

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dikembangkan di DISKOMINFO JABAR, dimulai dari penentuan arsitektur pengukuran, penentuan tujuan strategis, dan merancang KPI untuk setiap sasaran strategisnya hingga didapatnya kerangka kerja *scorecard* untuk DISKOMINFO JABAR untuk periode 2010 kemudian dilanjutkan pada perancangan sistem terkomputerisasi sesuai dengan kerangka kerja yang telah dibuat, maka didapatkan bobot dari setiap KPI dari hasil perhitungan sistem yang telah dibuat menggunakan metode *Analytical hierarchy process*, seperti yang disebutkan di bawah ini:

Sasaran strategis pada setiap Kriteria berdasarkan urutan prioritasnya adalah:

1. Kriteria finansial dengan bobot 0.38. Nilai bobot ini menunjukkan bahwa kriteria ini menjadi kriteria prioritas dari empat kriteria pada periode tersebut:
 - a. Efektivitas anggaran (0.75), nilai bobot ini menunjukkan sasaran strategis ini menjadi poin prioritas pada kriteria finansial.
 - a. KPI: Efektivitas anggaran

- b. Anggaran masuk (0.4), nilai bobot ini menunjukkan bahwa sasaran strategis ini adalah prioritas kedua pada kriteria finansial.

- a. KPI: *cash in*

Dari penjabaran di atas, itu artinya point efektivitas anggaran menjadi prioritas utama. Dan untuk meningkatkan kinerja pada poin ini tidak hanya dibutuhkan pembatasan anggaran yang sesuai namun juga pencapaian target kerja yang sesuai dengan batasan anggaran yang telah ditentukan. Dalam hal itu, point efektivitas anggaran ini berkaitan erat dengan pencapaian target kerja.

2. Kriteria pelanggan dengan bobot 0.33, nilai bobot ini menunjukkan bahwa kriteria ini adalah prioritas kedua dari keempat kriteria pada periode tersebut:

- a. Tingkat pelayanan publik. Karena sasaran strategis pada kriteria ini hanya satu, maka tidak dilakukan pembobotan.

- a. KPI: Jumlah pelayanan publik

3. Kriteria bisnis internal dengan bobot 0.21, nilai bobot ini menunjukkan bahwa kriteria ini adalah prioritas ketiga dari keempat kriteria pada periode tersebut:

- a. Tingkat pencapaian target kerja 0.51. Nilai bobot ini menunjukkan bahwa sasaran strategis ini adalah prioritas pertama pada kriteria bisnis internal.

- a. KPI: Pencapaian target kerja

- b. Kepuasan kerja pegawai 0.29. Nilai bobot ini menunjukkan bahwa sasaran strategis ini adalah prioritas kedua pada kriteria bisnis internal.
 - a. KPI: Rata-rata kehadiran pegawai
- c. Kualitas sarana dan prasarana 0.18. Nilai bobot ini menunjukkan bahwa sasaran strategis ini adalah prioritas kedua pada kriteria bisnis internal.
 - a. KPI: Jumlah sarana prasarana layak pakai
- 4. Kriteria pembelajaran dan pertumbuhan dengan nilai bobot 0.12. Nilai bobot ini menunjukkan bahwa kriteria ini adalah prioritas terakhir dari keempat kriteria pada periode tersebut.
 - a. Efektivitas komunikasi 0.75. Nilai bobot ini menunjukkan bahwa sasaran strategis ini adalah prioritas pertama pada kriteria pembelajaran dan pertumbuhan.
 - a. KPI: Jumlah pertemuan
 - b. Kualitas SDM 0.4. Nilai bobot ini menunjukkan bahwa sasaran strategis ini adalah prioritas kedua pada kriteria pembelajaran dan pertumbuhan.
 - a. KPI: Jumlah penugasan

5.2 Saran

Dari hasil penelitian mengenai sistem penilaian kinerja dengan menggunakan metode *balance scorecard*, penulis merekomendasikan beberapa masukan atau saran yang kiranya dapat dijadikan pertimbangan untuk kemajuan sistem ke depannya. Berikut adalah masukan dari penulis:

1. Penggunaan metode *balance scorecard* untuk mengukur kinerja pada instansi pemerintah dapat dilakukan namun harus disertai dengan perancangan yang sesuai partisipasi seluruh pihak dalam organisasi. Karena berbeda dengan perusahaan pencari laba, yang menekankan kriteria finansial sebagai tujuan, namun pada instansi nirlaba/pemerintah kriteria ini bukan dijadikan sebagai tujuan tetapi sebagai batasan. Dan untuk menerapkan sistem atau teknologi informasi yang akhir-akhir ini sudah banyak dijadikan sebagai senjata utama pada berbagai organisasi baik nirlaba maupun pencari laba, demi meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam proses bisnis, maka dikira perlu menerapkan metode pengukuran kinerja yang dapat berjalan dengan sistem dan teknologi informasi yang digunakan, yaitu *IT Balance Scorecard*, seperti yang telah disebutkan pada bab dua.
2. Pengembangan sistem penilaian kinerja ini kiranya dapat dilakukan, dengan menjadikannya sistem yang lebih dinamis sehingga dapat memberikan masukan yang lebih akurat dan *up to date* untuk strategi ke depan bagi instansi yang bersangkutan. Yang dimaksud dengan dinamis di sini adalah, sistem yang telah dibuat pada penelitian ini

belum memungkinkan pengguna untuk mengganti dan menambahkan kriteria, sasaran strategis, dan KPI yang telah ditentukan. Karena pada sistem yang ini kriteria, sasaran strategis, dan KPI dibuat tanpa adanya fitur *update* dan *add*. Maka diharapkan untuk ke depannya, sistem dapat dibuat sedinamis mungkin sehingga memungkinkan pengguna menambah atau mengganti kriteria, sasaran strategis, dan KPI sesuai dengan kondisi eksternal maupun internal instansi, sehingga dapat memberikan laporan kinerja yang lebih akurat.

