

Pengukuran Kinerja PT Mangul Jaya dengan Metode *Performance Prism*

Mentari Ayusita Wardhani

Abstrak— PT Mangul Jaya adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri footwear manufacture. Selama ini sistem pengukuran kinerja di PT Mangul Jaya dinilai belum efektif karena tidak merepresentasikan kinerja organisasi secara komprehensif dan integratif. Oleh sebab itu pengukuran kinerja perlu dilakukan oleh PT Mangul Jaya dengan menggunakan metode *Performance Prism* dan *Scoring Objective Matrix (OMAX)* agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara maksimal. *Performance Prism* merupakan suatu metode pengukuran yang menggambarkan kinerja organisasi dari sisi kepuasan stakeholder, kontribusi stakeholder, strategi, proses, dan kapabilitas yang terintegrasi dengan seluruh stakeholder di perusahaan. Pengukuran kinerja dalam penelitian ini dilakukan dengan melalui beberapa tahap seperti pembobotan dengan *Analytical Hierarchy Process* untuk mengetahui skala prioritas dari KPI, scoring system dengan metode *OMAX* dan *Traffic Light System* untuk mengetahui skor aktual dan performansi perusahaan. Dari hasil pengukuran kinerja PT Mangul Jaya, perusahaan mendapat nilai performansi sebesar 6,66 dan terdapat 25 KPI dengan performansi maksimal sesuai dengan harapan perusahaan, 27 KPI dalam performansi cukup baik, dan 1 KPI dalam performansi sangat rendah atau kurang baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perusahaan memiliki performansi cukup baik namun perlu memperbaiki 1 KPI berkategori merah dan 27 KPI berkategori kuning agar perusahaan dapat meningkatkan keseluruhan kinerjanya secara maksimal.

Kata Kunci— Pengukuran Kinerja, *Performance Prism*, *Objective Matrix*, *Traffic Light*

Abstract — *PT Mangul Jaya is a company engaged in the footwear manufacturing industry. During this performance measurement system at PT Mangul Jaya has not been considered effective because it does not represent the organization's performance comprehensively and integratively. Therefore, performance measurement needs to be carried out by PT Mangul Jaya using the Performance Prism and Scoring Objective Matrix (OMAX) methods in order to optimally improve company performance. Performance Prism is a measurement method that describes organizational performance in terms of stakeholder satisfaction, stakeholder contributions, strategies, processes, and capabilities that are integrated with all stakeholders in the company. Performance measurement in this study is also supported by several methods such as weighting with the Analytical Hierarchy Process to determine the priority scale of the KPI, scoring system with the OMAX method and the Traffic Light System to determine the actual score and company performance. From the results of PT Mangul Jaya's performance measurements, the company received a performance value of 6.66 and there were 25 KPIs with maximum performance in line with company expectations, 27 KPIs in quite good performance, and 1 KPI in very low or poor performance. So it can be concluded that the company has quite good performance but needs to improve 1 KPI in the red category and 27 KPI in the yellow category so that the company can improve its overall performance to the maximum.*

Keywords— *Performance Measurement, Performance Prism, Objective Matrix, Traffic Light*

I. PENDAHULUAN

Penilaian atau pengukuran kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik yang akan memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana dan titik di mana perusahaan memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian.

PT Mangul Jaya adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang *footwear manufacture*. Pengukuran kinerja yang selama ini digunakan oleh PT. Mangul Jaya

hanya terfokus pada aspek keuangan. Pengukuran kinerja tersebut dinilai kurang efektif karena tidak mengakomodir semua aspek pada organisasi dan tidak terintegrasi dengan pihak *stakeholder* yang ada. PT Mangul Jaya perlu merancang sistem pengukuran kinerja yang baru dan dibutuhkan model pengukuran kinerja yang mampu memotret kinerja secara keseluruhan dari organisasi.

II. METODE DAN PROSEDUR

Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu *Performance Prism* untuk membentuk KPI sebagai indikator pengukuran kinerja. Pembobotan KPI untuk mendapatkan skala prioritas dari setiap indikator dengan *Analytical Hierarchy Process* lalu mengukur performansi perusahaan menggunakan metode *Objective Matrix* serta

Mentari. A. W, Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta. Saat ini menjadi mahasiswa program studi Teknik Industri, Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta (email: mayusita17@gmail.com)

mendapatkan skor aktual dengan analisis *Traffic Light System*.

III. HASIL

1. Performance Prism

Berdasarkan hasil pengumpulan data maka dapat dilakukan pengukuran kinerja perusahaan dengan menggunakan metode *Performance Prism*, maka perusahaan perlu mengidentifikasi dan melakukan validasi pada KPI yang berhubungan dengan pihak *stakeholder* dan perspektif pada perusahaan. KPI yang telah divalidasi maka akan disusun dalam sebuah bentuk hierarki kinerja. Hierarki kinerja ini dikelompokkan berdasarkan *stakeholder* dengan menggunakan kriteria ini maka akan dihasilkan lima jenis seperti ditunjukkan pada tabel 1 sampai tabel 5 berikut ini.

TABEL I
HIERARKI *STAKEHOLDER SATISFICATION*
PT MANGUL JAYA

Stakeholder	KPI
Investor	Peningkatan laba (A1)
	Minimalisasi biaya (A2)
Customer	Transparansi laporan neraca laba rugi (A3)
	Kualitas produk (A4)
	Pelayanan Pelanggan (A5)
Supplier	Kecepatan waktu pengiriman (A6)
	Pembayaran tepat waktu (A7)
	Peningkatan volume pembelian (A8)
Employee	Kelangsungan kerjasama yang baik (A9)
	Peningkatan jenjang karir (A10)
Regulator	Jaminan sosial dan kesehatan (A11)
	Tingkat penciptaan pekerjaan (A12)
	Kegiatan sosial (A13)

TABEL II
HIERARKI *STAKEHOLDER CONTRIBUTION*
PT MANGUL JAYA

Stakeholder	KPI
Investor	Penyediaan investasi (B1)
	Memberikan lapangan pekerjaan (B2)
Customer	Memberi kritik dan saran (B3)
	Profitabilitas (B4)
Supplier	Pengiriman tepat waktu (B5)
	Ketepatan kualitas dan kuantitas (B6)
Employee	Produktivitas karyawan (B7)
	Kedisiplinan karyawan (B8)
Regulator	Keamanan asset dan fasilitas perusahaan (B9)
	Perizinan usaha (B10)

TABEL III
HIERARKI *STRATEGY*
PT MANGUL JAYA

Stakeholder	KPI
Investor	Produktivitas produksi (C1)

Customer	Peningkatan jumlah penjualan (C2)
	Menjaga kualitas produk (C3)
Supplier	Modernisasi alat produksi (C4)
	Menjaga komunikasi (C5)
Employee	Pengontrolan kerja <i>supplier</i> (C6)
	Peningkatan SDM (C7)
Regulator	Tingkat kompensasi karyawan (C8)
	Pengendalian alokasi anggaran (C9)
	Pemanfaatan sistem informasi (C10)

TABEL IV
HIERARKI *PROCESS*
PT MANGUL JAYA

Stakeholder	KPI
Investor	Merencanakan tindakan pengembangan strategis (D1)
	Informasi data yang akurat (D2)
Customer	<i>Management complain</i> (D3)
	Pemenuhan keinginan pelanggan (D4)
Supplier	Membuat standard produk mutu (D5)
	Perencanaan produk secara terencana (D6)
Employee	Pelaksanaan rekrutmen karyawan (D7)
	Penyusunan perjanjian kerja (D8)
Regulator	Perekrutan karyawan sekitar (D9)
	Program CSR (D10)

TABEL V
HIERARKI *CAPABILITY*
PT MANGUL JAYA

Stakeholder	KPI
Investor	<i>Management review</i> (E1)
	Penerapan sistem informasi (E2)
Customer	Pemasaran kreatif (E3)
	Penerapan standarisasi SATRA (E4)
	Pemeriksaan kualitas barang (E5)
Supplier	Informasi kondisi stok secara berkala (E6)
Employee	Pendidikan dan pelatihan (E7)
	Penerapan K3 (E8)
Regulator	Manajemen hubungan masyarakat (E9)
	Rasio ketepatan waktu dalam perijinan (E10)

2. Analytical Hierarchy Process

Parameter atau indikator yang telah dirumuskan di atas kemudian dituangkan ke dalam kuesioner untuk diberikan kembali kepada para pimpinan yang bersangkutan untuk diberi bobot sesuai dengan kebutuhan dan kepentingan perusahaan. Bobot masing-masing indikator diolah lebih lanjut menggunakan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) untuk menentukan tingkat kepentingan perusahaan terhadap indikator KPI yang telah dibentuk.

Besar prioritas setiap indikator dilakukan dengan perbandingan berpasangan sehingga diperoleh bobot untuk setiap indikator KPI. Hal ini dilakukan agar pengukuran kerja lebih terarah dengan mengukur kinerja

pada KPI dengan nilai bobot tertinggi atau yang diprioritaskan. Nilai bobot total KPI pada PT Mangul Jaya dapat dilihat pada tabel 6

TABEL VI
NILAI BOBOT KPI

Stakeholder Satisfication		Stakeholder Contribution		Strategy		Process		Capability	
KPI	Bobot	KPI	Bobot	KPI	Bobot	KPI	Bobot	KPI	Bobot
A1	0,275	B4	0,574	C1	0,694	D1	0,825	E1	0,737
A2	0,127	B5	0,376	C2	0,306	D2	0,175	E2	0,263
A3	0,598	B6	0,624	C3	0,744	D3	0,420	E3	0,596
A4	0,73	B7	0,529	C4	0,256	D4	0,580	E4	0,404
A5	0,141	B8	0,471	C5	0,605	D5	0,696	E5	0,848
A6	0,129	B9	0,661	C6	0,395	D6	0,304	E6	0,152
A7	0,242	B10	0,339	C7	0,763	D7	0,702	E7	0,459
A8	0,211			C8	0,273	D8	0,298	E8	0,541
A9	0,547			C9	0,289	D9	0,723	E9	0,239
A10	0,555			C10	0,711	D10	0,277	E10	0,761
A11	0,445								
A12	0,569								
A13	0,431								

3. Perhitungan dengan metode OMAX dan Traffic Light System

Penggunaan metode OMAX dilakukan untuk mendapatkan nilai performansi perusahaan yang spesifik dan level kinerja perusahaan secara tepat.. Traffic light system menggunakan tiga warna indikator yaitu warna hijau dengan ambang batas 8 hingga 10 yang berarti kinerja perusahaan telah mencapai performa yang maksimal. Warna kuning dengan ambang batas 4 hingga 7 yang berarti indikator tergolong pada performa yang cukup. Sedangkan warna merah berada pada ambang batas 0 hingga 3 dan tergolong dalam performa yang kurang baik / buruk.

TABEL VII
HASIL SCORING OMAX

Stakeholder Satisfication		Stakeholder Contribution		Strategy		Process		Capability	
KPI	Bobot	KPI	Bobot	KPI	Bobot	KPI	Bobot	KPI	Bobot
A1	3,00	B1	4,25	C1	3,95	D1	2,85	E1	2,45
A2	4,05	B2	2,05	C2	3,80	D2	4,40	E2	4,15
A3	3,90	B3	4,10	C3	4,10	D3	4,00	E3	3,65
A4	3,70	B4	4,30	C4	4,15	D4	3,85	E4	2,60
A5	2,05	B5	3,70	C5	3,75	D5	3,05	E5	3,45
A6	4,30	B6	3,50	C6	2,70	D6	3,85	E6	3,55
A7	3,10	B7	3,45	C7	3,90	D7	2,60	E7	3,00
A8	3,00	B8	2,30	C8	4,20	D8	3,60	E8	3,85
A9	4,05	B9	4,25	C9	4,35	D9	4,25	E9	2,60
A10	2,85	B10	4,15	C10	4,35	D10	1,75	E10	3,70
A11	3,40								
A12	4,05								
A13	2,95								

Dari tabel hasil perhitungan scoring OMAX, maka dapat diketahui bahwa dari 53 KPI yang ada, terdapat 1 KPI yang berkategori merah, 27 KPI yang berkategori kuning, dan 25 KPI berkategori hijau. Rekomendasi perbaikan dilakukan pada 1 KPI yang berada dalam

kategori merah dan 27 KPI yang berada pada kategori kuning.

TABEL VIII
PERFORMANSI PT MANGUL JAYA

No	Performansi	Nilai	Bobot
1	Kriteria KPI Stakeholder Satisfication	6,94	0,458
2	Kriteria KPI Stakeholder Contribution	7,70	0,110
3	Kriteria KPI Strategy	7,94	0,203
4	Kriteria KPI Process	7,28	0,140
5	Kriteria KPI Capability	6,30	0,089
Performansi Perusahaan		6,66	

Berdasarkan tabel VIII, kriteria KPI yang memiliki kinerja paling baik yaitu kriteria KPI Stakeholder Contribution dengan nilai performansi 7,70. Hal ini berarti kontribusi dari setiap stakeholder sudah cukup baik. Nilai performansi total perusahaan dari PT Mangul Jaya sebesar 6,66. Menurut metode Traffic Light System performansi PT Mangul Jaya berada pada kategori kuning yang berarti performansi perusahaan dinilai cukup baik, namun masih banyak KPI yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan performa perusahaan.

IV. KESIMPULAN

Dari hasil analisis pengukuran kinerja dengan metode performance prism, Indeks nilai performansi yang diperoleh perusahaan bernilai 6,66 yang berarti PT Mangul Jaya memiliki kinerja yang cukup baik. PT Mangul Jaya hampir mencapai performa yang diharapkan artinya perusahaan telah mencapai target dan mempunyai inisiatif untuk meningkatkan kinerja dan diharapkan tetap dipertahankan dengan tidak berhenti untuk melakukan perbaikan demi peningkatan kinerja perusahaan. Dari 53 KPI yang dijadikan indikator pengukuran kinerja, didapatkan sebanyak 25 KPI kategori hijau, 27 KPI kategori kuning dan 1 KPI kategori merah. Nilai performansi yang diperoleh KPI stakeholder satisfication adalah sebesar 6,94 dan stakeholder contribution sebesar 7,70, dengan demikian dapat diartikan bahwa kepuasan stakeholder saat ini seimbang dengan kontribusi yang diberikan stakeholder tersebut.

Rekomendasi perbaikan yang dapat diberikan kepada KPI yang berada pada kategori kuning dengan nilai performansi rendah dan kategori merah antara lain, melakukan survey kepuasan dan keinginan pelanggan, membuka lapangan pekerjaan, penerapan sanksi yang lebih bijak dan tegas dengan tingkat pelanggaran tertentu, peninjauan kembali terhadap kinerja supplier, dan menjaga hubungan baik dengan regulator dengan melaksanakan kegiatan PKBL (Program Kemitraan Bina Lingkungan).

REFERENCES

[1] Armstrong, M. (2009). Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance. Yogyakarta: Penerbit Tugu.
 [2] Dewi, I.K. (2019). Nilai-Nilai Profetik Dalam Kepemimpinan Modern pada Manajemen Kinerja. Yogyakarta: Gre Publishing.[3]
 [3] Furtwengler, D. (2000). 10 Minutes Guide to Performance Appraisals. Yogyakarta: Andi
 [4] Marimin. (2004). Teknik & Aplikasi Pengambilan Keputusan. Jakarta: Grasindo.

- [5] Neely, A. D., Adams, C., & Kennerley, M. (2002). *The Performance Prism: The Scorecard for Measuring and Managing Business Success*. Jakarta: Salemba Empat.
- [6] Parmenter, David. (2010). *Key Performance Indicator*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- [7] Peppard, Joe & Philip, Rowland. (1995). *The Essence of Business Process Re-engineering*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- [8] Rivai, V., & Basri, A. F. M. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Surabaya: Raja Grafindo Persada.
- [9] Saaty, T. L. (1990). *Pengambilan Keputusan Bagi Para Pemimpin*. Jakarta: PT Binaman Presindo
- [10] Soemohadiwidjojo, A.T. (2017). *KPI untuk Perusahaan Industri*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- [11] Supriadi, Apip. (2018). *Analytical Hierarchy Process (AHP) Teknik Penentuan Strategi Daya Saing Kerajinan Bordir*. Yogyakarta: Deepublish
- [12] Suryadi, K., & Ramdhani, M. A. (2000). *Sistem Pendukung Keputusan: Suatu Wacana Struktural Idealisasi dan Implementasi Konsep Pengambilan Keputusan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [13] Sutrisno. (2015). *Model Klaster Pengukuran Kinerja Sistem Agroindustri Kelapa Sawit Di Sumatera Selatan*. Yogyakarta: Deepublish
- [14] Utama, D. N. (2017). *Sistem Penunjang Keputusan: Filosofi Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: Penerbit Garudhawaca.
- [15] Yuwono, S. (2007). *Petunjuk Penyusunan Balanced scorecard*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.