

ANALISA PENGUKURAN KINERJA DENGAN METODE PERFORMANCE PRISM DAN OMAX DI PT. TORGANDA PKS RANTAU KASAI

Rini Halila Nasution

Universitas Harapan Medan, Jl. H.M. Joni, No. 70 C, Medan, rinihalilanst@gmail.com

Uun Novalia Harahap

Universitas Harapan Medan, Jl. H.M. Joni, No. 70 C, Medan

Yetti Meuthia Hasibuan

Universitas Harapan Medan, Jl. H.M. Joni, No. 70 C, Medan

Deny Satria

Universitas Harapan Medan, Jl. H.M. Joni, No. 70 C, Medan

Anggi Muhaimin

Universitas Harapan Medan, Jl. H.M. Joni, No. 70 C, Medan

Abstract

The current performance measurement conducted by PT. Torganda PKS Rantau Kasai is a traditional performance measurement method that only focuses on the financial aspect as a benchmark for measuring performance. However, performance measurement ignores other company stakeholders such as employees and suppliers. Performance Prism is used for performance design and measurement. Performance measurement in this study is also supported by several methods including weighting with Analytic Hierarchy Process (AHP) to determine the priority value scale of each KPI, Scoring System with Objectives Matrix (OMAX) method, and Traffic Light System to determine the total index value of the company. This research is classified as descriptive research, data collection techniques are carried out by conducting direct interviews with the company and distributing open questionnaires to selected sources, and distributing AHP (Analytic Hierarchy Process) questionnaires. The results of the measurement analysis of PT. Torganda PKS Rantau Kasai has achieved the expected performance with a total index of 7.1307. In this study, there are 3 stakeholders, namely investors (head office) with 10 KPIs, employees with 10 KPIs, and suppliers with 10 KPIs. In total there are 30 KPIs as performance indicators of PT. Torganda PKS Rantau Kasai found 6 KPIs in the green category, 16 KPIs in the yellow category, and 8 KPIs in the red category.

Keywords:

Performance Measurement; Performance Prism; Analytic Hierarchy; OMAX; Key Performance.

Abstrak

Pengukuran kinerja saat ini yang dilakukan oleh PT. Torganda PKS Rantau Kasai adalah metode pengukuran kinerja tradisional yang hanya berfokus pada aspek keuangan sebagai tolak ukur pengukuran kinerja. Namun pengukuran kinerja mengabaikan stakeholder perusahaan yang lain seperti karyawan dan supplier. *Performance Prism* digunakan untuk desain dan pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja dalam penelitian ini juga didukung oleh beberapa metode antara lain pembobotan dengan *Analytic Hierachy Process* (AHP) untuk mengetahui skala nilai prioritas setiap KPI, *Scoring System* dengan metode *Objectives Matrix* (OMAX) dan *Traffic Light System* untuk mengetahui nilai indeks total perusahaan. Penelitian ini digolongkan sebagai penelitian deskriptif, teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan wawancara secara langsung kepada pihak perusahaan serta penyebaran kuesioner terbuka kepada narasumber terpilih dan penyebaran kuesioner AHP (Analytic Hierarchy Process). Hasil analisa pengukuran PT. Torganda PKS Rantau Kasai telah mencapai performa yang diharapkan dengan total indeks 7,1307. Dalam penelitian ini, terdapat 3 stakeholder yaitu investor (kantor pusat) dengan 10 KPI, karyawan dengan 10 KPI dan supplier dengan 10 KPI. Total ada 30 buah KPI sebagai indikator kinerja PT. Torganda PKS Rantau Kasai, ditemukan sebanyak 6 KPI masuk dalam kategori hijau, 16 KPI masuk dalam kategori kuning dan 8 KPI masuk dalam kategori merah.

Kata Kunci:

Pengukuran Kinerja; Performance Prism; Analytic Hierarchy; OMAX; Key Performance Indicator.

1. PENDAHULUAN/INTRODUCTION

Perkembangan dunia usaha khususnya industry pengolahan kelapa sawit saat ini berkembang sangat cepat. Pengembangan di antara industry pabrik pengolahan Kelapa Sawit ini telah menciptakan persaingan yang sangat ketat antar perusahaan-perusahaan khususnya pabrik kelapa sawit di wiliayah Sumatera Utara. Untuk menghadapi persaingan yang begitu ketat, setiap perusahaan perlu terus-menerus berbenah diri untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Salah satu cara untuk mengetahui tingkat kinerja yang baik adalah dengan mengukur kinerja aspek perusahaan, dimulai dengan implementasi visi, misi, strategi sasaran, tujuan, proses dan kapabilitas, dengan melibatkan seluruh pihak yang terkait[1].

Pabrik Kelapa Sawit Rantau Kasai (PKS) merupakan salah satu pabrik kelapa sawit yang mengelola produk CPO dan kernel. Kondisi pengukuran kinerja saat ini yang dilakukan PT. Torganda PKS Rantau Kasai adalah metode pengukuran kinerja tradisional yang hanya berfokus pada aspek keuangan sebagai tolak ukur pengukuran kinerja, karena lebih mudah diterapkan. Selain itu, pihak PKS Rantau Kasai melakukan pengukuran kinerja hanya pda karyawan pimpinan saja seperti manager PKS dan masinis kepala. Namun pengukuran kinerja mengabaikan *stakeholder* perusahaan yang lain seperti karyawan dan *supplier*.

Pengukuran kinerja dengan metode *Performance Prism* digunakan untuk desain dan pengukuran kinerja karena mencerminkan kebutuhan dan keinginan setiap *stakeholder* yang diidentifikasi dalam bentuk tujuan (*objective*) [2]. Pengukuran kinerja ini merupakan pengukuran yang mencakup seluruh aspek perusahaab (*stakeholder*), yang melibatkan kepuasan *stakeholder* dan kontribusi *stakeholder*, strategi, proses dan kapabilitas terhadap perusahaan [3]. *Performance Prism* memberikan pengukuran yang komprehensif dan sudut pandang yang luas, sehingga memberikan gambaran yang realistis mengenai penentu kesuksesan bisnis. Dalam *Performance Prism*, idnetifikasi Key Performance Indicator (KPI) menjadi tolak ukur dalam pengukuran kinerja [4]. Pengukuran kinerja merupakan proses kuantifikasi efisiensi dan efektivitas dari suatu produksi, salah satu ukuran yang digunakan dalam proses pengukuran kinerja yaitu Indikator Kinerja Utama / *Key Performance Indicator* (KPI) [5].

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 *Objective Matrix* (OMAX) dan *Traffic Light Sistem* untuk mengetahui nilai indeks total perusahaan pada tingkat korporasi dan kategori dari indeks tersebut.

Oleh karena itu, pengukuran kinerja PKS Rantau Kasai perlu dilakukan untuk mengetahui keadaan perusahaan. Pengukuran kinerja ini diharapkan dapat menggambarkan kinerja PKS Rantau Kasai sebenarnya. Sehingga saran untuk perbaikan proses dapat diberikan berdasarkan pengukuran kinerja yang dilakukan.

2. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Identifikasi KPI Berdasarkan *Performance Prism*

Tabel 1. Data Parameter Kinerja

No	Faset <i>Performance Prism</i>	<i>Stakeholder</i> Kunci PT. Torkanda PKS Rantau Kasai		
		<i>Investor</i>	Karyawan (<i>Employess</i>)	Pemasok (<i>Supplier</i>)
1	<i>Satisfaction</i>	1. <i>Current Ratio</i> (CR) 2. <i>Return of Asset</i> (ROA)	1. Pemberian premi 2. Tingkat kepuasan karyawan	1. Kerja sama tender 2. Tingkat kepuasan supplier
2	<i>Strategy</i>	1. Rendemen CPO 2. Rendemen Kernel	1. Penyelenggaraan pelatihan 2. Tingkat kompetensi karyawan	1. Tingkat persediaan TBS 2. Nilai pengadaan
3	<i>Process</i>	1. Rapat Evaluasi 2. Audit Eksternal	1. Promosi jabatan dan golongan 2. Pengalokasian anggaran pelatihan	1. Oengaturan rencana pemesanan 2. Ketepatan waktu kedatangan TBS
4	<i>Capabilities</i>	1. Laporan manajemen bulanan 2. <i>Managemen Review</i>	1. Penerapan SMK3 2. Sistem <i>Carreer Planning</i>	1. Pemeriksaan kualitas TBS

				2. 2. Penerapan sistem informasi (IT)
5	<i>contribution</i>	1. Pengalokasian anggaran dari <i>investor</i> 2. Ide/saran dari <i>investor</i>	1. Tingkat kedisiplinan 2. Tingkat produktivitas	1. Tingkat produksi TBS 2. Standar kualitas TBS

Tabel 2. *Key Performance Indicator*

KPI	<i>Key Performance Indicator (KPI)</i>	Satuan	Target 2021	Nilai Optimis	Nilai Pesimis	Realisasi 2021
1	<i>Current Ratio (CR)</i>	%	120	130	90	116,83
2	<i>Return of Asset (ROA)</i>	%	5,98	4	5	3,63
3	Rendemen CPO	%	23,84	24	22	21,8
4	Rendemen Kernel	%	4,66	4,8	3,5	4,66
5	Rapat Evaluasi	Kali/tahun	10	8	3	7
6	Audit Eksternal	Kali/tahun	6	8	1	4
7	Laporan manajemen bulanan	Kali/tahun	10	12	6	12
8	<i>Managemen Review</i>	Kali/tahun	12	24	6	11
9	Pengalokasian anggaran dari <i>investor</i>	Miliar Rupiah	1,45	1	500 juta	5
10	Ide/saran dari <i>investor</i>	Pertahun	30	35	15	32
11	Pemberian premi	%	25	30	10	25
12	Tingkat kepuasan karyawan	%	99	100	80	97
13	Penyelenggaraan pelatihan Tingkat	Kali/tahun	20	15	8	15
14	kompetensi karyawan	Tingkat	6	8	5	6
15	Promosi jabatan dan golongan	Orang	12	20	5,5	10
16	Pengalokasian anggaran pelatihan	Juta	9	10	5,5	8,7
17	Penerapan SMK3	%	95	100	70	80
18	Sistem <i>Carreer Planning</i>	Kali/tahun	2	3	1	2
19	Tingkat kedisiplinan	%	98	100	80	95
20	Tingkat produktivitas karyawan	%	97	100	77	95
21	Kerja sama tender	Kali/tahun	20	19	10	18
22	Tingkat kepuasan supplier	%	97	98	85	95
23	Tingkat persediaan TBS	Ton	16000	18000	13000	15599
24	Nilai pengadaan	Miliar	11,6	20	7	22,2
25	Oengaturan rencana pemesanan	Kali/tahun	5	6	3	4
26	Ketepatan waktu kedatangan TBS	Hari	1	2	3	1
27	Pemeriksaan kualitas TBS	%	100	97	85	90
28	Penerapan sistem informasi (IT)	%	100	90	70	80
29	Tingkat produksi TBS	Ton	200000	210000	150000	1666005
30	Standar kualitas TBS	%	99	100	77	96

2. Pembobotan KPI

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

$$\begin{aligned} \text{Bobot KPI 1} &= \text{Bobot stakeholder investor} \times \text{Bobot sub kriteria } \textit{statifaction} \times \text{Bobot KPI 1} \\ &= 0,6532 \times 0,2942 \times 0,2685 \\ &= 0,0516 \end{aligned}$$

Sesuai dengan perhitungan diatas, bobot KPI perusahaan secara lengkap dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Nilai Bobot Keseluruhan

KPI	Bobot	KPI	Bobot	KPI	Bobot
1	0,0516	11	0,0422	21	0,0534
2	0,1406	12	0,1187	22	0,0838
3	0,0531	13	0,0446	23	0,0386
4	0,1002	14	0,0323	24	0,0270
5	0,0320	15	0,0535	25	0,0243
6	0,0599	16	0,0172	26	0,0359
7	0,0496	17	0,0453	27	0,0386
8	0,0348	18	0,0648	28	0,0552
9	0,0298	19	0,0744	29	0,0274
10	0,1016	20	0,054	30	0,0821

3. Scoring system dengan OMAX dan Traffic Light System

Tabel 4. Scoring OMAX Stakeholder Investor

KPI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<i>Performance</i>	116,83	3,63	21,80	4,66	7	4	12	11	5	32
10	130	4	24	4,8	8	8	12	8	1 Milliar	35
9	128,5714	4,2857	23,9772	4,78	8,2857	7,7143	11,7143	8,4286	1,64 Milliar	34,2857
8	127,1429	4,5714	23,9544	4,76	8,5714	7,4286	11,4286	8,8571	1,128 Milliar	33,5714
7	125,7143	4,8571	23,9316	4,74	8,8571	7,1429	11,1429	9,2857	1,192 Milliar	32,8571
6	124,2857	5,1429	23,9088	4,72	9,1429	6,8571	10,8571	9,7143	1,257 Milliar	32,1429
5	122,8571	5,4286	23,886	4,7	9,4286	6,5714	10,5714	10,1429	1,321 Milliar	31,4286
4	121,4286	5,7143	23,8632	4,68	9,7143	6,2857	10,2857	10,5714	1,385 Milliar	30,7143
3	120	6	23,84	4,66	10	6	10	11	1,45 Milliar	30
2	110,0000	5,6667	23,2267	4,2734	7,6667	4,3333	8,6667	8	1,133 Milliar	25
1	100,0000	5,3333	22,6134	3,8868	5,3333	2,6667	7,3333	5	816,666 Juta	20
0	90	5	22,0001	3,5002	3	1	6	2	500 juta	15
LEVEL (SCORE)	3	10	0	3	2	2	10	3	3	6
BOBOT (WEIGHT)	0,0516	0,1406	0,0531	0,1002	0,0320	0,0599	0,0496	0,0348	0,0298	0,1016
VALUE	0,1548	1,406	0	0,3006	0,064	0,1198	0,496	0,1044	0,0894	0,6096

Tabel 5. Scoring OMAX Stakeholder Karyawan

KPI	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Performance	25	97	15	6	10	8,7	80	2	95	95
10	30	100	15	8	20	10	100	3	100	100
9	29,2857	99,8571	15,7143	7,7143	18,8571	9,8571	99,2857	2,8571	99,8571	99,5714
8	28,5714	99,7143	16,4286	7,4286	17,7143	9,7143	98,5714	2,7143	99,7143	99,1429
7	27,8571	99,5714	17,1429	7,1429	16,5714	9,5714	97,8571	2,5714	99,5714	98,7143
6	27,1429	99,4286	17,8571	6,8571	15,4286	9,4286	97,1429	2,4286	99,4286	98,2857
5	26,4286	99,2857	18,5714	6,5714	14,2857	9,2857	96,4286	2,2857	99,2857	97,8571
4	25,7143	99,1429	19,2857	6,2857	13,1429	9,1429	95,7143	2,1429	99,1429	97,4286
3	25	99	20	6	12	9	95	2	98	97
2	20	92,6667	16,0000	5,6667	9,6667	7,8333	88,6667	1,6667	92	90,3333
1	15	86,3333	12,0000	5,3333	7,3333	6,6667	78,3333	1,3333	86	83,6667
0	10	80	8	5	5	5,5	70	1	80	77
LEVEL (SCORE)	3	3	10	3	3	3	2	3	3	3
BOBOT (WEIGHT)	0,0422	0,1187	0,0446	0,0323	0,0535	0,0172	0,0453	0,0648	0,0744	0,054
VALUE	0,1266	0,3561	0,446	0,0969	0,1605	0,0516	0,0906	0,1944	0,2232	0,162

Tabel 6. Scoring OMAX Stakeholder Supplier

KPI	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Performance	18	95	15599	22,2	4	1	90	80	166.005	96
10	19	98	18.000	20	6	2	97	90	210.000	100
9	19,1429	97,8571	17,714,29	18,8	5,8571	1,8571	97,4286	91,4286	208.541,4	99,8571
8	19,2857	97,7143	17,428,57	17,6	5,7143	1,7143	97,8571	92,8571	207.082,9	99,7143
7	19,4286	97,5714	17,142,86	16,4	5,5714	1,5714	98,2857	94,2857	205.624,3	99,5714
6	19,5714	97,4286	16,857,14	15,2	5,4286	1,4286	98,7143	95,7143	204.165,7	99,4286
5	19,7143	97,2857	16,571,43	14	5,2857	1,2857	99,1429	97,1429	202.707,1	99,2857
4	19,8571	97,1429	16,285,71	12,8	5,1429	1,1429	99,5714	98,5714	201.248,6	99,1429
3	20	97	16000	11,6	5	1	100	100	200.000	99
2	16,6667	93,0000	15,000,00	10,0667	4,3333	1,6667	95	90	183.333,3	91,6667
1	13,3333	89,0000	14,000,00	8,5333	3,6667	2,3333	90	80	166.666,7	84,3333
0	10	85	13000	7	3	3	85	70	150.000	77
LEVEL (SCORE)	10	3	3	10	2	3	10	1	1	1
BOBOT (WEIGHT)	0,0534	0,0838	0,0386	0,027	0,0243	0,0359	0,0386	0,0552	0,0274	0,0821
VALUE	0,534	0,2514	0,1158	0,27	0,0486	0,1077	0,3860	0,0552	0,0274	0,0821

3. SIMPULAN

Dari hasil pengolahan dan Analisa data, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam pengukuran kinerja menggunakan metode *Performance Prism*, terintegrasi 3 stakeholder yaitu *investor* (kantor pusat) dengan 10 KPI, karyawan dengan 10 KPI dan *supplier* dengan 10 KPI. Total ada 30 buah KPI sebagai indikator kinerja PT. Torganda PKS Rantau Kasai Dari 30 KPI yang dijadikan indikator pengukuran kinerja, ditemukan sebanyak 6 KPI masuk dalam kategori hijau, 16 KPI masuk dalam kategori kuning dan 8 KPI masuk dalam kategori merah. KPI yang berada pada kategori merah adalah rendemen CPO, rapat evaluasi, audit eksternal, pengalokasian anggaran pelatihan, penerapan SMK3, pengaturan rencana pemesanan, penerapan sistem informasi, tingkat produksi TBS dan standar kualitas TBS. Sedangkan KPI yang berada di kategori kuning adalah *Current Ratio*, rendemen kernel, *management review*, pengalokasian anggaran dari *investor*, ide/saran dari *investor*, pemberian premi, tingkat kepuasan karyawan, tingkat kompetensi karyawan, promosi jabatan/golongan, pengalokasian anggaran pelatihan, sistem *Career Planning*, tingkat kedisiplinan, tingkat produktivitas karyawan, tingkat kepuasan *supplier*, tingkat persediaan TBS dan ketepatan kedatangan TBS.
2. Dari hasil analisa pengukuran kinerja dengan metode *performance prims*, maka dapat disimpulkan bahwa melalui metode *objective matriks* (OMAX) dan *Traffic Light System*, dapat dilihat secara keseluruhan bahwa PT. Torganda PKS Rantau Kasai telah mencapai performa yang diharapkan artinya perusahaan telah mencapai target realistis dan mempunyai inisiatif untuk meningkatkan kinerja dan diharapkan tetap dipertahankan dengan tidak berhenti melakukan peningkatan kinerja, dengan total indeks 7,1307.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. Subur, “Persepsi manajer terhadap pengukuran kinerja berbasis human resource scorecard,” *Jurnal Manajemen*, vol. 9, no. 2, p. 094, Dec. 2018, doi: 10.32832/jm-uika.v9i2.1524.
- [2] Irma Andrianti, “PERANCANGAN PENGUKURAN KINERJA PADA PERUSAHAAN DENGAN METODE PERFORMANCE PRISM(STUDI KASUS DI PT. BEASCO JAYA MANDIRI BALIKPAPAN),” 2016.
- [3] F. Simbolon, “Perbandingan Sistem (Freddy Simbolon) PERBANDINGAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA PERUSAHAAN,” *BINUS BUSINESS REVIEW*, vol. 6, May 2015.
- [4] Anik Rufaidah and Mohamad Iqbal Vidiyanto, “SISTEM PENGUKURAN KINERJA MENGGUNAKAN METODE PERFORMANCE PRISMDI PT KARUNG EMAS MANYAR GRESIK,” *Jurnal Ilmiah Rekayasa*, vol. 11, Apr. 2018.
- [5] M. K. Mollah, Y. Suaya Erywardana, T. Pertambangan, F. T. Mineral, D. Kelautan, and T. Industri, “Analisis Pengukuran Kinerja Dengan Metode Performance Prism Berdasarkan Omax Scoring System di Unit Produksi PDAM Surya Sembada Kota Surabaya,” *TECNOSCIENZA*, Apr. 2019.