

Perancangan Pengukuran Kinerja Perusahaan dengan Menggunakan Metode *Integrated Performance Measurement System* di PT. Master Logam Presisi

Fahmi Fadhlurrohman*, A. Harits Nu'man, Reni Amaranti

Prodi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*fahmi240198@gmail.com, haritsnuman.djaohari@gmail.com, reniamaranti2709@yahoo.com

Abstract. PT. Master Metal Precision is a manufacturing company that produces various components of machines, dies and jigs. The performance measurement used by the company currently only pays attention to the financial aspect. If the turnover obtained exceeds the target, the company's performance is considered good. This research was conducted to design a performance measurement that not only considers financial aspects but also considers other influential aspects, especially those related to stakeholders. The integrated performance measurement method, namely the integrated performance measurement system (IPMS) was chosen as the reference performance measurement method. This method measures performance by considering the needs of all stakeholders, namely leaders, consumers, employees, and suppliers. There are 19 Key Performance Indicators that have been successfully identified based on the needs of all company stakeholders. Based on these Key Performance Indicators and using the objectives matrix (OMAX) it can be seen that the current total performance of the Company is 3.48 (a rating scale of 10). This shows that the company's performance on all KPIs has not yet met the target. The measurement results on 19 KPIs show that 7 KPIs have reached the target (green category), 11 KPIs have not met the target (yellow category), and 1 KPI is still far from the target (red category). Therefore the company must improve and evaluate the existing KPIs of the company as a whole, especially on the results of indicators that are still in the yellow and red categories. This research also produces forms that companies can use to measure performance.

Keywords: IPMS method, AHP, OMAX.

Abstrak. PT. Master Logam Presisi merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi berbagai komponen mesin, dies, dan jig. Pengukuran kinerja yang digunakan perusahaan saat ini hanya memperhatikan aspek keuangan. Apabila omset yang diperoleh melebihi target maka kinerja perusahaan dinilai baik. Penelitian ini dilakukan untuk merancang pengukuran kinerja yang tidak hanya mempertimbangkan aspek keuangan tetapi juga mempertimbangkan aspek-aspek lain yang berpengaruh terutama berkaitan dengan *stakeholder*. Metode pengukuran kinerja yang terintegrasi yaitu *integrated performance measurement sistem* (IPMS) dipilih sebagai metode pengukuran kinerja acuan. Metode ini mengukur kinerja dengan mempertimbangkan kebutuhan seluruh *stakeholder* yaitu pimpinan, konsumen, karyawan, dan pemasok. Terdapat 19 *Key Performance Indicator* yang berhasil diidentifikasi berdasarkan kebutuhan semua stakeholder perusahaan. Berdasarkan pada Key Performance Indicator tersebut dan menggunakan objectives matrix (OMAX) dapat diketahui bahwa kinerja total Perusahaan saat ini adalah sebesar 3,48 (skala penilaian 10). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perusahaan pada seluruh KPI masih belum memenuhi target. Hasil pengukuran pada 19 KPI diketahui ada 7 KPI yang sudah mencapai target (kategori hijau), 11 KPI belum memenuhi target (kategori kuning), dan 1 KPI masih jauh dari target (kategori merah). Oleh karena itu perusahaan harus melakukan peningkatan dan evaluasi kepada KPI yang ada perusahaan secara keseluruhan, terutama pada hasil indikator yang masih termasuk kategori kuning dan merah. Penelitian ini juga menghasilkan formulir yang dapat perusahaan gunakan untuk mengukur kinerja.

Kata Kunci: Integrated Performance Measurement System (IPMS), Key Performance Indicators, AHP, OMAX

A. Pendahuluan

Pengukuran kinerja perusahaan mewujudkan salah satu komponen penting, terdapat komponen *performance based management* yang merupakan penerapan informasi terhadap perusahaan berdasarkan perencanaan, pengukuran, dan evaluasi kinerja yang akan digunakan untuk membangun perencanaan strategi bagi perusahaan. (1)

PT Master Logam Presisi merupakan perusahaan manufaktur yang beroperasi sejak tahun 2003. Perusahaan bergerak di bidang *dies, jig, fabrikasi* dan *precision parts*. Produk utama yang dihasilkan adalah komponen-komponen untuk mesin industri ataupun otomotif diantaranya shaft, gear, dan cutter. Perusahaan ini memiliki 35 karyawan di berbagai bagian di antaranya adalah administrasi, operator produksi, pimpinan, marketing, *design engineer* dan *security*. Perusahaan dalam memproduksi produknya mempunyai tipe strategi *Make to Order*. PT. Master Logam Presisi hanya menilai kinerja perusahaan hanya dari segi finansial sehingga hanya dilihat berdasarkan. Pendapatan perusahaan dan target pendapatan. Hal ini diduga menjadi permasalahan bagi perusahaan dalam menjalankan aktivitas bisnisnya khususnya untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

Pengukuran kinerja perusahaan sebagai bentuk evaluasi terhadap kinerja PT. Master logam presisi dapat dilakukan dengan berbagai metoda seperti metoda BSC (*Balance Score Card*), *Performance Prism*, dan IPMS (*Integrated Performance Measurement System*). Setiap metode mempunyai kelebihan dan kekurangan, yang dicocokkan dengan kebutuhan dan keadaan perusahaan. BSC merupakan metode pengukuran kinerja yang memiliki 4 perspektif yang telah ditentukan. *Performance Prism* merupakan metode pengembangan dari metode BSC dan metode IPMS merupakan metode yang berfokus pada *stakeholder*. Kelebihan IPMS ini dari metode pengukuran kinerja lainnya yaitu IPMS berfokus pada *stakeholder* dan juga memiliki mengukur pesaing perusahaan sejenis untuk mengetahui posisi perusahaan. Maka dari itu metoda IPMS cocok dalam perancangan dan pengukuran kinerja pada penelitian ini.

Penelitian yang akan dilakukan yaitu mengukur dan merancang kinerja pada perusahaan dengan menggunakan metode pengukuran kinerja yang terintegrasi yakni *Integrated Performance Measurement Sistem* (IPMS). Pengukuran kinerja IPMS yaitu sebuah metode pengukuran kinerja yang memperhitungkan kebutuhan-kebutuhan dari setiap *stakeholder*. *Integrated Performance Measurement Sistem* (IPMS) yang merupakan metode pengukuran kinerja yang bertujuan untuk memperlihatkan sistem pengukuran kinerja dalam arti yang tepat, dan seefisien mungkin. (6)

Penelitian ini membahas terkait pengukuran dan perancangan kinerja perusahaan dengan rumusan masalah yaitu apa saja aspek yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan? Bagaimana prosedur penilaian kinerja saat ini dilakukan perusahaan? Dan Bagaimana cara pengukuran kinerja perusahaan agar dapat terukur dengan menyeluruh bagi semua aspek? Penelitian ini juga memiliki tujuan yang akan dibahas diantaranya mengidentifikasi aspek yang berpengaruh pada kinerja perusahaan, mengidentifikasi dan menganalisis prosedur penilaian kinerja saat ini dan merancang prosedur pengukuran kinerja perusahaan.

B. Metodologi

Kinerja yaitu suatu pencapaian dari salah satu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan penuntasan tanggung jawabnya baik dari sisi kualitas maupun kuantitasnya. Pencapaian suatu kinerja disebabkan beberapa faktor, yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Suatu kinerja harus mempunyai target atau tujuan yang akan dituju, karena besarnya suatu kinerja tanpa diiringi dengan penetapan sebuah target tidak akan dapat teridentifikasi. (5)

Integrated Performance Measurement System (IPMS) merupakan sistem seimbang dan dinamis, yang dapat menghasilkan sudut pandang holistik untuk penggunaan berbagai pengukuran dan perspektif. Kerangka kerja dan model IPMS dibuat untuk memaksimalkan manajemen untuk meningkatkan performa dengan mengambil keputusan yang baik. (4)

Analytical Hierarki Process (AHP) melakukan proses penyederhanaan pada permasalahan yang terstruktur, rumit, dinamik dan strategik yang sebagai bagian, juga membenahi struktur. Selanjutnya pada tingkatan kepentingan dari variabel- variabel yang dikasih nilai numerik secara subjektif berkenaan definisi penting variabel yang ada, sebagai

pertimbangan yang ada selanjutnya melakukan sintesa yang untuk memutuskan variabel dimiliki sebagai prioritas yang tinggi dan memiliki peran yang berpengaruh. (2)

Objective Matrix (OMAX) memiliki ciri unik, yakni kriteria kinerja kelompok kerja dikombinasikan ke dalam suatu matriks. Pada setiap kriteria ukuran kinerja mempunyai sasaran khusus dalam perbaikan dan mempunyai bobot yang selaras dengan tingkat kepentingan terhadap tujuan produktivitas. Hasil *final* dari pengukuran ini merupakan nilai tunggal untuk kelompok kerja. (7)

C. Hasil dan Pembahasan

Pengolahan data yang dilakukan menggunakan metode *Integrated Performance Measurement System* (IPMS) dan *scoring system* dengan *objective matrix* (OMAX). Kerangka dalam pengolahan data menggunakan *Integrated Performance Measurement* (IPMS) yang merupakan salah satu metode pengukuran kinerja yang bertujuan untuk menggambarkan sistem pengukuran kinerja dalam arti yang tepat, dalam bentuk integrasi, seefektif dan efisien mungkin. Tahapan pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan *Integrated Performance Measurement System* (IPMS) sebagai berikut. (3)

1. Mengidentifikasi *stakeholder*
2. Mengidentifikasi *requirement stakeholder*.
3. Melaksanakan identifikasi & melakukan studi banding perusahaan dengan *external monitor* atau perusahaan yang serupa dan berada di bidang yang sama sama (*Identifikasi External Monitor*)
4. Mengidentifikasi *objective* pada bisnis
5. Mengidentifikasi *Key Performance Indicator* (KPI) yang digunakan untuk mengukur tingkat pencapaian *objective* bisnis
6. Melaksanakan validasi
7. Pembobotan KPI.

Selanjutnya yaitu menentukan *score* atau *scoring system* menggunakan *Objective Matrix* dipadukan dengan *traffic light system* untuk mengetahui pengukuran kinerja yang mengevaluasi beberapa kriteria produktivitas menggunakan bobot untuk mendapatkan indikator produktivitas secara keseluruhan. Arti klasifikasi warna pada *Traffic Light System* untuk warna merah yang artinya kinerja belum tercapai, warna kuning yang artinya memenuhi target sehingga kinerja tercapai namun masih membutuhkan pengawasan dan warna hijau yang artinya kinerja sudah tercapai.

Identifikasi Key Performance Indicator

Identifikasi *Key Performance Indicators* (KPI) berdasarkan kebutuhan (*Requirement*) yang sudah diidentifikasi dengan tujuan sebagai bentuk keinginan dan kebutuhan para *stakeholder* perusahaan terhadap stakeholder yang ada di perusahaan. Pengidentifikasi *stakeholder requirement* dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner *stakeholder requirement* kepada responden yang berjumlah 46 orang dengan rincian pimpinan 1 orang, konsumen 10 orang, *supplier* 3 orang, dan karyawan 30. Setelah diperoleh kebutuhan para *stakeholder* (*stakeholder requirement*), maka dilakukan perbandingan (*benchmarking*) dengan perusahaan pesaing yang sejenis sehingga dapat diketahui posisi perusahaan. Setelah itu, dilakukan penetapan *objectives* perusahaan dan menetapkan *key performance indicators*. *Key performance indicators* (KPI) yang telah diidentifikasi dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Key Performance Indicators

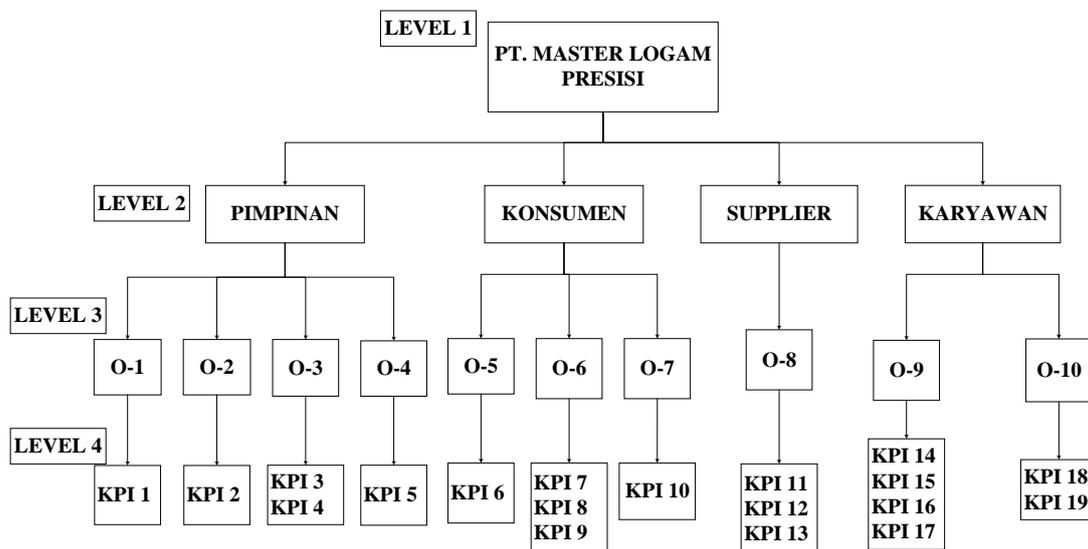
Key Performance Index	
Pengembangan pabrik	Ketepatan Pembayaran
Skill karyawan	Pemesanan bahan baku dilakukan secara terjadwal
Kinerja keuangan perusahaan yang baik	Komunikasi dibangun berkelanjutan
Pengurangan Biaya Produksi	Fasilitas kerja
Standarisasi kualitas produk	Aspek keselamatan kerja untuk karyawan
Kualitas layanan kepada konsumen	SOP yang ada di perusahaan
Pengiriman Barang	Kesejahteraan setiap karyawan
Ketepatan penagihan	Pelatihan skill secara berkala
Ketepatan Pemenuhan Order	Proses perekrutan dilakukan secara cepat
Kualitas produk	

Validasi Key Performance Indicator

Proses validasi *Key Performance Index* (KPI) dilakukan pada semua KPI yang telah diidentifikasi berdasarkan *requirements* yang ada. *Key Performance Index* (KPI) yang telah divalidasi dapat dijadikan sebagai indikator pengukuran kinerja perusahaan PT. Master Logam Presisi. Sebanyak 19 *Key Performance Index* (KPI) telah lolos proses validasi yang dilakukan oleh pihak pimpinan perusahaan, maka dari itu KPI yang ada dapat menjadi indikator dalam pengukuran kinerja PT Master Logam Presisi secara keseluruhan.

Pembobotan KPI dengan AHP Menggunakan Software Expert Choice 11

Pembobotan dilakukan dengan menggunakan kuesioner AHP perbandingan berpasangan yang diberikan kepada 3 responden ahli yaitu Direktur, Manajer HRD, dan Manajer Marketing di PT. Master Logam Presisi dalam melakukan perhitungan (*vector of weights*), dilakukan dengan perangkat lunak *Expert Choice 11*. Pembobotan tidak hanya dilakukan antar KPI, dilakukan pembobotan antara kriteria (*stakeholder*) dan Sub Kriteria (*objective*). Adapun struktur hierarki KPI pada Gambar 1.



Gambar 1. Hierarki KPI

Adapun hasil pembobotan *stakeholder*, *objectives* dan KPI dengan software *expert choice* 11 pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Pembobotan AHP

Bobot Setiap Level							
Level 2		Level 3		Level 4			
Nama Kriteria	Bobot Kriteria	Nama Sub Kriteria	Bobot Sub Kriteria	Nama KPI	Bobot	Bobot Total KPI	Overall Inconsistency
Pimpinan	0.179	O-1	0.172	KPI 1	0.172	0.005	0.08
		O-2	0.273	KPI 2	0.273	0.013	
		O-3	0.273	KPI 3	0.534	0.026	
				KPI 4	0.466	0.023	
Konsumen	0.374	O-4	0.282	KPI 5	0.282	0.014	
		O-5	0.189	KPI 6	0.189	0.013	
		O-6	0.339	KPI 7	0.378	0.048	
				KPI 8	0.209	0.026	
				KPI 9	0.413	0.052	
		O-7	0.472	KPI 10	0.472	0.083	
Supplier	0.162	O-8	0.162	KPI 11	0.239	0.006	
				KPI 12	0.437	0.011	
				KPI 13	0.323	0.008	
Karyawan	0.285	O-9	0.409	KPI 14	0.209	0.024	
				KPI15	0.304	0.035	
				KPI 16	0.251	0.029	
				KPI 17	0.236	0.028	
				O-10	0.591	KPI 18	
		KPI 19	0.534			0.090	

Scoring System menggunakan Objective Matrix dan Traffic Light system

Scoring system dengan menggunakan *Objective Matrix*, tujuannya mengetahui nilai pencapaian terhadap target masing-masing *Key Performance Indicator* (KPI), sehingga dapat dilakukan identifikasi yang diperlukan untuk melakukan perbaikan. Standar penilaian pada *Scoring System Objective Matrix* ini menggunakan data aktual *performance* KPI perusahaan sebelumnya. Pengumpulan data didapatkan dari data yang bersumber dari tiap departemen. Tujuannya untuk mengetahui kondisi aktual dan target yang ada pada saat ini di perusahaan. Data performa perusahaan terdiri dari KPI dari tiap-tiap *stakeholder*, kondisi terburuk, kondisi terdahulu, target yang ingin dicapai, kondisi sekarang. Data ini dibutuhkan untuk melakukan pengolahan data pada *scoring system Objective Matrix*. Model pengukuran kinerja dapat dipadukan dengan model *scoring system* yaitu model OMAX sebagaimana fungsinya untuk menyamakan skala nilai dari masing-masing indikator, sehingga pencapaian terhadap tiap-tiap parameter yang ada dan mengetahui kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Hasil perhitungan metode *Objectives Matrix* (OMAX) dan *Traffic Light System* untuk *stakeholder* pimpinan, terdapat 1 *Key Performance Index* (KPI) yang tergolong ke dalam klasifikasi berwarna merah, serta terdapat 3 KPI yang tergolong ke dalam klasifikasi berwarna kuning, dan 1 berwarna hijau. *Stakeholder konsumen*, dapat dilihat bahwa tidak ada *Key Performance Index* (KPI) yang tergolong ke dalam klasifikasi berwarna merah, serta terdapat 3 KPI yang tergolong ke dalam klasifikasi berwarna kuning, dan 2 berwarna hijau. *Stakeholder supplier*, dapat dilihat bahwa terdapat 1 *Key Performance Index* (KPI) yang tergolong ke dalam klasifikasi berwarna kuning, serta terdapat 2 KPI yang tergolong ke dalam klasifikasi berwarna hijau. *Stakeholder karyawan*, dapat dilihat bahwa tidak ada *Key Performance Index* (KPI) yang tergolong ke dalam klasifikasi berwarna merah, serta terdapat 4 KPI yang tergolong ke dalam klasifikasi berwarna kuning. serta terdapat 2 KPI yang tergolong ke dalam klasifikasi berwarna hijau.

Perhitungan untuk menentukan nilai tiap-tiap level dengan menggunakan metode *Objectives Matrix* (OMAX) dapat dilihat untuk salah satu *Key Performance Index* (KPI), yaitu *skill* karyawan yang semakin baik yang merupakan KPI dari *stakeholder* pimpinan. Contoh perhitungan OMAX sebagai berikut:

- **Perhitungan nilai interval (*skill* karyawan)**

Kondisi terburuk (Level 0) = 14%

Kondisi terdahulu (Level 3) = 29%

Target (Level 10) = 100%

Kondisi saat ini (*Level performance*) = 43%

Maka interval antara kelas 1-3:

$$\text{Interval Level 1-3} = \frac{\text{Level 3} - \text{Level 0}}{(3-0)}$$

$$\text{Interval 1} - 3 = \frac{(14\% - 29\%)}{(3 - 0)} = 0.0476\%$$

Interval antara kelas 3-10:

$$\text{Interval Level 3-10} = \frac{\text{Level 10} - \text{Level 3}}{(10-3)}$$

$$\text{Interval 3} - 10 = \frac{(100\% - 29\%)}{(10 - 3)} = 0.1020\%$$

- **Perhitungan nilai tiap level (*skill* karyawan)**

Perhitungan nilai level dapat dilakukan dengan menggunakan rumus di bawah ini:

Nilai Level X = Nilai level (X + 1) - Interval kelas

Maka nilai level untuk *Key Performance Index* (KPI) *skill* karyawan yang semakin baik adalah:

Level 10 = 100 %

Level 9 = 100% - 0.1020%= 90%

Level 8 = 90% - 0.1020%= 80%

Level 7 = 80% - 0.1020%= 69%

Level 6 = 69% - 0.1020%= 59%

Level 5 = 59% - 0.1020%= 49%

Level 4 = 49% - 0,071% = 57%

Level 3 = 29%

Level 2 = 29% - 0.0476%= 24%

Level 1 = 24% - 0.0476%= 19%

Level 0 = 14%

Adapun keseluruhan hasil lengkap *scoring system* dengan *Objective Matrix* (OMAX) dipadukan dengan *Traffic Light System* dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Perhitungan OMAX

Pimpinan					Konsumen					Supplier				Karyawan									
KPI	1	2	3	4	5	KPI	6	7	8	9	10	KPI	11	12	13	KPI	14	15	16	17	18	19	
Performance (kondisi sekarang)	3	43%	70%	8%	5	Performance (kondisi sekarang)	20%	80%	95%	66%	90%	Performance (kondisi sekarang)	92%	50%	10	Performance (kondisi sekarang)	2	8	4	3	4	4	
10 (Target)	6.00	100%	100%	15%	6	10 (Target)	10%	100%	100%	100%	100%	10 (Target)	100%	100%	15	10 (Target)	4	10	5	5	7	5	
9	5.29	90%	95%	14%	5	9	13%	95%	97%	92%	94%	9	96%	91%	13.14	9	3.57	9.29	4.57	4.57	6.43	4.57	
8	4.57	80%	91%	12%	5	8	16%	91%	94%	84%	89%	8	91%	83%	11.29	8	3.14	8.57	4.14	4.14	5.86	4.14	
7	3.86	69%	86%	11%	4	7	19%	86%	91%	76%	83%	7	87%	74%	9.43	7	2.71	7.86	3.71	3.71	5.29	3.71	
6	3.14	59%	82%	9%	4	6	21%	82%	89%	68%	77%	6	83%	66%	7.57	6	2.29	7.14	3.29	3.29	4.71	3.29	
5	2.43	49%	77%	8%	3	5	24%	77%	86%	60%	71%	5	79%	57%	5.71	5	1.86	6.43	2.86	2.86	4.14	2.86	
4	1.71	39%	73%	6%	3	4	27%	73%	83%	52%	66%	4	74%	49%	3.86	4	1.43	5.71	2.43	2.43	3.57	2.43	
3 (Terdahulu)	1.00	29%	68%	5%	2	3 (Terdahulu)	30%	68%	80%	44%	60%	3 (Terdahulu)	70%	40%	2	3 (Terdahulu)	1.00	5.00	2.00	2.00	3.00	2.00	
2	0.67	24%	65%	4%	1	2	35%	65%	76%	41%	53%	2	68%	37%	1.67	2	0.67	4.33	1.33	1.67	2.00	1.67	
1	0.33	19%	63%	4%	1	1	39%	63%	73%	39%	47%	1	66%	33%	1.33	1	0.33	3.67	0.67	1.33	1.00	1.33	
0 (Terbunk)	0.00	14%	60%	3%	0	0 (Terbunk)	44%	60%	70%	36%	40%	0 (Terbunk)	64%	30%	1.00	0 (Terbunk)	0.00	3.00	0.00	1.00	0.00	1.00	
Level	6	4	3	5	8	Level	7	6	8	6	8	Level	8	4	7	Level	5	7	8	5	5	8	
Bobot	0.01	0.01	0.03	0.02	0.01	Bobot	0.01	0.05	0.03	0.05	0.08	Bobot	0.01	0.01	0.01	Bobot	0.01	0.02	0.04	0.03	0.03	0.08	
Value	0.03	0.05	0.08	0.11	0.11	Value	0.09	0.29	0.21	0.31	0.67	Value	0.05	0.05	0.01	Value	0.04	0.17	0.28	0.15	0.14	0.63	
Total Value Stakeholder Pimpinan					0.39	Total Value Stakeholder Konsumen					1.57	Total Value Stakeholder Supplier				0.10	Total Value Stakeholder Karyawan						1.41
Kinerja Total PT. Master Logam Presisi (Total Value)																						3.48	
Keterangan																					Jauh Dari Target		

Berdasarkan hasil keseluruhan 4 *stakeholder* yaitu pimpinan, konsumen, *supplier*, dan karyawan pada perusahaan, nilai indeks kinerja total PT. Master Logam Presisi pada perhitungan *Objectives Matrix* (OMAX) didapatkan hasil total *value* sebesar 3.48 (skala penilaian 10) yang berarti secara keseluruhan KPI yang menjadi indikator pada perusahaan masih jauh dari target.

Analisis, Perbaikan dan Rancangan Kinerja Perusahaan

Hasil kinerja total PT. Master Logam Presisi pada perhitungan *Objectives Matrix* (OMAX) didapatkan hasil *value* dari semua KPI dengan cara kemudian *value* semua KPI ditambahkan dan hasil total *value* 3.48 (skala penilaian 10) yang berarti secara keseluruhan KPI yang menjadi indikator pada perusahaan masih jauh dari target. Oleh karena itu perusahaan harus melakukan peningkatan dan evaluasi kepada KPI yang ada perusahaan secara keseluruhan, terutama pada hasil indikator pada hasil perhitungan OMAX yang masih berwarna kuning dan merah agar terwujudnya visi misi perusahaan dan tercapainya target perusahaan.

Usulan perbaikan yang diberikan untuk KPI yang berada dalam klasifikasi warna merah yang terdapat 1 KPI dari *stakeholder* pimpinan dengan kategori merah yang berarti jauh dari target, KPI tersebut merupakan indikator yang dipilih sebagai prioritas tertinggi oleh pihak perusahaan dan perlu dilakukan tindakan perbaikan. Permasalahan pada KPI kinerja keuangan yang baik yaitu kurangnya omzet yang didapatkan perusahaan lalu usulan perbaikan yang diberikan yaitu melakukan evaluasi kepada strategi pemasaran dalam menjangkau konsumen.

Rancangan pengukuran kinerja perusahaan menggunakan *framework* IPMS, berdasarkan 19 KPI yang diidentifikasi saat ini, rancangan dibuat menjadi 3 form yang digunakan untuk melakukan pengukuran kinerja perusahaan. Form yang pertama yaitu form kuesioner AHP yang berisikan kuesioner pembobotan AHP. Penilaian pengukuran kinerja yang melakukan penilaian yaitu Departemen HRD ditujukan kepada 4 *stakeholder* pada perusahaan yaitu 1 pimpinan, 10 konsumen, 5 *supplier* dan 35 karyawan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Faktor yang mempengaruhi kinerja berdasarkan pada beberapa aspek yang menjadi indikator untuk diukur kinerjanya, dalam pendekatan IPMS yang telah didapatkan ada beberapa aspek yaitu sumber daya manusia, keselamatan kerja, keuangan, fasilitas kerja, kualitas produk, dan kesejahteraan karyawan.
2. Pengukuran kinerja perusahaan saat ini hanya menilai kinerja perusahaan dari segi finansialnya saja apabila dilihat dari sisi finansial, hanya bisa dilihat dari target pendapatan dan aktual pendapatan saja. Hal ini patut diduga yang menjadi kendala perusahaan dalam menjalankan aktivitas bisnisnya. Penelitian dilakukan dengan

- menggunakan metode IPMS yang memiliki perspektif kepada *stakeholder* perusahaan dan pengukuran kinerja perusahaan secara menyeluruh.
3. Pengukuran kinerja perusahaan dengan menggunakan metode *Integrated Performance Measurement System* (IPMS) sudah mencakup *stakeholder* secara keseluruhan. Terdapat empat *stakeholder* di perusahaan yaitu pimpinan, konsumen, *supplier*, dan karyawan. Pembuatan *Key Performance Index* (KPI) berdasarkan *requirement* dari setiap *stakeholder*. Rancangan pengukuran kinerja perusahaan menggunakan *framework* IPMS, berdasarkan 19 KPI yang diidentifikasi saat ini, rancangan dibuat menjadi 3 form yang digunakan untuk melakukan pengukuran kinerja perusahaan. Form yang pertama yaitu form kuesioner AHP yang berisikan kuesioner pembobotan AHP. Penilaian pengukuran kinerja yang melakukan penilaian yaitu Departemen HRD ditujukan kepada 4 *stakeholder* pada perusahaan yaitu 1 pimpinan, 10 konsumen, 5 *supplier* dan 35 karyawan.

Acknowledge

Ucapan terima kasih pada pihak-pihak telah yang membantu dalam penyusunan penelitian ini, yaitu kepada seluruh keluarga atas dukungan moril dan materil selama penelitian serta kepada pimpinan dan karyawan PT. Master Logam Presisi yang telah membantu pada proses pengumpulan data dan analisis.

Daftar Pustaka

- [1] Basuki, A. 2012. Pengukuran kinerja dengan metode *Integrated Performance Measurent System* dan *Fuzzy Analitical Hierarchy Process*. *Jurnal SimanteC*, 2(3), 341-349.
- [2] Marimin. 2015. Teknik dan aplikasi pengambilan keputusan kriteria majemuk. Jakarta: Grasindo.
- [3] Simbolon, F. 2015. Perbandingan sistem pengukuran kinerja perusahaan. *Binus Business Review*, 6(1), 91-100.
- [4] Sriwidadi, T. 2012. *Integrated Performance Measurement System for SME and Management Control System*. *Jurnal Binus University*, 9, 1-6.
- [5] Wibowo, S. A. dan Muslim, E. 2006. Perancangan *Balanced Scorecard* sebagai alat pengukur kinerja perusahaan (Studi kasus: PT. MCA). *Seminar on Application and Research in Industrial Technology*.
- [6] Yani, D. 2019. Pengukuran kinerja perusahaan dengan metode *Integrated Performance Measurent System* (Studi kasus PT. Sejatera Panca Jaya Pekanbaru). S1. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- [7] Yanti, R. 2016. Analisa pengukuran kinerja pemasok dengan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) dan *Objective Matrix* (OMAX) di PT Panasonic Gobel Energy Indonesia (PT PECCI). S1. President University.
- [8] Analia, Xena Vega, Aviasti. (2021). *Perbaikan Kinerja Rantai Pasok Halal Berdasarkan Pengukuran dengan Model Supply Chain Operation Reference (SCOR)*. *Jurnal Riset Teknik Industri*, 1(2). 103-109