

## PERANCANGAN PENGUKURAN KINERJA JURUSAN

**Hafidh Munawir, Suranto, Ani Sofiyah**

Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Surakarta  
Jl.Ahmad Yani, Tromol Pos 1 Pabelan Kartasura, Surakarta  
Email: hafidh2001@yahoo.com

### ABSTRAK

Perguruan Tinggi merupakan pusat kreativitas yang mampu menghasilkan sumber daya manusia unggul dan beragam produk inovatif hasil karya pengembangan keilmuan sehingga diperlukan peningkatan mutu pendidikan dengan cara evaluasi dan perbaikan kinerja. Pengukuran Kinerja merupakan langkah awal untuk melakukan evaluasi kinerja. *Performance Prism* digunakan dalam pengukuran ini karena beberapa kelebihan, antara lain: memiliki 5 perspektif yaitu *Satisfaction, Strategy, Process, Capability, dan Contribution* serta mengidentifikasi *stakeholder* dari banyak pihak yang berkepentingan. Dari hasil pengumpulan data digunakan 6 *stakeholder* yaitu: Manajemen Jurusan, *Employee*, Mahasiswa, Lulusan, Pengguna Lulusan, dan *Community*. Identifikasi *Key Performance Indicator (KPI)* menjadi tolak ukur dalam pengukuran kinerja perusahaan sedangkan *Analytical Hierarchy Process (AHP)* membantu dalam menentukan prioritas kontribusi kriteria-kriteria yang ada. Metode OMAX yang digunakan selanjutnya, berfungsi untuk menentukan kinerja masing-masing KPI pada setiap *Stakeholder*. Perancangan Pengukuran Kinerja Jurusan ini menghasilkan 44 indikator kinerja (KPI) yang dipakai untuk mengukur kinerja Jurusan. Dari penilaian dengan menggunakan OMAX pencapaian performansi kinerja jurusan adalah sebesar 5,909.

Kata kunci: *Stakeholder, Performance Prism, Key Performance Indicator, Analytical Hierarchy Process, dan Jurusan.*

### 1. Pendahuluan

Perguruan Tinggi harus menghadapi tantangan yang semakin berat seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga Perguruan Tinggi dituntut untuk bekerja keras dalam merancang kelembagaan menjadi institusi pendidikan bervisi masa depan dan memiliki citra positif. Perguruan tinggi yang baik bisa dilihat dari Jurusan-jurusan yang baik. Penguatan perguruan tinggi dilakukan dengan penguatan jurusan.

Untuk mengetahui kinerja jurusan, maka perlu dilakukan suatu perancangan dan pengukuran kinerja yang dapat merefleksikan kebutuhan dan keinginan dari setiap *stakeholder*.

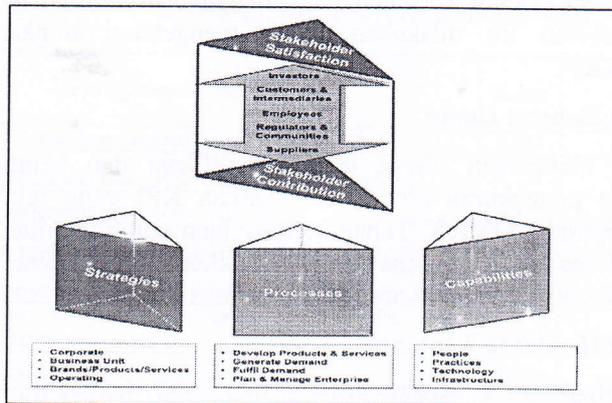
### 2. Landasan Teori

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi seperti telah disebutkan oleh Mahsun (2006:25). Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu maupun kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.

Dalam kutipan sebuah paper *The Evolution of Business Performance Measurement Systems*, Prof. Andy Neely dari *Cranfield school of management* dan Chris Adam, *Andersen Consulting* menyatakan bahwa dari setiap *framework* sistem pengelolaan kinerja yang ada, tidak ada satu *framework* yang memberikan gambaran secara tepat mengenai apa yang dimaksud dengan kinerja perusahaan. Sulit memandang pengelolaan kinerja dalam warna aslinya karena setiap *framework* yang ada hanya memberikan *added value* mengenai sistem pengelolaan kinerja, demikian yang dikatakan oleh prof. Neely.

Berdasarkan pada fakta-fakta diatas, pada tahun 2002, Prof. Andy Neely dengan beberapa rekannya mengembangkan model *framework* pengukuran kinerja yang terbaru. *Framework* tersebut

diberi nama “*performance prism*” dengan menganut model prisma karena memiliki 5 elemen pokok yang disusun seperti prisma. Kelima elemen tersebut adalah *Stakeholder Contribution*, *stakeholder satisfaction*, *strategies*, *processes* dan *capabilities*. Gambaran *framework performance prism* dapat dilihat pada gambar 1



**Gambar 1 Ruang lingkup Performance Prism  
(Neely and Adams, 2001:12)**

Berbeda dengan *Balance Scorecard* yang dimulai dari *strategy*, *performance prism* ini dimulai dari *stakeholder*. Dalam *performance prism*, strategi adalah respon perusahaan terhadap keinginan dan kemauan (*needs & wants*) dari *stakeholder*. Prof. Neely menyatakan jika sebuah perusahaan ingin sukses dalam jangka panjang dengan kondisi lingkungan bisnis yang dinamis seperti sekarang ini yang mutlak harus dilakukan adalah benar-benar mengetahui siapa saja yang menjadi *stakeholder* perusahaan serta apa yang mereka harapkan dari perusahaan ini. Perusahaan juga harus memiliki strategi yang digunakan untuk memenuhi keinginan dari *stakeholder* tersebut. Selain itu perusahaan juga harus mengetahui proses-proses bisnis yang harus dijalankan agar strategi tersebut bisa dijalankan serta harus mampu mendefinisikan kemampuan (*capability*) yang harus dimiliki untuk menjalankan proses-proses tersebut.

### 3. Metodologi Penelitian

#### 3.1. Identifikasi *stakeholder satisfaction* dan *contribution*

Pada tahap ini, dilakukan perancangan sistem pengukuran kinerja berdasarkan lima fase yang ada dalam metode *Performance Prism*. Tahap ini dapat dilakukan dengan pengidentifikasian fase *satisfaction* dan *Contribution* yang ada pada metode *Performance Prism*.

#### 3.2. Identifikasi 5 fase *Performance Prism*

Pada tahap ini akan dilakukan proses identifikasi 5 fase atau perspektif *Performance Prism* yaitu : *Stakeholder Satisfaction*, *Stakeholder Contribution*, *Stakeholder Strategi*, *Stakeholder Process*, *Stakeholder Capabilities*.

#### 3.3. Menyusun penetapan tujuan (*objectives*)

*Objective* disusun berdasarkan hasil dari identifikasi 5 fase *performance prism*. Penetapan tujuan dilakukan agar peneliti dapat fokus terhadap masalah yang akan diselesaikan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan

#### 3.4. Identifikasi KPI

KPI diidentifikasi untuk setiap perspektif berdasarkan strategi, proses, dan kapabilitas. Pengolahan data ini dilakukan dengan *tabulating*, yang menjabarkan tiap *objective* menjadi beberapa *Key Performance Indicator* (KPI)

#### 3.5. Verifikasi *Key Performance Indicator*

Verifikasi ini dilakukan untuk mengetahui apakah indikator-indikator kinerja yang dirancang tersebut telah benar dan sesuai dengan kebutuhan Jurusan

### 3.6. Pembobotan dengan *Analytical Hierarchy Process* (AHP)

Tahap pembobotan KPI dengan menggunakan *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Pembobotan ini dilakukan untuk mengetahui tingkat kepentingan dari *stakeholder* dan KPI

### 3.7. Tahap Scoring Dengan *Omax*

Setelah melakukan semua tahap identifikasi dan pembobotan, selanjutnya dilakukan tahap pengukuran kinerja berdasarkan KPI yang telah diperoleh dengan menggunakan metode OMAX. Tahap ini bertujuan untuk menilai performansi dengan memberi skor pada masing-masing KPI. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan metode *scoring* berupa *tabulating*.

### 3.8. Tahap Analisa Hasil dan Usulan

Pada tahap ini, dilakukan analisis mengenai pengukuran kinerja yang telah dilakukan terhadap perusahaan dan peneliti memberikan usulan perbaikan berdasarkan hasil pengolahan. Dari analisis tersebut, indikator-indikator kinerja yang masih memerlukan perbaikan akan dievaluasi untuk segera diperbaiki.

### 3.9. Kesimpulan dan Saran

Tahap ini merupakan tahap yang berisi tentang kesimpulan hasil penelitian yang dilakukan dan merupakan jawaban dari rumusan masalah serta saran yang didapatkan dari hasil penelitian yang dilakukan

## 4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dimulai dengan identifikasi terhadap *stakeholder satisfaction* selanjutnya adalah identifikasi terhadap *objective* dalam memenuhi *stakeholder satisfaction*. Identifikasi strategi dilakukan untuk mengetahui apakah strategi yang dimiliki jurusan dapat memberikan nilai kepada *stakeholder* jurusan. Identifikasi proses dan kapabilitas didalam pemenuhan tujuan dilakukan untuk memberikan pemahaman dan panduan dalam mengarahkan indikator kinerja yang tepat. Jika *objective* terpenuhi, maka berarti jurusan dapat memenuhi kepuasan dan keinginan (*satisfaction*) para *stakeholder*.

Selanjutnya *objective* pada masing-masing perspektif akan digunakan sebagai acuan untuk mengidentifikasikan indikator kinerja (ukuran-ukuran performansi apa saja yang dibutuhkan), sehingga KPI yang dimunculkan dapat benar-benar mengukur *stakeholder satisfaction*.

Dari pembobotan tingkat kepentingan dengan AHP ini dapat disimpulkan bahwa *stakeholder* yang dirasa paling penting dari *stakeholder* yang lain adalah *stakeholder* Manajemen Jurusan Teknik Industri. Sedangkan KPI Manajemen Jurusan yang memiliki tingkat kepentingan yang pertama adalah KPI Prosentase seluruh komponen dalam visi-misi progdi. Hal ini digunakan sebagai evaluasi untuk selalu meningkatkan kinerja dari Jurusan TI-UMS.

Hasil pembobotan KPI yang telah didapatkan, kemudian digunakan untuk menghitung nilai performansi KPI pada *Scoring System* dengan *Objective Matrix* (OMAX). Dari hasil penjumlahan KPI maka akan diperoleh nilai performansi *Stakeholder*. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai performansi *stakeholder* Manajemen Jurusan adalah 5,544, *Employee* Dosen 4,344, Tata Usaha 6,136 sementara Laboran dengan nilai performansi terendah 3,084 kemudian untuk Mahasiswa sebesar 6,056, Lulusan dengan nilai performansi tertinggi 9,048, Pengguna Lulusan 5,669 dan untuk *stakeholder community* nilai performansinya adalah 4,565.

Nilai performansi *stakeholder* kemudian digunakan untuk menghitung nilai performansi total jurusan yaitu dengan menjumlahkan seluruh hasil perkalian *stakeholder* dengan bobot dari *stakeholder*. Dari hasil penjumlahan tersebut diperoleh nilai performansi jurusan sebesar 5,909.

Tabel 1. Nilai performansi Jurusan

KPI No.	Key Performance Indicator (KPI)	Bobot	Performance	Bobot Stakeholder	Perfor mance	Perfor mance total
MJ-1	Prosentase dokumen yang tertata dan terdokumentasi	0,082	0.522	Manajemen jurusan (0,245)	5,544	1,358
MJ-2	Prosentase seluruh komponen paham visi-misi progdi	0,331	1.986			
MJ-3	Prosentase terkontrolnya pencapaian renstra	0,095	0.490			
MJ-4	Rata-rata jumlah pengunjung web setiap bulan	0,038	0.400			
MJ-5	Prosentase setiap aktivitas PS yang terprogram dan termonitor	0,177	1.232			
MJ-6	Prosentase umpan balik yang terdokumentasi dan ditindaklanjuti	0,116	0.275			
MJ-7	Jumlah calon mahasiswa yang ikut seleksi	0,162	0.324			
ED-1	Prosentase dosen minimal S-2	0,054	0.405	Employee dosen tata usaha laboran (0,142)	4,344	0,206
ED-2	Prosentase dosen S-3	0,111	0.000			
ED-3	Prosentase dosen lektor kepala dan guru besar	0,109	0.304			
ED-4	Jumlah seminar/pelatihan/lokakarya per dosen pertahun	0,152	0.000			
ED-5	Prosentase dosen yang ikut asosiasi teknik industri	0,046	0.174			
ED-6	Luas ruang kerja dosen	0,030	0.108			
ED-7	Tingkat kehadiran dosen tetap dalam mengajar	0,149	1.289			
ED-8	Reputasi dan kluasan jejaring dosen dalam bidang akademik	0,201	1.005			
ED-9	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi kinerja dosen di bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat	0,148	1.059			
ET-1	Prosentase tingkat kepuasan kinerja tenaga kependidikan	0,087	0.445			
ET-2	Upaya PS dalam meningkatkan kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan	0,169	1.078			
ET-3	Aksesibilitas data dalam sistem informasi	0,306	2.398			
ET-4	Tenaga administrasi: jumlah dan kualifikasi	0,178	0.500			
ET-5	Pedoman tertulis tentang sistem monitoring dan evaluasi serta rekam jejak kinerja tenaga kependidikan	0,043	0.430			
ET-6	Luas ruang kerja karyawan tata usaha	0,216	1.285			
EL-1	Prosentase tingkat kepuasan kinerja laboran	0,081	0.074	6,136	0,290	
EL-2	Terpenuhinya standar minimum Lab Teknik Industri	0,248	0.229			
EL-3	Laboran, analis, teknisi, operator: jumlah dan mutu kerja	0,158	0.575			
EL-4	Ketersediaan, akses dan pendayagunaan sarana utama di lab	0,439	1.771			
EL-5	Luas ruang kerja laboran	0,074	0.436			
M-1	Kualitas layanan	0,094	0.671	Mahasiswa (0,159)	6,056	0,963
M-2	Kelengkapan prasarana untuk proses pembelajaran	0,151	1.078			
M-3	Kelengkapan prasarana penunjang untuk memenuhi kebutuhan mahasiswa	0,105	0.750			
M-4	Ketersediaan panduan, sosialisasi, dan penggunaan	0,104	0.520			
M-5	Rata-rata penyelesaian penulisan tugas akhir	0,108	0.000			
M-6	Layanan dan kegiatan kemahasiswaan (ragam, jenis dan aksesibilitas)	0,093	0.930			
M-7	Penghargaan atas prestasi mahasiswa	0,118	0.843			
M-8	Prosentase kelulusan tepat waktu	0,108	0.075			
M-9	Interaksi akademik antara dosen dan mahasiswa	0,119	1.190			
L-1	Rata-rata masa tunggu lulusan memperoleh pekerjaan pertama	0,667	6.670	Lulusan (0,145)	9,048	1,312
L-2	Upaya pelacakan dan perekaman data lulusan	0,333	2.378			
p-1	Pendapat pengguna lulusan terhadap mutu alumni	0,490	3.499	Pengguna lulusan (0,202)	5,669	1,145
P-2	Profil kesesuaian bidang kerja dengan bidang studi	0,126	0.126			
p-3	Jumlah perusahaan atau instansi yang bekerja sama untuk program penyesuaian kurikulum	0,220	0.000			
p-4	Rata-rata IPK	0,165	0.999			
C-1	Jumlah kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PKM)	0,333	2.378	Masyarakat (0,107)	4,565	0,488
C-2	Jumlah mahasiswa yang terlibat dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat	0,667	2.188			
14						5,909
Total						

Hasil performansi yang dimiliki Jurusan sebesar 5,909 menunjukkan bahwa kinerja Jurusan masih jauh dari target yang diharapkan (Tabel 1. Nilai Performansi Jurusan). Hal ini ditunjukkan dari pencapaian Jurusan yang hanya berada pada level 5 dengan standar maksimum OMAX adalah 10, sehingga dibutuhkan perbaikan agar dapat meningkatkan kinerja jurusan TI-UMS.

Dari performansi jurusan yang ada dapat dilihat kembali *stakeholder* yang masih jauh dari target pencapaian maksimum adalah pada Manajemen Jurusan, *Employee* (Dosen dan Laboran), Pengguna Lulusan dan *Community*. Perbaikan yang dapat dilakukan adalah dengan berusaha meningkatkan nilai pencapaian KPI yang berada pada level rendah masing-masing *stakeholder* seperti yang telah dihitung dengan metode OMAX.

Adapun usulan yang dapat diberikan oleh peneliti untuk dapat meningkatkan kinerja jurusan yaitu : Peningkatan animo calon mahasiswa melalui media promosi elektronik maupun non elektronik, penjangkaran umpan balik: dibuatkan kotak saran untuk jurusan atau lab, form saran saat pendadaran dan saran melalui we jurusan, perlunya dilakukan monitoring serta evaluasi kembali terhadap rencana strategis yang telah dilakukan atau telah dicapai, melakukan penyiapan dan penataan dokumentasi pencapaian renstra.

## 5. Kesimpulan

Dari hasil perancangan pengukuran kinerja dengan *Performance Prism* Jurusan Teknik Industri Universitas Muhammadiyah Surakarta menunjukkan bahwa *stakeholder* Jurusan meliputi; Manajemen Jurusan, *Employee* (Dosen Tata Usaha, dan Laboran), Mahasiswa, Lulusan, Pengguna Lulusan dan *Community*. Berdasarkan *Objectives* yang diperoleh dari identifikasi *stakeholder* satisfaction, diperoleh 44 *Key Performance Indicator (KPI)* yang digunakan untuk mengukur kinerja jurusan. Manajemen Jurusan menghasilkan 7 KPI, 20 KPI *Employee* (9 KPI Dosen, 6 KPI Tata Usaha, dan 5 KPI Laboran), 9 KPI Mahasiswa, 2 KPI Lulusan, 4 KPI Pengguna Lulusan, dan 2 KPI *Community*.

Pembobotan dengan *Analytic Hierarchy Process (AHP)* yang dihitung dengan menggunakan *software Expert Choice* menunjukkan bahwa pembobotan terbesar untuk perbandingan berpasangan antar *stakeholder* adalah Manajemen Jurusan dengan bobot sebesar 0.245. Hal ini menunjukkan bahwa Manajemen Jurusan memiliki prioritas atau tingkat kepentingan tertinggi jika dibandingkan dengan *stakeholder* lain. Selain pembobotan antar *stakeholder*, perlu dilakukan pembobotan untuk kriteria KPI dari masing-masing *stakeholder* karena hasil dari bobot tersebut digunakan kembali untuk memperoleh nilai performansi pada tahap *Scoring*. Hasil perkalian antara skor aktual dan bobot KPI akan diperoleh nilai performansi masing-masing indikator. Untuk memperoleh nilai performansi *stakeholder*, hasil performansi indikator dikalikan dengan bobot *stakeholder*. Hasil penilaian dengan OMAX menunjukkan nilai performansi tertinggi adalah Lulusan, sedangkan untuk nilai performansi terendah adalah Laboran.

Nilai performansi jurusan diperoleh dari penjumlahan nilai performansi masing-masing *stakeholder*, adapun nilai performansi jurusan yaitu 5,909. Nilai ini menunjukkan bahwa pencapaian performansi jurusan masih diperlukan perbaikan, khususnya untuk indikator yang berada pada level rendah.

## Daftar Pustaka

- Darmawan, Yohannes Novianto, 2005. *Perancangan Sistem Pengukuran Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan di PT. Multipack Unggul*. Universitas Kristen Petra
- Febriarso, P., Fitriadi R. *Perancangan Sistem Pengukuran Kinerja dengan metode Performance Prism Studi Kasus di Hotel X*. Laporan Tugas Akhir, Jurusan Teknik Industri, Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Iryanto, 2008. *Penentuan Rating Kabupaten-Kota dengan AHP untuk Mendukung Pengembangan Wilayah Berdasarkan Nilai Infrastruktur di Wilayah Sumatera Utara*” Disertasi, Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara.Medan.

- Kadarsyah, Suryadi dan Ramdhani, M Ali, 1998. *System Pendukung Keputusan: Suatu Wacana Struktural Idealisasi Dan Implementasi Konsep Pengambilan Keputusan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mahsun M, 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM.
- Mahmudi, 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP AMP YKPN. Yogyakarta.
- Metawie, Miral. and Mark Gilman, 2005. "Problems With The Implementation Of Performance Measurement Systems in The Public Sector Where Performance is Linked to Pay: A Literature Review Drawn from The UK". 3rd Conference on Performance Measurements and Management Control.
- Neely, A.D., and Adams, C.A, 2000. *The Performance Prism Can Boost M & A Success*, Centre for Business Performance, Cranfield School of Management, UK.
- Neely, A.D., Adams, C.A, and Mike Kennerley, 2002. *The Performance Prism: The Scorecard for Measuring and Managing Business Success*, Cranfield School of Management, UK.
- Neely, A.D., and Mike Kennerley, 2002. *A Framework Of The Factors Affecting The Evolution Of Performance Measurement Systems*, International Journal of Operations & Production Management, Vol. 22. Emerald.
- Neely, A., Adams, C. and Crowe, P., 2001. *The Performance Prism In Practice*, Measuring Business Excellence, Vol. 5 No. 2, pp. 6-12.
- Saaty, Tomas L, 2003, *Pengambilan Keputusan Bagi Para Pemimpin*. PT Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta
- Suartika, I Made dan Patdono Suwignjo, 2007. *Perancangan dan Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja dengan Metode Integrated Performance Measurement Systems*, Jurnal Teknik Industri Vol.9 No.2, ITS.
- Vanany, Iwan dan Dian Tanukhidah, 2004, *Perancangan Dan Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja Dengan Metode Performance Prism*, Jurnal Teknik Industri vol. 6, ITS
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.

### Hasil Diskusi

Pertanyaan:

Tiena Gustina Amran (Trisakti)

1. Expert judgment / sebagai penilai dalam penelitian siapa?
2. Nilai akhir cukup bagus (7) Manajemen, visi misi besar → nilai bagus, mengapa?
3. Kenapa pakai OMAX?
4. What's next? Tindak lanjut hasil penelitian apa?

Jawaban:

1. Dari manajemen Jurusan (Kajur, Sekjur, KPMP)
2. penilaian hanya internal dari jurusan berdasarkan kinerja masing-masing poin
3. Dipakai OMAX → hanya untuk tahu posisi/nilai PS berdasarkan nilai ordinal (1-10)
4. Untuk perbaikan jurusan, nilai-nilai yang jelek/kurang akan dijadikan dasar untuk perbaikan dan evaluasi jurusan, menjadi program kerja.

Masukan: perlu penilaian dari pengguna dan alumni