

ABSTRAK

Sebagai institusi pendidikan, Universitas Telkom Bandung mempunyai strategi untuk mengembangkan dan mencapai tujuan peningkatan di bidang pendidikan. Universitas Telkom Bandung menetapkan target-target yang akan dicapai kedepannya berdasarkan penurunan dari visi dan misi yang tertuang dalam Rencana Strategis. Dalam Rencana Strategis, tertuang sasaran strategis yang harus dicapai yang kemudian di *breakdown* kedalam indikator penilaian kinerja yang disebut Kontrak Manajemen. Universitas Telkom menggunakan alat pengukuran kinerja Kontrak Manajemen berbasis *Balanced Scorecard*, namun dalam penyusunannya masih terdapat ketidaksesuaian dalam hal pembobotan. Telah dilakukan sebuah wawancara dalam perancangan Kontrak Manajemen, pembobotan masih dilakukan secara manual dan hanya mengandalkan musyawarah dan persetujuan dari pihak Yayasan Pendidikan Telkom. Selain itu, dilakukan *preliminary studi* untuk mengetahui masalah Kontrak Manajemen berdasarkan apa yang dirasakan *user*, hanya terdapat 78% responden yang setuju dengan kesesuaian bobot Kontrak Manajemen dengan beban pekerjaan. Artinya, ada 22% dari responden yang memilih tidak setuju. Berarti, belum semua responden merasakan kesetaraan bobot dilingkup pekerjaannya yang menyebabkan kurang efektifnya Kontrak Manajemen dalam meningkatkan kinerja staf di Universitas Telkom. Hal inilah yang perlu dilakukan sebuah evaluasi pada penentuan bobot dan perlu diperbarui oleh Universitas Telkom. Dalam penelitian ini, dilakukan pembobotan ulang empat perspektif *balanced scorecard* dengan menggunakan metode *Analytic Network Process* sehingga didapatkan hasil bobot *Financial* sebesar 22%, *Customer* 21%, *Internal Business Process* 30% dan *Learning and Growth* 27% . Sedangkan untuk penurunan bobot masing-masing indikator menggunakan metode *Analytic Hierarchy Process*. Metode ini lebih sederhana namun memiliki akurasi lebih tinggi karena berdasarkan penurunan kepentingan sasaran strategis langsung dan dipertimbangkan hubungan secara keseluruhan antar indikator serta perspektifnya. Selain itu, dengan dilakukannya pembobotan ulang dengan kedua metode dapat mengurangi waktu proses penyusunan. Perbedaan bobot usulan dengan eksisting ini bisa mempengaruhi tingkat prioritas kinerja staff, sehingga hal tersebut bisa mempengaruhi proses kinerja staff Universitas Telkom.

Kata kunci : *Analytic Network Process*, *Analytic Hierarchy Process*, *Balanced Scorecard*, Kontrak Manajemen, Sasaran Strategis