

TUGAS AKHIR

PENGUKURAN KINERJA BIRO PABRIK KANTONG PT. X DENGAN METODE *PERFORMANCE PRISM*

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Strata Satu pada Jurusan Teknik Industri
Fakultas Teknik Universitas Andalas

Oleh:

RIANA ZULITA

04 173 036

Dosen Pembimbing:

TAUFIK, MT



JURUSAN TEKNIK INDUSTRI
FAKULTAS TEKNIK
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG
2008

ABSTRAK

Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pabrik Kantong PT. Semen Padang perlu melakukan evaluasi pencapaian target produksi. Proses evaluasi harus didukung oleh alat manajemen yang mampu mengukur kinerja Pabrik Kantong PT. Semen Padang.

Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode Performance Prism yaitu metode pengukuran kinerja yang mempunyai lima perspektif yaitu stakeholder satisfaction, stakeholder contribution, strategies, process dan capabilities.

Hasil pengukuran kinerja menunjukkan bahwa Pabrik Kantong PT. Semen Padang memiliki 4 stakeholder yaitu konsumen, karyawan, labour supplier dan masyarakat sekitar pabrik. Pengukuran kinerja memuat 21 KPI yang terdiri dari 8 KPI konsumen, 7 KPI karyawan, 3 KPI labour supplier dan 3 KPI masyarakat. Hasil pengukuran kinerja sebesar 60,04% pada tahun 2007 dan 74,30% pada semester I tahun 2008.

Kata kunci : Pengukuran Kinerja, Performance Prism, lima perspektif, KPI

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada bagian ini dijelaskan latar belakang masalah dan latar belakang penelitian

1.1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis menyebabkan perubahan dalam persaingan, produksi, pemasaran, pengelolaan sumber daya manusia, dan penanganan transaksi antara perusahaan dengan pelanggan dan perusahaan dengan perusahaan lain. Perubahan-perubahan tersebut mendorong perusahaan untuk mempersiapkan diri. Keadaan ini memaksa manajemen untuk menyiapkan, menyempurnakan ataupun mencari strategi-strategi baru yang menjadikan perusahaan mampu bertahan dan berkembang dalam persaingan. Oleh karena itu perusahaan dalam hal ini manajemen harus mengkaji ulang prinsip-prinsip yang selama ini digunakan agar dapat bertahan dan bertumbuh dalam persaingan untuk dapat menghasilkan produk dan jasa bagi masyarakat [www.stie-stikubank.ac.id]

Penilaian atau pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam perusahaan. Kinerja adalah keberhasilan personel, tim, atau unit organisasi dalam mewujudkan sasaran strategik yang telah ditetapkan sebelumnya dengan perilaku yang diharapkan [Mulyadi, 2007 hal 337]. Penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan personelnnya berdasarkan sasaran strategik, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena organisasi pada dasarnya dioperasikan oleh modal manusia, maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan dalam organisasi [Mulyadi, 2007 hal 359].

Selain digunakan untuk menilai keberhasilan perusahaan, pengukuran kinerja juga dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan sistem imbalan dalam perusahaan, misalnya untuk menentukan tingkat gaji karyawan maupun *reward* yang layak. Pihak manajemen juga dapat menggunakan pengukuran kinerja perusahaan sebagai alat untuk mengevaluasi pada periode yang lalu [www.stie-stikubank.ac.id].

1.1.2 Latar Belakang Penelitian

PT. Semen Padang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memproduksi semen. PT. Semen Padang memproduksi dua jenis semen yaitu semen curah dan semen kantong. Semen curah didistribusikan ke konsumen dengan menggunakan *Wagon*. Sedangkan untuk semen kantong, semen didistribusikan ke dalam kantong semen.

Kantong semen diproduksi oleh pabrik kantong PT. Semen Padang. Pabrik kantong merupakan suatu biro yang berada dalam Departemen Distribusi dan Transportasi. Berdasarkan proses produksinya, ada dua jenis kantong yang diproduksi, yaitu kantong jahit (*sewing bag*) dan kantong lem (*pasted bag*). Kedua jenis kantong ini memiliki kapasitas 40 kg dan 50 kg.

Pabrik kantong memproduksi kantong sesuai dengan jumlah yang telah ditetapkan dalam Rencana Kerja Anggaran Produksi (RKAP). Target produksi yang tercantum dalam RKAP tidak selalu terpenuhi. Berdasarkan laporan produksi tahun 2007, rata-rata pencapaian target produksi sekitar 89,815 %. Hal ini dapat dilihat dari data produksi tahun 2007 pada tabel 1.1.

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Kinerja Pabrik Kantong PT. Semen Padang pada tahun 2007 bernilai 3,002 atau 60,04 % sedangkan pada semester I tahun 2008 bernilai 3,715 atau 74,30%. Hal ini berarti efektifitas atau pencapaian tujuan Pabrik Kantong PT. Semen Padang pada tahun 2007 sebesar 60,04 % dan pada semester I 2008 sebesar 74,30%.
2. Pengukuran kinerja Pabrik Kantong PT. Semen Padang mempunyai 21 *Key Performance Indicator* (KPI), yang terdiri dari :
 - a. *Stakeholder* Konsumen mempunyai 8 *Key Performance Indicator* yaitu persentase jumlah kantong pecah karena lem, persentase kantong pecah karena jahitan, persentase kantong pecah karena kualitas kertas, persentase jumlah kantong cacat, persentase kerusakan kertas, jumlah komplain yang terselesaikan dan jumlah saran yang diterima.
 - b. *Stakeholder* Karyawan mempunyai 7 *Key Performance Indicator* yaitu persentase pencapaian target produksi, persentase waktu efektif, produktivitas karyawan pabrik, jumlah karyawan yang naik jabatan, Rasio jumlah computer yang tersedia dengan jumlah staff, jumlah pelatihan untuk karyawan dan jumlah kecelakaan kerja.
 - c. *Stakeholder Labour Supplier* mempunyai 3 *Key Performance Indicator* yaitu rasio ketepatan waktu pengurusan jasa pembuatan kantong, jasa pembuatan kantong/lembar dan persentase pemenuhan jumlah tenaga kerja.
 - d. *Stakeholder* Masyarakat Sekitar Pabrik mempunyai 3 *Key Performance Indicator* yaitu rasio jumlah siswa dan mahasiswa yang melakukan studi dan penelitian, rasio jumlah keluhan warga terhadap aktifitas pabrik dan jumlah pencurian yang terjadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Cristina, D., 2006, *Aplikasi Metode Servqual Dan Importance & Performance Matrix Dalam Penilaian Kualitas Pelayanan Jasa Telekomunikasi*, Padang : UNAND
- Heru, 2006, *Analytical Hierarchy Process*, dikutip dari <http://Wordpress.com>.
- Mulyadi, 2007, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen: Sistem Pelipatgandaan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Salemba Empat
- Neely, A., Adams, C., & Kennerly, M., 2002, *The Performance Prism : The Scorecard for Measuring and Managing Business Success*, Great Britain : Pearson Education Limited.
- Neely, A., Adams, C., & Kennerly, M., 2002, *The Performance Prism*, United Kingdom, dikutip dari <http://Performance-measurement.net>.
- Srimindarti, C., *Balance Scorecard Sebagai Alternatif Untuk Mengukur Kinerja*, dikutip dari <http://www.stie-stikubank.ac.id/webjurnal>
- Vanany, I., 2004, *Perancangan dan Implementasi Sistem Pengukuran Kinerja dengan Metode Performance Prism*, dikutip dari <http://puslit.petra.ac.id/journals/industrial>.
- Zabidi, Y., *Performance Measurement System : Peranannya Dalam Menghadapi Dan Memenangkan Persaingan Global*, dikutip dari <http://yasrin@mailcity.com>.