

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA DOSEN DENGAN *IT BALANCED SCORECARD*

I Gede Juliana Eka Putra ¹⁾ Anak Agung Gede Agung Wedhatama Pemayun ²⁾

Program Studi Teknik Informatika ¹⁾²⁾

STMIK Primakara, Denpasar, Bali ¹⁾

gedejep@primakara.ac.id ¹⁾ wedhatama@primakara.ac.id ²⁾

ABSTRACT

To develop competent educators in line with the vision and mission of higher education certainly requires a variety of efforts that are measurable and sustainable. Many efforts can be made so that these goals can be achieved, one of which is through lecturer performance appraisal. To carry out the process of evaluating the performance of lecturers is inseparable from the participation of the support unit of the institution in providing data and information related to the track record of lecturers in carrying out the tri dharma activities of higher education. In designing the performance appraisal system, the IT Balanced Scorecard perspective approach is adopted, namely the company's contribution, operational excellence, user orientation and future orientation. The results of this study found that the perspective of operational excellence and user orientation contribute to the educational aspect. For the perspective of corporate contribution more towards aspects of research and community service. As for the future orientation perspective, in addition to influencing research and service aspects, it also contributes to the supporting aspects. In addition, by using the IT Balanced Scorecard method, several supporting subsystems can be developed for each unit to facilitate the institution in assessing the performance of lecturers at Primakara STMIK.

Keywords: Decision Support System, Lecturer Performance, IT Balanced Scorecard

ABSTRAK

Untuk menghasilkan tenaga pendidik yang kompeten sejalan dengan visi dan misi perguruan tinggi tentunya memerlukan berbagai upaya yang terukur dan berkesinambungan. Banyak upaya yang bisa dilakukan agar tujuan tersebut dapat dicapai, salah satunya melalui penilaian kinerja dosen. Untuk melakukan proses penilaian kinerja dosen tidak terlepas dari peran serta unit pendukung dari institusi dalam memberikan data dan informasi terkait rekam jejak dosen dalam melaksanakan kegiatan tri dharma perguruan tinggi. Dalam perancangan system penilaian kinerja ini dilakukan dengan pendekatan perspektif *IT Balanced Scorecard*, yaitu kontribusi perusahaan, kesempurnaan operasional, orientasi pengguna dan orientasi masa depan. Hasil dari penelitian ini diperoleh bahwa perspektif *operational excelent* dan *user orientation* berkontribusi pada aspek pendidikan. Untuk perspektif *corporate contribution* lebih ke arah aspek penelitian dan pengabdian masyarakat. Sedangkan untuk perspektif *future orientation* selain berpengaruh pada aspek penelitian dan pengabdian juga memiliki kontribusi pada aspek penunjang. Selain itu, dengan menggunakan metode *IT Balanced Scorecard* dapat dikembangkan beberapa subsistem pendukung untuk setiap unit yang memudahkan institusi dalam melakukan penilaian kinerja dosen di STMIK Primakara.

Kata Kunci: Sistem Pendukung Keputusan, Kinerja Dosen, *IT Balanced Scorecard*

PENDAHULUAN

Untuk menghasilkan tenaga pendidik yang kompeten sejalan dengan Visi dan Misi perguruan tinggi tentunya memerlukan berbagai upaya yang terukur dan berkesinambungan. Banyak upaya yang bisa dilakukan agar tujuan tersebut dapat dicapai, salah satunya melalui penilaian kinerja dosen. Untuk melakukan proses penilaian kinerja dosen tidak terlepas dari peran serta unit pendukung dari intitusi dalam memberikan data dan informasi terkait rekam jejak dosen dalam melaksanakan kegiatan tri dharma perguruan tinggi [1]

Sebagai lembaga pendidikan yang relative baru, STMIK Primakara yang baru berumur 3 tahun mengalami kendala dalam mengukur kinerja dosen. Dengan minimnya jumlah penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh dosen STMIK Primakara, maka akan berdampak pada pencapaian visi dan misi khususnya pada penjaminan mutu dosen STMIK Primakara. Untuk menjaga kualitas dosen, institusi secara rutin melakukan monitoring dan evaluasi kinerja dosen. Hasil monitoring dan evaluasi kinerja dosen di STMIK Primakara selama ini berupa rekapitulasi yang bersumber dari data beban kerja dosen terkait pengajaran, penelitian dan pengabdian yang disusun secara manual oleh Kepala Program Studi menggunakan perangkat lunak Microsoft Excel. Permasalahan ini berdampak pada lamanya waktu yang dibutuhkan untuk melakukan proses penilaian dikarenakan harus mengumpulkan data kegiatan satu persatu dosen. Selain itu, hasil evaluasi kinerja dosen yang belum sesuai dengan pedoman evaluasi kinerja dosen yang sudah ditetapkan STMIK Primakara serta sulitnya institusi dalam menentukan kebijakan-kebijakan terkait peningkatan kualitas dosen seperti: studi lanjut, pelatihan dan penghargaan serta tidak adanya data kinerja dosen secara historis. sampai saat ini belum ada perangkat lunak yang secara khusus untuk mengolah data sebagai alat untuk

melakukan monitoring dan evaluasi kinerja dosen.

Mengingat pentingnya kinerja dosen untuk menjaga kualitas lulusan serta meningkatkan daya saing STMIK Primakara tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah membuat system pendukung keputusan yang mampu memudahkan dalam menilai kinerja dosen di STMIK Primakara serta membantu institusi dalam menentukan kebijakan-kebijakan terkait peningkatan kualitas dosen STMIK primakara.

IT *Balanced Scorecard* yang merupakan modifikasi dari *Balanced Scorecard* Tradisional [2]. Untuk menganalisis kinerja perusahaan berkaitan dengan tata kelola IT dapat dilakukan dengan *Information Technology Balanced Scorecard* (*IT Balanced Scorecard*) yang merupakan suatu sistem manajemen, pengukuran dan pengendalian yang secara cepat, tepat dan komprehensif dapat memberikan pemahaman kepada pimpinan tentang potret dan pengembangan teknologi informasi di insitusinya [3]. Pendekatan IT *Balanced Scorecard* tersebut berdasarkan 4 perspektif yaitu: kontribusi organisasi, orientasi pengguna, keunggulan operasional, orientasi dimasa depan [2].

Penelitian ini diawali dengan tahap pengumpulan data dengan melakukan observasi, survey, dan wawancara. berdasarkan hasil dari tahap pengumpulan data. Analisis dilakukan dengan memperhatikan permasalahan yang ada, tujuan dibangunnya sistem informasi, identifikasi input data, serta identifikasi output yang merupakan kebutuhan laporan/tampilan informasi yang diinginkan. Tahap selanjutnya adalah desain sistem. Pada tahap ini akan dibuat rancangan sistem informasi yang terinci berdasarkan Key Performa Indicator yang diperoleh. Hasil penelitian berupa rancangan system informasi penilaian kinerja dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi.

TINJAUAN PUSTAKA KINERJA

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Agung, dalam menyelenggarakan pendidikan, salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar adalah dengan meningkatkan kinerja dosen [4]. Dalam upaya meningkatkan kinerja dosen, diperlukan suatu sistem penilaian kinerja dosen yang dapat mengukur apakah dosen sudah memenuhi standar yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan. Hasil sistem penilaian kinerja dosen menjadi bahan evaluasi bagi manajemen berkaitan dengan keputusan dalam upaya peningkatan kinerja dosen. Penilaian kinerja mengacu pada suatu system formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil. Dengan demikian, penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja personil dalam lingkup tanggung jawabnya [5]. Penilaian kinerja membutuhkan standar yang jelas yang dijadikan tolak ukur atau patokan terhadap kinerja yang akan diukur. Standar yang dibuat harus berhubungan dengan jenis pekerjaan yang akan diukur dan hasil yang diharapkan. Ada empat hal yang harus diperhatikan dalam menyusun standar penilaian kinerja yaitu a) *validity* yaitu keabsahan standar tersebut sesuai dengan jenis pekerjaan yang dinilai. b) *agreement* berarti persetujuan, yaitu standar penilaian tersebut disetujui dan diterima oleh semua pegawai yang akan mendapat penilaian. c) *realism* berarti standar penilaian tersebut bersifat realistik, dapat dicapai oleh para pegawai dan sesuai dengan kemampuan pegawai. d) *objectivity* berarti standar tersebut bersifat obyektif, yaitu adil, mampu mencerminkan keadaan yang sebenarnya tanpa menambah atau mengurangi kenyataan dan sulit untuk dipengaruhi oleh bias-bias penilai.

Kinerja dosen pada suatu perguruan tinggi merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap dosen sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh dosen tersebut sesuai dengan peranannya. Untuk dapat menentukan kualitas kinerja dosen perlu adanya kriteria yang jelas. Kinerja dosen merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya lembaga perguruan tinggi untuk mencapai tujuannya. Di dalam dunia yang kompetitif, setiap perguruan tinggi memerlukan kinerja dosen yang tinggi. Pada saat yang bersamaan, dosen sebagai ujung tombak suatu perguruan tinggi memerlukan umpan balik dari lembaga atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang. Umpan balik terhadap kinerja dosen dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja. Penilaian kinerja dosen merupakan suatu proses dimana lembaga melakukan evaluasi atau menilai kinerja dosen atau mengevaluasi hasil pekerjaan dosen. Penilaian yang dilakukan terhadap dosen berbasis pada pengawasan, artinya penilaian yang dilakukan terhadap dosen tidak saja ditujukan untuk menilai kinerja, juga sekaligus berpungsi untuk mengawasi dosen dalam melaksanakan tugas pokoknya, yaitu kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat.

SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN

Decision Support System atau Sistem Pendukung Keputusan merupakan sebuah sistem informasi yang berbasis komputer yang digunakan untuk proses pengambilan keputusan yang menyediakan dukungan informasi yang interaktif bagi manajer dan praktisi bisnis. Dalam sistem ini model yang digunakan adalah model analitis, database, penilaian dan pandangan pembuat keputusan dan proses pemodelan berbasis komputer yang interaktif guna mendukung pengambilan keputusan yang semi terstruktur [6]. Konsep pendukung keputusan (SPK)/Decision Support System(DSS) pertama kali diungkapkan pada tahun 1970-an oleh Scott Morton. Menurut Gorry dan Morton (1971) yang mendefinisikan DSS sebagai "Sistem berbasis komputer interaktif, yang membantu para

pengambil keputusan untuk menggunakan data dan berbagai model untuk memecahkan masalah-masalah yang tidak terstruktur” Sistem pendukung keputusan tidak ditekankan untuk membuat keputusan. Dengan sekumpulan kemampuan untuk mengolah informasi/data yang diperlukan dalam proses pengambilan keputusan, sistem hanya berfungsi sebagai alat bantu manajemen [7].

Pada dasarnya SPK dirancang untuk mendukung seluruh tahap pengambilan keputusan mulai dari mengidentifikasi masalah, memilih data yang relevan, menentukan pendekatan yang digunakan dalam proses pengambilan keputusan, sampai mengevaluasi pemilihan alternative [8]. Menurut Yoga, dengan menggunakan Sistem pendukung keputusan yang memiliki *database*, maka data dosen atau nilai dari penilaian kinerja dosen dapat disimpan didalam *database*. Sehingga apabila terjadi kesalahan dalam penginputan data dosen dan nilai penilaian, maka data yang terjadi kesalahan tersebut dapat diperbaiki tanpa harus menginput ulang data dosen dan nilai penilaian kinerja dosen [9].

IT BALANCED SCORECARD

Balanced Scorecard pertama kali dipublikasikan dalam artikel Robert S. Kaplan dan David. P. Norton di Harvard Business Review tahun 1992 dalam sebuah artikel yang berjudul “*Balanced Scorecard – Measures that Drive Performance*” Intinya *scorecard* terdiri atas tolok ukur keuangan yang menunjukkan hasil dari tindakan yang diambil sebagaimana ditunjukkan pada tiga perspektif tolak ukur operasional lainnya: kepuasan pelanggan, proses internal dan kemampuan berorganisasi untuk belajar dan melakukan perbaikan [10].

IT *Balanced Scorecard* yang merupakan modifikasi dari *Balanced Scorecard* Tradisional. Pada tahun 1997, Van Grembergen dan Van Bruggen mengadopsi *balanced scorecard* untuk dipergunakan pada Departemen Teknologi Informasi, sehingga terjadi perubahan perspektif

pada model tradisional dan model *IT Balanced Scorecard* [11]. Untuk menganalisis kinerja perusahaan berkaitan dengan tata kelola IT dapat dilakukan dengan *Information Technology Balanced Scorecard (IT Balanced Scorecard)* yang merupakan suatu sistem manajemen, pengukuran dan pengendalian yang secara cepat, tepat dan komprehensif dapat memberikan pemahaman kepada pimpinan tentang potret dan pengembangan teknologi informasi di insitusinya.

IT Balanced Scorecard adalah sebuah metodologi manajemen kinerja dapat menjabarkan dan memproyeksikan serta memberikan kerangka berpikir untuk menjabarkan strategi penerapan teknologi informasi perusahaan ke dalam segi operasional [12]. *IT Balanced Scorecard* terdiri dari 4 (empat) perspektif. 1) Perspektif kontribusi organisasi adalah perspektif yang mengevaluasi kinerja IT berdasarkan pandangan dari manajemen eksekutif, direktur dan stakeholder. 2) Perspektif orientasi pengguna adalah perspektif untuk mengevaluasi kinerja IT berdasarkan cara pandang pengguna yang ada. 3) Perspektif keunggulan operasional adalah perspektif yang menilai kinerja IT berdasarkan cara pandang manajemen IT itu sendiri dan lebih jauh lagi adalah pihak yang berkaitan dengan audit dan pihak yang menetapkan aturan-aturan yang digunakan. 4) Perspektif orientasi masa depan adalah perspektif yang menilai kinerja IT berdasarkan cara pandang dari departemen itu sendiri, yaitu pelaksanaan, para praktisi dan profesional yang ada. Perspektif ini akan menyiapkan infrastruktur organisasi yang memungkinkan tujuan-tujuan dalam tiga perspektif lainnya dapat dicapai. Dalam memasuki lingkungan bisnis yang kompetitif, manajemen sistem informasi yang baik merupakan faktor penting yang harus diperhatikan. Perencanaan strategis yang baik, dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam proses bisnis, memberikan nilai tambah berupa *competitive advantage* dalam persaingan

bisnis, serta mampu meningkatkan kinerja dan menumbuhkan daya saing yang berkelanjutan (*sustainable competitive*)[13].

METODOLOGI PENELITIAN

Tahap awal yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melakukan pengumpulan data dengan mengamati kondisi dan situasi yang di STMIK Primakara secara langsung pada proses-proses yang terjadi seperti mengkaji struktur organisasi yang dimiliki saat ini, selain itu juga dilakukan pengamatan terhadap proses evaluasi yang telah dilakukan. Pengamatan yang dilakukan juga terhadap infrastruktur teknologi informasi serta kompetensi SDM yang dimiliki. Observasi tersebut dilakukan untuk mendapatkan gambaran terkait dengan kesiapan teknis dan nonteknis terhadap system yang dirancang. Untuk selanjutnya dilakukan wawancara kepada Kepala Program Studi serta Kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat terkait dengan evaluasi yang telah dilakukan.

Dari Pengumpulan data tersebut kemudian dilakukan analisis data dengan menghubungkan keterkaitan persepektif IT Balanced Scorecard terhadap visi, misi, serta tujuan strategic STMIK Primakara. Setelah itu dilakukan penentuan Key Performa indicator bagi setiap perspektif untuk selanjutnya dilakukan pembobotan terhadap masing-masing aspek dalam perancangan sistem.

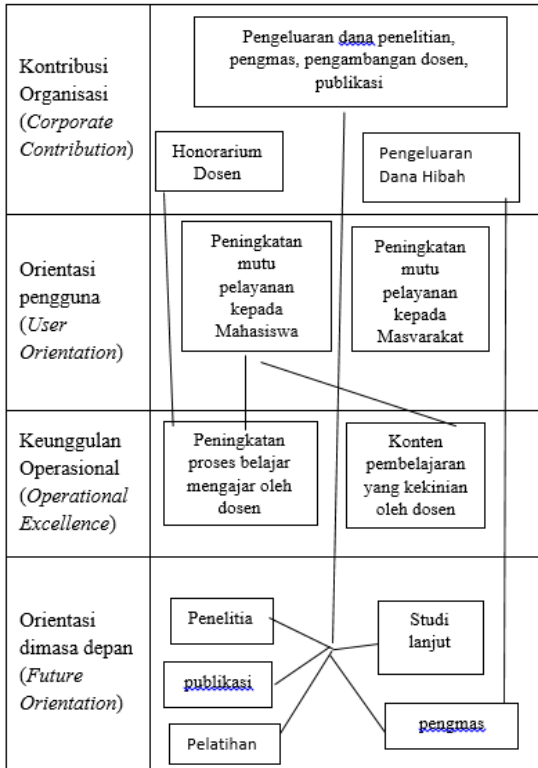
HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian tahap awal yang dilakukan adalah mengamati seluruh proses yang terjadi di STMIK Primakara diantaranya melakukan pengamatan terhadap struktur organisasi yang dimiliki saat ini serta efektifitas fungsi dari setiap organisasi tersebut. STMIK Primakara dipimpin oleh seorang Ketua dan dibantu oleh empat wakil ketua yang memiliki tugas dan wewenang yang berbeda. Wakil Ketua I memiliki fungsi dalam pengelolaan kegiatan perkuliahan dan akademik. Wakil Ketua I membawahi 3 program studi (Prodi Sistem Informasi, Prodi Teknik Informatika, Prodi Sistem Informasi Akuntansi), bagian akademik, dan bagian Pusat Pengembangan Teknologi Informasi (PTTI).

Wakil Ketua II memiliki fungsi untuk pengelolaan keuangan dan sumber daya manusia yang ada di STMIK Primakara. Wakil Ketua II membawahi bagian Human Resource and Development (HRD), bagian Keuangan, dan Bagian Unit Pelayanan Teknis. Wakil Ketua III memiliki fungsi terkait pengelolaan kemahasiswaan, alumni, dan kerjasama. Wakil Ketua III membawahi bagian kemahasiswaan, bagian Kantor Urusan Internasional dan Kerjasama (KUIK), serta bagian Pusat Karir. Sedangkan Wakil Ketua IV memiliki tugas untuk menumbuhkembangkan inovasi yang dilakukan di dalam STMIK Primakara dan dengan mitra luar seperti pemerintah pusat, pemerintah daerah, lembaga kelitbangan, lembaga pendidikan, lembaga penunjang inovasi, dunia usaha, komunitas, dan masyarakat di daerah dalam rangka mempercepat perwujudan misi dan pencapaian visi STMIK primakara. Wakil Ketua IV membawahi Inkubator Bisnis primakara, Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM), serta Sentra HKI dan Komersialisasi. Dari sisi infrastruktur teknologi informasi, STMIK Primakara telah memiliki infrastruktur yang sangat memadai baik dari sisi hardware maupun software. Pengelolaan teknologi informasi dilaksanakan oleh Pusat Pengembangan Teknologi Informasi (PPTI) dibawah naungan Wakil Ketua I bidang Akademik

Berdasarkan hasil tabulasi terhadap visi, misi, dan penjabaran dalam tujuan strategic, kemudian disusun hubungan keterkaitan masing-masing perspektif dengan tujuan strategic seperti pada tabel 1.

Tabel 1. Hubungan *IT Balanced Scorecard* dengan tujuan startegis



Setelah diperoleh keterkaitan antara perspektif IT Balanced Scorecard dengan tujuan startegis, kemudian diperoleh sasaran startegis renstra kinerja dosen seperti tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Sasaran Strategis

Perspektif	Key Performance Indicator
Kontribusi Organisasi (<i>Corporate Contribution</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah dana honorium dosen dalam berkegiatan 2. Jumlah dana penelitian dan pengabdian. 3. Jumlah dana yang dialokasikan untuk pengembangan kompetensi dosen 4. Jumlah dana yang dialokasikan untuk publikasi
Orientasi pengguna (<i>User Orientation</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluasi Kepuasan Mahasiswa 2. Keseuaian peminangan akademik 3. Keterlibatan sebagai narasumber dalam seminar/lokarya
Keunggulan Operasional (<i>Operational Excellence</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prosentase kehadiran dosen sesuai jadwal, 2. Prosentasse mulai dan selesai perkuliahan tepat waktu. 3. Ketersediaan RPS sesuai dengan matakuliah yang diampu. 4. Keseuaian RPS dengan BAP 5. Pengumpulan Soal Ujian yang tepat waktu. 6. Pengumpulan nilai mahasiswa yang tepat waktu.

Dari sasaran strategis yang diperoleh kemudian dijabarkan kedalam Key Performance indicator yang disesuaikan dengan perspektif IT Balanced Scorecard.

Tabel 3. Perspektif IT Balanced Scorecard dan *Key Performance Indicator*

Perspektif	Key Performance Indicator
Kontribusi Organisasi (<i>Corporate Contribution</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah dana honorium dosen dalam berkegiatan 2. Jumlah dana penelitian dan pengabdian. 3. Jumlah dana yang dialokasikan untuk pengembangan kompetensi dosen 4. Jumlah dana yang dialokasikan untuk publikasi

Orientasi pengguna (<i>User Orientation</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluasi Kepuasan Mahasiswa 2. Keseuaian peminatan akademik 3. Keterlibatan sebagai narasumber dalam seminar/lokarya 		<ol style="list-style-type: none"> 4. Jumlah pengabdian yang dilakukan dan 1 tahun 5. Keterlibatan mahasiswa dalam penelitian dan pengabdian masyarakat 6. Rasio penelitian dan pengabdian masyarakat oleh dosen yang diterbitkan dalam jurnal terakreditasi. 7. Partisipasi dosen sebagai pemakalah dalam seminar nasional. 8. Prosentase output hasil penelitian dan pengabdian masyarakat yang menjadi buku ajar. 9. Jabatan akademik dan fungsional dosen 10. Jenjang pendidikan dosen 11. Keterlibatan dosen dalam kepanitiaan kegiatan 12. Serifikasi kompetensi keahlian sesuai bidang ilmu 13. Keterlibatan dosen dalam organisasi sesuai bidang ilmu
Keunggulan Operasional (<i>Operational Excellence</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prosentase kehadiran dosen sesuai jadwal, 2. Prosentase mulai dan selesai perkuliahan tepat waktu. 3. Ketersediaan RPS sesuai dengan matakuliah yang diampu. 4. Keseuaian RPS dengan BAP 5. Pengumpulan Soal Ujian yang tepat waktu. 6. Pengumpulan nilai mahasiswa yang tepat waktu. 7. Pemanfaatan e-learning dalam pembelajaran 		
Orientasi dimasa depan (<i>Future Orientation</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah penelitian yang dilakukan dalam 1 semester 2. Prosentase penelitian dosen yang mendapatkan hak paten (HAKI) 3. Persentase jumlah penelitian yang diperoleh dari eksternal 		

Dari hasil studi literatur dan pengamatan langsung di STMIK Primakara diperoleh data data terkait dengan pembobotan penilaian kinerja dosen. Masing masing aspek tersebut memiliki bobot yang berbeda. Bobot tertinggi terletak ada aspek Pendidikan yaitu sebesar 40%. Untuk aspek penelitian diberikan bobot sebesar 30% dan untuk pengabdian diberikan bobot sebesar 20%. Sedangkan untuk poin terendah dari keempat bobot tersebut terletak pada aspek penunjang kegiatan. Prosentase untuk setiap bobot tersebut kemudian dikonversi menjadi angka dalam rentang nol(0) sebagai nilai terendah dan angka empat (4) sebagai nilai tertinggi. Dari konversi nilai tersebut kemudian dikonversikan menjadi empat kategori nilai yaitu sangat kurang, kurang, memuaskan, dan sangat memuaskan. Pada aspek penunjang beberapa kegiatan yang dimasukkan sebagai bobot penilaian diantaranya aktivitas kepanitiaan kegiatan kampus, aktifitas mengikuti kegiatan ilmiah di luar kampus, aktifitas peningkatan kompetensi yang sesuai bidang ilmu, dan aktifitas kepemimpinan publik/organisasi di luar kampus. Dari pembobotan tersebut disesuaikan dengan Key Performa Indikator yang telah diperoleh untuk menentukan penilaian kinerja dosen di STMIK Primakara. Hasil pembobotan penilaian kinerja yang diperoleh dapat dilihat pada tabel 4.

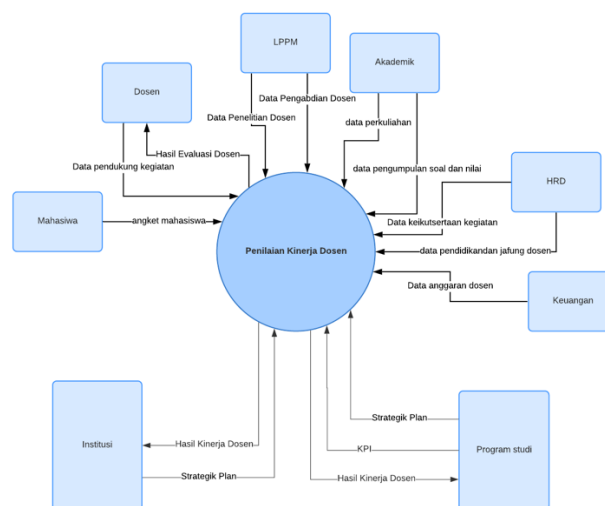
Tabel 4. Penilaian kinerja berdasarkan Key Performa Indicator

No	Aspek Pendidikan	Bobot	Perspektif
Aspek Pendidikan (Bobot 40%)			
1	Jumlah Tatap Muka	5%	OE
2	Kesesuaian RPS dengan BAP	10%	OE
3	Kesesuaian Jadwal Mengajar	10%	OE
4	Ketepatan Pengumpulan soal UTS dan UAS	5%	OE

5	Ketepatan pengumpulan nilai UTS dan UAS	5%	OE
6	Penilaian angket Mahasiswa	25%	UO
7	Kesuaian Pembimbingan PA	5%	UO
8	Jumlah Pemanfaatan e-learning yang terstandar	20%	OE
9	Jabatan Akademik Dosen	5%	FO
10	Jenjang pendidikan dosen	10%	FO
Aspek Penelitian (Bobot 30%)			
1	Jumlah Penelitian internal	5%	FO,CC
2	Jumlah Penelitian eksternal	20%	FO
3	publikasi nasional	10%	FO,CC
4	publikasi internasional	15%	FO,CC
5	Pemakalah nasional	5%	FO,CC
6	Pemakalah internasional	15%	FO,CC
7	HKI Yang dihasilkan	15%	FO,CC
8	Buku ajar yang dihasilkan	10%	FO,CC
9	Keterlibatan mahasiswa dalam penelitian	5%	FO
Aspek Pengabdian (Bobot 20%)			
1	Jumlah pengabdian internal	5%	FO,CC
2	Jumlah pengabdian Eksternal	20%	FO
3	Publikasi nasional	10%	FO,CC

4	Publikasi Internasional	20%	FO,CC
5	Publikasi media masa	10%	FO,CC
6	HKI yang dihasilkan	15%	FO,CC
7	Keterlibatan sebagai Narasumber di luar kampus	10%	UO
8	Keterlibatan mahasiswa dalam penelitian	10%	FO
Kegiatan Penunjang (bobot 10 %)			
1	Kepanitiaian kampus	25%	FO,CC
2	Mengikuti kegiatan ilmiah diluar kampus	25%	FO,CC
3	Sertifikasi kompetensi sesuai bidang ilmu	25%	FO,CC
4	Kepemimpinan publik	25%	FO

Gambaran umum yang dilakukan oleh STMIK Primakara dalam melakukan Analisa IT Balanced Scorecard. Pada gambar 1 dapat dilihat bahwa institusi dan program studi memberika informasi terkait dengan kinerja dosen, sedangkan dosen, mahasiswa, LPPM, Keuangan, HRD, dan akademik menginputkan data yang diperlukan untuk melakukan Analisa IT Balanced Scorecard sesuai dengan tugas dan fungsi setiap unit yang dapat digunakan untuk menilai kinerja dosen yang nantinya dapat dijadikan sebagai laporan kinerja dosen STMIK Primakara. Proses penilaian kinerja yang dilakukan tidak lepas dari peran serta unit pendukung dalam memberikan data serta informasi untuk setiap kegiatan yang dilakukan oleh dosen dalam jangka waktu tertentu.



Gambar 1. Diagram Context Penilaian kinerja dosen

Pada diagram context tersebut, sumber data dari penilaian kinerja diperoleh dari entitas external yang terlibat seperti mahasiswa memberikan data terkait dengan penilaian dosen selama memberikan pengajaran dalam 1 semester. Pada bagian keuangan memberikan data terkait dengan jumlah anggaran yang telah dipergunakan oleh dosen tersbut baik yang berkaitan tridarma perguruan tinggi maupun kegiatan penunjang yang dilakukannya. Untuk bagian HRD data yang diperoleh berupa keikutsertaan dosen dalam berkegiatan baik yang dilaksanakan oleh internal kampus maupun kegiatan diluar kampus, dimana data tersebut data berupa surat tugas maupun surat perjalanan dinas. Selain itu data terkait dengan pendidikan dosen dan jabatan fungsional dosen yang dikelola oleh HRD juga dapat dijadikan sumber data dalam penilaian kinerja. Proses kegitan terkait belajar mengajar maupun kedisiplinan dosen dalam mengumpulkan soal dan nilai UTS maupun UAS merupakan data yang dikelola oleh bagian akademik. Pada bagian LPPM memberikan inputan data berupa penelitian dan pengabdian yang telah dilakukan oleh dosen. Sedangkan pada bagian dosen selain dapat melihat hasil penilaian terhadap kinerja yang telah dilakukan pada kurun waktu tertentu juga dapat menginputkan data terkait terkait kegiatan pendukung yang telah dilakukan baik dalam

konteks berkegiatan internal maupun eksternal seperti kepemimpinan publik dan keanggotaan organisasi.

Untuk entity institusi dapat memberikan inputan terkait rencana startegis yang disesuaikan dengan setiap kebijakan yang telah dirumuskan. Sedangkan untuk program studi selain dapat melihat hasil penilaian kinerja dari setiap dosen juga dapat menginputkan key performa indkator dalam yang disesuaikan dengan rencana startegik yang telah ditetapkan oleh institusi dalam mewujudkan visi dari institusi.

Dari hasil diagram context tersebut dapat kembangkan ke dalam subsistem pendukung setiap unit untuk memproses entity ke dalam IT Balanced Scorecard. Dari pengembangan system tersebut memudah institusi dalam menentukan keputusan terhadap penilaian kinerja yang dilakukan. Hal tersebut juga dapat dijadikan acuan dalam pengembangan system yang terintegrasi setiap unit sehingga proses penilaian kinerja yang selama ini tersentral hanya kepada program studi dapat di ditribusikan kepada unit unit terkait sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan. Pembentukan subsistem di setiap unit dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Subsistem sesuai *IT Balanced Scorecard*

Perspektif	Key Performance Indicator	Sumber Data	Subsistem Unit
Kontribusi Organisasi (<i>Corporate Contribution</i>)	1. Jumlah dana honorium dosen dalam berkegiatan	• Bagian keuangan	SIKEU
	2. Jumlah dana penelitian dan pengabdian.	• Bagian Keuangan	SIKEU
	3. Jumlah dana yang dialokasikan untuk pengembangan kompetensi dosen	• Bagian Keuangan	SIKEU
		• Bagian Keuangan	SIKEU

	4. Jumlah dana yang dialokasikan untuk publikasi	Bagian Keuangan	SIKEU
Orientasi pengguna (<i>User Orientation</i>)	1. Evaluasi Kepuasan Mahasiswa	• Bagian Akademik	SISKA
	2. Keseuaian peminangan akademik	• Bagian HRD	SISDM
	3. Keterlibatan sebagai narasumber dalam seminar/lokarya	• Bagian HRD	SISDM
Keunggulan Operasional (<i>Operational Excellence</i>)	1. Prosentase kehadiran dosen sesuai jadwal,	1. Bagian akademik	SISKA
	2. Prosentasse mulai dan selesai perkuliahan tepat waktu.	2. Bagian akademik	SISKA
	3. Ketersediaan RPS sesuai dengan matakuliah yang diampu	3. Program studi	SISKA
	4. Keseuaian RPS dengan BAP	4. Program Studi	SISKA
	5. Pengumpulan Soal Ujian yang tepat waktu.	5. Bagian Akademik	SISKA
	6. Pengumpulan nilai mahasiswa yang tepat waktu. Pemanfaatan e-learning dalam pembelajaran	6. Bagian Akademik	SISKA

	7. Pemanfaatan e-learning dalam pembelajaran	Program studi	SISKA
	1. Jumlah penelitian yang dilakukan dalam 1 semester	• Bagian LPPM	SIPEN MAS
	2. Prosentase penelitian dosen yang mendapatkan hak paten (HAKI)	• Bagian LPPM	SIPEN MAS
		• Bagian LPPM	SIPEN MAS
	3. Prosentase jumlah penelitian yang diperoleh dari eksternal	• Bagian LPPM	SIPEN MAS
	4. Jumlah pengabdian yang dilakukan dan 1 tahun	• Bagian LPPM	SIPEN MAS
		• Bagian HRD	SIPEN MAS
	5. Keterlibatan mahasiswa dalam penelitian dan pengabdian masyarakat	• Bagian HRD	SISDM
	6. Jabatan akademik dan fungsional dosen		SISDM
	7. Jenjang pendidikan dosen		SISDM

	8. Keterlibatan dosen dalam kepanitiaan kegiatan	• Bagian HRD	SISDM
	9. Serifikasi kompetensi keahlian sesuai bidang ilmu	• Program Studi	SISKA
	10. Jenjang pendidikan dosen	• Program Studi	SISKA
	11. Keterlibatan dosen dalam kepanitiaan kegiatan	• Program Studi	SISKA
	12. Serifikasi kompetensi keahlian sesuai bidang ilmu	• Program Studi	SISKA
	13. Keterlibatan dosen dalam organisasi sesuai bidang ilmu	Program Studi	SISKA

SIMPULAN

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa perspektif Operasional Excelent dan User Orientation berkontribusi pada aspek Pendidikan. Untuk perspektif Corporate Contribution lebih ke arah aspek penelitian dan pengabdian masyarakat. Sedangkan untuk perspektif Future Orientation selain berpengaruh pada aspek penelitian dan pengabdian juga memiliki kontribusi pada aspek penunjang. Selain itu, dengan menggunakan metode IT Balanced Scorecard dapat dikembangkan beberapa subsistem pendukung untuk setiap unit yang memudahkan institusi dalam melakukan penilaian kinerja dosen di STMIK Primakara .

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hamzah, Suyoto, Paulus.M, Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Dengan Metode Balanced Scorecard (Studi Kasus:

- Universitas Respati Yogyakarta)
Seminar Nasional Informatika 2010
(semnasIF 2010) UPN "Veteran"
Yogyakarta, 22 Mei 2010
- [2] Syarifudin, G. 2013. Perencanaan Strategis Sistem Informasi Kinerja dengan Menggunakan IT Balanced Scorecard. *Jurnal Ilmiah SISFOTENIKA*, Vol. 3, No. 1, Januari 2013
- [3] Solechan, A. 2015. Tata Kelola Kinerja Teknologi Informasi Menggunakan II Balanced Scorecard (Studi Pada Stmik Provisi Semarang). *Jurnal Teknologi Informasi dan Komunikasi Semarang*. Volume 6 Nomor 2 September 2015.
- [4] Agung, AAG. Yuniar, I. 2014. Desain Indikator Dan Implementasi Penilaian Kinerja Dosen Pada Sistem Informasi. *Seminar Nasional Sistem Informasi Indonesia*, 22 September 2014.
- [5] _____. 2009. *Pedoman Penilaian Kinerja Dosen*. Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia.
- [6] Turban, E., and Aronson, J.E., 2001, *Decision Support System and Intelligent System*, 6 th Edition. New York. Prentice Hall, Inc
- [7] Sri.E, Rina.CNS. Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Prestasi Dosen Berdasarkan Penelitian dan Pengabdian Masyarakat. *Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK Volume XV, No.2, Juli 2010 : 136-142*
- [8] Hilyah.M. Sistem Pendukung Keputusan Untuk Menentukan Mahasiswa Lulusan Terbaik Di Perguruan Tinggi (Studi Kasus Stmik Atma Luhur Pangkalpinang). *Seminar Nasional Teknologi Informasi dan Komunikasi 2012 (SENTIKA 2012)* Yogyakarta, 10 Maret 2012
- [9] Yoga.HA, Hendra.K. Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Metode Weighted Product (Studi Kasus: STMIK Pontianak) *Seminar Nasional Informatika 2015*
- [10] Juliana.EP, Linawati, Wirastuti, 2015. Perencanaan Strategis Sistem Informasi Promosi pada UPBJJ-UT Denpasar. *Majalah Ilmiah Teknik Elektro*. Vol 14/No.1/2015
- [11] Jogyanto, Wily.A. 2011. *Sistem Tatakelola Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset
- [12] Sandy.K. Pengukuran Kinerja Web Brinet System Dengan Metode IT Balanced Scorecard. *Jurnal Buana Informatika*, Volume 6, Nomor 1, Januari 2015: 1-10
- [13] Nurjaya, W.W.K, 2014. Model Strategic Planning For Information System Menggunakan Balanced Scorecard Pada Universitas Komputer Bandung. *Majalah Ilmiah UNIKOM* Vol.7, No. 1.
- [14] Putra, I. G. J. E., & Pemayun, A. A. G. A. W. (2019). Renstra Sistem Informasi Pengukuran Kinerja Dosen Dengan It Balanced Scorecard. *Jurnal Teknologi Informasi dan Komputer*, 5(1)