

ANALISIS DAN PEMODELAN SISTEM INFORMASI PENILAIAN KINERJA DOSEN PADA STIKOM DINAMIKA BANGSA JAMBI

Eriya, S.Kom, MT, Desi Kisbianty, ST, M.S.I
Sekolah Tinggi Ilmu Komputer Dinamika Bangsa Jambi
Jl. Jendral Sudirman, The Hok – Jambi 36138

Abstrak

Dalam dunia kompetitif dan global seperti saat ini setiap perguruan tinggi memerlukan dosen yang memiliki kinerja tinggi dalam upaya untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu setiap perguruan tinggi perlu melakukan evaluasi dan menilai kinerja dosen. STIKOM DB Jambi belum memiliki sebuah sistem yang baku untuk penilaian kinerja karyawan terutama dosen. Untuk memudahkannya dalam melakukan penilaian terhadap kinerja dosen maka perlu ditetapkan kriteria-kriteria dan standar yang dapat dijadikan pedoman penilaian, disamping itu juga diperlukan sebuah sistem informasi yang dapat membantu perguruan tinggi untuk melakukan penilaian kinerja dosen. Maka untuk mendukung adanya sistem informasi tersebut dilakukan analisis dan pemodelan sistem menggunakan pendekatan berorientasi objek dengan tools UML. Sehingga dengan adanya sistem informasi tersebut dapat membantu pihak STIKOM DB Jambi dalam melakukan penilaian dengan cepat dan efektif serta dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan pengembangan diri bagi dosen.

Kata kunci : Sistem Informasi, Kinerja Dosen, UML

Abstract

In such a competitive and global world as today, every Higher Education needs a professional lecturer who has high performance in an effort to achieve its goals. Therefore, every Higher Education needs to evaluate and assess the performance of the lecturer. STIKOM DB Jambi has not have a standardized system for assessing the performance of employees yet, especially the lecturer. In order to ease the assessment of the lecturer performance, several criteria and standards need to be set out to be used as the assessment guidelines. Thus, to support the information system, systems analysis and systems modeling are conducted by using the object-oriented approach with UML tools. Thus, by the existance of that information systems, STIKOM DB Jambi is helped in doing the assessment quickly and effectively. In addition, it can also improve the quality of teaching and lecturer's self-development.

Keywords: Information Systems, Lecturer Performance, UML

1. PENDAHULUAN

Penilaian kinerja dosen merupakan suatu proses dimana perguruan tinggi melakukan evaluasi atau menilai kinerja dosen atau mengevaluasi hasil pekerjaan dosen. Penilaian kinerja dosen berfungsi untuk mengawasi dosen dalam melaksanakan tugas pokoknya, yaitu kegiatan pendidikan dan pengajaran, Disamping itu dosen juga memerlukan umpan balik dari perguruan tinggi atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang.

Untuk memudahkan perguruan tinggi dalam melakukan penilaian terhadap kinerja dosen maka perlu ditetapkan kriteria-kriteria dan standar yang dapat dijadikan pedoman penilaian, disamping itu juga diperlukan sebuah sistem informasi yang dapat membantu perguruan tinggi untuk melakukan penilaian dengan cepat dan efektif.

STIKOM Dinamika Bangsa Jambi (STIKOM DB) Jambi merupakan sebuah institusi pendidikan tinggi bidang ilmu komputer. Perguruan tinggi ini berdiri sejak tahun 2002, mempunyai misi ” *Menjadi Perguruan Tinggi yang unggul di Indonesia dalam pengembangan ilmu pengetahuan dibidang Teknologi Informasi dan Komunikasi beserta terapannya*”. Dalam pencapaian misi tersebut maka diperlukan SDM yang memadai, khususnya dosen karena dosen merupakan penggerak utama dalam menjalankan *core business* perguruan tinggi yaitu pendidikan/pengajaran,

Berdasarkan survei awal yang dilakukan pada STIKOM DB Jambi, lembaga ini belum memiliki sebuah sistem yang baku untuk penilaian kinerja karyawan terutama dosen. Oleh karena itu penelitian ini

mengusulkan sebuah kriteria dan standar penilaian kinerja serta pemodelan sistem informasi untuk penilaian kinerja dosen tersebut.

1.1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apa saja kriteria yang ditetapkan untuk menilai kinerja dosen?
2. Bagaimana menetapkan standar operasional prosedur (SOP) untuk menilai kinerja dosen?
3. Bagaimana membuat model sistem informasi untuk penilaian kinerja dosen ?

1.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menentukan kriteria dalam penilaian kinerja dosen
2. Untuk menentukan standar operasional prosedur (SOP) dalam penilaian kinerja dosen
3. Untuk membuat model Sistem Informasi Penilaian Kinerja Dosen.

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penilaian karyawan hanya difokuskan pada penilaian kinerja dosen terutama pada aspek tri dharma perguruan tinggi
2. Metode analisis dan pemodelan menggunakan pendekatan berorientasi objek
3. Pemodelan menggunakan tools UML (Unified Modeling Language)

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada STIKOM DB Jambi berupa criteria penilaian kinerja dosen, standar operasional prosedur penilaian dan model Sistem informasi penilaian kinerja yang dibutuhkan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Pengelolaan sumber daya manusia (Manajemen SDM) adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan serta masalah keadilan. Dengan demikian kegiatan dalam pengelolaan SDM meliputi hal-hal berikut (Dessler:2004) :

- a. Melakukan analisis pekerjaan (menentukan pekerjaan setiap karyawan)
- b. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon karyawan
- c. Memilih calon karyawan
- d. Mengarahkan dan melatih karyawan-karyawan baru
- e. Mengatur upah dan gaji (memberikan kompensasi kepada karyawan)
- f. Memberikan insentif dan keuntungan
- g. Menilai prestasi
- h. Berkomunikasi (mewawancarai, memberikan konseling, mendisiplinkan)
- i. Melatih dan mengembangkan para manajer
- j. Membangun Komitmen karyawan.

2.2. Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi performa atau kinerja karyawan dengan tujuan untuk meningkatkannya (Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Wright, 2000; Werther & Davis, 1996).

Dalam organisasi pendidikan tinggi, evaluasi dosen merupakan cara untuk mengetahui pengaruh pengajaran dosen terhadap mahasiswa (Ramsden, 1992). Evaluasi dosen meliputi kegiatan mengumpulkan informasi mengenai bagaimana dosen melakukan pekerjaan, menginterpretasi informasi, dan membuat penilaian mengenai tindakan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kualitas pengajaran.

2.3. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja, pada umumnya memiliki tiga tujuan utama, yaitu: tujuan administratif, tujuan pengembangan karyawan, serta tujuan strategis. Tujuan administratif adalah untuk : peningkatan gaji, promosi, pemberian penghargaan, pemutusan hubungan kerja. Tujuan pengembangan karyawan

berkaitan dengan: konseling dan bimbingan, serta pelatihan dan pengembangan. Adapun tujuan strategis dari penilaian kinerja adalah untuk: menilai apakah karakteristik, perilaku, dan hasil kerja karyawan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi, mendiagnosa masalah-masalah organisasi, serta mengabsahkan tes yang digunakan dalam seleksi karyawan. Sampai sekarang ini, pada umumnya penilaian kinerja digunakan untuk mencapai tujuan administratif dan pengembangan karyawan

2.4. Tujuan Evaluasi Dosen

Dalam institusi pendidikan tinggi, evaluasi dosen juga memiliki tiga tujuan di atas. Namun secara lebih khusus, tujuan evaluasi dosen adalah untuk:

1. Meningkatkan kualitas pengajaran,
2. Mengembangkan diri dosen,
3. Meningkatkan kepuasan mahasiswa terhadap pengajaran,
4. Meningkatkan kepuasan kerja dosen,
5. Mencapai tujuan program studi/fakultas/universitas, serta
6. Meningkatkan penilaian masyarakat terhadap fakultas/universitas

2.5. Sistem Informasi

Sistem informasi merupakan sebuah sistem yang mengumpulkan, memproses, menyimpan, menganalisis dan menyebarkan data dan informasi untuk tujuan yang spesifik (Turban : 2008)

Komponen Sistem Informasi menurut Turban (2008) terdiri dari :

1. *Hardware*, merupakan kumpulan peralatan seperti prosesor, monitor, keyboard, printer untuk mengumpulkan data dan informasi, memproses dan menampilkannya.
2. *Software*, merupakan kumpulan program yang menginstruksikan hardware untuk memproses data.
3. *Database*, merupakan kumpulan file, tabel, relasi dan sebagainya yang menyimpan data dan menghubungkan antar data.
4. *Network*, merupakan sistem yang menghubungkan antar komputer yang berbeda sehingga memungkinkan terjadinya *sharing* sumber daya.
5. *Procedure*, merupakan kumpulan instruksi tentang bagaimana menggabungkan *hardware*, *software*, *database*, dan *network* untuk memproses informasi dan menghasilkan output yang diinginkan.
6. *People*, merupakan individu yang bekerja dengan sistem, yang berinteraksi dengan sistem atau yang menggunakan output dari sistem.

2.6. Pemodelan Sistem

2.6.1. Use Case Diagram

Use case diagram digunakan untuk memodelkan fungsi-fungsi dasar dari sebuah system informasi. *Use case diagram* terdiri atas diagram untuk *use case* dan *actor*. *Actor* merepresentasikan orang yang akan mengoperasikan atau berinteraksi dengan sistem aplikasi. *Use case* merepresentasikan operasi-operasi yang dilakukan oleh *actor*.

2.6.2. Activity Diagram

Activity diagram menggambarkan usaha dan operasional langkah demi langkah alur kerja komponen dalam sistem.

2.6.3. Class Diagram

Class diagram menunjukkan hubungan antar *class* dalam sistem yang sedang dibangun dan bagaimana mereka saling berkolaborasi untuk mencapai suatu tujuan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian menggambarkan tahapan proses, metode dan tools (alat bantu) yang digunakan dalam melakukan penelitian agar penelitian dapat berjalan dengan baik dan tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Pada penelitian ini penulis menggunakan tahapan kegiatan penelitian sebagai berikut :

1. Studi literatur

Pada tahap ini penulis mempelajari dan memahami teori-teori dan konsep-konsep yang relevan dengan masalah yang diteliti dan menjadi dasar teori pada penelitian ini. Studi literatur ini bersumber dari buku, jurnal dan referensi lainnya.

2. Mengumpulkan data.
Pada tahap ini penulis mengumpulkan data-data yang relevan dengan masalah yang diteliti. Data-data ini bersumber dari dokumen-dokumen yang dimiliki oleh organisasi dalam hal ini STIKOM DB Jambi, Observasi dan wawancara dengan pihak-pihak yang terlibat dengan masalah yang diteliti.
3. Melakukan analisis kebutuhan sistem.
Pada tahap ini penulis melakukan analisis terhadap proses penilaian kinerja dosen dengan tahapan kegiatan sebagai berikut :
 - a. Menentukan kriteria/indikator penilaian serta cara pengukurannya
 - b. Menyusun sebuah standar operasional prosedur untuk sistem penilaian tersebut.
 - c. Melakukan analisis kebutuhan sistem informasi untuk mendukung proses penilaian tersebut meliputi analisis kebutuhan fungsional dan analisis kebutuhan data. Analisis ini dilakukan berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan sebelumnya.
4. Membuat pemodelan untuk menggambarkan kebutuhan sistem informasi penilaian kinerja dengan menggunakan model UML (Unified Modeling Language).

4. ANALISIS DAN PEMODELAN SISTEM

4.1. Kriteria Penilaian Kinerja Dosen

Secara umum kinerja dosen di lingkungan STIKOM Dinamika Bangsa sudah cukup baik, tetapi hal ini hanya dilihat secara umum saja dan belum diukur berdasarkan criteria / tolak ukur tertentu. Evaluasi kinerja dosen pada STIKOM Dinamika Bangsa baru dilakukan pada satu aspek yaitu evaluasi dosen oleh mahasiswa (EDOM) yang hanya menilai bagaimana dosen melaksanakan proses perkuliahan di kelas, sementara aspek-aspek yang lain belum dilakukan penilaian. Hal ini tentu saja belum bisa menggambarkan kinerja dosen secara menyeluruh, sehingga perguruan tinggi belum dapat menilai dan mengevaluasi sejauh mana kemampuan dosen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Untuk itu, penilaian (evaluasi) kinerja dosen di lingkungan STIKOM dinamika Bangsa perlu dilakukan secara menyeluruh meliputi segala aspek yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian masyarakat dan tugas pendukung lainnya.

Berdasarkan aspek-aspek penilaian di atas, maka dapat diuraikan lagi indicator dari masing-masing aspek yang terdiri dari komponen berikut :

- A. Pendidikan dan pengajaran
Dibedakan menjadi 2 (dua) komponen yaitu
 - 1) Komponen Utama, yang terdiri dari
 - a) Mengikuti pendidikan sekolah dan memperoleh gelar/sebutan/ijazah/akta latar belakang khusus
 - b) Melaksanakan perkuliahan pada program studi di lingkungan STIKOM Dinamika Bangsa.
 - c) Membimbing skripsi mahasiswa
 - d) Membimbing kuliah kerja nyata/ praktek kerja lapangan
 - 1) Komponen Pendukung
 - a) Kenaikan Jabatan akademik
 - b) Tingkat kehadiran mengajar dosen
 - c) Penyerahan Silabus dan SAP
 - d) Penyerahan soal ujian akhir semester
 - e) Penyerahan nilai akhir
- B. Penelitian
 - a) Publikasi hasil penelitian dalam bentuk buku referensi
 - b) Publikasi hasil penelitian atau pemikiran ilmiah dalam jurnal ilmiah yang bersifat nasional maupun internasional.
 - c) Publikasi hasil penelitian atau pemikiran ilmiah dalam seminar nasional ataupun internasional.
 - d) Publikasi pemikiran ilmiah di koran/majalah populer/umum
 - e) Menerjemahkan/menyadur buku ilmiah, diterbitkan dan diedarkan
- C. Pengabdian kepada masyarakat
 - a) Memberi pelatihan/ penyuluhan/ penataran/ ceramah pada masyarakat
 - b) Memberi layanan/konsultasi kepada masyarakat berdasarkan bidang keahlian
 - c) Memberi layanan/konsultasi kepada masyarakat berdasarkan penugasan lembaga perguruan tinggi
 - d) Menduduki jabatan pimpinan pada lembaga pemerintahan/ negara/ ormas/ LSM
- D. Pendukung

- a) Partisipasi dalam kepanitiaan
- b) Kehadiran dalam rapat akademik
- c) Keikutsertaan dalam pelatihan ataupun seminar

Dari komponen-komponen penilaian tersebut maka perlu ditentukan bobotnya masing-masing. Penentuan bobot dari masing-masing komponen dapat mengacu pada pembobotan angka kredit jabatan fungsional dosen seperti tabel 4. berikut :

Tabel 1.
Pembobotan Komponen Penilaian Dosen

No	Kriteria Penilaian	Bobot
1	Pendidikan dan Pengajaran	45 %
2	Penelitian	35 %
3	Pengabdian Masyarakat	10 %
4	Tugas Pendukung	10 %
Total		100%

Dari total nilai komponen pada tabel 1. Maka dapat ditentukan nilai kinerja dosen (NKD) dalam skala 0-4 seperti pada tabel 2 berikut :

Tabel 2.
Nilai Kinerja Dosen

NKD	Predikat
3.50-4.00	Sangat Baik
3.00-3.49	Baik
2.00-2.99	Cukup
< 2.00	Kurang

Dari masing-masing komponen penilaian maka perlu ditentukan cara dan hasil pengukuran yang dapat dilihat pada tabel berikut :

A. Pendidikan dan Pengajaran

Tabel 3.
Cara dan Hasil Pengukuran Komponen Pendidikan dan pengajaran

No	Komponen Nilai Kinerja Dosen	Cara dan Hasil Pengukuran														
1	Jabatan Fungsional Dosen	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Lama (th)</th> <th>Nilai</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0-2</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>3-4</td> <td>3.5</td> </tr> <tr> <td>5-7</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>8-10</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>11-12</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>>12</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Lama (th)	Nilai	0-2	4	3-4	3.5	5-7	3	8-10	2	11-12	1	>12	0
Lama (th)	Nilai															
0-2	4															
3-4	3.5															
5-7	3															
8-10	2															
11-12	1															
>12	0															
2	Kehadiran dosen dalam mengajar	<p>Standart : maksimal jumlah pertemuan tatap muka adalah 16 x pertemuan</p> $K_m = \frac{J_p \times 4}{16}$ <p>Dimana : J_p = Jumlah pertemuan Dosen, K_m = Nilai kehadiran dosen dalam mengajar NK (Nilai Kinerja) maksimum = 4</p>														
3	Ketepatan penyerahan nilai matakuliah yang diampu oleh dosen (Ts)	<p>Standart : Maksimal lama waktu penyerahan nilai MK setelah MK tersebut diujikan adalah 7 hari</p> $T_s = \frac{7 \times 4}{W_p}$ <p>Dimana : W_p = waktu penyerahan, jika $W_p < 7$ maka dianggap $W_p = 7$ NK (Nilai Kinerja) maksimum = 4</p>														
4	Hasil Evaluasi Dosen oleh Mahasiswa (EDOM)	Sesuai dengan hasil kuisioner dosen														

B. Penelitian

Pengukuran kinerja penelitian dapat ditetapkan melalui standar minimal penelitian 1 (satu) buah dalam 1 (satu) semester. Skor dari penelitian dapat dilihat pada tabel 4 berikut.

Tabel 4.
Pengukuran Komponen Penelitian

Level	Status	Skor
1. Publikasi hasil penelitian dalam bentuk buku referensi (R1)		
Internasional	Individu	4
	Ketua	3
	Anggota	2
Nasional	Individu	4
	Ketua	3
	Anggota	2
1. Publikasi hasil penelitian atau pemikiran ilmiah dalam majalah ilmiah (R2)		
Internasional	Individu	4
	Ketua	3
	Anggota	2
Nasional Terakreditasi	Individu	4
	Ketua	3
	Anggota	2
Nasional Tidak Terakreditasi	Individu	3
	Ketua	2
	Anggota	1
2. Publikasi hasil penelitian atau pemikiran ilmiah dalam seminar (R3)		
Internasional	Individu	4
	Ketua	3
	Anggota	2
Nasional	Individu	4
	Ketua	3
	Anggota	2
Internal institusi	Individu	3
	Ketua	2
	Anggota	1

C. Pengabdian Masyarakat

Pengabdian masyarakat dapat berupa memberikan pelatihan/ penyuluhan/ penataran/ ceramah pada masyarakat. Pengukurannya dapat dilakukan dengan menetapkan Skor untuk setiap kegiatan pengabdian masyarakat yang dilakukan oleh dosen seperti tabel 5 berikut:

Tabel 5.
Pengukuran Kinerja Pengabdian Masyarakat

Level	Sifat	Skor
Internasional	Terjadwal	4
	Insidental	2
Nasional	Terjadwal	3.5
	Insidental	1
Regional	Terjadwal	3
	Insidental	1

D. Pendukung

Skor untuk kegiatan pendukung yang dilakukan oleh dosen dapat ditentukan seperti tabel berikut :

Tabel 6.
Pengukuran Kinerja Kegiatan Pendukung

No	Komponen Nilai Kinerja Dosen	Cara dan Hasil Pengukuran
1	Kehadiran dalam rapat	Proporsi kehadiran dalam rapat $Kr = \frac{H \times 4}{R}$ Dimana : Kr = Nilai kehadiran rapat H = Jumlah kehadiran dalam rapat R = Jumlah rapat NK (Nilai Kinerja) maksimum = 4
2	Partisipasi dalam kepanitiaan	Partisipasi $Pr = \frac{Ap \times 4}{R}$ Dimana : Pr = Nilai Partisipasi Ap = Jumlah keikutsertaan dalam kepanitiaan R = Jumlah kepanitiaan NK (Nilai Kinerja) maksimum = 4

4.2. Standar Operasional Prosedur Penilaian Kinerja Dosen

Agar penilaian kinerja dosen dapat terlaksana dengan baik, maka perlu dibuat standar operasional prosedur (SOP) penilaian kinerja dosen. Penilaian kinerja dosen merupakan tanggung jawab dari beberapa unit terkait yaitu bagian kepegawaian dan bagian akademis. Adapun prosedur penilaian kinerja dosen dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Penilaian kinerja dosen dilakukan setiap semester, yaitu pada akhir semester
- 2) Yang bertugas dalam menginputkan semua data yang dibutuhkan adalah bagian administrasi kepegawaian
- 3) Data yang dibutuhkan bersumber dari semua unit yang terlibat yaitu program studi, LPPM (Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat), BAAK (Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan) dan dosen yang bersangkutan.
- 4) Laporan hasil penilaian kinerja akan diberikan kepada Ketua Program studi, Pembantu Ketua I (Puket I), Pembantu Ketua II (Puket II) dan Ketua STIKOM Dinamika Bangsa untuk ditindaklanjuti dalam rangka pemberian *reward, funishment* maupun untuk pengembangan dosen lebih lanjut.

4.3. Analisis Kebutuhan System Informasi Penilaian Kinerja Dosen

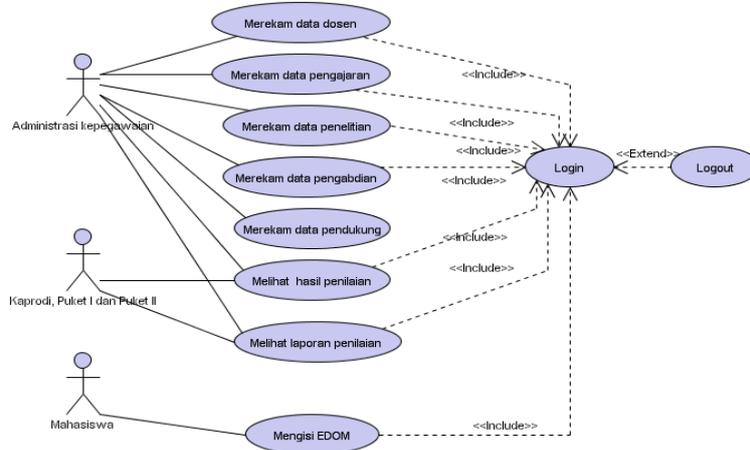
Dalam proses pengembangan sistem informasi, analisis kebutuhan sistem merupakan tahapan yang sangat penting, melalui analisis kebutuhan dapat ditentukan spesifikasi sistem yang akan dibangun yang disesuaikan dengan kebutuhan institusi dalam hal ini STIKOM Dinamika Bangsa. Sistem informasi penilaian kinerja dosen ini nantinya harus memenuhi kebutuhan fungsional sistem berupa :

- a) Sistem harus dapat merekam semua data dosen yang ada pada STIKOM Dinamika Bangsa meliputi data identitas diri, riwayat pendidikan, dan jabatan fungsional
- b) Sistem harus dapat merekam data kegiatan dosen dalam bidang pendidikan/pengajaran setiap semester nya meliputi tanggal penyerahan SAP/Silabus, soal, dan nilai, jumlah pertemuan perkuliahan/praktikum dalam satu semester
- c) Sistem harus dapat merekam data evaluasi dosen oleh mahasiswa (EDOM) dalam proses perkuliahan
- d) Sistem harus dapat merekam data kegiatan penelitian dosen setiap semester meliputi data penelitian dan publikasi ilmiah
- e) Sistem harus dapat merekam data kegiatan pengabdian kepada masyarakat meliputi data penyuluhan atau memberikan pelatihan
- f) Sistem harus dapat merekam data kegiatan pendukung lainnya seperti kehadiran dalam rapat-rapat akademik, anggota kepanitiaan dan lain-lain.

- g) Sistem harus dapat memberikan pembobotan dan menghitung nilai kinerja dosen tiap semester.
- h) Sistem harus dapat menghasilkan laporan penilaian kinerja dosen yang

4.4. Pemodelan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Dosen

4.4.1. Use case Diagram

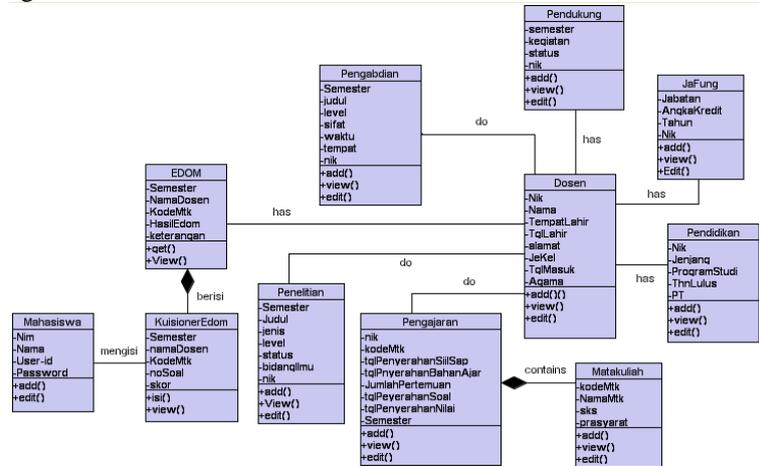


Gambar 1. Diagram Use Case Sistem Informasi Penilaian Kinerja Dosen

4.4.2. Skenario Sistem

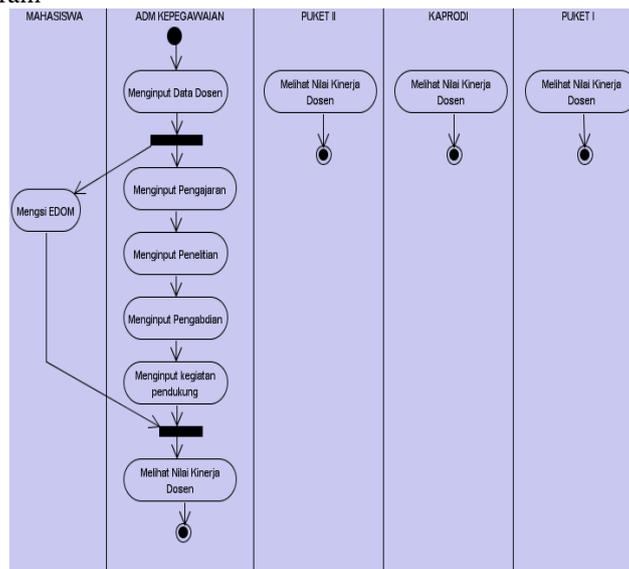
Nama Usecase	Merekam data pengajaran
Aktor	Administrasi kepegawaian
Deskripsi	Dilakukan oleh administrasi untuk menginput data-data pengajaran dosen yang terdiri dari matakuliah yang diampu, tanggal penyerahan SAP, silabus, bahan ajar, jumlah pertemuan, tanggal penyerahan soal dan nilai
Exception	-
Precondition	Bagian kepegawaian sudah masuk ke sistem melalui fungsi Login
<i>Skenario Normal</i>	
1. Aktor memilih menu data Pengajaran	
2. Aktor memilih Tambah data	
3. Sistem menampilkan form untuk menambah data	
4. Aktor menginputkan data-data pengajaran dosen meliputi data matakuliah yang diampu, tanggal penyerahan SAP, silabus, bahan ajar, jumlah pertemuan, tanggal penyerahan soal dan nilai	
5. Aktor memilih tombol simpan	
6. Sistem membuka koneksi database	
7. Sistem menyimpan data-data pengajaran dosen ke dalam database	
Post Condition	Data pengajaran dosen telah tersimpan dalam database

4.4.3. Class Diagram



Gambar 2. Class Diagram untuk Sistem Informasi Penilaian Kinerja Dosen

4.4.4. Activity Diagram



Gambar 3. Activity Diagram Sistem Informasi Penilaian Kinerja Dosen

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pemodelan Penilaian kinerja dosen pada STIKOM Dinamika bangsa yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis terhadap proses penilaian kinerja dosen pada STIKOM Dnamika Bangsa, bahwa penilaian pada saat ini masih dilakukan pada satu aspek yaitu evaluasi dosen oleh mahasiswa (EDOM) sehingga pihak manajemen belum dapat menilai kinerja dosen secara keseluruhan.
2. Penelitian ini mengusulkan indicator/criteria-kriteria penilaian beserta cara pengukurannya, dimana penilaian terhadap kinerja dosen berdasarkan pada 4 (empat) aspek yaitu pengajaran, penelitian, pengabdian masyarakat serta kegiatan pendukung lainnya.

3. Penelitian ini juga mengusulkan prosedur penilaian kinerja dosen dalam bentuk standar operasional prosedur (SOP)
4. Penelitian ini juga menghasilkan sebuah model sistem informasi penilaian kinerja dosen yang digambarkan dengan use case diagram, class diagram dan activity diagram sebagai tahap awal dalam pengembangan sistem informasi penilaian kinerja dosen.
5. Penilaian kinerja dosen setiap semester dan secara berkelanjutan penting bagi sebuah perguruan tinggi untuk pencapaian visi, misi dan tujuannya. Dan untuk meningkatkan kualitas pengajaran serta pengembangan diri dosen

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut :

1. Sebaiknya perguruan tinggi khususnya STIKOM Dinamika Bangsa melakukan penilaian terhadap kinerja dosen setiap semester dan secara berkelanjutan.
2. Pemodelan sistem informasi penilaian kinerja dosen dapat dikembangkan lebih lanjut pada tahap desain dan implementasi sehingga sistem ini nantinya benar-benar dapat dioperasionalkan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dessler Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, 2004
- [2] Fakultas Ilmu Pendidikan UPI, *Pedoman Penilaian Kinerja Dosen*, 2009
- [3] IT Governance Institute, *Control Objective for Information and Related Technology 4.0 (Control Objectives, Management Guidelines, Maturity Models)*, (2005) <http://www.itgi.org>
- [4] Liche Seniati Chairy, *Evaluasi Dosen Sebagai Bentuk Penilaian Kinerja*, Workshop Evaluasi Kinerja Dosen oleh Mahasiswa, UIN Syarif Hidayatullah-Jakarta, 2005
- [5] Mcleod, R., Schell, *Sistem Informasi Manajemen*, Salemba Empat, 2008
- [6] Noe, R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., & Wright, P.M. *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (3rd Ed.), Boston: Irwin McGraw Hill, 2000
- [7] Pressman, Roger S, *Software Engineering-A Practitioner's Approach*, McGraw-Hill, 2001
- [8] Ramsden, P, *Learning to Teach in Higher Education*, London & New York: Routledge, 1992
- [9] STIKOM, DB., *Buku Pedoman Pendidikan*, 2010
- [10] Turban, Leidner, McLean, Wetherbe, *Information Technology for Management : Transforming Organizations in the Digital Economy*, John Wiley & Son, 2008
- [11] Werther, W.B., Jr., & Davis, K. *Human Resource and Personnel Management* (5th Ed.). Boston: Irwin McGraw Hill, 1996
- [12] Ward, J., Peppard, J., *Strategic Planning for Information System*, 3rd Edition, John Wiley & Sons, 2002