

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam suatu bangsa untuk memajukan bangsanya dan untuk menghadapi persaingan dengan bangsa lainnya. Bangsa Indonesia memiliki potensi besar dalam hal kualitas sumber daya manusia dengan total penduduknya yang besar. Salah satu cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dari penyelenggaraan pendidikan yang bermutu dengan tenaga pendidik yang profesional. Pendidik profesional berupaya untuk mewujudkan sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviour*) kearah menghasilkan peserta didik yang mempunyai hasrat, tekad, dan kemampuan memajukan profesi yang berdasarkan ilmu dan teknologi (Hamid, 2014). Salah satu tenaga pendidik profesional adalah dosen. Dosen adalah seorang tenaga pendidik, yang berdasarkan pendidikannya diangkat oleh penyelenggara perguruan tinggi. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013, Bab 1 Ketentuan Umum, Pasal 1, menyebutkan bahwa 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. Namun, kualitas dosen juga harus diperhatikan dalam menciptakan sumber daya manusia. Dosen yang berkualitas juga akan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Maka dari itu, kualitas dosen dapat dikembangkan dengan melaksanakan apa yang disebut dengan Tridharma Perguruan Tinggi yaitu melaksanakan pendidikan dan pengajaran, melaksanakan penelitian, melaksanakan pengabdian masyarakat dan unsur penunjang. Tridharma Perguruan Tinggi menjadi indikator kinerja, produktifitas dan aktivitas dosen. Menurut Roza (2014), Walau ukuran kualitas dan mutu itu relatif, akan tetapi pada dasarnya mutu tenaga pengajar di perguruan tinggi dapat dilihat dari produktivitas pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. Secara normatif kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi pada umumnya dapat dilihat dalam jenjang pendidikan dan jabatan fungsional.

Jabatan fungsional dosen adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang dosen dalam suatu satuan pendidikan tinggi yang dalam pelaksanaannya didasarkan pada keahlian tertentu serta bersifat mandiri (Peraturan MenPAN dan RB No. 17 tahun 2013). Jabatan fungsional dosen ini merupakan bentuk penghargaan atas prestasi kerja dan pengabdianya. Jabatan fungsional pada hakekatnya adalah jabatan teknis yang tidak tercantum dalam struktur organisasi, namun sangat diperlukan dalam tugas-tugas pokok dalam organisasi Pemerintah. Untuk memperoleh jabatan fungsional tertentu dosen harus mengumpulkan nilai angka kredit. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013, Bab 9 Pengangkatan

Dalam Jabatan, Pasal 25, angka kredit diperoleh dari satuan nilai dari tiap butir unsur kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi (utama) dan unsur penunjang. Dalam pengusulan penetapan angka kredit, dosen harus memiliki sejumlah prestasi dalam lingkup unsur utama dan unsur penunjang untuk memenuhi jumlah angka kredit yang ditetapkan untuk kenaikan jabatan fungsional yang ingin dicapai. Angka kredit yang sudah terkumpul lalu akan dinilai oleh tim penilai yang memiliki wewenang terhadap pengesahan angka kredit.

Namun proses kenaikan pangkat dan jabatan dosen memiliki sejumlah permasalahan yang ditemui dalam prosesnya. Setelah melakukan proses wawancara dengan pegawai administrasi kepegawaian Fakultas Ilmu Komputer Universitas Brawijaya (FILKOM) dan ketua jurusan Sistem Informasi FILKOM Universitas Brawijaya Bapak Herman Tolle, permasalahan pada proses kenaikan pangkat yang ditemui adalah pertama, dosen tidak memiliki inisiatif sendiri untuk melakukan pengajuan kenaikan jabatan fungsional. Hal ini menyebabkan dosen yang sebenarnya sudah memiliki jumlah angka kredit yang mencukupi tetapi tidak mengajukan kenaikan jabatan. Padahal fungsi kenaikan jabatan fungsional dosen sangat penting bagi akreditasi perguruan tinggi tempat dosen bernaung. Berdasarkan Buku II Standar dan Prosedur Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi BAN-PT, salah satu standar dalam akreditasi perguruan tinggi adalah kualitas sumber daya manusia. Pengelolaan perguruan tinggi yang baik harus didukung oleh sumber daya manusia, terdiri atas dosen dan staf pendukung yang memiliki kompetensi relevan dan andal dalam jumlah yang memadai. Dosen harus memenuhi kualifikasi akademik dan profesional, ditandai dengan latar pendidikan yang dibuktikan dengan ijazah dan sertifikat kompetensi yang dipersyaratkan dan memiliki mutu kinerja yang ditandai dengan tingkat jabatan akademik dan rekam jejak (*track record*) yang baik. Salah satu elemen penilaian dalam standar sumber daya manusia adalah jumlah dosen tetap dengan jabatan guru besar di universitas, institut dan sekolah tinggi, dan lektor kepala untuk politeknik dan akademi, jumlah lektor kepala.

Permasalahan lainnya adalah dari segi badan kepegawaian. Pegawai administrasi kepegawaian kewalahan dalam memproses berkas pengajuan khususnya dalam penghitungan nilai angka kredit berdasarkan berkas yang diajukan. Selama ini petugas menghitung angka kredit berdasarkan *form* pengajuan kenaikan jabatan yang berupa *hardcopy*. Ditambah dengan jumlah pegawai administrasi kepegawaian yang sedikit menyebabkan pemrosesan berkas pengajuan kenaikan jabatan fungsional membutuhkan waktu yang lama. Lamanya proses menyebabkan dosen mempertanyakan status berkas pengajuannya telah diproses sampai mana.

Berdasarkan masalah-masalah yang telah teruraikan diatas, dibutuhkan suatu sistem informasi yang dapat menjadi solusi dalam mengatasi permasalahan tersebut, sehingga tercipta beberapa ruang lingkup yang mencakup perhitungan nilai angka kredit agar proses perhitungan dapat diotomatisasi sehingga dapat meringkas waktu

pemrosesan, dan pemberian notifikasi kenaikan jabatan fungsional agar dosen tersadar dan berinisiatif untuk melakukan pengajuan kenaikan jabatan.

Dari uraian solusi diatas, penulis merasa perlu untuk melakukan kegiatan penelitian yang berjudul "**PEMBANGUNAN SISTEM INFORMASI KENAIKAN JABATAN FUNGSIONAL DOSEN UNIVERSITAS BRAWIJAYA**". Dengan adanya penelitian tersebut, diharapkan dapat memberikan solusi untuk masalah-masalah yang terurai di atas.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana hasil dari penerapan sistem dalam mengatasi lingkup permasalahan perhitungan angka kredit ?
2. Bagaimana hasil dari penerapan sistem dalam mengatasi lingkup permasalahan kurangnya inisiatif dosen ?
3. Bagaimana hasil pengujian *black-box* dan pengujian *compatibility* dari sistem informasi kenaikan jabatan fungsional dosen Universitas Brawijaya?

1.3 Tujuan

Tujuan yang ingin diperoleh dari penelitian ini antara lain:

1. Mengetahui hasil penerapan sistem informasi kenaikan jabatan fungsional dosen dalam mengatasi permasalahan perhitungan angka kredit.
2. Mengetahui hasil penerapan sistem informasi kenaikan jabatan fungsional dosen dalam mengatasi permasalahan kurangnya inisiatif dosen.
3. Melakukan pengujian terhadap sistem informasi kenaikan jabatan fungsional dosen untuk mendapatkan sistem yang dapat berjalan dengan baik dan sesuai diharapkan.

1.4 Manfaat

Manfaat dari penelitian ini adalah:

Secara daring, dosen dapat mengaplikasikan web dalam mengisikan angka kreditnya yang akan digunakan sebagai syarat-syarat pemenuhan penetapan angka kredit jabatan fungsional, juga memudahkan petugas kepegawaian dalam mengelola berkas kenaikan pangkat dan jabatan dosen.

1.5 Batasan masalah

Batasan masalah ini untuk menghindari melebarnya masalah dalam perancangan dan pembangunan sistem informasi kenaikan pangkat dan jabatan fungsional dosen adalah sebagai berikut:

1. Sistem ini dibuat untuk kenaikan jabatan fungsional dosen pada Universitas Brawijaya.
2. Sistem ini dibuat untuk memenuhi kebutuhan dan proses yang terjadi dalam lingkup Universitas, dan tidak menangani proses yang terjadi diluar Universitas.
3. Sistem Informasi kenaikan pangkat dan jabatan fungsional dosen ini akan dibangun menggunakan Bahasa pemograman PHP dan basis data MySQL.
4. Fitur pemberian notifikasi hanya diperuntukkan untuk dosen yang telah memiliki TMT Jabatan.

1.6 Sistematika pembahasan

Sistematika pembahasan dari skripsi ini terdiri dari beberapa bagian utama sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan penjelasan dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penentuan batasan masalah dalam penelitian ini dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini merupakan tinjauan teoritis yang melandasi pembahasan secara detail mengenai rancang bangun sistem informasi kenaikan pangkat dan jabatan fungsional dosen, dapat berupa definisi dan model matematis terkait.

BAB III METODOLOGI

Pada bab ini merupakan uraian tentang gambaran obyek penelitian dan merupakan penjabaran dari langkah-langkah yang diambil dalam penusunan skripsi sistem informasi kenaikan pangkat dan jabatan fungsioanl dosen.

BAB IV ANALISIS KEBUTUHAN DAN PERANCANGAN

Pada bab ini merupakan gambaran dari kondisi saat ini pada proses kenaikan pangkat dan jabatan fungsional dosen Universitas Brawijaya dan proses bisnis usulan serta analisis kebutuhan sistem serta tahap perancangan sistem berdasarkan kebutuhan yang telah dianalisis

BAB V IMPLEMENTASI

Pada bab ini berisi hasil dari implementasi sistem yang dibangun berdasarkan perancangan yang telah dibuat.

BAB VI PENGUJIAN

Pada bab ini berisi hasil pengujian dari sistem informasi yang telah dibangun dengan tujuan mendapatkan hasil yang sesuai dengan yang dibutuhkan.

BAB VII PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari hasil penyusunan penelitian skripsi.