



JUSTIFIKASI DAN PENETAPAN BOBOT PRIORITAS INDIKATOR KINERJA PROGRAM STUDI TERKAIT ASPEK SUMBER DAYA MANUSIA

Lamatinulu

Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknologi Industri Universitas Muslim Indonesia
Jl. Urip Sumoharjo No.5, Panaikang, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90231
email: lamatinulu.ahmad@umi.ac.id

ABSTRACT

This study aims to justify and determine the priority weight of the formulation of the Key Performance Indicator (KPI) study programs related to aspects of Human Resources (HR). The object of research orientation is a study program at a private tertiary institution in South Sulawesi. The method approach used is descriptive statistical analysis, validity test, reliability test, and Analytical Hierarchy Process (AHP). The validity and reliability test results show that all data are valid and the research instruments are reliable because they have a Cronbach alpha value of 0.839 so that the results of data collection can be trusted. Descriptive statistical analysis of the average value shows the results of justification that the importance of 16 KPI formulas is important because all have an average value of > 4.0 . KPI priority Weighting results can be accepted because it has an Inconsistency Ratio value < 0.1 . This shows that the weighting value of the priority scale of performance indicators can be a basic reference in determining the performance value and priority of KPI in measuring study program performance. The findings in this study indicate that the KPI that can make the greatest contribution to the study program's performance value is related to the development of HR competencies through further study, education and training, implementation of the quality assurance system within the scope of educational and teaching, research and community service activities.

Article history :

Submit 19 Juni 2019
Received in from 10 November 2019
Accepted 13 Maret 2020
Available online 01 Mey 2020

Keywords: Performance Indicator, KPI, HR, Study Program

Published By:
Fakultas Teknologi Industri
Universitas Muslim Indonesia

Address :
Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)
Makassar Sulawesi Selatan.

Email :
jiem@umi.ac.id

Phone :
+6281341717729
+6281247526640

Licensed by: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>
DOI : <http://dx.doi.org/10.33536/jiem.v5i1.355>



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjustifikasi dan menetapkan bobot prioritas rumusan *Key Performance Indicator* (KPI) program studi terkait aspek Sumber Daya Manusia (SDM). Orientasi objek penelitian adalah program studi pada perguruan tinggi swasta di Sulawesi Selatan. Pendekatan metode yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas dan *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Hasil uji validitas dan reliabilitas data menunjukkan bahwa semua data valid dan instrumen penelitian reliabel karena memiliki nilai alpha Cronbach 0,839 sehingga hasil pengumpulan data dapat dipercaya. Analisis statistik deskriptif nilai rata-rata menunjukkan hasil justifikasi bahwa nilai tingkat kepentingan 16 rumusan KPI adalah penting karena semua memiliki nilai rata-rata $> 4,0$. Hasil penetapan bobot prioritas KPI dapat diterima karena memiliki nilai Inconsistency Ratio $< 0,1$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai bobot skala prioritas indikator kinerja dapat menjadi rujukan dasar dalam menentukan nilai kinerja dan prioritas KPI dalam pengukuran kinerja Program Studi. Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa KPI yang dapat memberikan kontribusi terbesar terhadap nilai kinerja prodi adalah yang terkait dengan pengembangan kompetensi SDM melalui studi lanjut, pendidikan dan pelatihan, penerapan sistem penjaminan mutu dalam lingkup kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Kata kunci: Indikator Kinerja, KPI, SDM, Program Studi

1. Pendahuluan

Pendidikan tinggi di Indonesia dalam dasawarsa terakhir ini tumbuh dan berkembang secara signifikan. Hal ini dibuktikan dengan data yang dimuat dalam website resmi Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi yang menunjukkan bahwa pada tahun 2018 jumlah pendidikan tinggi yang tersebar di Indonesia mencapai ± 4.580 yang terdiri atas 400 perguruan tinggi negeri dan 4.186 perguruan tinggi swasta. Pada penyelenggaraan dan pengelolaan pendidikan tinggi di Indonesia melibatkan ± 279.544 dengan rincian 96.860 dosen pada perguruan tinggi negeri dan 182.984 dosen pada Perguruan Tinggi Swasta (PTS). Untuk mengelolah institusi perguruan tinggi dengan baik selain dibutuhkan tenaga dosen juga dibutuhkan tenaga kependidikan. Dosen dan tenaga kependidikan merupakan komponen Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat dibutuhkan dalam organisasi perguruan tinggi.

Tantangan yang dihadapi oleh SDM organisasi perguruan tinggi adalah kemampuan untuk bekerja secara efisien, efektif dan produktif untuk meningkatkan kinerja institusi dalam mewujudkan tri dharma perguruan tinggi. Dengan memperhatikan kecepatan perubahan

yang terjadi dalam bisnis jasa pendidikan tinggi khususnya perguruan tinggi yang dikelola oleh masyarakat atau PTS maka, memicu peningkatan persaingan antar penyedia jasa pendidikan tinggi untuk meningkatkan kinerjanya. Aspek SDM pada institusi Perguruan Tinggi (PT) sangat memiliki peranan strategis (Sarip dan Royo, 2014). Sehubungan dengan hal tersebut maka aspek SDM perlu mendapat perhatian dalam organisasi PT khususnya pada Program Studi (PS) yang merupakan ujung tombak kegiatan operasional pada sebuah institusi perguruan tinggi.

Untuk menjamin mutu penyelenggaraan PS agar dapat mencapai visi, misi dan sasaran yang telah ditetapkan maka dibutuhkan SDM yang andal. Sumber daya manusia dalam lingkup PS pada sebuah PTS meliputi dosen dan tenaga kependidikan. Untuk mendukung pencapaian visi, misi prodi, maka dibutuhkan dosen dan tenaga kependidikan yang relevan, layak, kompeten dan andal. Dosen merupakan sumber daya utama dalam proses pembentukan kualitas mahasiswa yang dibimbing sesuai bidang ilmu yang diajarkan. Peranan dosen sangat dibutuhkan dalam menunjang peningkatan kualitas kegiatan belajar mengajar pada

program studi, sehingga perlu adanya sistem monitoring dan evaluasi yang efektif (BAN-PT, 2008).

Berdasarkan SDM pada PTS sebanyak 182.984 yang didukung oleh puluhan ribu tenaga kependidikan maka mengharuskan terwujudnya sumber daya manusia yang berkinerja baik. Untuk meningkatkan daya saing prodi pada PTS sangat membutuhkan SDM yang profesional dan berkinerja baik. Berdasarkan hal tersebut maka dalam manajemen pengelolaan program studi di PTS dibutuhkan adanya evaluasi diri, pengukuran dan perbaikan kinerja SDM untuk mendukung peningkatan daya saing PS.

Berdasarkan regulasi pemerintah yang mendorong PS di PTS untuk melakukan proses akreditasi berdasarkan standar yang ditetapkan oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT). Salah satu standar yang dipersyaratkan oleh BAN-PT adalah perbaikan kinerja aspek SDM berbasis pencapaian visi dan misi institusi PT. Untuk merealisasikan pencapaian target peningkatan kinerja SDM pada PS di PTS maka perlu adanya penetapan indikator-indikator kinerja kunci (*Key Performance Indicators*). *Key Performance Indicators* (KPI) bertujuan untuk memudahkan pelaksanaan proses pengukuran dan perbaikan kinerja SDM pada PS secara berkelanjutan, sebagaimana yang dikemukakan oleh Parmenter (2010) bahwa KPI memiliki peranan penting untuk memberitahukan tentang apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Melalui perumusan, penetapan dan penentuan bobot KPI aspek SDM pada PS maka memudahkan manajemen PS untuk mengidentifikasi aspek-aspek KPI yang perlu mendapat fokus perhatian dan skala prioritas dalam pengukuran dan perbaikan kinerja SDM pada program studi PTS. Berdasarkan uraian tersebut maka tujuan utama penelitian ini adalah untuk menjustifikasi rumusan KPI dan menetapkan nilai bobot prioritas KPI dalam pengukuran kinerja SDM pada program studi di PTS.

2. Metode Dan Bahan

Penelitian ini dilakukan sebagai bagian untuk merumuskan dan menetapkan indikator-indikator kinerja pada program studi yang secara spesifik mengkaji KPI pada aspek SDM dengan objek penelitian PS di PTS di wilayah Sulawesi Selatan. Penelitian berfokus pada identifikasi rumusan KPI dan penetapan bobot skala prioritas dalam penilaian kinerja prodi pada aspek SDM. Adapun desain metodologi penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

2.1 Study area

Penelitian ini berdasarkan pada data sekunder dan data primer. Data sekunder yang dikumpulkan terkait dengan data-data standar penilaian akreditasi prodi di PTS sedangkan data primer didapatkan dari hasil wawancara dan penyebaran kuesioner penelitian terkait dengan aspek SDM pada PS. Responden dikelompokkan atas dua yaitu responden ahli dan responden yang pernah terlibat dalam pengelolaan PS pada sebuah PTS. Pada studi ini juga dilakukan kajian studi literatur yang terkait dengan indikator-indikator kinerja SDM yang dibutuhkan dalam pengelolaan sebuah program studi.

2.2 Penetapan Sampel

Populasi yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah pengelolah PS dalam lingkup PTS di Sulawesi Selatan. Berdasarkan jumlah populasi maka ditetapkan sampel penelitian berdasarkan teknik purposive sampling. Teknik ini diterapkan dengan memilih sampel berdasarkan kriteria yang ditetapkan. Adapun kriteria dalam penentuan sampel adalah calon responden adalah ketua prodi atau pernah menjadi ketua prodi serta responden yang dipandang ahli dibidang penjaminan mutu pendidikan tinggi. Pada penelitian ini ditetapkan 25 responden.

2.3 Pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Pada penelitian ini digunakan dua jenis kuesioner

yaitu kuesioner I dan kuesioner II. Kuesioner I digunakan untuk melakukan justifikasi tentang pentingnya indikator-indikator kinerja yang telah dirumuskan melalui kajian studi literatur. Kuesioner II merupakan kuesioner perbandingan berpasangan (*pairwise*) yang digunakan untuk melakukan analisis penentuan nilai bobot skala prioritas KPI pada aspek SDM. Penilaian kuesioner I menggunakan skala likert 1-5 untuk menilai tingkat kepentingan sebuah rumusan KPI yang dapat digunakan untuk pengukuran kinerja SDM pada sebuah PS. Adapun makna skala penilaian tersebut yaitu: 1=sangat tidak penting; 2= tidak penting; 3=kurang penting; 4=penting; dan 5=sangat penting. Penilaian kuesioner II menggunakan skala penilaian 1- 9 untuk menganalisis penetapan nilai bobot penilaian KPI yang telah ditetapkan.

2.4 Pengolahan data

Tahapan pengolahan data adalah pengujian validitas dan keandalan data untuk menjustifikasi tingkat kepentingan rumusan KPI. Data yang telah diuji digunakan sebagai

dasar untuk menetapkan nilai rata-rata tingkat kepentingan KPI. Langkah pengujian data dan penetapan nilai rata rata dengan menggunakan statistik deskriptif. Pendekatan statistik deskriptif diterapkan untuk menetapkan sebuah alternatif penilaian karena telah digunakan oleh beberapa peneliti terdahulu (Chanes, et al.,1978; Coelli, 1996; Memon, et al., 2015). Analisis penetapan bobot nilai skala prioritas KPI untuk pengukuran kinerja menggunakan pendekatan metode *Analytical Hierarchy Process (AHP)* melalui aplikasi *software Expert Choice Versi 9,0.*(Saaty T.L.,1993). Rangkaian pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS Versi 24 dan Expert Choice.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil kajian literatur, wawancara, dan penyebaran kuesioner maka telah teridentifikasi ada 16 rumusan KPI yang dapat digunakan dalam menilai dan mengukur kinerja aspek SDM pada PS di PTS. Adapun hasil rumusan tersebut dapat diuraikan pada Tabel 1

Tabel 1.Rumusan KPI Kinerja SDM PS

No.	Uraian Rumusan <i>Key Performance Indicators</i> (KPI)	Kode
(1)	(2)	(3)
1	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi, serta rekam jejak kinerja dosen dan tenaga kependidikan	KPIM.1
2	Kualifikasi akademik, kompetensi (pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional)	KPIM.2
3	Jumlah dosen yang memiliki kompetensi keilmuan yang relevan dengan program studi	KPIM.3
4	Rasio dosen dan mahasiswa berdasarkan standar aturan yang diperkenankan	KPIM.4
5	Kegiatan tenaga ahli/pakar (sebagai pembicara dalam seminar/pelatihan, pembicara tamu, dsb, dari luar PT sendiri	KPIM.5
6	Peningkatan kemampuan dosen tetap melalui program pendidikan tugas belajar dan pelatihan dalam bidang yang sesuai dengan bidang PS.	KPIM.6
7	Jumlah peranan dosen tetap dalam kegiatan yang sesuai bidang keahliannya di PS dalam seminar ilmiah/ lokakarya/ penataran/ <i>workshop</i> / pagelaran/ pameran/peragaan baik pada skala nasional maupun internasional	KPIM.7
8	Jumlah, rasio, kualifikasi akademik dan kompetensi tenaga kependidikan (pustakawan, laboran, analis, teknisi, operator, programer, staf administrasi, dan/atau staf pendukung lainnya) untuk menjamin mutu penyelenggaraan program studi.	KPIM.8
9	Ketersediaan sistem pemberian penghargaan khusus bagi dosen dan tenaga	KPIM.9

	penunjang yang melaksanakan tugasnya dengan sangat baik.	
10	Ketersediaan panduan tentang job description, <i>job analysis</i> dan <i>performance analysis</i> SDM pada PS	KPIM.10
11	Jumlah prestasi dosen dalam mendapatkan penghargaan hibah, pendanaan program dalam kegiatan penelitian dan pengabdian pada masyarakat dan kegiatan akademik lainnya	KPIM.11
12	Tingkat reputasi dan luasnya jejaring dosen PS dalam bidang akademik dan profesi	KPIM.12
13	Ketersediaan tolok ukur (indikator kinerja) dosen dan tenaga penunjang pada program studi	KPIM.13
14	Pelaksanaan pelaporan beban tugas dosen dalam kegiatan pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan manajemen.	KPIM.14
15	Ketersediaan program dalam usaha peningkatan kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan PS.	KPIM.15
16	Ketersediaan manual prosedur terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja dan unit jaminan mutu pada program studi	KPIM.16

Sumber: Hasil pengumpulan data

Untuk menetapkan rumusan indikator-indikator kinerja aspek pengembangan SDM yang berfungsi sebagai KPI untuk melakukan penilaian dan pengukuran kinerja maka dilakukan justifikasi tingkat kepentingan masing-masing rumusan KPI tersebut. Adapun langkah-langkah pengolahan data yang dilakukan untuk memperkuat tingkat akurasi penilaian responden terhadap penting atau tidaknya rumusan KPI tersebut adalah pengujian tingkat validitas dan keandalan data hasil penyebaran kuesioner.

3.1 Hasil Uji Validitas Data

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner untuk menjustifikasi tingkat kepentingan KPI, maka terlebih dahulu dilakukan uji validitas data terhadap 16 rumusan KPI. Adapun hasil uji validitas data dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil uji validitas data rumusan KPI

No.	Kode	Nilai r_{xy} (hitung)	Nilai r tabel	Hasil
1	KPIM.1	0,564	0,396	Valid
2	KPIM.2	0,505	0,396	Valid
3	KPIM.3	0,534	0,396	Valid
4	KPIM.4	0,564	0,396	Valid
5	KPIM.5	0,517	0,396	Valid
6	KPIM.6	0,482	0,396	Valid
7	KPIM.7	0,623	0,396	Valid

8	KPIM.8	0,685	0,396	Valid
9	KPIM.9	0,593	0,396	Valid
10	KPIM.10	0,449	0,396	Valid
11	KPIM.11	0,526	0,396	Valid
12	KPIM.12	0,667	0,396	Valid
13	KPIM.13	0,476	0,396	Valid
14	KPIM.14	0,539	0,396	Valid
15	KPIM.15	0,554	0,396	Valid
16	KPIM.16	0,416	0,396	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan nilai r hitung dari hasil olah data dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 24 yang telah diringkas pada Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa semua data pada 16 item pertanyaan terkait rumusan KPI dalam kuesioner dapat dinyatakan valid karena memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari 0,202 (r tabel).

3.2 Uji reliabilitas

Setelah uji validitas data dilakukan maka dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Pengujian ini untuk menunjukkan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan untuk menjustifikasi tingkat kepentingan rumusan KPI dapat dipercaya. Hasil uji reliabilitas (reliability) dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Adapun hasil uji keandalan instrumen penelitian dapat dilihat pada Tabel

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KPIM.1	64,80	16,417	,479	,828
KPIM.2	64,80	16,667	,413	,832
KPIM.3	64,56	16,507	,443	,830
KPIM.4	64,80	16,417	,479	,828
KPIM.5	65,04	16,790	,437	,831
KPIM.6	64,72	16,710	,384	,834
KPIM.7	64,80	16,167	,546	,825
KPIM.8	64,84	15,973	,619	,821
KPIM.9	64,92	16,160	,505	,827
KPIM.10	64,96	16,873	,349	,836
KPIM.11	65,00	17,000	,459	,830
KPIM.12	64,92	15,827	,591	,822
KPIM.13	64,76	16,523	,362	,836
KPIM.14	64,72	16,460	,448	,830
KPIM.15	65,12	16,277	,458	,830
KPIM.16	64,64	16,990	,311	,838

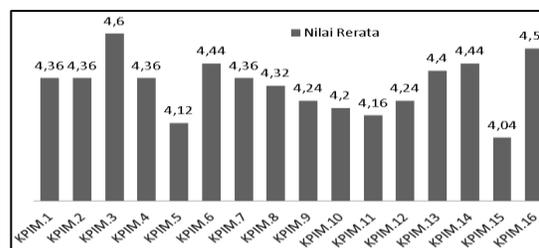
Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan hasil olah data dengan SPSS Versi 24 tercantum bahwa N of item atau banyaknya butir pertanyaan pada instrumen kuesioner yakni sebanyak 16 item pertanyaan dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,839. Sehubungan dengan nilai Cronbach's Alpha 0,839 > 0,60 maka uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa ke 16 item pertanyaan pada kuesioner adalah reliabel atau konsisten. Berdasarkan hasil pengujian ini menunjukkan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan untuk menjustifikasi tingkat kepentingan penerapan KPI pengukuran kinerja pada PS di PTS dapat dipercaya.

3.3 Justifikasi tingkat kepentingan rumusan KPI

Dengan memperhatikan hasil uji validitas data dan reliabilitas instrumen penelitian maka

jawaban responden terhadap penilaian tingkat kepentingan rumusan KPI dapat dipercaya. Berdasarkan dasar pertimbangan tersebut maka dilakukan analisis statistik deskriptif untuk mendapatkan nilai rata-rata tingkat kepentingan. Hasil analisis menunjukkan justifikasi bahwa 16 rumusan KPI dapat ditetapkan dan diterapkan dalam pengukuran kinerja karena semuanya memiliki nilai rata-rata tingkat kepentingan >4 seperti ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Nilai rata-rata tingkat kepentingan rumusan KPI

Berdasarkan Gambar 1, memperlihatkan hasil bahwa nilai rerata semuanya lebih besar dari nilai 4, sehingga dapat dinyatakan semua rumusan KPI tersebut semuanya dianggap penting untuk digunakan sebagai indikator kinerja aspek SDM pada program studi di PTS.

3.4 Penetapan Bobot Prioritas KPI pengukuran kinerja aspek SDM

Sehubungan dengan penetapan 16 KPI untuk dapat dijadikan indikator-indikator kinerja kunci dalam penilaian dan pengukuran kinerja maka dibutuhkan adanya penetapan nilai bobot prioritas. Nilai bobot tersebut sangat penting

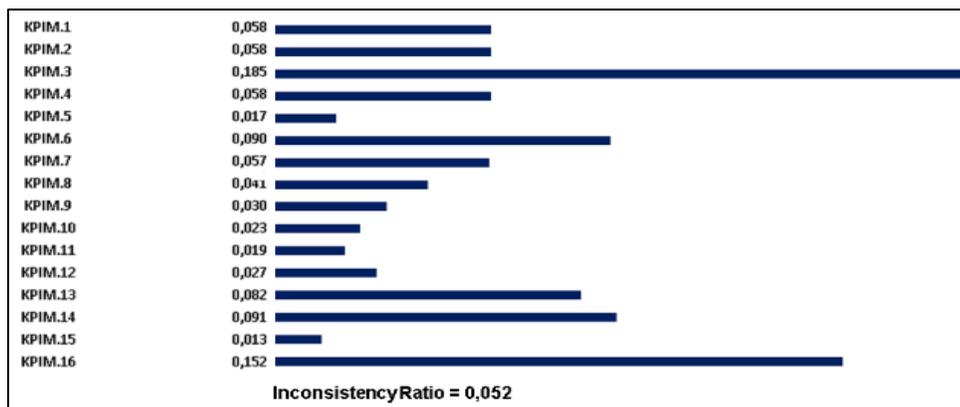
karena dapat dijadikan dasar penetapan skala prioritas dalam perbaikan kinerja. Fungsi penetapan nilai bobot adalah menjadi angka penentu besarnya nilai kinerja yang dicapai pada setiap indikator kinerja kunci. Penetapan bobot prioritas KPI ditentukan melalui pengolahan hasil pengumpulan data melalui kuesioner pairwise dari responden ahli dan di analisis dengan menggunakan metode AHP. Pada analisis penentuan bobot KPI terlebih dahulu disusun matriks perbandingan berpasangan berdasarkan hasil penilaian responden sebagaimana pada Tabel 4.

Tabel 4. Tabel matriks perbandingan perpasangan

	KPIM.1	KPIM.2	KPIM.3	KPIM.4	KPIM.5	KPIM.6	KPIM.7	KPIM.8	KPIM.9	KPIM.10	KPIM.11	KPIM.12	KPIM.13	KPIM.14	KPIM.15	KPIM.16
KPIM.1	1,00	1,00	0,20	1,00	5,00	0,33	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	3,00	0,33	0,33	6,00	0,25
KPIM.2	1,00	1,00	0,20	1,00	5,00	0,33	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	3,00	0,33	0,33	6,00	0,25
KPIM.3	5,00	5,00	1,00	5,00	6,00	3,00	5,00	5,00	5,00	5,00	6,00	5,00	3,00	3,00	7,00	2,00
KPIM.4	1,00	1,00	0,20	1,00	5,00	0,33	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	3,00	0,33	0,33	6,00	0,25
KPIM.5	0,20	0,20	0,17	0,20	1,00	0,20	0,25	0,33	0,33	0,50	0,50	0,50	0,33	0,25	2,00	0,20
KPIM.6	3,00	3,00	0,33	3,00	5,00	1,00	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	1,00	5,00	0,33
KPIM.7	1,00	1,00	0,20	1,00	4,00	0,50	1,00	2,00	3,00	4,00	5,00	3,00	0,33	0,33	6,00	0,25
KPIM.8	0,50	0,50	0,20	0,50	3,00	0,50	0,50	1,00	2,00	3,00	3,00	3,00	0,50	0,25	3,00	0,25
KPIM.9	0,33	0,33	0,20	0,33	3,00	0,33	0,33	0,50	1,00	2,00	3,00	1,00	0,33	0,33	3,00	0,20
KPIM.10	0,25	0,25	0,20	0,25	2,00	0,33	0,25	0,33	0,50	1,00	2,00	0,50	0,33	0,25	3,00	0,20
KPIM.11	0,20	0,20	0,17	0,20	2,00	0,17	0,20	0,33	0,33	0,50	1,00	0,50	0,33	0,33	2,00	0,20
KPIM.12	0,33	0,33	0,14	0,33	2,00	0,33	0,33	0,33	1,00	2,00	2,00	1,00	0,33	0,33	3,00	0,20
KPIM.13	3,00	3,00	0,33	3,00	3,00	0,50	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	1,00	5,00	0,33
KPIM.14	3,00	3,00	0,33	3,00	4,00	1,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	1,00	1,00	5,00	0,33
KPIM.15	0,17	0,17	0,14	0,17	0,20	0,20	0,17	0,33	0,33	0,33	0,50	0,33	0,20	0,20	1,00	0,20
KPIM.16	4,00	4,00	0,50	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	3,00	3,00	5,00	1,00

Berdasarkan nilai-nilai matriks perbandingan berpasangan pada Tabel 4, maka dilakukan analisis penetapan nilai bobot prioritas KPI untuk penilaian dan pengukuran kinerja aspek pengembangan

dan pengukuran SDM pada PS di PTS. Adapun hasil analisis penetapan bobot dengan menggunakan metode AHP dengan dukungan Expert Choice dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil penetapan bobot KPI pengukuran kinerja aspek SDM

Berdasarkan hasil analisis data dengan pendekatan metode AHP seperti pada Gambar 2, maka semua nilai bobot pada hasil analisa tersebut dapat diterima karena memiliki nilai rasio inkonsistensi $< 0,1$ (L.Saaty,1998).

4. Analisis Pembahasan Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik deskriptif pada Gambar 1 yang menunjukkan bahwa 16 rumusan KPI dinyatakan penting untuk diterapkan dalam mengukur kinerja aspek pengembangan SDM pada program studi. Hasil rerata nilai menunjukkan bahwa rumusan KPIM.3 memiliki nilai paling tertinggi yaitu 4,6. Hal ini menunjukkan bahwa aspek kuantitas dosen yang memiliki kompetensi keilmuan yang relevan dengan program studi merupakan indikator kinerja yang terpenting. Peringkat kepentingan kedua adalah ketersediaan manual prosedur terkait dengan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan unit jaminan mutu pada program studi (KPIM.16) dengan nilai rerata 4,45. Tingkat kepentingan pada posisi peringkat ketiga peningkatan kemampuan dosen tetap melalui program pendidikan tugas belajar dan pelatihan dalam bidang yang sesuai dengan bidang PS (KPIM.6) dan pelaksanaan pelaporan beban tugas dosen dalam kegiatan pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan manajemen (KPIM.14) dengan nilai rerata 4,44. Tingkat kepentingan peringkat ke 4 adalah Ketersediaan tolok ukur (indikator kinerja) dosen dan tenaga penunjang pada program studi (KPIM.13) dengan nilai rerata 4,4. Rumusan KPI yang menempati posisi tingkat kepentingan peringkat 5 adalah pelaksanaan monitoring dan evaluasi, serta rekam jejak kinerja dosen dan tenaga kependidikan (KPIM.1), pelaksanaan monitoring dan evaluasi, serta rekam jejak kinerja dosen dan tenaga kependidikan (KPIM.2), rasio dosen dan mahasiswa dalam kegiatan yang sesuai bidang keahliannya di PS dalam seminar ilmiah/ lokakarya/ penataran/

workshop/ pagelaran/ pameran/peragaan baik pada skala nasional maupun internasional (KPIM.7) . Adapun nilai tingkat kepentingan peringkat 5 sampai peringkat 10 kode dan uraiannya dapat dilihat pada Tabel 1 dan Gambar 1.

Terkait dengan KPIM.3 sebagai indikator kinerja terpenting dengan bobot prioritas terbesar yaitu 0,185 menunjukkan bahwa peningkatan jumlah dosen yang memiliki kompetensi sesuai dengan program studi merupakan KPI yang memiliki dampak terbesar terhadap perbaikan kinerja program studi pada aspek SDM . Peranan penyediaan dan peningkatan kompetensi SDM prodi merupakan hal sangat penting karena akan memberikan kontribusi terhadap peranan PS dan PTS dalam mengembangkan kualitas pendidikan (Nulhakim, et al., 2016). Peningkatan kompetensi SDM pada PS melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan PS memiliki peranan kunci dalam perbaikan kinerja sebab fakta riset terdahulu membuktikan bahwa pengembangan kompetensi dan profesionalisme SDM memiliki peranan kunci dalam organisasi dan dibutuhkan untuk efektivitas kinerja SDM (Vathanophas, 2007; Prikshat dan Kumar, 2014). KPI yang memiliki nilai rerata kepentingan dan bobot prioritas pada peringkat kedua adalah KPIM.16 dengan nilai bobot prioritas 0,152. Hal ini menunjukkan bahwa aspek jaminan mutu yang melibatkan SDM sangat dibutuhkan dalam usaha meningkatkan kinerja PS sebab implementasi sistem mutu dapat membangun kepercayaan konsumen, kepercayaan publik dan meningkatkan layanan pendidikan pada PS (Ardim dan Bardawan, 2017).

Indikator KPIM.16 juga mencakup prosedur mutu terakait aspek kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan kerja. Hal ini merupakan hal penting untuk diterapkan guna menunjang kinerja PS pada aspek SDM sebab dampak program kesejahteraan yang mencakup kesehatan kerja dan sistem remunerasi sangat

berdampak terhadap kinerja karyawan (Waititu, et al., 2017). KPIM.6 dan KPIM.14 adalah indikator kinerja yang memempati posisi prioritas ketiga dengan bobot 0,09. KPI tersebut mencakup peningkatan kemampuan dosen melalui pendidikan/tugas belajar dan pelatihan yang relevan dengan PS. Tingkat kualifikasi pendidikan SDM prodi adalah hal yang sangat penting menjadi indikator kinerja PS pada aspek SDM sebab tingkat dan kualifikasi pendidikan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pekerjaan karyawan dan organisasi (Magoutas, et al, 2012; Ishola, et al., 2018). Begitu pula dengan pelatihan merupakan hal penting sebab sangat berdampak signifikan terhadap pengembangan kinerja SDM dan organisasi (Yusuf, et al., 2017; Halawi and Haydar, 2018). Indikator KPIM.14 terkait dengan pelaporan beban tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi bagi dosen di PS. Hal ini sangat penting sebab sistem pelaporan merupakan langkah untuk memonitoring SDM sebagai langkah mendukung peningkatan kualitas pelaksanaan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat (Suheri, 2017).

Indikator kinerja yang berada pada posisi keempat adalah KPIM.1, KPIM.2, KPIM.4 dan KPIM.7. Indikator ini dianggap penting karena memiliki nilai rerata tingkat kepentingan sebesar 4,36 dengan bobot prioritas sebesar 0,058. KPIM.1 merupakan indikator penting karena terkait dengan monitoring dan evaluasi SDM pada PS. Hal ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja prodi pada aspek SDM sebab keberhasilan program akademik pada PS sangat membutuhkan monitoring dan evaluasi yang ketat (Tangwe and Rambe, 2015). KPIM.2 adalah indikator kinerja yang terkait dengan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesionalisme dosen PS. Kompetensi ini sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja aspek SDM pada PS sebab kompetensi pedagogik secara signifikan dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran yang diberikan kepada mahasiswa (Astuti, 2015).

Berdasarkan beberapa penguatan argumentasi tentang tingkat kepentingan

rumusan KPI pada PS, maka hasil penilaian bobot prioritas pada 16 rumusan KPI dapat menentukan besarnya kontribusi nilai dalam pengukuran kinerja PS terkait aspek SDM. Berdasarkan nilai bobot prioritas maka KPI yang dapat memberikan kontribusi kinerja yang terbesar jika PS melakukan pengukuran kinerja adalah indikator KPIM.3 yang terkait dengan pengembangan SDM melalui studi lanjut pada bidang ilmu yang sesuai PS. KPIM.3 dengan nilai bobot 0,186 memberikan makna bahwa KPI tersebut dapat memberikan kontribusi nilai kinerja sebesar 18,6% jika target kinerja pada KPI tersebut dapat dicapai.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Analisis statistik deskriptif yang didukung oleh validitas data dan keandalan instrumen penelitian menemukan bahwa ada 16 rumusan KPI yang dapat digunakan dalam penilaian dan pengukuran kinerja PS terkait aspek SDM. Hasil justifikasi menunjukkan bahwa nilai kepentingan rumusan KPI adalah $> 4,0$ yang menunjukkan bahwa semua indikator-indikator kinerja tersebut penting untuk digunakan. Secara garis besar KPI yang terpenting adalah yang terkait dengan pengembangan kompetensi SDM melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan PS serta hal-hal yang terkait dengan jaminan mutu pada kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
2. Hasil penentuan bobot prioritas menunjukkan bahwa bahwa penilaian tersebut dapat dipercaya karena memiliki nilai Inconsistency Ratio 0,05 atau $< 0,1$. Nilai bobot tersebut memberikan dua makna yaitu sebagai rujukan untuk skala prioritas KPI dan menjadi dasar besar kecilnya kontribusi nilai kinerja PS. Hal ini menunjukkan

bahwa semakin besar nilai bobot semakin besar peluang kontribusi kinerja PS pada aspek SDM yang didapatkan. Adapun nilai bobot KPI terbesar adalah 0,185 yaitu KPIM3 hal ini menunjukkan bahwa indikator kinerja tersebut dapat memberikan kontribusi nilai kinerja sebesar 18,5%.

Referensi

- Astuti, E (2015). *Implementation Analysis of lecturer's pedagogical competence on student's academic achievement. Journal of Management Research, Volume 7, No. 2, pp.153-168.*
- Ardin dan Bardawan (2017). *Dokumen Mutu dan Penyelenggaraan Lembaga Pendidikan. Sbautut Tarbiyah, Ed. Ke-36 Th. XXIII: 1-18.*
- Charnes A., Cooper W.W., Rhodes E. (1978): *Measuring the efficiency of Decision Making Units (DMU). European Journal of Operations Research 2: 429-444.*
- Coelli T.J. (1996): *A guide to DEAP version 2.1: A data envelopment analysis computer program. CEPA working paper 96/08, University of New England, Australia.*
- Halawi, A and Haydar, N. (2018). *Effects of Training on Employee Performance: A Case Study of Bonjus and Khatib & Alami Companies. International Humanities Studies, Volume 5, No.2, pp.24-42.*
- Ishola, A.A., Adeleye, S.T., and Tanimola, F.A. (2018). *Impact of Educational, Professional Qualification and Years of Experience on Accountants' Job Performance. Journal of Accounting and Financial Management ISSN 2504-8856 Vol. 4 No. 1, pp. 32-44.*
- Magoutas, I.A., Papadogonas, T.A., and Sfakianakis, G. (2012). *Market Structure, Education and growth International Journal of Business and Social Science Vol. 3 No. 12, pp.88-95.*
- Memon I.N., Noonari S, Asif M, Shah S.T., Peerzado M.B. (2015): *Economic analysis of poultry egg production in Quetta District Balochistan. Journal of Fisheries & Livestock Production 3:1-7.*
- Nulhaqim, S.A. Heryad, D.R., Pancasilawan, R., Muhammad Fedryansyah, M. (2016). *Peranan Perguruan Tinggi Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Indonesia Untuk Menghadapi Asean Community 2015³³ Studi Kasus: Universitas Indonesia, Universitas Padjadjaran, Institut Teknologi Bandung. Social Work Jurnal Volume: 6 No.2: 154 -272.*
- Prikshat, V. and Kumar, S. (2014). *The Roles, Competencies And Skills Of Hrm Professionals In Indian Organisations. Conference: International Conference on Human Resource Management and Organization Effectiveness In Asia Pacific Kota Kinabalu, Malaysia, Paper No. 1436.*
- Saaty, T. L., *Decision Making for Leader : The Analytical Hierarchy Process for Decisions in Complex World;* University of Pittsburgh. Pittsburgh, 1993
- Sarip, A., Royo, A.M. (2014). *Strategic HR in Higher Educational Institutions in Malaysia and Denmark, International Journal of Trade, Economics and Finance, Vol. 5, No. 1*
- Suheri, A. (2017). *Sistem Monitoring Kinerja Dosen Dalam Kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi (Studi Kasus STMIK Cilegon). Media Jurnal Informatika Vol. 9, No.1, pp. 37-48.*
- Tangwe, M.N. and Rambe, S (2015). *Monitoring and Evaluation of Peer Academic Support Programs in South African Higher Education Institutions: A Case of One University in the Eastern Cape Province. International Journal of Educational Sciences Volume 8, Issue 2, pp.249-260.*
- Vathanophas, V (2007). *Competency Requirements for Effective Job Performance in The Thai Public Sector. Contemporary Management Research , Vol.3 , No.1, pp. 45-75.*
- Waititu, F., Kihara, P., and Senaji, T.(2017). *Effect of employee welfare*

programmes on employee performance: a case study of Kenya Railways Corporation. International Academic Journal of Human Resource and Business Administration, Volume 2, Issue 3, pp. 611-631.

Yusuf, M., Otonde, M.G., and Achayo, M.S. (2017). *Influence of monitoring and evaluation on performance of constituency development fund projects In Kajiado East Sub-County, Kenya, The International Journal of Management Science and Information Technology (IJMSIT), Iss. 23, pp. 12-26.*