

PERENCANAAN STRATEGIS SISTEM INFORMASI PENGUKURAN KINERJA DOSEN DENGAN MENGUNAKAN IT-BALANCE SCORECARD

GUSTI SYARIFUDIN

Program Studi Sistem Informasi,
Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Pontianak
Jalan Merdeka Barat No. 372 Pontianak, Kalimantan Barat
Telp (0561) 735555, Fax (0561) 737777
gus_wet@yahoo.com

***Abstract:** Lecturer plays very important roles for the institutions of higher education because faculties have a role in the transfer of knowledge to the students. Besides teaching, Lecturer should conduct research and community service. To measure performance of lecturer include aspect education, research and community service. Data collection methods used was observation, interview and documentary study. To measurement performance of lecturer used of approach IT Balanced Scorecard. The IT Balanced Scorecard will analyze the performance of lecturers from four perspectives; the company's contribution, operational excellence, user orientation and future orientation. From lecturer performance measurement in this thesis is expected to be input for STMIK Pontianak in measuring lecturer performance.*

***Keyword:** Key Performance Indicator, Lecturer, IT-Balance Scorecard*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang cukup penting dalam mendukung pembangunan suatu negara. Untuk itulah peranan lembaga pendidikan sangat penting dalam membantu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu lembaga yang ikut mempersiapkan sumber daya manusia adalah STMIK Pontianak. STMIK Pontianak akan menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keahlian dan keterampilan pada bidang teknologi informasi yang akan ikut serta dalam membangun Negara.

Aktor yang berperan cukup penting untuk keberhasilan proses belajar mengajar adalah dosen yang menyampaikan materi kuliah. Tugas seorang dosen tertuang dalam Tri Dharma Pendidikan Tinggi, yaitu; pendidikan/pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Dalam UU No 14/2005 tentang guru dan dosen, dosen dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Dari latar belakang diatas dan mengingat pentingnya kinerja dosen untuk menjaga kualitas lulusan serta meningkatkan daya saing STMIK Pontianak maka diperlukan perencanaan sistem informasi pengukuran kinerja dosen sehingga dapat menyediakan informasi yang berguna bagi pihak pengambil keputusan yang terdapat di STMIK Pontianak. Perencanaan strategis sistem informasi pengukuran kinerja dosen ini dilakukan dengan pendekatan IT Balanced Scorecard. Pendekatan IT Balanced Scorecard akan menganalisis kinerja dosen dari empat perspektif, yaitu kontribusi perusahaan, kesempurnaan operasional, orientasi pengguna dan orientasi masa depan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Strategi Sistem Informasi

Menurut Ward dan Peppard (2002:44) strategi sistem informasi adalah strategi yang mendefinisikan kebutuhan organisasi atau perusahaan terhadap informasi dan sistem yang mendukung keseluruhan strategi bisnis yang dimiliki organisasi tersebut.

Sedangkan menurut O'Brein (2002:28), strategi sistem informasi adalah operasi pendukung atau proses manajemen yang menyediakan bagi perusahaan produk strategis, jasa dan kemampuan untuk keunggulan kompetitif.

2.2 Perencanaan Strategis Sistem Informasi

Sistem dapat didefinisikan sebagai sebuah set elemen terintegrasi yang dioperasikan, masing-masing dengan kemampuan eksplisit yang telah ditentukan dan dibatasi, bekerja secara sinergis untuk memberikan nilai tambah dan memungkinkan pengguna untuk kebutuhan operasional berorientasi visi dilingkungan operasi yang ditentukan dengan hasil tertentu dan probabilitas keberhasilan. (Wasson, 2006:11). Setiap sistem biasanya memiliki beberapa tujuan yang dibagi dalam subsistem yang secara keseluruhan bertujuan untuk memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan sistem secara keseluruhan.

Whitten dan Bentley (2007:6) memaparkan bahwa sistem adalah kumpulan komponen yang saling berhubungan yang berfungsi bersama-sama untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Turban (2005:56) disebutkan bahwa sistem berdasarkan gambar di bawah, dibagi menjadi tiga bagian yang berbeda: input, proses, dan output. Bagian-bagian tersebut dikelilingi oleh sebuah lingkungan dan sering melibatkan sebuah mekanisme umpan balik. Selain itu, pengambil keputusan juga dianggap sebagai bagian dari sistem.

2.3 IT Balanced Scorecard

IT Balanced Scorecard yang merupakan modifikasi dari Balanced Scorecard tradisional. Alasan mereka melakukan perubahan tersebut adalah karena unit IT dalam suatu perusahaan biasanya melayani kebutuhan internal perusahaan dan proyek yang dilaksanakan biasanya dikerjakan untuk kepentingan unit perusahaan secara keseluruhan. (Keyes, 2005:94).

Dari empat perspektif Balanced Scorecard kemudian dimodifikasi menjadi kontribusi bisnis, orientasi pengguna atau pelanggan, kesempurnaan operasional dan orientasi masa depan.

Adapun kelebihan dari penggunaan IT *Balanced Scorecard* adalah :

- a. Perusahaan dapat mengembangkan analisis kinerja IT mereka secara luas dan spesifik yaitu beberapa perspektif orientasi pelanggan atau pengguna, kontribusi perusahaan, kesempurnaan operasional dan orientasi masa depan.
- b. Meningkatkan efektifitas proyek IT untuk memenuhi kebutuhan strategi perusahaan.
- c. Meningkatkan hubungan dan dialog antara IT dengan perusahaan serta unit bisnis pelanggan.
- d. Memberikan pengertian yang lebih luas dan penerimaan dari inisiatif IT melalui komunikasi yang jelas dan komprehensif.
- e. Teknologi lebih diposisikan untuk meningkatkan keunggulan bersaing.

Perspektif dalam mengevaluasi kinerja IT pada BSC yaitu:

a. Kontribusi Organisasi (*Corporate Contribution*)

Perspektif ini berdasarkan pandangan dari manajemen eksekutif, direktur shareholder. Evaluasi IT yang dilakukan terdiri dari:

1. Evaluasi secara finansial jangka pendek.
2. Evaluasi jangka panjang terhadap proyek dan fungsi IT.

Nilai tambah dari teknologi informasi melibatkan resiko dalam pencapaiannya. Penggunaan tolak ukur finansial sebagai satu-satunya pengukur kinerja organisasi memiliki beberapa kelemahan, antara lain :

1. Dapat mendorong manajer untuk mengambil tindakan jangka pendek dengan mengorbankan kepentingan jangka panjang. Hal ini akan mengakibatkan kinerja keuangan meningkat untuk jangka pendek tetapi dalam jangka panjang justru akan merugikan.
2. Diabaikannya aspek pengukuran non-finansial termasuk intangible asset dan *intangible benefit*, pada umumnya akan memberikan pandangan yang keliru bagi manajer mengenai situasi dan kondisi organisasi di masa sekarang dan di masa mendatang.
3. Tolak ukur kinerja keuangan bersifat masa lalu dan tidak sepenuhnya menuntun organisasi ke arah tujuan di masa mendatang.

b. Orientasi pengguna (*User Orientation*)

Perspektif ini mengevaluasi kinerja IT berdasarkan cara pandang pelanggan terhadap unit bisnis yang ada. Dalam hal ini perusahaan harus melakukan identifikasi pelanggan dan segmen pasar yang akan dimasuki agar dapat menyelaraskan berbagai ukuran pelanggan seperti: kepuasan, loyalitas, retensi, akuisisi dan profitabilitas, terhadap pelanggan sendiri dan segmen pasar perusahaan. Jadi jika pelanggan sebagai pengguna tidak merasa puas maka akan banyak keluhan atau bahkan akan menurunkan kinerjanya di masa yang akan datang. Secara umum, perspektif ini memiliki dua kelompok pengukuran, yaitu:

1. Kelompok utama

Terdiri dari ukuran: pangsa pasar, retensi pelanggan, akuisisi pelanggan, kepuasan pelanggan dan profitabilitas pelanggan.

2. Kelompok pendorong kinerja

Merupakan faktor pendorong kinerja hasil pelanggan yang menawarkan proposisi nilai pelanggan yang diberikan organisasi. Proposisi nilai ini menyatakan atribut yang diberikan organisasi kepada produk dan jasanya untuk menciptakan loyalitas dan kepuasan pelanggan.

1. *Product / Service Attributes* mencakup fungsionalitas produk atau jasa tersebut, harga dan mutu.

Customer Relationship mencakup perasaan pelanggan terhadap proses transaksi produk yang ditawarkan organisasi. Hal ini sangat dipengaruhi oleh responsivitas dan komitmen organisasi terhadap pelanggan berkaitan dengan masalah waktu penyampaian. Waktu merupakan komponen yang penting dalam persaingan organisasi. Pelanggan biasanya menganggap penyelesaian order yang cepat dan tepat waktu sebagai faktor yang penting bagi kepuasan mereka.

2. *Image and Reputaiton*

Menggambarkan faktor-faktor intangible yang menarik seorang konsumen untuk berhubungan dengan organisasi.

c. Keunggulan Operasional (*Operational Excellence*)

Perspektif ini 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. Keunggulan operasional suatu organisasi dapat dilihat pada operasi bisnis internal yang terjadi, yang dapat dibagi ke dalam :

1. Inovasi

Dalam hal ini, unit bisnis menggali pemahaman tentang kebutuhan laten dari pelanggan dan menciptakan produk dan jasa yang mereka butuhkan. Proses inovasi dilakukan dan setelah melalui serangkaian tes dan telah memenuhi syarat-syarat pemasaran dan dapat dikomersilkan maka produk atau jasa tersebut diperkenalkan kepada pelanggan. Akitvitas ini merupakan akitvitas penting yang berlangsung untuk jangka panjang sehingga menentukan kesuksesan organisasi dimasa sekarang dan dimasa mendatang.

2. Operasional

Proses ini merupakan proses dalam pembuatan dan penyampaian produk atau jasa. Dalam proses ini pengukuran yang terkait dapat dikelompokkan pada waktu, kualitas dan biaya.

3. Pelayanan purna jual

Proses ini dimulai pada saat produk atau jasa sudah terjual atau digunakan. Organisasi dapat mengukur apakah upayanya dalam proses ini telah sesuai dengan harapan pelanggan. Pengukuran pada proses ini dapat menggunakan tolak ukur yang bersifat kualitas, biaya dan waktu.

d. Orientasi dimasa depan (*Future Orientation*)

Perspektif ini menilai kinerja IT berdasarkan cara pandang dari departemen itu sendiri. Pada perspektif ini akan menyiapkan infrastruktur organisasi yang memungkinkan tujuan pada tiga perspektif lainnya dapat dicapai. Kemampuan organisasi untuk dapat menghasilkan produk atau jasa di masa mendatang dengan kemampuan layanan yang memuaskan harus dipersiapkan mulai dari saat ini. Pihak manajemen harus dapat memperkirakan tren di masa mendatang dan membuat langkah-langkah persiapan dalam menghadapinya. Terdapat tiga kategori yang dapat diperhatikan secara khusus dalam penanganan di masa depan yaitu :

1. Kapabilitas pekerja

Perencanaan dan pelaksanaan pelatihan kembali pegawai yang dapat menjamin kecerdasan dan kreativitasnya dapat dimobilisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tiga pengukuran utama yang berlaku umum adalah :

a) Kepuasan pekerja

b) Resensi pekerja

c) Produktivitas pekerja

Faktor pendorong yang penting, yaitu :

a) Kompetensi Staf

Dibutuhkannya pelatihan ulang dapat dipandang dalam dua dimensi yaitu: tingkat pelatihan yang dibutuhkan dan persentase tenaga kerja yang membutuhkan pelatihan ulang. Bila tingkat pelatihan ulang pekerja rendah, latihan dan pendidikan normal sudah mencukupi bagi organisasi

untuk mempertahankan kapabilitas kerja. Dalam hal ini pelatihan ulang bukan merupakan prioritas dalam IT Balanced Scorecard. Hal yang berbeda berlaku untuk situasi sebaliknya, dimana pekerja membutuhkan latihan khusus.

b) **Infrastruktur Teknologi**

Mencerminkan kekuatan tepat guna dan sasaran dari teknologi yang digunakan organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuannya. Faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam kategori ini antara lain: penggunaan teknologi strategis, penggunaan database strategis, pengalaman yang dimiliki dan paten atau hak cipta.

c) **Ilmu untuk bertindak**

Faktor pendorong ini biasanya diakibatkan oleh situasi dan kondisi tertentu yang tercipta dalam pelaksanaan proses-proses bisnis maupun dalam pencapaian tujuan strategis organisasi. Faktor-faktor yang termasuk dalam kategori ini antara lain: fokus strategi, pemberdayaan staf, moral pekerja dan kerjasama tim.

2. **Kapabilitas Sistem Informasi**

Agar para pekerja dapat bekerja dengan efektif maka diperlukan dukungan data dan informasi yang dihasilkan sistem yang digunakan seperti hal-hal yang menyangkut pelanggan, keadaan pasar, proses internal dan konsekuensi finansial keputusan organisasi.

3. **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini berbentuk studi kasus dengan subjek penelitian adalah Sekolah Tinggi Manajemen Informatika & Komputer Pontianak. Adapun metode penelitiannya dengan menggunakan *research and development*. *Research and development* dapat didefinisikan sebagai proses atau langkah-langkah untuk mengembangkan suatu produk baru atau menyempurnakan produk yang telah ada, yang dapat dipertanggung jawabkan. Produk tersebut tidak harus berbentuk benda atau perangkat keras, seperti buku, modul atau alat pembelajaran, tetapi dapat juga berupa perangkat lunak seperti program komputer.

Dalam penelitian ini *research and development* dimanfaatkan untuk menghasilkan model perencanaan strategis sistem informasi kinerja dosen pada STMIK Pontianak.

4. **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 **Analisis Penelitian**

Setelah melakukan observasi, wawancara dan studi dokumentasi penulis melakukan analisis permasalahan. Penulis menemukan permasalahan pada unit/bagian yang berhubungan dengan pengukuran kinerja dosen, yaitu; Jurusan, Penjamin Mutu Internal dan Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat. Adapun permasalahan yang ditemukan (dalam tabel 1) adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Temuan Permasalahan

Unit/Sumber	Dokumen	Isi Dokumen	Permasalahan
Jurusan	• Berita Acara Perkuliahan.	Field: • Jenjang.	• Pengukuran kinerja dosen hanya

		<ul style="list-style-type: none"> • Kode Mata Kuliah • SKS. • Semester/kelas. • Tahun Akademik. • Nama Dosen. • NIDN. • Bentuk Kegiatan. • Ruang • Hari. • Jam. • Pokok Bahasan. • Jumlah Hadir Mahasiswa. • Tugas Untuk Mahasiswa. • Tanda Tangan 	<p>berdasarkan berapa total kehadiran dosen dalam 1 semester.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jurusan hanya mngetahui materi yang diajarkan.
Penjamin Mutu Internal	<ul style="list-style-type: none"> • Angket penilaian dosen. 	<p>Field</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jurusan • Program Studi • Nama Mata Kuliah • Nama Dosen • Bentuk Kegiatan Kesesuaian Dengan Jadwal • Lama Sesuai Dengan Jadwal • Persiapan Mengajar • Penguasaan Materi • Presentasi • Relevansi Contoh • Kegairahan Kesesuaian Materi Dengan Ujian • Nilai Secara Keseluruhan • Komentar 	<ul style="list-style-type: none"> • Angket disebar dan diisi oleh mahasiswa, sehingga ada kemungkinan tidak valid.
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat.	<ul style="list-style-type: none"> • Laporan penelitian dan pengabdian dosen. 	<p>Field:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nama Peneliti • Judul Penelitian • Bulan • Jumlah Dana • Jenis Penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak ada pengukuran kinerja dosen untuk penelitian dan pengabdian

Permasalahan pada penelitian ini adalah tidak adanya indikator kinerja dosen yang ditetapkan baik pada aspek pendidikan, penelitian dan pengabdian. Selain itu belum adanya analisis kinerja dosen dalam mendukung pencapaian vis, misi dan tujuan STMIK Pontianak.

4.2 Analisis IT Balanced Scorecard

Analisis IT Balanced Scorecard akan dijabarkan visi, misi dan tujuan strategik dari STMIK Pontianak. Penjabaran ini untuk melihat keterkaitan antara visi, misi dan tujuan strategik dari STMIK Pontianak

VISI

Menjadi Sekolah Tinggi unggulan dalam menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keahlian dan keterampilan untuk membangun dan mengelola Sistem Informasi dan Sistem Perangkat Lunak menuju Ekonomi Informasi Global 2020.

MISI

- Menjadi salah satu Institusi Pendidikan dibidang teknologi informasi dan komunikasi kebanggaan daerah Kalimantan Barat.
- Menghasilkan lulusan Sarjana dan Ahli Madya dibidang teknologi informasi dan komunikasi yang berkualitas, cerdas, berbudi luhur, inovatif dan memiliki kemampuan daya saing yang berkelanjutan.
- Memberdayakan kegiatan pendidikan yang selalu berorientasi pada basis pengetahuan dan kebutuhan penerapannya dalam masyarakat informasi global.
- Mengembangkan lingkungan system pendidikan yang selalu berorientasi pada basis pengetahuan dan kebutuhan penerapannya dalam masyarakat informasi global.
- Meningkatkan kualitas mahasiswa yang dikelola, kualitas dosen, memiliki motivasi yang kuat dan siap belajar terus menerus,serta kemauan dan tanggung jawab para pembina perguruan tinggi yang diharapkan mempunyai kemampuan komunikatif dan partisipatif.

Perspektif

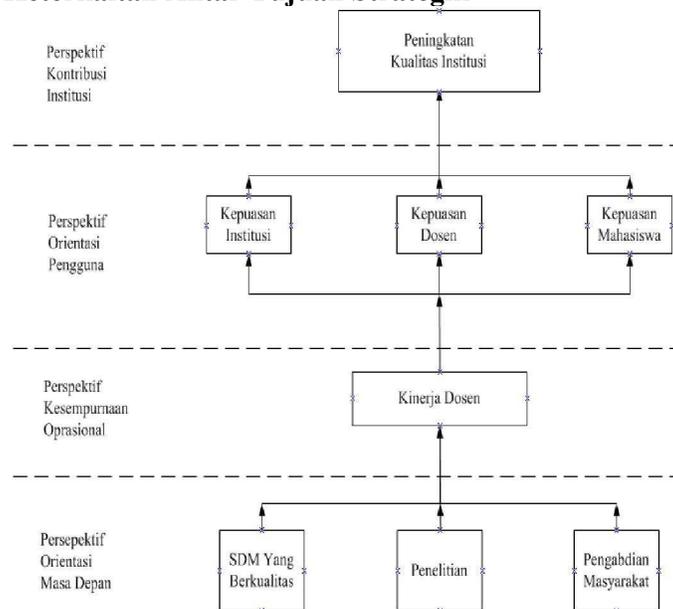
Kontribusi Institusi
Orientasi Pengguna

Kesempurnaan Operasional
Orientasi Masa Depan

Tujuan Strategis

Peningkatan kualitas dosen
Kepuasan institusi
Kepuasan dosen
Kepuasan mahasiswa
Kinerja Dosen
Menghasilkan SDM yang berkualitas pada bidang IT
Penelitian
Pengabdian Masyarakat

4.3 Hubungan Keterkaitan Antar Tujuan Strategik



Gambar 2. Hubungan Keterkaitan Antar Tujuan Strategik

Dari gambar hubungan keterkaitan antar tujuan strategi dapat dilihat bahwa adanya hubungan yang saling terkait antara tujuan strategik dan masing-masing perspektif IT Balance Scorecard.

Pertama ditinjau dari perspektif orientasi masa depan, dimana yang menjadi tujuan strategik adalah:

- a. Menghasilkan SDM yang berkualitas pada bidang IT.
- b. Penelitian.
- c. Pengabdian masyarakat.

Menghasilkan SDM yang berkualitas pada bidang IT, penelitian dan pengabdian masyarakat merupakan indikator-indikator kinerja dosen. Kinerja dosen merupakan tujuan strategik pada perspektif kesempurnaan operasional. Dari tujuan strategik kinerja dosen akan dijabarkan kembali dalam tujuan strategik yang ada pada perspektif orientasi pengguna, yaitu; kepuasan institusi, kepuasan dosen dan kepuasan mahasiswa. Selanjutnya tujuan strategis pada perspektif orientasi pengguna merupakan indikator tujuan strategis dari perspektif kontribusi institusi yaitu peningkatan kualitas institusi.

4.4 Key Performance Indicator dan Tujuan Strategis

Setelah melakukan penjabaran hubungan keterkaitan antar tujuan strategis, selanjutnya akan dijabarkan hubungan antara indikator-indikator yang sudah ditetapkan sebagai KPI pengukuran kinerja dosen dengan tujuan strategik beserta sumber data atau sumber dokumen.

Tabel 3. Hubungan antar indikator

Tujuan Strategis	Key Performance Indicator (KPI)	Sumber Data /Dokumen
Perspektif Kontribusi Institusi <ul style="list-style-type: none"> • Peningkatan Kualitas Institusi 	a. Indeks Kualitas Pembelajaran.	<ul style="list-style-type: none"> • Jurusan • Penjamin Mutu Internal • LPPM
	b. Indeks Kehadiran .	
	c. Kesesuaian dengan Silabus, SAP dan GBPP.	
	d. Kualitas Bahan Ajar.	
	e. Jumlah Penelitian.	
	f. Penerapan Penelitian.	
	g. Nilai Proyek/Hibah Penelitian Dosen.	
	h. Jumlah Publikasi Hasil Penelitian.	
	i. Jumlah Diseminasi Hasil Penelitian	
	j. Jumlah Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat	
	k. Jumlah Lembaga Mitra Kerjasama Pengabdian Kepada Masyarakat.	
Perspektif Orientasi Pengguna <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan Institusi • Kepuasan Dosen • Kepuasan Mahasiswa 	a. Indeks Kualitas Pembelajaran.	<ul style="list-style-type: none"> • Jurusan. • Penjamin Mutu Internal
	b. Indeks Kehadiran .	
	c. Kesesuaian dengan Silabus, SAP dan GBPP.	
	d. Kualitas Bahan Ajar.	
	e. Ketepatan Waktu Pembuatan dan Penyerahan SAP dan GBPP.	
	f. Ketepatan Waktu Penyerahan	

		Bahan Ajar.	
		g. Ketepatan Waktu Penyerahan Soal Ujian.	
		h. Ketepatan Waktu Penyerahan Nilai Hasil Ujian.	
Perspektif Operasional	Kesempurnaan	a. Indeks Kualitas Pembelajaran.	• Jurusan.
• Kinerja Dosen		a. Indeks Kehadiran .	• Penjamin Mutu Internal
		b. Kesesuaian dengan Silabus, SAP dan GBPP.	• LPPM
		c. Kualitas Bahan Ajar.	
		d. Ketepatan Waktu Pembuatan dan Penyerahan SAP dan GBPP.	
		e. Ketepatan Waktu Penyerahan Bahan Ajar.	
		f. Ketepatan Waktu Penyerahan Soal Ujian.	
		g. Ketepatan Waktu Penyerahan Nilai Hasil Ujian.	
		h. Jumlah Penelitian.	
		i. Penerapan Penelitian.	
		j. Nilai Proyek/Hibah Penelitian Dosen.	
		k. Jumlah Publikasi Hasil Penelitian.	
		l. Jumlah Diseminasi Hasil Penelitian	
Perspektif Depan	Orientasi Masa Depan	b. Indeks Kualitas Pembelajaran.	• Jurusan.
• Menghasilkan yang berkualitas.	SDM	a. Indeks Kehadiran .	• Penjamin Mutu Internal.
• Penelitian		b. Kesesuaian dengan Silabus, SAP dan GBPP.	• LPPM
• Pengabdian Masyarakat		c. Kualitas Bahan Ajar.	
		d. Ketepatan Waktu Pembuatan dan Penyerahan SAP dan GBPP.	
		e. Ketepatan Waktu Penyerahan Bahan Ajar.	
		f. Jumlah Penelitian.	
		g. Penerapan Penelitian.	
		h. Nilai Proyek/Hibah Penelitian Dosen.	
		i. Jumlah Publikasi Hasil Penelitian.	
		j. Jumlah Diseminasi Hasil Penelitian	
		a. Jumlah Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat	
		b. Jumlah Lembaga Mitra Kerjasama Pengabdian Kepada Masyarakat.	

5. KESIMPULAN

Dari hasil analisis data yang dikumpulkan maka dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja dosen yang sudah diterapkan menghasilkan informasi yang kurang

valid dan control yang dilakukan kurang efektif. IT Balance Scorecard digunakan untuk menganalisis keterkaitan indikator pengukuran kinerja yang sudah ditetapkan dengan Visi, Misi dan tujuan strategis STMIK Pontianak.

DAFTAR PUSTAKA

- David, Fred R, (2006)“Manajemen Strategi”, Buku 1, Edisi kesepuluh, Jakarta, Salemba Empat.
- Djojodibroto R., Darmanto (2004) “Tradisi Kehidupan Akademik”
- Hariandja, Efendi, Tua , Marihot (2007) “Manajemen Sumber Daya Manusia”, PT. Grasindo, Jakarta.
- Keyes, Jessica (2005),“Implementing the IT Balance Scorecard Aligning IT with Corporate Strategy”, Taylor & Francis Group.
- Kuncoro, Mudrajad (2010),“Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif”, Jakarta, Erlangga.
- O’Brien JA, (2008),“Pengantar Sistem Informasi Perspektif Bisnis dan Manajerial”, Jakarta, Salemba Empat.
- Parmenter, David. (2011). “Key Performance Indicator: Pengembangan, Implementasi dan Penggunaan KPI Terpilih” , Elex Media Komputindo.
- Rangkuti, Freddy., (2008), “SWOT, Balanced Scorecard: Teknik Menyusun Strategi Korporat yang Efektif plus Cara Mengelola Kinerja dan Resiko”, Gramedia Pustaka Utama.
- Sembiring M., Gorky. (2009), “Mengungkap Rahasia Menjadi Guru Sejati”, Best Publisher.
- Shelly, Gary B., Rosenblatt, Harry J. (2011), “System Analysis and Design”, 9th edition, Course Technology.
- Turban, Efraim., Volonino, Linda. (2012), “Information Technology for Management”, 8th edition, John Wiley & Sons, Inc.
- Ward, John., Peppard, Joe. (2002), Strategic Planning for Information System “, 3rd edition, John Wiley & Sons, Inc.
- Gabcanova, Iveta., (2012), “Human Resources Key Performance Indicators”, Journal of Competitiveness, Vol. 4, Issue 1, Maret 2012. Halaman 117-128.
- Sulisworo, Dwi., (2008), “Pengelolaan Key Performance Indicator Perguruan Tinggi Dengan Pendekatan Objective Matrix”, Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains & Humaniora, Volume 2, Nomor 3, Desember 2008, halaman 236-248.
- Vany, Iwan., Tanukhidah, Dian., (2004), “Pengukuran Kinerja Perusahaan Dalam Bisnis Hotel dengan Model Performance Prism”, Jurnal Teknik Industri, Volume 6, NO. 2, Desember 2004, hal.148-155.