

**ANALISIS KINERJA PADA BAGIAN BIRO ADMINISTRASI
INSTITUTE AGAMA ISLAM IMAM GHOZALI (IAIIG) CILACAP**

Amin Syukron, MT

Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknologi Industri
Univeritas Nahdlatul Ulama Al Ghazali
cilacapamin@gmail.com

Abstrak

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Organisasi merupakan sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Institut Agama Islam Imam Ghozali (IAIIG) Cilacap adalah salah satu perguruan tinggi swasta di Kabupaten Cilacap, dimana pimpinan perguruan tinggi tersebut mempunyai komitmen untuk melakukan perbaikan pada kinerja organisasi yang diawali dengan perbaikan kinerja sumberdaya manusianya. Berdasarkan pada proses penelitian, dengan mengimplementasikan *performance appraisal* didapatkan kesimpulan Kinerja biro administrasi dapat diukur tanpa melibatkan factor emosi dari pihak manapun, karena yang membuat pengukuran kinerja adalah karyawan yang bersangkutan, dimana karyawan tersebutlah yang menyusun program kerja dan membuat ukuran target pencapaiannya. Efisiensi dan efektifitas kinerja biro administrasi belum dapat diukur, karena pada saat alat pengukuran kinerja dirancang program kerja belum terdatakan. Dari 24 program kerja Ka.Biro terdapat 2 perspektif financial, 7 perspektif customer, 12 perspektif proses internal, dan 3 perspektif pengembangan SDM.

Key word: Performance Appraisal, Balanced Scorecard, Perguruan Tinggi, Biro Administras

1. Latar Belakang

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Organisasi merupakan sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Menurut Koontz dan O' Donnel (2001:4) yaitu, "Organisasi adalah pembinaan hubungan wewenang dalam dimaksudkan untuk mencapai koordinasi yang struktural, baik secara vertikal, maupun secara horizontal diantara posisi-posisi yang telah diserahi tugas-tugas khusus yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan".

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermamfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana efisiensi kinerja karyawan.

Institut Agama Islam Imam Ghozali (IAIIG) Cilacap adalah salah satu perguruan tinggi swasta di Kabupaten cilacap, dimana pimpinan perguruan tinggi tersebut mempunyai komitmen untuk melakukan perbaikan pada kinerja organisasi yang diawali dengan perbaikan kinerja sumberdaya manusianya. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merasa penting untuk melakukan penelitian mengenai pengukuran kinerja sumberdaya manusia agar dapat menyusun strategi perbaikannya. Dan dalam penelitian ini akan mengambil Biro Administrasi Institute Agama Islam Imam Ghozali (IAIIG) Cilacap, karena bagian ini paling banyak dengan operasional administrasi perguruan tinggi.

2. Studi Literatur

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai visi dan misi sangat tergantung dari kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Kualitas Sumber Daya Manusia tersebut dapat ditunjukkan oleh kompetensi, *skills*, dan kemampuan karyawan dalam menciptakan kualitas kerja yang professional dalam membangun sebuah *teamwork* dalam organisasi. Sehingga ada kemungkinan dalam organisasi terdapat dua jenis karyawan yang berkualitas dan kurang berkualitas, yang dapat dilihat dari kinerja dan keefektifan mereka dalam melaksanakan tugas. Untuk mengetahui bagaimana keefektifan sumber daya manusia dalam organisasi maka perlu dilakukan suatu evaluasi yang dapat digunakan sebagai dasar penilaian kinerja karyawan dan pimpinan dalam usaha mencapai visi dan misi organisasi.

Meskipun penilaian kinerja sangat penting untuk dilakukan, bagi beberapa organisasi, kata "*performance review*" masih mendapat tanggapan yang negatif dan dianggap sebagai suatu aktivitas yang merugikan. Untuk pimpinan, proses penilaian sering mempertimbangkan pemakaian waktu dan beberapa perasaan yang tidak menyenangkan dalam mengevaluasi staff mereka. Sedangkan bagi karyawan ada semacam ketakutan untuk menerima umpan balik yang negatif dari pimpinan mereka (Messmer, Max: 2000). Mengevaluasi kinerja karyawan maupun pimpinan adalah suatu kegiatan yang cenderung melukai hati (*nettlesome project*) dan hal ini menjadi lebih kompleks karena indikator yang dapat dinilai terdiri dari berbagai faktor fisik maupun psikis yang sulit diukur.

Performance Appraisal

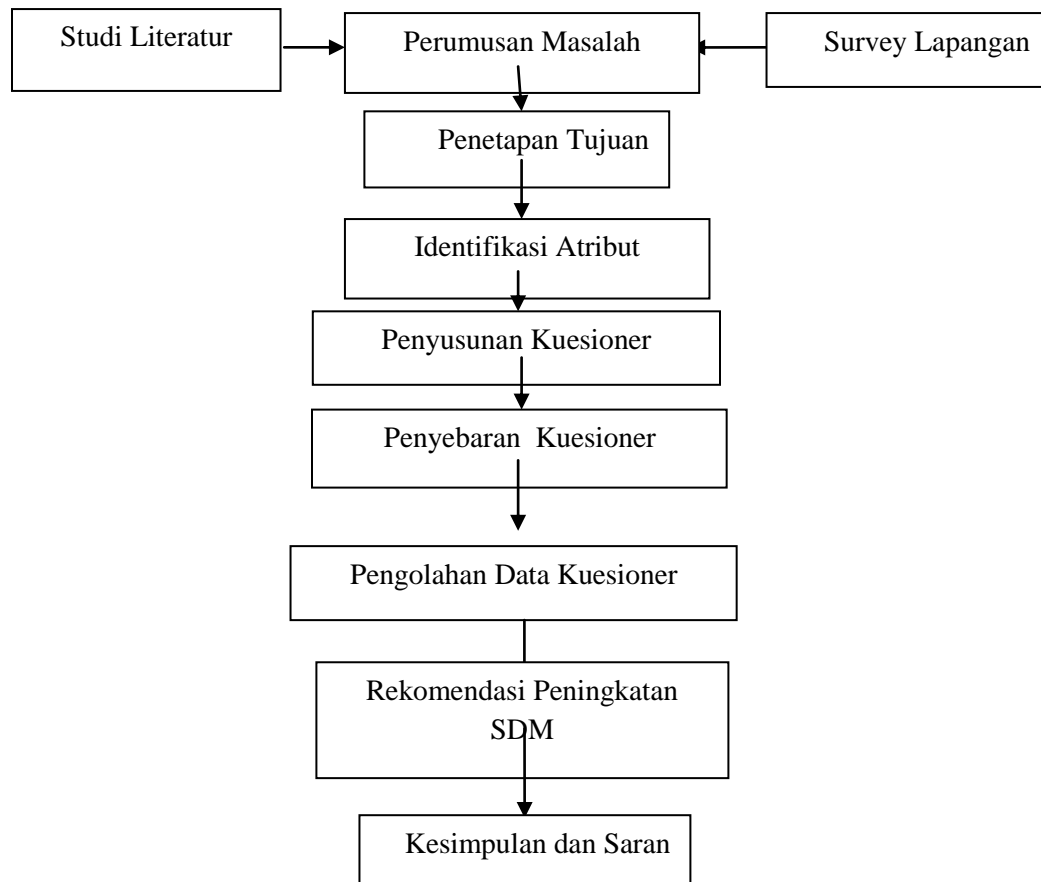
Performance appraisal (penilaian prestasi) merupakan langkah untuk mengetahui sejauh mana efektivitas organisasi dalam mengangkat, menempatkan, dan memotivasi pegawai. *Performance appraisal* berfungsi sebagai prosedur yang meliputi penetapan standar kinerja, penilaian kinerja berdasar standar (membandingkan kinerja aktual karyawan dgn standar yg tlh ditetapkan), dan pemberian umpan balik kepada karyawan untuk peningkatan kinerja.

Balanced Scorecard

Ukuran-ukuran kinerja dalam *Balanced Scorecard* merupakan penjabaran dari visi dan strategi perusahaan atau lembaga pendidikan atau lembaga pendidikan, seperti yang juga dinyatakan oleh Chow *et al.*, berikut ini: “A well-designed *Balanced Scorecard* combines financial measures of past performance with measures of the firm’s drivers of future performance. The specific objectives and measures of an organization’s *Balanced Scorecard* are derived from the firm’s vision and strategies.”

Strategi perusahaan atau lembaga pendidikan atau lembaga pendidikan, yang merupakan dasar penyusunan sebuah *scorecard*, dikembangkan dari visi perusahaan atau lembaga pendidikan atau lembaga pendidikan. Visi ini memberikan gambaran masa depan perusahaan atau lembaga pendidikan atau lembaga pendidikan yang menjelaskan arah organisasi dan membantu insan perusahaan atau lembaga pendidikan atau lembaga pendidikan dalam memahami kenapa dan bagaimana mereka memberikan kontribusi kepada perusahaan atau lembaga pendidikan atau lembaga pendidikan. Visi juga merupakan penghubung antara misi dan nilai pokok (*core values*) yang sifatnya stabil sepanjang waktu dengan strategi yang sifatnya dinamis.

3. Metodologi Penelitian



Gambar 1 Diagram Alir Metodologi Penelitian

4. Pengolahan Dan Analisis Hasil Penelitian

Pada bab ini dilakukan pengumpulan data yang berkaitan dengan penelitian, baik yang berkaitan dengan data kuantitatif maupun data yang bersifat kualitatif. Proses pengumpulan data dilakukan dengan cara mengumpulkan data historis, wawancara dengan pihak terkait yang memahami kondisi obyek penelitian.

Rancangan Program Kerja dan Indikatornya

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja individu sangat bermamfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana efisiensi kinerja karyawan. Berikut adalah rancangan program kerja dan indikator pencapaian dari setiap pekerjaan (*job*) yang ada di Biro Administrasi IAIG Cilacap.

Tabel 1 Program Kerja Ka.Biro

NO	Program Kerja	Unit	Bulan berjalan Jan 2013		Akumulasi bulan dalam 2013		BULAN PELAKSANAAN PROGRAM												
			Target	Actua l	Target	Actual	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	Mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data bidang akademik	%		😊	.	😊													
2	Mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data bidang administrasi kepegawaian, umum, dan keuangan	%		😊	.	😊													
3	Mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data bidang alumni dan kerjasama	%		😊	.	😊													
4	Menyusun rencana kerjasama dengan perguruan tinggi lain	%		😊	.	😊													
5	Menyusun rencana kerjasama dengan institusi lain	%		😊	.	😊													
6	Menyusun rencana kerjasama dengan lembaga lain	%		😊	.	😊													
7	Menyusun rencana kerjasama dengan stakeholder	%		😊	.	😊													
8	Melaksanakan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan akademik	x/tahun		😊	.	😊													
9	Melaksanakan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan administrasi umum, keuangan dan kepegawaian	x/tahun		😊	.	😊													

Pada tabel rancangan program biro administrasi di atas yaitu tabel 1 dirancang untuk membantu untuk mengukur kinerja dan sebagai alat kontrol strategis. Pada tabel tersebut terdapat kolom bulan berjalan yang di dalamnya terdapat kolom target dan aktual, fungsi dari kolom ini adalah untuk mengontrol program yang harus dilaksanakan pada bulan tersebut. Gambar indikator (😊) akan tersenyum jika nilai actual sama atau lebih besar dengan nilai target. Namun sebaliknya jika nilai actual lebih kecil maka gambar indicator akan muram (😞). Pengolahan data ini dilakukan dengan bantuan Microsoft Excel.

5. Analisa Hasil

Pengukuran kinerja bagi sebagian orang dapat membangkitkan reaksi negatif, orang sering berfikir adanya pengukuran kinerja dia akan bekerja dibawah tekanan (under pressure). Akan tetapi, dengan model tabel pengukuran diatas memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyusun programnya sendiri berdasarkan jobdesnya sekaligus menjadwalkan dan mengontrol program kerjanya. Sehingga tidak ada penilaian yang dipengaruhi oleh faktor emosi. Penilaian kinerja yang akurat tak mungkin dapat dicapai apabila benak pimpinan masih dipengaruhi oleh subyektivitas dan politik organisasi, karena Pimpinan tidak tertarik pada keakuratan penilaian tetapi lebih tertarik pada penilaian yang tetap menjaga dan meningkatkan kinerja masa depan bawahannya.

Rancangan pengukuran kinerja di atas akan lebih optimal jika didukung juga oleh perpektif balanced scorecard (BSC), dimana terdapat empat perspektif dalam BSC yaitu perpektif finansial, perspektif bisnis internal, perspektif customer, dan perspektif pembelajaran dan pertumbuhan. Berdasarkan pada jobdes, peneliti mengelompokan program kerja berdasarkan pada perspektif BSC. Pengelompokan program kerja dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 Program Kerja Perspektif BSC

Perspektif BSC	PROGRAM KERJA
FINANSIAL	1. Mempersiapkan sarana dan rekomendasi penyelesaian masalah administrasi umum, keuangan dan kepepegawain
	2. Menyusun rencana kebutuhan sarana pendidikan
CUSTOMER	1. Mengkoordinasikan pelaksanaan pendaftaran masuk perguruan tinggi
	2. Mengkoordinasikan ujian masuk perguruan tinggi
	3. Mempersiapkan sarana dan rekomendasi penyelesaian masalah administrasi kemahasiswaan alumni dan kerjasama
	4. Melaksanakan urusan penyelenggaraan kegiatan wisuda
	5. Mempersiapkan pelaksanaan kegiatan kuliah
	6. Mempersiapkan pelaksanaan ujian
	7. Mempersiapkan usul pengadaan blanko ijasah

PROSES INTERNAL	1. Mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data bidang akademik
	2. Mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data bidang administrasi kepegawaian, umum, dan keuangan
	3. Mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data bidang alumni dan kerjasama
	4. Menyusun rencana kerjasama dengan perguruan tinggi lain
	5. Menyusun rencana kerjasama dengan institusi lain
	6. Menyusun rencana kerjasama dengan lembaga lain
	7. Menyusun rencana kerjasama dengan stakeholder
	8. Melaksanakan urusan penyelenggaraan kegiatan seminar
	9. Melaksanakan urusan penyelenggaraan kegiatan lokakarya
	10. Melaksanakan urusan penyelenggaraan kegiatan dies natalis dan kegiatan akademik lainnya.
	11. Mempersiapkan penyusunan kalender akademik
	12. Mendokumentasikan surat-surat yang berhubungan dengan program akademik dan kerjasama
PENGEMBANGAN SDM	1. Melaksanakan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan akademik
	2. Melaksanakan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan administrasi umum, keuangan dan kepegawaian
	3. Melaksanakan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan administrasi kemahasiswaan alumni dan kerjasama

6. Kesimpulan

Pada bab ini menguraikan tentang kesimpulan yang dapat diambil melalui penelitian yang telah dilakukan. Penarikan kesimpulan ini merupakan jawaban dari tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selanjutnya diberikan saran-saran yang diperlukan untuk penelitian selanjutnya.

Kesimpulan

Berdasarkan pada pengolahan data dan analisis hasil pengolahan data didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja biro administrasi dapat diukur tanpa melibatkan factor emosi dari pihak manapun, karena yang membuat pengukuran kinerja adalah karyawan yang bersangkutan, dimana karyawan tersebutlah yang menyusun program kerja dan membuat ukuran target pencapaiannya.
2. Efisiensi dan efektifitas kinerja biro administrasi belum dapat diukur, karena pada saat alat pengukuran kinerja dirancang program kerja belum terdatakan.
3. Dari 24 program kerja Ka.Biro terdapat 2 perspektif financial, 7 perspektif customer, 12 perspektif proses internal, dan 3 perspektif pengembangan SDM.

DAFTAR PUSTAKA

Adam C, dan Neely A. (2002) Point of View : *Using the performance prism to boost the success of mergers and acquisitions.*

<http://www.accenture.com/xd/xd.asp?it=enweb&d=Ideas/outlook/per-prism.xml>.

Adam C, dan Neely A. (2002) The New Spectrum : *How The Performance Prism Frame work helps.* Center for bussines performance. Cranfield school of management, united kingdom. [http://www.som.cranfield.ac.uk/som/cbp/prism in practice.pdf](http://www.som.cranfield.ac.uk/som/cbp/prism%20in%20practice.pdf)

Assahab, David, (2008) *Perancangan Sistem Pengukuran Kinerja Dengan Metode Performance Prism Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan.* Malang, Teknik industri, UMM

Neely A, Adam C, dan Crowe P. (2002) *Perspektive on Performance, the performance prism. Journal of measuring bussines performance at centre for bussines performance.* . Cranfield school of management, united kingdom.

Neely A, Adam C, dan Kennerley M (2002). *The Performance Prism : The scorecard for measuring and Managing bussines success.* Cranfield school of management, united kingdom.

Neely A., Adam C, dan Crowe P (2002). *Performance Prism in Practise.* Center for Performance. Cranfield school of management, united kingdom. [http://www.som.cranfield.ac.uk/som/cbp/prism in practice.pdf](http://www.som.cranfield.ac.uk/som/cbp/prism%20in%20practice.pdf)