

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Institusi Pendidikan Tinggi saat ini sedang menghadapi perubahan besar seiring dengan perkembangan teknologi digital yang semakin pesat. Digitalisasi tidak hanya mempengaruhi model pembelajaran yang awalnya *offline*/luring menjadi *online*/daring maupun gabungan dari keduanya yaitu hybrid tetapi juga mengubah ekosistem di dalam bisnis proses pengelolaan sumber daya manusia khususnya dosen (Weller, 2020; Berente, Seidel, & Safadi, 2019). Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dosen adalah pendidik profesional yang mengajar pada perguruan tinggi, baik yang berbentuk universitas, institut, sekolah tinggi, akademi, maupun politeknik. Dosen memiliki tugas utama untuk menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Peran Dosen dalam Undang-Undang ini sangat strategis dalam proses pendidikan tinggi yang tidak hanya berfokus pada pengajaran tetapi juga penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sebagai bagian dari tridharma perguruan tinggi (Kemendikbud, 2005).

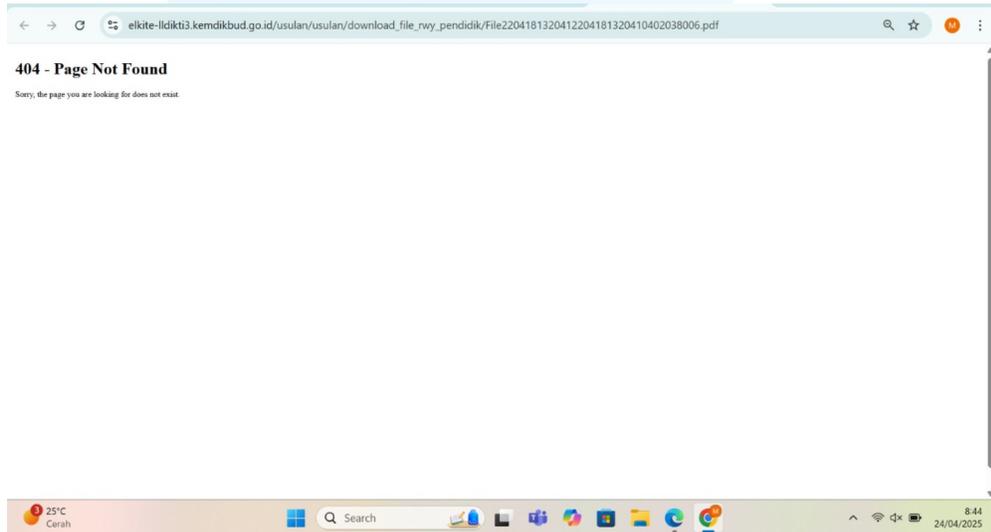
Namun, seringkali dosen masih dibebankan dengan hal-hal administratif yang menghambat produktivitas dan menghambat kenaikan JJA Dosen tersebut. Beban administratif yang berlebihan telah diidentifikasi sebagai salah satu faktor stres dan penurunan kepuasan kerja dosen di berbagai negara (Shin & Jung, 2014). Padahal kualitas pendidikan tinggi di Indonesia salah satunya dilihat dari komposisi JJA Dosen di dalamnya (Ban-PT, 2021). Hal ini diatur di dalam instrument akreditasi Institusi Perguruan Tinggi (AIPT) dan akreditasi program studi (APS) dari BAN PT (Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi). JJA Dosen terdiri dari Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala, Guru Besar/Profesor. Untuk mencapai jenjang jabatan akademik tertentu ini seorang dosen harus mencapai angka kredit kumulatif yang telah ditetapkan sesuai dengan persyaratan yang diatur di dalam permendikbudristek nomor 44 tahun 2024 (Kemendikbudristek, 2024).

Saat ini tahun 2025 UMN belum memiliki sistem pengelolaan JJA internal sehingga bergantung pada sistem informasi eksternal seperti aplikasi SISTER (Sistem Informasi Sumber Daya Terintegrasi yang dimiliki oleh Kementerian Pendidikan Tinggi Sains, dan Teknologi yang digunakan untuk Pelaporan BKD (Beban Kerja Dosen) dan Sertifikasi Dosen (Serdos) sedangkan El-Kite (Elektronik Layanan Kepangkatan Individu Pendidik Terintegrasi) yang dimiliki oleh LLDIKTI (Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi) Wilayah III untuk pengusulan Jenjang Jabatan Akademik dan Kepangkatan . Kedua sistem informasi ini memiliki tujuan masing-masing yang berbeda sehingga pengguna harus menginput data yang sama berkali-kali.

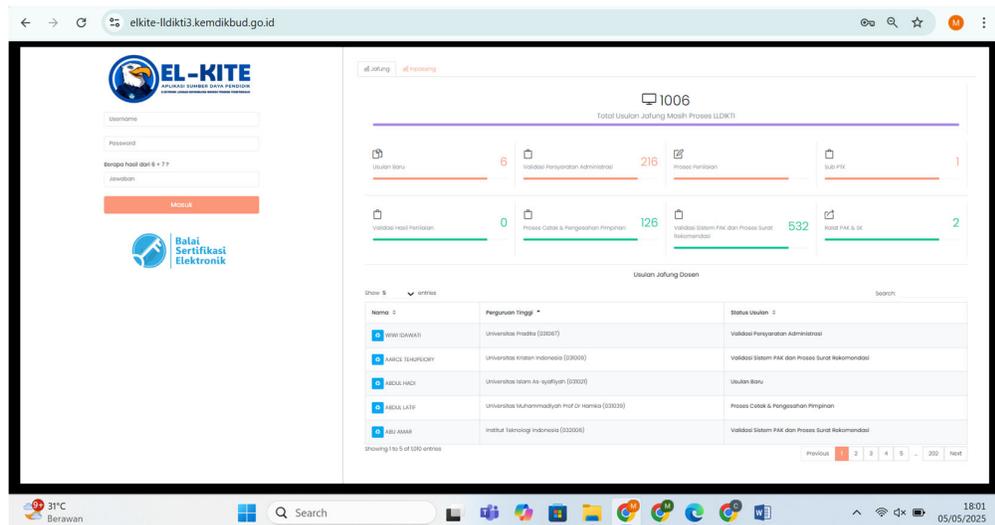
Ketergantungan terhadap sistem informasi eksternal ini, memiliki hambatan dan resiko seperti fleksibilitas dalam pengembangan fitur, integrasi data, dan resiko keamanan data. Bahkan pada 20 Juni 2024 Pusat Data Nasional 2 yang dimiliki oleh Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo) diserang oleh *hacker*. Hal ini berdampak terhadap 30 kementerian dan lembaga, 48 lembaga kota, dan total 239 kementerian lembaga daerah. Salah satunya El-kite milik LLDIKTI Wilayah III yang merupakan sistem Pengelolaan JJA. Dampak dari *error* nya layanan JJA ini membuat seluruh dosen di LLDIKTI Wilayah III tidak dapat mengusulkan JJA sementara waktu dan seluruh data yang telah diupload di dalamnya menjadi hilang. Proses pemulihan sistem ini pun memakan waktu hingga 3 bulan (CNN Indonesia, 2024; Katadata, 2024).



Gambar 1.1: El-Kite down



Gambar 1.2: Dokumen yang telah Diupload Hilang



Gambar 1.3: Tampilan Log In El-kite

Melihat peran JJA yang sangat strategis ini maka dari itu institusi Perguruan Tinggi harus dapat membantu dan memfasilitasi dosen dalam pengelolaan JJA sehingga dosen dapat meningkatkan JJA tepat waktu. Dan pada akhirnya dapat berkontribusi terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada di perguruan tinggi. Kegagalan dalam mendukung pengelolaan karier akademik yang efektif dapat berdampak pada akreditasi dan reputasi institusi secara keseluruhan. Berlatar belakang hal ini Peneliti melihat bahwa perlunya Pengembangan *Career Advancement System (CAS)* Berbasis *Digital Maturity Model (DMM)* untuk Mendukung Perkembangan Karier Akademik Dosen di Universitas Multimedia Nusantara agar dapat lebih menjawab kebutuhan organisasi khususnya dalam pengambilan keputusan pimpinan, pemantauan kinerja universitas, pengembangan universitas, akreditasi, pengelolaan sumber daya manusia, dan khususnya membantu peningkatan karier dosen.

1.2 Rumusan Masalah

Pengelolaan Jabatan Akademik (JJA) dosen merupakan aspek penting dalam tata kelola institusi pendidikan tinggi, karena berpengaruh langsung terhadap proses akreditasi, pengembangan karier dosen, serta perencanaan strategi kelembagaan. Namun, saat ini terdapat sejumlah tantangan signifikan dalam pengelolaan data JJA. Pertama, pimpinan universitas, mulai dari Rektor, Wakil Rektor, Dekan,

hingga Kaprodi dan Sekprodi, sering kesulitan memperoleh informasi JJA secara terkini dan akurat, yang menyebabkan keterlambatan dalam pengambilan keputusan strategis. Hal ini terjadi karena belum tersedia sistem informasi yang memungkinkan akses data JJA secara menyeluruh dan terkini.

Kedua, banyak dosen mengalami kesulitan dalam mengajukan kenaikan JJA secara tepat waktu dan sesuai persyaratan. Mereka sering tidak menyadari atau lupa kapan saat yang tepat untuk mengusulkan kenaikan jabatan berikutnya, yang pada akhirnya menghambat perkembangan karier mereka.

Ketiga, Pengelola Dosen juga menghadapi kendala dalam memantau dan mengingatkan dosen terkait pengajuan JJA, karena masih bergantung pada pencatatan manual menggunakan *spreadsheet*, yang rentan terhadap kelalaian dan kesalahan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penting untuk mengkaji bagaimana sebuah sistem informasi yang terintegrasi dapat dirancang dan diimplementasikan guna membantu seluruh pihak terkait dalam memantau, mengingatkan, serta mengelola proses kenaikan JJA secara efisien, akurat, dan tepat waktu.

1.3 Tujuan Transformasi Digital

Transformasi digital proyek di dalam laporan ini memiliki tujuan agar Pimpinan Universitas dapat memantau kondisi JJA di UMN secara terkini serta akurat dan Dosen juga dapat mengajukan JJA secara tepat waktu.

1.4 Manfaat Proyek

1.4.1 Manfaat Akademis

Mengembangkan *Career Advancement System (CAS)* berbasis *Digital Maturity Model (DMM)* untuk mendukung Perkembangan Karier Akademik Dosen di UMN yang sesuai dengan kebutuhan institusi perguruan tinggi dan menjawab tantangan ke depan.

1.4.2 Manfaat Operasional dan Fungsional

Dengan terciptanya *Career Advancement System (CAS)* Berbasis *Digital Maturity Model (DMM)* Pimpinan Universitas dapat memantau kondisi JJA di Universitas secara terkini dan akurat. Dosen juga dapat mengajukan JJA tepat waktu karena adanya sistem pengingat yang diberikan oleh pengelola Dosen melalui sistem CAS ini.

1.4.3 Manfaat Peneliti

Pengembangan *Career Advancement System (CAS)* Berbasis *Digital Maturity Model (DMM)* ini meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan softskill dari peneliti khususnya dalam mencari model *DMM (Digital Maturity Model)* untuk *Career Advanement System (CAS)* yang sesuai serta dapat menjawab tantangan teknologi kedepannya.

1.5 Ancaman dan Tantangan Transformasi Digital

Dalam Transformasi Digital ini terdapat sejumlah ancaman dan tantangan yang dapat timbul baik dari sisi internal maupun eksternal perusahaan.

Ancaman dan tantangan yang dapat timbul dari sisi internal, yaitu: komitmen dari pengembang sistem informasi, kesiapan data yang akan diolah, kesiapan infrastruktur IT.

Ancaman dan tantangan yang dapat timbul dari sisi eksternal, yaitu: ancaman keamanan data, perubahan regulasi JJA yang seringkali berubah dengan cepat, persaingan antar Perguruan Tinggi yang semakin ketat dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul khususnya keunggulan dari komposisi JJA Dosen. Hal ini membuat UMN tidak boleh hanya bergantung pada sistem eksternal milik pemerintah dan sistem manual pengelolaan dosen yang ada sekarang ini. Karena hal tersebut menjadi dapat menjadi kelemahan UMN dalam bersaing dengan Perguruan Tinggi lain sehingga keberadaan sistem CAS merupakan keniscayaan dan dapat menjadi keunggulan bersaing UMN di tengah persaingan saat ini.