

Strategi meningkatkan kinerja dengan balanced scorecard berbasis sistem dinamis (studi kasus : institut teknologi Indonesia) = Performance improvement strategy using dynamic system based balanced scorecard (case study Institut Teknologi Indonesia)

Linda Theresia, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20416061&lokasi=lokal>

Abstrak

Perguruan tinggi adalah organisasi yang kompleks, beroperasi di lingkungan yang beragam dan selalu berubah. Oleh sebab itu, perguruan tinggi perlu untuk memperhatikan sistem pengelolaan lembaganya, berpikir lebih strategis, mengubah wawasan ke strategi jangka panjang yang efektif, dan memiliki dasar penting dalam penerapan dan pelaksanaan strategi yang dipilih.

Pengukuran kinerja sangat dibutuhkan untuk mengetahui efektifitas pengelolaan sebuah organisasi.

Pengembangan sistem pengukuran kinerja harus dimulai dari apa yang dianggap penting untuk mengukur kinerjanya, yang lebih ditentukan oleh logika dominan organisasi, daripada template yang tidak familiar yang ditentukan oleh sumber lain. Balanced Scorecard dapat menjadi representasi penting dari logika dominan organisasi, sehingga dapat dianggap sebagai alat utama pengontrolan dan pembelajaran strategi.

Penelitian ini bertujuan mengukur kinerja ITI, guna mengetahui efektifitas kinerja pada periode pengukuran.

Penelitian ini juga bertujuan untuk dan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi (leverage factors) kinerja ITI, dan mengetahui strategi yang memungkinkan ITI memperbaiki kinerjanya lima tahun kedepan. Model Balanced Scorecard berbasis Sistem Dinamis digunakan untuk memahami kompleksitas kedinamisan dalam hubungan sebab akibat diantara indikator kinerja pengukuran.

Penelitian ini menemukan bahwa efektifitas kinerja ITI dengan 4 perspektif dan 19 indikator pada periode pengukuran 2010 sampai 2012 sejauh ini efektif karena kekuatan inward looking. Secara umum hal ini disebabkan faktor utamanya yaitu kepuasan kerja. Namun kedepan determinan tersebut tidak cukup.

ITI harus memperhatikan unsur outward looking agar memiliki kinerja yang lebih efektif. Pengukuran kinerja ITI pada periode pengukuran memberi penekanan pada unsur reinforcing, sedangkan kinerja ITI pada periode lima tahun kedepan harus memberi penekanan pada unsur balancing. Hal ini disebabkan karena sistem pada periode pengukuran kinerja sudah mulai tunak (stagnan).

Hasil simulasi menunjukkan untuk jangka panjang ITI perlu mengurangi unsur yang membatasi pertumbuhan (limit to growth), yang bersumber dari internal. Hasil penelitian ini mengusulkan dua buah strategi guna meningkatkan kinerja ITI untuk lima tahun kedepan. Strategi pertama adalah meningkatkan kepuasan pelanggan. Strategi kedua adalah pengembangan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan institusi.

College is a complex organization which operates an everchanging environment. Therefore, college have the need of paying good attention to its management system, strategic thinking, converting knowledge to effective long term strategy and creating foundation to implement the strategy being chosen.

Performance measurement is urgently needed to find out the effectiveness of an organization. The development of performance measurement system needs to start off from what is considered important for performance measurement which is determined more by organization's dominant logic than unfamiliar template created by other sources. Balanced Scorecard can be positioned as an important representation of

organization's dominant logic. Therefore, it can be regarded as a main controlling and strategic learning device.

This research is aimed to measure the performance of ITI in order to recognize performance effectiveness in the period of measurement. This research is also aimed to find out the leveraging factors that affected the performance of ITI. Dynamic System-based Balanced Scorecard Model is utilized to understand the dynamic complexity in a causal relationship between performance measuring factors.

This research finds out that the performance measurement of ITI through four perspectives and 19 indicators from 2010 through 2012 is effective due to the inward looking strength. In general this is caused by work satisfaction as the main factor. Due to the insufficiency of the determinant in the future, ITI has to focus on outward looking elements in order to possess a performance of higher effectiveness. ITI performance measurement during the measurement period stresses on the reinforcing factors, on the other hand ITI performance within the next five year ought to focus on the balancing factors. This is due to the stagnancy of the performance measurement system.

The simulation result shows that in the long run ITI needs to reduce internal factors that limit its growth.

The result of this research recommended two strategies to improve the performance of ITI in the next five years. The first strategy is increasing customer satisfaction. The second strategy would be the development of human resource according to the need of institution.