

---

# PERANCANGAN SISTEM PENILAIAN KINERJA DI STT ADISUTJIPTO SEBAGAI PENDUKUNG SISTEM PENJAMINAN MUTU

**Yasrin Zabidi**

Jurusan Teknik Industri Sekolah Tinggi Teknologi Adisutjipto  
Jl. Janti Blok R Lanud Adisutjipto Yogyakarta  
email : [yazma\\_2000@yahoo.com](mailto:yazma_2000@yahoo.com)

## ABSTRAKSI

*Sekolah Tinggi Teknologi Adisutjipto (STTA) sebagai sebuah perguruan tinggi yang baru terbentuk sangatlah perlu untuk membentuk Sistem Pengukuran Kinerja (SPK) demi terciptanya visi dan misi. SPK yang baik haruslah terintegrasi untuk semua unit dan aktivitas di perguruan tinggi. Indikator kinerja yang terbentuk tidak hanya berupa indikator kinerja finansial (keuangan) tetapi juga indikator kinerja nonfinansial. Oleh karena itu peneliti mencoba merancang sistem pengukuran kinerja dengan melibatkan indikator kinerja finansial dan nonfinansial. Proses perancangan SPK menggunakan model Balanced Scorecard, yaitu keseimbangan antara finansial dan nonfinansial dengan didasarkan pada langkah-langkah (framework) yaitu penetapan arsitek pengukuran, penentuan tujuan strategis (strategic objectives) dari masing-masing perspektif (finansial, pelanggan, proses bisnis internal, belajar dan tumbuh), penentuan Key Performance Indicators (KPI) dan penentuan target. Indikator-indikator kinerja (key performance indicators) yang terbentuk dalam penelitian ini ada 45 indikator kinerja. Untuk melakukan penilaian kinerja adalah menggunakan lembar kerja pengukuran kinerja yang dirancang sedemikian rupa sehingga dapat memberikan gambaran mengenai kinerja.*

**Keywords : Balanced Scorecard, Penilaian kinerja**

## Pendahuluan

Sistem Penilaian Kinerja (SPK) tidak hanya dilakukan dan dibutuhkan oleh dunia bisnis (industri manufaktur maupun jasa) tetapi juga oleh dunia pendidikan. Pentingnya penilaian kinerja di dunia pendidikan membuat Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Dikti) memasukan penilaian kinerja kedalam format manajemen baru untuk peningkatan mutu,, penilaian kinerja (akreditasi) dan evaluasi kinerja sebuah perguruan tinggi baik negeri maupun swasta.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dalam mengawasi dan membina mutu pendidikan tinggi membentuk sebuah badan yang disebut Badan Akreditasi Nasional (BAN) yang salah satu tugasnya melakukan penilaian kinerja (akreditasi) perguruan tinggi.

Sistem Penilaian Kinerja (SPK) dari BAN lebih menekankan pada penilaian terhadap kriteria pelaksanaan perguruan tinggi dan persyaratan perizinan, sehingga lebih bersifat administrasi. Dengan kata lain menekankan pada dampak eksternal. Agar supaya terbentuk SPK yang lebih menekankan pada dampak internal dan tidak

---

hanya bersifat administrasi serta memiliki peran yang besar terhadap pencapaian visi dan misi dan memiliki korelasi dengan strategi maka SPK yang terbentuk haruslah dibangun dari visi, misi dan strategi perguruan tinggi.

Sekolah Tinggi Teknologi Adisutjipto (STTA) sebagai sebuah perguruan tinggi yang baru terbentuk sangatlah perlu untuk membentuk Sistem Penilaian Kinerja demi terciptanya visi dan misi sebagai bagian dari sistem penjaminan mutu. Sistem Penilaian Kinerja yang baik haruslah terintegrasi untuk semua unit dan aktivitas di perguruan tinggi. Indikator kinerja yang terbentuk tidak hanya berupa indikator kinerja finansial (keuangan) tetapi juga indikator kinerja nonfinansial. Oleh karena itu metode *Balanced Scorecard* sangatlah tepat untuk digunakan. *Balanced Scorecard* adalah metode perancangan SPK yang dibangun dari visi, misi dan strategi organisasi dan indikator kinerja yang terbentuk memiliki keseimbangan antara indikator kinerja finansial dan nonfinansial.

## Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah merancang sistem penilaian kinerja STTA Yogyakarta yang meliputi:

1. Menentukan tujuan-tujuan strategik (*strategic objectives*) dari masing-masing perspektif finansial, pelanggan, proses internal dan perspektif proses belajar dan pertumbuhan berdasarkan visi, misi dan strategi STTA Yogyakarta.
2. Menentukan ukuran-ukuran indikator kinerja berupa *Key Performance Indicators* (KPI) yang sesuai dengan visi, misi dan strategi STTA Yogyakarta.
3. Membuat format/bentuk lembar kerja penilaian kinerja serta pelaporan kinerja

## Metodologi Penelitian

Langkah-langkah dalam penelitian ini terbagi atas empat fase, yaitu: fase penelitian awal dan perumusan masalah, fase perancangan, fase analisis dan fase kesimpulan.

Fase penelitian awal dan perumusan masalah meliputi, profil STTA, Sistem Penilaian Kinerja saat ini, perumusan masalah dan penentuan tujuan penelitian. Fase perancangan dan fase analisis meliputi proses perancangan Sistem Penilaian Kinerja dengan metode *Balanced Scorecard* yang meliputi penetapan arsitektur yang terdiri atas visi, misi dan strategi perusahaan, penetapan tujuan strategik, penetapan indikator-indikator kinerja (*key performance indicator*), penetapan target dan rencana aksi, perancangan lembar kerja penilaian dan penilaian kinerja, dan perancangan format pelaporan. Fase kesimpulan meliputi kesimpulan dari hasil penelitian serta saran-saran bagi perusahaan dan kelanjutan penelitian ini.

## Hasil Penelitian

### Visi, Misi dan Tujuan Strategik STTA

Penelusuran terhadap visi, misi dan penjabarannya dalam tujuan strategik STTA 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 dan Misi STTA kedalam Tujuan-tujuan strategik**

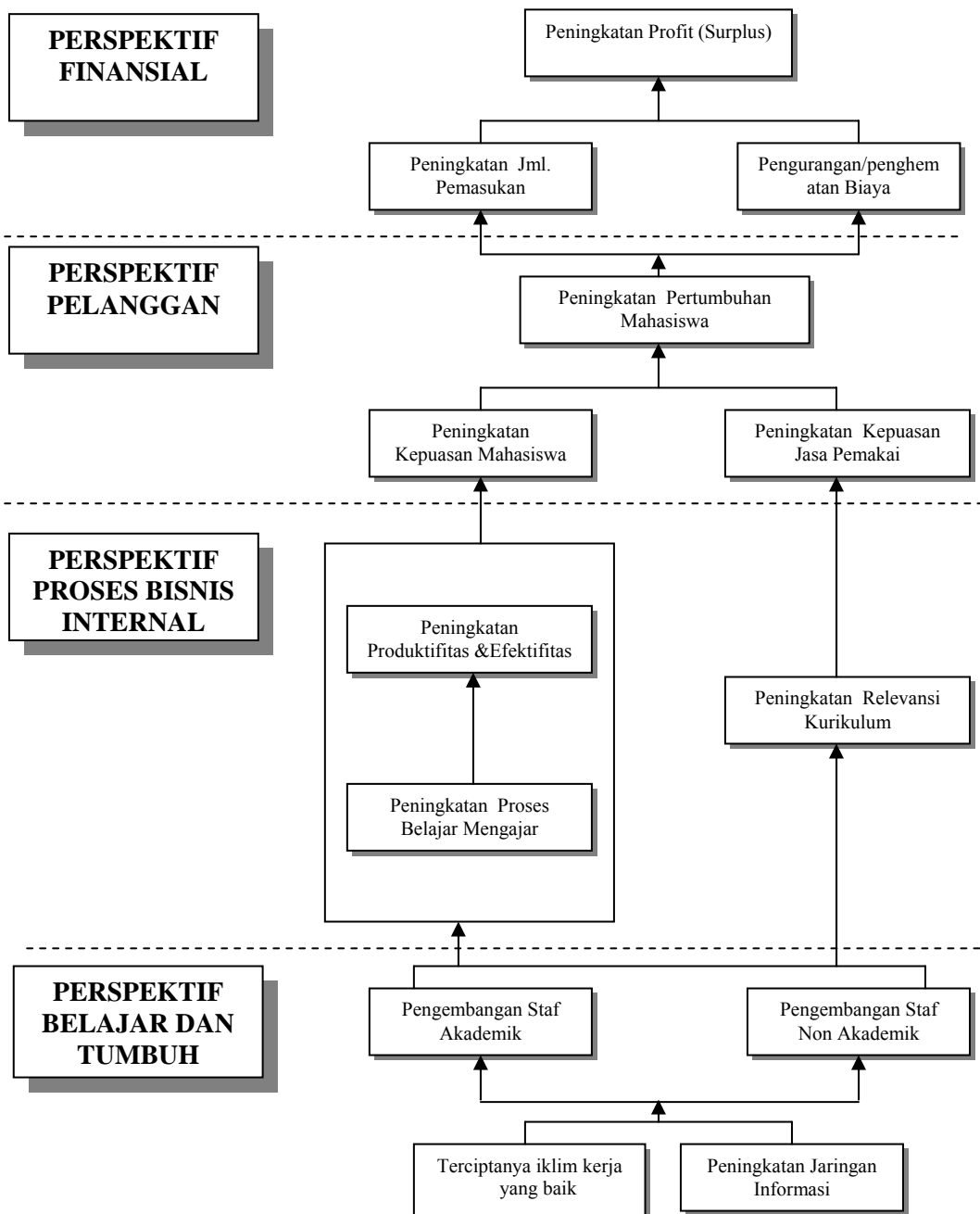
<b>VISI</b>		
Mewujudkan Sekolah Tinggi yang Mandiri, Berkualitas, Unggul dan Dapat Bersaing Secara Global		
<b>MISI</b>		
1. Mengembangkan kemandirian dalam pengelolaan pendidikan. 2. Meningkatkan kualitas Tri Dharma Perguruan Tinggi. 3. Memberikan ciri khas kedirgantaraan. 4. Melaksanakan Sistem Penjaminan Mutu Akademik. 5. Mengembangkan sumber daya manusia.		
No	PERSPEKTIF	TUJUAN-TUJUAN STRATEGIK
A	Finansial	1. Peningkatan jumlah pemasukan (pendapatan) 2. Pengurangan/penghematan jumlah biaya pengeluaran 3. Peningkatan profit (surplus)
B	Konsumen/Pelanggan	4. Peningkatan kepuasan mahasiswa 5. Peningkatan kepuasan pemakai 6. Peningkatan pertumbuhan mahasiswa
C	Proses Bisnis Internal	7. Peningkatan produktifitas dan efektifitas 8. Peningkatan relevansi kurikulum 9. Peningkatan proses belajar mengajar
D	Belajar dan Pertumbuhan	10. Pengembangan staff akademik 11. Pengembangan staff non akademik 12. Terciptanya iklim kerja yang baik 13. Peningkatan jaringan informasi

### **Indikator-Indikator Kinerja (Key Performance Indicators) STTA**

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

### **Lembar Kerja Penilaian Kinerja**

Pada dasarnya penilaian kinerja adalah dengan membandingkan kinerja pencapaian dengan target yang ditentukan. Pada bagian ini akan ditampilkan sebuah lembar kerja untuk memberi penilaian kinerja baik untuk masing-masing KPI, perspektif maupun secara keseluruhan (*overall performance*). Lembar kerja penilaian kinerja dibuat dengan menggunakan fasilitas-fasilitas yang ada di program Microsoft Excel. Adapun contoh lembar kerja penilaian kinerja STTA, seperti pada tabel 3.




Gambar 1. Hubungan keterkaitan antar tujuan-tujuan strategic

**Tabel 2. Key Performance Indicators (KPI) STTA**


<b>Tujuan Strategis</b>	<b>Key Performance Indicators (KPI)</b>	<b>Sumber Data</b>
<b>PERSPEKTIF FINANSIAL</b> 1. Peningkatan jumlah pemasukan (pendapatan) 2. Pengurangan/penghematan jumlah biaya pengeluaran 3. Peningkatan profit (surplus)	a. Jumlah Pemasukan (Pendapatan) a. Jumlah Pengeluaran a. Jumlah Surplus	Data pemasukan Laporan keuangan Data Pengeluaran Laporan keuangan Laporan Keuangan
<b>PERSPEKTIF KONSUMEN</b> 4. Peningkatan kepuasan mahasiswa 5. Peningkatan kepuasan pemakai 6. Peningkatan pertumbuhan mahasiswa	a. Nilai Tingkat Kepuasan Mahasiswa a. Prosentase Mahasiswa $IPK \geq 2,75$ b. Prosentase Mahasiswa $TOEFLT \geq 400$ c. Nilai Tingkat Kepuasan Pemakai a. Prosentase Tingkat Pertumbuhan Mahasiswa	- Kuesioner - Data olahan kuesioner - Data BAK (IPK mhs) - Data nilai TOEFLT mahasiswa - Kuesioner - Data olahan kuesioner - Data BAK dan PMB (jml. Mhs)
<b>PERSPEKTIF PROSES BISNIS INTERNAL</b> 7. Peningkatan produktifitas dan efektifitas 8. Peningkatan relevansi kurikulum 9. Peningkatan proses belajar mengajar	a. Jumlah Lulusan b. Rata-rata Lama Waktu Studi c. Rata-rata IPK a. Rata-rata Lama Waktu Tunggu Lulusan b. Prosentase Lulusan yang Sudah Bekerja a. Rata-rata prosentase kehadiran dosen b. Prosentase ketersediaan dosen 2 minggu sebelum KRS c. Prosentase ketersediaan SAP 1 minggu sebelum perkuliahan dimulai d. Prosentase ketersediaan jadwal kuliah 1 minggu sebelum KRS e. Prosentase realisasi SAP f. Prosentase ketersediaan jadwal ujian 1 minggu sebelum KRS g. Prosentase ketersediaan soal ujian 2 hari sebelum MK diujikan.	- Data BAK (lulusan) - Data BAK - Data BAK - Data Alumni - Data Alumni - Data BAK (Absensi dosen) - Data Jurusan - Data Jurusan - Data BAK - Data Jurusan - Data BAK - Data BAK

	<ul style="list-style-type: none"> <li>h. Rerata prosentase kehadiran mahasiswa saat ujian</li> <li>i. Prosentase ketersediaan nilai ujian 10 hari setelah setelah seluruh ujian selesai.</li> <li>j. Rata-rata Prosentase Kehadiran Mhs</li> <li>k. Jumlah Ruang Kelas</li> <li>l. Jumlah Laboratorium</li> <li>m. Jumlah Mahasiswa Pengunjung Perpustakaan</li> <li>n. Jumlah Buku teks yang tersedia</li> <li>o. Jumlah jurnal berlangganan yang tersedia</li> <li>p. Prosentase kehadiran Mahasiswa dalam Praktikum</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Data BAK</li> <li>- Data BAK</li> <li>- Data BAK</li> <li>- Data dari Jurusan</li> <li>- Data Jurusan</li> <li>- Data Perpustakaan</li> <li>- Data perpustakaan</li> <li>- Data perpustakaan</li> <li>- Data laboratorium</li> </ul>
<b>PERSPEKTIF TUMBUH DAN BELAJAR</b>		
10. Pengembangan staff akademik	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jumlah Dosen Tetap</li> <li>b. % Dosen Tetap S1</li> <li>c. % Dosen Tetap S2</li> <li>d. % Dosen Tetap S3</li> <li>e. % Dosen Tetap yang studi lanjut</li> <li>f. Jumlah Penelitian</li> <li>g. Jumlah Publikasi Ilmiah</li> <li>h. Jumlah seminar, lokakarya yang diikuti dosen</li> <li>i. Nilai Kualitas Dosen</li> <li>j. Jumlah pengabdian masyarakat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Data Jurusan</li> <li>- Data Jurusan</li> <li>- Data Jurusan</li> <li>- Data Jurusan</li> <li>- Data Jurusan</li> <li>- Data Jurusan</li> <li>- Data jurusan</li> <li>- Data Jurusan</li> <li>- Data Jurusan</li> <li>- Data Jurusan</li> </ul>
11. Pengembangan staff non akademik	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jumlah Staff Non Akademik (Karyawan)</li> <li>b. Nilai Kepuasan Mahasiswa terhadap Pelayanan Pengajaran ( BAK)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Data kepegawaian</li> <li>- Kuesioner</li> <li>- Data olahan kuesioner</li> </ul>
12. Terciptanya iklim kerja yang baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Nilai Tingkat Kepuasan Kerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuesioner</li> </ul>
13. Peningkatan jaringan informasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jumlah Kerjasama</li> <li>b. Jumlah Kegiatan Lokakarya, Seminar, Pengabdian yang diadakan STTA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Data olahan kuesiner</li> <li>- Data jurusan</li> <li>- Data jurusan</li> </ul>

Tabel 3. Contoh Lembar Kerja Penilaian Kinerja Finansial

Indikator Kinerja (KPI)	1 Jumlah Pemasukan (Rp)	2 Jumlah Pengeluaran (Rp)	3 Jumlah Surplus (Rp)	Score	Keterangan
Pencapaian	2,200,000,000.00	1,350,000,000.00	130,000,000.00		
Target	2,500,000,000.00	1,300,000,000.00	150,000,000.00	10	Sangat Baik
	2,357,142,857.14	1,314,285,714.29	142,857,142.86	9	Baik
	2,214,285,714.29	1,328,571,428.57	135,714,285.71	8	
	2,071,428,571.43	1,342,857,142.86	128,571,428.57	7	
	1,928,571,428.57	1,357,142,857.14	121,428,571.43	6	Sedang
	1,785,714,285.71	1,371,428,571.43	114,285,714.29	5	
	1,642,857,142.86	1,385,714,285.71	107,142,857.14	4	
	1,500,000,000.00	1,400,000,000.00	100,000,000.00	3	Buruk
	1,466,666,666.67	1,533,333,333.33	83,333,333.33	2	
	1,433,333,333.33	1,666,666,666.67	66,666,666.67	1	
	1,400,000,000.00	1,800,000,000.00	50,000,000.00	0	Sangat Buruk
Keterangan KPI	Higher is Better	Higher is Worse	Higher is Better		
Score	8	7	7		
Bobot	0.34	0.33	0.33	<b>1.00</b>	
Nilai Pencapaian	<b>2.72</b>	<b>2.31</b>	<b>2.31</b>	7.34	
Nilai Target	<b>3.40</b>	<b>3.30</b>	<b>3.30</b>	10.00	
% Pencapaian Target	<b>80%</b>	<b>70%</b>	<b>70%</b>		
STATUS KINERJA	<b>Baik</b>	<b>Baik</b>	<b>Baik</b>		

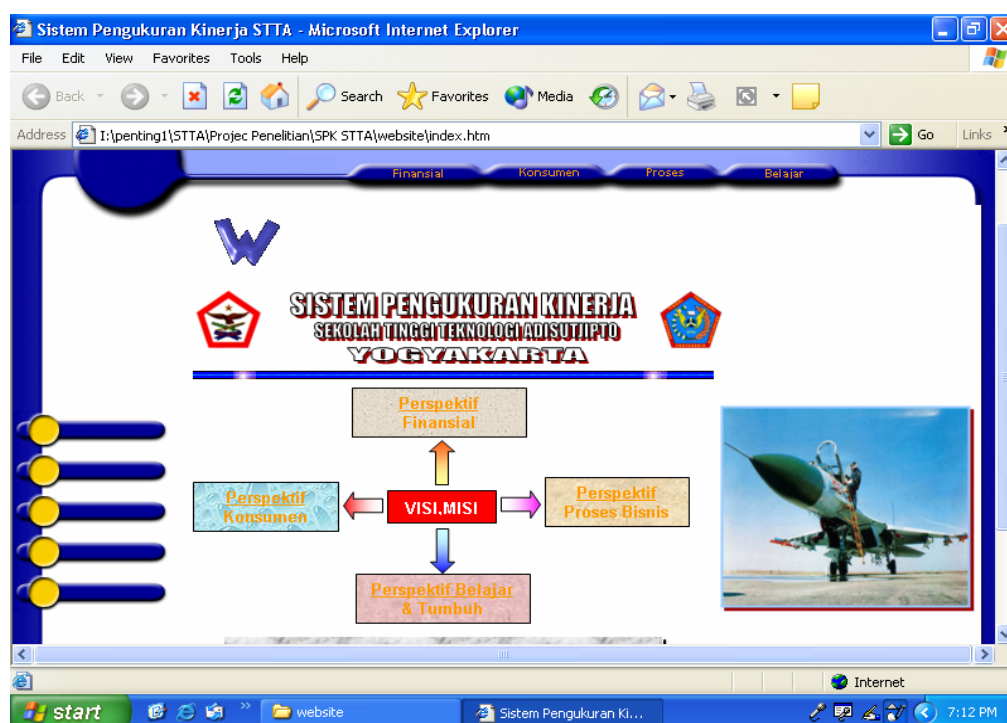
## TOTAL KINERJA PERSPEKTIF FINANSIAL

Pencapaian	7.34	SCORE	KETERANGAN
Target	10.00	10	Sangat Baik
	9.00	9	Baik
	8.00	8	
	7.00	7	
	6.00	6	Sedang
	5.00	5	
	4.00	4	
	3.00	3	Buruk
	2.00	2	
	1.00	1	
	0.00	0	Sangat Buruk
Keterangan KPI	Higher is Better		
Score	7		
Nilai Pencapaian	<b>7.34</b>		
Nilai Target	<b>10.00</b>		
% Pencapaian Target	<b>73%</b>		
STATUS KINERJA	<b>Baik</b>		

## Pelaporan Kinerja

Pada bagian ini, penulis membuat bentuk pelaporan kinerja berupa homepage yang tentunya dapat diakses oleh orang-orang yang berkepentingan melalui sebuah jaringan intranet di kampus STTA (Gambar 2). Adapun tujuan pembuatan pelaporan dalam bentuk homepage adalah :

1. Pelaporan kinerja mudah diakses oleh seluruh unit kerja yang diberi wewenang.
2. Pelaporan kinerja dapat dilihat kapanpun selama jam kerja.
3. Dapat memberikan informasi-informasi yang terkini
4. Memudahkan dalam pengambilan keputusan
5. Mempercepat proses pengambilan kebijakan
6. Menciptakan program paper less (mengurangi penggunaan kertas)



Gambar 2. Bentuk Pelaporan Berbasis Homepage (Intranet)

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mencoba untuk menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem Penilaian Kinerja STTA memiliki 3 *strategic objectives* perspektif finansial, yaitu peningkatan jumlah pemasukan (pendapatan), penghematan jumlah biaya pengeluaran dan peningkatan profit (surplus); 3 *strategic objectives* perspektif pelanggan, yaitu peningkatan kepuasan mahasiswa, peningkatan kepuasan pemakai, peningkatan pertumbuhan mahasiswa; 5 *strategic objectives* perspektif proses bisnis internal, yaitu peningkatan produktifitas dan efektifitas,



---

peningkatan relevansi kurikulum, peningkatan proses belajar mengajar ; dan 4 *strategic objectives* perspektif tumbuh dan belajar, yaitu pengembangan staff akademik, pengembangan staff non akademik, terciptanya iklim kerja yang baik, peningkatan jaringan informasi.

2. Ada 45 Indikator-indikator kinerja (*key performance indicators*) yang terbentuk.
3. Penilaian kinerja STTA menggunakan lembar kerja penilaian kinerja yang dibuat dengan *Microsoft Excel* dan bentuk pelaporan kinerja dibuat dalam bentuk *homepage (website)* yang dapat diakses melalui intranet.

### **Daftar Pustaka**

- Parket, C. 2000. Performance Measurement. *Work Study*, Volume 49 – Number 2, MCB University Press, ISSN 0043-8022, pp 63 - 66
- Kaplan, R.S. & Norton, D.P. 1996. *The Balanced Scorecard – Translating Strategy Into Action*. Harvard Business School Press, Boston
- Thompson, J.L. 1998. Competency and measured performance outcomes. *Journal of Workplace Learning* Volume 10 Number 5, © MCB University Press · ISSN 1366-5626, pp. 219–231
- Maskel, B. 1999. *Performance Measurement for Worl Class Manufacturing*. (<http://www.maskell.com> ).
- Miller, A. 1998. *Strategic Management*. Third edition. Irwin McGraw Hill, USA
- Rolstadas. 1995. *Benchmarking Theory and Practice*. Chapman& Hall, London.
- Simons, R. 2000. *Performance Measurement and Control System for Implementing Strategy*. Prentice Hall.
- Chen, T.Y. 1997. An evaluation of the relative performance of university libraries in Taipei, *OCLC Systems & Services*. Volume 13 Number 4 © MCB University Press · ISSN 1065-075X, pp. 164–172