

Analisa dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Dosen Menggunakan Balanced Scorecard

Angraini

UIN Sultan Syarif Riau

Jl.HR Subrantas km 13 Panam, Pekanbaru Riau

e-mail: ni_maifa@yahoo.com.com

Abstrak

Proses pembelajaran dipengaruhi oleh kualitas pelaku pendidikan. Pelaku pendidikan yang mengambil peran penting dalam proses pembelajaran di tingkat universitas adalah dosen. Dosen memiliki kewajiban untuk memenuhi tri dharma perguruan tinggi. Pada kondisi lain implementasi manajemen pembelajaran, sangat dipengaruhi oleh ketatnya sistem pengawasan yang secara nyata akan berdampak terhadap kinerja dosen dalam mengembangkan kompetensinya, terutama dalam mengaplikasikan kemampuan dan keterampilan pengelolaan pembelajaran di dalam maupun di luar kelas. Untuk itu dibutuhkan pengukuran kinerja dosen secara komprehensif. *Balanced scorecard* merupakan salah satu metode yang dapat digunakan mengukur kinerja secara komprehensif. Sistem informasi menggunakan *use case diagram* dalam tahap perancangan dan *microsoft visio* untuk interface. Rancangan sistem informasi ini diharapkan dapat menjadikan salah satu acuan dalam pembuatan sistem informasi pengukuran kinerja dosen di lingkungan fakultas sains dan teknologi

Kata kunci: sistem informasi, *balanced scorecard*, kinerja dosen, *usecase diagram*

1. Pendahuluan

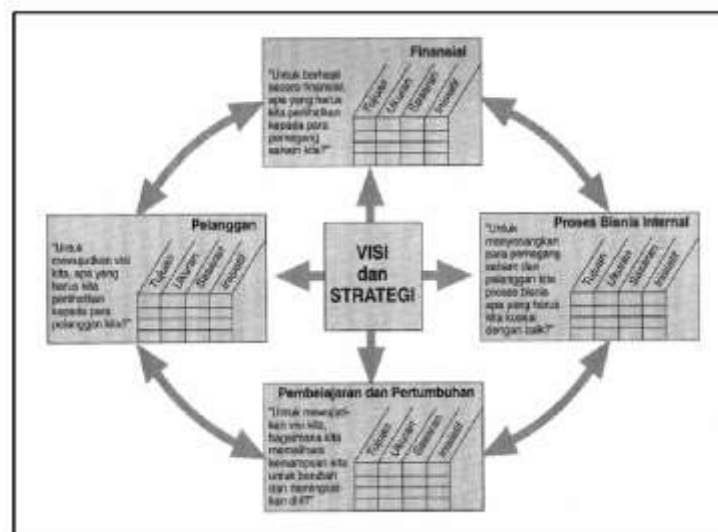
Fakultas sains dan Teknologi UIN Sultan Syarif Kasim merupakan lembaga pendidikan yang sedang berkembang dan selalu berusaha untuk meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini terlihat dari mutu lulusan yang dihasilkan. Untuk itu perlu dikembangkan sistem informasi penilaian kinerja dosen yang ada di lingkungan Fakultas Sains dan Teknologi guna meningkatkan mutu pelayanan pembelajaran, bimbingan dan pembinaan mahasiswa. Untuk mengetahui secara mendalam faktor-faktor tersebut, diperlukan studi yang komprehensif, khususnya berkenaan dengan pemahaman aspek kinerja dosen dikaitkan dengan kompetensi yang menjadi sandarannya.

Salah satu metode Pengukuran kinerja yang bersifat komprehensif adalah menggunakan *balanced scorecard*. *Balanced Scorecard* (BSC) adalah salah satu alat bagi manajemen untuk mengukur kinerja perusahaan yang ditemukan oleh Kaplan dan Norton. BSC menjadi sangat populer karena banyak perusahaan yang menerapkannya dan berhasil mencapai kinerja yang mengagumkan. BSC dianggap berhasil dalam membantu banyak perusahaan karena kriteria pengukuran kinerja yang tidak hanya bersifat keuangan saja, tetapi juga kriteria mencerminkan keunggulan dimasa depan[4].

Penelitian ini bertujuan Menganalisa bagaimana pengukuran kinerja dosen dengan menggunakan *balanced scorecard*, Menghasilkan rancangan sistem informasi pengukuran kinerja Dosen, Memberikan rekomendasi pengukuran kinerja dosen dengan menggunakan *balanced scorecard*.

Kinerja merupakan istilah umum yang digunakan untuk menunjukkan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode seiring dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan suatu dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya. Sedangkan penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasi suatu organisasi, bagian organisasi dan personelya, berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya[2].

Balanced scorecard adalah suatu pendekatan untuk mengukur kinerja yang akan menilai kinerja keuangan dan kinerja bukan keuangan. Pemikiran dari *Balanced Scorecard* adalah mengukur kinerja serta target perusahaan dari empat sudut berbeda. Selama ini ukuran itu secara formal hanya untuk keuangan (*finance*) seperti menggunakan "*Balanced Sheet*" dan "*Income Statement*" atau dengan menghitung rasio-rasio keuangan seperti rasio likuiditas, solvabilitas dan rentabilitas perusahaan. Pada konsep *Balanced scorecard* tidak hanya aspek keuangan (*finance*) saja yang menjadi tolak ukur kinerja perusahaan, ada tiga sudut pengukuran lain yang juga diperhitungkan aspek tersebut yaitu, *Customer*, *Internal Business Process* dan *Learning & Growth*. BSC membagi strategi dan pengukurannya ke dalam empat perspektif, yaitu keuangan, proses bisnis internal, pelanggan, dan inovasi[5][1].



Gambar 1. Balanced score card

Penelitian ini menggunakan metode penelitian *kualitatif deskriptif*, Menurut Maman (2002: hal 3) penelitian deskriptif berusaha menggambarkan sifat sesuatu gejala sosial. Dengan kata lain penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat studi[3]. Dalam penelitian ini digunakan data bersumber dari Catatan hasil wawancara, Hasil observasi di lapangan secara langsung dalam bentuk catatan tentang situasi dan kejadian, Visi, misi Fakultas Sains dan Teknologi, Standart Operation Prosedur yang digunakan dalam pengukuran Kinerja Dosen. Alat penelitian yang digunakan adalah use case diagram. Dalam Penelitian ini metode pengumpulan data yang dilakukan sebagai berikut : Pengamatan/observasi, merupakan pengamatan yang sistematis tentang kejadian dan tingkah laku dalam *setting* sosial yang dipilih untuk diteliti. Wawancara, teknik pengumpulan data yang didasarkan pada percakapan secara intensif dengan suatu tujuan tertentu, wawancara dilakukan untuk mendapatkan berbagai informasi menyangkut masalah yang diajukan dalam penelitian dan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku dan literatur yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Hasil analisa

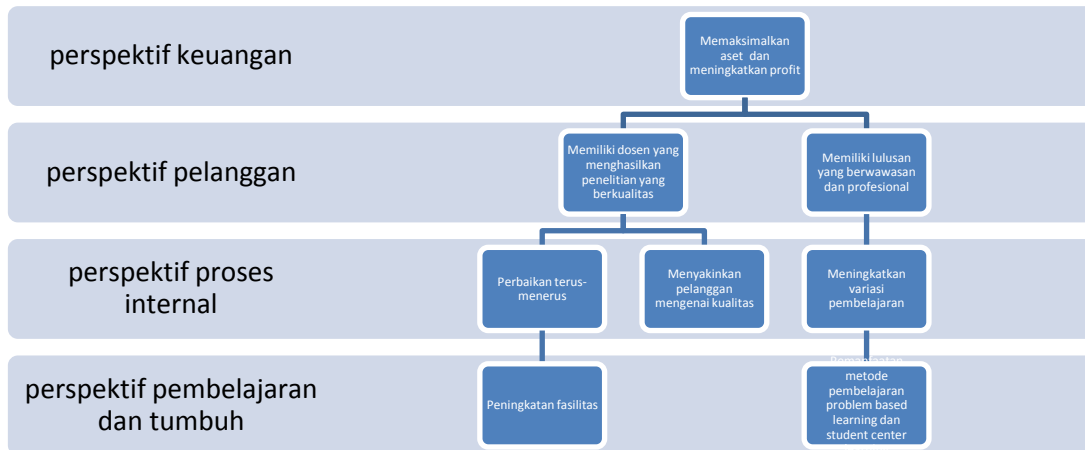
Tahap pertama yang dilakukan dalam menganalisa data adalah dengan mendefinisikan kendala atau permasalahan yang terjadi dalam sistem. Kendala yang seringkali terjadi terkait dengan penilaian kinerja dosen adalah:

- Penilaian dosen hanya dilakukan oleh beberapa mahasiswa
- Penilaian tidak dilakukan secara terbuka
- Penilaian tidak dilakukan secara langsung oleh fakultas
- Kurangnya Sosialisasi mengenai penilaian kinerja dosen

Adapun penyebab terjadinya masalah tersebut adalah belum adanya sistem informasi penilaian kinerja dosen. Penilaian kinerja selama ini dilakukan langsung oleh BPPM sebagai lembaga penjaminan mutu universitas, namun dari tingkat fakultas belum dilakukan penilaian terhadap kinerja dosen

Dalam menyusun balanced scorecard digunakan 4 perspektif kinerja,yaitu:

- Pelanggan, untuk mengetahui bagaimana pelanggan menilai. Pada sistem penilaian dosen yang disebut pelanggan adalah mahasiswa.
- Internal bisnis, untuk mengetahui keunggulan yang dimiliki
- Pembelajaran dan tumbuh, untuk mengetahui bagaimana melakukan perbaikan dan penyempurnaan terus-menerus
- Keuangan, untuk memberikan kinerja yang baik dari aspek keuangan kepada stakeholder
- Perguruan tinggi merupakan organisasi nirlaba, indikator yang digunakan sebagai key performance indikator dapat dilihat pada gambar dibawah ini



Gambar 2. Perspektif yang dihasilkan

Instrumen penilaian kinerja yang diusulkan dibuat berdasarkan analisa balanced scorecard. Berikut adalah instrumen penilaian kinerja yang diusulkan

a) Perspektif keuangan

Instrumen yang digunakan untuk perspektif keuangan terkait dengan memaksimalkan penggunaan aset

- Minat terhadap perguruan tinggi
 - Jumlah mahasiswa yang mendaftar
 - Peningkatan jumlah mahasiswa setiap tahun
 - Jumlah lulusan yang diserap oleh lingkungan kerja

b) Perspektif pelanggan

Instrumen yang digunakan bertujuan untuk meningkatkan kepuasan pelanggan

- Proses belajar – mengajar, terdiri dari beberapa komponen, yaitu:
 - Memenuhi jumlah tatap muka sesuai dengan yang dijadwalkan
 - Ketaatan terhadap Rencana Perkuliahan Semester
 - Membuat dan menyerahkan soal UTS & UAS tepat pada waktunya
 - Mengkoreksi dan menyerahkan nilai tepat waktu dan lengkap untuk masing-masing komponen penilaian
 - Pembimbingan skripsi
 - Ketepatan waktu ≤ 6 bulan
 - Intensitas pembimbingan
 - Substansi proses pembimbingan
 - Evaluasi pembimbingan oleh mahasiswa

c) Perspektif internal bisnis

Instrumen yang digunakan bertujuan untuk perbaikan terus menerus dan variasi dalam metode pembelajaran

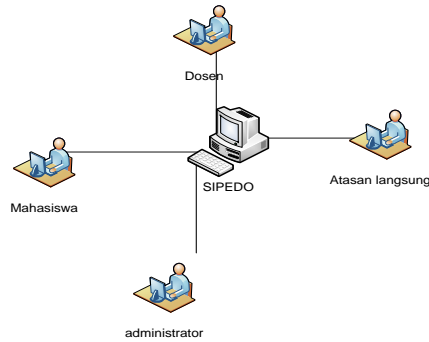
- Penggunaan metode pembelajaran
 - Menguasai media pembelajaran
 - Memberikan tugas untuk meningkatkan pemahaman
 - Menggunakan metode Student based learning
 - Menggunakan metode problem based learning
 - penurunan pelanggaran tata tertib oleh mahasiswa

d) Perspektif pembelajaran dan tumbuh

Instrumen yang digunakan bertujuan untuk peningkatan kualitas SDM dan peningkatan fasilitas

- Pengembangan diri dosen
 - Mengikuti pelatihan-pelatihan terkait mata kuliah yang diampu
 - Menjadi anggota dalam organisasi terkait bidang mata kuliah yang diampu
 - Menggunakan teknologi informasi dalam proses pembelajaran

Pengguna untuk sistem informasi penilaian kinerja dosen adalah:



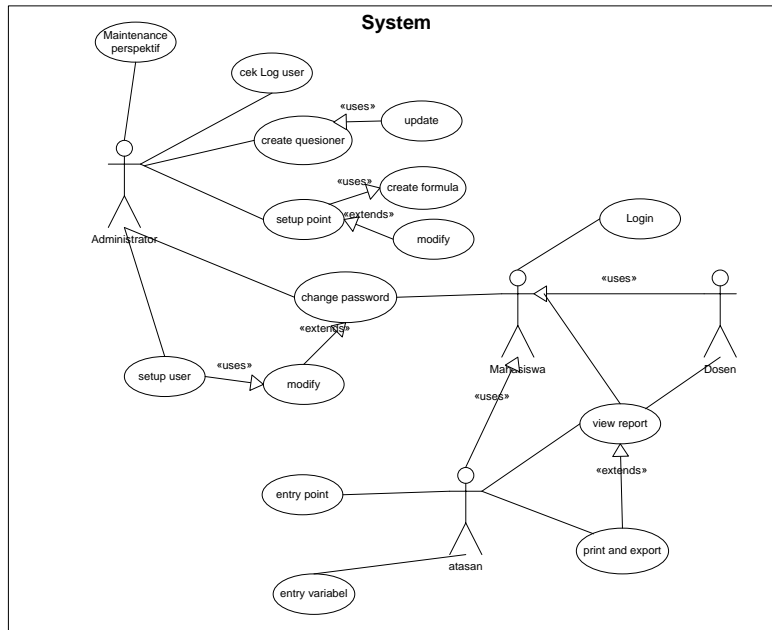
Gambar 3. Model Sistem yang diajukan

Kebutuhan sistem terdiri dari kebutuhan fungsional dan non- fungsional. Kebutuhan fungsional merupakan kebutuhan utama yang harus dimiliki oleh sistem, sedangkan kebutuhan non-fungsional merupakan kebutuhan yang diperlukan oleh sistem agar sistem berjalan optimal. Sistem informasi penilaian kinerja ini harus memenuhi kriteria dari kedua jenis kebutuhan tersebut. Kriteria- kriteria kebutuhan fungsional dan non-fungsional dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Kriteria kebutuhan Fungsional dan Non Fungsional

No	Fungsional requirement	Non-fungsional requirement
1	Tersedia menu untuk menambahkan, dan edit data dihalaman terpisah sehingga hasil update data dapat langsung terlihat	Sistem dapat melakukan penilaian kinerja pada waktu yang telah ditentukan
2	Fitur aplikasi maintenance sistem dibuat menggunakan icon	Sistem dapat diakses dengan cepat
3	Menyediakan menu kriteria penilaian yang dapat diedit oleh admin	Informasi yang disediakan sistem selalu update
4	Menampilkan hasil penilaian berdasarkan empat perspektif	Tampilan sistem bersifat user friendly sehingga mudah digunakan
5	Menampilkan hasil penilaian kinerja sementara dan menyimpan log pengguna	
6	Menyediakan laporan dalam format pdf agar mudah diprint	

Dari hasil analisa, dibuat sebuah rancangan use case diagram. Dalam tahap ini digambarkan model fungsional dari sistem dengan menggunakan use case diagram. Use case merepresentasikan hubungan antara actor dan business proses yang terdapat pada sistem yang dikembangkan. Penekanan model ini terletak pada apa yang akan dilakukan oleh sistem bukan bagaimana aksi tersebut dilakukan.



Gambar 4. Use case diagram

3. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut, sistem penilaian kinerja menggunakan balanced scorecard ini dirancang dengan lebih fokus pada fokus pada perspektif pelanggan yaitu mahasiswa. Hal ini diperoleh dari analisa penilaian kinerja yang telah dilakukan . penilaian yang telah dilakukan hanya menggunakan sample beberapa mahasiswa sehingga tidak semua mahasiswa dapat memberikan penilaian. Dengan adanya rancangan penilaian menggunakan balanced scorecard diharapkan ada keseimbangan pada masing- masing perspektif.

Referensi

- [1] Kaplan, Robert S and David P Norton, 1996. *Balanced Scorecard : Menerapkan Strategi Menjadi Aksi*, Erlangga : Jakarta
- [2] Mahmudi. 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP STIM YKPN : Yogyakarta
- [3] Moleong, L.J., 1989, "*Metodologi Penelitian Kualitatif*", Remaja Karya, Bandung.
- [4] Mulyadi. 2001. *Balanced Scorecard : Alat Manajemen Kontemporer untuk Pelipatgandaan Kinerja Keuangan Perusahaan*, Salemba Empat : Jakarta.
- [5] Yuwono, Sony, 2002. *Petunjuk Praktis Penyusunan Balanced Scorecard :Menuju Organisasi Yang Berfokus Pada Strategi*, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.