

PENILAIAN KINERJA PENGAJARAN DOSEN MENGUNAKAN HASIL DATA PENGISIAN YANG TERKOMPUTERISASI

Resy Anggun Sari^{1a}, Fadhilah Dirayati^{2b}, Teuku Muhammad Fawaati HS^{3c}

^{a,b,c} Sistem Informasi, Universitas Mitra Indonesia

^aresyanggunsari@umitra.ac.id

^bfadhilahdirayati@umitra.ac.id

^cteuku@umitra.ac.id

Abstract

This research aims to explore and analyze the role of the balanced scorecard method as a tool for measuring the performance of lecturers at STKIP Muhammadiyah Pagar Alam. Lecturer performance evaluation is a routine activity in higher education institutions to continuously improve internal quality. So far, lecturer performance evaluation has only focused on the educational aspect and has not covered the overall implementation of the university's three pillars by the lecturers. This study uses a qualitative method with a balanced scorecard approach, where each lecturer has three strategic objectives: financial perspective, customer perspective, and internal business processes. This approach will support the computerized analysis of lecturer performance.

Keywords : *Lecture Performance, Balanced Scorecard, Key Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menganalisis peran metode balanced scorecard sebagai alat untuk mengukur kinerja dosen di STKIP Muhammadiyah Pagar Alam. Evaluasi kinerja dosen adalah kegiatan rutin di perguruan tinggi untuk terus meningkatkan kualitas internal. Selama ini, evaluasi kinerja dosen hanya difokuskan pada aspek pendidikan dan belum mencakup seluruh pelaksanaan tri darma perguruan tinggi oleh dosen. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan balanced scorecard, di mana setiap dosen memiliki tiga tujuan strategis yaitu perspektif finansial, pelanggan, dan proses bisnis internal. Pendekatan ini akan mendukung proses analisis kinerja dosen yang telah terkomputerisasi.

Kata Kunci : *Kinerja Dosen, Balanced Scorecard, Kinerja Utama.*

1. PENDAHULUAN

Setiap perguruan tinggi perlu melakukan evaluasi terhadap kinerja dosen dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas internal secara berkelanjutan. Kegiatan tri dharma dosen, yang mencakup pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat, harus termasuk dalam penilaian kinerja dosen. Selama ini, evaluasi kinerja dosen dilakukan melalui monitoring yang didasarkan pada rekapitulasi data kuesioner mahasiswa yang hanya membahas proses belajar mengajar.

Monitoring dan evaluasi kinerja dosen selama ini hanya berdasarkan data dari kuesioner yang diisi oleh mahasiswa terkait proses mengajar, sehingga tidak mencakup kegiatan dosen dalam bidang penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Universitas memiliki komitmen untuk terus meningkatkan mutu internal dan menggunakan akreditasi sebagai strategi institusi untuk bersaing dengan perguruan tinggi lainnya. Masalah ini berdampak pada beberapa hal: (1) proses pengolahan data yang memakan waktu karena menggunakan kuesioner mahasiswa, (2) hasil evaluasi dosen hanya mencakup aspek pendidikan dan belum meliputi penelitian dan pengabdian masyarakat, (3) hasil evaluasi kinerja belum sesuai dengan pedoman institusi, (4) institusi kesulitan menentukan kebijakan terkait peningkatan kualitas dosen, dan (5) salah satu penilaian akreditasi adalah riwayat pelaksanaan kegiatan tridharma perguruan tinggi oleh dosen, yang dapat menjadi hambatan bagi kampus.

Menurut BAN-PT, akreditasi bertujuan untuk: (1) Menjamin mutu program studi atau institusi perguruan tinggi memenuhi standar yang ditetapkan, (2) Mendorong perbaikan mutu program atau institusi secara berkelanjutan, dan (3) Menggunakan hasil akreditasi untuk berbagai keperluan seperti alokasi bantuan dari pihak luar. Rutinitas monitoring dan evaluasi kinerja dosen sering menghadapi hambatan seiring dengan meningkatnya jumlah mahasiswa dan terbatasnya jumlah petugas. Selain itu, pengolahan data masih menggunakan perangkat lunak Microsoft Excel dan belum ada perangkat lunak khusus untuk memonitor dan mengevaluasi kinerja dosen.

STKIP Muhammadiyah Pagar Alam telah mulai menggunakan sistem komputerisasi untuk pencatatan kinerja dosen. Langkah ini dilakukan melalui sosialisasi terbuka dengan semua dosen tentang cara penggunaan situs web yang mencatat semua absensi pengajaran yang dilakukan oleh dosen. Semua dosen diwajibkan untuk melakukan absensi pengajaran secara online menggunakan komputer yang disediakan, yang merekam semua aktivitas pengajaran yang diinput oleh dosen, sehingga memungkinkan pelaporan pengajaran yang lebih digital dan memudahkan proses monitoring dan evaluasi kinerja dosen.

Proses mempertahankan akreditasi membutuhkan komitmen dari yayasan, manajemen, dosen, karyawan, dan mahasiswa. Salah satu aspek yang ingin ditingkatkan adalah kualitas dosen melalui monitoring dan evaluasi kinerja dosen setiap semester, bahkan bisa dilakukan bulanan, untuk meningkatkan kinerja dosen dalam bidang tri dharma perguruan tinggi.

Untuk itu, diperlukan penilaian kinerja yang komprehensif, mencakup beban kerja dosen, reward dan punishment, aspek keuangan dan non-keuangan, dengan menggunakan metode balanced scorecard. Balanced scorecard adalah sistem manajemen yang mengukur dan mengendalikan kinerja secara cepat, tepat, dan komprehensif, sehingga memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang kinerja. Ini merupakan pengembangan dari konsep pengukuran kinerja yang lebih akurat, menggunakan pendekatan yang efektif dan seimbang dalam mengukur kinerja. Pendekatan ini tidak hanya mengukur hasil akhir (outcome) tetapi juga aktivitas-aktivitas yang menentukan hasil akhir (driver).

Selain itu, balanced scorecard digunakan dalam key performance indicator (KPI) sebagai metrik yang menggambarkan strategi organisasi perguruan tinggi. KPI adalah indikator atau ukuran yang ingin dicapai untuk mengukur pencapaian kinerja terhadap sasaran strategi organisasi yang telah ditentukan.

2. KERANGKA TEORI

2.1. Penelitian Kualitatif

Penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berfokus pada pemahaman fenomena sosial dan budaya dari perspektif orang yang mengalaminya. Metode ini menekankan pengumpulan data yang berbasis teks dan interpretasi. Dalam penelitian kualitatif, peneliti seringkali berinteraksi langsung dengan partisipan untuk mengumpulkan data yang mendalam tentang pandangan, pengalaman, dan nilai-nilai mereka. Pendekatan ini berbeda dengan penelitian kuantitatif yang lebih berfokus pada data numerik dan statistik.

Ciri khas penelitian kualitatif adalah pendekatannya yang holistik dan fleksibel. Peneliti kualitatif mencoba memahami fenomena dalam konteks keseluruhan, mengakui bahwa realitas sosial bersifat kompleks dan tidak dapat sepenuhnya dijelaskan melalui angka-angka. Subjektivitas sangat dihargai dalam penelitian ini, dengan peneliti seringkali menjadi bagian dari konteks yang mereka pelajari. Desain penelitian yang fleksibel memungkinkan peneliti untuk menyesuaikan metode dan fokus penelitian sesuai dengan data yang ditemukan di lapangan.

Metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif sangat bervariasi, termasuk wawancara mendalam, observasi partisipan, dan analisis dokumen. Wawancara mendalam memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi pandangan dan pengalaman partisipan secara rinci, sementara observasi partisipan memungkinkan peneliti untuk memahami perilaku dalam konteks alaminya. Analisis dokumen, seperti catatan lapangan dan arsip, juga memberikan data yang kaya tentang konteks sosial dan sejarah yang relevan dengan penelitian.

Analisis data dalam penelitian kualitatif melibatkan beberapa langkah kunci, seperti pengkodean data, pengembangan tema, dan validasi temuan. Pengkodean data adalah proses identifikasi tema atau kategori dari data yang dikumpulkan, sementara pengembangan tema melibatkan pengidentifikasian pola dan hubungan antara tema-tema tersebut. Validasi temuan sering dilakukan melalui triangulasi, di mana data diverifikasi dengan berbagai sumber untuk memastikan keandalannya.

Meskipun penelitian kualitatif memiliki banyak keunggulan, seperti menghasilkan pemahaman yang mendalam dan detail tentang fenomena sosial, metode ini juga memiliki keterbatasan. Subjektivitas yang tinggi dalam penelitian kualitatif bisa menjadi sumber bias, baik dari peneliti maupun partisipan. Selain itu, hasil penelitian kualitatif sering kali sulit digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas karena fokusnya yang mendalam pada konteks spesifik. Meskipun demikian, penelitian kualitatif tetap menjadi alat yang sangat berharga untuk memahami kompleksitas kehidupan sosial dan memberikan wawasan yang kaya tentang pengalaman manusia.

2.2. Indikator Kinerja Dosen

Indikator kinerja dosen merupakan alat penting untuk menilai dan meningkatkan kualitas pendidikan tinggi. Penilaian kinerja dosen mencakup berbagai aspek yang mencerminkan tugas dan tanggung jawab dosen dalam kegiatan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Penentuan indikator kinerja yang komprehensif dan akurat sangat penting untuk memastikan bahwa evaluasi yang dilakukan dapat memberikan gambaran yang menyeluruh tentang kinerja dosen.

Pengajaran Salah satu indikator kinerja dosen yang paling umum adalah efektivitas pengajaran. Hal ini dapat diukur melalui berbagai metode, termasuk evaluasi oleh mahasiswa, pengamatan oleh rekan sejawat, dan analisis hasil belajar mahasiswa. Indikator ini mencakup kemampuan dosen dalam merancang kurikulum, menyampaikan materi dengan jelas, menggunakan metode pengajaran yang inovatif, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Evaluasi pengajaran oleh mahasiswa seringkali digunakan untuk mendapatkan umpan balik langsung tentang kualitas pengajaran dari perspektif penerima utama layanan pendidikan.

Penelitian Indikator kinerja penelitian mencakup jumlah dan kualitas publikasi ilmiah, partisipasi dalam konferensi, dan kontribusi dalam proyek penelitian. Publikasi di jurnal terindeks dan bereputasi tinggi, serta sitasi oleh peneliti lain, merupakan ukuran penting dari produktivitas dan dampak penelitian dosen. Selain itu, indikator lain seperti perolehan dana penelitian dan penghargaan ilmiah juga mencerminkan keberhasilan dosen dalam bidang penelitian. Kinerja penelitian yang baik menunjukkan bahwa dosen tidak hanya terlibat aktif dalam penyebaran pengetahuan, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan di bidangnya.

Pengabdian kepada Masyarakat Pengabdian kepada masyarakat adalah aspek penting lain dari kinerja dosen. Indikator ini meliputi keterlibatan dosen dalam kegiatan pelayanan masyarakat, proyek kolaborasi dengan industri atau pemerintah, serta program pengembangan masyarakat. Kegiatan ini menunjukkan bagaimana dosen menerapkan keahlian dan pengetahuan mereka untuk memberikan manfaat langsung kepada masyarakat. Evaluasi pengabdian masyarakat sering mencakup dampak dan keberlanjutan program yang dilakukan, serta umpan balik dari masyarakat yang dilayani.

Pengembangan Profesional Indikator kinerja dosen juga mencakup upaya pengembangan profesional, seperti partisipasi dalam pelatihan, workshop, dan seminar yang relevan dengan bidang keahlian mereka. Pengembangan profesional yang berkelanjutan memastikan bahwa dosen tetap up-to-date dengan perkembangan terbaru dalam disiplin ilmu mereka dan dapat mengintegrasikan pengetahuan baru tersebut ke dalam pengajaran dan penelitian. Selain itu, keterlibatan dalam organisasi profesional dan jaringan ilmiah juga menunjukkan komitmen dosen terhadap pengembangan diri dan komunitas akademik.

Keterlibatan dalam Manajemen Akademik Selain tugas utama pengajaran dan penelitian, banyak dosen juga terlibat dalam manajemen akademik, seperti menjadi bagian dari komite kurikulum, dewan fakultas, atau mengambil peran administratif lainnya. Keterlibatan ini merupakan indikator penting dari kinerja dosen karena menunjukkan kontribusi mereka dalam pengelolaan dan pengembangan institusi pendidikan tinggi. Efektivitas dalam manajemen akademik mencerminkan kemampuan dosen dalam berkolaborasi, mengambil keputusan, dan memimpin inisiatif strategis yang mendukung misi dan visi institusi.

Secara keseluruhan, penilaian kinerja dosen menggunakan berbagai indikator yang mencakup aspek pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, pengembangan profesional, dan manajemen akademik memberikan gambaran komprehensif tentang kontribusi dosen terhadap institusi pendidikan tinggi. Evaluasi yang tepat dan berimbang tidak hanya membantu dalam pengembangan profesional dosen tetapi juga dalam peningkatan kualitas pendidikan dan penelitian di institusi tersebut.

2.3. Penilaian Kinerja Dosen

Penilaian kinerja dosen merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen pendidikan tinggi. Proses ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas dan kontribusi dosen dalam melaksanakan tugas mereka, baik dalam pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, maupun peran administratif. Penilaian yang komprehensif dan objektif tidak hanya membantu meningkatkan kualitas pendidikan tetapi juga mendukung pengembangan profesional dosen secara berkelanjutan.

Pengajaran Indikator utama dalam penilaian kinerja dosen adalah efektivitas pengajaran. Efektivitas ini dapat dievaluasi melalui berbagai metode, termasuk evaluasi oleh mahasiswa, observasi kelas, dan analisis hasil belajar siswa. Penilaian oleh mahasiswa biasanya mencakup aspek-aspek seperti kejelasan penyampaian materi, ketersediaan dosen untuk konsultasi, dan penggunaan metode pengajaran yang inovatif. Observasi oleh rekan sejawat juga dapat memberikan wawasan tentang metode pengajaran dan interaksi dosen dengan mahasiswa. Kombinasi dari berbagai metode ini membantu memastikan bahwa penilaian pengajaran bersifat menyeluruh dan adil.

Penelitian Kinerja penelitian dosen diukur melalui berbagai indikator seperti jumlah dan kualitas publikasi ilmiah, jumlah sitasi, dan partisipasi dalam konferensi akademik. Publikasi di jurnal bereputasi tinggi merupakan indikator penting karena mencerminkan kualitas dan dampak penelitian dosen. Selain itu, jumlah sitasi menunjukkan sejauh mana penelitian dosen diakui dan digunakan oleh komunitas akademik. Indikator lain termasuk perolehan dana penelitian dan penghargaan ilmiah, yang menunjukkan kemampuan dosen dalam mengembangkan dan mendanai proyek-proyek penelitian yang signifikan.

Pengabdian kepada Masyarakat Pengabdian kepada masyarakat merupakan komponen penting dari tugas dosen, terutama dalam konteks pendidikan tinggi yang berorientasi pada kontribusi sosial. Indikator kinerja dalam bidang ini mencakup keterlibatan dosen dalam proyek-proyek pelayanan masyarakat, kolaborasi dengan industri, dan program pengembangan masyarakat. Kinerja dalam pengabdian kepada masyarakat dinilai berdasarkan dampak, keberlanjutan, dan relevansi kegiatan tersebut terhadap kebutuhan masyarakat. Evaluasi ini membantu memastikan bahwa dosen tidak hanya berkontribusi dalam konteks akademik tetapi juga memberikan manfaat nyata bagi masyarakat luas.

Pengembangan Profesional dan Keterlibatan dalam Manajemen Aspek lain yang penting dalam penilaian kinerja dosen adalah keterlibatan mereka dalam pengembangan profesional dan manajemen akademik. Pengembangan profesional mencakup partisipasi dalam pelatihan, workshop, seminar, dan kegiatan lain yang bertujuan untuk memperbarui dan meningkatkan keterampilan serta pengetahuan dosen. Keterlibatan dalam manajemen akademik, seperti peran dalam komite kurikulum atau kepemimpinan departemen, juga dinilai untuk melihat kontribusi dosen dalam pengelolaan dan pengembangan institusi. Kedua aspek ini menunjukkan komitmen dosen terhadap pertumbuhan pribadi dan kontribusi terhadap komunitas akademik secara keseluruhan.

Implikasi dan Tantangan dalam Penilaian Kinerja Dosen Penilaian kinerja dosen memiliki implikasi yang signifikan bagi pengembangan institusi pendidikan tinggi. Penilaian yang adil dan komprehensif dapat mendorong peningkatan kualitas pengajaran dan penelitian, serta memperkuat keterlibatan dosen dalam pengembangan profesional dan pengabdian masyarakat. Namun, proses penilaian ini juga menghadapi berbagai tantangan, seperti potensi bias dalam evaluasi oleh mahasiswa, kesulitan dalam mengukur dampak jangka panjang dari penelitian dan pengabdian masyarakat, serta perlunya keseimbangan antara berbagai indikator kinerja. Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan tinggi untuk mengembangkan sistem penilaian yang transparan, adil, dan holistik, yang dapat memberikan umpan balik konstruktif dan mendorong peningkatan berkelanjutan dalam kinerja dosen.

Secara keseluruhan, penilaian kinerja dosen yang efektif adalah alat penting untuk memastikan bahwa dosen memenuhi standar profesional yang tinggi dan berkontribusi secara signifikan terhadap misi dan visi institusi pendidikan tinggi. Dengan memperhatikan berbagai aspek kinerja dosen, dari pengajaran hingga pengembangan profesional, proses penilaian dapat membantu menciptakan lingkungan akademik yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

2.4. Konteks Diagram

Konteks diagram, juga dikenal sebagai context diagram, adalah alat visual yang digunakan untuk menggambarkan batasan sistem dan interaksinya dengan entitas eksternal. Ini adalah representasi tingkat tinggi dari sistem yang menunjukkan hubungan antara sistem dan aktor eksternal, seperti pengguna, perangkat keras, atau sistem lain. Dalam pengembangan sistem informasi, konteks diagram sangat penting untuk memulai analisis dan perancangan sistem karena memberikan gambaran keseluruhan tentang bagaimana sistem beroperasi dalam lingkungan yang lebih luas.

Definisi dan Tujuan Konteks diagram adalah bagian dari teknik pemodelan yang digunakan dalam metode analisis sistem terstruktur. Diagram ini menampilkan sistem sebagai satu entitas tunggal, yang disebut dengan "proses tingkat atas," dan menunjukkan semua entitas eksternal yang berinteraksi dengan sistem tersebut. Tujuan utama dari konteks diagram adalah untuk mengidentifikasi dan mendefinisikan batasan sistem, serta menunjukkan bagaimana data atau informasi mengalir antara sistem dan entitas eksternal. Dengan demikian, konteks diagram membantu pemangku kepentingan memahami lingkungan operasional sistem dan interaksinya sebelum masuk ke detail yang lebih teknis.

Komponen Utama Konteks Diagram Komponen utama dari konteks diagram meliputi sistem utama yang digambarkan sebagai satu proses atau kotak pusat, entitas eksternal yang digambarkan sebagai oval atau kotak di sekitar sistem utama, dan arus data yang ditunjukkan dengan panah yang menghubungkan entitas eksternal dengan sistem. Entitas eksternal bisa berupa individu, organisasi, perangkat keras, atau sistem lain yang berinteraksi dengan sistem yang sedang dianalisis. Arus data menggambarkan informasi yang ditukar antara sistem dan entitas eksternal, membantu mengidentifikasi input dan output utama sistem.

Manfaat Konteks Diagram Penggunaan konteks diagram memberikan berbagai manfaat dalam proses pengembangan sistem. Pertama, konteks diagram membantu memfasilitasi komunikasi antara pengembang dan pemangku kepentingan non-teknis dengan menyediakan visualisasi yang mudah dipahami. Kedua, diagram ini membantu dalam mengidentifikasi batasan sistem dengan jelas, yang penting untuk mendefinisikan ruang lingkup proyek. Ketiga, konteks diagram dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan diagram lebih lanjut yang lebih detail, seperti diagram aliran data (Data Flow Diagram/DFD), yang memecah proses tingkat atas menjadi sub-proses yang lebih rinci.

Penerapan dalam Pengembangan Sistem Dalam pengembangan sistem informasi, konteks diagram biasanya dibuat selama fase analisis awal. Ini membantu analis sistem dan pengembang untuk memperoleh pemahaman awal tentang kebutuhan dan batasan sistem. Diagram ini sering digunakan dalam sesi pemodelan bersama dengan pemangku kepentingan untuk memastikan bahwa semua entitas eksternal yang relevan telah diidentifikasi dan bahwa aliran data antara sistem dan entitas ini telah ditentukan dengan jelas. Selain itu, konteks diagram sering disertakan dalam dokumentasi proyek untuk memberikan referensi visual yang konsisten selama siklus hidup proyek.

Keterbatasan dan Tantangan Meskipun konteks diagram sangat berguna, ada beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, karena sifatnya yang sangat tingkat tinggi, konteks diagram mungkin tidak menangkap detail penting tentang proses internal sistem. Kedua, pembuatan konteks diagram yang akurat

memerlukan pemahaman menyeluruh tentang lingkungan operasional sistem, yang kadang-kadang sulit dicapai pada tahap awal proyek. Ketiga, interpretasi yang berbeda oleh pemangku kepentingan yang berbeda bisa menjadi tantangan, terutama jika tidak ada kesepakatan yang jelas tentang definisi entitas eksternal dan arus data.

Secara keseluruhan, konteks diagram adalah alat yang efektif dalam memulai analisis sistem dan membantu dalam komunikasi antara pengembang dan pemangku kepentingan. Dengan menyediakan gambaran tingkat tinggi tentang batasan dan interaksi sistem, konteks diagram memainkan peran penting dalam memastikan bahwa semua pihak memiliki pemahaman yang sama tentang ruang lingkup dan lingkungan operasional sistem yang akan dikembangkan.

2.5. *Balanced Scorecard*

Balanced Scorecard (BSC) adalah alat manajemen strategis yang dikembangkan oleh Robert Kaplan dan David Norton pada awal 1990-an. Alat ini dirancang untuk memberikan pandangan komprehensif tentang kinerja organisasi dengan menggabungkan indikator keuangan dan non-keuangan. Berbeda dengan pendekatan tradisional yang cenderung hanya berfokus pada indikator keuangan, BSC mencakup empat perspektif utama: keuangan, pelanggan, proses bisnis internal, dan pembelajaran serta pertumbuhan. Dengan demikian, BSC membantu organisasi untuk mengukur dan mengelola kinerja dari berbagai sudut pandang.

Perspektif Keuangan Perspektif keuangan tetap menjadi elemen penting dalam BSC karena indikator keuangan seperti laba, ROI, dan arus kas memberikan gambaran tentang keberhasilan finansial organisasi. Namun, dengan hanya mengandalkan indikator keuangan, organisasi mungkin gagal dalam jangka panjang karena tidak memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu, BSC mengintegrasikan perspektif keuangan dengan tiga perspektif lainnya untuk memberikan pandangan yang lebih holistik dan seimbang tentang kinerja organisasi.

Perspektif Pelanggan Perspektif pelanggan dalam BSC menekankan pentingnya memuaskan kebutuhan dan harapan pelanggan sebagai kunci keberhasilan jangka panjang. Indikator dalam perspektif ini meliputi tingkat kepuasan pelanggan, retensi pelanggan, pangsa pasar, dan nilai pelanggan. Dengan memahami dan memenuhi kebutuhan pelanggan, organisasi dapat meningkatkan loyalitas dan kepuasan pelanggan, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja finansial. Pendekatan ini menggarisbawahi pentingnya orientasi pelanggan dalam strategi bisnis modern.

Perspektif Proses Bisnis Internal Perspektif proses bisnis internal fokus pada efisiensi dan efektivitas proses yang mendukung penciptaan nilai bagi pelanggan dan pemegang saham. Indikator dalam perspektif ini meliputi waktu siklus, kualitas produk atau layanan, dan efisiensi operasional. Dengan mengidentifikasi dan memperbaiki proses internal yang kritis, organisasi dapat meningkatkan kinerja keseluruhan dan daya saing. Perspektif ini juga mendorong inovasi dan perbaikan terus-menerus dalam operasi bisnis.

Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan menyoroti pentingnya pengembangan sumber daya manusia, sistem informasi, dan budaya organisasi yang mendukung peningkatan kinerja jangka panjang. Indikator dalam perspektif ini meliputi keterampilan karyawan, kepuasan dan retensi karyawan, serta kemampuan sistem informasi. Dengan fokus pada pembelajaran dan pertumbuhan, organisasi dapat membangun kapabilitas yang diperlukan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis dan mencapai tujuan strategis.

Implementasi dan Manfaat Balanced Scorecard Implementasi BSC memerlukan komitmen dari seluruh tingkat organisasi dan seringkali melibatkan perubahan signifikan dalam budaya dan sistem manajemen. Meskipun tantangan ini cukup besar, banyak organisasi melaporkan manfaat yang signifikan dari penerapan BSC, termasuk peningkatan kinerja finansial, kejelasan tujuan strategis, dan pengambilan keputusan yang lebih baik. BSC juga membantu organisasi untuk mengintegrasikan berbagai inisiatif manajemen dan menciptakan fokus yang lebih kuat pada pencapaian tujuan strategis jangka panjang.

Secara keseluruhan, Balanced Scorecard adalah alat yang kuat untuk manajemen strategis yang memungkinkan organisasi untuk melihat kinerja mereka dari berbagai perspektif yang saling terkait. Dengan menggabungkan indikator keuangan dan non-keuangan, BSC memberikan pandangan yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi. Implementasi yang efektif dari BSC dapat membantu organisasi untuk mencapai keseimbangan antara kinerja jangka pendek dan pertumbuhan jangka

panjang, meningkatkan daya saing, dan menciptakan nilai berkelanjutan bagi pemegang saham dan pemangku kepentingan lainnya.

3. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metodologi dengan pendekatan kualitatif, yang menekankan kajian secara rinci dan mendalam serta proses pengumpulan data, pencarian, dan penemuan makna. Pendekatan ini lebih fokus pada proses daripada hasil, menggunakan pemikiran induktif untuk memahami gejala secara menyeluruh, mendalam, dan apa adanya, sesuai dengan pandangan orang-orang yang terlibat.

Ciri khas penelitian kualitatif meliputi: (a) Peneliti adalah instrumen utama penelitian, (b) Data penelitian umumnya berupa kata-kata dan gambar, (c) Penelitian lebih berorientasi pada proses daripada hasil, (d) Analisis data lebih menekankan pada analisis induktif, (e) Pencarian makna sangat penting.

Penelitian studi kasus menekankan bahwa (a) strategi penelitian yang tepat digunakan ketika pertanyaan penelitian berkenaan dengan "bagaimana" dan "mengapa", serta (b) penelitian fokus pada fenomena kontemporer dalam konteks kehidupan nyata. Studi kasus sering digunakan untuk penelitian organisasi dan manajemen.

Penelitian ini menggunakan metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna baru yang dianggap berasal dari masalah sosial oleh sejumlah individu atau kelompok. Proses penelitian kualitatif ini menggunakan desain studi kasus, yang difokuskan pada satu fenomena saja untuk dipahami secara mendalam. Fenomena tersebut dapat berupa seorang pemimpin pendidikan tinggi, suatu program, proses, penerapan kebijakan, atau konsep tertentu. Seperti yang diungkapkan oleh Cresswell, studi kasus adalah strategi penelitian dimana peneliti menyelidiki secara cermat untuk program, peristiwa, aktivitas, proses, atau sekelompok individu.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada hasil dan pembahasan ini, akan dipaparkan keterkaitan visi, misi dan tujuan hingga pada aspek pengelolaan dosen dan penilaian kinerja dosen sebagai salah satu unsur penunjang dalam budaya mutu perguruan tinggi. Hal ini sangat penting mengingat dosen sebagai ujung tombak akademik sebuah perguruan tinggi yang dapat menggerakkan roda kinerja produksi. Penerapan metode balanced scorecard lebih familiar dalam dunia perusahaan, namun dewasa ini metode balanced scorecard mulai banyak diterapkan dalam organisasi non-profit seperti perguruan tinggi. Metode ini sangat efektif untuk mengukur kinerja pegawai yang tentu didasari pada target dan capaian-capaian tertentu yang sudah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

Secara profil STKIP Muhammadiyah Pagar Alam sendiri mempunyai 3 program studi, yaitu 1) S1 Pendidikan Matematika, 2) S1 Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia, 3) S1 Pendidikan Bahasa Inggris. Dosen tetap STT Sangkalkal sebanyak 33.

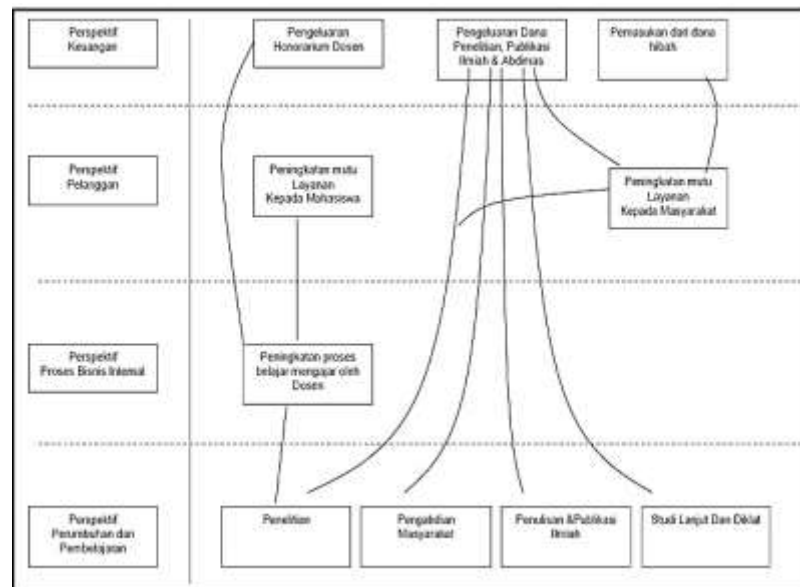
1. Penjabaran visi, Misi, dan Tujuan Strategik dalam peningkatan kinerja dosen Penjabaran terhadap visi, misi dan tujuan strategik penulis tampilkan dalam bentuk tabulasi, seperti pada tabel 1. Tujuan-tujuan strategic masing-masing perspektif memiliki hubungan keterkaitan satu dengan yang lainnya. Adapun hubungan keterkaitan untuk tiap tujuan strategik dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini.

Tabel 1 Penjabaran Visi, Misi dan Petunjuk Strategik Visi

Visi		
Meningkatkan sumber daya manusia melalui peningkatan guru yang bertemu dan mempersiapkan sarjana pendidikan yang bermain dan bertakwa, berakhlak mulai dan memiliki kemampuan kognitif, afektif dan psikomotorik menuji terwujudnya masyarakat adil dan makmur yang diridhoi Allah SWT		
Misi		
1. Memprioritaskan pembangunan nasional yang selaras dengan tujuan sekolah tinggi keguruan ilmu pendidikan pagaram muhammadiyah. 2. Membina suasana kehidupan akademik yang islami dan bertanggung jawab serta mengembangkan dan mengusahakan temuan baru dalam ilmu pendidikan dan teknologi (iptek) melalui sumber daya yang secara optimal.		
NO	Perspektif	Tujuan-Tujuan Strategik
A	Finansial	
B	Proses Bisnis Internal	Kinerja Dosen

C	Konsumen/Pelanggan	Kepuasan Dosen Kepuasan Mahasiswa
D	Belajar dan Pertumbuhan	Penelitian, Pengabdian Kepada Masyarakat, Publikasi Ilmiah dan Pendidikan

Sumber : Data Diolah



Gambar 1. Hubungan Keterkaitan Antar Tujuan-Tujuan Strategis

2. Indikator-Indikator Kinerja Dosen

Indikator-indikator kinerja dosen dapat diformulasikan dengan *Key Performance Indicator* (KIP) untuk tujuan pengukuran dengan tingkat pertumbuhan perguruan tinggi dan posisi keunggulan bersaing dari STKIP Muhammadiyah Pagar Alam. Ruang lingkup dapat diukur berdasarkan sumber daya manusia, sistem penggajian, kinerja dosen, kepuasan pelanggan, dan *learn & Growth*.

Tabel 2 Indikator – Indikator Kinerja Dosen

Tujuan Strategik	Key Performance Indicator
Finansial	-Honorarium Dosen - Dana Hibah - Dana Stimulan
Konsumen/Pelanggan: -Kepuasan Mahasiswa -Kepuasan Dosen	- Nilai Kepuasan Mahasiswa - Nilai Kepuasan Dosen
Proses Bisnis Internal : -Kinerja Dosen	-Presentase Kehadiran Dosen - Presentase ketersediaan Soal -Presentase Nilai Terkumpul
Belajar dan Pertumbuhan -Penelitian -Pengabdian Masyarakat -Karya Ilmiah -Pendidikan	-Presentase Penelitian Dosen -Presentase Pengabdian Masyarakat -Presentase Publikasi Ilmiah -Presentase Pendidikan Dosen

3. Penilaian Kinerja Dosen

Berdasarkan dokumen literature/pedoman evaluasi dosen institusi dapat diperoleh dengan data-data yang memiliki bobot kinerja dosen seperti pada table 3 dibawah ini

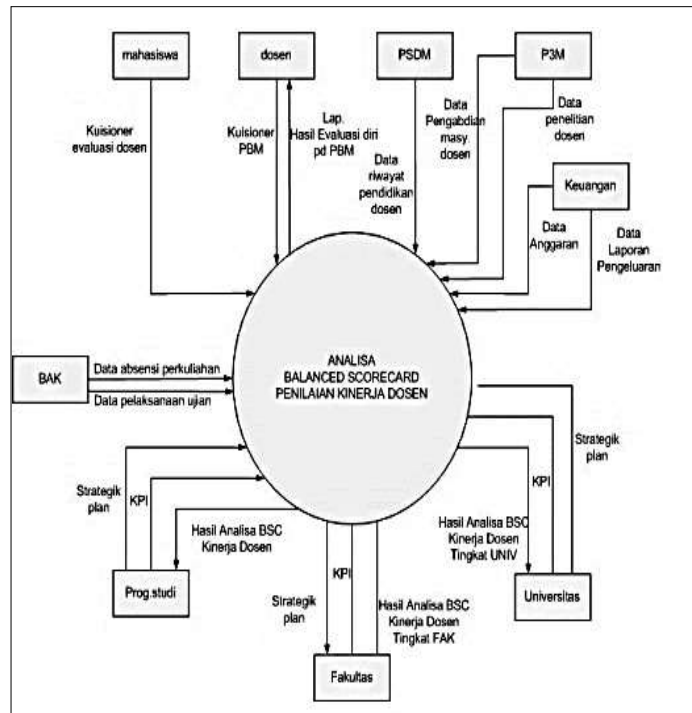
Tabel 3 Indikator – Indikator Kinerja Dosen

No.	Bobot	Kriteria
1	15%	Proses Belajar-Mengajar :
	15%	a. Evaluasi Kepuasan Mahasiswa
	8%	b. Memenuhi Jumlah tatap muka sesuai dengan yang dijadwalkan, termasuk hadir dan selesai tepat waktu
		c. Membuat soal ujian tepat waktu

	5%	d.	Jawaban dan mengkoreksi tepat waktu
	3%	e.	Menguji magang kerja dan skripsi sesuai dengan jadwal
	7%	f.	Membuat diklat kuliah
2	22%	Jenjang Pendidikan & Jabatan Fungsional : a. Jabatan Akademik b. Lama Jabatan Akademik c. Jenjang Pendidikan	
3	18%	Bimbingan dan Konsultasi: a. Memberikan Bimbingan mahasiswa kerja . KKN & Skripsi b. Menjadi Penasehat Akademik (dosen wali)	
4.	15% 15% 15%	Penelitian dan Pengabdian Masyarakat : a. Melakukan Penelitian b. Publikasi Ilmiah c. Melakukan Pengabdian Masyarakat	
5.	5% 4%	Tugas Lain-lain diluar tugas utama: a. Bertugas sebagai panitia b. Mengikuti Seminar Pelatihan	

4. Context Diagram

Konteks Diagram adalah gambaran secara umum yang dilakukan oleh institusi dalam melakukan analisis *Balanced Scorecard*. Pada Gambar 2 dapat dilihat *entity external*: dari institusi dengan program studi memberikan informasi tentang tujuan institusi terkait dengan kinerja dosen. *Entity External* lainnya adalah mahasiswa, dosen, SDM, keuangan, BAK dalam memasukan data yang diperlukan dalam analisa *balance scorecard* sesuai dengan unit masing-masing yang nantinya digunakan untuk membuat penilaian kinerja dosen yang ditentukan berdasarkan bentuk laporan.



Gambar 2 Context Diagram

Untuk melakukan proses penilaian kinerja dosen, peran serta unit pendukung dari institusi dalam memberikan data dan informasi terkait rekam jejak dosen dalam kegiatan tri dharma perguruan tinggi dalam kurun waktu tertentu, pada konteks diagram terdapat beberapa *entity external* yang terlibat dalam penilaian kinerja dosen dalam sumber data dan informasi dalam menganalisis *balanced scorecard*. Proses *entity external* dengan proses analisis *balanced scorecard* seperti pada table 4 berikut ini :

Tabel 4 Suber Data dan Subsistem

Tujuan Strategik	Key Performance Indikator	Sumber Data	Sub Sistem
Finansial	❖ Honorium Dosen ❖ Dana Hibah ❖ Danah Stimulan	Bag.Keuangan	Sub sistem EKEU
Konsumen atau Pelanggan : ❖ Kepuasan Mahasiswa ❖ Kepuasan Dosen	❖ Nilai Kepuasan Mahasiswa ❖ Nilai Kepuasan Dosen	❖ Kuesioner oleh Mhs ❖ Kuesioner oleh dosen	Subsistem EDOM Subsistem EDOS
Proses Bisnis Internal : ❖ Kinerja Dosen	❖ Presentasen Kehadiran Dosen ❖ Presentase Ketersedian Soal Ujian ❖ Presentase Nilai Terkumpul ❖ Bimbingsn	❖ Data BAK ❖ Data BAK ❖ Data BAK ❖ Data Prodi	Subsisten EBAK Subsistem EPRODI
Belajar dan Pertumbuhan : ❖ Penelitian ❖ Abdimas ❖ Karya Ilmiah ❖ Pendidikan	❖ Presentase Penelitian Dosen ❖ Presentase pengabdian Masyarakat ❖ Presentase Publikasi Ilmiah ❖ Presentase Pendidikan Dosen	❖ Data dari P3M ❖ Data dari P3M ❖ Data dari P3M ❖ Data dari PSDM	Subsistem EP3M Subsistem PSDM

5. 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. 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.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah senantiasa memberikan bimbingan dan saran dalam menyelesaikan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada STKIP Muhammadiyah Pagar Alam. Saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada Orang Tua saya yang telah memberikan dukungan dan bantuan dana. Serta tak lupa, terima kasih kepada teman-teman yang telah membantu penulis dalam perjalanan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bergquist, W. H., & Pawlak, K. (2020). *Engaging the Six Cultures of the Academy: Revised and Expanded Edition of The Four Cultures of the Academy*. Jossey-Bass.
- Dennis, A., Wixom, B. H., & Tegarden, D. (2021). *Systems Analysis and Design: An Object-Oriented Approach with UML* (6th ed.). Wiley.
- 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.
- Henderi.2007. Perencanaan Strategis Sistem Informasi Perguruan Tinggi Studi Kasus di STMIK RAHARJA. Jurnal Cyber Raharja ISSN 1412-1344.
- Kenneth C Laudon, Jane P. Laudon.2007. Management Information Systems Managing The Digital Firm Tenth Edition, Pearson Education, Inc., Upper Saddle river, New Jersey.
- Lisnayetti, Mubasysyir. 2006. Beban Kerja dan Kinerja Dosen Poltekkes Padang, Working Paper Series No. 3 Nopember 2006, First Draft, KMPK-UGM.
- Marsh, H. W., & Roche, L. A. (2000). *The Use of Students' Evaluations and an Individually Structured Intervention to Enhance Teachers' Effectiveness*. American Educational Research Journal, 37(3), 283-321.
- 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.
- Rangkuti, Freddy. 2019. SWOT Balanced scorecard, Teknik Menyusun Strategi Korporat yang Efektif plus cara mengelola kinerja dan risiko. Gramedia: Jakarta.
- Silverman, D. (2020). *Qualitative Research* (5th ed.). SAGE Publications.
- Parmenter, D. (2015). *Key Performance Indicators: Developing, Implementing, and Using Winning KPIs* (3rd ed.). Wiley.
- 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.
- 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.