

INSTRUMEN PENILAIAN DOSEN SEBAGAI KNOWLEDGE MANAGEMENT SYSTEM DALAM LINGKUNGAN INTERNAL KAMPUS

Riovan Styx Roring¹⁾

¹⁾ Fakultas Teknik Informatika STMIK Balikpapan

¹⁾ Jl. Z. A Maulani No. 9 BDS Balikpapan 76114

Email : rioivan@stmikbpn.ac.id¹⁾

Abstrak

Seiring dengan perkembangan era yang semakin maju, dunia pendidikan menjadi peran penting yang sangat berpengaruh didalamnya. Hal ini mengakibatkan kualitas dari sumber daya manusia (SDM) menjadi tolak ukur yang sangat penting, salah satu unsur penunjang tolak ukur tersebut yaitu melalui adanya SDM yang berkualitas.

Salah satu bentuk ukuran kemajuan sebuah institusi adalah dengan melihat kualitas dosen pada institusi tersebut. Salah satu cara pengukuran kualitas dosen yaitu dengan penilaian mahasiswa melalui instrumen penilaian dosen yang dilakukan setiap akhir semester. Adapun instrumen penilaian dosen harus dapat mengambil knowledge yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan, untuk itu diperlukan perencanaan dan perancangan instrumen penilaian dosen yang tepat dengan kebutuhan. Instrumen penilaian yang ada harus memuat setiap bagian kompetensi dosen sehingga dapat digunakan sebagai bagian dari proses peningkatan kualitas dosen.

KM strategy yang ada nantinya menjadi salah satu landasan dalam penyaluran bagian akademik, eksekutif, maupun dosen. Perancangan dan penerapan KM strategy ini juga diharapkan dapat mengatasi permasalahan-permasalahan yang umumnya terjadi diantara bagian-bagian tersebut.

Kata kunci: Knowledge Management, KMS, KM Failure Factor

1. Pendahuluan

Knowledge Management merupakan proses atau praktek dalam menciptakan, mendapatkan, menangkap, membagi, dan menggunakan pengetahuan, untuk meningkatkan pembelajaran dan *performance* dalam suatu organisasi [1]. Knowledge Management System sekarang ini tidak hanya terdiri dari dokumen, tetapi juga terdiri atas beragam entitas-entitas semantik yaitu manusia, karyawan, perusahaan, klien, proyek, mitra bisnis, aliansi bisnis, lokasi, kompetitor, dll yang berhubungan secara tidak langsung dalam melakukan suatu tugas (*task*) oleh seorang user. Untuk itu perlu dirancang Instrumen Penilaian Dosen yang sesuai dengan standar manajemen.

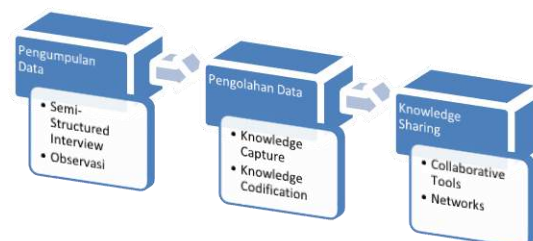
Rancangan instrumen dapat berupa kuisioner dengan menggunakan poin kinerja disetiap pertanyaan. Pertanyaan-pertanyaan dapat dibagi menjadi beberapa bagian, sesuai dengan kompetensinya.

Dimensi yang ditemukan akan diproses sesuai dengan proses *KM Capture*. Diharapkan hasil dari proses tersebut dapat menjadi bahan dalam penyusunan strategi untuk peningkatan kualitas dosen.

Pengambilan informasi untuk keperluan Knowledge Management dapat dilakukan dengan menetapkan topik yang dikhususkan [2]. Oleh karena itu, peneliti melakukan wawancara semi-terstruktur kepada beberapa mahasiswa dalam kelas yang berbeda dengan topik khusus mengenai peningkatan kualitas dosen.

KMS mendukung layanan berkualitas tinggi seraya membentuk dan mengembangkan penempatan (*postioning*) dari layanan tersebut [3]. Untuk itu maka perlu dilakukan observasi untuk melengkapi pengumpulan data yang tidak mungkin didapat melalui wawancara.

Penerapan *Service Postioning* merupakan strategi yang baik dalam suatu kegiatan usaha dan organisasi. Dengan implementasi metode ini dalam menentukan posisi mana yang perlu untuk ditingkatkan, maka efisiensi dan strategi dapat disusun dengan baik. Adapun alur penelitian disajikan pada gambar 1.



Gambar 1. Alur Proses Penyusunan Strategi

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif dimana peneliti melakukan *semi-structured interview* terhadap dosen-dosen yang berada diruang lingkup kerja Yayasan Airlangga Balikpapan. Pendekatan utama dari penelitian ini adalah penyelidikan (*exploratory*), deskriptif, dan membangun teori menggunakan metode kualitatif.

Semi-structured Interview adalah wawancara kualitatif dimana peneliti akan menggunakan beragam pertanyaan yang sudah disiapkan, tapi tidak tergantung dalam topik itu saja, melainkan dapat menjawab secara fleksibel. Wawancara ini memberikan kelebihan kepada peneliti untuk mengerti lebih luas tanpa perlu terpaku pada suatu topik saja.

Topik utama yang dibahas adalah kerjasama, kompetensi kerja dosen secara individual, dan pembelajaran mandiri yang dilakukan dosen di tempat kerja.

2. Pembahasan

2.1 Dimensi Kompetensi Dosen

Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui wawancara dan observasi, gambaran umum yang didapatkan peneliti adalah besarnya pengaruh emosional mahasiswa dalam penilaian dosen seperti perasaan marah ketika dosen melontarkan kata yang bersifat mengejek, perasaan ketidakadilan dalam penilaian, tidak luasnya penilaian karena tidak bersifat anonim dan lain-lain. Adapun faktor lain yang mempengaruhi yaitu sikap tidak peduli mahasiswa akan tujuan dari penilaian tersebut.

Penilaian dilakukan yaitu dengan mengisi lembar Indeks Penilaian Dosen (IPD). IPD berisi 40 pertanyaan yang nantinya digunakan sebagai alat ukur kualitas dosen.

Indeks penilaian dosen (IPD) terdapat dimensi-dimensi yang terbagi pada setiap bidang kompetensi seperti: pedagogi, profesional, kepribadian, dan sosial. Adapun poin-poin penilaian pada tiap kompetensi disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Poin Penilaian Kompetensi IPD

A.	KOMPETENSI PEDAGOGI
	1. Kesiapan dalam penyelenggaraan kegiatan belajar – mengajar (KBM)
	2. Kemampuan dalam memberikan dorongan/motivasi dan apresiasi
	3. Kemampuan dalam menciptakan suasana aktif dan interaksi kelas
	4. Kemampuan dalam menjawab pertanyaan atau memberi tanggapan
	5. Penggunaan metode dan strategi serta media atau teknologi pembelajaran
B.	KOMPETENSI PROFESIONAL

	1. Tingkatkan penguasaan terhadap materi pokok pembelajaran
	2. Kemampuan dalam menjelaskan materi pokok sesuai topik/kompetensi dasar
	3. Kemampuan dalam membangun korelasi dan relevansi materi pembelajaran
	4. Kemampuan dalam menghubungkan teori dengan konteks kehidupan nyata
	5. Kemampuan penggunaan aneka sumber belajar dalam proses KBM
C.	KOMPETENSI KEPERIBADIAN
	1. Kewibawaan, keramahan, dan kehangatan sebagai pribadi tenaga pendidik/dosen
	2. Tingkat kedisiplinan dalam penggunaan waktu dan penyelesaian tugas
	3. Komitmen terhadap profesi sebagai pendidik/dosen
	4. Integritas atau kesesuaian antara pikiran, perkataan, dan perbuatan
	5. Kearifan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan secara kontekstual
D.	KOMPETENSI SOSIAL
	1. Kemampuan dalam menjalin hubungan interpersonal
	2. Kemampuan dalam mengatasi konflik
	3. Kemampuan dalam menyampaikan pendapat atau kritik yang konstruktif
	4. Kemampuan dalam menerima kritik, saran/pendapat dari orang lain
	5. Kemampuan dalam mengambil tindakan secara proaktif

2.2 Gradasi Nilai Dosen

Setiap poin kemudian diberikan skor dengan skala 1-5. Jumlah skor kemudian dijadikan gradasi dengan huruf dengan skala A-F. Tabel Kualifikasi dan Gradasi disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Kualifikasi dan Gradasi

GRADASI	KUALIFIKASI	SKOR
A	Sangat Baik	5
B	Baik	4
C	Cukup	3
D	Kurang	2
E	Buruk	1
F	Buruk Sekali	0

3.3 Collaborative Tools and Networks

Rangkaian penilaian tersebut kemudian disalurkan dalam bentuk kuisioner online maupun didalam kelas. Kuisioner harus dilakukan pada setiap akhir semester, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Mahasiswa aktif dengan total kehadiran minimal 85%.
2. Menyelesaikan setiap penugasan maupun kegiatan-kegiatan kelas tersebut (Kuis, Tugas, UTS, dan UAS).
3. Penilaian dilakukan secara anonim.

Ketentuan diatas diperlukan untuk menghindari masalah yang ditemukan pada saat wawancara. Mahasiswa dapat dengan leluasa melakukan penilaian tanpa takut diberikan penilaian buruk, dan sebaliknya dosen mendapatkan penilaian yang berkualitas dari mahasiswa yang benar-benar mengikuti perkuliahan tersebut.

3.4 KM Failure Factor

Terdapat dua kategori faktor yang dapat menyebabkan kegagalan dalam menjalankan KM yaitu, factor *clausal* dan *resultant* [5]. Faktor *Clausal* adalah masalah-masalah dasar yang terdapat dalam institusi ataupun organisasi yang mana mengakibatkan kondisi yang tidak cocok untuk KM. Sedangkan faktor *resultant* merupakan hasil dari implementasi KM yang tidak sesuai dengan prosedur yang baik.

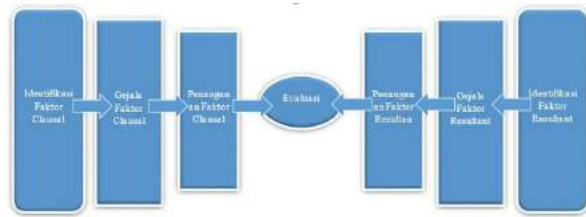
Faktor *Clausal* terdiri dari:

1. Kurangnya indikator dan pengukuran kegiatan KM
2. Dukungan manajemen yang kurang memadai
3. Kesalahan prosedur perencanaan, desain, kordinasi, dan evaluasi
4. Adanya masalah dalam budaya kerja organisasi
5. Struktur organisasi yang buruk.

Sedangkan Faktor *Resultant* terdiri dari:

1. Kurangnya kontribusi secara meluas
2. Kurangnya relevansi, kualitas, dan penggunaan
3. Terlalu menekankan dalam pembelajaran formal, sistemisasi, dan kebutuhan penentu
4. Kesalahan implementasi teknologi
5. Kesalahan *budgeting* dan kelebihan *costs*
6. Kurangnya tanggung jawab dan *ownership*
7. Hilangnya pengetahuan karena kekurangan SDM dan pengunduran diri

Evaluasi diperlukan berdasarkan keperluan institusi dengan mengumpulkan output evaluasi ke dalam KMS [6]. Berdasarkan analisis faktor diatas maka perlu dilakukan proses evaluasi pengurangan resiko dengan alur yang lengkap serta selaras dengan implementasi KM. Alur dibagi sesuai dengan poin-poin yang ada di tiap faktor.



Gambar 2. Alur Penanganan Risk KM

Proses diawali dengan identifikasi masalah-masalah di setiap faktor. Identifikasi dilakukan pada setiap poin faktor.

Tabel 3. Identifikasi Faktor

POIN	GEJALA
Clausal 1	- Kurangnya inisiatif dalam melaksanakan IPD - Tidak ada pengukuran yang dilakukan oleh staff yang berwenang
Clausal 2	- Tidak ada inisiasi dari pihak manajemen
Clausal 3	- Kurangnya kordinasi dalam prosedur KM - Banyaknya kesalahan prosedur yang terjadi
Clausal 4	- Berkurangnya budaya kerja yang baik - Kinerja karyawan internal berkurang
Clausal 5	- Kesalahan penempatan struktural karyawan internal
Resultant 1	- Pengaruh hasil KM tidak tersebar secara luas diantara karyawan internal
Resultan 2	- Panduan prosedur KM sulit dimengerti
Resultan 3	- Kegiatan implementasi KM hanya dilakukan sesuai dengan jadwal yang diberikan - Tidak ada inisiatif kegiatan yang dapat dihubungkan dengan KM
Resultan 4	- Sistem yang digunakan dalam implementasi KM tidak/jarang digunakan
Resultan 5	- Biaya implementasi KM melebihi anggaran
Resultan 6	- Penanggung jawab kegiatan KM pasif - Kurangnya pendekatan yang dilakukan oleh penanggung jawab

Resultan 7	- Karyawan merasa tidak betah dalam lingkungan kerja
------------	--

Gejala yang ditemukan kemudian diperbaiki sesuai dengan kebutuhannya. Penanganan gejala dilakukan per poin dan di evaluasi secara periodik.

4. Kesimpulan

Hasil kuisioner kemudian dapat menjadi bahan pertimbangan dosen dan manajemen. Penilaian yang kurang dapat diperbaiki melalui *Knowledge Transfer* ataupun *Sharing* melalui training dan obyek-obyek lainnya. Adapun penyusunan strategi *Knowledge Management* yang tepat dapat dipilih dari dua teknik yaitu *Codification* atau *Personalization* [4].

Teknik *Codification* dalam penyusunan strategi IT dikarenakan teknik tersebut menyediakan teknik penyusunan sistem informasi yang berkualitas tinggi, dapat dipercaya, dan cepat. Sedangkan *Personalization* dapat dijadikan alternative dengan menunjuk seseorang yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan kegiatan KM. Orang tersebut juga bertanggung jawab dalam penanganan risk kegagalan kegiatan KM. Diharapkan dalam penyusunan strategi ini, kualitas dosen dapat berkembang lebih baik dan sesuai dengan kebutuhan dalam ruang lingkup akademik kampus.

Daftar Pustaka

- [1] Quintas et al., "*Knowledge Management: A Strategic Agenda*", Long Range Planning, 1997
- [2] Cumby et al., "*Retrieval and Ranking of Semantic Entities for Enterprise Knowledge Management Tasks*", 2009 http://km.aifb.kit.edu/ws/semsearch09/semse2009_28.pdf
- [3] Lin C., H., Tsai F., S., Tarn D., D. Hsu C., S., C., 2015, "*Strategic fit among knowledge attributes, knowledge management systems, and service positioning*", <http://e-resources.perpusnas.go.id:2071/docview/1699757174>
- [4] Hansen et al., "*What's Your Strategy for Managing Knowledge?*" 1999 http://hrnorge.no/assets/files/downloads/Hansen-1999_Whats-your-strat-art.pdf
- [5] Frost, Alan. "*A synthesis of knowledge management failure factors.*" Recuperado el 22 (2014).
- [6] Setiawan, Muhammad Nurfalah, Riovan Styx Roring, and Risnawati Risnawati. "*Analisis Klasifikasi Dan Pengolahan Knowledge Dalam Evaluasi Pelatihan Sea Survival.*" METIK JURNAL 1.2 (2017): 70-73.