

# SISTEM PENDUKUNG KEPUTUSAN PENILAIAN KINERJA DOSEN DENGAN METODE *BALANCED SCORECARD* (STUDI KASUS: UNIVERSITAS RESPATI YOGYAKARTA)

Hamzah<sup>1)</sup>, Suyoto<sup>2)</sup>, Paulus Mudjihartono<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup>Magister Teknik Informatika Universitas Atmajaya Yogyakarta  
Jl. Babarsari No. 43 Yogyakarta 55281 Telp. (0274) 487711

## Abstrak

Kegiatan evaluasi kinerja dosen merupakan rutinitas suatu perguruan tinggi dalam meningkatkan kualitas internal secara berkelanjutan. Universitas Respati Yogyakarta secara rutin melakukan evaluasi kinerja dosen, namun belum menggambarkan pelaksanaan kegiatan tri dharma perguruan tinggi oleh seorang dosen karena belum mencakup bidang penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Penelitian ini bertujuan melakukan pengembangan sistem pendukung keputusan penilaian kinerja berdasarkan angka kredit dosen sebagai variabel penilaian kinerja dengan metode balanced scorecard menggunakan WAMP (Windows Apache MySQL PHP) dan pemrograman PHP. Hasil penelitian berupa aplikasi dengan informasi hasil evaluasi kinerja dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi.

**Kata kunci :** Kinerja, Balanced Scorecard, Sistem Pendukung Keputusan,

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Permasalahan

Menurut BAN-PT akreditasi ini bertujuan untuk: (1) Menjamin mutu program studi/institusi perguruan tinggi telah memenuhi standar yang ditetapkan (2) Mendorong perbaikan mutu program/ institusi secara berkelanjutan (3) Hasil akreditasi digunakan untuk berbagai hal seperti alokasi dana atau bantuan dari pihak luar.

Universitas Respati Yogyakarta yang berdiri pada tahun 2008 selalu berupaya meningkatkan status akreditasi dengan peningkatan mutu/kualitas internal secara berkelanjutan dan menjadikan akreditasi sebagai strategi institusi untuk dapat bersaing dengan perguruan tinggi lain. Intitusi sendiri menyadari bahwa untuk memperoleh atau mempertahankan status akreditasi memerlukan komitmen dari yayasan, manajemen, dosen dan karyawan serta mahasiswa. Salah satu komitmen tersebut adalah peningkatan kualitas dosen. Untuk menjaga kualitas dosen, institusi secara rutin melakukan monitoring dan evaluasi kinerja dosen.

Rutinitas monitoring dan evaluasi kinerja dosen dalam perkembangannya mengalami hambatan dengan semakin meningkatnya jumlah mahasiswa dan terbatasnya jumlah petugas. Selain pengolahan data hanya diolah menggunakan perangkat lunak Microsoft Excel, sampai saat ini belum ada perangkat lunak yang secara khusus untuk mengolah data sebagai alat untuk melakukan monitoring dan evaluasi kinerja dosen.

Hasil monitoring dan evaluasi kinerja dosen selama ini berupa rekapitulasi yang bersumber dari data-data kuisioner mahasiswa terkait proses belajar mengajar dan belum mencakup kegiatan dosen di bidang penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Permasalahan ini berdampak pada:

1. Membutuhkan waktu yang lama dalam melakukan proses pengolahan data kuisioner mahasiswa oleh bagian akademik.
2. Hasil evaluasi kinerja dosen yang masih kurang lengkap karena belum mencakup bidang penelitian dan pengabdian pada masyarakat.
3. Hasil evaluasi kinerja dosen yang belum sesuai dengan pedoman evaluasi kinerja dosen yang sudah ditetapkan institusi.
4. Sulitnya institusi dalam menentukan kebijakan-kebijakan terkait peningkatan kualitas dosen seperti: studi lanjut, pelatihan dan penghargaan tidak adanya data kinerja dosen secara historis.
5. Menjadi hambatan bagi institusi dalam peningkatan status akreditasi karena salah satu penilaian akreditasi adalah riwayat pelaksanaan kegiatan tridharma perguruan tinggi oleh dosen dalam kurun waktu tertentu.

*Balanced Scorcard* merupakan suatu sistem manajemen, pengukuran, dan pengendalian secara cepat, tepat, dan komprehensif dapat memberikan pemahaman manajer tentang *performance* bisnis yang diperkenalkan Robert Kaplan (1992), sebagai perkembangan dari konsep pengukuran kinerja (*performance measurement*) yang mengukur perusahaan. Robert Kaplan mempertajam konsep pengukuran kinerja dengan menentukan suatu pendekatan efektif yang seimbang (*balanced*) dalam mengukur kinerja strategi perusahaan. Pendekatan tersebut berdasarkan 4 perspektif yaitu keuangan, pelanggan, proses bisnis internal dan pembelajaran serta pertumbuhan.

R. Eko Indrajit dan R. Djokopranoto (2006) menjelaskan bahwa *balanced scorecard* dapat diterapkan pada perguruan tinggi berdasarkan 4 perspektif yaitu: perspektif pelanggan: pelanggan institusi, perspektif keuangan: profil pembiayaan perguruan tinggi, perspektif proses internal: penilaian dan pengukuran kinerja dosen, perspektif pertumbuhan: memahami dan mengukur produktivitas dosen.

## 1.2. Tujuan Penelitian

Dari latar belakang permasalahan tersebut diatas dapat diambil rumusan sebagai berikut: bagaimana mengembangkan sistem pendukung keputusan untuk penilaian kinerja dosen di Universitas Respati Yogyakarta yang mengacu pada tri drama perguruan tinggi secara terintegrasi menggunakan metode *balanced scorecard*.

## 1.3. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu sistem informasi pendukung keputusan bagi institusi dalam penilaian kinerja dosen berdasarkan *Key Performance Indikator* sebagai landasan keberhasilan dari rencana strategis perguruan tinggi dalam peningkatan kualitas pendidikan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Penelitian Terdahulu

Pendidikan tinggi di Indonesia merupakan subsistem pendidikan nasional yang mencakup program diploma, sarjana, magister, spesialis dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Perguruan tinggi berkewajiban menye-lenggarakan pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Salah satu unsur dalam penyelenggaran pendidikan tinggi adalah dosen. Dosen merupakan tenaga akademik yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian serta pengabdian pada masyarakat. Beberapa penelitian, artikel, dan jurnal yang membahas tentang masalah itu di antaranya :

Kusrini (2007) membahas tentang Perancangan Sistem Pendukung Keputusan untuk Penilaian Kinerja Dosen di STMIK AMIKOM Yogyakarta. Hasil penelitian adalah sebuah rancangan basis data internal maupun data *private*, rancangan *interface* berikut prosedur penyimpanan dan pengambilan data. Evaluasi kinerja dosen hanya diambil dari aktivitas dosen dalam proses perkuliahan.

Geonoveva dan Elisabeth Vita M (2007) membahas tentang Menyusun Penilaian Kinerja Dosen yang Mendukung Tri Dharma Perguruan tinggi. Dalam penelitiannya merumuskan tentang kriteria-kriteria penilaian kinerja dosen yang diambil dari beberapa faktor yaitu: pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat yang mendukung Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Haryono Setiadi (2008) membahas tentang pengembangan Sistem Informasi Kenaikan Jabatan Fungsional Akademik di Universitas Sebelas Maret. Dalam penelitiannya membahas tentang model proses bisnis kenaikan jabatan akademik dalam hal ini monitoring dan evaluasi angka kredit dosen.

Liche Seniati Chairy (2005) melakukan penelitian dengan menyimpulkan bahwa evaluasi atau penilaian terhadap kinerja dosen dapat dilakukan dengan menggunakan metode 360 derajat dengan melibatkan:

1. Mahasiswa sebagai konsumen, untuk menilai dosen dalam bidang pengajaran.
2. Dosen senior sebagai atasan, untuk menilai dosen dalam bidang pengajaran, penelitian, pengabdian masyarakat, penunjang, serta kinerja umum.
3. Atasan sebagai pejabat fungsional/struktural, untuk menilai dosen dalam bidang pengajaran, penelitian, serta kinerja umum .
4. Rekan kerja, untuk menilai dosen dalam bidang pengajaran, penelitian, pengabdian masyarakat, penunjang, serta kinerja umum.
5. Masyarakat, untuk menilai dosen dalam bidang pelayanan pada masyarakat.

Yohana Evyanty Johanis (2003) melakukan penelitian dengan penelitian *eksplanatory* atau penjelasan dengan menggunakan pendekatan belah lintang (*cross sectional*). Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner terbuka dan tertutup. Hasil uji statistik korelasi *pearson product moment* menunjukkan bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan kinerja dosen tetap. Guna meningkatkan kinerja dosen tetap perlu kiranya ditinjau kembali pada variabel pendidikan, motivasi, kompensasi.

I Wayan Badra, Johana. E. Prawitasari (2005) melakukan penelitian tentang hubungan antara stres dan motivasi dengan kinerja dosen tetap pada Akper Sorong, dan menyimpulkan bahwa Hasil uji statistik korelasi *product moment* menunjukkan kinerja dosen dalam kategori sedang dipengaruhi oleh motivasi maupun stres kerja. Motivasi ekstrinsik merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja dosen tetap berdasarkan uji statistik regresi linier berganda. Masing-masing tingkat stres dan motivasi mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja. Secara regresi berganda stres dan motivasi khususnya motivasi ekstrinsik yang sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Sri Kusumadewi (2004), melakukan penelitian untuk menentukan seberapa besar faktor-faktor kualitatif penilaian mahasiswa terhadap kinerja dosen Jurusan Teknik Informatika, mempengaruhi hubungan antara kehadiran dosen dan nilai akhir mahasiswa, dengan menggunakan *fuzzy quantification theory I*.

Djunaidi, Much. and Munawir, Hafidh and Utami, Yogi Umi (2006) Melakukan penelitian dengan mengevaluasi dan menentukan prioritas proses belajar mengajar yang harus ditingkatkan, mengetahui keinginan mahasiswa terhadap proses belajar mengajar, serta untuk memberi informasi dan masukan bagi pihak Jurusan Teknik Industri FT-UMS untuk perbaikan kualitas proses belajar mengajar. Metode yang digunakan dalam

penelitian ini adalah Metode *Focused Quality* yang merupakan suatu alternatif metode yang dapat digunakan untuk merespon atau mengetahui keinginan konsumen.

Meta Amalya Dewi, Henderi, Ahmad Sidik (2007), melakukan penelitian dengan menggunakan data warehouse sebagai pengukur kinerja dosen dalam proses belajar mengajar di perguruan tinggi Raharja

Vinsensius Widdy Tri Prasetyo (2009) dengan mengaplikasikan *Balanced Scorecard* dalam perencanaan strategi pada Perguruan Tinggi dengan mengambil objek pada Program Studi Teknik Industri Universitas Widya Mandala Madiun. Dengan batasan masalah hanya sampai pada penyusunan program dan tidak membahas penyusunan anggaran, implementasi, dan pemantauan.

## 2.2. Teori Dasar

### 2.2.1. Sistem Pendukung Keputusan

*Decision support System* (Sistem Pendukung Keputusan) merupakan sistem informasi pada level manajemen dari suatu organisasi yang mengkombinasikan data dan model analisis canggih atau peralatan data analisis untuk mendukung pengambilan keputusan keputusan yang semi terstruktur dan tidak terstruktur (Hanif Al Fatta, 2007)

Masalah semi semi terstruktur memiliki karakteristik yang merupakan perpotongan dari masalah terstruktur dan masalah terstruktur dan masalah tidak terstruktur. Dua sifat diantaranya adalah :

1. Beberapa bagian dari masalah terjadi berulang-ulang, sementara
2. Beberapa bagian dari masalah melibatkan subjectivitas manusia

Bagian masalah yang bersifat terstruktur bisa ditangani dengan baik oleh aplikasi komputer yang dibangun untuk masalah tersebut, sementara bagian masalah yang bersifat tidak terstruktur ditangani oleh manusi pembuat keputusan (Julius Hermawan,2005)

### 2.2.2. Kinerja

#### a. Pengertian penilaian kinerja

(Ambar Teguh Sulistyani, Rosidah,2009). Pada Prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dulakukan terhadap organisasi Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang di ekspresikan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

#### b. Tujuan penilaian kinerja

Adapun tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui ujuan dan sasaran manajemen dan pegawai
- b. Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya
- c. Mendistribusikan reward dari organisasi/Instansi yang yang dapat berupa penambahan gaji/upah dan promosi yang adil
- d. Mengadakan manajemen Penelitian Personalia

#### c. Manfaat Penilaian kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual dan aspek organisasional. Adapun secara terperinci manfaat penilaian kinerja bagi organiasasi adalah sebagai berikut :

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- b. Perbaikan kinerja
- c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- d. Pengambilan keputusan dalam penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja
- e. Untuk Kepentingan Penelitian pegawai
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

Informasi penilaian kinerja tersebut oleh pimpinan dapat dipakai unutk mengelola kinerja pegawainya, dan mengungkapkan kelemahan kinerja pegawai sehingga manajer dapat menentukan tujuan maupun peringkat target yang harus diperbaiki. Tersedianya informasi kinerja pegawai, sangat membantu pimpinan dalam mengambil langkah perbikan program-program kepegawaian yang telah dibuat, maupun program-program organisasi secara menyeluruh.

### 2.2.3. *Balanced Scorecard*

*Balanced scorecard* merupakan suatu sistem manajemen, pengukuran, dan pengendalian yang secara capat, tepat, dan komprehensif dapat memberikan kepada manajer tentang *performance* bisnis. Pengukuran kinerja tersebut memandang unit bisnis dari empat perspektif, yaitu perspektif keuangan, pelanggan, proses bisnis dalam perusahaan, serta proses pembelajaran dan pertumbuhan. Melalui mekanisme sebab akibat (*cause*

and effect), perspektif keuangan menjadi perspektif utama yang dijelaskan oleh tolak ukur operasional pada tiga perspektif lainnya sebagai *driver (lead indicators)*. (Sony Yuwono, Edy Sukarno dan Muhammad Ichsan, 2006, pp 8).

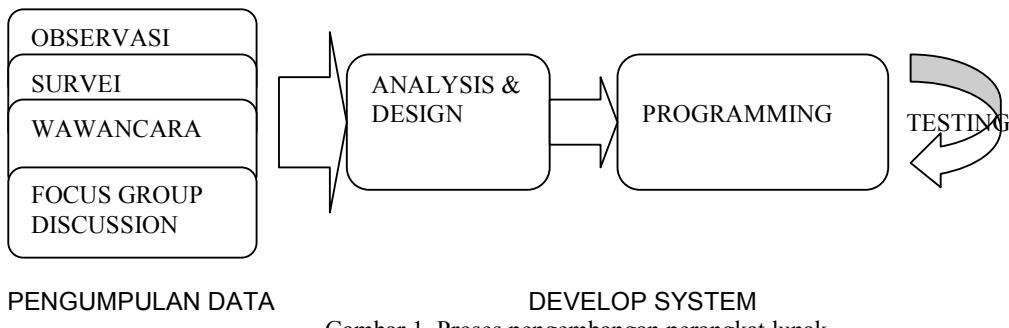
### 3. METODE PENELITIAN

### 3.1. Alat dan bahan

Alat dan bahan utama yang digunakan dalam penelitian terdiri atas hardware dan software. Hardware menggunakan seperangkat komputer dengan OS Windows XP, sedangkan softwarenya menggunakan Apache HTTP Server versi 2.2.14, Mysql versi 5.1.14 dan bahasa Pemrogram PHP versi 5.3.1 dengan *tools* pendukung Macromedia Dreamweaver 8, Whitetown DBF2SQL v.1.0, PHP Maker 6, PHP Report Maker 5 .

### 3.2. Prosedur Penelitian

Metodologi yang digunakan dalam melakukan penelitian adalah diawali dengan pengumpulan data dilanjutkan dengan tahap develop sistem informasi.



## DEVELOP SYSTEM

Gambar 1. Proses pengembangan perangkat lunak

Pengumpulan Data dilakukan dengan :

1. Observasi , dengan melakukan pengamatan secara langsung pada proses-proses yang sedang berjalan. yaitu :
    - a. mengkaji Struktur Organisasi
    - b. proses evaluasi dosen
    - c. sistem manajemen dan teknologi
    - d. dan kompetensi SDM.Sebelum pengkajian dilakukan akan didahului dengan kegiatan identifikasi dan inventarisasi kondisi organisasi, teknologi, informasi, dan sumber daya manusia.
  2. Survei, untuk mendapat gambaran kondisi kesiapan fungsional dan non fungsional kebutuhan sistem untuk migrasi ke sistem baru dan kesiapan SDM.
  3. Analisa Dokumen, yaitu melakukan dengan mempelajari material yang menggambarkan sistem yang sedang berjalan. Dokumen yang diamati meliputi :
    - a. Renstra Institusi (Visi, Misi)
    - b. Tolak ukur kinerja
    - c. Kebijakan Institusi
    - d. Pedoman evaluasi Dosen
    - e. Formulir dan berkas Evaluasi dosen oleh mahasiswa
    - f. Formulir dan berkas evaluasi oleh dosen
    - g. Data EPSBED
  4. *Focus Group Discussion*, yaitu diskusi ahli yang memiliki kompetensi di bidangnya untuk mendapat masukan dan respon bagi penyempurnaan pekerjaan.

Tahap *Development System* Informasi dilakukan sebagai berikut :

1. *System Analysis*, yang dilakukan 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.
  2. *System Design*. Pada tahap ini akan dibuat rancangan sistem informasi yang terinci berdasarkan spesifikasi yang diinginkan pada tahap analisis. Pada tahap ini juga dilakukan penetapan standar baku basis data perencanaan.
  3. Programming, yaitu proses pembuatan sistem informasi dengan melakukan *coding system*.
  4. *Testing*, dilakukan tahap *internal testing (unit testing and system testing)*

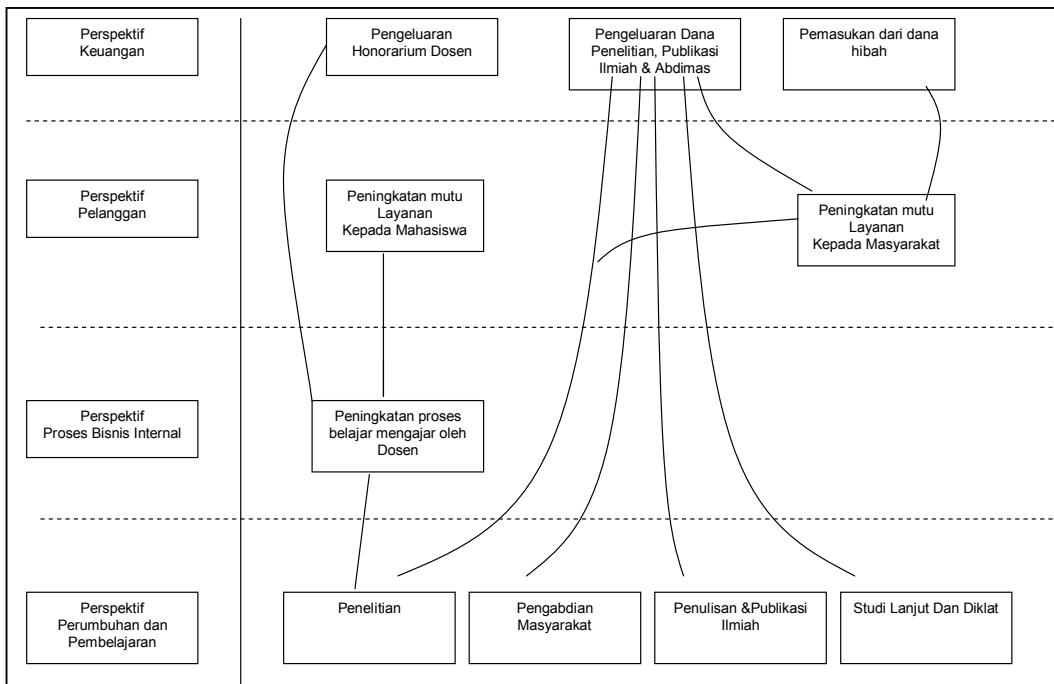
#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 4.1. Penjabaran Visi, Misi dan Tujuan Strategik dalam peningkatan kinerja dosen.

Penelusuran terhadap visi, misi dan penjabarannya dalam tujuan strategik diperoleh dalam bentuk tabulasi, seperti pada tabel 1. Tujuan-tujuan strategik untuk masing-masing perspektif memiliki hubungan keterkaitan satu dengan yang lainnya. Adapun hubungan keterkaitan untuk tiap tujuan strategik dapat dilihat pada gambar 1.

Tabel 1. Penjabaran Visi, Misi dan Tujuan Strategik

VISI		
menjadi institusi pendidikan yang unggul dan terpercaya untuk menghasilkan sumber daya manusia profesional yang dapat bersaing di tingkat global		
MISI		
1.	Melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang berorientasi pada pengembangan kualitas sumber daya manusia profesional sesuai dengan disiplin Ilmu Kesehatan, Sains dan Teknologi, Ilmu Sosial dan Ekonomi	
2.	Memberikan pelayanan prima kepada seluruh civitas akademika dan masyarakat	
3.	Melaksanakan kerjasama dengan seluruh masyarakat, baik tingkat lokal, nasional, regional maupun internasional	
4.	Meningkatkan kreativitas dan kemampuan diri mahasiswa serta menumbuhkan jiwa kewirausahaan.	
5.	Menerapkan manajemen Sentralisasi Administrasi Desentralisasi Akademik Riset dan taat azas mengacu pada Undang-Undang dan peraturan yang berlaku.	
No	Perpektif	Tujuan-Tujuan Strategik
A	Finansial	
B	Konsumen/Pelanggan	Kepuasan Mahasiswa Kepuasan Dosen
C	Proses Bisnis Internal	Kinerja Dosen
D	Belajar dan pertumbuhan	Penelitian, Pengabdian Kepada Masyarakat, Publikasi Ilmiah dan Pendidikan



Gambar 2. Hubungan keterkaitan antar tujuan-tujuan strategik

#### 4.2. Indikator-Indikator Kinerja Dosen

Indikator-indikator kinerja beserta formula dari tiap KPI yang berhasil dirumuskan oleh peneliti, ditampilkan pada tabel 2.

Tabel 2. Indikator-Indikator Kinerja Dosen

Tujuan Strategik	Key performance Indicator (KPI)
Finansial	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Honorarium Dosen</li> <li>- Dana Hibah</li> <li>- Dana Stimulan</li> </ul>
Konsumen/Pelanggan :	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nilai Kepuasan Mahasiswa</li> <li>- Nilai Kepuasan Dosen</li> </ul>
Proses Bisnis Internal :	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prosentase Kehadiran Dosen</li> <li>- Prosentase Ketersediaan soal Ujian</li> <li>- Prosentase Nilai Terkumpul</li> </ul>
Belajar dan Pertumbuhan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prosentase Penelitian Dosen</li> <li>- Prosentase Pengabdian Masyarakat</li> <li>- Prosentase Publikasi Ilmiah</li> <li>- Prosentase Pendidikan Dosen</li> </ul>

#### 4.3. Penilaian Kinerja Dosen

Berdasarkan dokumen literatur/pedoman evaluasi dosen Institusi diperoleh data-data berupa bobot penilaian kinerja dosen seperti pada tabel 3.

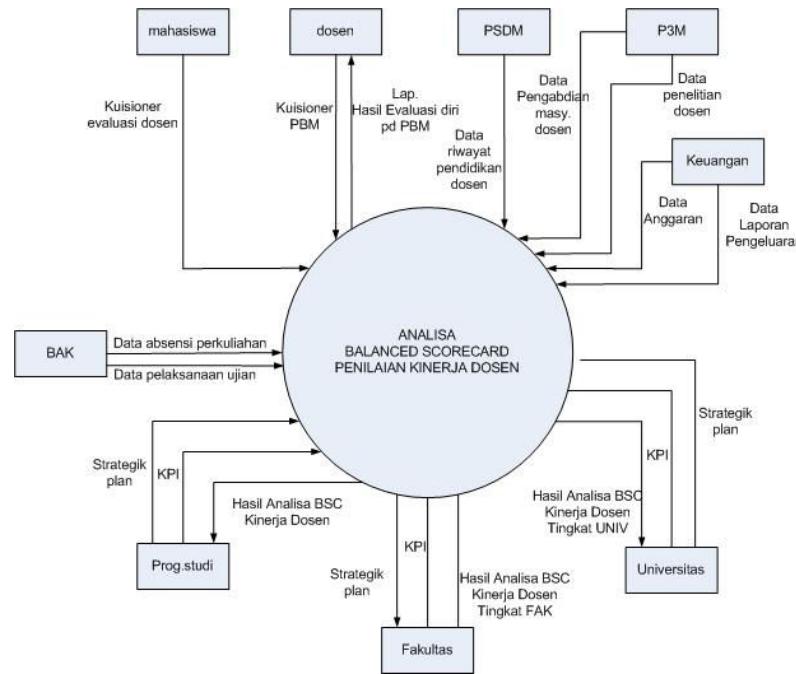
Tabel 3. Penilaian Kinerja Dosen

NO	KRITERIA	BOBOT
1	Proses belajar mengajar : <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Evaluasi Kepuasan Mahasiswa</li> <li>b. Memenuhi jumlah tatap muka sesuai dengan yang dijadwalkan, termasuk hadir dan selesai tepat waktu.</li> <li>c. Membuat soal ujian tepat waktu.</li> <li>d. jawaban dan mengoreksi tepat waktu.</li> <li>e. Menguji magang kerja dan skripsi sesuai dengan penjadwalan</li> <li>f. Membuat Diktat Kuliah</li> </ul>	10% 10% 5% 3% 2% 5%
2	Bimbingan dan konsultasi : <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Memberikan bimbingan magang kerja/KKN &amp; skripsi</li> <li>b. Menjadi penasehat akademik (dosen wali)</li> </ul>	10%
	Jenjang Pendidikan & Jabatan Fungsional : <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jabatan Akademik</li> <li>b. Lama Jabatan Akademik</li> <li>c. Jenjang Pendidikan</li> </ul>	20%
3	Penelitian dan pengabdian masyarakat : <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Melakukan Penelitian</li> <li>b. Publikasi Ilmiah</li> <li>b. Melakukan pengabdian masyarakat</li> </ul>	10% 10% 10%
4	Tugas lain-lain diluar tugas utama : <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Bertugas sebagai panitia</li> <li>b. Mengikuti Seminar, Pelatihan</li> </ul>	2% 3%

#### 4.4. Context Diagram

*Context Diagram* merupakan gambaran yang secara umum dilakukan oleh institusi dalam melakukan analisa *Balanced Scorecard*. Pada Gambar 3. dapat dilihat bahwa *entity external*:Universitas, Fakultas, Program Studi memberikan informasi tentang tujuan strategis institusi terkait kinerja dosen. Entity exterternal lain:Mahasiswa, Dosen, PSDM, P#M, Keuangan, BAK memasukan data yang diperlukan dalam analisa

*Balanced Scorecard* sesuai dengan unitnya masing-masing yang nantinya digunakan untuk membuat penilaian kinerja dosen yang nantinya dituangkan dalam bentuk laporan.



Gambar 3. *Context Diagram*

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 dalam kurun waktu tertentu. Pada *Context Diagram* terdapat beberapa entity external yang terlibat dalam proses penilaian kinerja dosen sebagai sumber data dan informasi dalam analisa *Balanced Scorecard*. Pengembangan lebih mendalam dari *context diagram* ke dalam level-level berikutnya akan membentuk subsistem-subsistem dari proses dari *entity external* ke proses analisa *Balanced scorecard* seperti pada table 4.

Tabel 4. Sumber data dan Subsistem

Tujuan Strategik	Key performance Indicator	Sumber Data	Sub Sistem
Finansial	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Honorarium Dosen</li> <li>- Dana Hibah</li> <li>- Dana Stimulan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bag. Keuangan</li> </ul>	Sub sistem EKEU
Konsumen/Pelanggan :			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kepuasan Mahasiswa</li> <li>- Kepuasan Dosen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nilai Kepuasan Mahasiswa</li> <li>- Nilai Kepuasan Dosen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuisioner oleh Mhs</li> <li>- Kuisioner oleh dosen</li> </ul>	Subsistem EDOM Subsistem EDOS
Proses Bisnis Internal :			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinerja Dosen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prosentase Kehadiran Dosen</li> <li>- Prosentase Ketersediaan soal Ujian</li> <li>- Prosentase Nilai Terkumpul</li> <li>- Bimbingan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Data BAK</li> <li>- Data BAK</li> <li>- Data BAK</li> <li>- Data Prodi</li> </ul>	Subsistem EBAK Subsistem EPRODI
Belajar dan Pertumbuhan:			
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penelitian</li> <li>- Abdimas</li> <li>- Karya Ilmiah</li> <li>- Pendidikan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prosentase Penelitian Dosen</li> <li>- Prosentase Pengabdian Masyarakat</li> <li>- Prosentase Publikasi Ilmiah</li> <li>- Prosentase Pendidikan Dosen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Data dari P3M</li> <li>- Data dari P3M</li> <li>- Data dari P3M</li> <li>- Data dari PSDM</li> </ul>	Subsistem EP3M Subsistem PSDM

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa :

1. Penilaian kinerja dosen dengan metode balanced scorecard memiliki 3 *strategic objectives* perspektif finansial, yaitu Honorarium Dosen, Dana Hibah/Eksternal, Dana Stimulan; 2 *strategic objectives* perspektif pelanggan, yaitu peningkatan kepuasan mahasiswa, peningkatan kepuasan dosen; 4 *strategic objectives* perspektif proses bisnis internal, yaitu Prosentase Kehadiran Dosen, Prosentase Ketersediaan soal Ujian, Prosentase Nilai Terkumpul, Bimbingan; dan 4 *strategic objectives* perspektif tumbuh dan belajar, yaitu Prosentase Penelitian Dosen, Prosentase Pengabdian Masyarakat, Prosentase Publikasi Ilmiah, Prosentase Pendidikan Dosen.
2. Dalam pengembangan perangkat lunak penilaian kinerja dosen secara terintegrasi berdasarkan sumber data dari setiap unit pendukung pada institusi maka terdapat beberapa subsistem-subsistem yaitu: Sub sistem EKEU, Subsistem EDOM, Subsistem EDOS, Subsistem EBAK, Subsistem EPRODI, Subsistem EP3M, Subsistem PSDM

### 5.2. Saran

Penelitian yang sudah dilakukan tentang penilaian kinerja dosen dalam melaksanakan tri dharma perguruan tinggi dengan metode *balanced scorecard* masih dimungkinkan untuk penelitian lanjutan terkait penilaian kinerja dosen dengan pembahasan lebih mendalam terkait tujuan-tujuan strategik dalam peningkatan kinerja dosen dan juga dalam penerapan di program studi.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Best Practice QA – Buku-3 Sumber Daya Manusia.2003.Jakarta:Direktorat Perguruan Tinggi  
Djunaidi, Much. and Munawir, Hafidh and Utami, Yogi Umi.2006. Evaluasi Kualitas Kinerja Proses Belajar Mengajar dengan Metode Focus, *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, Vol.05 (No.01). pp. 7-16. ISSN 1412-6869  
Genoveva & Elisabeth V. Mutiarawati.2004. Menyusun Sistem Penilaian Kinerja Dosen yang Mendukung Tri Dharma Perguruan Tinggi. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 10 No.051  
Henderi.2007. Perencanaan Strategis Sistem Informasi Perguruan Tinggi Studi Kasus di STMIK RAHARJA. *Jurnal Cyber Raharja* ISSN 1412-1344. 4 (2) (2007)  
I Wayan Badra, Johana. E. Prawitasari.2003. *Kinerja Dosen Hubungan Antara Motivasi dan Stress dengan Kinerja Dosen Tetap Akper Sorong*. *Jurnal MPK*, Volume. 06/Nomor 04/2003.  
Indrajit, Eko,R; Djokopranoto, R.2006. *Manajemen Perguruan Tinggi Modern*. Penerbit Andi Yogyakarta, Yogyakarta, 2006  
Kenneth C Laudon, Jane P. Laudon.2007. *Management Information Systems Managing The Digital Firm Tenth Edition*, Pearson Education, Inc., Upper Saddle river, New Jersey  
Kusumadewi, Sri.2004. *fuzzy quantification theory* untuk analisis hubungan antara penilaian kinerja dosen oleh mahasiswa, kehadiran dosen, dan nilai kelulusan mahasiswa , *Media Informatika*, Vol. 2, No. 1, Juni 2004, 1-10 ISSN: 0854-4743 2004  
Kusrini.2006. Perancangan Sistem Pendukung Keputusan untuk Evaluasi Kinerja Dosen di STMIK AMIKOM Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah DASI* Vol 7 No 2 Juni 2006, ISSN:1411-3201)  
Lisnayetti, Mubasysyir. 2006. Beban Kerja dan Kinerja Dosen Poltekkes Padang, *Working Paper Series* No. 3 Nopember 2006, *First Draft*, KMPK-UGM  
Meta Amalya Dewi, Henderi, Sidik Ahmad.2007. Data Warehouse Sebagai Pengukur Kinerja Dosen Dalam Proses Belajar Mengajar di Perguruan Tinggi Raharja, *Jurnal Cyber Raharja* ISSN 1412-1344. 4 (2): 109-115 (2007)  
Muslim, Erlinda dan Kusuma, Ika, Dian. 2006, Usulan Penerapan Model Total Performance Scorecard untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan Studi Kasus: Lembaga Pendidikan Terpadu X, *Seminar on Application and Research in Industrial Technology*, SMART 2006, Yogyakarta, 27 April 2006  
Panduan Audit Mutu Akademik Internal Univeritas Ahmad Dahlan 2006/2007, Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, 2006  
Pedoman Penjamin Mutu Akademik Universitas Indonesia, *Dosen*, Badan Penjamin Mutu Akademik Universitas Indonesia (BPMA UI), 2007  
Program Pascasarjana UAJY, Buku Pedoman Penulisan Tesis  
Prasetyo, Tri, Widdy, Vinsensius. 2009. Balanced Scorecard Sebagai Aplikasi Dalam Perencanaan Strategi Perguruan Tinggi (Studi Teoritis pada Program Studi Teknik Industri Universitas Widya Mandala Madiun), *Jurnal Ilmiah Widya Warta*, Vol 33, No 1 (2009)  
Turban, Efrain, Jay E. Aronson & Ting-Peng Liang, 2005. *Decision Support Systems and Intelligent Systems – 7<sup>th</sup> Ed (Sistem Pendukung Keputusan dan Sistem Cerdas)*.2005.Yogyakarta:Penerbit Andi Universitas Brawijaya, 2008, Manual Prosedur: Evaluasi Kinerja Dosen

Yuwono, Sony , *Petunjuk Praktis Penyusunan Balanced Scorecard Menuju Organisasi Berfokus pada Strategi*,  
PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2006  
Zabidi,Yasrin.2007. Perancangan Sistem Penilaian Kinerja di STT Adisucipto Sebagai Pendukung Sistem  
Penjamin Mutu, *Jurnal Ilmiah Teknik Industri* Vol. 5 No. 3 April 2007, hal 144 – 152, UMS