

Pengukuran Kinerja Dengan Menggunakan Human Resources Scorecard (Studi pada Tenaga Kependidikan Fakultas Pertanian Universitas Trunojoyo Madura)

Moh. Amin Rosidi ¹, Amaria ²

¹ Fakultas Pertanian UTM

² Dinas Sosial Kab. Bangkalan

INFO ARTIKEL	<i>Abstract ← 10pt, Book Antiqua, Italic, Bold</i>	
Sejarah Artikel: Diterima : Diperbaiki : Disetujui :	<i>Abstract should include the research topic or problem, purpose of the research, method of the research, results, and implication. In one paragraph between 150 – 200 word. Above the article, justify, Book Antiqua 10. Written in sound English and Indonesian. Abstract should include the research topic or problem, purpose of the research, method of the research, results, and implication. In one paragraph between 150 – 200 word. Above the article, justify, Book Antiqua 10. Written in sound English and Indonesian. ← 10 pt, Book Antiqua, Italic.</i>	
Keywords: <i>Kata kunci harus dipilih dengan cermat dan mampu mencerminkan konsep/variabel yang dikandung dalam artikel, dengan jumlah antara tiga sampai enam kata kunci. Ditulis sesuai urutan abjad dan antara kata kunci dipisahkan oleh titik koma (;).</i>		
	Abstraks ← 10pt, Book Antiqua, Italic, Bold	
Kata Kunci: Kata kunci harus dipilih dengan cermat dan mampu mencerminkan konsep/variabel yang dikandung dalam artikel, dengan jumlah antara tiga sampai enam kata kunci. Ditulis sesuai urutan abjad dan antara kata kunci dipisahkan oleh titik koma (;).	Cakupan minimal yang termuat dalam abstraksi adalah: permasalahan, tujuan penelitian, metode, temuan dan implikasi. Disusun dalam 1 (satu) paragraph. Disajikan di bagian awal artikel, justify, Book Antiqua 10. Jumlah kata antara 150 – 200 kata. Ditulis dalam Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia yang benar. Cakupan minimal yang termuat dalam abstraksi adalah: permasalahan, tujuan penelitian, metode, temuan dan implikasi. Disusun dalam 1 (satu) paragraph. Disajikan di bagian awal artikel, justify, Book Antiqua 10. Jumlah kata antara 150 – 200 kata. Ditulis dalam Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia yang benar.	
DOI:		
Korespondensi: Nama: ditulis nama untuk berkorespondensi dengan penulis Email: email penulis@domain.ac.id p-ISSN: 2598-7763 email penulis@domain.ac.id.	ISSN: XXXXXX(Print) ISSN: XXXXXX(on-line)	

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi adalah suatu pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi dan penelitian serta pengabdian masyarakat. Penelitian merupakan kegiatan dalam upaya menghasilkan pengetahuan empirik, teori, konsep, metodologi, model atau informasi baru yang memperkaya ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian. Pengabdian kepada masyarakat merupakan kegiatan yang memanfaatkan ilmu pengetahuan dalam upaya memberikan sumbangan demi kemajuan masyarakat (Soeatminah, 1992).

Lembaga pendidikan, dalam hal ini Universitas Trunojoyo Madura mempunyai fungsi yang sangat penting dalam masyarakat terutama perannya dalam memcerdaskan kehidupan bangsa. Dalam kondisi seperti ini Universitas Trunojoyo Madura sangat perlu untuk dapat mengenali dan memenuhi kebutuhan konsumen dalam pelayanan dan sarana pendidikan. Tata Usaha merupakan salah satu bagian yang memiliki fungsi pendukung misi lembaga induk Universitas Trunojoyo Madura khususnya Fakultas Pertanian. Dukungan ini dilakukan melalui pelayanan yang mendukung aktifitas pengajaran dan administrasi kampus, seperti dalam bentuk pengelolaan KRS (Kartu Rancangan Studi) dan KHS (Kartu Hasil Studi), informasi beasiswa sekaligus pengelolaan administrasi, dan lain-lainnya.

Universitas Trunojoyo Madura sebagai satu-satunya perguruan tinggi negeri di Madura perlu menunjukkan jati dirinya bahwa sebagai lembaga pendidikan tertinggi di Madura harus mempunyai kontribusi yang tinggi dan bagus di lingkungan Madura. Begitu pula dengan Fakultas Pertanian Universitas Trunojoyo Madura, sebagai salah satu fakultas yang ada di Universitas Trunojoyo Madura ini harus menunjukkan kontribusi kepada seluruh masyarakat di sekitar lingkungan pada khususnya dan seluruh masyarakat Madura pada umumnya. Setiap Fakultas mempunyai visi dan misi yang harus didukung oleh sumber daya manusia yang mampu bersaing, kreatif, inovatif dan kompeten sehingga tujuan dan sasaran strategis yang telah dirancang dapat dicapai secara maksimal.

Dalam hal ini Sumber daya manusia pada organisasi manapun, perannya semakin dirasa sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini dikarenakan peran sumber daya manusia sebagai penggerak utama di dalam organisasi semakin dirasakan. Sumber daya manusia hendaknya menjadi sebuah nilai tambah (value-adding) bagi organisasi, dimana

pengukuran dan penilaian kinerja organisasi harus terus dikembangkan untuk mendukung strategi organisasi.

Perkembangan kegiatan pendidikan saat ini sangat pesat, dan faktor utama dalam menentukan keberhasilan lembaga pendidikan adalah manusia (SDM). Keberhasilan lembaga pendidikan ditentukan oleh pihak manajemen yang mengelola institusi tersebut, dan kemampuan staf yang mendukung atau membantu pihak manajemen dalam menjalankan visi misi institusi.

Institusi pendidikan yang kompetitif menuntut lembaga ini dikelola secara profesional. Penentuan visi, misi, dan strategi pendidikan yang tepat akan memudahkan institusi mencapai sasarannya jika didukung oleh strategi sumber daya manusia, struktur dan budaya institusi yang tepat dan sesuai. Universitas ini terus melangkah dan berkembang seiring implementasi dari visi, misi, dan strateginya, dengan harapan dapat bersaing dan mampu mengikuti perkembangan jaman, serta mampu meraih tujuan yang diharapkan. Sebagai perguruan tinggi negeri sudah barang tentu memiliki sistem penilaian kinerja pegawainya. Pegawai negeri sipil memiliki sistem penilaian yang sudah diatur oleh Negara, dikenal dengan DP-3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang diatur dalam PP 10 tahun 1979, yang kemudian diganti dengan SKP (Sasaran Kerja Pegawai). Peraturan kepegawaian BKN No.1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi PNS.

Sumber Daya Manusia yang dimiliki Fakultas Pertanian Universitas Trunojoyo Madura terdiri dari tenaga pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan (administrasi) sebagai motor penggerak yang diharapkan mempunyai tingkat produktivitas dan kinerja yang tinggi. Untuk mendapatkan karyawan yang produktif dan sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan lembaga, maka Fakultas Pertanian Universitas Trunojoyo Madura perlu melakukan pengukuran kinerja karyawan yang mengaitkan orang (SDM)-strategi-kinerja. Untuk menghasilkan unit lembaga pendidikan yang unggul dengan penerapan metode human resources scorecard yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap lembaga pendidikan Universitas Trunojoyo Madura sebagai analisis kinerja sumber daya manusia. Dalam proses menata diri menjadi institusi yang unggul, maka harus mampu mengembangkan sistem sumber daya manusia yang ada agar dapat secara efektif dan efisien meningkatkan kualitas sumber daya

manusianya, serta meningkatkan kontribusinya dalam strategi lembaga. Oleh karena itu, pengembangan sistem sumber daya manusia yang sistematis, terstruktur dan terukur terus dilakukan. Salah satu sistem pengukuran kinerja berbasis sumber daya manusia yang akan dilakukan ini diharapkan lebih memberikan solusi terbaik dalam peningkatan kinerja pegawai, yaitu Human resources scorecard. Try out dilakukan pada institusi ini untuk mengetahui gambaran pencapaian kinerja sistem sumber daya manusianya, sehingga dapat diketahui Key Performance Indicators yang tidak memenuhi

METODE

Studi ilmiah ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan sesuai dengan data empiris dan fakta di lapangan. Nizar (2005: 54) mengatakan bahwa tujuan penelitian kualitatif deskriptif adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Ini akan memberikan gambaran secara jelas mengenai analisis kinerja karyawan Fakultas Pertanian Universitas Trunojoyo Madura menggunakan metode human resources scorecard.

Kendati sudah cukup optimal sistem manajemen SDM namun masih perlu diperbaiki. Hal tersebut diakibatkan karena lemahnya sistem penilaian kinerja yang objektif di Bappeda masih berpatokan kepada DP-3/SKP (Maddukelleng, 2015)

Langkah-Langkah dalam studi ini, adalah sebagai berikut:

Tahap identifikasi

Tahap ini dimulai dengan mengidentifikasi dan merumuskan permasalahan, dimana permasalahan dalam penelitian ini adalah belum adanya pengukuran kinerja sumber daya manusia lain secara terintegrasi selain yang diatru pemerintah dengan menggunakan SKP. Dengan demikian output yang dihasilkan dari penelitian ini adalah rancangan dan hasil try out pengukuran kinerja pegawai berdasarkan konsep Human Resource Scorecard. Selanjutnya dilanjutkan dengan studi pustaka dan studi lapangan.

Tahap Perancangan

Pada tahap perancangan ini, dilakukan proses perancangan indikator kinerja kontribusi SDM dengan menggunakan konsep Human Resource Scorecard.

- a. Mengidentifikasi strategi SDM perusahaan
Langkah yang dilakukan adalah mengidentifikasi

target, yang memerlukan perhatian pihak manajemen untuk ditingkatkan, dan memberikan gambaran tentang pencapaian kinerja sistem sumber daya manusia. Atau dengan kata lain dapat menganalisa perbaikan dan peningkatan Key Performance Indicators tersebut.

Dengan kondisi yang ada saat ini, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah bagaimana Pemetaan Human Resource Scorecard (HRSc)?; apa faktor-faktor yang mempengaruhi optimalisasi kinerja pegawai UTM melalui Human Resource Scorecard (HRSc)?.

kasi visi, misi, dan strategi perusahaan, sampai penurunan kepada strategi SDM perusahaan, dan sasaran SDM perusahaan.

- b. Penentuan strategic objectives masing-masing perspektif

Seluruh strategi dan sasaran tersebut diklasifikasikan ke dalam strategic goal yang kemudian diterjemahkan menjadi hubungan sebab akibat ke dalam 4 perspektif dalam Human Resource Scorecard yang terdiri dari financial, customer, internal business process, dan learning and growth, di mana strategic goal ini diuraikan dalam strategic objectives masing-masing perspektif (Tunggal, 2002).

- c. Penentuan Key Performance Indicators masing-masing Strategic Objectives

Langkah selanjutnya adalah menentukan Key Performance Indicators tiap-tiap strategic objectivesnya yang merepresentasikan indikator kinerja keberhasilan sistem sumber daya manusia.

- d. Validasi

Untuk mengetahui apakah sistem pengukuran kinerja yang dirancang sudah mewakili sistem organisasi sumberdaya manusia yang ada, dan sesuai dengan kebutuhan SDM institusi, maka dilakukan proses validasi kepada pihak manajemen. Bila tidak valid, maka dilakukan redesign.

Tahap pengukuran

Tahap pengukuran diawali dari pembobotan, di mana pembobotan bersama-sama data aktual dan target digunakan untuk try out pengukuran kinerja yaitu penentuan skor pencapaian kinerja sistem sumber daya manusia (dan traffic light system).

- a. Pembobotan

Pembobotan dilakukan dengan metode Fuzzy, untuk mengetahui bobot tingkat kepentingan masing-masing perspektif, strategic objectives, dan Key Performance Indicators. Hasil pembobotan digunakan untuk perhitungan skor pencapaian kinerja sistem sumber daya manusia.

b. Perhitungan skor pencapaian kinerja sistem sumber daya manusia

Total dari bobot dikalikan skor masing-masing Key Performance Indicators dalam strategic objectivesnya, menghasilkan skor pencapaian kinerja strategic objectivesnya (Kaplan, 2000). Total bobot dikalikan skor masing-masing strategic objectives dalam perspektifnya, menghasilkan skor pencapaian kinerja perspektif tersebut. Begitu pula total bobot dikalikan skor pencapaian kinerja tiap-tiap perspektif, menghasilkan skor pencapaian kinerja sistem sumber daya manusia secara keseluruhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah

Fakultas Pertanian Universitas Trunojoyo Madura merupakan bagian dari Universitas, yang didirikan pada tahun 1981, ketika Universitas masih bernama Universitas Bangkalan. Fakultas ini memiliki hanya satu program studi yaitu Agronomi untuk jenjang sarjana S1. Universitas Bangkalan merupakan perguruan tinggi di bawah manajemen Yayasan Kyai Lemah Duwur, di bawah organisasi masa Musyawarah Kekeluargaan Gotong Royong (MKGR). Dosen tetap Fakultas Pertanian kebanyakan adalah lulusan Universitas Brawijaya, selain itu ada juga beberapa dosen tetap yang merupakan alumni Universitas Negeri Jember, Institut Pertanian Bogor, Universitas Sebelas Maret, dan Universitas Gadjah Mada. Latar belakang para dosen tetap tersebut dari berbagai program studi, antara lain agronomi, budi daya, sosial ekonomi, ilmu tanah, proteksi tanaman, mekanisasi pertanian, teknologi pengolahan hasil pertanian, dan beberapa ilmu dasar seperti biologi, dan fisika. Proses perubahan menjadi perguruan tinggi negeri ditetapkan berdasarkan Keputusan Presiden RI Nomor 85 Tahun 2001 tertanggal 5 Juli 2001, yang diresmikan pada tanggal 23 Juli 2001. Sejak berganti status menjadi perguruan tinggi negeri, Fakultas Pertanian membuka tiga program studi baru, yaitu: studi pada Fakultas Pertanian yaitu Ilmu Kelautan (S1), Teknologi Industri Pertanian (S1) dan Agribisnis (S1).

Pemilihan program studi baru ini ditujukan untuk mengisi kekurangan program studi yang masih terbilang langka saat itu. Sebagai konsekuensinya, dilakukan rekrutmen beberapa dosen baru serta perlengkapan perangkat lainnya seperti kurikulum, dan peralatan laboratorium. Karena beberapa program studi merupakan program studi yang masih langka, maka tenaga dosen yang terekrut banyak yang

masih berkualifikasi S1, terutama program studi Ilmu Kelautan dan Teknologi Industri Pertanian. Sebagai lembaga baru, program studi-program studi baru masih memiliki jumlah mahasiswa yang sangat sedikit pada awalnya. Akan tetapi jumlah ini semakin bertambah di tahun-tahun berikutnya, bersamaan dengan jumlah dosen yang juga semakin banyak untuk memberikan pelayanan yang lebih baik. Peningkatan kapasitas para dosen dimulai dengan pengiriman dosen yang masih berkualifikasi S1 untuk melanjutkan studi ke jenjang S2.

Selain itu, diberi prioritas melanjutkan studi bagi para dosen yang telah berkualifikasi S2, jika mampu mengakses beasiswa untuk studi di luar negeri. Seiring dengan kapasitas lembaga yang semakin baik, Fakultas mulai mengikuti kegiatan-kegiatan dosen dan mahasiswa berskala nasional. Beberapa dosen berhasil mendapatkan dana untuk penelitian atau kegiatan lain dari Dirjen Pendidikan Tinggi. Demikian pula publikasi dan seminar nasional serta internasional di dalam dan luar negeri. Beberapa hibah untuk peningkatan kompetensi institusi juga pernah diterima, antara lain hibah A1, dan SP4.

Dengan fondasi yang cukup baik saat ini, maka diperlukan strategi untuk keberlanjutan Fakultas ini di masa mendatang.

Dalam hal ini, diperlukan strategi yang tepat untuk menyiapkan antisipasi kondisi masa depan, berdasarkan tinjauan yang teliti tentang potensi dan kelemahan lembaga

serta pandangan terhadap kondisi eksternal saat ini dan saat mendatang.

B. Visi

Akhir tahun 2020, Fakultas Pertanian telah berstandar nasional tertinggi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi bidang pertanian, agroindustri, perikanan, dan kelautan, berbasis potensi sumberdaya Madura.

C. Misi

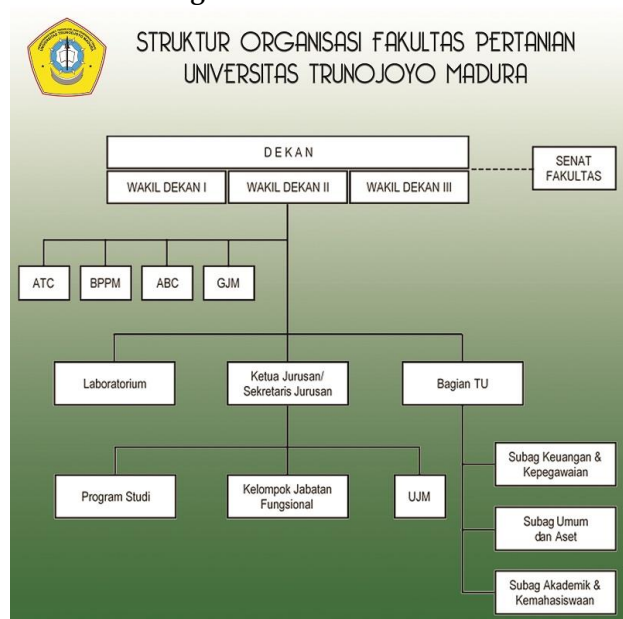
1. Menyelenggarakan pendidikan berstandar nasional tertinggi.
2. Menyelenggarakan penelitian yang berbasis potensi sumberdaya Madura.
3. Melaksanakan pengabdian masyarakat melalui proses transformasi IPTEKS yang mendukung pembangunan Madura.
4. Menyelenggarakan manajemen lembaga pendidikan yang memenuhi standar pelayanan prima.
5. Mengupayakan jalinan kerja sama yang sinergis

dan berkelanjutan

D. Tujuan

1. Menghasilkan lulusan yang berdaya saing tinggi.
2. Menghasilkan penelitian yang berbasis potensi sumberdaya Madura.
3. Menghasilkan karya pengabdian yang mendukung pembangunan Madura.
4. Menghasilkan layanan yang memuaskan segenap pemangku kepentingan.
5. Menghasilkan jalinan kerja sama yang sinergis dan berkelanjutan

E. Struktur Organisasi



Unit ini memiliki sebanyak 37 karyawan terdiri dari 21 karyawan PNS dan 16 karyawan non PNS dan dosen sebanyak 80 PNS. Sebagai institusi/lembaga pendidikan, beberapa sarana dan prasarana sudah tersedia seperti: 1) akomodasi (asrama mahasiswa, guest house), transportasi (bus-bus kampus); 2) fasilitas pendidikan (ruang kuliah, internet, praktikum/laboratorium dasar, lab. berbasis komputer dan atau berbasis kertas kerja baik untuk pelatihan maupun kursus-kursus, bahasa, lab. bakat dan minat dan lain-lain; 2) sarana pendukung yang terdiri dari gedung serba guna dan gedung student centre, lapangan/area olah raga, kantin, masjid, koperasi mahasiswa, koperasi karyawan, area parkir, area taman, Perbankan: Bank Jatim, BTN, Bank Mini Syariah.

Peta Strategi SDM

Dalam pengukuran menggunakan metode Human Resources Scorecard pembuatan peta

strategi sumber daya manusia adalah yang terpenting. Peta strategi meliputi bagian-bagian yang penting dalam human resources scorecard. Dalam mengembangkan peta strategi sumber daya manusia harus menentukan target yang jelas, terukur, dan yang dapat tercapai mengarah pada peningkatan efisiensi organisasi. Pada setiap perspektif Human Resources Scorecard tujuan harus ditentukan dari perilaku sumber daya manusia.

Jika dihubungkan antara sasaran dengan misi fakultas Pertanian UTM, maka dapat disimpulkan ke dalam 3 bagian, yaitu:

1. Pendidikan

Menyelenggarakan Pendidikan untuk menghasilkan lulusan yang berkompeten, ahli dan mahir, terampil, mandiri, peka dan berdaya saing tinggi, kreatif dan inovatif dalam menghadapi tantangan global, serta mampu berkontribusi pada pembangunan nasional yang berkelanjutan.

2. Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat

Mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam berbagai bidang ilmu dan menghasilkan produk penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang berkualitas dan bermanfaat bagi kehidupan masyarakat serta berbasis potensi SDM yang bertransformasi IPTEKS dan mendukung pembangunan Madura

3. Pelayanan

Menyelenggarakan tata kelola kelembagaan secara profesional, serta meningkatkan prestasi, memuaskan segenap pemangku kepentingan dan jalinan kerjasama yang sinergis dan berkelanjutan. Berpatokan pada sinergisitas antara misi dan sasaran Fakultas Pertanian UTM, maka pada penelitian ini, terdapat lima perspektif yang digunakan karena diaplikasikan pada organisasi non profit. Adapun kelima perspektif tersebut yakni : (1) Financial, (2) research and academic excellent, (3) Customer, (4) Internal Bisnis.

Pemetaan *Human Resources Scorecard*

Perancangan Key Performance Indicators Identifikasi *Key Performance Indicator* (KPI) dari masing-masing perspektif sebagai berikut:

Tabel 1. Key Performance Indicator (KPI) dari masing-masing perspektif

Perspective	Strategic Objective	KPI	score
Financial	F1: Meningkatkan efisiensi di lini SDM	F1.a: Persentase penurunan biaya pengelolaan SDM	2
		F1.b: Persentase penghematan biaya pengelolaan SDM	2
	F2: Membenkan kesejahteraan terhadap karyawan	F2.a: Jumlah alokasi dana kesejahteraan jaminan sosial dan kesehatan pegawai	3
		F2.b: Jumlah alokasi dana insentif pegawai	3
		F2.c: Jumlah alokasi dana insentif Dosen (Insentif riset, penulisan jurnal/ buku ajar/ dll	2
	F3: Meningkatkan produktivitas karyawan Dosen	F3.a: Produktivitas karyawan	4
F3.b: Produktivitas jumlah penelitian dosen		4	
Research and academic excellence	R1: Meningkatkan kualitas dan produktivitas riset serta publikasi internasional	R1.a: Jumlah publikasi pada jurnal nasional terakreditasi (1 prodi = 3 buah).	3
		R1.b: Jumlah publikasi pada jurnal nasional tidak terakreditasi (1 prodi = 6 buah).	3
		R1.c: Jumlah publikasi terindeks	1
	R2: Melakukan pengabdian terhadap masyarakat demi pembangunan nasional yang berkelanjutan	R2.a: Jumlah Kegiatan PPM yang telah dikembangkan per tahun	2
		R2.b: Jumlah Model Kegiatan PPM (tematik dan reguler) yang telah dikembangkan per tahun	2
		R2.c: Persentase Dosen dengan EPBM ≥ 4 (target : 80%).	4
Customer	C1: Meningkatkan kompetensi karyawan dosen	C1.a: Persentase jumlah karyawan dg penilaian kinerja 3 - 4	3
		C1.b: Persentase peningkatan kompetensi karyawan	3
		C1.c: Persentase jumlah penelitian/ jurnal terakreditasi dan berkontribusi pada masyarakat	2
	C2: Perencanaan Suksesi Karyawan	C2.a: Jumlah karyawan suksesi (penerus) dalam posisi kunci	2
		C2.b: Karyawan dengan pendidikan minimal S1	4
	C3: Meningkatkan tanggung jawab karyawan	C3.a: Persentase keterlambatan karyawan masuk kerja	2
C3.b: Persentase jumlah sanksi		1	
C4: Meningkatkan kepuasan karyawan	C4.a: jumlah keluhan karyawan	1	
Internal bisnis	I1: Meningkatkan motivasi kerja karyawan	I1.a: Produktivitas Karyawan	3
	I2: Menyelaraskan budaya perusahaan dengan kualitas layanan	I2.a: Intensitas sosialisasi mengenai budaya dan nilai- nilai perusahaan	2
		I2.b: Persentase pelatihan karyawan mengenai budaya dan nilai-nilai perusahaan	2
I3: Fleksibilitas Internal	I3.a: Indeks kualitas layanan (service quality)	4	
Learning and Growth (Pembelajaran & pertumbuhan)	L1: Secara konsisten mendukung kualifikasi karyawan melalui program pelatihan	L11b: Jumlah karyawan yang meningkatkan kualifikasinya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka	3
		L2: Secara konsisten mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan memperkuat peran manajer sebagai pelatih dan mentor	2
	L3: Secara konsisten meningkatkan wawasan karyawan mengenai budaya dan nilai-nilai perusahaan	L31b: Persentase pelatihan mengenai budaya dan nilai- nilai perusahaan	1

Skore 1 :Sangat Tidak Penting
Skore 2 :Tidak Penting

Skore 3 : Penting
Skore 4 :Sangat Penting

Pembobotan KPI Setiap Perspektif

Tabel 2. Skor Terbobot Perspektif Financial

TOLAK UKUR (KPI)	SKOR	BOBOT	SKOR BOBOT	
Persentase penurunan biaya pengelolaan SDM	F1.a	2.0000	0.29076	0.5815
Persentase penghematan biaya pengelolaan SDM	F1.b	2.0000	0.056129	0.1123
Jumlah alokasi dana kesejahteraan jaminan sosial dan kesehatan pegawai	F2.a	3.0000	0.070819	0.2125
Jumlah alokasi dana insentif pegawai	F2.b	3.0000	0.095762	0.2873
Jumlah alokasi dana insentif Dosen (Insentif riset, penulisan jurnal/ buku ajar dll	F2.c	2.0000	0.123183	0.2464
Produktivitas karyawan	F3.a	4.0000	0.172875	0.6915
Produktivitas jumlah penelitian dosen	F3.b	4.0000	0.190473	0.7619
JUMLAH				2.8933

Pada tabel diatas skor terbobot untuk perspektif Financial adalah 2,8933 (Sangat Baik)

Tabel 3. Skor Terbobot Perspektif Research and academic excellence

TOLAK UKUR (KPI)	SKOR	BOBOT	SKOR BOBOT	
Jumlah publikasi pada jurnal nasional terakreditasi (1 prodi = 3 buah).	R1.a	3.0000	0.2060	0.61807
Jumlah publikasi pada jurnal nasional tidak terakreditasi (1 prodi = 6 buah).	R1.b	3.0000	0.1137	0.34104
Jumlah publikasi terindeks	R1.c	1.0000	0.1856	0.18558
Jumlah Kegiatan PPM yang telah dikembangkan per tahun	R2.a	2.0000	0.1733	0.34651
Jumlah Model Kegiatan PPM (tematik dan reguler) yang telah dikembangkan per tahun	R2.b	2.0000	0.1352	0.27041
Persentase Dosen dengan EPBM ≥ 4 (target : 80%).	R2.c	4.0000	0.1863	0.74503
JUMLAH				2.50664

Pada tabel diatas skor terbobot untuk perspektif Research and academic excellence adalah 2,5066 (Sangat Baik).

Tabel 4. Skor terbobot Perspektif Customer

TOLAK UKUR (KPI)	SKOR	BOBOT	SKOR BOBOT	
Persentase jumlah karyawan dg penilaian kinerja 3 - 4	C1.a	3.0000	0.13809	0.414276
Persentase peningkatan kompetensi karyawan	C1.b	3.0000	0.09661	0.28984
Persentase jumlah penelitian/ jurnal terakreditasi dan berkontribusi pada masyarakat	C1.c	2.0000	0.10361	0.207223
Jumlah karyawan suksesi (penerus) dalam posisi kunci	C2.a	2.0000	0.13267	0.265341
Karyawan dengan pendidikan minimal S1	C2.b	4.0000	0.12164	0.486559
Persentase keterlambatan karyawan masuk kerja	C3.a	2.0000	0.14672	0.293442
Persentase jumlah sanksi	C3.b	1.0000	0.13751	0.137507
jumlah keluhan karyawan	C4.a	1.0000	0.12314	0.123145
JUMLAH				2.217333

Pada tabel diatas skor terbobot untuk perspektif Customer adalah 2,21733 (Baik).

Tabel 5. Skor terbobot Perspektif Internal Bisnis

TOLAK UKUR (KPI)	SKOR	BOBOT	SKOR BOBOT	
Produktivitas Karyawan	I1.a	3.0000	0.3607	1.0822
Intensitas sosialisasi mengenai budaya dan nilai-nilai perusahaan	I2.a	2.0000	0.1608	0.3216
Persentase pelatihan karyawan mengenai budaya dan nilai-nilai perusahaan	I2.b	2.0000	0.2154	0.4308
Indeks kualitas layanan (service quality)	I3.a	4.0000	0.2631	1.0524
JUMLAH				2.8869

Pada tabel diatas skor terbobot untuk perspektif Internal Bisnis adalah 2,8869 (Sangat Baik)

Tabel 6. Skor terbobot Perspektif Learning and Growth

TOLAK UKUR (KPI)	SKOR	BOBOT	SKOR BOBOT	
Jumlah karyawan yang meningkatkan kualifikasinya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka	L1.a	3.0000	0.28427	0.85281
Jumlah karyawan yang lulus program kepemimpinan dan siap untuk menduduki posisi pimpinan	L2.a	2.0000	0.38432	0.76864
Presentase pelatihan mengenai budaya dan nilai-nilai perusahaan	L3.a	1.0000	0.33141	0.33141
JUMLAH				1.95286

Pada tabel diatas skor terbobot untuk perspektif Learning and Growth adalah 1.95286 (Kurang) Rekapitulasi hasil pengukuran kinerja sumber daya manusia pada Fakultas Peertanian UTM secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Skor Terbobot Semua perspektif

TOLOK UKUR	SKOR	BOBOT	SKOR BOBOT
Financial	2.89328	0.32069	0.92784
Research and academic excellence	2.50664	0.07057	0.17689
Customer	2.21733	0.10768	0.23877
Internal bisnis	2.88690	0.20390	0.58865
Learning and Growth	1.95286	0.29716	0.58031
JUMLAH			2.51245*

Jadi Skor kinerja sumberdaya manusia di Fakultas Pertanian UTM sebesar 2,51245 (sangat baik)

*) Keterangan:

Kriteria penilaian dilakukan dengan acuan adalah:

1,00 ≤ Skor < 1,50 adalah kinerja karyawan sangat kurang.

1,50 ≤ Skor < 2,00 adalah kinerja karyawan kurang.

2,00 ≤ Skor < 2,50 adalah kinerja karyawan baik.

2,50 ≤ Skor < 3,00 adalah kinerja karyawan sangat baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengukuran kinerja sumber daya manusia pada Fakultas Pertanian UTM pada perspektif Financial (Keuangan) sebesar 2,8933 (Sangat Baik), dari perspektif Research and academic excellence adalah 2,5066 (Sangat Baik), dari perspektif Customer adalah 2,21733 (Baik), perspektif Internal Bisnis adalah 2,8869 (Sangat Baik), dan perspektif Learning and Growth adalah 1.95286 (Kurang).

2. Jika pengukuran dilihat dari setiap perspektif maka nilai yang paling besar adalah perspektif financial dan Internal bisnis, hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan keuangan sudah sesuai dengan porsinya. Penekanan biaya untuk

hal-hal yang kurang penting sangat tepat dan penggunaan dana dialokasikan sesuai dengan rencana anggaran untuk mewujudkan sasaran sesuai visi dan misi. Dan untuk internal bisnis menunjukkan nilai yang sangat baik juga, hal ini menunjukkan bahwa produktifitas sdm sudah tinggi, dan kualitas pelayanan yang sudah sangat baik pula. Hal ini dibuktikan dengan kepuasan para mahasiswa ketika membutuhkan pelayanan di Fakkultas.

3. Perspektif yang nilai pengukurannya kurang adalah perspektif Learning and Growth, hal ini menunjukkan bahwa pemberian pelatihan dalam peningkatan kompetensi sdm masih kurang, diperlukan peningkatan jumlah karyawan untuk memenuhi kualifikasinya.

4. Pengukuran Kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan (gabungan smua perspektif) adalah sebesar 2,51245 (sangat baik). Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan kinerja sumber daya manusia di Fakultas Pertanian UTM sudah sangat bagus. Meskipun pengukuran sudah menunjukkan angka yang dikategorikan sangat bagus, peningkatan secara keseluruhan perspektif masih sangat diperlukan, karena kinerja yang maksimal akan menghasilkan output yang maksimal pula.

Saran

1. Diharapkan kepada pihak fakultas selain menggunakan pengukuran kinerja berdasarkan DP3 dan SKP (bagi tenaga kependidikan) dan BKD (bagi dosen) juga menggunakan Human Resources Scorecard ini.

2. Untuk selanjutnya lebih mengutamakan perspektif learning and growth, karena perspektif ini sangat penting untuk menambah pengetahuan, wawasan dan kompetensi semua sumber daya manusia di semua divisi.

3. Penelitian ini masih perlu dilanjutkan karena mengingat keterbatasan peneliti akan waktu, sehingga tingkat ketelitian juga kurang.

DAFTAR PUSTAKA