

Performance Measurement Analysis Of PT.Pijar Sukma Using Performance Prism, Analytical Hierarchy Process (AHP), And Objective Matrix (OMAX) Methods

Afifah¹, Akhmad Syakhroni², Nuzulia Khoiriyah³

1 Universitas Islam Sultan Agung

2 Universitas Islam Sultan Agung

3 Universitas Islam Sultan Agung

ABSTRACT

PT. Pijar Sukma is a furniture industry company, located in Jepara, Central Java. PT. Pijar Sukma is having problems that customer order requests cannot be fulfilled according to production targets. So companies need tools that can measure performance. This research uses the performance prism method which involves stakeholders so that they can form the sides of the prism, namely satisfaction, contribution, strategy, process, and capability. From these methods used to compile key performance indicators (KPIs), 30 KPIs were produced based on satisfaction and contributions in the design that had been prepared, there were 10 strategic KPIs, 10 process KPIs, and 10 capability KPIs that were weighted through the analytical hierarchy process (AHP) method, then scored using the analytical hierarchy process (AHP) method. OMAX to provide an actual value with a score of 1-10 on each KPI and the traffic light system as a color assignment, namely green means very good / the target is maximally appropriate, yellow is quite good / the target has not reached the maximum, and red means bad / the target has not been maximized. The results of the processing and calculation show that the company's performance index value of 2.836 is categorized as red with an actual value of 3.00, meaning the company has achieved the performance measurement plan but has not reached the set target so that the company can maintain good performance and make changes to poor performance by improving performance in red.

Keywords: Key Performance Indicators (KPI); Performance Prism; Analytical Hierarchy Process (AHP); Objective Matrix (OMAX); Traffic Light System.

corresponding email : afifah0000@student.unissula.ac.id

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license



1. INTRODUCTION

Di era perkembangan teknologi yang begitu cepat berkembang dan semakin canggih. Dengan adanya perkembangan teknologi, mengakibatkan persaingan bisnis usaha semakin ketat. Dibutuhkan sistem pengukuran kinerja yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Pengukuran kinerja mampu mengukur kinerja secara lebih akurat dan kompetitif, dilihat dari *stakeholder*, aspek finansial, visi misi organisasi dan lain-lain merupakan indikator kinerja. Persaingan bisnis khususnya di bidang *furniture* adalah PT. Pijar Sukma di Jepara, Jawa Tengah. Persaingan bisnis yang terjadi tidak dapat dihindari, agar mampu bersaing PT. Pijar Sukma meningkatkan aspek finansial dan non finansial. PT Pijar Sukma melakukan proses produksi 5 hari yaitu hari senin sampai dengan jumat. Terjadi peningkatan jumlah produksi mengakibatkan pengiriman produk mengalami keterlambatan dan tidak bisa menyelesaikan tepat waktu.

Tabel 1 Data Produksi Barang PT Pijar Sukma

Tahun	Bulan	Target Produksi (Pcs)	Jumlah Produksi (Pcs)	Keterangan
2020	Desember	3.500	3.200	Tidak Tercapai
	Januari	2.833	2.833	Tercapai
2021	Februari	3.523	3.202	Tidak Tercapai
	Maret	3.801	3.500	Tidak Tercapai

April	3.000	3.000	Tercapai
Mei	3.855	3.855	Tercapai
Juni	3.544	3.500	Tidak Tercapai
Juli	2.077	2.077	Tercapai
Agustus	3.544	3.544	Tercapai
September	3.988	3.790	Tidak Tercapai
Oktober	3.750	3.750	Tercapai
November	3.990	3.870	Tidak Tercapai

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa perusahaan masih belum bisa memenuhi permintaan pemesanan dari pelanggan dengan sesuai waktu yang targetkan. Waktu proses produksi selama 5 hari dengan banyak permintaan pemesanan mengakibatkan perusahaan harus menambah waktu produksi menjadi 7 hari dan menambah sif kerja. Kondisi ini jika dibiarkan terus menerus mengakibatkan penurunan kinerja yang berdampak hilangnya kepercayaan pelanggan dan menurunnya pendapatan perusahaan.

Kerusakan mesin terjadi setiap hari mengakibatkan penghambatan proses produksi jika perusahaan mengalami permintaan produksi secara meningkat dari pemesanan pelanggan. Kemudian dari pekerja masih bekerja kurang maksimal seperti tingkat Sumber Daya Manusia (SDM) rendah menjadikan sulit memahami konsep dari desain barang terbaru yang selalu berganti dari permintaan pelanggan, mengakibatkan proses produksi menjadi terlambat. Berdampak pemutusan hubungan kerja bagi pekerja yang kurang memiliki kinerja yang baik. PT. Pijar Sukma membutuhkan alat ukur kinerja yang dapat menggambarkan kinerja keseluruhan perusahaan dan menyelesaikan permasalahan di perusahaan. Pengukuran kinerja dapat memberikan perbaikan didalam perusahaan jika didapatkan hasil yang kurang memuaskan. Perusahaan dapat melakukan pengukuran kinerja dengan melibatkan *stakeholder*. Keberadaan *stakeholder* memiliki peran dalam kegiatan pengukuran kinerja sehingga dapat membantu dalam pencapaian kinerja perusahaan.

Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis terkait pengukuran kinerja dengan melibatkan *stakeholder* perusahaan. Dengan mengetahui pengukuran kinerja dapat memberikan perbaikan didalam perusahaan jika didapatkan hasil yang kurang memuaskan. Keberadaan *stakeholder* memiliki peran dalam kegiatan pengukuran kinerja sehingga dapat membantu dalam pencapaian kinerja perusahaan.

2. THEORETICAL BASIC

A. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil pengukuran kemudian digunakan sebagai umpan balik dalam bentuk tindakan yang efektif dan efisien dan akan memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana dan titik dimana perusahaan memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian.

B. Metode *Performance Prism*

Performance Prism merupakan sebuah teori yang dikembangkan oleh Universitas Cranfield, kemudian pada tahun 2000 Neely, Adams, dan Kennerley mencoba memperkenalkannya sebagai sebuah metode pengukuran kinerja perusahaan. Metode ini mencoba memperbaiki kekurangan-kekurangan yang ada pada metode-metode sebelumnya seperti *Balanced Scorecard* dan *Integradet Performance Measurement System (IPMS)*. Dengan kata lain pengukuran kinerja yang dilakukan tidak hanya terbatas pada beberapa *stakeholder* saja seperti yang dilakukan pada pengukuran kinerja pada metode terdahulu. Metode ini mengidentifikasi strategi, proses, dan kapabilitas yang dimiliki perusahaan serta mengidentifikasi kepuasan dan kontribusi dari *stakeholder*.

Stakeholder itu sendiri dapat didefinisikan sebagai berikut. "Individu atau kelompok, baik di dalam maupun di luar perusahaan, yang mempunyai kepentingan terhadap hidup dan matinya perusahaan dan sekaligus dapat mempengaruhi kinerja organisasi" [8].

C. Lima Perspektif pada *Performance Prism*

Filosofi *Performance Prism* berasal dari sebuah bangun prisma yang memiliki lima sisi yaitu :

1. *Stakeholder Satisfaction* : siapa yang memiliki keinginan dan kebutuhan ?
2. Strategi : strategi apa yang dibutuhkan untuk memberikan kepuasan terhadap keinginan dan kebutuhan para *stakeholder* ?
3. Proses : bagaimana proses untuk memenuhi kebutuhan yang ada dari strategi ?
4. Kapabilitas : kemampuan-kemampuan apa yang dibutuhkan untuk menjalankan proses yang ada?
5. *Stakeholder Contribution* : kontribusi apa yang dibutuhkan dan diinginkan dari para *stakeholder*.

D. *Stakeholder* dalam *Performance Prism*

Stakeholder mempunyai peran dalam pengukuran kinerja dengan metode *performance prism* adalah sebagai berikut [9]:

1. Pemilik usaha
Perusahaan umumnya menerapkan usaha terbaiknya untuk mewujudkan kinerja sesuai pada kebutuhan dan keinginan pemilik usaha. Perusahaan juga harus mampu menyakinkan para pemilik agar dapat menanamkan modal sebagai dasar awal proses bisnis.
2. Konsumen
Konsumen merupakan unsur yang sangat penting bagi keberlangsungan sebuah perusahaan dan keberadaan konsumen menjadi tolak ukur untuk memenuhi target perusahaan.
3. Pekerja / tenaga kerja
Suatu perusahaan memerlukan kinerja yang kompeten dari pekerja/tenaga kerja untuk dapat menjalankan proses usahanya.
4. Supplier
Supplier sangat penting untuk mendukung proses perusahaan dari awal proses produksi. Dengan menjalin kerja sama yang baik antar keduanya, dapat memberikan keuntungan bagi kedua pihak.
5. Masyarakat sekitar perusahaan
Masyarakat sekitar perusahaan factor yang sering dikaitkan dengan pemerintah.

E. Key Performance Indicator (KPI)

KPI merupakan alat ukur yang digunakan untuk memperoleh manajemen ataupun para stakeholder untuk mengetahui tingkat kinerja dari perusahaan. KPI memeberikan strategi yang sangat jelas dan membantu untuk melakukan pengawasan dan perbaikan pada kinerja perusahaan. Pemilihan KPI yang tidak tepat akan mengakibatkan pengukuran kinerja tidak efisien dan kontraproduktif. Berikut alur dalam penentuan KPI [10] :

1. Identifikasi KPI dan penentuan KPI terpilih
2. Pembobotan KPI dan pengesahan kontrak dengan pihak manajemen
3. Pengukuran dan pelaporan pencapaian KPI
4. Pengesahan pencapaian KPI, evaluasi dan umpan balik

F. OMAX

Metode OMAX relatif sederhana dan mudah dipahami, mudah dilaksanakan dan tak memerlukan keahlian khusus, atanya mudah diperoleh, dan lebih fleksibel, tergantung pada masalah yang dihadapi

G. Traffic Light System

Traffic Light System berhubungan erat dengan *scoring system*. *Traffic Light System* berfungsi sebagai tanda apakah *score* dari suatu indikator kinerja memerlukan suatu perbaikan atau tidak. *Indikator Traffic Light System* ini direpresentasikan dengan tiga warna yaitu hijau, kuning dan merah. Warna hijau merupakan pencapaian dari indikator kinerja sudah tercapai atau bahkan sudah melampaui target.

H. Analytical Hierarchy Process (AHP)

Metode AHP sangat populer dan digunakan diberbagai struktur permasalahan. AHP memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah multiobjektif dan multikriteria didasarkan pada perbandingan preferensi dari setiap elemen hierarki sehingga model pengambilan keputusan yang komprehensif.

Prosedur dalam metode AHP adalah sebagai berikut :

1. Pembentukan hierarki
2. Perbandingan berpasangan
3. Pengecekan konsistensi
4. Evaluasi dari seluruh pembobotan
5. Pengelompokkan keputusan dan penilaian

Pengukuran konsistensi AHP dilakukan dengan tahap mengukur konsistensi setiap matrix matriks perbandingan. Pengukuran didasarkan pada *eigenvalue* maksimum (λ max).

$$\text{Geometric Mean } a_{ij} = (z_1 \times z_2 \times z_3 \times \dots \times z_n)^{1/n} \quad (\text{Pers. 1})$$

$$\text{Consistency Index (CI)} = (\lambda \text{ max} - n) / (n-1) \quad (\text{Pers. 2})$$

Makin dekat *eigenvalue* dengan besarnya matriks, makin konsisten matriks tersebut :

$$\text{Consistency (CR)} = \text{CI/RI} \quad (\text{Pers. 3})$$

Keterangan :

λ max : *eigenvalue* maksimum

n : ukuran matriks

RI : random indeks yang diperoleh dari tabel

Batasan diterima tidaknya konsistensi suatu matriks sebenarnya tidak baku. Namun, menurut beberapa eksperimen dan pengalaman, inkonsistensi sebesar 10 % ke bawah tingkat konsistensi yang masih bisa diterima.

3. RESEARCH METHOD

Pada tahap ini melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian mengumpulkan data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian di PT. Pijar Sukma menggunakan Teknik observasi, wawancara dan kuesioner. Setelah melakukan penelitian tentang pengukuran kinerja maka perlu dilakukan analisis dari pengujian hipotesa dan pengolahan data yang telah dilakukan dilangkah-langkah sebelumnya. Dalam penelitian ini terdapat langkah-langkah sebagai berikut:

a. Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini melakukan identifikasi masalah bagaimana pengukuran kinerja yang dilakukan di PT.Pijar Sukma, serta melakukan wawancara secara langsung kepada narasumber untuk mengetahui masalah dengan data yang berkaitan dengan penelitian.

b. Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner terbuka untuk indetifikasi kepuasan dan kontribusi dari stakeholder. Kuesioner AHP untuk memberikan pembobotan KPI, dan kuesioner penilai KPI untuk menentukan skor aktual.

c. Pengolahan Data

Dalam pengolahan data penelitian ini, Identifikasi *Stakeholder* adalah orang yang memiliki kepentingan dalam perusahaan seperti : Pemilik usaha, konsumen, supplier, pekerja, dan masyarakat. Identifikasi perspektif dalam *performance prism* Untuk mengukur kinerja perusahaan dilakukan dengan mengidentifikasi perspektif dalam *performance prism*, yaitu *kepuasaan stakeholder*, *kontribusi stakeholder*, strategi, proses, dan kapabilitas. Menentukan *Key Performance Indicator* (KPI). Penyusunan *Performance Measurement Record Sheet*. *Objective Matrix* (OMAX) dan *Traffic Light System* yaitu menentukan target nilai yang dicapai KPI dari nilai terendah dan nilai tertinggi, Metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) untuk menentukan bobot KPI. Menentukan kelas untuk masing-masing KPI dengan megggunakan penilaian KPI yaitu skala likert. Menentukan skor aktual. Menentukan nilai performansi. Pemberian warna sesuai dengan nilai/skor dari indikator.

4. RESULT AND ANALYSIST

Data yang dikumpulkan berdasarkan kuesioner terbuka yaitu identifikasi kepuasan dan kontribusi dari *stakeholder* perusahaan. Kemudian data tersebut dibuat kedalam perspektif bangun prisma yaitu kepuasan, kontribusi, strategi, dan kapabilitas yang akan digunakan sebagai kerangka kerja dan terbentuklah sebuah *Key Performance Indicators* (KPI). KPI terdiri dari KPI strategi, KPI proses, dan KPI kapabilitas. Berikut merupakan data yang yang telah dibentuk sebagai KPI terdiri:

A. KPI strategi :

1. S1 : Menambahkan fasilitas kerja
2. S2 : Bahan baku dan peralatan kerja
3. S3 : Harga sesuai kualitas produk
4. S4 : Pelayanan dan fasilitas yang memadai
5. S5 : Bahan baku berkualitas dan fungsional
6. S6 : Sistem pelayanan
7. S7 :Tempat kerja yang nyaman
8. S8 : Pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian
9. S9 : Kesempatan bekerja dengan perusahaan
10. S10 : Program kerja dengan masyarakat

B. KPI Proses

1. P1 : Mencapai target pasar
2. P2 : Merealisasikan biaya produksi
3. P3 : Proses produksi produk yang sesuai dengan kualitas
4. P4 : Estetika terhadap produk
5. P5 : Harga yang ditawarkan murah dan berkualitas
6. P6 : Penerimaan bahan baku sesuai kebutuhan perusahaan
7. P7 : Aturan jam kerja
8. P8 : Upah kerja sesuai kesepakatan dalam bekerja

9. P9 : Pemanfaatan limbah
 10. P10 : Komunikasi secara baik dengan masyarakat
- C. KPI Kapabilitas
1. K1 : Mengembangkan ide-ide produk dan *e-commers*
 2. K2 : Meningkatkan kinerja produktivitas
 3. K3 : Adanya promosi atas pembelian produk
 4. K4 : Kesepakatan antara pembeli dan penjual
 5. K5 : Melakukan evaluasi dan pengecekan bahan baku
 6. K6 : Adanya kejelasan pemesanan dan transaksi
 7. K7 : Tunjangan pekerja
 8. K8 : Pelatihan dan pendidikan sumber daya manusia
 9. K9 : Pengolahan limbah 3R (*Reuse, Reduce, Recycle*)
 10. K10 : Adanya sosialisasi dan penjadwalan kegiatan

4.1 Pengolahan Data

4.1.1 AHP (*Analytical Hierarchy Process*)

Tujuan AHP untuk mengetahui tingkat kepentingan dari *stakeholder*. Berikut merupakan data hasil rekapitulasi perhitungan AHP dengan bantuan MS.Excel.

Tabel 2 Hasil Perhitungan AHP

Nama Kriteria	Bobot Kriteria	Nama Stakeholder	Bobot Antar Stakeholder	KPI	Bobot KPI
Strategi	0,387	Pemilik Usaha	0,420	S1	0,273
				S2	0,053
		Konsumen	0,110	S3	0,163
				S4	0,110
		Supplier	0,231	S5	0,078
				S6	0,077
		Pekerja	0,061	S7	0,140
				S8	0,048
		Masyarakat	0,178	S9	0,031
				S10	0,026
Proses	0,443	Pemilik Usaha	0,420	P1	0,152
				P2	0,070
		Konsumen	0,110	P3	0,155
				P4	0,137
		Supplier	0,231	P5	0,102
				P6	0,073
		Pekerja	0,061	P7	0,102
				P8	0,077
		Masyarakat	0,178	P9	0,073
				P10	0,060
Kapabilitas	0,169	Pemilik Usaha	0,420	K1	0,101
				K2	0,063
		Konsumen	0,110	K3	0,141
				K4	0,138
		Supplier	0,231	K5	0,108
				K6	0,071
		Pekerja	0,061	K7	0,103
				K8	0,086
		Masyarakat	0,178	K9	0,088
				K10	0,102

4.1.2 Penilaian *Key Performance Indicators* (KPI)

Penilaian KPI bertujuan untuk mengukur kinerja aktual dengan menggunakan skala likert dengan skor 1-5. Dari total kuesioner yang tersebar sebanyak 30 responden merupakan orang yang dianggap berkompeten dalam perusahaan. Berikut hasil penilaian KPI :

Tabel 3 Hasil Penilaian *Key Performance Indicator* (KPI)

No.	<i>Key Performance Indicators</i> (KPI)	Nilai KPI
1.	Menambahkan fasilitas kerja (S1)	3,9
2.	Bahan baku dan peralatan kerja (S2)	5

3.	Harga sesuai kualitas produk (S3)	5
4.	Pelayanan dan fasilitas yang memadai (S4)	5
5.	Bahan baku berkualitas dan fungsional (S5)	5
6.	Sistem pelayanan (S6)	5
7.	Tempat kerja yang nyaman (S7)	1,5
8.	Pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian (S8)	5
9.	Kesempatan bekerja dengan perusahaan (S9)	5
10.	Program kerja dengan masyarakat (S10)	2
11.	Mencapai target pasar (P1)	5
12.	Merealisasikan biaya produksi (P2)	2,5
13.	Proses produksi produk yang sesuai dengan kualitas (P3)	4,7
14.	Estetika terhadap produk (P4)	5
15.	Harga yang ditawarkan murah dan berkualitas (P5)	4,5
16.	Penerimaan bahan baku sesuai kebutuhan perusahaan (P6)	1,5
17.	Aturan jam kerja (P7)	4
18.	Upah kerja sesuai kesepakatan dalam bekerja (P8)	3
19.	Pemanfaatan limbah (P9)	3,5
20.	Komunikasi secara baik dengan masyarakat (P10)	3,5
21.	Mengembangkan ide-ide produk dan <i>e-commers</i> (K1)	5
22.	Meningkatkan kinerja produktivitas (K2)	5
23.	Adanya promosi atas pembelian produk (K3)	5
24.	Kesepakatan antara pembeli dan penjual (K4)	5
25.	Melakukan evaluasi dan pengecekan bahan baku (K5)	4,5
26.	Adanya kejelasan pemesanan dan transaksi (K6)	5
27.	Tunjangan pekerja (K7)	4
28.	Pelatihan dan pendidikan sumber daya manusia (K8)	1
29.	Pengolahan limbah 3R (<i>Reuse, Reduce, Recycle</i>) (K9)	5
30.	Adanya sosialisasi dan penjadwalan kegiatan (K10)	5

4.1.3 Perhitungan Nilai Performansi

$$\begin{aligned}
 &\text{Nilai performansi pada perusahaan} = \text{jumlah setiap kriteria} \times \text{nilai bobot kriteria} \\
 &= (3,099 \times 0,387) + (3,039 \times 0,443) + (1,721 \times 0,169) \\
 &= 1,199 + 1,273 + 0,291 \\
 &= 2,836
 \end{aligned}$$

Tabel 10 Perhitungan Performansi Perusahaan

Kriteria	Nilai Performansi kriteria	Nilai bobot kriteria
Strategi	1,199	0,387
Proses	1,273	0,442
Kapabilitas	0,291	0,169
Perusahaan	2,836	0,998

4.3 Analisa

4.3.1 Analisa Metode Performance Prism

Hasil data kuesioner terbuka yang telah dilakukan, didapatkan identifikasi *stakeholder* dari perusahaan yaitu pemilik usaha, konsumen, supplier, pekerja dan masyarakat. Dengan didapatkan identifikasi *stakeholder* kemudian dibentuk ke dalam persepektif meliputi kepuasan, kontribusi, strategi, proses, dan kapabilitas.

4.3.2 Analisa Pembobotan Key Performance Indicators (KPI) dengan Metode Analytical Hierarchy Process (AHP)

Hasil perhitungan pembobotan *Key Performance Indicators* (KPI) menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP) Perbandingan antara kriteria dengan nilai bobot dari strategi sebesar 0,387, proses sebesar 0,442, dan kapabilitas sebesar 0,169 dengan hasil nilai rasio *inconsistency* sebesar sebesar 0,01 lebih kecil (<0,1) dikatakan konsisten. Perbandingan antara *stakeholder* dengan nilai bobot dari pemilik usaha sebesar 0,420, konsumen sebesar 0,110, supplier sebesar 0,231, pekerja sebesar 0,061, dan masyarakat sebesar 0,1778 dengan hasil nilai rasio *inconsistency* sebesar 0,04 lebih kecil (<0,1) dikatakan konsisten. Perbandingan pada masing-masing strategi dengan jumlah hasil nilai rasio *inconsistency* sebesar 0,09 lebih kecil (<0,1) dikatakan konsisten. Perbandingan pada masing-masing proses dengan jumlah hasil nilai rasio *inconsistency* sebesar 0,08 lebih kecil (<0,1) dikatakan konsisten. Perbandingan pada masing-masing kapabilitas dengan hasil nilai rasio *inconsistency* sebesar 0,09 lebih kecil (<0,1) dikatakan konsisten.

4.3.3 Analisa Nilai Performansi

Hasil dari perhitungan metode OMAX dan *traffic light system* dari setiap KPI didapatkan hasil yang perlu melakukan perbaikan kinerja. Pada KPI strategi satu KPI berwarna merah yaitu program kerja dengan masyarakat dengan nilai bobot 0,026 nilai performansi 0,078 nilai aktual 3,00 artinya belum mencapai target yang telah ditetapkan. Pada KPI proses KPI berwarna merah yaitu penerimaan bahan baku sesuai kebutuhan perusahaan dengan nilai bobot 0,073 nilai performansi 0,219 nilai aktual 3,00 artinya belum mencapai target telah ditetapkan. Pada KPI Kapabilitas satu KPI berwarna merah yaitu pelatihan dan pendidikan sumber daya manusia dengan nilai bobot 0,086 nilai performansi 0,086 nilai aktual 2,00 artinya belum mencapai target yang telah ditetapkan.

5. CONCLUSION

Berdasarkan pengumpulan dan pengolahan data yang telah diuraikan diatas dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengukuran kinerja dengan metode *performance prism* dengan melibatkan *stakeholder* perusahaan seperti pemilik usaha, konsumen, supplier, pekerja, dan masyarakat. Didapatkan *key performance indicators* (KPI) yang didasarkan dari identifikasi kepuasan dan kontribusi kemudian dibentuk dalam strategi, proses, dan kapabilitas. Total KPI yang didapatkan 30 dari 10 kriteria strategi, 10 kriteria proses, dan 10 kriteria kapabilitas.
2. Metode *analytical hierarchy process* (AHP) dan metode OMAX beserta *traffic light system* didapatkan hasil perhitungan 3 KPI perlu melakukan perbaikan dikarenakan merupakan masih berada didalam kategori warna merah yang artinya belum mencapai maksimal sesuai target dari perusahaan.
3. Usulan perbaikan kinerja sebagai berikut :
 - a. Program kerja dengan masyarakat pada *stakeholder* masyarakat yaitu mengadakan sosialisasi kegiatan bersama, mengembangkan lembaga sosial kemasyarakatan maupun keagamaan, dan musyawarah.
 - b. Penerimaan bahan baku sesuai kebutuhan perusahaan pada *stakeholder* supplier yaitu adanya kejelasan kesediaan terhadap bahan baku, proses pembuatan bahan baku yang mencukupi persediaan, perkiraan kebutuhan bahan baku, dan waktu pemesanan.
 - c. Pelatihan dan pendidikan sumber daya manusia pada *stakeholder* pekerja yaitu melakukan penjadwalan secara teratur dalam mengembangkan sumber daya manusia, memanggil instruktur/guru pelatihan yang berpengalaman, perubahan prosedur dalam sistem perusahaan ,memberikan kesempatan dalam menyalurkan ide atau gagasan sehingga memperoleh kontribusi dan merasa dihargai, dan memberikan penghargaan atas pencapaian prestasi.
4. Nilai indeks performansi perusahaan yaitu sebesar 2,836 dengan bobot 0,998. Perusahaan berada dalam kategori warna merah dengan nilai aktual sebesar 3,00 artinya perusahaan sudah melakukan pencapaian rencana pengukuran kinerja namun belum mencapai target yang telah ditetapkan sehingga perusahaan dapat mempertahankan kinerja yang baik dan melakukan perubahan kinerja yang buruk.

REFERENCE

- [1.] A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. *PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.*
- [2.] Adianto. (2014). Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan dengan Metode Performance Prism dan Scoring Objective Matrix (OMAX) pada PT. BPAS. *Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Metode Performance Prism Dan Scoring Objective Matrix (Omax) Pada Pt. Bpas, 18, 61–70.*
- [3.] Behn, R. D. (2003). *Why measure Performance? Different Purposes Require Different Measures.*
- [4.] Budiarti, I., WP, S. N., & Budiawan, W. (2019). PENGUKURAN KINERJA PERUSAHAAN DENGAN METODE PERFORMANCE PRISM (Studi Kasus pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Kantor Cabang *Industrial Engineering Online ...*, 21. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/ieoj/article/view/22518>
- [5.] Iii Teori, L. (2001). *BAB III Landasan Teori 3.1 Analytic Hierarchy Process. 3.1.1 Pengertian Metode Analytic Hierarchy Process (AHP).* 12–36.
- [6.] Industri, J. T. (2013). Analisis Peningkatan Produktivitas Di Lantai Produksi dengan Menggunakan Metode Objective Matrix (OMAX) * GITA DESTRIANA RAHMI, ABU BAKAR, ARIE DESRIANTY. *Jurnal Online Institut Teknologi Nasional Juli, 1(1), 2338–5081.*
- [7.] Kinanti, W. A., & Nurhasanah, N. (2019). Usulan Perancangan Key Performance Indicator (KPI) dengan Konsep Green HRM menggunakan Perspektif Performance Prism dan Metode AHP pada Waris Cafe. *JURNAL AI-AZHAR INDONESIA SERI SAINS DAN TEKNOLOGI, 5(2), 70.* <https://doi.org/10.36722/sst.v5i2.353>
- [8.] Maghfiroh, A dan D, H. (2020). *Performance Prism Pada Tenaga Struktural Di Universitas Wahidiyah (Studi Kasus Di Prodi Ahwalus Syakhsiah). 2, 1–7.*
- [9.] Mollah, M. K., & Erywardana, Y. S. (2019). Analisis Pengukuran Kinerja Dengan Metode Performance Prism Berdasarkan Omax Scoring System di Unit Produksi PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Tecnoscienza.*

- <http://www.ejournal.kahuripan.ac.id/index.php/TECNOSCIENZA/article/view/238>
- [10.] Mowen, H. &. (2004). Manajemen Biaya. *Jakarta: Salemba Empat*.
- [11.] Mudrajad, K. (2005). Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif. *Erlangga. Jakarta*.
- [12.] Nur, M., & Yani, D. (2019). Pengukuran Kinerja Perusahaan dengan Menggunakan Integrated Performance Measurement Systems. *Industrial Engineering Journal*, 8(2).
<https://www.journal.unimal.ac.id/miej/article/download/400/295%0Ahttps://journal.unimal.ac.id/miej/article/view/400/295%0Ahttps://lens.org/118-227-163-145-841>
- [13.] Purnomo, C. A., & Hadi, Y. (2017). Pengukuran Kinerja Umkm Menggunakan Performance Prism. *Spektrum Industri*, 15(2), 121. <https://doi.org/10.12928/si.v15i2.7550>
- [14.] Rufaid, A., & Vidianto, M. I. (2018). Sistem Pengukuran Kinerja Menggunakan Metode Performance Prism Di Pt Karung Emas Manyar Gresik. *Rekayasa*, 11(1), 46. <https://doi.org/10.21107/rekayasa.v11i1.4124>
- [15.] Tri Widodo, T., Alamsyah, N., & Wahyu, Z. (2019). Analisa Pengukuran Kinerja Team Directselling Pt. Golden Communication Dengan Menggunakan Metode Balance Scorecard Dan Analytical Hierachy Process (Ahp). *Jurnal Industri Kreatif (Jik)*, 3(1), 89. <https://doi.org/10.36352/jik.v3i1.174>
- [16.] Vanany, I. (2009). Performance Measurement : Model & Aplikasi. *Surabaya: ITSPress*.