To Maega | Jurnal Pengabdian Masyarakat
Oktober 2023, Vol.6, No.3, hal, 450-460
ISSN(P):2622-6332; ISSN(E):2622-6340
http://www.ojs.unanda.ac.id/index.php/tomaega

Pelatihan Pengisian Beban Kerja Dosen (BKD) Berbasis Sistem Informasi Sumber Daya Terintegrasi (SISTER)

Iryani[1*], Harry Yulianto[2]
[1] *Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wira Bhakti Makassar*
[2] *Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar*

**Correspondent Email: irhy.ok@gmail.com*

Article History:
Received: 14-02-2023; Received in Revised: 27-04-2023; Accepted: 30-05-2023
DOI: http://dx.doi.org/10.35914/tomaega.v6i3.1766

Abstrak

Beban Kerja Dosen (BKD) merupakan detail laporan kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang dilaksanakan oleh dosen yang meliputi kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, dan kegiatan penunjang yang dilaporkan setiap semester. Tujuan kegiatan pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan keterampilan dosen dalam pengisian BKD melalui SISTER, meningkatkan pemahaman dosen terhadap ketentuan BKD sesuai dengan pedoman operasional yang berlaku, serta meningkatkan kesadaran dosen terhadap kewajiban melengkapi bukti portofolio untuk pengisian BKD secara mandiri melalui SISTER. Metode yang dilakukan untuk mencapai tujuan pelatihan yaitu metode ceramah, praktek dan diskusi. Hasilnya menunjukkan adanya peningkatan pemahaman dosen terhadap materi pelatihan dan kesadaran untuk pengisian portofolio BKD melalui SISTER. Rekomendasi untuk kegiatan selanjutnya dalam rangka peningkatan mutu dan pengembangan karir dosen yaitu pelatihan publikasi artikel ilmiah pelatihan dan penulisan kegiatan pengabdian pada jurnal pengabdian.

Kata Kunci: BKD, Sistem Informasi, SISTER.

Abstract

Lecturer Workload (BKD) is a detailed report on Tri Dharma Higher Education activities carried out by lecturers which includes education and teaching activities, research, community service, and supporting activities which are reported every semester. The purpose of the training activities is to increase lecturers' knowledge, understanding and skills in filling out BKD through SISTER, increase lecturers' understanding of BKD provisions in accordance with applicable operational guidelines, and increase lecturers' awareness of the obligation to complete portfolio evidence for filling in BKD independently through SISTER. The methods used to achieve the training objectives are lecture, practice and discussion methods. The results show that there is an increase in lecturers' understanding of training materials and awareness for filling out the BKD portfolio through SISTER. Recommendations for further activities in order to improve the quality and career development of lecturers, namely training in the publication of scientific articles, training and writing community service activities in community service journals.

Key Word: BKD, System Information, SISTER.

©To Maega | Jurnal Pengabdian Masyarakat. This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license (https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

1. Pendahuluan

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi, sehingga penting dilakukan pengembangan SDM (Marnis & Priyono, 2016). Bangsa yang maju adalah bangsa yang memiliki SDM yang berkualitas. Perguruan Tinggi salah satu institusi yang bertanggung jawab dalam meningkatkan kualitas SDM. Jadi pengembangan SDM tidak hanya dilakukan oleh pemerintah, tetapi melibatkan semua pihak termasuk kalangan akademisi.

Perguruan Tinggi merupakan sarana untuk mempersiapkan generasi penerus bangsa yang senantiasa terbuka dan siap berubah menjadi lebih baik. Pendidikan tinggi yang berkualitas adalah pendidikan tinggi yang mampu menjawab berbagai tantangan dan permasalahan yang dihadapi masyarakat saat ini dan di masa yang akan datang. Mutu pendidikan tinggi adalah kemampuan lembaga dan sistem pendidikan tinggi untuk meningkatkan sumber daya pendidikan sesuai dengan tujuan pendidikan tinggi melalui proses pendidikan yang efektif. Oleh karena itu, pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas yaitu lulusan yang memiliki prestasi akademik dan non akademik yang mampu menjadi pelopor reformasi dan perubahan sehingga mampu menjawab berbagai tantangan dan permasalahan yang dihadapi saat ini maupun ke depan (Sinambela, 2017).

Sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam dunia pendidikan tidak terbatas pada kebutuhan karyawan dan staff administrasi saja, tetapi juga dosen. Untuk menghasilkan SDM yang kompeten di lingkungan pendidikan tinggi khususnya dosen tentunya memerlukan upaya yang terukur dan berkesinambungan. Salah satu tantangan perguruan tinggi, khususnya manajemen SDM adalah menghadirkan profesi dosen yang profesional dimana output perguruan tinggi dapat dimanfaatkan untuk menghasilkan tenaga ahli di bidangnya masing-masing. Konsep pengelolaan SDM di perguruan tinggi memberikan pemahaman bahwa dosen memegang peranan penting dalam menggambarkan mutu lulusan dan mutu perguruan tinggi secara umum. Hal ini menunjukkan bahwa dosen memiliki posisi yang lebih tinggi dalam proses akademik bahkan lebih tinggi dari profesi pada lembaga pendidikan tinggi menengah (Arwildayanto, 2013). Mengembangkan kompetensi profesional dosen terkait dengan bagaiman dosen dengan penguasaan materi, konseptual, dan cara berpikir ilmiah yang mendukung mata kuliah yang diajarkan, penguasaan standar kualifikasi dan keterampilan dasar mata kuliah secara efektif, pengembangan bahan ajar yang berfungsi kreatif, pengembangan keterampilan profesional yang berkelanjutan melalui refleksi penggunaan pengetahuan dan teknologi komunikasi. Untuk mewujudkan kompetensi profesional dosen tentunya membutuhkan upaya profesional.

©To Maega | Jurnal Pengabdian Masyarakat. This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license (https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa untuk memenuhi tugas secara profesional, dosen memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan, mengakses sumber belajar, informasi, kesempatan belajar, mengakses ke infrastruktur, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Tentunya perguruan tinggi berperan menyediakan sumber daya, karena kualitas dosen sebagai tenaga pengajar merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas lulusan itu sendiri (Nugroho, 2019).

Dosen selain dituntut untuk mampu berkomunikasi, menguasai teknologi, memiliki jaringan yang luas, peka terhadap perubahan dan perkembangan dunia luar juga diharapkan ahli dalam bidangnya. Hal yang penting tentunya terdapat kesesuaian antara keahlian yang dimiliki dosen dan kepakaran yang juga merupakan bagian dari peningkatan kualitas dosen (Rahayu, 2020). Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tenggung jawab yang diberikan dalam waktu tertentu. Evaluasi kinerja perlu dilaksanakan secara rutin dan berkesinambungan (Huda, 2020). Evaluasi kinerja adalah proses yang dilakukan untuk menilai kualitas, keterampilan dan peningkatan hasil kerja karyawan yang mempengaruhi kompensasi yang diberikan. Sejalan dengan pendapat (Pramudyo, 2010) dosen dituntut dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja dosen diperlukan aktivitas yang terencana dari perguruan tinggi yang bersangkutan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dosen melalui pelatihan (Setiawan *et al*., 2020; Fenia, 2018)

Pelatihan merupakan proses perbaikan, pengembangan dan modifikasi karyawan yang dilakukan secara sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau tingkah laku yang berkaitan dengan tujuan pribadi dan organisasi dalam rangka menciptakan sumber daya yang memiliki kualitas (Iswan, 2021). Melalui pelatihan, pengetahuan dan keterampilan akan diberikan melalui proses yang terorganisir dan lebih sistematis agar tercapai hasil kerja yang efektif dan efisien kepada individu atau kelompok. Jenis-jenis pelatihan misalnya pelatihan keterampilan, *soft skill* dan wacana. Sedangkan ciri-ciri pelatihan antara lain terdapatnya suatu proses untuk meningkatkan ketrampilan yang dimiliki, materi yang disampaikan merupakan keterampilan tertentu yang diperlukan, pelatihan dilakukan dalam jangka waktu tertentu, dan proses pelatihannya dilakukan dengan mempelajari dan dipraktekkan sehingga menjadi pembiasaan.

Peningkatan mutu atau kualitas dosen, baik yang telah mendapatkan tunjangan sertifikasi atau belum, tetap harus menginput dan melaporkan Beban Kerja Dosen (BKD) yang berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Sesuai dengan Surat dari Direktur Sumber Daya Ditjen Dikti Nomor: 1584/EA/KK.00/2021 tanggal 11 Juni 2021 tentang Pelaksanaan Pedoman Operasional Beban Kerja Dosen, maka terhitung mulai tanggal 1 Juli 2021, Dosen dapat mulai melakukan pengisian data BKD Tahun 2021 pada aplikasi Sistem Informasi Sumber Daya Terintegrasi (SISTER).

©To Maega | Jurnal Pengabdian Masyarakat. This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license (https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

SISTER merupakan singkatan dari Sistem Informasi Sumber Daya Terintegrasi, merupakan program Kementrian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti) melalui Direktorat Jenderal Sumber Daya IPTEK dan Dikti. Pedoman Operasional (PO) BKD tahun 2021 menjelaskan bahwa BKD merupakan laporan kinerja dosen yang terdiri dari unsur pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat serta unsur penunjang, dimana beban kerja tersebut terhitung minimal 12 SKS dan maksimal 16 SKS. Setiap semester dosen harus mengisi dan melaporkan BKD. Laporan BKD untuk Semester Ganjil 2021/2022 sudah harus dilaporkan melalui laman SISTER. Informasi data dosen melalui aplikasi SISTER membuat dosen dapat melengkapi portofolionya, merangkum seluruh aktivitas TriDharma Perguruan Tinggi dan aktivitas penunjang yang pernah dilakukannya. SISTER memungkinan dosen untuk melakukan pembaharuan data dengan mudah untuk meningkatkan kualitas informasi data dosen. Pelaksanaan kegiatan TriDharma Perguruan Tinggi dan aktivitas penunjang yang telah dilakukan dapat didokumentasikan setiap saat sehingga peningkatan karir dan kompetensi dosen dapat menjadi lebih mudah karena telah terintegrasi dengan SISTER. Data yang terdapat dalam SISTER dapat diklaim untuk sertifikasi dosen, kenaikan jabatan atau golongan dan proses lainnya.

Penginputan BKD melalui SISTER dapat menunjang pelaksanaan kebijakan Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM), yang mereduksi beban administrasi dosen, menyederhanakan dokumen karier dosen dalam satu sistem terintegrasi sehingga mendukung capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) institusi. Selain itu adanya integrasi antara SISTER dengan Pangkalan Data Dikti akan mengurangi beban dosen dalam pengisian portofolio. Semua aktivitas pengajaran yang pernah dilakukan oleh dosen dan tercatat di pangkalan Data Dikti tidak perlu diisikan ulang di SISTER karena telah terintegrasi dengan Pangkalan Data Dikti. *Update* data wajib dilakukan oleh seluruh dosen melalui SISTER. Data dosen pada SISTER juga penting dalam mendukung kinerja institusi.

Ketentuan dari Kemenristekdikti, bahwa pengisian BKD melalui SISTER, mengharuskan semua dosen memiliki akun SISTER dan memahami pengisian data BKD. Beberapa dosen di STIE Wirabhakti Makassar masih ada yang belum memiliki akun SISTER dan belum memahami ketentuan Pedoman Operasional (PO) BKD. Berdasarkan kondisi faktual tersebut, maka perlu dilaksanakan kegiatan pelatihan Pengisian Beban Kerja Dosen (BKD) Berbasis Sistem Informasi Sumber Daya Terintegrasi (SISTER) di STIE Wirabhakti Makassar.

Tujuan kegiatan pelatihan sebagai berikut: 1) meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan keterampilan dosen dalam pengisian BKD melalui SISTER, 2) meningkatkan pemahaman dosen terhadap ketentuan BKD sesuai dengan PO BKD yang berlaku, serta 3) meningkatkan kesadaran dosen terhadap kewajiban

©To Maega | Jurnal Pengabdian Masyarakat. This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license (https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

melengkapi bukti portofolio untuk pengisian BKD secara mandiri melalui SISTER.

2. Metode

Metode pelatihan dalam kegiatan pelatihan, dilaksanakan dengan metode ceramah, praktek dan diskusi. Proses pelaksanaan pelatihan diawali dengan identifikasi jumlah dosen yang memiliki akun SISTER dan kendala yang dihadapi dosen dalam penginputan data ke SISTER. Dosen yang telah memiliki akun SISTER, harus melengkapi data profil dosen dan komponen lainnya terkait pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, sedangkan dosen yang belum memiliki akun SISTER akan diberikan pendampingan cara membuat akun di SISTER. Langkah selanjutnya yaitu identifikasi jumlah dosen yang telah mengisi BKD melalui aplikasi SISTER.

Kegiatan pelatihan dilaksanakan oleh LPMI STIE Wira Bhakti Makassar pada tanggal 25-26 Januari 2022 di Gedung B ruang Aula STIE Wira Bahkti Makassar. Pelatihan dihadiri oleh 35 orang dosen di lingkungan STIE Wira Bhakti Makassar. Hari pertama dilakukan dengan metode ceramah. Setelah pemaparan materi oleh narasumber, dilanjutkan dengan diskusi untuk menyatukan persepsi mengenai ketentuan yang harus dipenuhi oleh dosen dalam pengisian BKD pada SISTER.

Pelaksanaan pelatihan di hari kedua dilakukan dengan praktek pengisian BKD melalui SISTER dan diskusi. Dosen melakukan pengisian BKD dengan disertai penginputan bukti portofolio yang dimiliki. Kendala yang dihadapi yakni sebagian besar dosen tidak menyimpan bukti portofolio dan beberapa bukti yang dimilikinya masih berupa dokumen fisik yang belum dalam bentuk digital atau file. Pemateri memberikan masukan agar semua bukti fortofolio disimpan dalam bentuk file dan diklasifikasikan sesuai peruntukannya, agar memudahkan untuk penginputan data di BKD.

3. Hasil dan Pembahasan

Tugas utama dosen adalah mentransformasi, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Pelaksanaan tugas dosen tersebut perlu dievaluasi dan dilaporkan secara periodik sebagai bentuk akuntabilitas kinerja dosen kepada para pemangku kepentingan. Dalam rangka evaluasi kinerja dosen dan evaluasi pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang dilaporkan setiap semester melalui BKD yang telah terintegrasi dengan SISTER.

Berdasarkan Pedoman Operasional (PO) BKD 2021 capaian luaran kegiatan bukan lagi berbasis proses tetapi berbasis *outcome*, minimal berbasis *output*. Pencapaian kinerja melalui BKD akan berkontribusi langsung pada pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) perguruan tinggi sehingga BKD merupakan salah satu tonggak dari transformasi manajemen Sumber Daya

©To Maega | Jurnal Pengabdian Masyarakat. This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license (https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Manusia (SDM) pendidikan tinggi. Salah satu indikator kinerja dosen yaitu pelaporan BKD dan salah satu indikator kinerja perguruan tinggi yaitu kinerja dosennya. Oleh sebab itu, berdasarkan arah kebijakan PO BKD 2021 diantaranya yaitu perguruan tinggi memberikan penghargaan kepada dosen yang telah melaporkan BKD dengan beban lebih dan pemberian sanksi bagi dosen yang tidak memenuhi kinerjanya.

Untuk mengoptimalkan pengembangan SDM khususnya dosen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Wira Bhakti Makassar perlu memberikan pelatihan dalam rangka peningkatan kompetensi dan keterampilan k. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Gadzali, 2018; Faris, 2020; Kurniawan *et al*., 2019) yang menyatakan bahwa pengembangan SDM melalui pelatihan memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen.

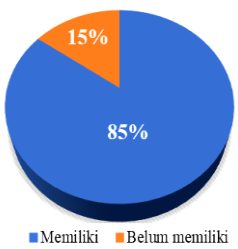


Gambar 1. Pemaparan materi

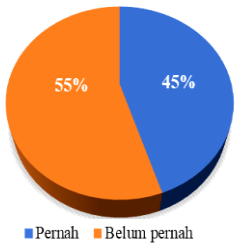


Gambar 2. Pendampingan pengisian BKD

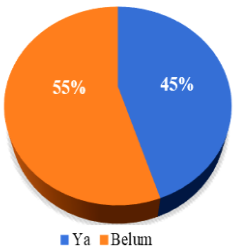
Identifikasi dan analisis kebutuhan pelatihan merupakan langkah awal untuk melihat sejauhmana permasalahan yang ada sehingga pelatihan yang dilakukan disesuaikan dengan kebutuhan dan dapat menjawab kebutuhan tersebut. Oleh karena itu, sebelum pelatihan dimulai dilakukan identifikasi untuk mengetahui data jumlah dosen yang telah mempunyai akun SISTER, jumlah dosen yang telah melakukan pengisian BKD dan pemahaman ketentuan Pedoman Operasional (PO) BKD.



Gambar 3. Kepemilikan akun SISTER



Gambar 4. Pengisian BKD melalui SISTER



Gambar 5. Pemahaman Ketentuan PO BKD

©To Maega | Jurnal Pengabdian Masyarakat. This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license (https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Berdasarkan gambar 3, informasi dari peserta pelatihan menunjukkan bahwa 15% peserta sudah memiliki akun SISTER, dan 85% belum memiliki. Gambar 4 menunjukkan dari 15% peserta yang memiliki akun SISTER 45% sudah pernah melakukan pengisian BKD melalui SISTER, dan 55% belum pernah. Sedangkan, gambar 5 menunjukkan dari 35 orang peserta pelatihan 55% belum mengetahui tentang ketentuan PO BKD, dan 45% sudah mengetahuinya namun belum memahami secara mendalam.

Kegiatan pelatihan dilakukan selama dua hari dengan metode ceramah, diskusi dan praktek. Sesi pertama, pemaparan materi oleh narasumber pertama terkait pengisian profil data dosen di SISTER yang harus dilakukan secara lengkap dan tepat, kemudian menjelaskan tujuan pengisian data di SISTER yang bersumber dari semua aktivitas Tri Dharma Perguruan Tinggi yang telah dilakukan dosen, mulai dari latar belakang pendidikan, aktivitas pengajaran, aktivitas penelitian, aktivitas pengabdian kepada masyarakat, dan aktivitas penunjang. Dokumen yang diunggah sebagai bukti kinerja harus sesuai untuk setiap akivitas. Dosen dapat membangun portofolio yang mengkompilasikan seluruh aktivitas Tri Dharma Perguruan Tinggi yang pernah dilakukan dosen dalam rangka peningkatan kualitas data dan pengembangan karir dosen. Selanjutnya narasumber mempraktekkan langkah-langkah pengisian data dan bukti kinerja ke SISTER agar pemahaman dan keterampilan dosen meningkat. Hal ini bertujuan agar dosen bisa mengunggah bukti kinerja dengan lengkap, sesuai dengan aktivitas kinerja yang telah dilakukan. Kesalahan dalam penginputan data bisa berdampak pada laporan BKD dosen yang diperiksa oleh tim asesor akan dianggap tidak memenuhi.

Pemaparan materi oleh narasumber kedua terkait dengan ketentuan dalam rubrik Pedoman Operasional (PO) BKD, yang berisi uraian pelaksanaan aktivitas Tri Dharma Perguruan Tinggi dan penunjang, satuan hasil, jumlah SKS per semester serta ketentuan penetapan beban SKS untuk setiap aktivitas. Narasumber juga menguraikan secara teknis langkah-langkah menyusun BKD dan cara mengklaim data di SISTER untuk mengisi data BKD.

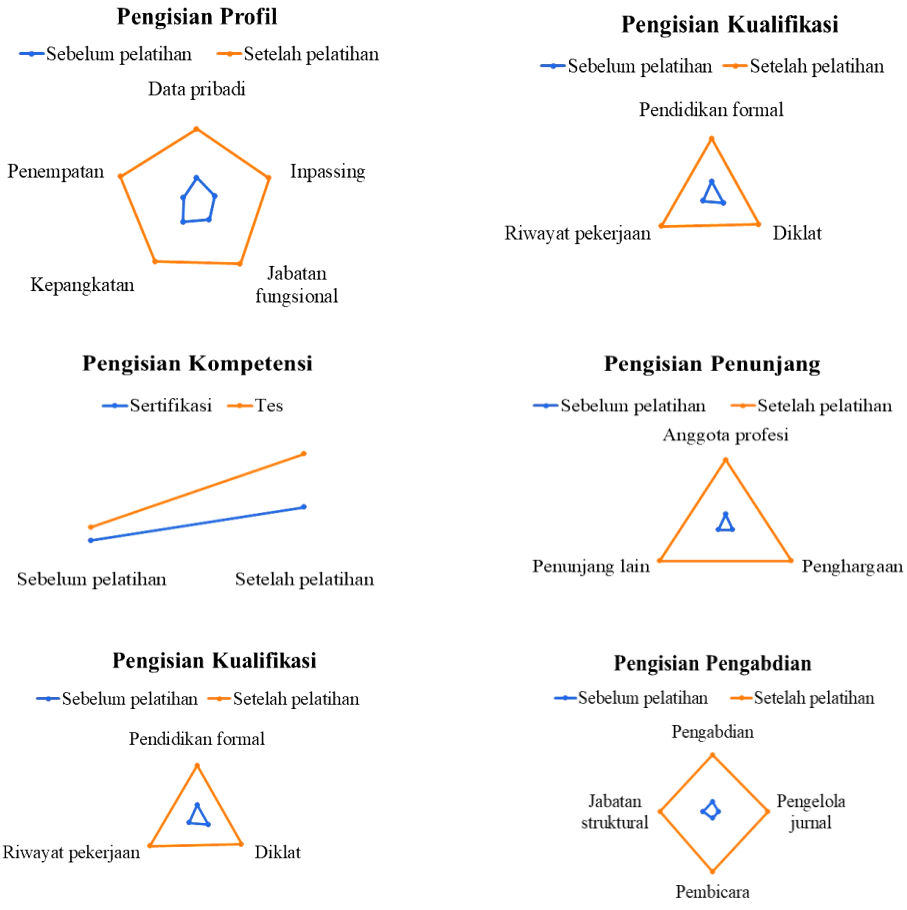
Setelah pemaparan materi oleh kedua narasumber di sesi pertama, dilanjutkan dengan sesi kedua yaitu diskusi dan praktek pengisian BKD. Peserta pelatihan diwajibkan membawa laptop, memiliki akun SISTER serta menyiapkan dokumen kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi sesuai dengan masa pelaporan BKD yang akan diinput melalui aplikasi SISTER. Penggunaan metode diskusi dilakukan sebagai bentuk interaksi atau komunikasi yang dijalin antara narasumber dengan peserta untuk merespon pertanyaan dan keingintahuan peserta. Sedangkan metode praktek dilakukan agar seluruh peserta lebih memahami secara teknis pengisian BKD. Narasumber memberikan beberapa contoh pelaporan BKD yang telah dilakukan dosen, untuk meningkatkan

©To Maega | Jurnal Pengabdian Masyarakat. This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license (https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

keterampilan peserta. Diskusi dan tanya jawab selama pelatihan dilakukan untuk mengetahui tingkat pemahaman peserta dan kendala yang dihadapi.

Hari kedua pelaksanaan pelatihan, kedua narasumber melanjutkan diskusi dan praktek pengisian BKD serta memberikan pendampingan. Dosen yang masih mengalami kendala, akan diberikan pendampingan hingga bisa secara mandiri dan berkelanjutan menginput data dan mengumpulkan BKD tepat waktu. Hal ini dilakukan untuk memberikan penegasan kepada dosen bahwa evaluasi kinerja dosen terkait dengan evaluasi kinerja kampus.

Sebelum dilaksanakan pelatihan, peserta diberikan *pretest* untuk mengetahui pemahaman awal tentang konten yang ada didalam SISTER. Setelah pelatihan, peserta diberikan *posttest* untuk mengetahui daya serap dan umpan balik materi selama pelaksanaan pelatihan yang diberikan oleh narasumber. Hasil *pretest* dan *postest* ditunjukkan pada gambar 6 berikut.



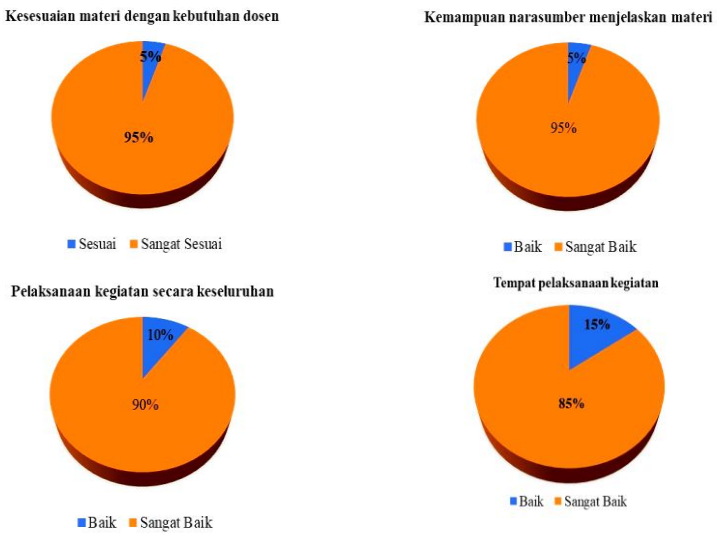
©To Maega | Jurnal Pengabdian Masyarakat. This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license (https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



Gambar 6. Hasil *pretest* dan *postest*

Berdasarkan gambar 6, hasil *pretest* dan *postest* menunjukkan adanya peningkatan pemahaman dari peserta terhadap semua materi yang disampaikan narasumber pada kegiatan pelatihan. Beberapa materi yang disampaikan oleh narasumber yakni: pengisian profil, pengisian kualifikasi, pengisian kompetensi, pengisian pelaksanaan pendidikan, pengisian pelaksanaan penelitian, pengisian pelaksanaan pengabdian, pengisian penunjang. Materi tersebut bersumber dari akun SISTER yang akan menjadi *baseline* ketika akan melakukan penarikan data untuk keperluan pengisian BKD.

Pelaksanaan kegiatan pelatihan secara keseluruhan menunjukkan tingkat kepuasan dan penerimaan yang tinggi dari peserta. Kemampuan narasumber menjelaskan materi mendapatkan respon yang positif dari peserta pelatihan. Tempat pelaksanaan kegiatan pelatihan diapresiasi dengan baik oleh peserta, karena respresentatif untuk kegiatan pelatihan. Sedangkan, semua materi yang diberikan oleh narasumber, menurut peserta sudah sangat sesuai dengan kebutuhan dosen untuk melaporkan kinerjanya secara berkala melalui akun SISTER. Gambar 7 berikut mengilustrasikan tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap evaluasi pelaksanaan kegiatan secara menyeluruh.



Gambar 7. Hasil evaluasi tingkat kepuasan peserta

©To Maega | Jurnal Pengabdian Masyarakat. This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license (https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Hasil pelaksanaan kegiatan menunjukkan sebagian besar peserta memberikan apresiasi positif terhadap kegiatan pelatihan, karena di era teknologi digital semua historis kinerja dosen sudah harus dilaporkan secara digital. Meskipun, pelatihan sudah selesai dilaksanakan, namun pimpinan perguruan tinggi, terutama unit kerja yang membidanginya, harus melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap pelaporan BKD kinerja dosen secara berkelanjutan, agar dosen semakin familiar menggunakan SISTER dan mampu melakukan *update* data portofolio secara mandiri. Meskipun demikian, dosen harus selalu diberikan pendampingan secara berkelanjutan, karena BKD harus dilaporkan setiap semester dan memiliki keterkaitan dengan kinerja institusi. Portofolio data dosen di SISTER dapat dipergunakan untuk *baseline* untuk pengembangan karir dosen kedepannya. Hal tersebut tentunya bisa lebih mendorong dosen untuk terus meningkatkan kompetensinya secara mandiri sesuai dengan rubrik yang ada di Pedoman Operasional BKD serta upaya pemenuhan tuntutan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan pelatihan, dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) meningkatnya pengetahuan, pemahaman dan keterampilan dosen dalam pengisian BKD melalui SISTER yang ditunjukkan dari hasil pretest dan posttest peserta pelatihan, 2) meningkatnya pemahaman dosen terhadap ketentuan BKD sesuai dengan pedoman operasional yang berlaku, serta 3) meningkatnya kesadaran dosen terhadap kewajiban melengkapi bukti portofolio untuk pengisian BKD secara mandiri melalui SISTER. Rekomendasi untuk kegiatan selanjutnya dalam rangka peningkatan mutu dan pengembangan karir dosen yaitu pelatihan publikasi artikel ilmiah pada jurnal nasional terakreditasi dan internasional terindeks Scopus dan pelatihan penulisan kegiatan pengabdian pada jurnal pengabdian.

5. Daftar Pustaka

Arwildayanto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi: Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional*. Bandung: Alphabeta.

Faris, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap Pada Universitas Prima Indonesia. *Agriprimatech*, *4*(1), 16–24. https://doi.org/10.34012/agriprimatech.v4i1.1317

Fenia, S. Z. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan Dosen Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Sekolah Tinggi X di Sumatera Barat. *Jurnal Benefita*, *3*(1), 76. https://doi.org/10.22216/jbe.v3i1.2361

Gadzali, S. S. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dosen di Universitas Subang Kabupaten Subang. *Tedc*, *12*(3), 249–254.

©To Maega | Jurnal Pengabdian Masyarakat. This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license (https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Huda, N. (2020). *Manajemen SDM (Analisis Kinerja Karyawan pada Perusahaan)*. Sumatera Barat: Insan Cendekia Mandiri.

Iswan. (2021). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. Depok: Rajawali Pers.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan praktik)*. Jakarta: Grafindo Persada.

Kurniawan, T., Anzar, F., & Alfi. (2019). Pengaruh Diklat dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pramita Indonesi*a*. *Jurnal Lensa*, *1*(47), 38–46.

Marnis, & Priyono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Zifatama.

Nugroho, Y. A. B. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.

Pramudyo, A. (2010). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, *1*(1), 1. https://doi.org/https://doi.org/10.18196/jbti.v1i1.2407

Rahayu, S. (2020). Analisis Dampak Pendidikan dan Pelatihan Terhadai Kinerja Dosen Tetap di Ibi Dharmajaya. *Jurnal Bisnis Dharmajaya*, *06*(02), 1–9. https://jurnal.Dharmajaya.ac.id/index.php/JurnalBisnis/article/view/2230

Setiawan, I. P., Liong, H., & Sani, A. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada STIA Al-Gazali Barru Kabupaten Barru. *Jurnal Mirai Managemnt*, *6*(1), 2597–4084.

Sinambela, L. P. (2017). Profesionalisme Dosen dan Kualitas Pendidikan Tinggi. *Populis : Jurnal Sosial dan Humaniora*, *2*(4), 579–594. https://doi.org/10.47313/pjsh.v2i2.347

©To Maega | Jurnal Pengabdian Masyarakat. This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license (https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).