



Aplikasi “SILADIKTI” sebagai Penunjang Peningkatan Karir dan Kinerja Dosen

Thohari^{1*}, Herman Tolle², Sabriansyah Rizzika Akbar³, Diah Priharsari⁴ 

¹Teknik Informatika, Universitas Brawijaya, Malang, Indonesia

^{2,3,4} Ilmu Komputer, Universitas Brawijaya, Malang, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received January 10, 2024

Accepted April 13, 2024

Available online April 25, 2024

Kata Kunci:

Aplikasi SILADIKTI, Peningkatan Kinerja, Karir, Dosen

Keywords:

SILADIKTI Application, Performance Improvement, Career, Lecturers



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2024 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

ABSTRAK

Pembinaan dan pengembangan profesi dosen melalui jabatan fungsional (asisten ahli, lektor, lektor kepala, dan profesor) serta karier (penugasan, kenaikan pangkat) dilakukan oleh LLDIKTI VII melalui sistem SILADIKTI. Namun, Perguruan Tinggi menghadapi tantangan dalam mengakses SILADIKTI untuk peningkatan karir dan kinerja dosen, sehingga diperlukan assessment. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis aplikasi SILADIKTI sebagai penunjang peningkatan karir dan kinerja dosen. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kualitatif. Subjek yang terlibat dalam penelitian ini adalah tiga perguruan tinggi yang namanya disamarkan. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Instrumen pengumpulan data menggunakan lembar kuesioner. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan metode analisis data deskriptif kualitatif. Hasil penelitian yaitu hasil assessment melalui dua domain tersebut ditemukan adanya keterbatasan operator bidang pengajuan karir dan kinerja dosen. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa, diperlukan pemerataan peningkatan kualitas SDM pada skil IT khususnya operator SILADIKTI pada masing-masing PT disamping pemahaman pada dosen agar tidak lagi bertumpu pada satu operator dalam mensupport peningkatan karir dan kinerja dosen.

ABSTRACT

The coaching and professional development of lecturers through functional positions (expert assistant, lecturer, head lecturer, and professor) and careers (assignments, promotions) are carried out by LLDIKTI VII through the SILADIKTI system. However, universities face challenges in accessing SILADIKTI to improve the career and performance of lecturers, so an assessment is needed. This study aims to analyze the SILADIKTI application as a support for improving the career and performance of lecturers. This research is included in qualitative research. The subjects involved in this study were three universities whose names were changed. The data was collected using observation, interviews, questionnaires, and documentation. The data collection instrument used a questionnaire sheet. The data that has been collected is then analyzed using qualitative descriptive data analysis methods. The study results are the assessment results through the two domains, which found that operators have limitations in career proposals and lecturer performance has limitations. Therefore, it can be concluded that it is necessary to equalize the improvement of the quality of human resources in IT skills, especially SILADIKTI operators at each PT, in addition to understanding the lecturers so that they no longer rely on one operator in supporting career improvement and lecturer performance.

1. PENDAHULUAN

Pembinaan dan pengembangan dosen mencakup dua aspek yaitu pembinaan dan pengembangan profesi dan karier (Ahmad Sulaiman, 2023; Anjani Wira Murti & Dedy Ramdhani, 2023; Mursidah, 2023; Ritonga, 2022). Dalam pembinaan dan pengembangan profesi, dosen menempuh jabatan fungsional yang dimulai dari asisten ahli, lektor, lektor kepala dan profesor, sementara dalam pembinaan dan pengembangan karier, dosen melalui penugasan, kenaikan pangkat, dan promosi dari Penata Muda Tingkat I golongan ruang III/b hingga Pembina Utama golongan ruang IV/e. Tugas LLDIKTI VII, Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi Wilayah VII, bertanggung jawab untuk memastikan peningkatan kualitas penyelenggaraan pendidikan tinggi, termasuk dalam membina dan mengembangkan dosen dalam kedua aspek tersebut (Bairizki, 2021; Supriyantono et al., 2021). LLDIKTI VII membina 20.813 dosen tetap aktif yang melakukan proses Tridharma di Perguruan Tinggi dengan sebaran jabatan fungsional dosen Asisten Ahli 7.432 Dosen, Lektor 3.965 Dosen, Lektor Kepala 1.113 Dosen dan Profesor 149 Dosen. Serta, dari 12.659 Dosen yang sudah memiliki jabatan fungsional tersebut 7.680 Dosen sudah memiliki sertifikat pendidik. Salah satu upaya LLDIKTI VII dalam mendorong percepatan pengembangan profesi dosen adalah dengan melakukan fasilitasi sistem informasi layanan Pendidikan tinggi (SILADIKTI) terkait jabatan

*Corresponding author.

E-mail addresses: thohari830@gmail.com (Thohari)

fungsi dosen. Adanya aplikasi SILADIKTI ini memungkinkan LLDIKTI untuk mencoba membuat *tools* layanan yang efektif, efisien, dan kredibel dengan memberikan kesempatan bagi perguruan tinggi untuk mengajukan proses pengajuan jabatan fungsional dosen kapanpun serta dapat memantau prosesnya secara transparan.

Teknologi Informasi (TI) dapat digunakan sebagai infrastruktur untuk mendukung tujuan proses pelayanan tersebut. TI juga memainkan peran penting dalam proses pelayanan, yang dapat mempercepat, mempermudah, dan meningkatkan keamanan proses (Putri et al., 2024; Saputra et al., 2023; Zein et al., 2024). Oleh karena itu, menggunakan TI dalam proses pelayanan dapat berdampak positif pada kemajuan perguruan tinggi. Adanya teknologi informasi berbasis internet adalah contoh nyata dari kemajuan teknologi informasi. Banyak website di lembaga publik dan swasta telah mengubah layanan publik (Kurniasih, 2023; Panggabean & Meilani, 2023; Taufik & Warsono, 2020; Wismayanti & Purnamaningsih, 2022). Dalam konteks pendidikan tinggi, institusi pendidikan tinggi harus memiliki situs web yang menyediakan layanan informasi kepada mahasiswa, dosen, dan seluruh civitas akademika secara keseluruhan. IT, sebuah struktur yang berfungsi sebagai pedoman untuk meningkatkan manajemen TI secara berkelanjutan. Selain itu, Framework ITIL (Information Technology Infrastructure Library) juga memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan manajemen TI (Brigidta et al., 2024; Krismayanti & Sutabri, 2023; Oktiviana & Jayadi, 2022; Yuan Mambu et al., 2023). ITIL dikembangkan oleh pemerintahan Inggris pada tahun 1980-an untuk meningkatkan manajemen TI. Framework ITIL terus dikembangkan dan banyak digunakan sebagai "*best practice*" dalam sebuah perusahaan. Perusahaan yang menawarkan jasa atau mengutamakan pelayanan juga menggunakan ITIL dengan tujuan utamanya meningkatkan kepuasan kepada pelanggan. Disamping itu framework ITIL juga dimanfaatkan oleh para staf dalam sebuah perusahaan untuk melakukan proses evaluasi dan proses monitoring serta proses pengambilan keputusan. Sehingga melalui framework ITIL, diharapkan dapat meningkatkan pelayanan dan daya saing serta menyelaraskan proses bisnis dengan penerapan TI terutama di seluruh perguruan tinggi demi menunjang integritas dan kapabilitas civitas khususnya para dosen.

Terdapat beberapa penelitian relevan, pertama penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain yang meneliti mengenai panduan yang dapat digunakan oleh dosen untuk mengisi data-data pada aplikasi SILADIKTI. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa, dengan adanya SILADIKTI merupakan salah satu solusi yang dapat digunakan untuk membantu dosen dalam mengurus jabatan fungsionarisnya. Penelitian selanjutnya membahas mengenai salah satu aplikasi bernama *knowledge mangement system* yang digunakan sebagai dasar pengembangan sistem informasi kinerja dosen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, aplikasi ini mampu mengarahkan, mengontrol, menilai, dan memprediksi peningkatan kualitas dosen dalam menjalankan tridarma perguruan tinggi. Selanjutnya, penelitian lain juga membahas mengenai aplikasi lain yang digunakan sebagai penunjang kinerja dosen, salah satunya adalah aplikasi *vosviewer*. Aplikasi ini dinilai mampu memetakan kinerja dosen selama enam belas tahun terakhir (Sutikno & Aida, 2022; Terttiaavini et al., 2020).

Adapun kebaruan dari penelitian ini yaitu, penelitian ini mengusulkan inovasi dalam pembinaan dan pengembangan profesi serta karier dosen, khususnya dalam konteks penggunaan teknologi informasi. Perlu diketahui bahwa, dalam kerangka jabatan fungsional, pembinaan dan pengembangan dosen seringkali dihadapkan pada tantangan akses dan efisiensi. Maka dari itu, untuk mengatasi hal ini, pendekatan baru menggunakan teknologi informasi, khususnya melalui sistem informasi layanan pendidikan tinggi (SILADIKTI), dapat menjadi solusi yang efektif. Penelitian ini menjadi sangat penting mengingat kompleksitas dan skala dari sistem pendidikan tinggi saat ini. Meskipun telah ada upaya dari LLDIKTI VII dalam menyediakan fasilitas melalui sistem SILADIKTI untuk mempercepat proses pengembangan profesi dosen, namun masih terdapat kesenjangan dalam aksesibilitas dan penerapan teknologi ini secara efektif di semua perguruan tinggi. Hal ini terlihat dari jumlah dosen yang memiliki jabatan fungsional namun belum memiliki sertifikat pendidik yang cukup tinggi, serta tantangan dalam memantau proses pengajuan jabatan fungsional secara transparan. Kesenjangan juga terlihat dalam pemanfaatan TI sebagai infrastruktur pendukung dalam proses pelayanan, di mana perlu adanya penelitian untuk mengevaluasi sejauh mana implementasi TI dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan keamanan proses, serta dampaknya terhadap kemajuan perguruan tinggi secara keseluruhan. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis aplikasi SILADIKTI sebagai penunjang peningkatan karir dan kinerja dosen. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan perguruan tinggi dapat mengoptimalkan pemanfaatan TI untuk meningkatkan pelayanan kepada mahasiswa, dosen, dan civitas akademika lainnya, sesuai dengan standar terbaik yang diadopsi dari framework ITIL.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, yang berarti menguji teori tertentu dengan melihat hubungan antar variabel. Menurut Creswell, penelitian kualitatif adalah metode untuk menguji teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Penelitian ini melibatkan penelitian secara langsung ke responden. Pendekatan kualitatif merupakan metode untuk menemukan pengetahuan melalui pemahaman mendalam terhadap pengalaman individu, nilai-nilai sosial, dan sejarah. Hal ini dilakukan dengan cara melakukan interpretasi terhadap berbagai informasi yang diperoleh dari subjek penelitian (Feny Rita Fiantika et al, 2022; Kusumastuti et al., 2019). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Proses pengumpulan data tersebut dipilih agar mendapatkan data yang lebih akurat yang berkaitan dengan penggunaan SILADIKTI di beberapa perguruan tinggi. Adapun instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah lembar kuesioner. Data diambil dari tiga kampus yang sudah dijelaskan pada gambaran umum studi kasus, yaitu Perguruan Tinggi A, B, dan C. Sumber data yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari wawancara dosen dan admin SILADIKTI, kemudian data dianalisis menggunakan teknik analisis data deskriptif kualitatif yang diperoleh dari pengisian kuesioner. Setelah data dianalisis, langkah selanjutnya adalah melakukan kegiatan *cross check* penilaian sistem informasi yang digunakan melalui *Information Technology Infrastructure Library* (ITIL) sebagai sebuah *framework*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, sesuai dengan Framework ITIL V3, penelitian ini berfokus pada dua instrumen atau domain khusus, yaitu *service design* dan *service operation*. Tujuannya adalah untuk melihat sejauh mana perguruan tinggi memaksimalkan sistem IT dalam pengajuan jabatan fungsional dosen melalui aplikasi SILADIKTI. Assessment dilakukan melalui dua domain tersebut, sebagaimana hasil berikut ini.

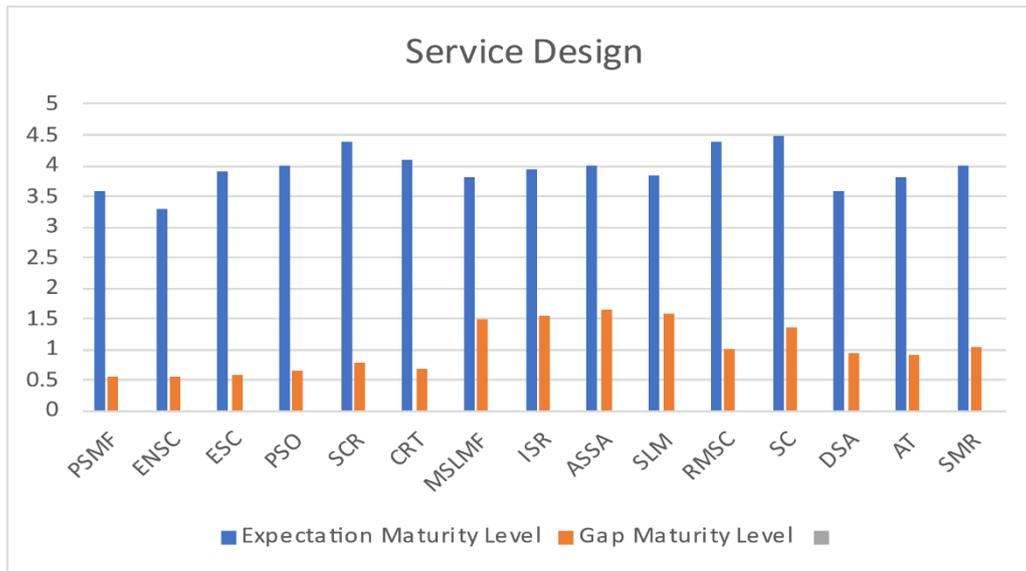
Service Design Assessment

Secara keseluruhan, *service design* universitas masih berada pada tahap 'Repeatable' (tingkat 2). Hal ini menunjukkan bahwa universitas sudah memiliki prosedur IT, namun belum ada pelatihan dan komunikasi serius mengenai standarisasi. Sumber daya manusia (SDM) dibebankan pada individu, dan ketergantungan pada individu yang berkemampuan lebih sangat besar. Sedangkan pada bagian sub *process* dari *service design*, bagian *service level management* memiliki *current maturity* terendah. Dengan nilai di bawah 2,5 menunjukkan diperlukannya perbaikan separuh dari *service design*. Sebab, pada *service level management* mencakup bagaimana cara *maintenance service*, memenuhi permintaan dan kebutuhan serta pengamatan sampai bagaimana laporan layanan bekerja. Berikut merupakan hasil perhitungan domain *service design* yang disajikan pada Tabel 1 serta grafik tingkat kematangan harapan domain *service design* disajikan pada Gambar 1.

Tabel 1. Domain *Service Design* Diukur Tingkat Kematangannya

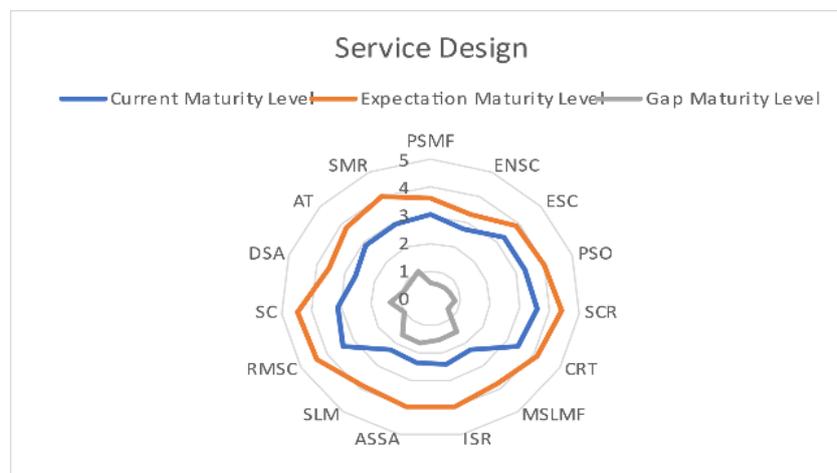
No.	Service Design	Current Maturity Level	Expectation Maturity Level	Gap Maturity Level
1	Supplier Management			
	a. Providing the Supplier management Framework (PSMF)	3,05	3,6	0,55
	b. Evaluation of new Suppliers and Contracts (ENSC)	2,75	3,3	0,55
	c. Establishing new Suppliers and Contracts (ESC)	3,2	3,9	0,7
	d. Processing of Standard Orders (PSO)	3,35	4	0,65
	e. Supplier and Contract Review (SCR)	3,6	4,4	0,8
	f. Contract Renewal or Termination (CRT)	3,4	4,1	0,7
2	Service Level Management			
	a. Maintenance of the SLM Framework (MSLMF)	2,3	3,8	1,5
	b. Identification of Service Requirements (ISR)	2,4	3,95	1,55
	d. Agreements Sign-Off and Service Activation (ASSA)	2,35	4	1,65
	f. Service level monitoring and reporting (SLM)	2,25	3,85	1,6
3	Service Catalogue Management			

No.	Service Design	Current Maturity Level	Expectation Maturity Level	Gap Maturity Level
a.	Required Modifications to Service Catalogue (RMSC)	3,4	4,4	1
b.	Service catalogue (SC)	3,15	4,5	1,35
4	Availability Management			
a.	Design Services for Availability (DSA)	2,65	3,6	0,95
b.	Availability Testing (AT)	2,9	3,8	0,9
c.	Availability monitoring and reporting (AMR)	2,95	4	1,05



Gambar 1. Grafik Tingkat Kematangan Harapan Domain Service Design berdasarkan Kuesioner

Berdasarkan Gambar 1, salah satu solusi yang dapat diterapkan adalah pemberian pelatihan kepada Sumber Daya Manusia (SDM) dengan tujuan meningkatkan kinerja secara merata. Hal ini dilakukan untuk memaksimalkan potensi SDM yang ada agar tidak terjadi ketergantungan pada pihak tertentu dalam pelayanan sistem IT seperti SILADIKTI. Pemberian pelatihan ini difokuskan pada sub-proses service design, khususnya service catalogue management, karena sub-proses ini memiliki nilai tertinggi dalam maturity level. Pada level 3 (Level Defined Proses), Universitas telah memiliki standar dan melakukan dokumentasi serta peningkatan SDM melalui pelatihan. Namun, dalam implementasinya, keberhasilan masih tergantung pada individu, apakah mereka mampu dan memiliki kemauan untuk mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. Diagram maturity level domain service design dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Diagram Maturity Level Domain Service Design

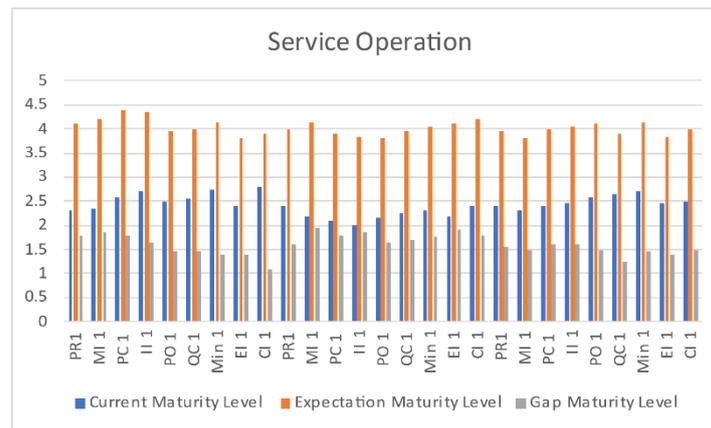
Meskipun telah mencapai level 3, manajemen katalog layanan masih memerlukan cara untuk mengukur dan memantau layanan dengan menerapkan teknologi informasi. Untuk mencapai level yang lebih tinggi, diperlukan peningkatan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan (terutama perguruan tinggi, khususnya dosen yang mengajukan kenaikan jabatan fungsional) serta pemenuhan kebutuhan secara cepat dan tepat dalam proses manajemen ketersediaan. Di samping itu, kesenjangan tingkat kematangan pada bagian manajemen tingkat layanan merupakan yang terbesar. Hal ini menunjukkan bahwa SDM di bagian ini memerlukan perbaikan dan peningkatan kualitas agar proses layanan yang dilakukan dapat maksimal dan sesuai dengan kebijakan sistem.

Service Operation Assessment

Peneliti menggunakan tipe *maturity level high level self assesment* dengan 9 (sembilan) area penilaian (*sub service of process*) yaitu *pre-requisities, management intent, process capability, internal integration, product, quality control, management information, external integration dan customer interface*. Di dalam pertanyaan kuesioner dibagi menjadi 3 (tiga) bagian *site* yaitu; 1) *Site service desk* merupakan titik kontak terpusat yang bertujuan memberikan layanan baik IT maupun non IT serta menerima laporan dari berbagai proses bisnis di Perguruan Tinggi, 2) *Site incident management* merupakan bagian yang berfungsi untuk memperbaiki kinerja layanan IT Universitas dalam waktu secepat mungkin agar bisa kembali normal, sehingga operasi bisnis dan produktivitas SDM meningkat, 3) *Site problem management* merupakan bagian yang mengidentifikasi dan mengelola penyebab insiden layanan IT. Adapun domain *service operation* serta grafik tingkat kematangan harapan domain *service operation* disajikan pada [Tabel 2](#), dan [Gambar 3](#).

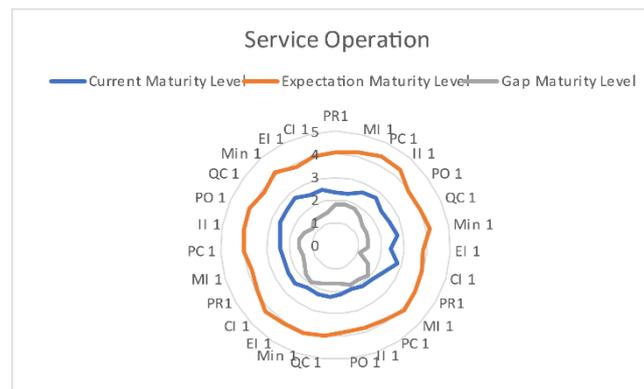
Tabel 2. Domain *Service Operation* Diukur Tingkat Kematangannya

No.	Service Operation	Current Maturity Level	Expectation Maturity Level	Gap Maturity Level
1	Service Desk			
	<i>a. Pre-requisities (PR 1)</i>	2,3	4,1	1,8
	<i>b. Management intent (MI 1)</i>	2,35	4,2	1,85
	<i>c. Process capability (PC 1)</i>	2,6	4,4	1,8
	<i>d. Internal integration (II 1)</i>	2,7	4,35	1,65
	<i>e. Product (PO 1)</i>	2,5	3,95	1,45
	<i>f. Quality Control (QC 1)</i>	2,55	4	1,45
	<i>g. Management information (Min 1)</i>	2,75	4,15	1,4
	<i>h. External integration (EI 1)</i>	2,4	3,8	1,4
	<i>i. Customer interface (CI 1)</i>	2,8	3,9	1,1
2	Incident Management			
	<i>a. Pre-requisities (PR 2)</i>	2,4	4	1,6
	<i>b. Management intent (MI 2)</i>	2,2	4,15	1,95
	<i>c. Process capability (PC 2)</i>	2,1	3,9	1,8
	<i>d. Internal integration (II 2)</i>	2	3,85	1,85
	<i>e. Product (PO 2)</i>	2,15	3,8	1,65
	<i>f. Quality Control (QC 2)</i>	2,25	3,95	1,7
	<i>g. Management information (Min 2)</i>	2,3	4,05	1,75
	<i>h. External integration (EI 2)</i>	2,2	4,1	1,9
	<i>i. Customer interface (CI 2)</i>	2,4	4,2	1,8
3	Problem Management			
	<i>a. Pre-requisities (PR 3)</i>	2,4	3,95	1,55
	<i>b. Management intent (MI 3)</i>	2,3	3,8	1,5
	<i>c. Process capability (PC 3)</i>	2,4	4	1,6
	<i>d. Internal integration (II 3)</i>	2,45	4,05	1,6
	<i>e. Product (PO 3)</i>	2,6	4,1	1,5
	<i>f. Quality Control (QC 3)</i>	2,65	3,9	1,25
	<i>g. Management information (Min 3)</i>	2,7	4,15	1,45
	<i>h. External integration (EI 3)</i>	2,45	3,85	1,4
	<i>i. Customer interface (CI 3)</i>	2,5	4	1,5



Gambar 3. Grafik Tingkat Kematangan Harapan Domain *Service Operation* Berdasarkan Kuesioner

Service Operation memiliki kesetaraan dan sebanding dengan hasil *service design* yaitu masih berada di level 2. Hal ini menunjukkan kinerja sistem operasi tergantung hasil implementasi dari *service design*. Tetapi dalam *expectation maturity* level rata-rata sudah ada di level 4. Level 4 adalah *Managed and Measureable* yaitu Perguruan Tinggi yang mengusulkan kenaikan jabatan fungsional dosennya dapat mengukur dan memonitor prosedur yang ada sehingga mudah ditanggulangi jika terjadi penyimpangan. Proses yang ada sudah berjalan dengan baik dan konstan. Namun, otomasi dan perangkat teknologi informasi yang digunakan masih terbatas. Berikut merupakan diagram *maturity level domain service operation* yang disajikan pada Gambar 4.



Gambar 4. Diagram Maturity Level Domain *Service Operation*

Peningkatan hingga level 5, sebagaimana tercantum dalam Gambar 4, membutuhkan kecanggihan sistem dan kelengkapannya yang memungkinkan otomatisasi sistem secara berkelanjutan. Selain itu, SDM yang merata sesuai dengan kebutuhan akan menghilangkan ketergantungan antar satu sama lain. Jika semua aspek tersebut dapat diperbaiki sebagaimana mestinya, layanan akan berjalan dinamis dan beradaptasi secara cepat terhadap segala kemungkinan yang akan terjadi atau masalah yang akan dihadapi pada tahap berikutnya.

Pembahasan

Peningkatan karir dan kinerja dosen merupakan isu penting dalam dunia pendidikan tinggi. Di era digital ini, teknologi informasi menjadi alat bantu yang esensial untuk mencapai tujuan tersebut (Adhan et al., 2019; Hidayat & Bayudhiringantara, 2023; Mardikaningsih & Darmawan, 2022; Yuristia et al., 2023). Salah satu contohnya adalah aplikasi "SILADIKTI" yang dikembangkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran dan pengaruh aplikasi SILADIKTI dalam menunjang peningkatan karir dan kinerja dosen. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang keefektifan SILADIKTI dalam mendukung karir dan kinerja dosen, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi penggunaannya. Penelitian ini memiliki beberapa kelebihan sebagai berikut. Pertama, ditinjau dari relevansi topik. Penelitian ini mengangkat topik yang sangat relevan dengan kebutuhan dosen dan perguruan tinggi di Indonesia. SILADIKTI merupakan aplikasi yang wajib digunakan oleh dosen untuk

mengelola data diri, publikasi ilmiah, dan berbagai aspek karir lainnya. Memahami bagaimana SILADIKTI dapat menunjang peningkatan karir dan kinerja dosen menjadi sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan tinggi di Indonesia. Kedua, ditinjau dari pendekatan yang digunakan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang memungkinkan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengalaman dosen dalam menggunakan SILADIKTI. Hal ini penting karena SILADIKTI bukan hanya tentang teknologi, tetapi juga tentang perilaku manusia dan interaksi sosial. Ketiga, ditinjau dari keberagaman data. Penelitian ini mengumpulkan data dari berbagai sumber, yaitu dosen, admin SILADIKTI, dan dokumen resmi. Hal ini memungkinkan perspektif yang lebih komprehensif tentang bagaimana SILADIKTI digunakan dan bagaimana pengaruhnya terhadap karir dan kinerja dosen. (Assyakurrohim et al., 2022; Firdaus et al., 2023; Nurdin & Pettalongi, 2022; Riswanto et al., 2023; Safitri, 2021). Terakhir, ditinjau dari temuan yang bermanfaat. Penelitian ini menemukan beberapa temuan yang bermanfaat, seperti kekuatan dan kelemahan SILADIKTI dalam menunjang karir dan kinerja dosen, lalu tantangan yang dihadapi dosen dalam menggunakan SILADIKTI, serta rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas SILADIKTI dalam menunjang karir dan kinerja dosen. Selain itu, temuan ini dapat digunakan oleh LLDIKTI, perguruan tinggi, dan dosen untuk meningkatkan implementasi SILADIKTI dan mencapai tujuan pendidikan tinggi yang lebih baik.

Namun, walaupun demikian, adapun keterbatasan penelitian yang dilakukan. Pertama, penelitian ini hanya melibatkan sejumlah kecil dosen dari beberapa perguruan tinggi. Hal ini membatasi generalisasi temuan penelitian ke seluruh dosen di Indonesia. Maka dari itu, perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan melibatkan sampel yang lebih besar dan lebih representatif dari populasi dosen di Indonesia. Kedua, penelitian ini dilakukan dalam waktu yang singkat. Hal ini membatasi kedalaman analisis data dan pemahaman tentang berbagai faktor yang memengaruhi penggunaan SILADIKTI. Maka dari itu, dibutuhkan penelitian lanjutan dengan durasi yang lebih lama untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang penggunaan SILADIKTI. Selain itu, terdapat implikasi dari penelitian yang dilakukan. Pertama, temuan penelitian ini dapat digunakan oleh Kemendikbudristek untuk mengembangkan kebijakan yang terkait dengan penggunaan SILADIKTI. Kebijakan tersebut dapat mencakup; (1) penyempurnaan fitur dan fungsionalitas SILADIKTI agar lebih mudah digunakan dan bermanfaat bagi dosen; (2) peningkatan pelatihan dan sosialisasi SILADIKTI kepada dosen agar mereka dapat menggunakan aplikasi ini secara maksimal; dan (3) pengembangan infrastruktur teknologi informasi di perguruan tinggi untuk mendukung penggunaan SILADIKTI.

Kedua, perguruan tinggi dapat memanfaatkan temuan penelitian ini untuk meningkatkan implementasi SILADIKTI di lingkungan perguruan tinggi. Hal ini dapat dilakukan dengan membuat aturan dan kebijakan internal terkait penggunaan SILADIKTI, memberikan pelatihan dan pendampingan kepada dosen dalam menggunakan SILADIKTI, dan memanfaatkan SILADIKTI untuk memantau dan mengevaluasi kinerja dosen. Ketiga, dosen dapat memanfaatkan temuan penelitian ini untuk meningkatkan pemahaman mereka tentang SILADIKTI dan bagaimana aplikasi ini dapat membantu mereka dalam meningkatkan karir dan kinerja. Hal ini dapat dilakukan dengan mengikuti pelatihan dan sosialisasi SILADIKTI, membaca panduan dan tutorial SILADIKTI, dan bertukar informasi dan pengalaman dengan dosen lain tentang penggunaan SILADIKTI. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan implikasi yang signifikan bagi kebijakan, perguruan tinggi, dan dosen dalam upaya meningkatkan karir dan kinerja dosen melalui penggunaan aplikasi SILADIKTI. Dengan menerapkan temuan penelitian ini, diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan tinggi di Indonesia.

4. SIMPULAN

Teknologi merupakan cara tercepat dan tepat di masa sekarang sebagai sistem layanan dalam menunjang karir dan kinerja dosen, terutama di lingkungan perguruan tinggi. Sehingga diperlukan peningkatan kualitas layanan yang diberikan kepada customer (Perguruan Tinggi khususnya dosen yang mengajukan kenaikan jabatan fungsional) serta pemenuhan kebutuhan secara cepat dan tepat pada proses *Availability management*. Oleh karena itu, pemerataan SDM di lingkungan perguruan tinggi dalam sistem layanan IT khususnya layanan pengajuan jabatan fungsional sekaligus peningkatan kinerja dosen praktis diperlukan, agar pada perguruan tinggi terkait tidak bertumpu pada salah-satu pihak/ SDM saja, hal tersebut bertujuan untuk memaksimalkan pemanfaatan SILADIKTI sebagai sistem pengajuan jabatan dan peningkatan kinerja dosen melalui operator pelaksana yang ada di perguruan tinggi terkait.

5. DAFTAR PUSTAKA

Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>.

- Ahmad Sulaiman, Q. K. (2023). Analisis Kebijakan Islam Pada Pendidikan Tinggi, Sertifikasi Guru Dan Dosen. *Jurnal Kpendidikan Dan Konseling*, 5(14), 5594–5601. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i1.11964>.
- Anjani Wira Murti, & Deddy Ramdhani. (2023). Ambiguitas Kebijakan Pemerintah Daerah atas Pengembangan Karir Guru PAI. *At-Tarbawi: Jurnal Kajian Kependidikan Islam*, 8(1), 59–72. <https://doi.org/10.22515/attarbawi.v8i1.6812>.
- Assyakurrohim, D., Ikhrum, D., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2022). Metode Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(01), 1–9. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1951>.
- Bairizki, A. (2021). *Manajemen Public Relations (Teori dan Implementasi Humas Perguruan Tinggi)*. Pustaka Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=NfFcEAAAQBAJ>.
- Brigidta, O. T., Mukaromah, S., & Faroqi, A. (2024). Penyusunan Standart Operasional Prosedur Insiden Manajemen menggunakan Framework ITIL Versi 3 Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur digunakan oleh Dinas Koperasi sebagai standar atau acuan, khususnya dalam menyelesaikan. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Telekomunikasi*, 2(2). <https://doi.org/10.62951/bridge.v2i2.65>.
- Feny Rita Fiantika et al. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. In Metodologi Penelitian Kualitatif. In Y. Novita (Ed.), *Rake Sarasin* (Issue Maret). <https://scholar.google.com/citations?user=O-B3eJYAAAAJ&hl=en>.
- Firdaus, I., Hidayati, R., Hamidah, R. S., Rianti, R., Cahyuni, R., & Khotimah, K. (2023). Model-Model Pengumpulan Data dalam Penelitian Tindakan Kelas. *Jurnal Kreativitas Mahasiswa*, 1(2), 2023. <https://riset-iaid.net/index.php/jpm/article/view/1443>.
- Hidayat, A., & Bayudhigantara, E. M. (2023). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Tridharma Perguruan Tinggi Terhadap Peningkatan Mutu Dosen PTS. *Journal on Education*, 6(1), 5070–5086. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.3661>.
- Krismayanti, D., & Sutabri, T. (2023). Analisis IT Service Management (ITSM) Pada Layanan Administrasi Mahasiswa STIPER Sriwigama Menggunakan Framework ITIL V3. *Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology*, 1(3), 190–195. <https://doi.org/10.31004/ijmst.v1i3.149>.
- Kurniasih, D. (2023). Inovasi Pelayanan Publik Melalui Teknologi Digitalisasi Di Kabupaten Banyumas. *Dinamika Governance Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 12(4), 373 – 383. <http://ejournal.upnjatim.ac.id/index.php/jdg/article/view/1198>.
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Annisya, F. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif* (F. Annisya & Sukarno (eds.)). Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP). <https://books.google.co.id/books?id=637LEAAAQBAJ>.
- Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2022). Tinjauan tentang kualitas kehidupan kerja, kompensasi, komitmen organisasi dan kontribusi terhadap kinerja dosen. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6), 6511–6521. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.9337>.
- Mursidah. (2023). Manajemen Pengembangan Karir Guru. *Khidmat*, 1(1), 48–54. <https://ejournal.edutechjaya.com/index.php/khidmat>.
- Nuridin, N., & Pettalongi, S. S. (2022). Menggunakan Paradigma Studi Kasus Kualitatif Interpretatif Online dan Offline Untuk Memahami Efektivitas Penerapan E-Procurement. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), 155–168. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v13i2.1518>.
- Oktiviana, L., & Jayadi, R. (2022). Evaluation of It Service Management Implementation Related To Incident Management With Itil Framework in Pt. Xyz. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 3(3), 758–771. <https://doi.org/10.36312/jcm.v3i3.1396>.
- Panggabean, C., & Meilani, N. L. (2023). Digitalisasi Pelayanan Publik Di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Aplikasi Pekanbaru Dalam Genggaman Dalam Tinjauan Digital Era Governance). *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(3), 721–728. <https://doi.org/10.55681/sentri.v2i3.622>.
- Putri, A. R., Saadah, D. M., Alvienna, W., & Utami, P. (2024). Peran Teknologi Informasi dalam Meningkatkan Efisiensi Pengadaan Barang dan Jasa di Organisasi Non-Profit. *Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 243–257. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v2i1.837>.
- Riswanto, A., Joko, J., Boari, Y., Taufik, M. Z., Kabanga, T., Irianto, I., Farid, A., Yusuf, A., Hina, H. B., Kurniati, Y., & others. (2023). *Metodologi Penelitian Ilmiah: Panduan Praktis Untuk Penelitian Berkualitas* (Sepriano & Efitra (eds.)). PT. Sonpedia Publishing Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=9HnpEAAAQBAJ>.
- Ritonga, A. K. (2022). Pengembangan dan Pembinaan Karir Guru di bidang Pendidikan Kejuruan. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 6(2), 3973–3982. <https://doi.org/10.58258/jisip.v6i2.3042>.
- Safitri, T. (2021). Pendidikan Kesehatan Reproduksi dan Seksual yang Komprehensif Membentuk Remaja yang Berkualitas. *Ilmu Pengetahuan*, 1(2), 8–14. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v1i1.68>.

- Saputra, A. M. A., Kharisma, L. P. I., Rizal, A. A., Burhan, M. I., Purnawati, N. W., Sepriano, S., Agusdi, Y., Efitra, E., & Juansa, A. (2023). *Teknologi Informasi: Peranan TI dalam berbagai bidang* (Sepriano & Y. Agusdi (eds.)). PT. Sonpedia Publishing Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=GgHSEAAAQBAJ>.
- Supriyantono, A., Usino, W., Solichin, A., Mahpudz, A., Sulaeman, E., Surjaatmadja, S., Suganda, T., Ariyanti, M., Redjeki, E. S., Gonadi, L., & others. (2021). *Berbagi untuk Negeri: Kiprah dan Pemikiran Detasrer untuk Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Indonesia* (R. Sulistijowati (ed.)). Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=NtV0EAAAQBAJ>.
- Sutikno, & Aida, N. (2022). Seminar Pengisian SILADIKTI untuk Pengajuan Kenaikan Pangkat Dosen STT dan STIE Gempol. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(5), 565–573. <https://doi.org/10.55681/swarna.v2i5.539>.
- Taufik, T., & Warsono, H. (2020). Birokrasi Baru Untuk New Normal: Tinjauan Model Perubahan Birokrasi Dalam Pelayanan Publik Di Era Covid-19. *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 2(1), 1–18. <https://doi.org/10.14710/dialogue.v2i1.8182>.
- Terttiaavini, T., Zamzam, F., Ramadhan, M., & Saputra, T. S. (2020). Knowledge Mangement System sebagai Dasar Pengembangan Sistem Informasi Kinerja Dosen. *Jurnal Ilmiah Informatika Global*, 11(2), 1–6. <https://doi.org/10.36982/jiig.v11i2.1200>.
- Wismayanti, K. W. D., & Purnamaningsih, P. E. (2022). Penerapan Pelayanan Publik Berbasis E- Government Dalam Program Layanan Perizinan Online (Laperon) Di DPMPTSP Kabupaten Badung. *Jurnal Cakrawala*, 05(01), 45–56. <https://www.ejournal.universitasmahendradatta.ac.id/index.php/cakrawarti/article/view/389>.
- Yuan Mambu, J., Rantung, R., Adam, S., & Pungus, D. (2023). KLIK: Kajian Ilmiah Informatika dan Komputer Desain Tata Kelola Teknologi Informasi Hotel Menerapkan Kerangka COBIT 2019. *Media Online*, 3(6), 621–631. <https://doi.org/10.30865/klik.v3i6.841>.
- Yuristia, R., Prawito, P., Nurmeiliasari, U. fah, Fahrurrozi, F., Wilopo, M. D., Lukman, A. H., Anis, U., & Sugara, A. (2023). Optimalisasi Kinerja Teaching Staff Menuju Akreditasi Internasional di Fakultas Pertanian Universitas Bengkulu. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 11(1), 84–94. <https://doi.org/10.21831/jamp.v11i1.57699>.
- Zein, H. M. H. M., Septiani, S., Kurnia, M. R., & Pustaka. (2024). *Digitalisasi Pemerintahan Daerah: Katalis Untuk Integrasi dan Optimasi Good Governance* (M. R. Kurnia (ed.)). Sada Kurnia Pustaka. <https://books.google.co.id/books?id=sdb-EAAAQBAJ>.