DESAIN PENGUKURAN KINERJA JASA PENDIDIKAN DENGAN METODE *PERFORMANCE PRISM* STUDI KASUS PADA PERGURUAN TINGGI STT IBNU SINA BATAM

M. Ansyar Bora

*Mahasiswa Pascasarjana Magister Teknik Industri Fak. Teknologi Industri
Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*

ABSTRAK

Perguruan Tinggi STT Ibnu Sina Batam merupakan salah satu perguruan tinggi swasta (PTS) yang berada di pulau Batam, kondisi sekarang pengukuran kinerja yang dilakukan hanya berfokus pada unsur pimpinan, seperti Pembantu-pembantu ketua, ketua jurusan, kepala-kepala unit masing-masing bagian. Namun pengukuran kinerja mengabaikan *stakeholder* perguruan tinggi yang lain seperti *investor*, *costumer*, *supplier*, dosen/karyawan, pemerintah dan masyarakat dilihat dari sisi sudut pandang organisasi perguruan tinggi. Tujuan penelitian ini adalah mengukur kinerja perguruan tinggi secara menyeluruh dengan menggunakan *performance prism*, model *Performance Prism* merupakan model pengukuran kinerja yang mempertimbangkan aspek yang diukur bukan hanya berdasarkan konsumen atau pendapatan saja seperti model pengukuran kinerja organisasi pada umumnya melainkan dari sisi *stakeholder* seperti *owner*, *supplier*, *customer*, *employee*, pemerintah dan bahkan masyarakat umum. Hasil dari penelitian ini adalah kinerja Perguruan tinggi STT Ibnu Sina Batam memiliki *value total* sebesar 8.279 dimana *value total* ini berada pada kisaran $8.01 \leq \text{total pengukuran} \leq 10.00$ dengan kinerja baik sedangkan indeks perbaikannya sebesar 176% yang bernilai positif yang menunjukkan perguruan tinggi STT Ibnu Sina Batam mengalami peningkatan kinerja dibanding periode sebelumnya. Dengan menggunakan metode *Performance Prism* dalam pengukuran kinerja di STT Ibnu Sina Batam sistem pengukuran kinerja menjadi terintegrasi dan komprehensif dimana dalam penentuan KPI mempertimbangkan seluruh *stakeholder* perguruan tinggi seperti *Investor* (Yayasan) yang terdiri dari 10 KPI, *Customer* (Mahasiswa) yang terdiri dari 30 KPI, *Supplier* 15 KPI, *Employee* (Dosen/karyawan) 25 KPI, *Regulator* (Pengguna Lulusan/Pemerintah) 15 KPI.

Kata Kunci: Perguruan Tinggi, Kinerja, *Performance prism*, KPI

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perguruan Tinggi Sekolah Tinggi Teknik Ibnu Sina Batam merupakan salah satu perguruan tinggi swasta (PTS) yang berada di pulau Batam yang berdiri sejak tahun 2001 berdasarkan SK pendirian No. 204/ D/ O/ 2001, kondisi sekarang pengukuran kinerja

yang dilakukan oleh STT Ibnu Sina hanya berfokus pada pimpinan saja, seperti Pembantu-pembantu ketua, ketua jurusan, kepala-kepala unit masing-masing bagian. Namun pengukuran kinerja mengabaikan *stakeholder* perguruan tinggi yang lain seperti *Investor*, *costumer*, *supplier*, dosen/karyawan, pemerintah dan pengguna lulusan dilihat dari sisi sudut pandang organisasi perguruan tinggi.

Kondisi yang diinginkan Perguruan Tinggi STT Ibnu Sina Batam adalah suatu pengukuran kinerja yang mampu mengukur kinerja perguruan tinggi secara menyeluruh yang dapat menilai performa perguruan tinggi dengan mengedepankan pentingnya menyelaraskan aspek perguruan tinggi (*stakeholder*) ke dalam suatu pengukuran yang strategis. *Stakeholder* ini meliputi *Investor, costumer, supplier*, dosen/karyawan, pemerintah dan pengguna lulusan sekitar lingkungan perguruan tinggi.

Saat ini ada beberapa model sistem pengukuran kinerja terintegrasi yang populer dan digunakan secara luas di dunia industri yaitu *Balanced Score card (BSC)*, *Integrated Performance Measurement System (IPMS)*, *Malcom Badrige criteria for Performance Excellence* dan *Performance Prism*. Bila dibandingkan dengan *Balanced Scorecard*, *Performance Prism* memiliki beberapa kelebihan diantaranya mengidentifikasi *stakeholder* dari banyak pihak yang berkepentingan, seperti pemilik dan investor, *supplier*, pelanggan, tenaga kerja, pemerintah dan masyarakat sekitar. Sedangkan *Balanced Scorecard* mengidentifikasikan *stakeholder* hanya dari sisi *shareholder* dan *customer* saja. Bila dibandingkan dengan IPMS, *Performance Prism* memiliki kelebihan, yaitu *Key Performance Indicator (KPI)* yang diidentifikasi terdiri dari KPI strategi, KPI proses, dan KPI kapabilitas. Sebaliknya, IPMS langsung mengidentifikasikan KPI-KPInya tanpa memandang mana yang merupakan strategi, proses, dan kapabilitas perusahaan.

Untuk itu pada penelitian ini akan menggunakan metode *Performance Prism* untuk mendesai pengukuran kinerja jasa pendidikan Perguruan Tinggi STT Ibnu Sina Batam. Desain pengukuran kinerja ini diharapkan akan menggambarkan kinerja Perguruan Tinggi STT Ibnu Sina Batam sesungguhnya. Sehingga dapat diberikan rekomendasi proses perbaikan sesuai dengan hasil pengukuran kinerja yang dilakukan. Dari hasil pengukuran kinerja ini, akan terlihat pada bagian mana kinerja perusahaan yang bermasalah. Dengan adanya rekomendasi

perbaikan ini, perguruan tinggi dapat mengetahui permasalahan yang terjadi dan mempertimbangkan untuk melakukan langkah korektif.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan pada sub bab sebelumnya maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja Perguruan Tinggi Sekolah Tinggi Teknik (STT) Ibnu Sina Batam?
2. Faktor- faktor apa yang mempengaruhi kinerja Perguruan Tinggi Sekolah Tinggi Teknik (STT) Ibnu Sina Batam?
3. Bagaimana mengembangkan kinerja Sekolah Tinggi Teknik (STT) Ibnu Sina Batam?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Melakukan pengukuran kinerja Perguruan Tinggi STT Ibnu Sina Batam dengan menggunakan metode *Performance Prism*.
2. Mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Sekolah Tinggi Teknik (STT) Ibnu Sina Batam
3. Memberikan usulan perbaikan kinerja Sekolah Tinggi Teknik (STT) Ibnu Sina Batam

1.4 Manfaat Penelitian

1. Dapat digunakan oleh perguruan tinggi STT Ibnu Sina Batam sebagai *improvement* sistem pengukuran kinerja yang telah ada sebelumnya.
2. Memberikan rekomendasi hasil *improvement* sistem pengukuran kinerja di perguruan tinggi STT Ibnu Sina Batam
3. Memberikan gambaran mengenai kinerja perguruan tinggi bila target pencapaian kinerja tidak tercapai untuk dijadikan sebagai bahan evaluasi.
4. Memberikan gambaran kepada perguruan tinggi mengenai bagian/aspek mana saja yang perlu dilakukan perbaikan kinerja.

METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perguruan Tinggi Sekolah Tinggi Teknik (STT) Ibnu Sina Batam, Jalan Teuku Umar Lubuk Baja Kota Batam.

2.2 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian deskriptif (*deskriptif research*) dengan jenis penelitian metode kasus (*case study*). Studi kasus adalah penelitian tentang status individu, kelompok, lembaga atau masyarakat berkenaan dengan suatu fase spesifik atau khas dari keseluruhan personalitas.

2.3 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah karakteristik subyek penelitian yang berubah dari satu subyek ke subyek lainnya. Dalam penelitian ini variabel-variabelnya adalah sebagai berikut :

- a) Variabel Independen (variabel bebas, sebab mempengaruhi)
Variabel bebas merupakan variabel penelitian yang mempengaruhi dan menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel akibat. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah variabel *stakeholder* di setiap faset *performance prims* yaitu *satisfaction*, *contribution*, *strategy*, *process* dan *capabilities*.
- b) Variabel dependen (variabel tergantung, akibat, terpengaruh)
Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari variabel bebas. Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah variabel kinerja perguruan tinggi.

2.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian Lapangan

Pada tahap ini dilakukan pengamatan langsung kepada tempat penelitian dengan cara sebagai berikut:

- a. Wawancara
Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan wawancara secara langsung kepada pihak perusahaan dalam hal ini yaitu narasumber yang telah dipilih untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk penyelesaian masalah.
 - b. Kuisisioner
Teknik penyebaran kuisisioner yakni berupa penyebaran kuisisioner mengenai target dan realisasi STT Ibnu Sina Batam untuk menentukan bobot kepentingan perspektif *Performance Prism*.
 - c. Doumentasi
Dokumentasi, yaitu dengan mengumpulkan data yang telah didokumentasikan oleh perguruan tinggi yang berkaitan dengan pengukuran kinerja.
2. Riset Kepustakaan
Adalah metode untuk mendapatkan data atau informasi yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan baik bersumber dari kajian literatur, jurnal ilmiah dan buku-buku yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

2.5 Pengolahan data

Langkah- langkah Pengolahan data adalah sebagai berikut:

1. Identifikasi *Key Performance Indicator* (KPI).
Setelah melakukan identifikasi terhadap lima sisi *Performance Prism* langkah berikutnya adalah menyeleksi hasil pengidentifikasian tersebut menjadi *Key Performance Indicator* (KPI) perguruan tinggi, dimana KPI yang dipilih diberi batasan berdasarkan kebutuhan perguruan tinggi saat ini dan perguruan tinggi telah memiliki data untuk melakukan pengukuran terhadap KPI tersebut, penyeleksian dilakukan bersama dengan

narasumber yang berkompeten yang telah dipilih sebelumnya.

2. Penyusunan *Performance Measurement Record Sheet*.

Setelah semua *Key Performance Indicator* terpilih diidentifikasi dengan jelas, selanjutnya dilakukan pengumpulan data, yaitu data target dan realisasi dari *Key Performance Indicator* yang telah dikuantifikasi oleh pihak perguruan tinggi.

3. Pembobotan KPI menggunakan *Analytical Hierarchy Process*

Setelah KPI ditentukan maka akan dilakukan perhitungan untuk memberikan bobot kepada KPI menggunakan metode AHP, perhitungan ini dilakukan dengan perhitungan perbandingan berpasangan yang dilakukan pada tiap level dan juga tingkat konsistensi validitas data.

4. Tahap *scoring system* dengan bantuan *Objective Matrix*.

a. Menentukan Target, Nilai Tertinggi (nilai optimis) dan Nilai Terendah (nilai pesimis) yang Dicapai Setiap KPI (*Key Performance Indicator*).

b. Melakukan perhitungan kelas pencapaian masing-masing KPI menggunakan rumus:

$$\Delta X_{L-H} = \frac{Y_H - Y_L}{X_H - X_L}$$

Keterangan:

ΔX_{L-H} = Interval angka antara level *High* dan *Low*

X_H = Level *High*

X_L = Level *Low*

Y_H = Angka pada level *High*

Y_L = Angka pada level *Low*

c. Melakukan *scoring system* dengan *Objective Matrix* (OMAX)

d. Menentukan skor aktual dan nilai performansi.

e. Analisis Diagram *Fishbone*

Analisis *fishbone* dilakukan untuk mencari akar masalah dari kinerja yang KPInya buruk dan dilakukan usulan perbaikan kinerja.

2.6 Langkah-Langkah Penelitian

Gambar 2.1 Langkah-Langkah Penelitian

ANALISA DAN PEMBAHASAN

3.1 Pembahasan Pengukuran Kinerja Dengan Metode *Performance Prism*

Berdasarkan pengukuran kinerja dengan metode *Performance Prism* terjadi perubahan cara dalam menentukan *Key Performance Indicator* dimana *Key Performance Indicator* diidentifikasi dari semua *stakeholder* perguruan tinggi dan dimulai dari apa yang diinginkan dan dibutuhkan oleh *stakeholder* tersebut, mempertimbangkan keinginan dan kebutuhan *stakeholder* perguruan tinggi sangat penting, karena dengan memenuhi keinginan dan kebutuhan *stakeholder* tersebut perguruan tinggi dapat menuntut kontribusi yang maksimal dari *stakeholder* tersebut, adapun *stakeholder* STT Ibnu Sina Batam adalah *Investor* (Yayasan), *Customer* (Mahasiswa), *Supplier*, *Employee* (Dosen/karyawan) dan *Regulator* (Pengguna Lulusan/pemerintah).

Metode *Performance Prism* ini juga disusun strategi, penyusunan strategi ini diperlukan untuk menjamin keinginan dan kebutuhan *stakeholder* dapat terpenuhi oleh perguruan tinggi, setelah strategi ditetapkan ditentukan proses yang diperlukan untuk mengimplementasikan strategi tersebut dan kapabilitas apa yang harus dikembangkan untuk mendukung proses tersebut, karena proses hanya akan berjalan pada level kapabilitas yang sesuai untuk mendukung proses tersebut.

3.2 Pembahasan Kinerja Perguruan Tinggi Terhadap Stakeholder Investor (Yayasan)

Hasil pengukuran kinerja pada *stakeholder investor* (Yayasan) berdasarkan metode *Performance Prism*, dengan bantuan metode AHP, *Objective Matrix* dan *Traffic Light System* menunjukkan pencapaian kinerja Perguruan Tinggi STT Ibnu Sina Batam telah berada pada performa yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat bahwa dari 10 KPI yang dilakukan pengukuran hanya satu KPI yang masuk dalam kategori kuning yaitu KPI I-9 persentase peningkatan investasi selebihnya masuk pada kategori hijau. Hal ini dapat dilihat pada tabel 3.1. sebagai berikut:

Tabel 3.1. Kinerja KPI Stakeholder Investor (Yayasan)

No KPI	KPI	Skor/ Warna	Bobot AHP	Nilai Omax
I-1	Persentase peningkatan Laba	10	0.0438 3	0.438
I-2	ROI	8	0.0438 3	0.351
I-3	Persentase Peningkatan Jumlah Mahasiswa	10	0.04383	0.438
I-4	Persentase penurunan Biaya perawatan sarana dan prasarana	8	0.0438 3	0.351
I-5	Persentase Peningkatan kegiatan promosi	8	0.0438 3	0.351
I-6	Jumlah pelaksanaan Preventive Maintenance	10	0.0438 3	0.438
I-7	Persentase Biaya promosi	9	0.0438 3	0.394
I-8	Pekerjaan dilakukan di luar SOP	10	0.0438 3	0.438
I-9	Persentase peningkatan investasi	6	0.0438 3	0.263
I-10	Jumlah saran dan masukan	10	0.0438 3	0.438

3.3 Pembahasan Kinerja Perguruan Tinggi Terhadap Stakeholder Customer (Mahasiswa)

Dari hasil pengukuran kinerja perguruan tinggi berdasarkan metode *Performance Prism*, dengan bantuan metode AHP, *Objective Matrix* dan *Traffic Light System* dapat diketahui bahwa terdapat 3 KPI yaitu C-6 Persentase ketersediaan Sarana dan prasarana PBM dengan jumlah mahasiswa, C-9 Jumlah dosen yang mengikuti tugas belajar, C-16 Persentase kecukupan bahan pustaka dengan jumlah mahasiswa dan dosen yang berwarna merah, 9 KPI berwarna kuning yaitu C-4 Jumlah judul bahan pustaka, C-8 Persentase dosen yang tidak disiplin, C-10 Peningkatan mutu perpustakaan, C-12 Persentase mutu sarana dan prasarana penunjang PBM, C-13 Persentase keterlibatan stakeholder dalam penyusunan kurikulum, C-18 Persentase ketersediaan laboratorium dan fasilitasnya, C-21 Persentase Alokasi dana studi lanjut per dosen, C-24 Persentase ketersediaan anggaran dalam peningkatan mutu sarana dan prasarana, C-28 Persentase peningkatan Jumlah pengunjung perpustakaan dari 30 KPI yang dilakukan pengukuran hal ini dapat dilihat pada Tabel 5.2. sebagai berikut:

Tabel 3.2. Kinerja KPI Stakeholder Customer (Mahasiswa)

No KPI	KPI	Skor/ Warna	Bobot AHP	Nilai Omax
C-1	Persentase kesesuaian kurikulum dengan kebutuhan pengguna lulusan	8	0.00974	0.078
C-2	Jumlah kehadiran dosen dalam perkuliahan	10	0.00974	0.097
C-3	Persentase mutu dosen	8	0.00974	0.078
C-4	Jumlah judul bahan pustaka	5	0.00974	0.049
C-5	Persentase mahasiswa lulus tepat waktu	9	0.00974	0.088
C-6	Persentase ketersediaan Sarana dan prasarana PBM dengan jumlah mahasiswa	2	0.00974	0.019
C-7	Waktu Peninjauan kembali kurikulum	10	0.00974	0.097
C-8	Persentase dosen yang tidak disiplin	4	0.00974	0.039
C-9	Jumlah dosen yang mengikuti tugas belajar	2	0.00974	0.019
C-10	Peningkatan mutu perpustakaan	6	0.00974	0.058

C-11	Jumlah rata-rata mahasiswa bimbingan dan konseling per dosen PA	8	0.00974	0.078
C-12	Persentase mutu sarana dan prasarana penunjang PBM	5	0.00974	0.049
C-13	Persentase keterlibatan stakeholder dalam penyusunan kurikulum	6	0.00974	0.058
C-14	jumlah pelaksanaan monitoring dan evaluasi dosen	10	0.00974	0.097
C-15	Persentase dosen yang mengikuti pelatihan	9	0.00974	0.088
C-16	Persentase kecukupan bahan pustaka dengan jumlah mahasiswa dan dosen	3	0.00974	0.029
C-17	Jumlah pertemuan bimbingan dan konseling mahasiswa	10	0.00974	0.097
C-18	Persentase ketersediaan laboratorium dan fasilitasnya	5	0.00974	0.049
C-19	Kinerja unit pengembangan kurikulum	8	0.00974	0.078
C-20	Persentase pekerjaan dilakukan sesuai SOP	10	0.00974	0.097
C-21	Persentase Alokasi dana studi lanjut per dosen	4	0.00974	0.039
C-22	Realisasi kerjasama	10	0.00974	0.097
C-23	Jumlah kehadiran dosen dalam bimbingan dan konseling	10	0.00974	0.097
C-24	Persentase ketersediaan anggaran dalam peningkatan mutu sarana dan prasarana	6	0.00974	0.058
C-25	Persentase mahasiswa dengan IPK minimal 2,75	9	0.00974	0.088
C-26	Jumlah rata-rata kehadiran mahasiswa	8	0.00974	0.078
C-27	Persentase peningkatan IPK mahasiswa	8	0.00974	0.078
C-28	Persentase peningkatan Jumlah pengunjung perpustakaan	6	0.00974	0.058
C-29	Persentase mahasiswa yang lulus tepat waktu (4 tahun)	8	0.00974	0.078
C-30	Persentase penggunaan sarana dan prasarana PBM	10	0.00974	0.097

3.4 Pembahasan Kinerja Perguruan Tinggi Terhadap Stakeholder Supplier

Dari hasil pengukuran kinerja perguruan tinggi berdasarkan metode *Performance Prism*, dengan bantuan metode AHP, *Objective Matrix* dan *Traffic Light System* dapat diketahui bahwa kinerja perguruan tinggi berada pada kategori sedang dimana dari 15 KPI terdapat 4 KPI berwarna kuning yaitu S-5 Jumlah kesalahan *Supplier*, S-6 Persentase harga turun, S-8 Persentase material cacat, S-9 Persentase keberhasilan negosiasi. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 3.3. sebagai berikut:

Tabel 3.3. Kinerja KPI Stakeholder Supplier

No KPI	KPI	Skor/Warna	Bobot AHP	Nilai Omax
S-1	Persentase pembayaran tepat waktu	9	0.00244	0.022
S-2	Persentase Realisasi kerjasama	8	0.00244	0.020
S-3	Persentase peningkatan pembelian	8	0.00244	0.020
S-4	Persentase kewajiban dipenuhi	10	0.00244	0.024
S-5	Jumlah kesalahan <i>Supplier</i>	7	0.00244	0.017
S-6	Persentase harga turun	5	0.00244	0.012
S-7	Persentase lamanya pembayaran diberikan	10	0.00244	0.024
S-8	Persentase material cacat	6	0.00244	0.015
S-9	Persentase keberhasilan negosiasi	6	0.00244	0.015
S-10	Persentase kesesuaian pembayaran	9	0.00244	0.022
S-11	Jumlah audit	10	0.00244	0.024
S-12	Jumlah Karyawan ahli negosiasi	10	0.00244	0.024
S-13	Persentase pengiriman tepat waktu	8	0.00244	0.020
S-14	Persentase kualitas material	8	0.00244	0.020
S-15	Jumlah kekurangan material	10	0.00244	0.024

3.5 Pembahasan Kinerja Perguruan Tinggi Terhadap Stakeholder Employee (Dosen/Karyawan)

Dari hasil pengukuran kinerja perguruan tinggi berdasarkan metode *Performance Prism*, dengan bantuan metode AHP, *Objective Matrix* dan *Traffic Light System* dapat diketahui bahwa dari 25 KPI terdapat 1 KPI yaitu E-4 Jumlah penelitian dosen yang dipublikasikan yang berwarna merah dan 2 KPI berwarna kuning yaitu E-20 Persentase ketersediaan SOP dan E-24 Persentase penelitian dan PKM dosen yang berwarna hijau. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 3.4. sebagai berikut:

Tabel 3.4. Kinerja KPI *Stakeholder Employee* (Dosen/Karyawan)

No KPI	KPI	Skor/Warna	Bobot AHP	Nilai Omax
E-1	Jumlah pemberian reward karyawan	10	0.00576	0.058
E-2	Persentase ketersediaan peralatan K3	10	0.00576	0.058
E-3	Persentase dosen dan karyawan yang jenjang karirnya meningkat	8	0.00576	0.046
E-4	Jumlah penelitian dosen yang dipublikasikan	2	0.00576	0.012
E-5	Persentase kerusakan dalam kampus	10	0.00576	0.058
E-6	Persentase pemberian reward kepada dosen/karyawan	10	0.00576	0.058
E-7	Persentase dosen/karyawan yang terdaftar sebagai peserta BPJS	10	0.00576	0.058
E-8	Persentase kualitas SDM berdasarkan bidang kerja	9	0.00576	0.052
E-9	Persentase ketersediaan dana penelitian dan PKM	8	0.00576	0.046
E-10	Persentase aturan tata krama pergaulan dalam lingkungan kampus dilakukan	9	0.00576	0.052
E-11	Persentase nilai tingkat kedisiplinan dan kinerja dosen/karyawan	9	0.00576	0.052
E-12	Persentase jumlah bantuan premi BPJS	9	0.00576	0.052
E-13	Jumlah keikutsertaan dalam pelatihan	10	0.00576	0.058
E-14	Jumlah Alokasi dana penelitian dan PKM	8	0.00576	0.046
E-15	Persentase Efektivitas penerapan aturan tata krama pergaulan dalam lingkungan kampus	8	0.00576	0.046
E-16	Persentase jumlah dosen/karyawan yang mendapatkan bonus	8	0.00576	0.046
E-17	Persentase realisasi kerjasama	8	0.00576	0.046
E-18	Jumlah perencanaan pelatihan	8	0.00576	0.046
E-19	Persentase kemampuan pengelolaan anggaran yang baik	9	0.00576	0.052
E-20	Persentase ketersediaan SOP	7	0.00576	0.040
E-21	Persentase peningkatan kinerja dosen/karyawan	8	0.00576	0.046
E-22	Persentase tingkat kecelakaan kerja	10	0.00576	0.058
E-23	Persentase tingkat kedisiplinan dan loyalitas dosen/karyawan	8	0.00576	0.046
E-24	Persentase penelitian dan PKM dosen	6	0.00576	0.035
E-25	Jumlah dosen/karyawan yang melanggar aturan tata krama pergaulan	10	0.00576	0.058

3.6 Pembahasan Kinerja Perguruan Tinggi Terhadap *Stakeholder Regulator* (Pengguna Lulusan/Pemerintah)

Dari hasil pengukuran kinerja perguruan tinggi berdasarkan metode *Performance Prism*, dengan bantuan metode AHP, *Objective Matrix* dan *Traffic Light System* dapat diketahui bahwa terdapat 2 KPI berwarna kuning yaitu R-10 Jumlah pelaksanaan audit mutu dan R-14 Jumlah informasi lowongan kerja. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 3.5. sebagai berikut:

Tabel 3.5. Kinerja KPI *Stakeholder Investor Regulator* (Pengguna Lulusan/Pemerintah)

No KPI	KPI	Skor/Warna	Bobot AHP	Nilai Omax
R-1	Persentase Rata-rata IPK lulusan minimal 3,00	8	0.00593	0.047
R-2	Persentase kesesuaian bidang ilmu dan pekerjaan lulusan	8	0.00593	0.047
R-3	Jumlah kerjasama	8	0.00593	0.047
R-4	Persentase peningkatan IPK Lulusan	9	0.00593	0.053
R-5	Persentase mata kuliah yang dalam penentuan nilai akhirnya memberikan bobot pada tugas/praktikum	9	0.00593	0.053
R-6	Jumlah perencanaan kerjasama	8	0.00593	0.047
R-7	Persentase Kepuasan mahasiswa dalam PBM	8	0.00593	0.047
R-8	Persentase dalam menyusun kurikulum, silabus, SAP dan bahan ajar berdasarkan perkembangan Ipteks dan kebutuhan pengguna	8	0.00593	0.047
R-9	Persentase realisasi kerjasama dalam dan luar negeri	8	0.00593	0.047
R-10	Jumlah pelaksanaan audit mutu	7	0.00593	0.042
R-11	Persentase kemampuan SDM dalam menyusun kurikulum	8	0.00593	0.047
R-12	Kinerja unit pengelola kerjasama	10	0.00593	0.059
R-13	Persentase ketersediaan lapangan pekerjaan	10	0.00593	0.059
R-14	Jumlah informasi lowongan kerja	7	0.00593	0.042
R-15	Persentase kesediaan bekerjasama	9	0.00593	0.053

3.7 Pembahasan Pembobotan dengan menggunakan *Analytical Hierarchy Process*, *Objective Matriks* dan *traffic light system*

Setelah KPI diperoleh dan telah disusun hirearkinya maka kemudian akan dilakukan perbandingan antara *stakeholder* kemudian

didapatkan nilai CR sebesar 0.096 dimana $0.096 < 0.1$ sehingga data perbandingan *stakeholder* dinyatakan konsisten sehingga dapat digunakan untuk menentukan bobot KPI dari tiap- tiap *stakeholder* yang ada. Urutan hasil pembobotan menggunakan AHP dari yang terbesar ke yang terkecil dapat dilihat pada tabel 3.6 berikut ini:

Tabel 3.6 Urutan Pembobotan AHP *Stakeholder* level Satu

Prioritas	<i>Stakeholder</i>	Bobot
1	<i>Investor</i> (Yayasan)	0.44
2	<i>Customer</i> (Mahasiswa)	0.29
3	<i>Employee</i> (Dosen/Karyawan)	0.14
4	<i>Regulator</i> (Pengguna Lulusan dan Pemerintah)	0.09
5	<i>Supplier</i>	0.04

Dari tabel 3.6 diatas terlihat bahwa *Investor* (Yayasan) berada pada prioritas pertama kemudian *Customer* (Mahasiswa) pada prioritas kedua, *Employee* (Dosen/Karyawan) pada prioritas ketiga yang harus diperhatikan kebutuhan dan keinginannya untuk meningkatkan kinerja perguruan tinggi.

Pembobotan tiap-tiap KPI di level dua dilakukan dengan cara membagi nilai bobot dari *stakeholdernya* dengan jumlah KPI yang ada pada *stakeholder* tersebut, sehingga diperoleh bobot KPI untuk *Stakeholder Investor* (Yayasan) adalah 0.44 dibagi 10 KPI sebesar 0.04383, untuk bobot KPI *stakeholder customer* (Mahasiswa) adalah 0.29 dibagi 30 KPI sehingga bobot tiap-tiap KPInya sebesar 0.00974, untuk bobot KPI *stakeholder employee* (Dosen/karyawan) adalah 0.14 dibagi 25 KPI sehingga bobot tiap-tiap KPInya sebesar 0.00576 sedangkan untuk bobot KPI *stakeholder Regulator* (Pengguna lulusan/pemerintah) adalah 0.09 dibagi 15 KPI sehingga bobot tiap-tiap KPInya sebesar 0.00593 serta untuk bobot KPI *stakeholder Supplier* adalah 0.04 dibagi 15 KPI sehingga bobot tiap-tiap KPInya sebesar 0.00244.

Setelah pembobotan dengan menggunakan AHP dilakukan selanjutnya dilakukan perhitungan *objective matriks* dan *traffic light system* untuk mengetahui *value* dan warna yang diperoleh pada setiap KPI

stakeholder perguruan tinggi STT Ibnu Sina Batam. Pada perhitungan OMAX ini tiap-tiap KPI dihitung skornya sehingga sehingga memiliki nilai atau *value*. Perguruan tinggi STT Ibnu Sina Batam memiliki *value total* sebesar 8.279 dimana *value total* ini berada pada kisaran $8.01 \leq \text{total pengukuran} \leq 10.00$ dengan hasil kinerja baik sehingga perlu dipertahankan dan ditingkatkan sedangkan indeks perbaikannya sebesar 176% yang bernilai positif yang menunjukkan perguruan tinggi STT Ibnu Sina Batam mengalami peningkatan kinerja dibanding periode sebelumnya.

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

1. Perguruan tinggi STT Ibnu Sina Batam memiliki *value total* sebesar 8.279 dimana *value total* ini berada pada kisaran $8.01 \leq \text{total pengukuran} \leq 10.00$ dengan hasil kinerja baik sehingga perlu dipertahankan dan ditingkatkan sedangkan indeks perbaikannya sebesar 176% yang bernilai positif yang menunjukkan perguruan tinggi STT Ibnu Sina Batam mengalami peningkatan kinerja dibanding periode sebelumnya.
2. Dengan menggunakan metode *Performance Prism* dalam pengukuran kinerja pada Perguruan Tinggi STT Ibnu Sina Batam sistem pengukuran kinerja menjadi terintegrasi dan komprehensif dimana dalam penentuan *Key Performance Indicator* mempertimbangkan seluruh *stakeholder* perguruan tinggi, dimana *stakeholder* pada STT Ibnu Sina Batam ini adalah, *Investor* (Yayasan) yang terdiri dari 10 KPI, *Customer* (Mahasiswa) yang terdiri dari 30 KPI, *Supplier* 15 KPI, *Employee* (Dosen/karyawan) 25 KPI, *Regulator* (Pengguna Lulusan/Pemerintah) 15 KPI.
3. Rekomendasi perbaikan yang dapat diberikan untuk memperbaiki kinerja beberapa KPI yang berada pada kategori merah atau kinerja buruk yaitu Dalam membuat perencanaan diharapkan mempertimbangan kekuatan, kelemahan,

ancaman dan peluang serta faktor eksternal dan internal yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu rencana, salah satu metode analisis yang dapat digunakan yaitu SWOT, Perlu adanya kerjasama perguruan tinggi dengan perguruan tinggi lain sehubungan dengan studi lanjut untuk memberikan kemudahan dosen melaksanakan studi lanjut, Kecukupan bahan pustaka harus menjadi skala prioritas perguruan tinggi, sehingga dapat mengoptimalkan sumber daya yang ada guna menambah bahan pustaka dan Diperlukan peningkatan mutu wifi dan kecepatan akses sehingga dosen dapat mengakses bahan pustaka guna menambah wawasan dan referensi selain itu diperlukan tempat publikasi di lingkungan perguruan tinggi sehingga menambah motivasi dosen untuk mempublikasi hasil penelitiannya.

4.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. STT Ibnu Sina Batam perlu segera untuk melakukan perbaikan kinerja pada KPI yang masuk dalam kategori merah.
2. Sistem pengukuran kinerja dengan menggunakan metode *Performance Prism* ini harus ditinjau secara periodik, agar variabel kinerja dan target KPI yang ada dapat disesuaikan dengan perkembangan terbaru, baik menyangkut perubahan lingkungan, persaingan, regulasi pemerintah, tuntutan masyarakat, perkembangan kebutuhan *stakeholder*, perkembangan teknologi terbaru maupun perkembangan standar pencapaian kinerja.
3. Agar dilakukan penelitian-penelitian serupa dengan metode pengukuran kinerja yang lebih baik dikemudian hari.

DAFTAR PUSTAKA

Diky hajril anshari, 2011, Analisis Pengukuran Kinerja Dengan Menggunakan Metode *Performance*

Prism Studi Kasus : PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Adolina, skripsi Departemen Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara, Medan.

Eka Zusan Arianto, Sri Gunani Partiwi, 2010, Analisa Pengukuran Kinerja Dengan Menggunakan Metode *Performance Prism* Studi Kasus: PT Petrokimia Gresik, Jurusan Teknik Industri Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS), Surabaya.

Ernaning Widyaswati, 2010, Pengukuran Kinerja Program Studi Teknik Industri Universitas Trunojoyo. Jurnal Rekayasa Volume 3, Nomor 2.

Iman Djati Widodo, 2003, Perencanaan Dan Pengembangan Produk, Cetakan Pertama Penerbit UII Press Yogyakarta.

Iwan Vanany, Dian Tanukhidah, 2014, Perancangan dan Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja Dengan Menggunakan *Performance Prism* (Studi Kasus Pada Hotel X), Jurnal Teknik Industri Vol 6, No.2.

Naniek Utami Handayani, Haryo Santoso, Siti Rochmawati, Perancangan Sistem Pengukuran Kinerja Menggunakan Metoda *Performance Prism*, Jurnal Teknoin Vol. 10, No. 4, Desember 2005, 295-303, Semarang.

Riga Pamungkas Nugraheni, Mochamad Choiri, Remba Yanuar Efranto, 2011, Perancangan sistem pengukuran kinerja perusahaan dengan metode *performance prism* (Studi Kasus PT. PLN (Persero) Area Malang), Jurnal Program Studi Teknik Industri Brawijaya Malang, Malang.

Riduwan, 2012, Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian, Cetakan ke-4 Penerbit Alfabeta, Bandung.

Sugiyono, 2012, Statistika untuk Penelitian, Cetakan Ke-20 Penerbit Alfabeta, Bandung.

Sri Widiyawati, Sudjito Soeparman, Rudy Soenoko, 2013, Pengukuran Kinerja Pada Perusahaan *Furniture* Dengan Menggunakan Metode *Performance Prism* Dan *Analytical Hierarchyprocess*, Jurnal JEMIS VOL. 1 NO. 1.

- Vembri Noor Helia, 2011, Perancangan Dan Pengukuran Kinerja Rantai Pasok Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Temanggung, Tesis Magister Teknik Industri, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Mohamad Noverdie Aulia Amri, 2014, Analisis Kinerja Perusahaan Dengan Menggunakan Metode Performance Prism Dan Objective Matrix, Tugas Akhir, Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Tedy Afriadi, 2014, Analisis Pengukuran Kinerja Dengan Menggunakan Metode *Performance Prism* (Studi Kasus Distributor Oke Susu), Tesis Magister Teknik Industri, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Wike Agustin Prima Dania, Imam Santoso, Rheysa Permata Sari, 2012, Analisis Pengukuran Kinerja Korporasi Menggunakan Metode *Performance Prism* Studi Kasus Di PT Inti Luhur Fuja Abadi, Pasuruan, Jurnal Teknologi Pertanian Vol. 13 No. 1.