

ANALISIS PENGUKURAN KINERJA SERTA UPAYA PERBAIKAN MENGGUNAKAN METODE *PERFORMANCE PRISM* DAN *TRAFFIC LIGHT SYSTEM*

Aditya Widiatoro

Abstrak PT EEI merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi transformator daya. Pada proses produksinya perusahaan mengalami tingkat kinerja yang rendah sehingga menyebabkan adanya keterlambatan saat produksi dan menurunnya tingkat output. Perusahaan juga belum mengetahui aspek-aspek dalam pengukuran kinerja karyawan serta upaya perbaikan yang akan dilakukan agar tercapainya target produksi untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, pada penelitian ini dilakukan pengukuran kinerja perusahaan dengan tujuan untuk mengetahui aspek-aspek yang berdampak pada kinerja perusahaan serta upaya perbaikan yang akan dilakukan untuk mencapai target produksi dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Metode yang digunakan untuk permasalahan tersebut yaitu metode Performance Prism untuk menentukan Key Performance Indicator pada perusahaan, metode Analytical Hierarchy Process untuk menentukan bobot dari setiap kpi, metode Objective Matrix dan Traffic Light System untuk melakukan scoring pada KPI yang telah ditentukan. Dalam melakukan pengolahan data dibantu dengan menggunakan software Bussines Performance Management SG. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diketahui aspek-aspek pada tingkat kinerja perusahaan yaitu stakeholder kepuasan, stakeholder kontribusi, stakeholder strategi, stakeholder proses, dan stakeholder kapabilitas. Dari kelima prespektif tersebut didapatkan 25 Key Performance Indicator untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Serta melakukan upaya perbaikan yang telah diberikan sehingga kegiatan produksi dapat berjalan lancar dan kinerja perusahaan dapat meningkat.

Kata Kunci : *Pengukuran kinerja, produktivitas, performance prism, traffic light system, analytical hierarchy proces*

Abstract PT EEI is a manufacturing company that produces power transformers. In the production process, the company experienced a low level of performance, causing delays in production and decreased output levels. The company also does not yet know the aspects of measuring employee performance and the improvement efforts that will be made in order to achieve production targets to improve company performance. Therefore, in this study, company performance was measured with the aim of knowing aspects that impact company performance and improvement efforts to be made to achieve production targets in improving company performance. The method used for this problem is the Performance Prism method to determine Key Performance Indicators in the company, the Analytical Hierarchy Process method to determine the weight of each KPI, the Objective Matrix method and the Traffic Light System to score on predetermined KPIs. In carrying out data processing, assistance was carried out using SG Business Performance Management software. Based on the results of this study, it is known that aspects at the level of company performance are satisfaction stakeholders, contribution stakeholders, strategy stakeholders, process stakeholders, and capability stakeholders. From these five perspectives, 25 Key Performance Indicators were obtained to improve company performance. As well as carrying out improvement efforts that have been provided so that production activities can run smoothly and company performance can increase.

Keywords : *Performance measurement, productivity, performance prism, traffic light system, analytical hierarchy process*

I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini dalam dunia bisnis mengharuskan suatu perusahaan untuk mampu berkompetisi dengan industri serupa.

Berkembangnya perindustrian yang cukup pesat mampu menyebabkan persaingan antar perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya. Setiap perusahaan mengharapkan agar perusahaannya dapat memenuhi keinginan dan kebutuhan dari para konsumen secara maksimal.

Maka dari itu, suatu perusahaan membutuhkan analisis dan pengukuran kinerja untuk mengevaluasi kinerja suatu perusahaan serta dilanjutkan dengan memberikan usulan perbaikan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan.

Menurut Mangkunegara. A.P (2000 : 67), Prestasi kerja atau kinerja adalah hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas kerja yang dimiliki atau dicapai seorang pekerja dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja juga merupakan suatu kondisi yang harus diketahui oleh pihak tertentu untuk mengetahui dan melihat pencapaian hasil kerja pada sebuah instansi yang dihubungkan dengan visi dan misi yang diterapkan pada organisasi atau perusahaan tersebut sebagai upaya mengetahui dampak negatif maupun positif dari kebijakan - kebijakan operasional yang sudah lakukan.

Pengukuran kinerja menjadi salah satu hal penting dan memiliki pengaruh yang besar pada kelangsungan aktivitas produksi karena pengukuran kinerja merupakan indikator yang menentukan keberhasilan dari produktivitas yang sedang berlangsung. Angka kepuasan yang tinggi akan meningkatkan aktivitas produksi perusahaan serta akan menghasilkan sebuah keuntungan bagi perusahaan dan begitu juga sebaliknya, kepuasan yang rendah akan membuat aktivitas perusahaan menjadi menurun serta mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus memiliki strategi yang tepat, supaya bisa memiliki sumber daya yang maksimal dan menciptakan produktivitas. Agar dapat melakukan hal yang berkelanjutan (*sustainability*) untuk setiap *stakeholder* yang dimilikinya, perusahaan harus bisa memahami semua *stakeholder* yang terlibat dalam proses bisnis ini. Dengan hal itu, perusahaan dapat mengatur ukuran kinerja yang tepat bagi semua pihak yang terkait, cara untuk mengetahui tingkat performansi yang baik perlu dilakukan perancangan pengukuran kinerja pada seluruh aspek perusahaan, mulai dari implementasi dari visi misi, strategi objektif, target, proses, dan kapabilitas yang melibatkan seluruh *stakeholder*.

PT Elsewedy Electric memproduksi transformator daya dengan beberapa jenis. Transformator daya ini berfungsi sebagai penyalur tegangan yang lebih tinggi maupun ke tegangan yang lebih rendah. Pada proses produksinya perusahaan mengalami tingkat produksi yang rendah sehingga menimbulkan

permasalahan dalam aktivitas produksinya yang menyebabkan adanya keterlambatan saat produksi serta mengakibatkan menurunnya tingkat *output*. Berikut disajikan Tabel 1 jumlah produksi pada bulan juli 2021 sampai juni 2022.

Tabel 1. Jumlah Produksi Pada Bulan Juli 2021 sampai Juni 2022

Periode	Rencana Produksi	Aktual Produksi	Keterangan
Juli	8	1	Tidak Mencapai Target
Agustus	11	7	Tidak Mencapai Target
September	8	8	Tercapai
Oktober	10	2	Tidak Mencapai Target
November	12	2	Tidak Mencapai Target
Desember	9	6	Tidak Mencapai Target
Januari	4	3	Tidak Mencapai Target
Februari	5	4	Tidak Mencapai Target
Maret	9	3	Tidak Mencapai Target
April	13	7	Tidak Mencapai Target
Mei	10	5	Tidak Mencapai Target
Juni	7	4	Tidak Mencapai Target

Berdasarkan pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa adanya penurunan pada jumlah produksi yang direncanakan untuk bulan tersebut dengan produksi yang dihasilkan pada bulan tersebut. Hasil yang didapatkan berdasarkan data pada transformator daya yang sudah lulus dalam tes pengujian.

II. METODE DAN PROSEDUR

Penelitian dan pengambilan data dilakukan secara langsung di PT Elsewedy Electric Indonesia dengan cara wawancara, dokumentasi, observasi, dan membuat daftar pertanyaan untuk mendukung penelitian dalam bentuk kuesioner. Kuesioner yang disebar bersifat pembobotan dengan perbandingan berpasangan yang bentuknya sedikit dirubah dari bentuk asalnya dengan tujuan untuk mempermudah responden memahaminya dan kuesioner pengukuran kinerja aktual, selain itu juga melakukan studi pustaka untuk menunjang proses penelitian.

Proses penelitian diawali dengan melakukan observasi untuk mengetahui keadaan lapangan dan melakukan wawancara kepada pihak – pihak terkait. Hasil dari observasi dan wawancara didapatkan permasalahan yang ada

seperti aspek – aspek dalam pengukuran kinerja karyawan sebagai evaluasi tingkat kinerja perusahaan, belum adanya upaya perbaikan yang akan dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, dan belum tercapainya aktual produksi dari rencana produksi yang mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja perusahaan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data hasil kuesioner terkait *Key Performance Indicator* yang disesuaikan berdasarkan kondisi perusahaan. Data yang sudah didapatkan akan diolah untuk pembobotan KPI dengan metode AHP, menghitung Rasio Inkonsistensi dengan *software* BPMSG, dan melakukan *scoring system* dengan metode *Objective Matrix* dan *Traffic Light System*. Tahap selanjutnya adalah menganalisis data pencapaian kinerja perusahaan dengan merencanakan usulan perbaikan yang akan dilakukan pada *Key performance Indicator* yang mengalami masalah sehingga tingkat kinerja perusahaan dapat meningkat.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

PEMBOBOTAN KPI DENGAN METODE AHP

Setelah dilakukan penentuan *key performance indicator* pada pengumpulan data sebelumnya, berikutnya adalah membuat kuesioner yang nantinya akan diberikan kepada manajer yang ada di PT Elsewedy Electric yang selanjutnya diberi bobot sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Ketentuan dari bobot yang dibuat tersebut diolah menggunakan metode *Analytical Hierarchy Proses* (AHP) yang akan digunakan untuk kepentingan *key performance indicator*.

Pembobotan pada tahap ini dilakukan sebanyak tiga kali, yaitu pembobotan antar setiap *stakeholder*, pembobotan antar setiap presepektif *performance prism*, dan pembobotan antar setiap KPI dalam setiap presepektif *performance prism*. Dari ketiga pembobotan diatas akan menghasilkan nilai KPI secara keseluruhan. Nilai pembobotan KPI secara keseluruhan didapatkan dari perkalian setiap bobot *stakeholder*, bobot presepektif *performance prism*, dan bobot KPI dalam setiap presepektif *performance prism*. Dalam menentukan pembobotan *stakeholder*, presepektif *performance prism*, dan KPI digunakannya *software online* yaitu AHP OS

BPMSG (*Bussines Performance Management Singapore*).

A. Pembobotan Stakeholder

Pembobotan *stakeholder* pada tahap ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner atau angket kepada manajer perusahaan. Berikut disajikan Tabel 2 pembobotan *stakeholder*.

Tabel 2. Pembobotan *Stakeholder*

<i>Stakeholder</i>	Bobot	Skor
Pimpinan	43.8%	1
Karyawan	21.0%	3
Supplier	5.0%	5
Customers	23.4%	2
Masyarakat	6.8%	4

Berdasarkan hasil dari pembobotan di atas dapat diketahui bahwa *stakeholder* pimpinan memiliki bobot tertinggi yaitu sebesar 43.8%. Hal tersebut memberikan informasi bahwa pimpinan memiliki tanggung jawab yang besar dan andil dalam kinerja perusahaan. Berdasarkan hasil data yang didapat melalui *software* dapat diketahui bahwa nilai *consistency ratio* sebesar 4% yang berarti dibawah 10 atau 0.1 sehingga pembobotan *stakeholder* dapat diterima.

B. Pembobotan Antar Prespektif *Performance Prism* Setiap *Stakeholder*

Setelah melakukan proses pembobotan antar *stakeholder*, maka tahap selanjutnya adalah melakukan pembobotan antar presepektif *performance prism*. Berikut disajikan Tabel 3 pembobotan antar presepektif *performance prism*.

Tabel 3. Pembobotan Antar Prespektif *Performance Prism*

Prespektif	Kode	Bobot	Skor
<i>Performance Prism</i>			
Kepuasan	PP-1	3.1%	5
Kontribusi	PP-2	14.5%	3
Strategi	PP-3	45.1%	1
Proses	PP-4	31.4%	2
Kapabilitas	PP-5	5.9%	4

Dari hasil pembobotan di atas diketahui bahwa presepektif strategi memiliki bobot paling tinggi yaitu 45.1% dan paling rendah yaitu kepuasan dengan bobot 3.1%. Berdasarkan hasil dari yang

didapat melalui *software* diketahui bahwa nilai *consistency ratio* sebesar 4,8% yang berarti dibawah 10 atau 0,1 sehingga pembobotan dapat diterima.

C. Pembobotan Antar KPI dalam Setiap Prespektif Performance Prism

Langkah selanjutnya yaitu menghitung bobot antar setiap KPI *performance prism*. Berikut hasil pembobotan menggunakan *software*.

a. KPI Pimpinan

Berdasarkan perhitungan bobot KPI pimpinan dapat diketahui bahwa kriteria kualitas hasil produksi memiliki bobot paling tinggi yaitu 49.3% dengan nilai *consistency ratio* sebesar 5.8% yang berarti kurang dari 10 atau 0,1 sehingga pembobotan dapat diterima. Berikut disajikan Tabel 4 pembobotan KPI pimpinan.

Tabel 3. Pembobotan KPI Pimpinan

Key Performance Indicator	Kode	Bobot	Skor
Kualitas hasil produksi	P-1	49.3%	1
Efisiensi biaya produksi	P-2	23.3%	2
Meningkatkan SDM	P-3	9.8%	4
Melakukan rapat evaluasi	P-4	13.5%	3
Ketelitian stakeholder yang terlibat	P-5	4.2%	5

b. KPI Karyawan

Berdasarkan perhitungan bobot KPI karyawan dapat diketahui bahwa kriteria membuat produk yang baik memiliki bobot paling tinggi yaitu 42.5% dengan nilai *consistency ratio* sebesar 2.1% yang berarti kurang dari 10 atau 0,1 sehingga pembobotan dapat diterima. Berikut disajikan Tabel 5 pembobotan KPI karyawan.

Tabel 5. Pembobotan KPI Karyawan

Key Performance Indicators	Kode	Bobot	Skor
Membuat produk yang baik	K-1	42.5%	1

Produktivitas	K-2	28.0%	2
Kenyamanan dalam bekerja	K-3	9.2%	4
Pemberian apresiasi kepada karyawan yang unggul	K-4	8.0%	5
Kritik dan saran kepada pimpinan	K-5	12.2%	3

c. KPI Supplier

Berdasarkan perhitungan bobot KPI *supplier* dapat diketahui bahwa kriteria kepercayaan terhadap bahan yang dikirim memiliki bobot paling tinggi yaitu 42.6% dengan nilai *consistency ratio* sebesar 2.3% yang berarti kurang dari 10 atau 0,1 sehingga pembobotan dapat diterima. Berikut disajikan Tabel 6 pembobotan KPI *supplier*.

Tabel 6. Pembobotan KPI *Supplier*

Key Performance Indicators	Kode	Bobot	Skor
Kesesuaian barang dan harga	S-1	5.6%	4
Pengiriman tepat waktu	S-2	5.1%	5
Target yang ditetapkan terpenuhi	S-3	29.3%	2
Tingkat perencanaan kebutuhan bahan	S-4	17.4%	3
Kepercayaan terhadap produk yang dikirim	S-5	42.6%	1

d. KPI Customer

Berdasarkan perhitungan bobot KPI *customer* dapat diketahui bahwa kriteria penyelesaian produk tepat waktu memiliki bobot paling tinggi yaitu 52.3% dengan nilai *consistency ratio* sebesar 6.6% yang berarti kurang dari 10 atau 0,1 sehingga pembobotan dapat diterima. Berikut disajikan Tabel 7 pembobotan KPI *customer*.

Tabel 7. Pembobotan KPI *Customer*

Key Performance Indicators	Kode	Bobot	Skor
Penyelesaian produk tepat waktu	C-1	52.3%	1

Memberikan kritik & saran kepada perusahaan	C-2	7.0%	3
Meningkatkan jumlah pelanggan	C-3	6.6%	5
Penanganan kebutuhan yang cepat	C-4	27.1%	2
Pengukuran kebutuhan & keinginan pasar	C-5	7.0%	4

Tersedianya lapangan kerja	M-1	31.7%	2
Adanya kegiatan bakti sosial	M-2	7.9%	4
Kemudahan dalam kerja sama	M-3	41.8%	1
Melakukan kegiatan sosial	M-4	12.4%	3
Rencana kegiatan sosial	M-5	6.2%	5

e. KPI Masyarakat Sekitar
 Berdasarkan perhitungan bobot KPI masyarakat sekitar dapat diketahui bahwa kriteria kemudahan dalam kerja sama memiliki bobot paling tinggi yaitu 41.8% dengan nilai *consistency ratio* sebesar 5.5% yang berarti kurang dari 10 atau 0,1 sehingga pembobotan dapat diterima. Berikut disajikan Tabel 8 pembobotan KPI masyarakat sekitar.

Tabel 8. Pembobotan KPI Masyarakat Sekitar
Key Performance Indicators

D. KPI yang Diprioritaskan dan Target Perusahaan

Setelah dilakukan pembobotan dari masing-masing KPI, maka tahapan selanjutnya yaitu menentukan KPI yang diprioritaskan dengan mengambil 3 KPI dari setiap *stakeholder* berdasarkan nilai bobot yang paling besar untuk dilakukan proses pengolahan *score* dengan metode *Objective Matrix* dan *Traffic Light System*. Berikut disajikan Tabel 9 KPI yang diprioritaskan dan Tabel 10 target perusahaan yang dicapai pada tahun 2023 dan 2024.

Tabel 9. KPI yang Diprioritaskan

<i>Stakeholder</i>	Kode	<i>Key Performa Indicators</i>	Bobot
Supplier	S-5	Kepercayaan terhadap produk yang dikirim	42,6
	S-3	Target yang ditetapkan terpenuhi	29,3
	S-4	Tingkat perencanaan kebutuhan bahan	17,4
Customer	C-1	Penyelesaian produk tepat waktu	52,3
	C-4	Penanganan kebutuhan yang cepat	27,1
	C-2	Memberikan kritik & saran kepada perusahaan	7
Pimpinan	P-1	Kualitas hasil produksi	49,3
	P-2	Efisiensi biaya produksi	23,3
	P-4	Melakukan rapat evaluasi	13,5
Masyarakat	M-3	Kemudahan dalam kerja sama	41,8
	M-1	Tersedianya lapangan kerja	31,7
	M-4	Melakukan kegiatan sosial	12,4
Karyawan	K-1	Membuat produk yang baik	42,5
	K-2	Produktivitas	28
	K-5	Kritik dan saran kepada pimpinan	12,2

Tabel 10

Kode	<i>Key Performa Indicators</i>	Target Maks (%)	Target Min (%)	Terburuk (%)	2023 (%)	2024 (%)
S-5	Kepercayaan terhadap produk yang dikirim	90	75	60	73	77
S-3	Target yang ditetapkan terpenuhi	100	80	65	82	86
S-4	Tingkat perencanaan kebutuhan bahan	95	80	70	68	71

C-1	Penyelesaian produk tepat waktu	100	80	70	67	70
C-4	Penanganan kebutuhan yang cepat	85	65	45	77	81
C-2	Memberikan kritik & saran kepada perusahaan	80	65	50	43	45
P-1	Kualitas hasil produksi	100	85	75	88	92
P-2	Efisiensi biaya produksi	95	85	70	88	92
P-4	Melakukan rapat evaluasi	80	70	40	70	74
M-3	Kemudahan dalam kerja sama	80	50	35	72	76
M-1	Tersedianya lapangan kerja	80	55	40	40	42
M-4	Melakukan kegiatan sosial	65	45	35	46	48
K-1	Membuat produk yang baik	100	80	65	82	86
K-2	Produktivitas	95	80	65	80	84
K-5	Kritik dan saran kepada pimpinan	60	45	35	55	58

E. Scoring System Menggunakan Metode Objective Matrix dan Traffic Light System

Setelah melakukan proses pembobotan untuk masing – masing KPI, maka tahapan selanjutnya yaitu melakukan *scoring* (perhitungan) dengan metode *Objective Matrix* dan metode *Traffic Light System*. Dalam perhitungan skala performansi ada 3 level standar sebagai acuan. Level 10 menjadi target maksimum yang akan dicapai oleh perusahaan. Level 0 menjadi skala dengan performansi terburuk yang pernah terjadi. Sedangkan level 3 menjadi target minimal yang akan dicapai oleh perusahaan. Untuk mencari nilai aktual pada setiap level, menggunakan rumus sebagai berikut,

$$P(x) = Y_0 + \frac{Y_1 - Y_0}{X_1 - X_0} (x - x_0)$$

Keterangan:

P(x) = Interval angka antara level *High* dan level

Low X1 = Level *High*

X0 = Level *Low*

Y1 = Angka pada level *Max* pada target perusahaan

Y0 = Angka pada level *Min* pada target perusahaan

X = *Score* atau level

Untuk setiap level (*score*) menggunakan X1 = 10 dan X0 = 3

Setelah mendapatkan nilai aktual pada setiap level, maka langkah yang akan dilakukan selanjutnya adalah mencari nilai yang mendekati performansi yang sudah dicapai. Apabila termasuk dalam performansi yang baik maka diberi warna hijau, jika termasuk dalam performansi yang cukup maka diberi warna kuning, dan jika termasuk dalam performansi yang buruk diberi warna merah. Tentukan *score* masing – masing KPI dengan cara melihat nilai pada setiap level yang mendekati nilai performansi. Nilai *value* didapatkan dari *score* dikalikan dengan bobot KPI. Untuk menghitung nilai *performance* indikator adalah hasil penjumlahan seluruh value KPI, sehingga nilai *performance* indikator adalah 19,20. Berikut disajikan Tabel 11 *scoring system objective matrix* dan *traffic light system*.

Tabel 11. Scoring System Objective dan Traffic Light System

KPI	S-5	S-3	S-4	C-1	C-4	C-2	P-1	P-2	P-4	M-3	M-1	M-4	K-1	K-2	K-5
<i>Performance</i>	77	86	71	70	81	45	92	92	74	76	42	48	86	84	58
10	90	100	95	100	85	80	100	95	80	80	80	65	100	95	60
9	88	97	93	97	82	76	98	94	79	76	76	62	97	93	58
8	86	94	91	94	79	73	96	92	77	71	73	59	94	91	56
7	84	91	89	91	76	69	94	91	76	67	69	56	91	89	54
6	81	89	86	89	74	66	91	89	74	63	66	54	89	86	51
5	79	86	84	86	71	62	89	88	73	59	62	51	86	84	49
4	77	83	82	83	68	59	87	86	71	54	59	48	83	82	47
3	75	80	80	80	65	55	85	85	70	50	55	45	80	80	45
2	73	77	78	77	62	51	83	84	69	46	51	42	77	78	43
1	71	74	76	74	59	48	81	82	67	41	48	39	74	76	41
0	69	71	74	71	56	44	79	81	66	37	44	36	71	74	39
<i>Score</i>	4	5	0	0	8	0	6	8	6	9	0	4	5	5	9
<i>Bobot</i>	0,42	0,29	0,17	0,52	0,27	0,70	0,49	0,23	0,13	0,41	0,31	0,12	0,42	0,28	0,12
<i>Value</i>	1,68	1,45	0,00	0,00	2,16	0,00	2,94	1,84	0,78	3,69	0,00	0,48	2,10	1,40	1,08

IV KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan maka dapat disimpulkan berdasarkan tujuan dari penelitian dengan menggunakan metode *performance prisme* diketahui dari aspek – aspek yang berdampak pada tingkat kinerja perusahaan yaitu *stakeholder*, kepuasan, *stakeholder* kontribusi, *stakeholder* strategi, strategi proses, dan *stakeholder* kapabilitas. Dari kelima prespektif tersebut didapatkan 25 *Key Performance Indicator* diantaranya; (1) 5 KPI dari Stakeholder Pimpinan yaitu P-1 (Kualitas hasil produksi yang baik), P-2 (Efisiensi biaya produksi), P-3 (Meningkatkan SDM), P-4 (Melakukan rapat evaluasi), dan P-5 (Ketelitian para stakeholder yang terlibat), (2) 5 KPI Stakeholder Karyawan yaitu, K-1 (Membuat produk yang baik), K-2 (Produktivitas karyawan), K-3 (Kenyamanan dalam bekerja), K-4 (Pemberian apresiasi kepada karyawan yang unggul), dan K-5 (Memberikan kritik dan saran kepada pimpinan), (3) 5 KPI *Stakeholder* Pemasok (*Supplier*) yaitu, S-1 (Kesesuaian barang dan harga), S-2 (Pengiriman tepat waktu), S-3 (Target yang ditetapkan terpenuhi), S-4 (Tingkat perencanaan kebutuhan bahan), dan S-5 (Kepercayaan terhadap produk yang dikirim), (4) 5 KPI *Stakeholder* Pelanggan (*Customer*) yaitu, C-1 (Penyelesaian produk tepat waktu), C-2 (Memberikan kritik dan saran kepada perusahaan), C-3 (Meningkatkan jumlah pelanggan), C-4 (Penanganan keluhan yang cepat), dan C-5 (Pengukuran kebutuhan dan keinginan pasar), dan (5) 5 KPI *Stakeholder*

Masyarakat yaitu, M-1 (Tersedianya lapangan kerja bagi masyarakat sekitar), M-2 (Adanya kegiatan sosial), M-3 (Kemudahan dalam kerja sama dalam masyarakat), M-4 (Melakukan kegiatan sosial), dan M-5 (Rencana kegiatan sosial).

Upaya perbaikan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah sebagai berikut: (1) KPI S-4 (Tingkat Perencanaan Kebutuhan Bahan) yaitu kebutuhan bahan yang tidak sesuai dengan kondisi *stockroom* perusahaan dapat berdampak pada proses produksi. Perusahaan diharapkan melakukan kegiatan *stock opname* terkait bahan produksi yang akan digunakan setiap 2 minggu sekali sehingga perencanaan kebutuhan bahan dapat berjalan dengan optimal, (2) KPI C-1 (Penyelesaian produk tepat waktu) yaitu adanya keterlambatan pada proses produksi menyebabkan produk yang dihasilkan tidak dapat selesai tepat waktu. Hal tersebut akan berdampak pada permintaan *customer* yang menginginkan produk yang dipesan selesai tepat waktu. Perusahaan seharusnya membuat penjadwalan produksi agar proses produksi dapat berjalan sesuai dengan target yang ditentukan, (3) KPI C-2 (Memberikan kritik dan saran kepada perusahaan) yaitu tingkat kepuasan *customer* memiliki dampak terhadap produk dan pelayanan lain yang diberikan perusahaan. *Customer* dapat memberikan kritik dan saran kepada perusahaan sebagai bentuk penilai kepuasan terhadap produk yang dihasilkan. Hal itu akan digunakan sebagai bahan evaluasi kinerja perusahaan sehingga perusahaan dapat memperbaiki kinerjanya untuk lebih baik lagi,

dan (4) KPI M-1 (Tersedianya lapangan kerja) yaitu tingginya aktivitas produksi yang dilakukan perusahaan untuk menghasilkan produk yang selesai tepat waktu menyebabkan adanya kebutuhan untuk menambah pekerja dalam memaksimalkan kegiatan produksi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan membuka kegiatan *recruitment* staff baru dan harus dilakukan beberapa tahapan untuk mencapai posisi sebagai staff yang lainnya. Pada proses melamar ke perusahaan akan lebih mudah ketika berkas-berkas dikirim melalui email atau web perusahaan sehingga pihak HRD merasa lebih nyaman saat melakukan proses tersebut.

REFERENCES

- [1] Afifah, A., Syakhroni, A., & Khoiriyah, N. (2022). *Performance Measurement Analysis Of Pt Pijar Sukma Using Performance Prism, Analytical Hierarchy Process (Ahp), And Objective Matrix (Omax) Methods. Journal of Applied Science and Technology*, 2(01), 34-41.
- [2] Anthony dan Govindarajan. (2005). *Management Control System*, Edisi 11, Penerjemah: F.X. Kurniawan Tjakrawala, dan Krista. Salemba Empat. Jakarta.
- [3] Armstrong, Michael, (2004). *Performance Management*. Tugu. Jogjakarta
- [4] Asropi. (2007). *Membangun Key Performance Indicator Lembaga Pelayanan Publik*. Manajemen Pembangunan, Nomor 57/I/Tahun XVI
- [5] Cahyadi, U., & Aziz, R. A. (2022). Perancangan *Key Performance Indicator* Untuk Mengukur Kinerja di Aromanis Ebeg Karangpawitan Garut Menggunakan Metode *Performance Prism*. *Jurnal Kalibrasi*, 20(1), 60- 67.
- [6] Ginting, R. (2010). *Perancangan Produk*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [7] Hariyanto, S., & Saputra, C. A. Penentuan KPI dan Bobot KPI di CV Calosa Malang dengan Pendekatan Metode *Performance Prism* dan *Analythic Hierarchy Process*. [8] Sudiarmoko, Syamsuri, and Suwarno, "Analisis Aspek Finansial Terhadap Persistensi Laba," *Sci. J. ...*, vol. 4, no. 1, pp. 121–130, 2021, [Online]. Available: <https://www.ojsrustek.org/index.php/SJR/article/view/254>.
- [8] Hermanto, H., & Pandiangan, R. (2022). Menggunakan Metode *Performance Prism* Dalam Merancang Sistem Pengukuran Kinerja Perusahaan. *Jurnal Syntax Admiration*, 3(3), 583-592.
- [9] Maulani, G., Qhoirunnisa, K. N., & Mulyani, T. Sistem Informasi *Key Performance Indicator* Penjualan Metode OMAX berbasis Web *System Application*.
- [10] Nasution, A. H. (2006). *Manajemen Industri*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- [11] Neely, A.D., and Adams, C.(a), (2000). *Perpectives on Performances: The Performance Prism, Centre for Business Performance, Cranfield School of Management*, UK
- [12] Neely, A.D., and Adams, C.(b), (2000). *The Performance prism Can Boost M & A Success, Centre for Business Performance, Cranfield School of Management*, UK
- [13] Neely, A.D., and Adams, C.(c), (2000). *The Performance Prism in Practice, Centre for Business Performance, Cranfield School of Management*, UK
- [14] Novita, E., Marxoni, E., & Welly, W. (2021). Pengukuran Kinerja Dengan Metode *Performance Prism*. Inaque: *Journal of Industrial and Quality Engineering*, 9(1), 49-61.
- [15] Rahadi, Dr. Dedi Rianto. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Tunggal Mandiri Publishing. Malang
- [16] Rahmadhani, H. (2018). *Analytical Hierarchy Process (AHP) Teknik Penentuan Strategi Daya Saing Kerajinan Bordir*. Sleman: CV BUDI UTAMA
- [17] Rosyidah, M., & Saputra, D. (2019). Penentuan *Key Performance Indicators* (KPI) Dengan Metode *Performance Prism* (Studi Kasus Program Studi Teknik Industri Universitas Muhammadiyah Palembang). *Integrasi: Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 4(1), 17-23.
- [18] Ulum, B. (2019). Usulan perbaikan kinerja perusahaan dengan menggunakan metode *Performance PRISM* dan *Analytical Hoerarchy Process* (AHP) di CV. Robert Jaya Sejahtera. *Performa: Media Ilmiah Teknik Industri*, 17(2).

- [19] Wahyuni, H.C. ST., MT. (2017). Analisa Produktivitas. Sidoarjo: UMSIDA Press
- [20] Wardhani, M. A. (2022). Pengukuran Kinerja PT Mangul Jaya dengan Metode *Performance Prism*. *SIJIE Scientific Journal of Industrial Engineering*, 3(1), 58-61.
- [21] Widodo, A., & Adib, M. S. (2018). Penerapan Performance Prism, AHP dan *Objective Matrix* Sebagai Alat Ukur Kinerja pada Ukm Pengolahan Ikan di Kabupaten Rembang. *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 13(2), 186-209
- [22] Wijaya, C. dan Ojak Manurung. (2021). Produktivitas Kerja. Jakarta: KENCANA.

