

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era teknologi ini, tentunya peran sistem informasi dan internet banyak digunakan untuk menunjang kebutuhan-kebutuhan perusahaan agar dapat bersaing. Tetapi sistem informasi itu sendiri tentunya butuh bantuan fasilitas dan sumber daya manusia yang baik agar dapat berjalan dengan lancar. Karyawan merupakan salah satunya dari sumber daya manusia yang ada nantinya harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidangnya. Agar karyawan tersebut dapat memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan dalam bidangnya, maka dibutuhkan pelatihan yang dapat menunjang kemampuan seorang karyawan tersebut untuk menunjang kinerjanya dalam pekerjaannya. Pelatihan adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi (Mondy, 2008:210).

Stikom Surabaya merupakan suatu lembaga pendidikan tinggi atau Institut yang konsen pada bidang komputer atau teknologi informasi. Stikom Surabaya saat ini memiliki jumlah dosen lebih dari 60 dosen yang mengajar pada 2 fakultas yang ada serta 10 program studi dari masing-masing fakultas yang ada. Dosen yang ada pada Stikom Surabaya bisa mengajar lebih dari 1 mata kuliah dan bisa mengajar lebih dari 1 program studi sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dari masing-masing dosen itu sendiri.

Saat ini, dosen memiliki kegiatan utama yaitu melakukan kegiatan mengajar mata kuliah pada jurusan yang sesuai dengan kompetensi tiap dosennya.

Dosen yang melakukan kegiatan mengajar, berdasarkan dari kurikulum yang sudah ditetapkan oleh pemerintah dan pihak kampus. Dosen yang mengajar tidak hanya dosen yang tetap berada di Stikom Surabaya melainkan ada juga dosen yang tidak tetap atau dosen luar. Selama ini dosen yang mengajar harus memiliki kompetensi yang sudah ditetapkan oleh pihak Akademik Stikom Surabaya. Kompetensi tersebut merupakan dasar-dasar yang nanti dapat digunakan oleh dosen sebagai bahan untuk mengajar.

Kompetensi dosen mengacu pada Standar Nasional Pendidikan Tinggi yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (Permendikbud) pada pasal 25-29 menerangkan bahwa kompetensi pendidik dinyatakan sertifikat pendidik dan atau sertifikat profesi. Standar untuk kompetensi dosen dapat diukur dengan aspek-aspek yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional yaitu penilaian persepsional dari atasan, sejawat, mahasiswa dan diri sendiri tentang kepemilikan kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian.

Program Studi S1 Sistem Informasi sampai penelitian ini diusulkan, belum mempunyai mekanisme dalam mengukur kompetensi dosen sesuai dengan 4 kompetensi dari standar yang telah ditetapkan oleh menteri. Kompetensi dosen saat ini diukur melalui angket yang disebarakan kepada mahasiswa, dengan konten yang belum sesuai dengan 4 kompetensi dari standar yang telah ditetapkan oleh menteri. Dengan fakta yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa Program Studi S1 Sistem Informasi belum dapat mengukur kompetensi dosen sesuai dengan standar menteri. Resiko yang akan muncul pada fakta ini adalah belum diketahuinya kompetensi dosen Program Studi S1 Sistem Informasi.

Program pengembangan profesionalisme dosen adalah salah satu cara untuk mengembangkan kompetensi dari dosen yang disebutkan pada UU No.14 tahun 2005 yaitu dosen adalah pendidik profesional. Pada UU No.14 tahun 2005 pasal 69 menyatakan pembinaan dan pengembangan profesi dosen meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Untuk mengembangkan beberapa kompetensi tersebut perlu dilakukan pelatihan yang menunjang aspek-aspek dari setiap kompetensi tersebut.

Untuk mendukung pengembangan profesionalisme di kalangan dosen Program Studi S1 Sistem Informasi, maka penelitian ini mengusulkan sebuah sistem untuk mengukur kompetensi dosen dan menganalisis kebutuhan pelatihan untuk mengembangkan kompetensi dosen. Sistem ini membantu dalam mengumpulkan hasil kuisisioner (angket) pengukuran kompetensi dosen dan melakukan analisis kebutuhan pelatihan menggunakan analisis kesenjangan (*gap analysis*). Analisis kesenjangan dilakukan dengan cara membandingkan hasil kuisisioner dengan standar nilai kompetensi dari pihak yang berwenang. Harapannya aplikasi ini dapat membantu Kepala Prodi dalam menentukan pengembangan apa yang tepat dan sesuai dengan masing-masing dosen agar nantinya kinerja dari setiap dosen dapat terus mengalami peningkatan serta pekerjaan yang dilakukan oleh dosen dapat lebih efektif dan sesuai dengan tujuan dari masing-masing prodi. Aplikasi ini nantinya akan menentukan pengembangan berdasarkan *gap* yang ada antara kompetensi yang ada pada saat ini dan kondisi standar yang telah ditentukan oleh Kepala Prodi.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu bagaimana membangun aplikasi yang dapat membantu menentukan kebutuhan pengembangan dosen berbasis kompetensi yang tepat untuk seluruh dosen pada masing-masing prodi di Stikom Surabaya.

1.3 Batasan Masalah

Agar ruang lingkup dan pembahasan fokus, permasalahan dalam penelitian ini dibatasi sebagai berikut:

1. Analisis kebutuhan pengembangan yang direncanakan hanya untuk dosen tetap di Stikom Surabaya.
2. Tidak membahas mengenai penjadwalan dan evaluasi pengembangan.
3. Hasil penilaian pada aplikasi menghasilkan kebutuhan pengembangan untuk pengembangan dosen Prodi Sistem Informasi.
4. Standar dan elemen kompetensi ditentukan oleh Kepala Prodi Sistem Informasi.
5. Data yang digunakan untuk penelitian ini adalah dari Prodi Sistem Informasi.
6. Diasumsikan seluruh mahasiswa pada masing-masing prodi dapat mengisi kuisioner untuk dosen pada prodi yang sama.
7. Diasumsikan data dosen, mahasiswa, dan semester diambil dari Sistem Informasi Akademik Stikom Surabaya.

1.4 Tujuan

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah menghasilkan aplikasi analisis kebutuhan pengembangan dosen berbasis kompetensi untuk seluruh dosen pada masing-masing prodi di Stikom Surabaya.

1.5 Manfaat

Manfaat yang diharapkan dengan adanya aplikasi analisis kebutuhan penataran berbasis kompetensi ini adalah sebagai berikut:

1. Kepala Prodi dapat mengetahui kebutuhan pengembangan yang diperlukan oleh seluruh dosen dengan tepat.
2. Dosen akan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang tepat dalam melaksanakan tugasnya dalam mengajar maupun hal yang berhubungan dengan pekerjaannya sebagai dosen.
3. Pengajaran kepada mahasiswa menjadi lebih efektif.
4. Tingkat kelulusan mahasiswa menjadi meningkat.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran menyeluruh terhadap masalah yang dibahas, maka sistematika penulisan dibagi kedalam beberapa bab yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah yang ada, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan, manfaat, serta sistematika penulisan laporan tugas akhir ini.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi tentang teori-teori yang dianggap mendukung dan digunakan dalam proses analisis maupun sampai proses perancangan dan pembuatan aplikasi yang digunakan untuk penyelesaian masalah pada perusahaan.

BAB III : ANALISIS DAN PERANCANGAN SISTEM

Pada bab ini diuraikan mengenai perancangan sistem yang terdiri atas penjelasan dari analisa permasalahan, perancangan sistem, *data flow diagram*, *entity relationship diagram*, struktur basis data serta desain *input* dan *output*.

BAB IV : IMPLEMENTASI DAN EVALUASI

Pada bab ini berisi tentang uraian implementasi dari perancangan yang telah dilakukan dan menjelaskan tentang evaluasi dari *system* yang dibuat.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini dijelaskan tentang penutup yang berisi kesimpulan setelah aplikasi selesai dibuat dan saran untuk proses pengembangan berikutnya.

LAMPIRAN : Dalam bagian ini penulis menyertakan beberapa lampiran yang akan menunjang laporan tugas akhir yang telah dibuat.