

ABSTRAK

Sistem manajemen kinerja merupakan suatu pendekatan sistematis untuk memperbaiki kinerja melalui proses berkelanjutan dan berjangka panjang. Pengukuran kinerja sendiri digunakan perusahaan untuk mengevaluasi proyek dan kondisi perusahaannya menggunakan pengukuran finansial dan non finansial yang membandingkan kinerja perusahaan dengan perusahaan lain. Sebuah organisasi perlu dipantau dan dinilai untuk mengukur kinerja perusahaan dengan Indikator Kinerja. Dengan adanya indikator kinerja, maka perusahaan dapat mengevaluasi, mengontrol, dan mengukur tingkat keberhasilan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

PT XYZ (Persero) sebagai perusahaan BUMN yang sedang berusaha bangkit dari masa degradasi kinerja finansial perusahaan, memerlukan perancangan sistem manajemen kinerja yang komprehensif. Sistem manajemen kinerja yang ada belum menunjukkan perimbangan antara keluaran finansial dan kebutuhan *stakeholder*. Belum adanya alat ukur kinerja yang mengukur kinerja pada level direksi menjadikan sistem manajemen kinerja perusahaan menjadi timpang dalam mengoperasikan indikator kinerja level korporat hingga ke level individu.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah mengusulkan rancangan sistem manajemen kinerja untuk PT XYZ (Persero) untuk berdasarkan pendekatan kerangka kerja *Integrated Performance Management System*. Selain itu, metodologi yang digunakan untuk penelitian ini didasarkan pada tinjauan literatur yang ada pada sistem manajemen kinerja, tinjauan literatur indikator kinerja, tinjauan ulang rencana strategis PT XYZ (Persero), *Annual report* PT XYZ (Persero), wawancara dengan bagian *Corporate Planning*, dan kuesioner yang dilakukan untuk mengeksplorasi dan mengidentifikasi indikator yang mempengaruhi kinerja perusahaan saat ini.

Prancangan sistem manajemen kinerja didasarkan pada kerangka kerja *Integrated Performance Management System* dengan tiga perspektif, yaitu Keluaran Organisasi, Proses Internal, dan Kemampuan Sumber Daya. Keluaran Organisasi terkait dengan aspek finansial yaitu variabel peningkatan pendapatan dan aset, likuiditas, serta

profitabilitas, untuk aspek non finansial variabel yang ditetapkan berkaitan dengan pertumbuhan pasar, hubungan kerjasama erat dengan pemerintah, stabilitas hubungan dengan pemasok, tingkat kesehatan perusahaan, serta pertumbuhan nilai KPKU (Kriteria Penilaian Kinerja Unggul) untuk BUMN.

Pada perspektif Proses Internal, ditetapkan variabel kinerja yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas operasional perusahaan, seperti inovasi pengembangan produk dan proses, keandalan sistem informasi, biaya operasional, standar mutu, pengelolaan inventory, keberhasilan proyek, akurasi peramalan target pasar, dan tingkat layanan. Pada perspektif Kemampuan Sumber Daya ditetapkan variabel yang berkaitan dengan produktivitas karyawan, pelatihan, dan kepuasan karyawan, daya guna *hardware*, daya guna *software*, serta efektivitas budaya organisasi. Selanjutnya proses pembobotan indikator menggunakan *Analytical Hierarchy Process* (AHP) untuk menegaskan kembali hubungan penting antar KPI yang dipilih dengan tujuan dan strategi organisasi yang ingin dicapai.

Kata kunci : sistem manajemen kinerja, IPMS, KPI, KPKU, BUMN.