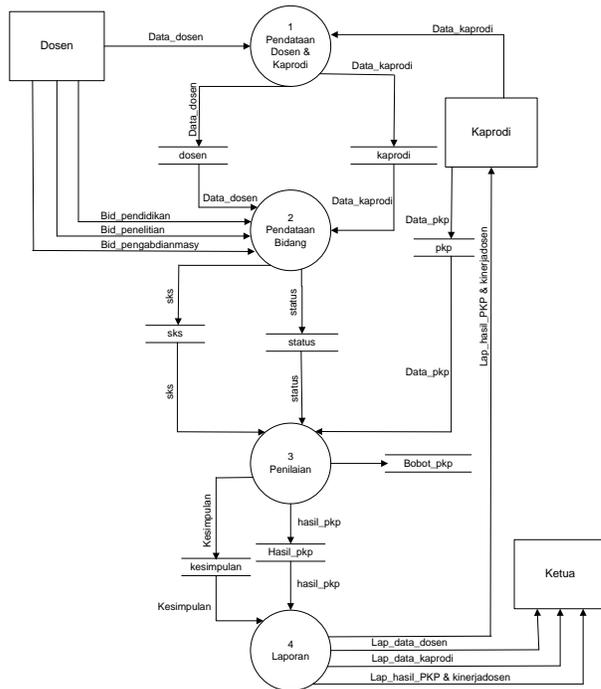
b. Sistem Operasi

Sistem Operasi yang dibutuhkan yaitu Microsoft Windows XP Profesional 2 sebagai tempat pengontrol masuk keluarnya data dari pemakai yang terinstall dengan sistem.

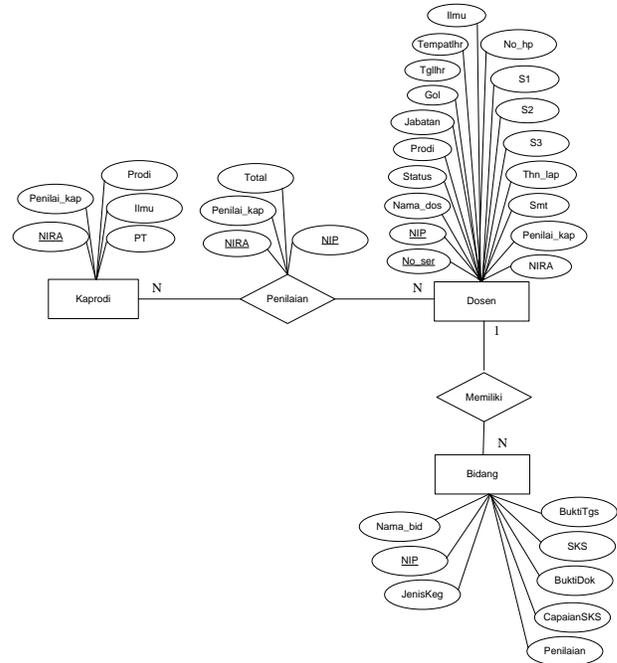
Permodelan Sistem



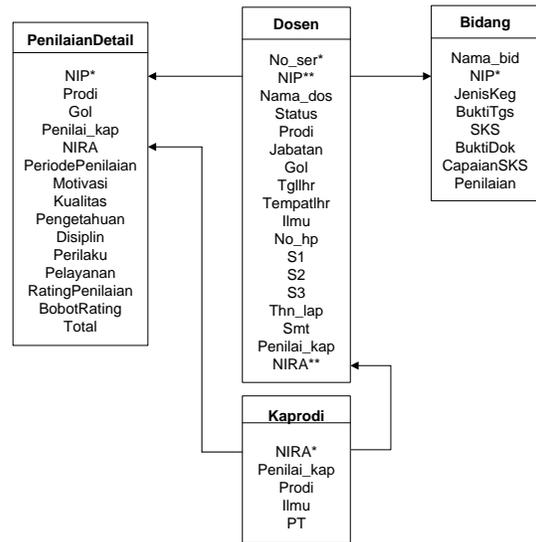
Gambar 2 : Context Diagram



Gambar 3 : DFD Level 0 Sistem Informasi Penilaian



Gambar 4 : Entity Relationship Diagram



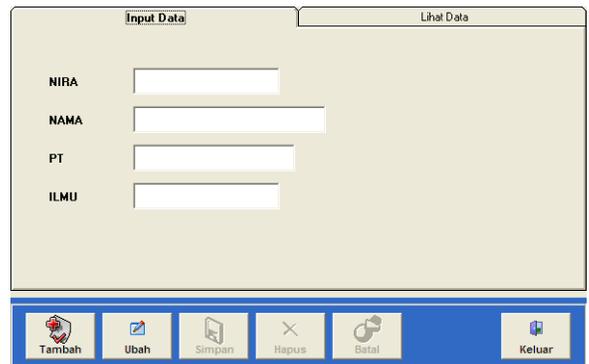
keterangan
*kunci utama
**kunci tamu

Gambar 5: Relasi Tabel

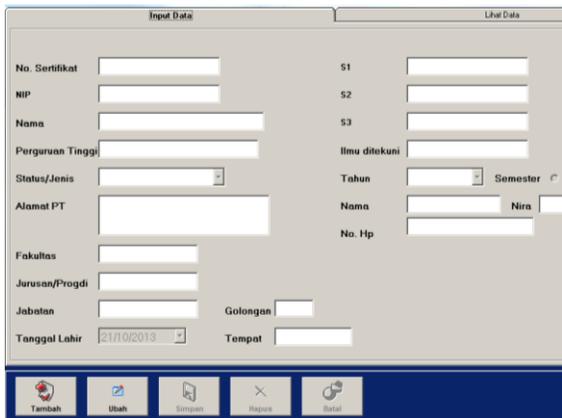
Implementasi



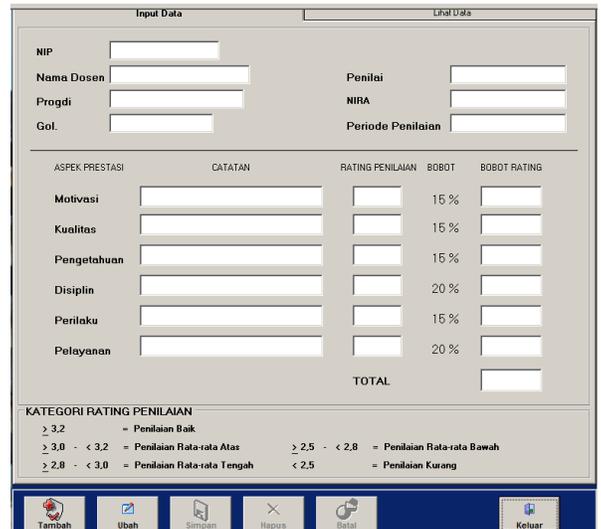
Gambar 6 : Implementasi form utama



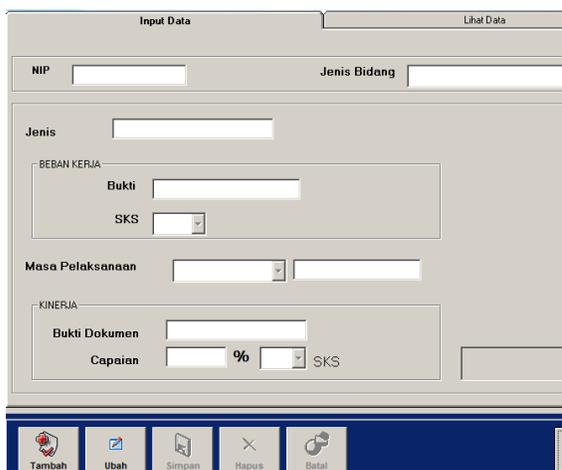
Gambar 9 : Implementasi form kaprodi (penilai)



Gambar 7 : Implementasi form dosen



Gambar 10 : Implementasi form pkp



Gambar 8 : Implementasi form bidang

Rumus Bobot Rating Penilaian Kinerja dan Pengembangan Dosen STIKES :

a. Aspek Volume & Motivasi, Kualitas & Sikap, Ketrampilan & Pengetahuan, dan Perilaku:

$$\text{Bobot Rating} = RO \times 15\%$$

Ket : $RP = \text{Rating Penilaian}$

b. Aspek Disiplin dan Pelayanan berorientasi service excellence :

$$\text{Bobot Rating} = \mathbf{RO} \times 20\%$$

Ket : RP = Rating Penilaian

Dengan kategori Rating Penilaian, sebagai berikut :

- a) $\geq 3,2$ = Penilaian Baik
- b) $\geq 3,0 - < 3,2$ = Penilaian Rata – rata Atas
- c) $\geq 2,8 - < 3,0$ = Penilaian Rata – rata Tengah
- d) $\geq 2,5 - < 2,8$ = Penilaian Rata – rata Bawah
- e) $< 2,5$ = Penilaian Kurang

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan pembahasan yang dilakukan pada bab – bab sebelumnya maka dapat dibuat kesimpulan 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 yang bermanfaat bagi STIKES Telogorejo.

Saran

Sebagai hasil penelitian yang belum sempurna, penulis menyadari akan perlunya sebuah proses pengembangan lebih lanjut dalam memperbaiki hasil yang telah ada. Saran yang ingin disampaikan penulis antara lain:

1. Sistem yang dibuat diharapkan bisa diterapkan dan sebaiknya dikaji dan dipelajari sehingga mampu memberikan kemudahan dalam menggunakan sistem baru.
2. Perlu mengadakan penyelamatan data dan memiliki anti virus yang mampu melindungi data dengan baik serta pelatihan IT terhadap *user* di pihak STIKES ini, sehingga meningkatkan kemampuan dalam bidang komputer.
3. Diharapkan dapat dikembangkan lagi dengan menggunakan bahasa pemrograman lainnya, seperti pengembangan dalam bentuk website agar aplikasi ini dapat diakses melalui jaringan internet

dan tidak hanya bersifat lokal saja.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Amin M. Miftakul. 2012. “ Pengembangan Sistem Informasi Penilaian Indeks Kinerja Dosen dan Karyawan Perguruan Tinggi Darmajaya Berbasis Intranet”, *Jurnal Teknologi & Informatika*, Vol.2, No.2 Mei 2012, 180-188
- Hartono, Jogiyanto. 2005. *Analisis & Desain Sistem Informasi*. Yogyakarta: ANDI
- Hamzah, Suyoto, Mudjihartono P. 2010. “Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Dengan Metode Balanced Scorecard (Studi Kasus: Universitas Respati Yogyakarta)”. *Seminar Nasional Informatika 2010*. E82-E90
- Pedoman Beban Kerja Dosen & Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional 2010
- Pohan, Husni I. 1997. *Pengantar Perancangan Sistem*. Jakarta.: Erlangga
- Pedoman Pendidikan Tahun Ajaran 2009/2010, Program Studi S1 Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Telogorejo, 2009
- Sarwono, Jhonatan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- <http://pengertiansisteminformasi.blogspot.com/>, diakses tanggal 12 Juli 2013.