

Penilaian Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Metode Sistem Pengukuran Kinerja Terpadu (IPMS) Di UD. Bimasakti Timur Raya

Krisnadhi Hariyanto*, Fitriya Gemala Dewi, Putu Bima, Giovanni Firmasyah Putra

Teknik Industri, Universitas Wijaya Putra

*E-mail: krisnadi@uwp.ac.id

ABSTRACT

UD. Bima Sakti Great East performs performance evaluation by applying integrated performance measurement methods. This assessment is made from a number of perspectives, namely financial and other. The purpose of this study is to evaluate the performance of employees with the method of integrated performance measurement system, conduct analysis, as well as give recommendations based on the results obtained to UD. Bima Sakti Great East. The results of this research show that performance in the financial perspective belongs to satisfactory levels of profit, income, efficiency of work, as well as fulfilment of short-term obligations. In the process perspective, the internal business shows that the performance of the enterprise is very satisfactory in terms of innovation and product quality. The overall performance development perspective is quite good. The information technology we have is pretty good and in general, the evaluation of performance in the UD. Bima Sakti Great East shows a positive result with a rating of 4.29

Keywords: Performance Evaluation, Performance Assessment, Performance, Financial Perspective, Integrated Performance Measurement System.

ABSTRAK

UD. Bima Sakti Timur Raya melakukan evaluasi kinerja dengan menerapkan metode pengukuran kinerja terintegrasi. Penilaian ini dilakukan dari beberapa perspektif yaitu perspektif keuangan dan perspektif lainnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi kinerja karyawan dengan metode sistem pengukuran kinerja terintegrasi, melakukan analisis, serta memberikan rekomendasi berdasarkan hasil yang diperoleh kepada UD. Bima Sakti Timur Raya. Metode yang digunakan dalam mengevaluasi kinerja karyawan pada penelitian ini adalah studi kasus dan survei secara langsung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa performa dalam perspektif keuangan tergolong memuaskan pada tingkat keuntungan, pendapatan, efisiensi kerja, serta pemenuhan kewajiban jangka pendek. Dalam sudut pandang proses, bisnis internal menunjukkan bahwa kinerja usaha sangat memuaskan dalam hal inovasi dan kualitas produk. Sudut pandang pengembangan performa secara keseluruhan cukup baik. perspektif produktivitas dan komitmen karyawan, target yang ditetapkan masih belum tercapai pada pemanfaatan sumber daya. Teknologi informasi yang dimiliki sudah cukup baik dan secara umum, evaluasi kinerja di UD. Bima Sakti Timur Raya menunjukkan hasil yang positif dengan nilai 4,29

Kata Kunci : *Evaluasi Kinerja, Penilaian kinerja, Performa, Persepektif Keuangan, Sistem Pengukuran Kinerja Integrasi.*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan salah satu elemen utama dalam suatu perusahaan dimana kesuksesan suatu perusahaan dapat dijadikan sebagai landasan dalam mengukur kinerja yang juga berfungsi untuk menetapkan sistem penghargaan di perusahaan, seperti dalam penentuan besaran gaji untuk karyawan dan insentif [1]. Pihak manajemen juga dapat memanfaatkan penilaian kinerja perusahaan sebagai sarana untuk menilai periode yang telah lalu. Dalam menghadapi tantangan kompetisi di dunia usaha, perusahaan diharuskan memiliki kinerja yang optimal dan mampu menyajikan hasil yang memuaskan [2]. UD. Bima Sakti Timur Raya ini bekerja dalam sektor

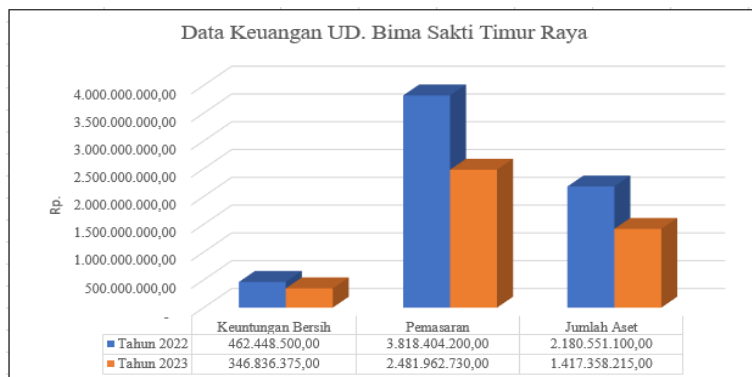
distribusi dengan produk yang didistribusikan berupa ban sepeda motor dan menawarkan produknya kepada pengecer, grosir, dan toko dalam jumlah yang besar. Dalam kurun waktu yang lalu dan hingga saat ini, berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik UD. Bima Sakti Timur Raya diketahui bahwa usaha ini belum melakukan analisis evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja dari sudut pandang keuangan dapat dikatakan berharga apabila dilengkapi dengan prediksi yang bersifat nonkeuangan.

Dalam hal pengembangan sumber daya, UD. Bima Sakti Timur Raya memiliki aset berupa sumber daya manusia yang sebagian besar terdiri dari tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang minim sehingga menyulitkan usaha ini dalam menjalankan tanggung jawab dan kewajiban. Berdasarkan informasi yang dimiliki oleh usaha ini, tenaga kerja yang bekerja di UD. Bima Sakti Timur Raya didominasi oleh karyawan dengan latar belakang pendidikan SMA dan hanya beberapa orang berpendidikan S1. Evaluasi kinerja UD. Bima Sakti Timur Raya melalui sudut pandang finansial belum mampu mengevaluasi kinerja perusahaan secara menyeluruh, sehingga tidak memberikan informasi yang berarti sebagai tindakan yang dapat diambil oleh usaha ini untuk memperbaiki kinerja di masa depan. Keuntungan yang diraih oleh usaha ini setiap tahunnya mengalami perubahan, dimana pada saat ini, UD. Bima Sakti Timur Raya mengalami kerugian akibat penjualan yang terus menurun diikuti oleh penurunan beban operasional yang ditanggung oleh usaha ini.

Tabel 1. Data Keuangan UD. Bima Sakti Timur Raya

No.	Aspek	Tahun	
		2022	2023
1.	Keuntungan Bersih	Rp. 462.448.500,00	Rp. 346.836.375,00
2.	Pemasaran	Rp. 3.818.404.200,00	Rp. 2.481.962.730,00
3.	Jumlah Aset	Rp. 2.180.551.100,00	Rp. 1.417.358.215,00

Sumber : Data Keuangan UD. Bima Sakti Timur Raya Tahun 2022 – 2023.



Gambar 1. Data Keuangan UD. Bima Sakti Timur Raya

Akibat dari penurunan beban operasional tersebut, UD. Bima Sakti Timur Raya perlu berupaya untuk mengubah standar penilaian kinerjanya dari segi finansial maupun non-finansial yang dapat diimplementasikan dalam suatu metode yang efektif untuk menilai evaluasi kinerja dan mengukur kinerja usaha. Berdasarkan permasalahan diatas UD. Bima Sakti Timur Raya perlu adanya sistem pengukuran kinerja dengan metode IPMS yang dapat mengintegrasikan elemen yang berhubungan langsung dengan kinerja usahanya untuk di masa mendatang.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengukuran Kinerja

Perkembangan strategi memerlukan suatu alat untuk mengevaluasi kinerja guna memahami sejauh mana strategi dan sasaran yang telah ditentukan tercapai. Evaluasi kinerja memiliki peranan yang penting dalam sektor bisnis dimana pelaksanaan penilaian kinerja memungkinkan untuk mengukur seberapa efektif suatu strategi yang telah ditetapkan. Data dan informasi merupakan dua sumber utama yang dapat digunakan untuk menilai kinerja suatu perusahaan. Data keuangan diperoleh melalui pembuatan anggaran dalam mengatur pengeluaran dan informasi nonkeuangan yang berperan sebagai elemen penting pada penentuan rencana yang dipilih untuk mencapai sasaran yang sudah ditetapkan. IPMS dapat menghubungkan strategi dengan kinerja suatu organisasi dan pelaksanaan tersebut bisa diukur tingkat keberhasilannya melalui penggunaan key performance indicators [3]. Indikator yang umumnya disingkat sebagai KPI (key performance indicators) menunjukkan bahwa IPMS tidak hanya mendukung organisasi dalam merancang rencana dan mengawasi realisasi dari rencana tetapi juga mampu mengatasi tantangan yang dihadapi oleh para pelaku dan manajemen.

Secara tidak langsung dampak tersebut dapat mendorong karyawan bersatu dalam satu visi yang sama demi mencapai sasaran organisasi untuk mengatasi kendala yang dihadapi oleh pelaksana dan pengelola. Selanjutnya dengan cara ini, karyawan mampu mengatasi persoalan yang ada dan mengidentifikasi sebagai suatu permasalahan dalam perusahaan [4]. Evaluasi kinerja merupakan hal yang penting bagi sebuah perusahaan untuk memahami keadaan yang akan dijadikan pedoman dalam melakukan perbaikan diri dengan menetapkan sasaran pencapaian dan menganalisisnya terhadap kinerja aktual perusahaan. Memiliki strategi yang efektif secara tepat dapat memastikan kesuksesan metode sistem pengukuran kinerja terintegrasi yang memberikan dukungan kepada para pemimpin perusahaan dalam mengatur dan mengelola.

Sistem Pengukuran Kinerja Terintegrasi (IPMS)

Sistem Pengukuran Kinerja Terintegrasi (IPMS) merupakan suatu kerangka kerja model yang menggambarkan dalam bentuk yang berbeda. Pada metode IPMS, pemangku kepentingan diidentifikasi dari perspektif investor dan konsumen, karyawan, masyarakat, dan lembaga pengatur. Selanjutnya, yang membedakan pendekatan IPMS dengan metode lain adalah pendekatan dalam IPMS digunakan untuk memantau posisi perusahaan dalam perbandingannya dengan para pesaing [5]. Sistem Pengukuran Kinerja Terintegrasi digunakan untuk mengatur pekerjaan dan kegiatan perusahaan sesuai dengan sasaran utama pada tingkat atas, memberikan kontrol kepada semua departemen dalam perusahaan yang sejalan dengan strategi bisnis yang ada, melaksanakan program perbaikan yang sesuai dengan rencana strategis perusahaan dan meningkatkan efektivitas dari upaya perbaikan yang dilakukan.

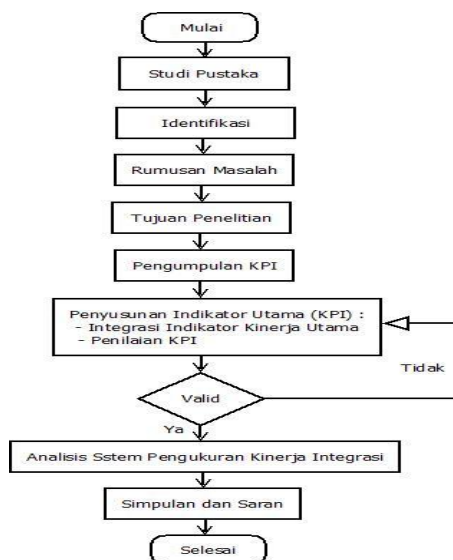
Model Sistem Pengukuran Kinerja Terintegrasi (IPMS) mengkategorikan tingkat bisnis perusahaan menjadi empat tingkatan. Tingkat korporat (induk perusahaan) menguraikan keseluruhan aktivitas bisnis perusahaan yang mencakup berbagai unit usaha yang terdapat di dalamnya. Tingkat unit bisnis yang menggabungkan kepada bagian dalam suatu organisasi yang memiliki fungsi dan proses bisnis tertentu yang ditujukan untuk memenuhi sebagian segmen pasar sesuai dengan permintaan pasar yang semakin ketat, di mana perbedaan dalam kebutuhan pasar akan mengakibatkan pemisahan antara satu unit usaha dan unit usaha yang lain [6]. Tingkat proses bisnis yang menggabungkan pada berbagai kegiatan yang terjadi di dalam suatu unit bisnis yang dapat dikelompokkan ke dalam beberapa kategori. Tingkat aktivitas (aktivitas bisnis) yang merupakan serangkaian kegiatan operasional yang mendukung pencapaian proses bisnis dan dukungan yang bersifat terus-menerus atau dapat sejalan dengan proses lainnya [7]. Model Sistem Pengukuran Kinerja Integrasi (IPMS) memiliki beberapa proses yaitu proses inti yang menggabungkan pada serangkaian aktivitas yang menjelaskan alasan fundamental di balik eksistensi suatu perusahaan. Proses pendukung merupakan proses tambahan yang melengkapi proses utama, tetapi tidak bersifat wajib tetapi ditujukan untuk mendukung aktivitas utama. Sistem

dilaksanakan melalui pendekatan dari atas ke bawah, mulai dari tingkat perusahaan induk hingga ke tingkat aktivitas bisnis.

METODE

Metode penelitian di UD. Bima Sakti Timur Raya bersifat deskriptif yaitu memberikan keterangan pengambilan keputusan oleh pihak yang berkompeten. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik sampling yaitu populasi dan sampel berfungsi untuk mendukung metode pengukuran IPMS yang dilakukan pada elemen dalam populasi terlibat. Bima Sakti Timur Raya berjumlah 7 orang sehingga pengumpulan data untuk populasi karyawan dilakukan secara menyeluruh. Sumber informasi yang dipakai dalam penelitian ini berasal dari data primer, termasuk pengamatan, wawancara, kuesioner, serta penggunaan data sekunder berupa data keuangan tahun 2022-2023 yang mencakup laporan informasi mengenai keuangan pembelian berulang oleh pelanggan, jumlah keluhan yang diterima, dan data terkait pengembangan.

Menetapkan verifikasi KPI, dimana proses penetapan validasi KPI ini dilaksanakan untuk memperoleh KPI yang sesungguhnya dan menunjukkan performa dari karyawan sesuai dengan kebutuhan dari setiap pihak stakeholder / pihak pimpinan yang mampu dan mengerti kebutuhan. Tahap selanjutnya dilakukan pengukuran untuk menentukan nilai dari setiap KPI berdasarkan hasil yang diperoleh untuk tindakan perbaikan yang dilakukan di UD. Bima Sakti Timur Raya dalam menentukan prioritas rekomendasi yang dapat diimplementasikan di masa mendatang. Analisis terhadap perancangan dan hasil pengukuran melaksanakan evaluasi kinerja sistem melalui penerapan IPMS akan memberikan saran berdasarkan penilaian terhadap hasil KPI yang diperoleh.



Gambar 1. Diagram Alur Metode Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2 menggambarkan langkah-langkah yang diambil untuk perhitungan nilai kinerja dari sudut pandang, serta tingkat dan efisiensi keseluruhan perusahaan mengenai potensi pendapatan, tingkat, dan kinerja secara keseluruhan. Langkah berikutnya setelah mempertimbangkan semua tingkatan, sudut pandang, dan KPI adalah penerapan sistem penilaian, yang bermanfaat untuk menilai performa perusahaan berdasarkan setiap KPI, melalui penggunaan matriks untuk mencapai

tujuan. Perhitungan IPMS memerlukan data mengenai bobot akhir serta nilai-nilai yang relevan. Kinerja perusahaan pada tahun sebelumnya, sasaran kinerja terendah, serta sasaran kinerja perusahaan. Informasi ini kemudian akan menentukan nilai untuk setiap tingkatan dimana nilai di fase ini selanjutnya digunakan sebagai acuan untuk menentukan nilai pada tingkat pemantauan yang mencerminkan hasil pencapaian kinerja setiap KPI akan diurutkan berdasarkan kebutuhan untuk perbaikan.

Tabel 2. Perhitungan Penilaian

Skala	Sudut Pandang	Rencana Tujuan	Indikator Kinerja Utama (KPI)
Kegiatan Usaha	Aspek Keuangan	Pertumbuhan laba	Total keuntungan (KPI 1)
		Peningkatan volume penjualan	Total pendapatan (KPI 2)
	Skala Pasar	Kenaikan pesanan pelanggan	Total permintaan (KPI 3)
		Kenaikan kuantitas produk layanan	% barang yang terjual (KPI 4)
Unit Kegiatan Bisnis	Efisiensi Kinerja	Peningkatan kapasitas	Peningkatan kemampuan (KPI 5)
		Pengembangan kemampuan	Pengembangan pada ketrampilan (KPI 6)
	Kepuasan Konsumen	Pengurangan tingkat keluhan	Pengurangan tingkat masalah (KPI 7)
		Menjaga komitmen	Mempertahankan kesepakatan (KPI 8)
Unit Satuan Kerja	Jadual Pengantaran	Rencana pengiriman	Strategi pengiriman (KPI 9)
	Akurasi Biaya	Ketepatan biaya pengiriman	Estimasi biaya terkait (KPI 10)

Sumber : Data Primer (Diolah), 2024

Tabel 3. Perhitungan Bobot

Skala	Sudut Pandang	Rencana Tujuan	Bobot Skala	Bobot Aspek	Bobot KPI
Kegiatan Usaha	Aspek Keuangan	Total keuntungan (KPI 1)	0,421	0,686	0,404
		Total pendapatan (KPI 2)			0,272
	Skala Pasar	% total permintaan (KPI 3)		0,294	0,686
		% barang yang terjual (KPI 4)			0,294
Unit Kegiatan Bisnis	Efisiensi Kinerja	Peningkatan terhadap kemampuan (KPI 5)	0,190	0,494	0,229
		Pengembangan pada ketrampilan (KPI 6)			0,294
	Kepuasan Konsumen	Pengurangan tingkat masalah (KPI 7)		0,247	0,138
		Mempertahankan kesepakatan (KPI 8)			0,261
Unit Satuan Kerja	Jadual Pengantaran	Strategi pengiriman (KPI 9)	0,259	0,296	0,483
	Akurasi Biaya	Estimasi biaya terkait (KPI 10)		0,319	0,167

Sumber : Data Primer (Diolah), 2024

Tabel 3 ini merupakan proses perhitungan bobot terhadap KPI yang telah ditentukan, dimana dengan melakukan penilaian ini mempunyai tujuan agar perusahaan dapat menetapkan urutan prioritas terhadap elemen kinerja yang dianggap paling penting untuk menilai keberhasilan kinerjanya. Proses penentuan bobot untuk KPI ini mengikuti prinsip yang sama dengan pembobotan dalam perspektif IPMS. Perhitungan mengenai pembobotan KPI dari lima perspektif yang telah ditentukan, yaitu mencakup KPI dari aspek keuangan, skala pasar, efisiensi kinerja, kepuasan konsumen, jadual pengantaran dan akurasi biaya. Hasil mengenai penghitungan bobot pada indikator kinerja utama (KPI) adalah pada aspek keuangan yang memiliki bobot paling

signifikan adalah persentase total permintaan dengan bobot sebesar 0,686, diikuti oleh strategi pengiriman dengan bobot sebesar 0,483. Usulan untuk KPI diberikan perbaikan yang mencakup pengurangan tingkat masalah berdasarkan kemampuan perusahaan dalam mencapai kepuasan konsumen agar dapat meningkatkan performa perusahaan di masa yang akan datang.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, diperoleh 10 indikator kinerja utama (IKU). Urutan prioritas bobot aspek adalah kegiatan usaha mempunyai nilai KPI 0,686 (prosentase total permintaan), unit kegiatan bisnis mempunyai nilai KPI 0,294 (pengembangan pada keterampilan) dan unit kesatuan kerja mempunyai nilai KPI 0,483 (strategi pengiriman). Pencapaian kinerja perusahaan terhadap target berjalan dengan baik yang dihasilkan oleh KPI 3, KPI 6, dan KPI 9. UD. Bima Sakti Timur Raya memanfaatkan metode IPMS menunjukkan bahwa kinerja keseluruhan perusahaan tersebut dapat disimpulkan belum tercapainya performa perusahaan yang diharapkan. Usulan yang bisa diajukan kepada perusahaan adalah sebaiknya perusahaan secara rutin mengevaluasi kinerja yang telah dicapai dan memerlukan pengawasan secara berkala terhadap pengelolaan perusahaan pada seluruh divisi yang ada.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kami ucapkan pihak LPPM, seluruh Dosen Fakultas Teknik Universitas Wijaya Putra, pimpinan UD. Bima Sakti Timur Raya dan semua pihak yang tidak bisa kami sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu serta memberikan masukan terselesainya hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Z. Naufalina and G. B. Saputra, "Penerapan Balanced Scorecard Untuk Menilai Kinerja Koperasi Karyawan Sekar Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia di Kabupaten Jember," *Jurnal Manajemen Agribisnis dan Agroindustri*, vol. 1, no. 1, pp. 23–31, Jun. 2021, doi: 10.25047/jmaa.v1i1.5.
- [2] F. Aditya, M. Dahlan, and D. A. Hasyir, "The Effect of Interactive Performance Measurement System And Participatory Budgeting On Job Challenge And Their Impact On Managerial Performance", doi: 10.33258/birci.v4i3.2345.
- [3] D. S. Prasetyo *et al.*, "Pengukuran Kinerja Supply Chain Management Menggunakan Pendekatan Model Supply Chain Operations Reference (SCOR) Pada IKM Kerupuk Subur," vol. XV, no. 1, pp. 80–92, 2021.
- [4] M. Nur and D. D. Yani, "Pengukuran Kinerja Perusahaan dengan Menggunakan Integrated Performance Measurement Systems," *Industrial Engineering Journal*, vol. 8, no. 2, 2019.
- [5] M. A. Hidayatulloh, "Pendekatan Integrated Performance Measurement Systems (IPMS) Untuk Mengukur Kinerja Sekolah Kejuruan," vol. 3, no. 1, pp. 47–52, 2020.
- [6] M. F. Shahab and D. Wibisono, "Proposed Performance Management System Implementation With Integrated Performance Management System (IPMS) For PT. Pusatex," *International Journal of Economics, Business and Management Research*, vol. 08, no. 01, pp. 181–195, 2024, doi: 10.51505/ijebmr.2024.8113.
- [7] N. Aziza, P. Suwignyo, and A. Makki, "Performance Measurement using the Integrated Performance Measurement System Approach," *Jurnal Teknik Industri*, vol. 20, no. 1, pp. 73–84, Feb. 2019, doi: 10.22219/jtiumm.vol20.no1.73-84.