

BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Perguruan tinggi merupakan salah satu tempat untuk mengembangkan kompetensi, yang mana akan mempersiapkan peserta didik (sumber daya manusia) untuk menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademis dan profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian (UU Nomor 2, 1989). Di Indonesia, perguruan tinggi dapat berupa akademik, politeknik, sekolah tinggi, institut atau universitas. Universitas menawarkan pendidikan akademik dan/atau vokasi dalam berbagai kelompok disiplin ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau seni (Kementerian Riset dan Pendidikan Tinggi, 2016). Dalam penerapannya universitas bergantung pada kinerja SDM yang menjadi anggota didalamnya untuk menciptakan generasi sumber daya manusia yang unggul. Dalam hal ini termasuk dosen sebagai sumber daya manusia utama di dalam perguruan tinggi.

Universitas Telkom khususnya di Fakultas Rekayasa Industri, dosen merupakan penyokong utama dalam sumber daya manusia. Universitas Telkom memiliki tiga tipe dosen, yaitu Dosen Tetap, Dosen Profesional, dan Dosen Luar Biasa. Untuk Dosen Profesional terbagi menjadi dua yaitu *full time* dan *part time* tergantung dari kontrak yang telah dibuat. Berikut merupakan jumlah dosen di Fakultas Rekayasa Industri Universitas Telkom.

Tabel I.1 Jumlah Dosen Fakultas Rekayasa Industri Universitas Telkom

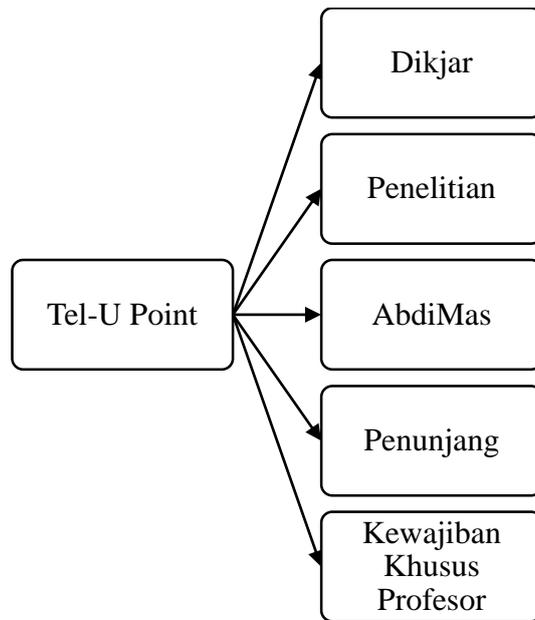
Sumber: SDM Fakultas Rekayasa Industri Universitas Telkom

No	Tipe Dosen	Jumlah Dosen (Orang)
1	Dosen Tetap	
	S1 Teknik Industri	38
	S2 Teknik Industri	5
	S1 Sistem Informasi	24
2	Dosen Profesional	
	S1 Teknik Industri (<i>Full Time</i>)	24
	S1 Teknik Industri (<i>Part Time</i>)	6
	S2 Teknik Industri (<i>Full Time</i>)	1
	S2 Teknik Industri (<i>Part Time</i>)	-
	S1 Sistem Informasi (<i>Full Time</i>)	17
	S1 Sistem Informasi (<i>Part Time</i>)	2

Di dalam perguruan tinggi, dosen mengemban tugas utama yang dikenal dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, serta pengabdian masyarakat. Di dalam Universitas Telkom untuk pengembanan tugas dosen terdapat suatu pegangan yang disebut dengan Tel-U Point. *Telkom University Performance on Individual and Institution* (Tel-U Point) merupakan beban kerja yang harus diselesaikan oleh pegawai berprofesi berdasarkan kualifikasi akademik baik pendidikan, jabatan struktural maupun jabatan fungsional sesuai periode dan ketentuan yang berlaku (Direktorat Sumber Daya Manusia, 2018). Tel-U Point dibagi menjadi dua, yaitu Tel-U Point Dosen digunakan untuk meng-*capture* kinerja dosen dan Tel-U Point Non Dosen meng-*capture* kinerja TPA. Tel-U Point Dosen bertujuan untuk:

1. Sebagai instrumen bagi pimpinan Institusi/Fakultas/Program Studi/Unit untuk mengevaluasi kinerja pegawai secara obyektif sebagai dasar untuk pembinaan, pengembangan dan pemberian remunerasi, bonus, serta *reward and punishment* kepada pegawai;
2. Sebagai instrument bagi pegawai untuk melakukan evaluasi diri yang menjadi dasar pengembangan diri meliputi kompetensi, karakter dan peningkatan kualitas diri secara menyeluruh.
3. Sebagai dasar dalam memberikan apresiasi terhadap dosen yang melakukan kinerja *excellence*.
4. Mendorong dosen untuk melakukan tridharma perguruan tinggi dengan seimbang dalam rangka mengakselerasi peningkatan JFA dosen.
5. Sebagai salah satu upaya untuk mengurangi jumlah dosen Luar Biasa (LB) mendekati proporsi yang sesuai dengan syarat dalam akreditasi perguruan tinggi maupun prodi.

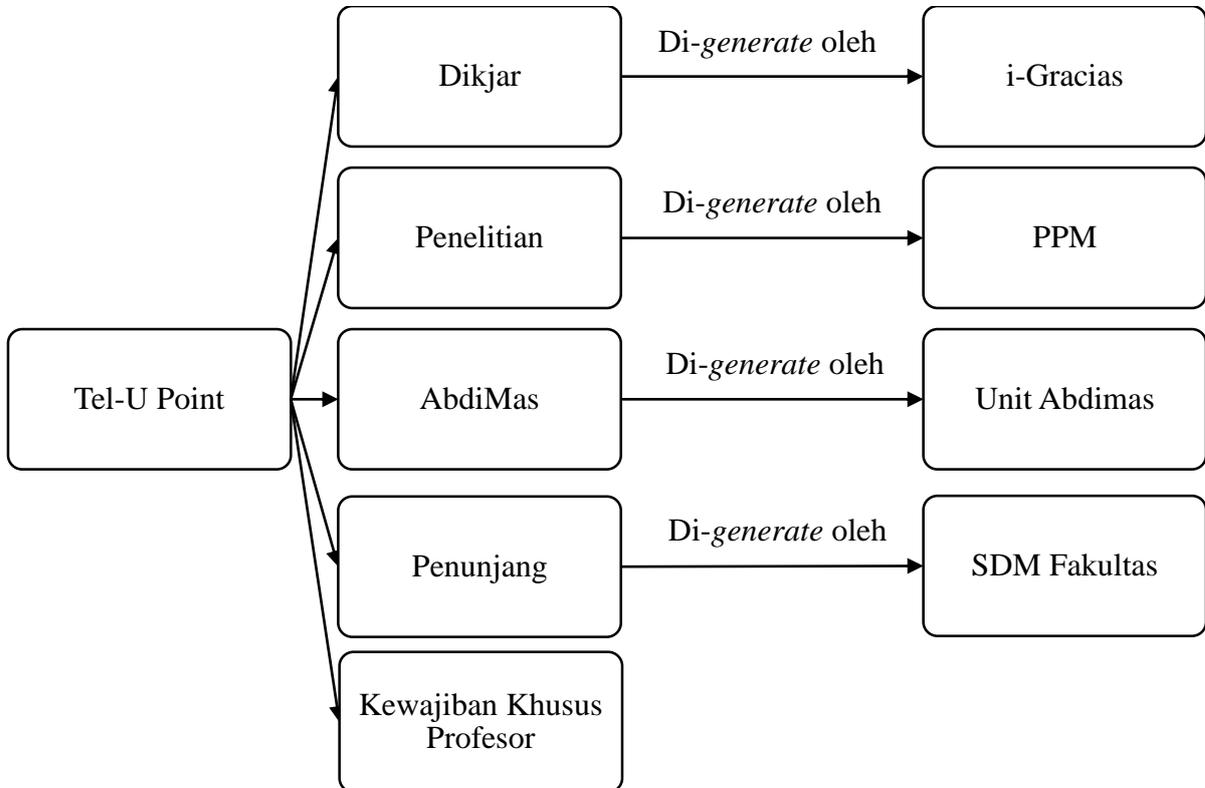
Tel U Point terbagi menjadi dua poin penting yaitu, kinerja institusi dan kinerja individu. Dalam poin pertama yaitu kinerja institusi terdapat dua bahasan yakni KM Tel U dan KM Unit, sedangkan di poin kedua yaitu kinerja individu lebih membahas tentang kinerja dosen dan kinerja TPA (Direktorat Sumber Daya Manusia, 2018). Dalam penelitian kali ini membahas mengenai Tel-U Point dari kinerja individu yaitu tentang kinerja dosen. Berikut merupakan Gambaran dari Tel U Point mengenai beban kerja dosen.



Gambar I.1 Tel-U Point Beban Kerja Dosen

Sumber: (Direktorat Sumber Daya Manusia, 2018)

Dalam mendapatkan data beban kerja dosen, Tel-U Point memiliki pembagian untuk men-*generate* data-data tersebut. Berikut merupakan pembagian *generate* data dalam Tel-U Point beban kerja dosen. Untuk kewajiban khusus profesor tidak dilakukan karena hanya terdapat satu profesor didalam fakultas.



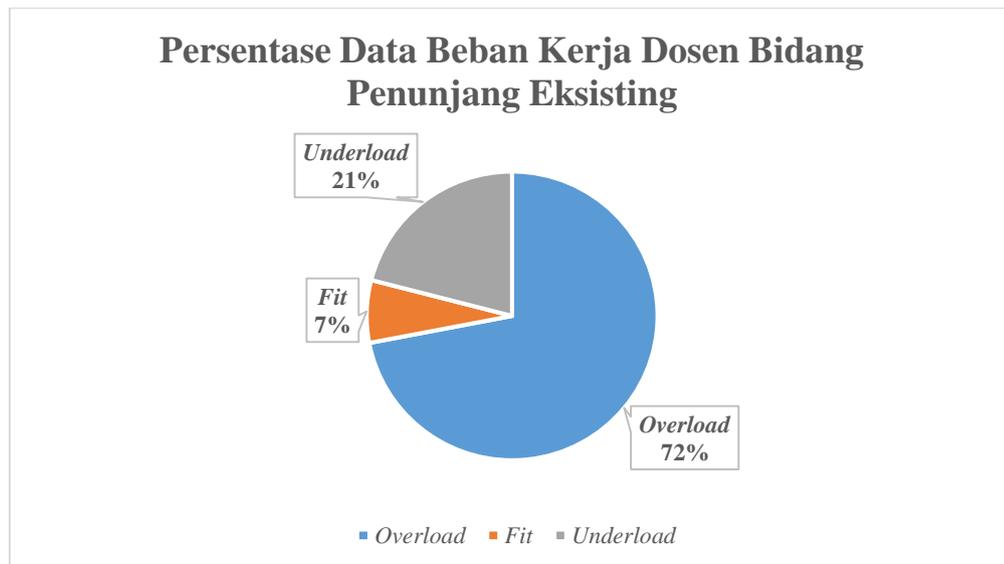
Gambar I.2 Pembagian Generate Tel-U Point

Sumber: (Direktorat Sumber Daya Manusia, 2018)

Penelitian kali ini membahas mengenai mekanisme komponen kerja dosen di poin nomor empat yaitu bidang Penunjang. Penunjang adalah kegiatan yang dilakukan oleh dosen diluar dari Tridharma Perguruan Tinggi, seperti menjadi pimpinan pembinaan Unit Kegiatan Mahasiswa, pembimbing kelompok kompetisi, mengikuti pelatihan yang linier dengan disiplin ilmu, dan lain-lain. Berdasarkan hasil wawancara dengan *Staff* Urusan Data dan Evaluasi Pegawai Rektorat SDM, alur proses eksisting dari mekanisme kinerja bidang penunjang dosen adalah Unit memberikan penugasan, kemudian membuat surat tugas/SK pengangkatan dan memberikan surat tugas/SK pengangkatan kepada dosen yang ditugaskan. Dosen menerima penugasan dan mendapatkan surat tugas/SK pengangkatan dari pemberi penugasan, kemudian melakukan kegiatan penugasan. Setelah penugasan telah dilaksanakan, dosen membuat laporan dari kegiatan yang telah dilakukan (disertai dengan bukti otentik) dan melakukan pelaporan. Kaur SDM Fakultas menerima laporan dan melakukan verifikasi. Verifikasi dilakukan dengan tiga tahap yaitu memeriksa surat tugas/SK pengangkatan (ada/tidak ada), laporan penugasan (ada/tidak ada), dan apakah penugasan tersebut tergolong didalam rubrik bidang Penunjang Tel-U Point atau tidak. Jika dinyatakan lolos verifikasi, maka Kaur SDM Fakultas men-*generate* data ke dalam sistem Tel-U Point. Otomatis data masuk ke dalam sistem. Jika dinyatakan tidak lolos verifikasi, maka laporan dikembalikan kepada dosen yang bersangkutan.

Dari alur eksisting mekanisme kinerja bidang penunjang diatas, terdapat kelemahan dari pendekatan *Management by Objectives* baik dari dosen ke atasan (*Bottom up*) maupun dari atasan ke dosen (*top down*). Ketidaksinkronan membuat kerancuan informasi dari penunjang. *Management by Objectives* lebih dari sekedar program evaluasi dan proses. Hal ini dipandang sebagai filosofi praktik manajerial, suatu metode di mana manajer dan bawahan merencanakan, mengatur, mengendalikan, berkomunikasi, dan berdebat (Ivancevich & Konopaske, 2013). Sistem MBO membuat atasan dan bawahan bekerja untuk menjalankan dan meraih rencananya, yang mana secara otomatis dapat turut mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang berjudul “Rancangan Kinerja Dosen Bidang Penunjang Di Lingkungan Fakultas Rekayasa Industri Dengan Pendekatan *Management by Objectives*” yang ditulis oleh Muhamad Rizki Apriliansyah, didapatkan bahwa 72% dari 14 dosen yang diteliti mengalami *overload* dalam penunjang dan poin SKS yang didapatkan tidak sesuai dengan tugas yang telah dikerjakan. Berikut merupakan gambar dari Persentase Data Beban Kerja Dosen Bidang Penunjang Eksisting.



Gambar I.3 Persentase Data Beban Kerja Dosen Bidang Penunjang Eksisting

Sumber: Wakil Dekan II Fakultas Rekayasa Industri

Berdasarkan hasil wawancara dengan Wakil Dekan 2 Fakultas Rekayasa Industri dan *Staff* Urusan Data dan Evaluasi Pegawai Rektorat SDM, dalam mekanisme kinerja bidang penunjang dosen kurang adanya koordinasi dan *monitoring* dalam pemberian tugas. Dari pihak pertama (pemberi tugas) tidak ada pemberitahuan terlebih dahulu dengan pihak kedua yakni Wakil Dekan 2 dalam memberikan penugasan kepada dosen. Penugasan langsung disampaikan kepada pihak ketiga (dosen yang mendapat tugas) sehingga terdapat kerancuan informasi mengenai penugasan. Pihak kedua tidak dapat mengawasi penunjang yang dikerjakan oleh dosen tersebut, apakah telah terlaksana dengan baik atau sebaliknya. Dalam hal pendokumentasian bidang penunjang juga terdapat beberapa kelemahan, yaitu:

- Untuk pengisian data penunjang masih dilakukan secara manual karena hanya berupa rubrik excel, dan Di dalam rubrik excel tersebut terdapat pilihan seperti surat tugas “ada” atau “tidak ada” dan laporan “ada” atau “tidak ada”.
- Tidak ada fasilitas untuk menyimpan berkas penunjang karena tidak adanya sistem yang khusus mengatur dalam hal penunjang dosen. *Evidence* fisik (*hardcopy/softcopy*) dikelola secara manual oleh SDM Fakultas sehingga tidak terotomatisasi didalam sistem.

Akibat dari permasalahan diatas, dapat menimbulkan dampak sebagai berikut:

- Subjektif, Jika fakultas yang memiliki Kaur SDM “*strict*” dalam verifikasi laporan banyak yang tidak diakui penunjangnya, begitu pula sebaliknya jika Kaur

SDM “*flexible*” dalam verifikasi laporan (contoh: surat tugas/SK pengangkatan ada, tetapi tidak ada laporan penugasan) tetap diakui penunjangnya.

- Adanya ketidakadilan dalam proses verifikasi dan pemberian poin SKS, SDM Pusat menerapkan asas “percaya” terhadap Kaur SDM Fakultas terkait dengan verifikasi data laporan penunjang dosen, sehingga tidak ada pengawasan lebih dalam terkait dengan kegiatan penunjang dosen yang dilakukan.
- Tidak meratanya dalam pembagian tugas,
- Data penunjang tidak dapat dilacak dengan mudah ketika dibutuhkan, dan
- Data penunjang tidak terintegrasi dan terstruktur dengan baik.

Jika melihat dari kelemahan mekanisme penunjang dosen di atas, maka dalam penelitian ini dilakukan perancangan dengan menggunakan *blueprint*. *Blueprint* (cetak biru) adalah rincian dinamis untuk arsitektur-arsitektur yang memanfaatkan proses dan kerangka yang terstruktur (Syahindra, 2018). Cetak biru tersebut mengandung rincian bisnis, informasi dan teknologi saat ini dan yang diusulkan perusahaan untuk masa depan. Sebagai contoh, peningkatan dapat dilakukan dengan mengubah proses yang berawal dari dilakukan secara manual dapat dilakukan secara otomatis atau merancang proses bisnis perusahaan yang tidak terintegrasi menjadi terintegrasi dengan baik.

Bertitik tolak dari hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: “**PERANCANGAN BLUEPRINT SISTEM INFORMASI MEKANISME KINERJA BIDANG PENUNJANG DOSEN BERDASARKAN TEL-U POINT DI FAKULTAS REKAYASA INDUSTRI UNIVERSITAS TELKOM MENGGUNAKAN WATERFALL MODEL**”.

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya, terdapat rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana rancangan proses bisnis usulan yang sesuai dengan mekanisme kinerja bidang penunjang berdasarkan Tel-U Point di Fakultas Rekayasa Industri Universitas Telkom?
2. Bagaimana rancangan dokumen *blueprint* yang sesuai untuk mekanisme kinerja bidang penunjang berdasarkan Tel-U Point di Fakultas Rekayasa Industri Universitas Telkom sebagai solusi agar pemegang kontrol dalam setiap prosesnya dapat tergambar dengan jelas?

3. Bagaimana rancangan *user interface* untuk *website* penunjang yang sesuai sebagai solusi agar data dapat terintegrasi dengan baik, serta dari pengisian dan penyimpanan data dapat terotomatisasi didalam sistem?

I.3 Tujuan

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya, terdapat tujuan yaitu:

1. Merancang proses bisnis usulan yang sesuai dengan mekanisme kinerja bidang penunjang berdasarkan Tel-U Point di Fakultas Rekayasa Industri Universitas Telkom.
2. Merancang dokumen *blueprint* yang sesuai untuk mekanisme kinerja bidang penunjang berdasarkan Tel-U Point di Fakultas Rekayasa Industri Universitas Telkom sebagai solusi agar pemegang kontrol dalam setiap prosesnya dapat tergambar dengan jelas.
3. Merancang *user interface* untuk *website* penunjang yang sesuai sebagai solusi agar data dapat terintegrasi dengan baik, serta dari pengisian dan penyimpanan data dapat terotomatisasi didalam sistem.

I.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya, terdapat manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Adanya pemegang kontrol yang jelas dalam setiap prosesnya sehingga tidak ada kerancuan informasi dalam kegiatan penunjang dosen.
2. Dalam tahap verifikasi laporan dapat dilakukan dengan seadil-adilnya.
3. Data penunjang dapat terintegrasi dengan baik.
4. Pengisian dan penyimpanan data dapat dilakukan secara otomatis di dalam sistem sehingga tidak ada data penunjang yang sia-sia.

I.5 Batasan Penelitian

Batasan masalah ini dilakukan agar penelitian lebih terarah sehingga maksud dan tujuan penelitian ini tercapai dan juga agar ruang lingkup menjadi lebih jelas. Berikut merupakan batasan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Penelitian ini menggunakan aplikasi *Power Designer* untuk merancang *blueprint* Mekanisme Kinerja Bidang Penunjang Dosen berdasarkan Tel-U Point.
2. Penelitian ini hanya sampai dengan tahap *construction*.
3. Penelitian ini hanya terdiri dari tiga *user* yaitu dosen, wakil dekan II dan kaur SDM Fakultas.

I.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika penulisan bertujuan untuk mempermudah pemahaman dan penelahan penelitian. Dalam laporan Tugas Akhir penelitian ini, sistematika penulisan terdiri atas enam bab, masing-masing uraian yang secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi uraian latar belakang permasalahan yang menjadi dasar dalam penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini menguraikan teori-teori yang mendasari pembahasan secara terperinci yang memuat tentang pengertian perguruan tinggi, tujuan perguruan tinggi, pengertian dosen, pengertian manajemen kinerja, tahapan manajemen kinerja, tujuan manajemen kinerja pengertian dari *Management by Objectives*, analisa dan perancangan sistem yang dipergunakan sebagai acuan untuk mengintegrasikan data yang diperoleh.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang pengembangan metodologi yang terdiri dari kerangka pemikiran, sumber data dan jenis data serta metode analisis data.

BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Dalam bab ini menjelaskan data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini seperti proses bisnis eksisting mekanisme kinerja bidang penunjang, Tel-U Point bidang penunjang dosen, jumlah dosen di Fakultas Rekayasa Industri Universitas Telkom, lalu dalam perancangan *blueprint* usulan mekanisme kinerja bidang penunjang dosen dilakukan sesuai dengan tahapan metode *waterfall* dan interpretasi hasil pengolahan data.

BAB V ANALISIS

Bab ini menjelaskan analisis yang dilakukan terhadap pengumpulan dan pengolahan data penelitian menjadi informasi.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan mengenai penelitian yang dilakukan dan saran-saran yang dapat dijadikan evaluasi bagi kinerja bidang penunjang dosen Fakultas Rekayasa Industri Universitas Telkom dan sebagai acuan untuk penelitian berikutnya.