

Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Metode Performance Prism Di PT. XYZ

Yogi Rahabistara¹, Putiri Bhuana Katili², Hadi Setiawan³

^{1, 2, 3}Jurusan Teknik Industri Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
yogi.rahabistara@gmail.com¹, nori_satrio@yahoo.com², hadi_s@ft-untirta.ac.id³

ABSTRAK

Metode pengukuran kinerja Performance Prism digunakan untuk memperbaiki metode pengukuran kinerja pada PT. XYZ. PT XYZ sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang penyedia air baku. Selama ini sistem pengukuran kinerja di PT. XYZ belum merepresentasikan kinerja keseluruhan karenanya menggunakan pengukuran kinerja berdasarkan standar kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi Key Performance Indicator berdasarkan stakeholder yang ada di PT. XYZ dengan metode Performance Prism. Menghitung nilai bobot pada Key Performance Indicator dengan menggunakan metode Analytical Hierarchy Process, dan membandingkan nilai achievement dan target pada Key Performance Indicator. Pengukuran kinerja dengan metode Performance Prism digunakan karena dapat merefleksikan kebutuhan dan keinginan dari setiap stakeholder yang diidentifikasi dalam bentuk tujuan (objective). Pengukuran kinerja tersebut merupakan pengukuran yang terintegrasi meliputi seluruh aspek perusahaan (stakeholder) yang menyangkut kepuasan stakeholder dan kontribusi stakeholder kepada perusahaan. Pengukuran kinerja dalam penelitian ini juga didukung oleh beberapa metode antara lain pembobotan dengan Analytic Hierarchy Process (AHP) untuk mengetahui skala nilai prioritas setiap KPI, Scoring System dengan metode Higher Is Better, Smaller Is Better dan One Zero untuk mengetahui nilai indeks total perusahaan pada tingkat perusahaan. Hasil pengukuran kinerja pada PT. XYZ dengan Performance Prism berupa 56 KPI meliputi 11 KPI stakeholder Investor, 14 KPI stakeholder Customer, 10 KPI stakeholder Employess, 10 KPI stakeholder Supplier, 11 KPI stakeholder Regulator. Dari perhitungan pengukuran kinerja dengan menggunakan Higher Is Better, Smaller Is Better dan One Zero diperoleh nilai kinerja perusahaan sebesar 111.53.

Kata Kunci : Performance Prism, Key Performance Indicator, AHP.

ABSTRACT

Performance Prism performance measurement methods used to improve performance measurement methods in PT. XYZ. PT. XYZ, a company engaged in the raw water supply. During this performance measurement system in PT. XYZ because that not represent the overall performance using performance measurements based standard work. The purpose of identifying Key Performance Indicators based stakeholders in PT. XYZ with Performance Prism method. calculating the value of the weight on the Key Performance Indicators using Analytical Hierarchy Process, and comparing value achievement and the Key Performance Indicator targets. Performance measurement Performance Prism method used because it can reflect the needs and desires of each stakeholder are identified in the form of the goal (objective). Performance measurement is an integrated measurement covers all aspects of the company (stakeholders) concerning the stakeholder satisfaction and stakeholder contribution to the company's performance measurement in this study was also supported by several methods such as weighting by the Analytic Hierarchy Process (AHP) to determine the scale of the priority value of each KPI, Scoring System with the method of Higher Is Better, Smaller Is Better and One Zero to find out the total enterprise value of the index on the rank of the company. Performance measurement results of PT. Performance Prism XYZ form of 56 KPI include KPI 11 stakeholders Investors, 14 stakeholder Customer KPI, KPI 10 Employess stakeholders, stakeholder Supplier KPI 10, KPI 11 stakeholders Regulator. From the calculation of performance measurement using Higher Is Better, Smaller Is Better and One Zero corporate performance values obtained at 111.53.

Keywords: Performance Prism, Key Performance Indicator, AHP

PENDAHULUAN

Penilaian kinerja terhadap suatu perusahaan merupakan suatu tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan aktivitas perusahaan di dalamnya. Pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan terhadap para pekerja memiliki standar mutu (*quality*) untuk mengukur keberhasilan kerja. Namun kualitas kerja dari beberapa pekerja tidak selamanya sesuai dengan standar mutu yang diberlakukan. Suatu saat situasi dan kondisi tidak memungkinkan untuk mencapai tujuan dan harapan perusahaan tersebut, sehingga menyebabkan penilaian terhadap prestasi kerja yang dihasilkan (*performance*) menjadi menurun.

Saat ini ada beberapa model sistem pengukuran kinerja terintegrasi yang populer dan digunakan secara luas di dunia industri yaitu *Balanced Scorecard* (BSC), *Integrated Performance Measurement System* (IPMS), *Malcom Badrige criteria for Performance Excellence* dan *Performance Prism*. Bila dibandingkan dengan *Balanced Scorecard*, *Performance Prism* memiliki beberapa kelebihan diantaranya mengidentifikasi *stakeholder* dari banyak pihak yang berkepentingan, seperti pemilik dan investor, *supplier*, pelanggan, tenaga kerja, pemerintah dan masyarakat sekitar. Sedangkan *Balanced Scorecard* mengidentifikasi *stakeholder* hanya dari sisi *shareholder* dan *customer* saja.

Sistem pengukuran kinerja model *Performance Prism* berupaya menyempurnakan model-model sebelumnya, model ini tidak hanya didasari oleh strategi tetapi juga memperhatikan kepuasan dan kontribusi *stakeholder*, proses dan kapabilitas perusahaan. (Nelly dan Adam, 2002 b, c). Memahami atribut apa yang menyebabkan *stakeholder* (pemilik dan investor, pemasok, konsumen, tenaga kerja, pemerintah dan masyarakat sekitar) puas adalah langkah penting dalam model *Performance Prism*. Dan untuk dapat mewujudkan kepuasan para *stakeholder* tersebut secara sempurna, maka pihak manajemen perusahaan perlu juga mempertimbangkan strategi-strategi apa saja yang harus dilakukan, proses - proses apa saja yang diperlukan untuk dapat menjalankan strategi tersebut, serta kemampuan apa saja yang harus dipersiapkan untuk melaksanakannya.

PT. XYZ merupakan industri pengolahan air baku yang merupakan anak perusahaan dari PT. ABC. PT. XYZ membantu suplai air baku baik untuk perumahan dan industri-industri yang berada di lingkungan kawasan PT. DEF. Seiring dengan visinya menjadi perusahaan penyedia air kelas dunia, diperlukan suatu pengukuran kerja. Salah satu metode yang sudah digunakan yaitu metode standar kerja (*Work Standards Methods*), membandingkan kinerja setiap karyawan dengan standar yang telah ditetapkan atau tingkat output yang diharapkan. Kondisi yang diinginkan PT. XYZ adalah suatu pengukuran kinerja yang mampu mengukur kinerja perusahaan secara menyeluruh yang dapat menilai performa perusahaan

dengan mengedepankan pentingnya menyalurkan aspek perusahaan (*stakeholder*) ke dalam suatu pengukuran yang strategis. *Stakeholder* ini meliputi investor, pelanggan, pemasok, karyawan, pemerintah dan masyarakat sekitar lingkungan perusahaan.

Tujuan dari penelitian ini adalah Mengidentifikasi *Key Performance Indicator* berdasarkan *stakeholder* yang ada di PT. XYZ dengan metode *Performance Prism*. Menghitung nilai bobot pada *Key Performance Indicator* dengan menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process*. Membandingkan nilai *achievement* dan target pada *Key Performance Indicator*.

Pengukuran dalam hal ini adalah usaha untuk melihat persoalan yang dicapai akibat penerapan/aplikasi manajemen dalam teknologi yang diterapkan guna meningkatkan kinerja. Tujuan dari pengukuran kinerja secara umum adalah untuk mengevaluasi kinerja yang ada, menganalisa faktor-faktor yang berpengaruh dalam menunjang perbaikan kinerja serta mereduksi faktor -faktor yang menghambat.

Performance prism merupakan penyempurnaan dari teknik pengukuran kinerja yang ada sebelumnya sebagai sebuah kerangka kerja (*framework*). Keuntungan dari *framework* tersebut adalah melibatkan semua *stakeholder* dari organisasi, terutama investor, pelanggan, *end-users*, karyawan, para penyalur, mitra persekutuan, masyarakat dan *regulator*. Pada prinsipnya metode ini dikerjakan dalam dua arah yaitu dengan mempertimbangkan apa kebutuhan dan keinginan (*needs and wants*) dari semua *stakeholder*, dan uniknya lagi metode ini juga mengidentifikasi kontribusi dari *stakeholders* terhadap organisasi tersebut. Pada pokoknya hal itu menjadi hubungan timbal balik dengan masing-masing *stakeholder*.

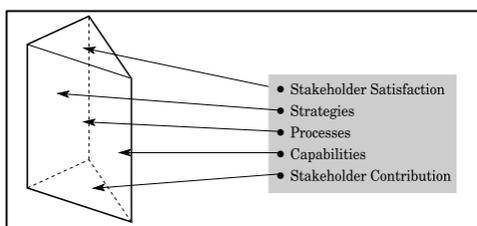
Filosofi *performance prism* berasal dari sebuah bangun prisma yang memiliki lima segi yaitu untuk atas dan bawah adalah *satisfaction* dari *stakeholder* dan kontribusi *stakeholder*. Sedangkan untuk ketiga sisi berikutnya adalah *strategy*, *process* dan *capability*. Prisma juga dapat membelokkan cahaya yang datang dari salah satu bidang ke bidang yang lainnya. Hal ini menunjukkan kompleksitas dari *performance prism* yang berupa interaksi dari kelima sisinya.

Performance prism memiliki pendekatan pengukuran kinerja yang dimulai dari *stakeholder*, bukan dari strategi. Identifikasi secara detail tentang kepuasan dan kontribusi *stakeholder* akan membawa sebuah organisasi dalam sebuah pengambilan keputusan berupa strategi yang tepat. Sehingga dimungkinkan organisasi dapat mengevaluasi strategi yang telah dilakukan sebelumnya.

Terdapat lima pertanyaan yang mendasari teori *performance prism* yaitu sebagai berikut:

1. Siapa yang menjadi *stakeholder* kunci dan apa yang mereka inginkan serta apa yang mereka perlukan?

2. Strategi apa yang seharusnya diterapkan untuk memenuhi apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan stakeholder?
3. Proses kritis apakah yang diperlukan untuk menjalankan strategi tersebut?
4. Kemampuan apa yang harus kita operasikan untuk meningkatkan proses tersebut?
5. Kontribusi apakah dari stakeholder yang kita perlukan jika kita akan mengembangkan kemampuan tersebut?



Gambar 1 Sudut Pandang Performance Prism

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi penelitian dapat dilihat merupakan kerangka alur berfikir dan prosedur kerja yang sistematis dalam pelaksanaan penelitian ini. Pada tahap pertama merupakan tahap dimana peneliti melakukan pengenalan terhadap PT. XYZ, hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui informasi yang ada pada perusahaan, sehingga peneliti mempunyai dasar untuk melakukan penelitian dengan cara diskusi dengan orang berpengalaman yang mengerti dengan segala sesuatu yang berhubungan dengan kinerja perusahaan yang ada di PT.

Indicator (KPI) perusahaan, dimana KPI yang dipilih diberi batasan berdasarkan kebutuhan perusahaan saat ini. Pada tahap pembobotan dilakukan pembobotan untuk semua KPI dengan menggunakan AHP. Tahap membandingkan antara *achievement* dan target dengan *scoring system* dengan menggunakan *Higer Is Better, Smaller Is Better, One Zero* Setelah melakukan pengolahan data, kemudian dilakukan analisis penelitian. Adapun tahapan analisa penelitian kemudian merupakan tahap yang berisi kesimpulan hasil penelitian yang dilakukan dan merupakan jawaban dari rumusan masalah serta saran yang didapatkan dari hasil penelitian yang dilakukan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identifikasi Stakeholder Perusahaan

Tahap pertama adalah mengidentifikasi *stakeholder* yang memegang peranan penting bagi keberlangsungan perusahaan. Dari hasil wawancara diketahui bahwa yang merupakan *stakeholder* kunci adalah

1. *Investor*
2. *Customer*,
3. *Employeess*,
4. *Supplier*
5. *Regulator*

XYZ. kemudian merupakan tahap dimana peneliti mencari dasar teori terkait dengan penelitian yang dilakukan di PT. XYZ melalui berbagai sumber yang ada khususnya tentang *Performance Prism*. Berikut ini adalah sumber dasar teori utama yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian ini. Perumusan masalah adalah langkah awal dalam suatu penelitian. Perumusan masalah merupakan suatu usaha untuk memformulasikan atau memodelkan fenomena yang ada di dunia nyata secara sistematis berdasarkan teori-teori yang tersedia. Seperti telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa permasalahan dalam penelitian tugas akhir ini adalah mengidentifikasi dan menghitung bobot pada setiap *key performance indicator* berdasarkan metode *performance prism* dan diakhiri dengan melakukan perbandingan antara *achievement* dan target pada *key performance indicator* tersebut. Secara umum penelitian dilakukan untuk mengukur kinerja PT. XYZ dengan menggunakan metode *performance prism*. Secara terperinci tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut. Pengumpulan data diperoleh langsung dari lokasi penelitian, artinya perolehan data yang didapat merupakan informasi-informasi yang sesuai dengan penelitian ini. Data yang diperlukan dalam penelitian ini didapat dengan menggunakan metode dua teknik penelitian, Data yang diperoleh terkumpul kemudian dilakukan pengolahan data yang akan digunakan sebagai dasar penganali. Setelah melakukan pengumpulan data berupa *stakeholder satisfaction*, *stakeholder contribution*, *strategy*, *process*, dan *capability* dari masing-masing *stakeholder* langkah berikutnya adalah menyeleksi data tersebut menjadi *Key Performance*

Identifikasi Lima Sisi Performance Prism

Tahapan selanjutnya yang dilakukan pada penelitian ini adalah identifikasi 5 sisi *Performance Prism* yang meliputi *stakeholder satisfaction*, *stakeholder contribution*, *strategy*, *process*, dan *capability* dan dengan 5 pertanyaan kunci untuk masing-masing kelompok *stakeholder* pada perusahaan. Dari hasil identifikasi tersebut didapatkan 16 *stakeholder satisfaction*, 9 *stakeholder contribution*, 10 *strategy*, 11 *process*, dan 10 *capability* 16 untuk semua *stakeholder*.

Identifikasi Key Performance Indicator

Langkah selanjutnya adalah menyusun *key performance indicator*. Berdasarkan hasil diskusi (*brainstroming*) kepada karyawan pimpinan yang ada di PT. XYZ maka disusunlah *performance indicator*, untuk menghasilkan beberapa *key performance indicator* (KPI) yang sesuai dengan kerangka dasar *performance prism* dan keadaan yang sesungguhnya di PT. XYZ. KPI berjumlah 56 KPI yang terbagi atas 11 KPI *Satisfaction*, 12 KPI *Contribution*, 11 KPI *Strategy*, 11 KPI *Process*, 11 KPI *Capability*. Daftar *key performance indicator* dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1 Daftar KPI Keseluruhan PT. XYZ

No	Faset Performance Prism	Stakeholder Kunci PT. XYZ									
		Investor	Ket	Costumer	Ket	Employess	Ket	Supplier	Ket	Regulator	Ket
1	Stakholder Statifaction	Current Rasio	I1	Produk Air Bersih sesuai Permenkes no. 416 th 1990	C1	Keterikatan Tenaga Kerja	E1	Penyelesaian Mengikat penyedia bahan Alum cair dengan kontrak jangka	S1	ngkat Kepuasan Masyarakat	R1
		EBITDA Margin	I2	Indeks Kepuasan Pelanggan	C2	Ruang dan Lingkungan yang terawat	E2	Volume (Ton/thn) persediaan bahan baku	S2	Penyelesaian Pekerjaan inventarisasi dan evaluasi dokumen hukum	R2
		Debt Equity Ratio	I3								
2	Stakholder Distribution	Persentase Anggaran Perusahaan yang Turun	I4	Jumlah Pelanggan Baru	C3	Pencapaian produktivitas karyawan	E3	Tepat waktu dalam pengadaan barang	S3	Membantu pembuatan dokumen hukum	R3
		Jumlah Ide/saran dari Investor	I5	Utilisasi WTP	C4	Efektifitas Pelatihan Training Karyawan	E4	Harga makimals (Rp/kg) Operating Suplies	S4	Seleksi terhadap kebutuhan masyarakat di lingkungan sekitar perusahaan	R4
				Nilai Penjualan Industri Non KS	C5					Pengendalian Administrasi Aset	R5
3	Strategy	HPP	I6	Jumlah Komplain	C6	Kepuasan Karyawan	E5	Penyelesaian assessment kepada vendor OS	S5	Melakukan Koordinasi Penertiban Jalur Pipa	R6
		ROA	I7	Jumlah Survey Pelanggan	C7						
				Kontinuitas Suplai	C8	Jumlah Pelatihan	E6	Nilai Stok Suku Cadang	S6	Penyaluran dana CSR	R7
4	Process	Jumlah SS/GKM/PKM	I8	Jumlah penambahan titik meter	C9	Jumlah Pertemuan	E7	Penyelesaian Perbaharuan dokumen yang kadaluarsa	S7	Penerapan Dokumen Panduan CSR	R8
		Implementasi Risk Management	I9	Jumlah kunjungan	C10	Jumlah jam training	E8	Penyelesaian monitorting pelaksanaan pengadaan proyek	S8	Score KPKU	R9
5	Capability	Persentase Progres Realisasi Proyek	I10	Minimumtekanan	C12	Level Frame Work Proses HCM	E9	Jumlah Gugus Kendali Mutu	S9	Nilai CGPI	R10
		Jumlah Inovasi dan Proses	I11	Jumlah tera meter	C13	Ketersediaan dana untuk proyek	E10	Biaya Variabel Produksi	S10	Pengendalian Aset	R11
		Penyelesaian Komplain	C14								

Pembobotan KPI

KPI yang telah dirumuskan kemudian dilanjutkan dengan proses pembobotan. Hal ini untuk mendapatkan nilai bobot yang merepresentasikan kontribusi setiap KPI di PT. XYZ secara keseluruhan. Hasil nilai pembobotan ini akan digunakan untuk menghitung skor yang diperoleh perusahaan. Pembobotan disini menggunakan Analytical Hierarchy Process (AHP).

Pembobotan dilakukan sebanyak 3 kali Pembobotan tersebut adalah pembobotan antar kriteria stakeholder, pembobotan antar sub kriteria stakeholder, dan pembobotan antar KPI dalam setiap sub kriteria. Dari ketiga pembobotan yang dilakukan, akan didapatkan nilai pembobotan perusahaan secara keseluruhan.

Untuk mendapatkan nilai bobot global KPI terhadap perusahaan dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{KPI I-1} &= \text{Nilai Bobot kritetia stakeholder investor} \\
 &\times \text{Nilai bobot sub kriteria statifaction} \\
 &\text{kriteria investor} \times \text{Nilai bobot KPI I-1} \\
 &= 0.22 \times 0.20 \times 0.58 = 0.026
 \end{aligned}$$

Total nilai bobot global dari seluruh KPI adalah 1. Adapun nilai bobot global KPI terhadap perusahaan dapat dilihat pada tabel 2

Tabel 2 Bobot Global KPI Terhadap PT. XYZ

KPI	Bobot	KPI	Bobot	KPI	Bobot	KPI	Bobot	KPI	Bobot
I-1	0.026	C-1	0.034	E-1	0.039	S-1	0.010	R-1	0.018
I-2	0.012	C-2	0.023	E-2	0.021	S-2	0.004	R-2	0.024
I-3	0.007	C-3	0.026	E-3	0.049	S-3	0.011	R-3	0.012
I-4	0.021	C-4	0.006	E-4	0.023	S-4	0.005	R-4	0.015
I-5	0.016	C-5	0.006	E-5	0.057	S-5	0.012	R-5	0.018
I-6	0.036	C-6	0.032	E-6	0.029	S-6	0.008	R-6	0.016
I-7	0.036	C-7	0.004	E-7	0.045	S-7	0.009	R-7	0.013
I-8	0.022	C-8	0.005	E-8	0.026	S-8	0.009	R-8	0.015
I-9	0.022	C-9	0.012	E-9	0.018	S-9	0.007	R-9	0.015
I-10	0.015	C-10	0.007	E-10	0.023	S-10	0.007	R-10	0.017
I-11	0.011	C-11	0.009					R-11	0.017
		C-12	0.007						
		C-13	0.007						
		C-14	0.007						
Total Bobot Keseluruhan							1.000		

Pengukuran Kinerja (Scoring System)

Pengukuran kinerja sangat bergantung pada skor yang diperoleh tiap KPI. Untuk mengetahui pencapaian KPI, perlu adanya *scoring system*. Penentuan *scoring system* didasarkan pada metode *higher is better, smaller is better* dan *one zero*. Perhitungan skor pencapaian kinerja masing-masing KPI dihasilkan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. *Higher is better* merupakan metode yang dimana hasil *achievement* (A) diharapkan mendekati dengan target (T) atau melebihi.
2. *Smaller is better* merupakan metode yang dimana hasil *achievement* (A) diharapkan menjauhi dari target (T).
3. Zero-One merupakan metode yang dimana hasil *achievement* (A) diharapkan mendekati dengan (0) target (T)

Setelah diukur dengan *scoring system* jumlah total nilai performansi sebesar 97.14 yang artinya bahwa PT.XYZ termasuk perusahaan yang baik. Ini menunjukkan bahwa KPI yang dapat memenuhi target yang ditetapkan perusahaan. Adapun KPI yang tidak dapat memenuhi target adalah:

1. Jumlah Ide/Saran dari Investor (I-5) sebesar 2 dari target yang ditentukan oleh perusahaan sebesar 8.
2. Persentase Implementasi *Risk Management* (I-9) sebesar 75% dari target yang ditentukan oleh perusahaan sebesar 100%.
3. Persentase Progres Realisasi Proyek (I-10) sebesar 98.67 %, dari target yang ditentukan oleh perusahaan sebesar 100%.
4. Jumlah Pelatihan (E-6) sebesar 4, dari target yang ditentukan oleh perusahaan sebesar 5.
5. Persentase Penyelesaian Pekerjaan inventarisasi dan evaluasi dokumen hukum (R-2) sebesar 95% dari target yang ditentukan oleh perusahaan sebesar 100%.
6. Score KPKU (R-9) sebesar 519.9 dari target yang ditentukan perusahaan sebesar 520.
7. Nilai CGPI (R-10) sebesar 74.52, dari target yang ditentukan oleh perusahaan sebesar 76.
8. Persentasi Pengendalian Asset (R-11) sebesar 80% dari target yang ditentukan oleh perusahaan sebesar 100%.

Selain adapun KPI yang tidak dapat memenuhi target, banyak juga KPI yang melebihi target, hal ini bisa juga diakibatkan dalam penentuan target yang kurang baik.

Rekomendasi Perbaikan

Dari hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa terdapat berapa KPI yang belum mencapai targetnya dimana perusahaan harus mengambil tindakan untuk memperbaiki kinerja tersebut, antara lain:

1. Jumlah Ide/Saran dari Investor dengan nilai pencapaian sebesar 25%. Untuk melakukan

perbaikannya perlu memperbanyak pertemuan dari pihak PT.XYZ dan PT. ABC.

2. Implementasi *Risk Management* dengan nilai pencapaian sebesar 75%. Untuk melakukan perbaikannya adalah dilakukan pelatihan tentang manajemen resiko.
3. Progres Realisasi Proyek dengan nilai pencapaian sebesar 98.67%. Untuk melakukan perbaikannya adalah pihak perusahaan perencanaan yang baik agar target proyek dapat terlaksana
4. Jumlah Pelatihan dengan nilai pencapaian sebesar 80%. Untuk melakukan perbaikannya adalah pihak perusahaan menyesuaikan pelatihan dengan waktu sibuk karyawan perusahaan
5. Penyelesaian Pekerjaan inventarisasi dan evaluasi dokumen hukum nilai pencapaian sebesar sebesar 95%. Untuk melakukan perbaikannya adalah melakukan koordinasi dengan divisi terkait untuk menginventarisir SK-SK dan peraturan yang dipakai sebagai acuan kegiatan perusahaan.
6. Score KPKU nilai pencapaian sebesar sebesar 99.9%. Untuk melakukan perbaikannya adalah pihak perusahaan mempertegas lagi tentang batas waktu dalam penilaian KPKU.
7. Nilai CGPI nilai pencapaian sebesar sebesar 97.7 %. Untuk melakukan perbaikannya adalah melengkapi dokumen pendukung dan melakukan konsultasi dengan perusahaan lain / tenaga ahli dalam penulisan makalah tentang CGPI
8. Pengendalian Asset nilai pencapaian sebesar 80%. Untuk melakukan perbaikannya adalah pemberian dana CSR lebih ditekankan didaerah sekitar asset perusahaan, agar masyarakat lebih menjaga asset perusahaan
9. Dalam penentuan target dari setiap KPI, perusahaan hendaknya melihat juga kemampuan yang dimiliki oleh perusahaan

KESIMPULAN

Dari hasil pengukuran kinerja dengan metode *performance prism* yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 56 KPI yang terdiri dari 16 KPI *Investor*, 14 KPI *Customer*, 10 KPI *Employess*, 10 KPI *Supplier*, dan 11 KPI *Regulator*. Dari hasil penelitian didapat bobot masing-masing stakeholder Pada Stakeholder Investor didapatkan bobot 0.22, Pada Stakeholder Customer didapatkan bobot 0.18, Pada Stakeholder Employess didapatkan bobot 0.33, Pada Stakeholder Supplier didapatkan bobot 0.08, Pada Stakeholder Regulator didapatkan bobot 0.18. Pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan dengan menggunakan *performance prism* sebesar 111.53 yang menunjukkan bahwa kinerja perusahaan baik. Namun hasilnya melebihi target sehingga untuk perusahaan perlu adanya penentuan targetnya harus melihat dari kemampuan perusahaan, agar hasilnya tidak lebih dari target yang terlalu besar

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, D. 2013. Usulan Pemilihan Supplier Bahan Baku Tetap Menggunakan Metode Analytical Hierarki Process (AHP) Di PT. XYZ. *Tugas Akhir* Jurusan Teknik Industri Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Cilegon.
- Anshari, D.H. 2011, Analisis Pengukuran Kinerja Dengan Menggunakan Metode Performance Prism (Studi Kasus: Pt. Perkebunan Nusantara IV Unit Adolina). *Tugas Akhir* Jurusan Teknik Industri Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Arianto, E.S. 2009. Analisa Pengukuran Kinerja Dengan Menggunakan Metode Performance Prims (Studi Kasus: PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Jurusan Teknik Industri* Institut Teknologi Sepuluh November. Surabaya
- Febriarso, P. 2008. Perancangan Sistem Pengukuran Kinerja Dengan Metode Performance Prism (Studi Kasus Di Hotel Arini Jl. Brigjen Slamet Riyadi No. 361 Solo). *Jurnal Jurusan Teknik Industri* Universitas Muhammadiyah Surakarta, Solo
- Hidayat, A.S. 2012. Perencanaan Sistem Pengukuran Kinerja PT. XYZ Dengan Menggunakan Metode Performance Prism. *Tugas Akhir* Jurusan Teknik Industri Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Cilegon
- Kesuma, H. 2011, Analisa Pengukuran Kinerja Dengan Metode Performance Prism Pada PT. Perkebunan Nusantara III PKS Aek Nabara Selatan. *Jurnal Jurusan Teknik Industri* Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Mardiono, L. 2011. Pengukuran Kinerja Menggunakan Model Performance Prism (Studi Kasus di Perusahaan Makanan). *Jurnal Jurusan Teknik Industri* Universitas Surabaya, Surabaya
- Neely, A.D Kennerley, M and Adams, C.A, 2002. *The Performance Prism. The Scorecard for Measuring and managing Business Success*. Prentice Hall, UK.
- Wibisono, D. 2011. *Manajemen Kinerja Korporasi & Organisasi: Panduan Penyusunan Indikator*. Erlangga. Jakarta
- Widiyawati, S. 2013. Pengukuran Kinerja Pada Perusahaan Furniture Dengan Menggunakan Metode Performance Prism Dan Analytical Hierarchy Process. *Jurnal Jurusan Teknik Industri* Universitas Brawijaya.