

**Efektivitas Pengukuran Produktivitas Kinerja Berbasis Balanced Scorecard (BSC)
di FKIP PTS Jawa barat.**

_____ **Dr. Ade Tutty R Rosa MMPd**-----

ABSTRAK

Salah satu penyebab kegagalan organisasi sebagai institusi penyedia jasa layanan pendidikan (*service institution*) dan rendahnya mutu pendidikan, disebabkan oleh sasaran dan hasilnya bersifat tidak terukur, tidak nyata, juga belum optimalnya lembaga pendidikan dalam memberdayakan dan mengefektifkan fungsi penyelenggaraan dan produktivitas kinerja yang ada pada masing-masing institusinya, sehingga terdapat kesenjangan dengan standar nasional pendidikan yang ditetapkan. Untuk meninjau sistem penyelenggaraan pendidikan; produktivitas kinerja bermutu, dibutuhkan suatu strategi yang mampu mengkomunikasikan berbagai kepentingan, memberikan penjaminan mutu secara komprehensif dan berimbang. Inti masalah (*core of problem*) dalam penelitian ini adalah analisis penyelenggaraan pendidikan (khususnya pendidikan tinggi swasta) dalam pengukuran akuntabilitas kerjanya saat ini masih bersifat statis dalam beberapa aspek. Penelitian ini dilaksanakan mencoba menguraikan rancangan penyesuaian penyelenggaraan pendidikan, terhadap produktivitas mutu layanan kinerja, dengan mengacu pada salah satu sistem pengukuran berdasarkan pendekatan teori Balanced Scorecard /BSC (Teori Kaplan & Northon, 1996). Pendekatan teori ini dapat digunakan sebagai tool/ alat pengukuran kinerja yang obyektif; pengendalian secara cepat, tepat; komprehensif mengarahkan performance organisasi agar seimbang. BSC sebagai sebuah sistem manajemen tersusun atas empat perspektif berbeda (*Financial, Customer, Process Business Internal, Learning & Growth*), Sasaran penelitiannya difokuskan di tingkat fakultas pendidikan tinggi swasta yang ada di Jawa Barat . Metode penelitian menggunakan *Triangulasi Mixed method design model transformasi data* dalam *research and development*. Hasil penelitian menunjukkan belum optimalnya pengaruh penyelenggaraan pendidikan maupun belum seimbang produktivitas kinerja melalui konsep BSC. Produk yang dihasilkan adalah berupa Draft/ Pedoman sistem pengukuran produktivitas kinerja khususnya untuk FKIP PTS melalui teori/ konsep BSC

I. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Persoalan mutu khususnya perguruan tinggi swasta dewasa ini bukan hanya sebatas

kemampuan untuk menghasilkan lulusan yang diukur secara akademik, melainkan keseluruhan program dan lembaga-lembaga perguruan tinggi harus mampu membuktikan mutu pendidikan tinggi yang didukung oleh akuntabilitas yang ada. Untuk memenuhi pencapaian mutu itu, maka perguruan tinggi melalui program-program studinya perlu memperoleh kepercayaan masyarakat dengan jaminan mutu (*quality assurance*), pengendalian mutu (*quality control*), perbaikan mutu (*quality improvement*), layanan mutu (*quality satisfaction*), merupakan isu kunci bagi sebuah sektor pendidikan masa yang akan datang. Persoalan lain misalnya sebagian PTS belum mampu memenuhi kebutuhan industri, karena dianggap lamban dalam merespon perkembangan arus informasi dan teknologi, sehingga dunia pendidikan selalu dianggap *out-of-date* dalam menyiapkan lulusan yang siap kerja. Padahal dikti (2003:9), menegaskan bahwa perguruan tinggi diharuskan mampu memenuhi kebutuhan stakeholders, berupa: *social needs* (kebutuhan masyarakat); *industrial needs* (kebutuhan dunia kerja) dan *professional needs* (kebutuhan profesional). Hal ini sejalan dengan manajemen mutu yang hakekatnya berinti pada *continuous improvement* (perbaikan terus menerus); *quality Assurance* (jaminan mutu); serta untuk pencapaian mutu dibutuhkan *quality control* (kendali mutu) dan *inspection* (pengawasan, (Burnham, 1997). Oleh karena itu, saat ini perlu dilakukan penyesuaian secara struktural sistem pendidikan tinggi nasional, agar masa yang akan datang terdapat sistem pendidikan tinggi sehat, secara efektif dikoordinasikan dan ditunjukkan oleh ciri-ciri kualitas, akses dan keadilan melalui model pengukuran kinerja yang efektif serta otonomi.

Populasi penelitian ini dilaksanakan khususnya pada level FKIP di beberapa PTS Jawa Barat dan fokus penelitian sebagai sampel penelitian pada PTS : UNSWAGATI Cirebon; Universitas Bale Bandung; UNIGA (STKIP Garut) dalam upaya untuk meninjau produktivitas kinerja (mutu layanan dan kepuasan kinerja) lembaga yang bermutu, sehingga dibutuhkan suatu alat evaluasi/pengukuran dan strategi yang mampu mengkomunikasikan berbagai kepentingan, memberikan penjaminan mutu/ kualitas dari suatu organisasi secara komprehensif dan berimbang. Maka diidentifikasi tentang analisis *pengukuran kinerja berbasis Balanced Scorecard* pada saat itu belum memiliki standar evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkesinambungan untuk beberapa aspek. Kedua persoalan ini dalam penelitian yang menjadi inti masalah dan sebagai fokus penelitian dianggap paling krusial. Oleh karena perlunya strategi kesesuaian sebagai kontribusi inovatif, yang disesuaikan dengan berbagai kepentingan teoritis maupun praktis di era IT khususnya dunia pendidikan jangka panjang. Untuk itu diperlukan penataan serta mengkaji prinsip-

prinsip yang tersedia di lembaga dalam meningkatkan mutu manajemen pendidikan dan mutu layanan kinerja perlunya standar pengukuran yang akuntabel sebagai evaluasi pertanggungjawaban laporan kinerja dengan standarisasi evaluasi yang koheren, komprehensif, berimbang dan terukur; perlunya suatu pedoman/model yang dapat memberikan keseimbangan dalam sistem pendidikan dengan produktivitas kerjanya. Oleh karena perlu adanya model pengukuran yang tepat khususnya di bidang pendidikan, yaitu alat yang bisa membantu dalam melihat apakah proses *under control* atau tidak dengan melihat adanya *common cause of variation* atau *special causes of variation*. Alat bantu untuk ini adalah *control chart* dalam teori *Balanced ScoreCard* (BSC) yaitu standarisasi pengukuran untuk keseimbangan mengelola strategi jangka panjang

Untuk menjembatani kelemahan permasalahan di atas, maka peneliti ingin melihat studi kemungkinan penerapan teori yang dikembangkan oleh Kaplan Robert dan Norton (1996), terhadap akuntabilitas produktivitas kinerja, melalui pendekatan *Balanced ScoreCard* (BSC). Teori tersebut merupakan alat (tool) dinyatakan sebagai '*translating vision and strategi four perspectives: financial* (keuangan), *customer* (pelanggan), *internal business process* (proses bisnis internal), *learning and growth* (pertumbuhan dan pembelajaran). Indikator Perguruan Tinggi yang sehat haruslah memiliki kemampuan tata pamong (*governance*) yang baik, yaitu dilandasi dengan prinsip akuntabilitas kinerja (*performance accountability*).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan *Apakah ada pengaruhnya dan apakah ada keseimbangan* antara komponen pendidikan dalam konsep BSC (*perspektif BSC*) terhadap produktivitas kinerja (layanan kerja dan kepuasan kerja)?

C. Tujuan Penelitian

Untuk memperoleh gambaran dan memberikan kontribusi pemikiran dalam menganalisis keseimbangan produktivitas kinerja melalui Konsep BSC (Perspektif BSC) antara komponen pendidikan berdasarkan SPN terhadap produktivitas Kinerja (Layanan dan kepuasan kinerja).

D. Urgensi Penelitian

Menurut beberapa penelitian terdahulu diantaranya dalam penelitian Karso, 2010 pada PTN (UPI dan UIN Jawa Barat) menyatakan bahwa :

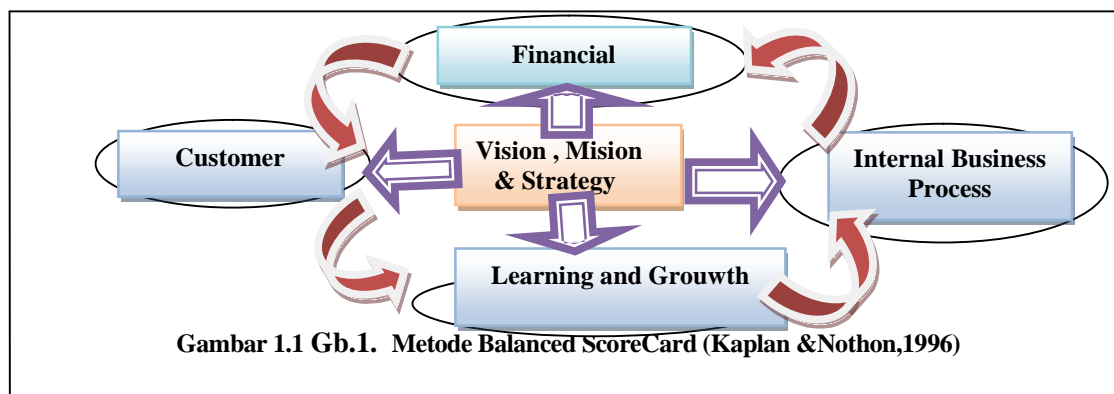
"Laporan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah yang dikenal dengan nama LAKIP sebagai media pertanggungjawaban yang berisi mengenai kinerja instansi pemerintahan, yang bermanfaat antara lain untuk mendorong good governance harus dilakukan oleh PTN yang harus mengacu pada perundangan dan ketentuan yang berlaku, ternyata memiliki tingkat akurasi pengolahan dan analisis data yang relatif rendah. Perhitungan akuntabilitas kinerja manajemen kelembagaan tersebut hanya menghitung besarnya dan secara rinci hanya

untuk kinerja kegiatannya. Analisis terhadap akuntabilitas kinerja lebih lanjut tidak dijelaskan akuntabilitas kinerja sejenis ini telah dikembangkan sejak tahun 2002”.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang menggunakan manajemen strategik melalui evaluasi atau alat pengukuran tertentu cenderung berkinerja lebih baik dibanding dengan yang tidak (Hunger, 2001:27). Bertitik tolak dari permasalahan diatas, baik berdasarkan fakta empirik maupun hasil-hasil kajian penelitian terdahulu yang relevan, maka dipandang perlu dilakukan penelitian untuk merumuskan model akuntabilitas kinerja dalam konteks teori Balanced Scorecard. Kajian penelitian ini akan mendiskripsikan dan mengungkap secara utuh tentang sistem pengukuran kinerja sebagai wujud akuntabilitas kinerja kelembagaanya. Kondisi ini sangat strategis sebagai upaya membangun kualitas dan mutu layanan pendidikan, mutu layangan kinerja melalui profesionalitas manajemen pendidikan.

D. Tinjauan Pustaka

Penelitian ini disusun atas dasar teori manajemen dalam konteks” *Metoda Balanced ScoreCard (BSC)* dari Kaplan dan Northon (1996). didasari oleh *sistem evaluasi/ pengukuran* dalam penelitian kinerja bahwa :“ yang tersusun atas empat perspektif yang berbeda, keuangan (financial), pelanggan (*costumer*), proses bisnis internal (*internal bussines process*),serta inovasi, pertumbuhan dan pembelajaran (*learning & grrowth*)” juga digunakan sebagai pengendali dari keterbatasan-keterbatasan yang ada dan membawa perbaikan organisasi. Metode Balanced scorecard merupakan suatu sistem manajemen, pengukuran dan pengendalian yang secara cepat, tepat dan komprehensif mengarahkan performance organisasi. Suatu organisasi menggunakan fokus pengukuran scorecard untuk menghasilkan berbagai proses manajemen penting yaitu: memperjelas dan menerjemahkan visi dan misi, mengkomunikasikan dan mengaitkan berbagai tujuan dan ukuran strategis, merencanakan, menetapkan sasaran, menyelaraskan berbagai inisiatif strategis, dan meningkatkan umpan balik dari pembelajaran strategis ke dalam berbagai tujuan ,ukuran, yang tersusun ke dalam empat perspektif tersebut.



Gambar 1.1 Gb.1. Metode Balanced ScoreCard (Kaplan &Nothon,1996)

Produktifitas kinerja dalam peninjauan BSC di Lembaga pendidikan adalah : Suatu ukuran hasil, dampak keseluruhan usaha peningkatan moral dan keahlian kinerja , inovasi, proses internal, dan kepuasan baik dalam pelayanan kualitas pendidikan maupun kontribusinya pada pelayanan di masyarakat. Tujuannya adalah membandingkan keluaran yang dihasilkan oleh seluruh elemen terkait dengan kuantitas kinerja yang dikerahkan untuk menghasilkan keluaran tersebut.

Pengukuran Kinerja, LAN & BPKP(2000:1) menyatakan bahwa :

“pengukuran kinerja merupakan kegiatan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan organisasi atau unit kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya. Konsep penilaian kinerja dari LAN & BPKP ini lebih ditujukan untuk mengevaluasi kinerja menegaskan bahwa : “pengukuran kinerja digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran, dilakukan dengan cara membandingkan hasil aktual dengan sasaran, tujuan strategis”. Sedangkan “Penilaian berdasarkan tujuan, standar ataupun target” sasaran hasil dan *cara terbaik untuk mengevaluasi kinerja adalah dengan menggunakan tujuan, standar atau sasaran (target)*”.

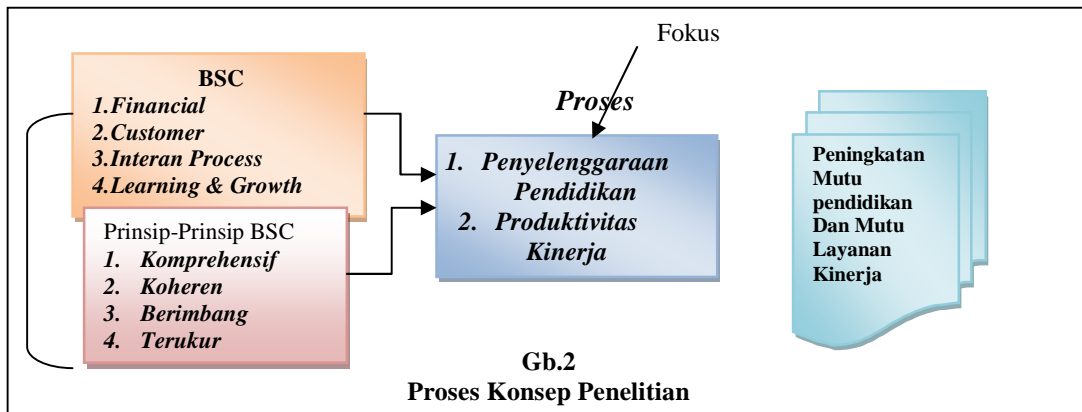
Dengan demikian dibutuhkan mutu layanandan kepuasan kinerja. Parasuraman (2009) mengemukakan : “konsep mutu layanan terdiri atas lima dimensi yaitu:” *tangibles, reliability, responsiveness, assurance dan empathy*”, yang akan diperoleh tingkat kepuasan pelanggan. Selain itu kepuasan pelanggan juga merupakan konsep psikologis (*a psychological concept*) mencakup perasaan senang (*well-being*) dan bahagia (*pleasure*), diperoleh suatu keinginan (*want*) ,harapan (*expectation*) terhadap produk dan layanan”. Akan tetapi kepuasan pelanggan dalam aspek pendidikan terikat dengan tata nilai, prinsip, norma ,aturan yang berlaku dalam penyelenggaraan pendidikan maupun kinerja.

III. Metode Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian menggunakan metode deskriptif analitik kuantitatif - kualitatif atau metode penelitian campuran/ (mixed metolds) dalam research and development, melalui desain mixed method transformasi, pengolahan secara statistik dengan temuan kualitatif untuk memvalidasi ,memperluas hasil penelitian kuantitatif dengan kualitatif; melalui desain ini akan diperoleh gambaran gejala, sifat serta hubungannya secara komprehensif. Temuan dari level tersebut dipadukan dalam satu interpretasi yang bersifat menyeluruh”.

Langkah-langkah penelitian yang dilakukan sesuai dengan penerjemahan strategi :(1) mempertimbangkan dan memilih sasaran strategik dalam setiap perspektif untuk mewujudkan visi dan tujuan organisasi melalui strategi yang telah ditetapkan;(2) membangun kekoherenan sasaran strategic;(3) membangun keseimbangan sasaran strategik. Kekoherenan sasaran dan strategik dibangun dengan menciptakan hubungan sebab-akibat (*rationale*) antara satu sasaran strategic dengan sasaran strategik lain, melalui proses yang produktif dan *cost effective*, organisasi mampu menghasilkan *value* bagi *customer* dengan biaya rendah,.

1. konsep penelitian sebagai berikut :



2.fokus pengumpulan data peneitian diantaranya sebagai berikut:



Gambar 3 . Struktur Organisasi sebagai Devisi Fokus Penelitian Di FKIP PTS

Tabel 1
Pengelompokan obyek Peneitian Ditinjau dari Metode BSC
Penyelenggaraan Pendidikan. & Produktivitas Kinerja.

No	Koponen / Perspective	
1	<i>Financial</i>	<i>Tujuan</i>
	<ul style="list-style-type: none"> • Anggaran Pendidikan • BiayaOprasional/pengelolaan pendidikan • BiayaPengembangan SDM & SD lainnya 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan Mutu Pendidikan 2. Meningkatkan Rasio Aktivitas 3. Meningkatkan Rasio Likuiditas 4. MeningkatkanSumberdaya&sarana.Prasaran
2	<i>Internal Process</i>	
	<ul style="list-style-type: none"> • Kurikulum, PBM & Evaluasi • Kegiatan Akademik • Inovasi Oprasional Layanan Pendidikan • BudayaKinerja/ kesehatan org.anisasi • Kegiatan Akademik & Kepemimpinan 	<ol style="list-style-type: none"> 1.Peningkatan mutu Layanan pendidikan 2.Peningkatan kreativitas ,inovasi PBM 3.Peningkatan Mutu layanan kinerja Pengajaran, pelatihan dan pengasuhan 4.Peningkatan Mutu layanan pembinaan mhasiswa.
3	<i>Costumer</i>	

	<ul style="list-style-type: none"> • Mahasiswa / Peserta didik • Kegiatan Kemahasiswaan • Pernrekrutan Mahasiswa • Peraturan Kehidupan mahasiswa/ Lulusan/Alumni 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mempertahankan & meningkatkan mutu lulusan 2. Meningkatkan Kemampuan Lembaga memenuhi Kebutuhan Pelanggan 3. Meningkatkan Akuntabilitas dan Pencitraan
4	<i>Learning & Growth</i>	
	<ul style="list-style-type: none"> • Lembaga; Dosen/Pendidikan • Tenaga Kependidikan/ Staf • Sarana Prasarana • Kapabilitas Pekerja & Retensi Pekerja • Kapabilitas Sistem Informasi • Motivasi, Pemberdayaan dan Keselarasan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan & Pengembangan lembaga, SDM (Dosen, Pengelola, Staf, pengasuh, pelatih dan tenaga sumber daya lainnya) 2. Peningkatan Kepuasan Kinerja Peningkatan mutu layanan kinerja Peningkatan 3. Loyalitas Kinerja
5	<i>Visi, Misi dan Strategi</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menterjemahkan Visi, Misi dan Strategi lembaga dalam perencanaan Strategis 2. Merumuskan Strategi dalam 4 perspektif BSC dan Strateg Maps 3. Membuat strategi Baru (Matriks Omax)
6	<i>Produktivitas Kinerja</i>	
	(Budaya Kerja, Kinerja Dosen, Kinerja Pengelola, , Kepuasan Kerja)	Meningkatkan Mutu layanan & Pembinaan Kinerja SDM
Prinsip/ Karakteristik Keunggulan Metode BSC		
1	<i>Komprehensif,</i>	Menjanjikan kinerja keuangan berlipat ganda; Meningkatkan kemampuan organisasi di lingkungan Proses internal yang kompleks.
2	<i>Koheren,</i>	Dibangunnya hubungan sebab-akibat antara keluaran yang dihasilkan sistem perumusan strategi dengan keluaran yang dihasilkan sistem perencanaan strategic dan Sasaran strategik pada empat perspektif BSC
3	<i>Berimbang,</i>	<p style="text-align: center;">Long-term Shareholder Value</p> <p>Keempat sasaran strategik yang perlu diwujudkan oleh organisasi, yaitu: (1) Shareholder value : nilai berupa financial returns yang berlipat ganda dan berkesinambungan (perspektif pelanggan);</p> <p>Costumer Volue : Costumer capital : atribut produk dan jasa, hubungan berkualitas, dan citra yang mampu menghasilkan value terbaik bagi pelanggan</p> <p>Productive And Cost Efective Processes : Proses yang produktif dan cost efective (perspektif proses bisnis internal);</p> <p>Human capital, information capital, organization capital : sumber daya manusia, ketersediaan sistem informasi sebagai pemampu (enabler), organisasi memungkinkan SDM bekerjasama secara sinergistik .</p>
4	<i>Terukur,</i>	Keterukuran sasaran strategik ketiga perspektif Non Fncial tersebut menjanjikan perwujudan berbagai sasaran strategik non financial, sehingga kinerja dapat berlipatganda dan berkesinambungan.

IV. DESKRIPSI HASIL PENELITIAN

A. Tahap Analisis Data

Penelitian ini dilaksanakan di lembaga Perguruan Tinggi Swasta di Jabar khususnya pada tingkat Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) dan yang dijadikan focus penelitian yaitu STKIP Garut, FKIP Unswagati Cirebon dan FKIP UNIBA Bale Bandung, pada saat ini belum menggunakan model standar pengukuran Balanced ScorCard (BSC), selama ini untuk mempertanggung jawabkan kinerjanya masih menggunakan sistem pelaporan manual langsung ke

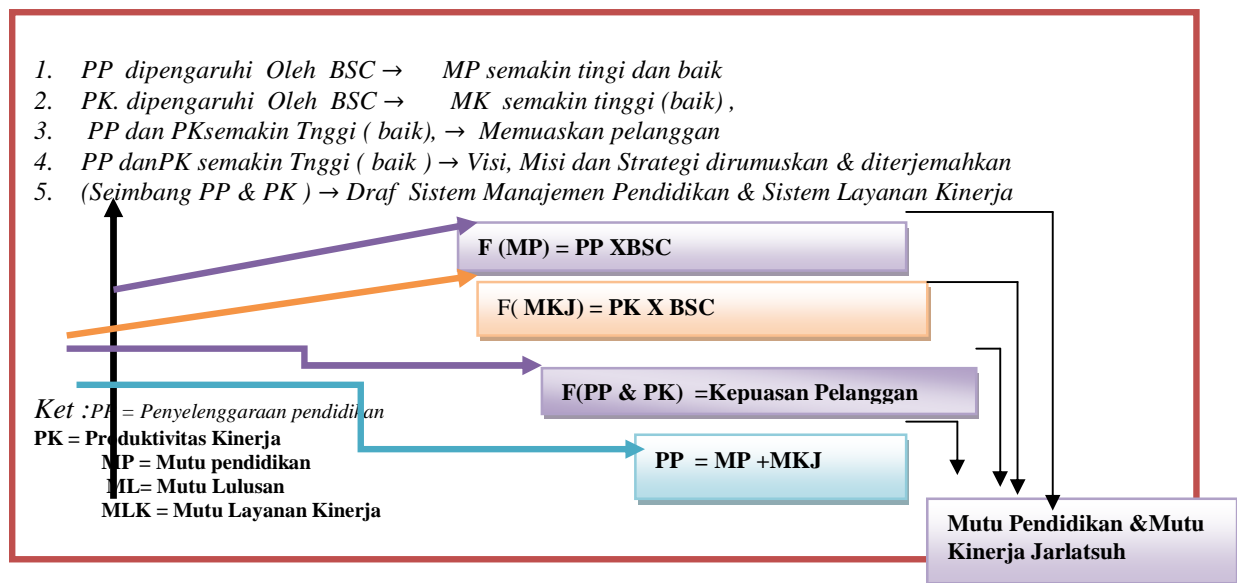
masing-masing atasnya, dan system evaluasi internal dan eksternal yang belum menggunakan system pengukuran baik dalam penyelenggaraan pendidikan maupun sisten evaluasi kinerjanya belum menggunakan system pengukuran yang baku. Hal ini kemungkinan belum bisa dipertanggung jawabkan secara optimal.

Menurut Rosa, atr, (berdasarkan hasil penelitian yang relevan 2010).

bahwa :“Pengukuran kinerja tersebut bersifat statis , dimana hasil pengukuranyang didapatkan pada suatu periode tertentu hanya menjadi gambaran hasil kinerja pada periode berikutnya, dan menjadi suatu acuan target untuk periode selanjutnya. Indikator yang diukur tersebut lebih menekankan pada dimensi *Hasil*, tetapi kurang memperhitungkan dimensi *proses*.Kenyataan dalam praktek menggambarkan bahwa kelemahan yang terbesar dari kinerja pemerintahan justru terletak pada komponen prosesnya, Penyempurnaan diperlukan di masa mendatang adalah perlunya Renstra digunakan sebagai sistem pengendalian manajemen dan eksekusi strategi lembaga pendidikan. Selain itu pengukuran kinerja pada segi financial dan non financial masih dilakukan secara terpisah. Padahal kedua faktor tersebut sangat erat kaitanya dalam mengasilkan performansi lembaga tinggi yang baik, dimana segi nonfinancial mempengaruhi segi Financial.

B.Tahap Perancangan Untuk Pengolahan Data

1. Skenario hipotesis untuk pengolahan data :



Gambar 5. Scenario Hipotesis Untuk Pengolahan Data

C. Hasil Analisis Pembahasan penyelenggaraan pendidikan terhadap produktivitas kinerja

1. Produktivitas Kinerja FKIP (Untuk Mutu Layanan Kinerja)

Tabel 2. Derajat Korelasi Dan Determinasi Antar Variabel dalam Produktivitas Kinerja

Manajemen Mutu pendidikan (Penyelenggaraan Pendidikan)				Mutu Layanan Kinerja & Pembelajaran			
Korelasi Antar Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Harga t Uji signifikan	Koefisien Determinasi(%)	Korelasi Antar Variabel	Koefisien Korelasi (r)	Harga t Uji signifikan	Koefisien Determinasi(%)

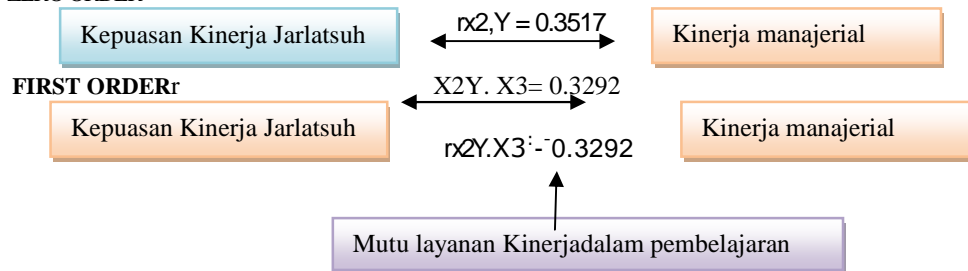
X1. yA	0.337	7.09583	11.3569	X.1 YB	0.504	11.5681	25.4016
X2. YA	0.290	6.00717	8.41	X2. YB	0.327	6.859635	10.6929
X3 YA	0.462	10.32698	21.3444	X3. YB	0.577	14.00509	33.2929
X4 YA	0.238	4.857753	5.6644	X4. YB	0.364	7.747506	13.2496
X. YA	0.352	7.45526	12.3904	X. YB	0.973	83.57256	94.6729
YA. Z1	0.150	3.00766	2.25	YB. Z2	0.290	6.007174	8.41

2. Hasil pengolahan Correlation Partial

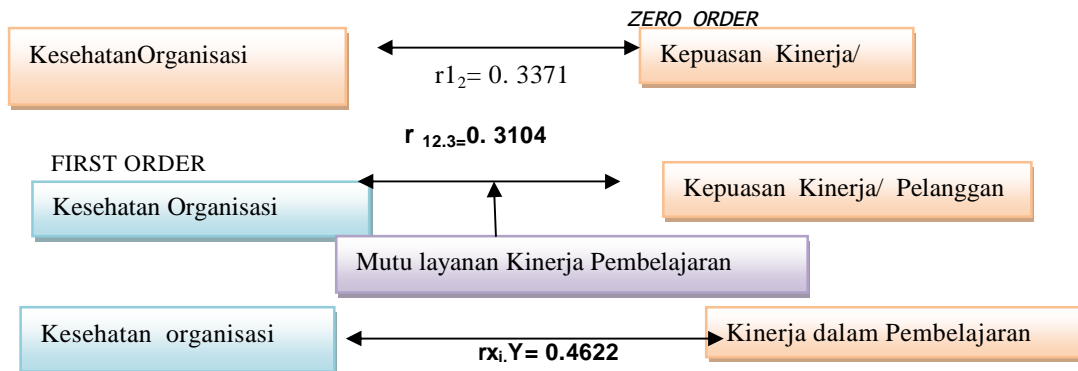
Ternyata diperoleh nilai-nilai sebagai akibat hubungan antar variabel sebagai berikut:

1) Hubungan Variabel /Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja

ZERO ORDER

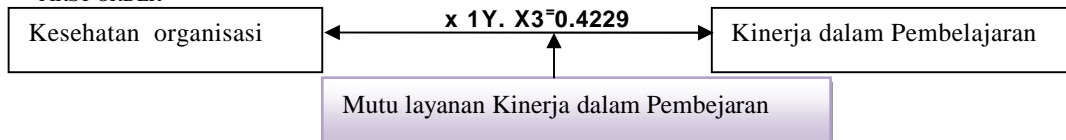


2) Hubungan Variabel Kesehatan Organisasi dengan Kinerja manajerial



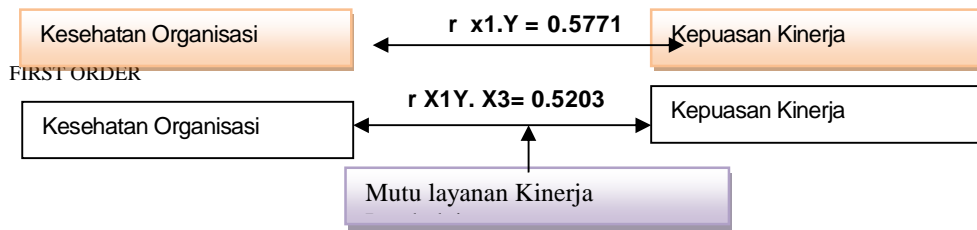
3). Hubungan Variabel Kesehatan Organisasi dengan Kinerja manajerial

ZERO ORDER
FIRST ORDER

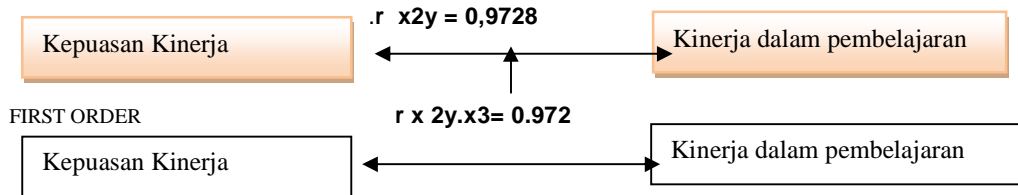


- 4). Hubungan partial Variabel Mutu Layanan kinerja dengan kesehatan Organisasi dalam manajerial 0.29 koefisien determinasi 8,43 % ,
- 5). Hubungan Variabel Mutu layanan kinerja pembelajaran dengan Kinerja manajerial sebesar 0.2380 dengan koefisien determinasi 5.66 %.
- 6). Hubungan Variabel Mutu Layanan kinerja dalam pembelajaran dengan Kepuasan Kerja dalam manajerial sebesar 0.1496 , koefisien determinasi 2.24 % ,
- 7). Hubungan Variabel Kesehatan Organisasi dengan Kepuasan Kerja dalam pembelajaran

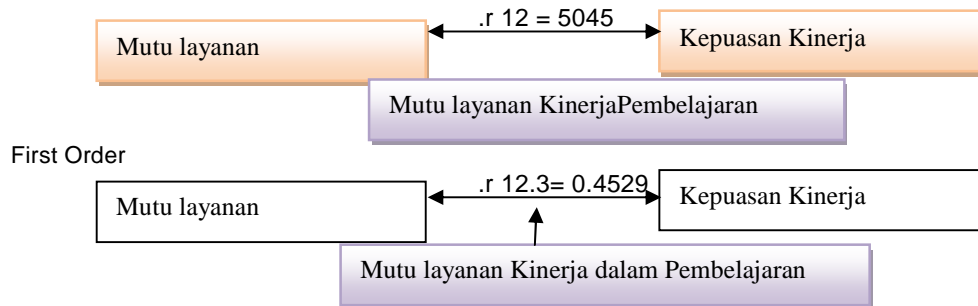
ZERO ORDER



8). Hubungan Variabel Kepuasan Kinerja dengan Kinerja Pembelajaran
ZERO ORDER



9). Hubungan Variabel mutu layanan dengan Kepuasan Kinerja
ZERO ORDER



10). Hubungan partial Variabel Mutu layanan kinerja dan kesehatan organisasi sebesar 0.3273, koefisien determinasi 10,71%.

11). Hubungan Variabel Mutu layanan Kinerja dalam pembelajaran sebesar 0.3643 dengan koefisien determinasi 13,27 %

12). Hubungan Variabel Mutu Layanan kinerja dengan Kepuasan Kerjapembinaan dalam pembelajaran 0.2900, koefisien determinasi 8,41 %.

Dengan demikian hubungan variable tersebut menunjukkan bahwa :Adanya korelasi antar Perspektif BSC (X) terhadap Penyelenggaraan pendidikan (YA) dan produktivitas kinerja (YB), ini berarti semakin tinggi derajat korelasi maka akan semakin baik dan meningkat mutu lulusan dan mutu layanan kinerja dalam pembelajaran di ketiga FKIP PTS tersebut.

D. Data Hasil Angket Keseimbangan konsep BSC terhadap Penyelenggaran Pendidikan

1. Sistem Pendidikan

Tabel 3 Persentase Respons Mengenai Pengelola & Tenaga Admik Penyelenggaraan Pendidikan

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Permasalahan yang disajikan mengenai Sistem Pendidikan	19,51% (8)	53,66% (22)	4,88% (2)	0,00% (0)
2	Masalah yang disajikan mengenai Sistem Pengorganisasian	21,95%	41,46%	7,32%	0,00%

		(9)	(17)	(3)	(0)
3	Masalah yang diberikan Mengenai Sistem Mutu ayanan Kinerja	56,10% (23)	26,83% (11)	12,20% (5)	0,00% (0)
4	Masalah yang disajikan mengenai Sistem Anggaran/ Pembiayaan	21,95% (9)	51,22% (21)	7,32% (3)	0,00% (0)
5	Masalah yang disajikan mengenai Sistem Pengelolaan Pendidikan	21,95% (9)	56,10% (23)	0,00% (0)	2,44% (1)
6	Masalah hubungan antara sistem pendidikan dengan produktivitas kinerja	26,83% (11)	56,10 (23)	0,00% (0)	2,44% (1)
7	Masalah yang disajikan mengenai Sistem Pengajaran, pelatihan dan pembelajaran	17,07% (7)	43,90% (18)	12,20% (5)	2,44% (1)
8	Masalah hubungan antara sistem pengorganisasian dengan mutu layanan kinerja	24,39% (10)	51,22% (21)	2,44% (1)	7,32% (3)
9	Masalah hubungan antara sistem Pembiayaan dengan mutu layanan kinerja dalam Pembelajaran	19,51% (8)	48,78% (20)	19,51% (8)	0,00% (0)
10	Masalah yang disajikan kesesuaian Sistem Peraturan dan perundang-undangan yang diterapkan di Lapangan	2,44% (1)	14,36% (6)	43,90% (18)	26,83% (5)

Sebagian besar responden (51,22%) menyatakan setuju dan sebagian kecil (24,39%) menyatakan sangat setuju bahwa masalah yang disajikan mereka dapat mengetahui keterhubungan sistem manajemen mutu pendidikan dengan kehidupan serta pengaplikasiannya

2. Sistem Pengorganisasian

Respons siswa mengenai diskusi kelompok sebagai berikut data mengenai respons responden terhadap kegiatan kemahasiswaan .

Tabel 4
Persentase Respons Kegiatan Mahasiswa & Alumni Mengenai Sistem pengorganisasian

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Masalah Sistem Pendidikan	41,46% (17)	29,27 (12)	4,88% (2)	2,44% (1)
2	Sistem Pengorganisasian	41,46% (17)	46,34% (19)	7,32% (3)	2,44% (1)
3	Sistem Anggaran/ Pembiayaan	2,44% (1)	2,44% (1)	19,51% (8)	19,51% (8)
4	Sistem pembelajaran	17,07% (7)	39,02% (16)	12,20% (5)	0,00% (0)

Penjelasan tabel diatas : hampir setengahnya (41,46%) menyatakan sangat setuju dan hampir setengahnya pula (29,27%) menyatakan setuju bahwa kesempatan berdiskusi memudahkan siswa untuk menyelesaikan masalah. Namun sebagian kecil responden (4,88%) menyatakan tidak setuju dan sebagian kecil lagi (2,44%) sangat setuju.

Tabel 5. Persentase Respons SDM di Lingkungan FKIP Mengenai layanan Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
4	Masalah Tentang Kesehatan Organisasi/ Budaya Organisasi	21,95% (9)	39,02% (16)	2,44% (1)	4,88% (2)

6	Masalah tentang Layanan pembinaan kinerja jarlatsuh	4,88% (2)	26,83% (11)	39,02% (16)	9,76% (4)
8	Masalah tentang Kedisiplinan, dedikasi dan kegiatan Kemahasiswaan	0,00% (0)	4,88% (2)	41,46% (17)	36,59% (15)
13	Masalah tentang Mutu Pendidikan	2,44% (1)	2,44% (1)	46,34% (19)	39,2% (16)
19	Masalah tentang Kinerja pengelola, Admik, tenaga Edukatif dan sumber daya lain	12,20% (5)	29,27% (12)	17,07% (7)	12,20% (5)
20	Masalah Yang berhubungan dengan ICT, Pengembangan Sumber Daya dan Komponen pendidikan lainnya.	17,07% (7)	39,02% (16)	9,76% (4)	0,00% (0)

Dari Tabel 4 diketahui bahwa : Sebagian kecil responden (21,95%) menyatakan sangat setuju dan hampir setengahnya (39,02%) menyatakan setuju bahwa Metode balanced Scorcard sangat berpengaruh pada Manajemen Pendidikan dan pada produktivitas kinerja.

E. Pembahasan Hasil Penelitian Dalam (Produktivitas Kinerja)

Berdasarkan hasil analisis data Sistem Pendidikan (dalam konsep BSC) Pendidikan pada umumnya meningkat, hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata skor untuk setiap indikator masing-masing perspektif, selain itu dapat dilihat dari perbandingan skor rata-rata untuk setiap indikator dan juga dapat dilihat dari kriteria Perspektif learning & Growth (Pertumbuhan dan pembelajaran) menghasilkan overlaving / tidak seimbang antara masing-masing perspektif. Berikut ini adalah diagram peningkatan Sistem Penyelenggaraan pendidikan dengan produktivitas Kinerja dalam pembelajaran..

1. Persentase Rata-rata Sistem Pendidikan dengan produktivitas kinerja dalam pembelajaran Dari hasil pengolahan Angket

Tabel6

Perspektif BSC	Persentase Rata-rata dalam Sistem Pendidikan	Persentase Rata-rata Daam Produktivitas Kinerja &Pembelajaran	Gain
Financial	80,44	90,67	10,22
Customer	81,56	83,33	1,78
Learing & Growth	68,67	92,67	24,00
Internal Process	59,33	70,67	11,33

Tabel 6a

Perspective BSC	Skor Rata-rata	Persentase	Gain antar Perlakuan
Financial	6,60	66,0	Gain G1 dan G2 adalah 1,53 Peningkatan persentase 15,33%
Customer	8,13	81,3	Gain G2 dan G3 adalah 1,27 Peningkatan persentase 12,67%
Learing & Growth	9,40	94,0	
Internal Process	18,13	180,2	

2. Capaian Rata-rata Persentase Skor Kemampuan Melalui 4 Perspective BSC

Tabel 6b Skor Rata-rata Sistem pendidikan ditinjau dari Metode BSC di FKIP PTS (Focus Penelitian)

Financial Perspektive (1)	Customer Perspektive (2)	Internal Process Perspektive (3)	Learning & Growth Perspektive (4)
---------------------------	--------------------------	----------------------------------	-----------------------------------

\bar{X}	%	Gain antar Perspektif	\bar{X}	%	Gain antar Perspektif	\bar{X}	%	Gain antar Perspektif	\bar{X}	%	Gain antar Perspektif
6,60	66,0	Gain 1 dan G2 adalah 1,53 Peningkatan persentase 15,33%	8,13	81,3	Gain G2 dan G3 adalah 1,27 Peningkatan persentase 12,67%	8,0	80	Gain 1 dan G2 adalah -1,07 Penurunan persentase 10,67%	18,13	180,1	Gain 1 dan G2 adalah -1,07 Penurunan persentase 10,67%
9,40	94,0		9,53	95,3		8,13	81,3		10,13	100,1	
4,6	46	Gain 1 dan G2 adalah 2,07 Persentase peningkatan 20,67%	6,67	66,7	Gain dan G3 adalah -0,14 Peningkatan Persentase 1,33%	7,93	79,3	Gain 2 dan G3 adalah 0,2 Peningkatan Persentase 20%	6,93	69,3	Gain 2 dan G3 adalah 2,60 Peningkatan persentase 26%
6,53	65,3 %		7,15	71,5%		6,95	69,5%		5,73	57,3%	
4,53	45,3	Gain 1 dan G2 adalah 3,4 Persentase peningkatan 34%	10,13	180,1	Gain 2 dan G4 adalah 13,48 Peningkatan Persentase 13,5%	18,13	180,1	Gain 1 dan G3 adalah -1,40 Peningkatan persentase 10,47%	10,13	100,13	Gain 3 dan G 4 adalah -13,1 Peningkatan persentase 130,1% Overlapping (-30%)
11,3	110%		8,0	80,%		5,20	52,0%				

Dengan demikian artinya sistem penyelenggaraan pendidikan (sistem pendidikan, sistem pengorganisasian dan sistem anggaran maupun sistem pembelajaran) yang diinterpretasikan terhadap *Metode Balanced SorCar komprehensif*, tetapi belum adanya keseimbangan untuk beberapa perspektif, karena ada beberapa indikator yang tidak dapat selaras atau ada perbedaan yang signifikan terutama dalam pengembangan SDM/ learning & Growth dan produktifitas kinerja sehingga perlu dianalisis lebih lanjut dengan melakukan perumusan dan menterjemahkan Visi, misi ,strategi kedalam metode BSC dengan pengembangan *Model Strtategi Maps*.

F. Analisis Keseimbangan antar perspektif BSC

Hasilnya diperlihatkan dengan Path analisis hasil perhitungan statistik dalam penyelenggaraan pendidikan di PTS tersebut :

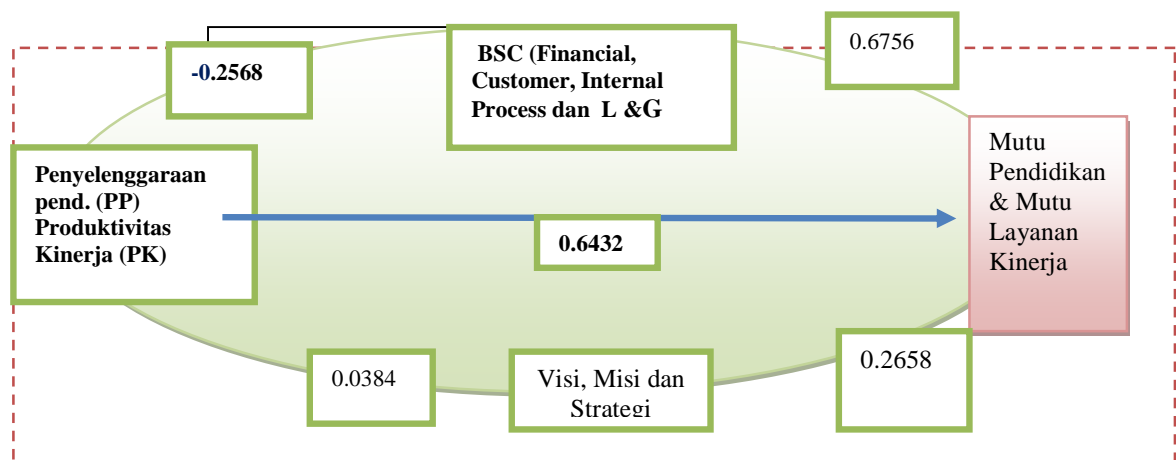


Diagram / Gb 6 : PATH ANALYSIS

Ket : Keseimbangan antar empat perspekti

Keseimbangan empat perspekti terhadap penyelenggaraan Pendidikan melalui Prodktivitas Kinerja

Path antara Penyelenggaraan pendidikan mempunyai nilai Path sebesar 0.6432

Path antara PP dengan PK mempunyai nilai Path Penyelenggaraan pendidikan 0.6756

Path antara MPDS dengan PK melalui EP mempunyai path sebesar -0.2568

Tabel 7. Klasifikasi Pesan/Pendapat Responden

Respons terhadap Pengukuran/ Peninjauan Penyelenggaraan Pendidikan dan Produktivitas Kinerja melalui Metode BSC	
Respon Positif	Respon Negatif
1. Sistem pendidikan.	1. Peraturan Sistem manajemen
2. Kurikulum	Pembinaan pembelajaran
3. Sarana prasarana	2. Sistem Pengorganisasian
4. Sistem Anggaran	3. Sistem Pengajaran
5. Visi Misi	

1. Deskripsi Hasil Angket

Berdasarkan data yang diperoleh dari perhitungan dalam Sistem pendidikan terhadap Produktivitas Kinerja untuk setiap perspektif diperoleh gambaran mengenai rata-rata skor angket yang dinyatakan dalam tabel sebagai berikut

Tabel 6. a.

Data Perolehan Skor Rata-rata dan Persentasi Rata-rata Setiap Indikator Perspektif Financial

Indikator	Skor Rata-rata	Persentase Rata-rata
<i>Fluency (anggaran Pendidikan)</i>	6,60	66,0
<i>Fleksibiity (Biaya Oprasional Pendidikan)</i>	8,00	80,0
<i>Elaboration(Biaya Pengembangan SDM)</i>	4,53	45,3
<i>Originality(Biaya Pengembangan SD Lainnya)</i>	4,60	46,0

Tabel 6.6b Persentase jenis Komentar /Pendapat Responden

Jenis Komentar	Persentase (%)
Positif	54,3
Negatif	18,3
Biasa	20,9
Tidak Berkomentar	6,5

Berdasarkan tabel 6.6 b sebagian besar Responden yang berkomentar positif (54,3%) terhadap sistem pendidikan , yang berkomentar negatif (18,3%), yang berkomentar biasa (20,9%) danyang tidak berkomentar (6,5%). Selanjutnya, data tersebut disajikan dalam bentuk diagram berikut:

Tabel 7

Data Perolehan Skor Rata-rata dan Persentasi Rata-rata Setiap Indikator Perspektif Customer (Mahasiswa/ Alumni/ Masyarakat)

Indikator	Skor rata-rata	Persentase Rata-rata
<i>Fluency</i>	8,13	81,3
<i>Fleksibility</i>	6,93	69,3
<i>Elaboration</i>	7,93	79,3
<i>Originality</i>	6,67	66,7

Tabel 7.a

Data Perolehan Skor Rata-rata Setiap Indikator Perspektif Internal Bussiness Process

Indikator	Skor rata-rata	Persentase Rata-rata
-----------	----------------	----------------------

<i>Fluency (Kurikulum)</i>	18,13	181,3
<i>Fleksibility (kegiatan Akademik)</i>	16,67	167,7
<i>Elaboration(Kegiatan Kemahasiswaan)</i>	18,53	180,6
<i>Originality (PBM & Evaluasi)</i>	6,67	160,7 Overlaving

Tabel 7 b
Perolehan Skor Rata-rata & Persentasi Rata-rataSetiap Indikator Perspektif Learning & Growth

Indikator	Skor rata-rata	Persentase Rata-rata
<i>Fluency(Perkembangan Lembaga)</i>	9,40	94,0
<i>Fleksibility (Perkembangan Tenaga pendidik)</i>	9,53	95,3
<i>Elaboration(Perkembangan Staf/ Administrasi)</i>	8,13	81,3
<i>Originality(Perkembangan ICT & Sarana Prasarana)</i>	6,53	65,3

B
erda
sark
an
tabel

6.7.b terlihat bahwa indikator *fluency* memiliki skor rata-rata 9,40, dengan persentase 94,0%; indikator *fleksibility* memiliki skor rata-rata 9,53, dengan persentase 95,3%; indikator *elaboration* memiliki skor rata-rata 8,13, dengan persentase 81,3%; indikator *originality* memiliki skor rata-rata 6,53, dengan persentase 65,3%.

A. SIMPULAN.

Kesimpulan yang dapat diambil dari berbagai hal yang terkait dengan penelitian untuk mampu menjawab tujuan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya adalah sebagai berikut :

Pertama, Hasil penyusunan *Balanced Scorecard* yang berupa ukuran strategik telah dapat digunakan sebagai dasar untuk merancang *Diagram Sebab Akibat* yang selanjutnya menjadi acuan bagi penyusunan perancangan Strategi Maps Sistem sebagai penyempumaan dan melengkapi metoda *Balanced Scorecard* tersebut.

Kedua, Visi, Misi dan Tujuan dari ketiga Lembaga pendidikan Tinggi Swasta khususnya pada tingkat Fakultas pendidina PTS yang dijadikan focus penelitian (FKIP PTS Unswagati, FKIP PTS UNIBA dan STKIP Garut) sudah dapat merumuskan dan menterjemahkan dalam Manajemen Mutu Pendidikan dan penyelenggaraannya (Sistem Pendidikan,Sistem Pengorgnisasian, Sistem Pembiayaan dan Sistem Pengajaran, pelatihan dan pembinaan) maupun Mutu layanan kinerja (Budaya Kerja, Kinerja Pengelola,Kepuasan Kinerja) terhadap Pelanggan (dalam hal ini lulusan dan mahasiswa) yang menjadi target pencapaian untuk perencanaan strategis jangka panjang.

Keiga, *Produktivitas Kinerja dalam pembinaan kinerja pada kegiatan pembelajaran* terhadap mahasiswa yang *diinteprestasikan kedalam* seluruh persfektif Balanced ScorCard

dengan pengembangan strategi BSC, menunjukkan *belum memenuhi keseimbangan* secara keseluruhan komponen BSC terhadap mutu penyelenggaraan pendidikan maupun Mutu layanan kinerja hal ini disebabkan :masih rendahnya pengaruh penyelenggaraan pendidikan terhadap produktivitas kinerja yang diinterpretasikan melalui metode Balanced ScoreCard ,sehingga mutu lulusan masih perlu peningkatan . secara keseluruhan belum berkorelasi secara signifikan terhadap Produktivitas kinerja, sehingga mutu layanan dalam pembinaan kinerja belum ada peningkatan.*Belum seimbang*nya tersebut dapat terlihat terutama pada *level produktivitas (Internal Process)*.Artinya, terdapat beberapa aspek hubungan korelasi yang signifikan antara *penyelenggaraan pendidikan* dengan *Produktivitas Kinerja dalam pembinaan* kinerja, tetapi setelah diinterpretasikan kedalam Metoda Balanced Scorecard dengan pengembangan strategi Maps, *Servis Error Rate prosentase tingkat pelayanannya belum mencapai tingkat kepuasan Pelanggan.Mutu layanan kinerja(Produktivitas Kinerja)* tidak memenuhi target pencapaian tingkat kepuasan pelanggan, *hal ini berarti belum seimbang dan belum selaras dengan tujuan , Visi dan Misi dan strategi yang telah diprogramkan*. Hasilnya menunjukkan tidak ada keseimbangan antara hasil dengan fakta/ realita yang tersedia khususnya pada tingkat fakultas pendidikan PTS tersebut.Masih banyaknya penyimpangan peraturan maupun perundang-undangan yang telah ditetapkan Kemendiknas/Dikti dalam oprasionalnya di lapangan sehingga manajemnya menjadi rendah , tetapi dapat dikomodir oleh sistem pengukuran dengan menggunakan Metode Banced ScoreCard dan Strategi Maps sehingga tujuan jangka panjang dapat tercapai..

Keempat ,*Sistem Penyelenggaraan pendidikan* melalui formulasi substansi, implementasi dan evaluasi performance., yaitu *sistem penyelngaraan pendidikan, Sistem layanan pendidikan ,Sistem layanan productivitas kinerja, pelaksanaan sistem Anggaran; sistem layanan pembelajaran dan pemberdayaan masyarakat*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keempat domain tersebut artinya prioritas penguatan terhadap domain tersebut diletakkan Sistem Manajemen Mutu pendidikan (*Internal Process*) dan mutu layanan kinerja memberikan Kepuasan pelanggan (*Customer Satifaction*) , *sistem efektivitas penganggaran (Financial)* dan pengembangan sumber daya (*Learning & Growth*) serta *society/people* kemudian *state/public*.

Kelima, Produktivitas kinerja dalam pembinaan kinerja, mutu layanan kinerja khususnya di lingkungan FKIP PTS bukan hanya sebagai pencetak leader calon / pendidik dalam negeri yang *excellence*, profesional dan demokratis serta berwawasan iptek dan imtak, tetapi juga sebagai

pembaharu dan pembangkit budaya yang dapat memotivasi proses pemampuan vektor percepatan *capacity building* dan *nation & character building* disamping peran sebagai perekat bangsa Indonesia dimanapun mereka hidup dan berada. Hal inilah yang merupakan produktivitas kinerja dalam proses manajemen mutu Pendidikan dan mutu layanan dalam pembinaan kinerja terhadap calon /guru, yang antara lain dapat dilihat dari keberhasilan dalam kebijakan strategis, mutu lulusan, atau *performance* dedikasi dan disipliner. Tetapi yang lebih penting dan sangat mendesak dalam mutu layanan pembinaan kinerja adalah *etika komunikasi, etika kinerja serta etika pengajaran yang harus selalu menjadi nomor satu terintegrasi sebagai kontrol berbagai hal dalam penyelenggaraan pendidikan*. Mahasiswa adalah inti masyarakat madani dan sebagai hasil penelitian ini ternyata masih sejalan dengan konsep *Meode Balanced ScorCard* dengan pengembangan Strategis, ditindaklanjuti sebagaimana mestinya sesuai dengan kriteria keberhasilan *input, process, output, outcome, benefit and impact*.

Strategi dalam konsep metode BSC dan menghasilkan gagasan-gagasan baru yang diteliti mendorong terjadinya perbaikan/perubahan yang menghasilkan *strategi baru* untuk dijadikan salah satu pedoman/program draf manajemen mutu pendidikan yang komprehensif, koheren, berimbang, dan terukur, khususnya pada tingkat FKIP di PTS yang dijadikan focus penelitian. Selanjutnya hasil metode BSC dalam pengukuran produktivitas, memberikan kontribusi terhadap kinerja seluruh komponen pendidikan dan sumber daya lain serta fungsi manajemen dan birokrasi untuk meningkatkan mutu lulusan, mutu pelayanan pendidikan dan masyarakat, mutu produktivitas kinerja di lingkungan PTS khususnya di FKIP yang dijadikan focus penelitian (FKIP Unswagati Cirebon, FKIP UNIBA Bandung dan UNIGA/STKIP Garut)

REKOMENDASI

Berdasarkan simpulan diatas sistem Penyelenggaraan Pendidikan pada tingkat FKIP PTS Jabar ditinjau berdasarkan Metoda Balanced Scorecard maka beberapa rekomendasi adalah sebagai berikut:

Diharapkan Sistem manajemen mutu pendidikan serta mutu layanan kinerja pembelajaran perlu diprioritaskan untuk mengatasi patologi birokrasi, yang menghambat pelayanan pendidikan, pelayanan yang belum optimal, customer serving/Customer Stisfaction; Kekurangan personel yang berkualifikasi, pengelolaan / manajemen serta layanan pendidikan seringkali tidak searah dengan peraturan yang ditetapkan, dengan ICT. Perilaku sementara pengelolaan pendidikan yang self serving dan bukan customer serving/ Customer

Satisfaction. Oleh karenanya para pakar ,ahli pikir diharapkan dapat mengembangkan metacontrol knowledge menjadi Metakontrolologi disamping Manajemen system sciences/studies/analysis, Quality Management dan Quality Assurance.

Untuk dapat menerapkan sistem penyelenggaraan Pendidikan Tinggi khususnya perguruan Tinggi swasta ,ditinjau berdasarkan Metode Balanced ScoreCard dan Strateginya dalam sistem pengukuran Akuntabilitas kinerja , maka Dirjen Pendidikan Tinggi perlu melakukan pengkajian ulang terhadap sistem dan mekanisme teknik dalam sistem produktivitas kinerja yang sudah ditetapkan dan dijalankan serta dampaknya terhadap peningkatan mutu pendidikan dan mutu layanan kinerja agar efektif, komprehensif , terukur dan berimbang dari berbagai aspek . Karena kecenderungan dari sistem evaluasi kinerja terhadap penyelenggaraan pendidikan tinggi saat ini khususnya dalam produktivitas kinerja (akuntabilitas kinerja) sumber daya dalam proses monitoring dan evaluasi yang dilakukan BAN PT, ternyata belum efektif untuk meningkatkan mutu pendidikan dan mutu layanan kinerja maupun sistem pelaporan pertanggungjawaban kerjanya pada masing-masing divisi perguruan tinggi khususnya pendidikan Tinggi swasta yg ada di Jabar. Oleh karenanya perlu upaya yang sungguh-sungguh dan konsisten dalam menggunakan sistem pengukuran kinerja pengawasan dan evaluasi sebagai tolak ukur yang dapat dipertanggungjawabkan secara total, agar mampu meningkatkan mutu pendidikan dan mutu layanan kinerja yang profesional sehingga dapat memuaskan pelanggan.

Pada pengelola lembaga Perguruan Tinggi . (1) Perlu melaksanakan tiga transformasi menuju bekerja dengan sasaran yang jelas dan akuntabel efektif, transformasi menuju bekerja dengan sistem PDCA , dan transformasi menuju bekerja lebih transparan; (2) Perlu membangun character building yang menjadi inti lembaga pendidikan agar mampu bergerak secara dinamis.; (3) Membuat perancangan model strategi Maps dan mengembangkan indikator-indikator mutu/ produk layanan yang ada di PTS termasuk indikator ketercapaian Visi sebagai produk; (4) Membangun konsorsium sistem pengukuran produktivitas kinerja baik dalam lingkup lokal maupun nasional , sehingga dengan berbagai pandangan yang sama , maka proses audit evaluasi/ pengukuran akuntabilitas kinerja dalam akuntabilitas dapat dilakukan antara divisi di lingkungannya yang diharapkan akan membawa hasil yang lebih valid dan akuntabel. (6) Mengelola pendidikannya secara profesional sehingga dapat menjamin produk (lulusan)mereka di masyarakat sebagai pendidik memiliki character building yang handal.

Bagi mahasiswa diharapkan dinamika terselubung :dari sistem yang kompleks atau

recognize the hidden dynamic of the complex system yang chaos, clash, turbulence and paradox, agar self evaluation dan pengukuran kinerja di FKIP PTS khususnya dengan menggunakan standar pengukuran yang lebih relevan dan ,akuntabilitas dari semua aspek perlu dikaji dan diteliti. Lebih lanjut.Khususnya kepada Lembaga PTS yang dijadikan focus penelitian (FKIP UNIBA, FKIP Unswagati dan STKIP Garut), Peran mahasiswa *diharapkan tidak menjadi objek kemajuan dan kesiapan bangsa lain. memperbaiki meningkatkan dan mengembangkan sistem pengajaran yang komprehensif.* Diantaranya *pelaksanaan Penjaminan Mutu (Quality Assurance), ISO dan Telekomfom* terutama dalam system pembelajaran demi efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pendidikan dan mutu layanan kinerja dalam sistem pendidikan, sistem pengorganisasian, sistem anggaran dan sistem pembelajaran serta *facilitating, enabling dan empowering* ,sesegera ditata dan dituntaskan .

BSC sebagai pendekatan *powerfull* dari sebuah system manajemen tersusun atas empat perspektif (*financial, customer, internal process, learning and growth*) dengan pengembangan *Model Strategi Maps* diharapkan dapat mengatasi problema organisasi kelembagaan di FKIP PTS khususnya. Diharapkan peran pendidikan menjadi strategis dan balance untuk seluruh aspek dalam proses Manajemen mutu pendidikan , perlunya lulusan FKIP memenuhi tuntutan pasar dan memuaskan segenap penyelenggara pendidikan, dan terlibat penuh sesuai tupoksi, proses pembelajaran berorientasi kepada kepentingan mahasiswa (*Studen Centred*), berparadigma pengajaran tidak berparadigma belajar lebih menekankan pada pengajaran ,pelatihan' tidak mengabaikan pendidikan yang dialogis. Terpenuhinya SPN/ Dikti dan Mendiknas No223/U/2005 yaitu dalam penyusunan kurikulum, proses pembelajaran keteladanan, kualifikasi PTS indikator kinerja harus menggambarkan tingkat capaian visi , misi , tujuan dan strategi PTS yang ada di Jabar khususnya termasuk pembinaan dan pelayanan pengajaranmelibatkan sektor swasta (*private sector*) masyarakat (*society*)*Sumber daya (Empowering People), dalam bidang Pendidikan Tinggi Swasta.*

Dalam Mekanisme Laporan Pertanggung jawaban (LPJ) secara internal masing-masing satuan pendidikan harus mampu mengukur produktivitas kinerja di PTS.Pengukuran Kinerja selain secara langsung, akuntabilitas kinerja instansi perguruan tinggi swasta juga diusulkan menggunakan pengukuran yang akuntable sebagai contoh penggunaan Metode Balanced ScoreCard dengan pengembangan Strategi Maps, Visi dan misi yang diterapkan harus dapat diukur secara reliable dalam penyusunannya sepenuhnya dapat ditransfer serta melibatkan

ketiga komponen pendidikan (*education*), sektor swasta (*privatesector*) dan masyarakat (*society*), serta pucuk pimpinan nasional selalu mendukung / berkomitmen untuk menjaga eksistensi agar diterima masyarakat; serta pimpinan, dosen, karyawan (tenaga kependidikan) di masa akan datang harus memenuhi kriteria seperti apa yang harus dipenuhi oleh hal-hal yang dapat diajukan untuk mempertajam analisis masa depan penyelenggaraan pendidikan .

Dengan demikian implementasi terhadap peninjauan penyelenggaraan pendidikan melalui Metode Balanced ScoreCard (*BSC*) dengan pengembangan Strategi Maps sebagai suatu pendekatan yang *strategic*, merupakan salah satu terobosan baru terhadap model pengukuran produktivitas Kinerja di Bidang pendidikan, diharapkan mampu menghasilkan sasaran yang *strategik* dan *inisiatif strategik yang komprehensif*, sehingga rencana strategik kelembagaan PTS memiliki *Character Building berjiwa kepemimpinan masa depan yang Terintegrasi secara Utuh dan Kaffah* merupakan pembinaan mentalitas, intelektual dan penstransformasi ilmu yang diterima oleh mahasiswa lebih menekankan pada sistematis dan konstruktivisme tersusun yang ditransfer melalui daya nalar secara logis untuk membentuk kepribadian yang utuh dengan keseimbangan ilmu, iman dan amal dalam pendidikan melalui proses transformasi dan internalisasi ilmu pengetahuan dan nilai islami, melalui pertumbuhan dan perkembangan potensi fitrahnya untuk mencapai keseimbangan dan kesempurnaan hidup dalam aspeknya secara optimal untuk keselarasan masa depan di era informasi dan teknologi, sehingga menjadi Bangsa Yang Besar di Negeri ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Brown, Y.P. dan Strombeck, S.D. (2003). *The Importance of Service Culture in Determining The Relationship Between Transactional Inequity and Customer Satisfaction and Loyalty*
- Burnham, Cravens, D.W. (1997). *Strategic Marketing*. USA Prentice-Hall International
- Choo, Chun Wei & Nick Bontis. (2002). *The Strategic Management of Intellectual Capital and Organizational Knowledge*. New York: Oxford University Press
- Dikti. (2003). "*Rencana Strategis (Renstra) Universitas Pendidikan Indonesia*". Bandung:
- Hunger, J.D. and Wheelen, T.L. (1996). *Strategic Management*. Addison-Wisley Publishing Company, Inc. Diterjemahkan oleh A.J. (2001), Yogyakarta:
- Kaplan, Robert S. dan David P. Norton. (1996). "*Translating Strategy Into Action: The Balanced Scorecard*", Massachusetts : Harvard Business School Press.
- Kaplan, Robert S. dan David P. Norton. (2000). "*Menerapkan Strategi Menjadi Aksi "Balanced Scorecard"*", Erlangga, Jakarta
- Kaplan, Robert S. dan David P. Norton. (2004). "*Strategi Maps*", Harvard Business School Press Boston Massachusetts.
- Karso, (2010). "*Akuntabilitas Kinerja pada PTN (UPI dan UIN Jawa Barat)*". Desertasi
- Lesley, dkk. (2004). *Professional Development for Educational Management*. Jakarta: Grasindo.
- Rosa. ATR. (2010). "*Analisis Penyelenggaraan pendidikan Kepamongprajaan Berdasarkan BSC*" Dan Strategi Maps Desertasi