ABSTRAK

Universitas Telkom sebagai institusi dengan peran dan posisi strategis dalam pencapaian tujuan nasional dalam bidang pendidikan, perlu melakukan upaya perbaikan secara berkala untuk menciptakan generasi dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkarakter. Oleh karena itu dibutuhkan suatu pengukuran kinerja yang komprehensif untuk melakukan evaluasi performa lembaga dan perencanaan tujuan. Universitas Telkom menerapkan penggunaan Kontrak Manajemen sebagai pengukuran kinerjanya yang berbasis *Balanced Scorecard*, namun terdapat beberapa ketidaksesuaian dalam penyusunan Kontrak Manajemen tersebut yaitu pemberian bobot indikator yang tidak melalui proses terstruktur dan komprehensif sehingga menjadi tidak representatif dalam hasil penyusunannya. Dalam penelitian ini kemudian didapatkan hasil yaitu terdapat beberapa indikator yang setelah melalui pembobotan ulang dengan pendekatan *Analytical Hierarchy Process* didapatkan hasil bobot yaitu perspektif *Financial* mendapatkan bobot sebesar 34,1%, perspektif *Customer* berbobot 28,3%, perspektif *Internal Business Process* mendapat bobot sebesar 19,5%, dan perspektif *Learning & Growth* berbobot 18,1%. Perubahan ini kemudian dapat mempengaruhi 3 aspek kegiatan yaitu pada Tahap Penyusunan, Tahap Pengukuran Kinerja, dan Tahap Evaluasi