

**IMPLEMENTATION OF PERFORMANCE
MANAGEMENT ARCHITECTURE
PT. DIPASENA INNOVINDO ; RESULT DISSEMINATION**

Oleh

**KEMNAKER – UNIVERSITAS INDONESIA (UI) –
*ASIAN PRODUCTIVITY ORGANIZASITON (APO)***

Di

**Hotel Gran Melia, Kuningan – Jakarta selatan
Tanggal 6-7 Maret 2018**



**Yusuf Rombe M. Allo
NIDN : 0321066904**

**AKADEMI PERBANKAN
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
JAKARTA
2018**

Menjadi produktif harus mempelajari dan memahami alat, teknik dan metode peningkatan produktivitas untuk kemudian diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, baik ditempat kerja, dunia pendidikan, masyarakat maupun individu-individu.

Karena tidak diajarkan di dunia pendidikan, alat, teknik dan metode peningkatan produktivitas yang diterapkan di Indonesia diperoleh dari pembelajaran, *sharing best practices* sesama peserta dan kunjungan belajar ke Negara lain melalui kegiatan yang difasilitasi oleh *Asian Productivity Organization (APO)* (*free of charge*)

BAB I PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi perekonomian saat ini, adalah sangat penting dengan ketersediaan tenaga kerja yang terampil dan kompeten dilihat dari tingkat produktivitasnya, kualitas hasil yang diproduksinya, dan inovasi selama melakukan pekerjaan. Untuk

inilah mengapa dunia pendidikan dan pelatihan memegang peranan yang sangat penting, karena sangat erat kaitannya dengan kinerja perekonomian yang akan dicapai.

Efendy (1977), menyatakan bahwa selain untuk pertumbuhan tingkat ekonomi dan tingkat produktivitas, investasi sumber daya manusia memberikan efek positif untuk mendorong kegiatan *entrepreneurship* dan inovasi teknologi di perusahaan. Salah satu jalan untuk meningkatkan produktivitas tersebut yaitu melalui penerapan *Key Performance Indicator (KPI)* untuk mengukur kinerja perusahaan secara menyeluruh serta melakukan berbagai inovasi yang dipandang perlu dalam *business process* perusahaan. Sistem KPI tersebut diyakini akan membuat perusahaan mampu merespon dengan cepat dinamika yang

terjadi dalam dunia bisnis serta penerapannya untuk mencapai kinerja perusahaan yang *excellent*.

Berkaitan dengan upaya *Asian Productivity Organization* (APO) untuk mendukung upaya gerakan peningkatan produktivitas di suatu negara, yang sangat esensi untuk keberlanjutan pembangunan ekonomi, “*Development of Demonstration Companies: Implementation of Performance Management Architecture, Indonesia*” ini didesain untuk menerapkan KPI yang sesuai dengan karakteristik PT. Tesena Inovindo serta bagaimana caranya untuk memperkuat operasionalisasinya dan mengukur peningkatan produktivitasnya melalui efektivitas dan efisiensi proses produksi yang dilaksanakan sekaligus mengeksplor kemungkinan kolaborasi antar perusahaan untuk menciptakan inovasi dan nilai tambah

melalui kerjasama dengan sektor industri, *Asian Productivity Organization* (APO) dan *National Productivity Organization* (di Indonesia adalah Direktorat Bina Produktivitas, Kemnaker R.I), untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan secara nasional.

B. TUJUAN

Tujuan dari pelaksanaan *Development of Demonstration Companies: Implementation of Performance Management Architecture, Indonesia*, sebagai berikut :

1. Untuk mengidentifikasi *Key Performance Indicator (KPI)* apa saja yang telah dilaksanakan oleh Perusahaan dan mengukur pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas pada perusahaan;

2. Mengkaji signifikansi dan *Key Performance Indicator (KPI)* yang digunakan untuk mengukur produktivitas perusahaan; dan
3. Menerapkan *Key Performance Indicator (KPI)* yang akan dilaksanakan oleh Perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan secara nasional.

BAB II

PRODUKTIVITAS KERJA

A. KONSEPSI

PRODUKTIVITAS

Konsepsi produktivitas telah berkembang selama bertahun-tahun dan lebih luas dari sekedar suatu rasio efisiensi. Dari isu terkait biaya dan kualitas, kini berkembang ke hal-hal yang terkait dengan kepedulian sosial (seperti penciptaan lapangan kerja baru, keberlangsungan pekerjaan, pengentasan kemiskinan dan konservasi sumber daya) dan tanggungjawab sosial; keunggulan dan daya saing usaha; tata kelola pemerintahan yang baik; dan pelestarian lingkungan. Bahkan saat ini, konsep produktivitas semakin berkembang kepada

produktivitas sosial dan produktivitas ilmu pengetahuan.

Selanjutnya Handoko, T. H., (1985). Menyatakan bahwa produktif berarti efektif, efisien dan berkualitas. Secara ekonomis nilai tambah, produktivitas berarti Kemampuan bagaimana agar perolehan hasil yang dicapai (output) adalah sebesar-besarnya, dengan pengorbanan sumber daya yang digunakan (input) adalah yang sekecil-kecilnya. Dari devinisi teknis-matematis, produktivitas bererati perbandingan antara ouput (hasil yang diperoleh – dapat berupa barang atau jasa) dengan input (seluruh sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan output seperti *manpower, macginery, material dan money*. Sedangkan secara filosofis, produktivitas adalah

sikap mental yang selalu memandang bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Sanusi A., (1964). Selanjutnya menyatakan bahwa untuk menjadi produktif, dapat dilakukan dengan 3 (tiga) cara strategi, yaitu :

1. *Awarenes* (memahami pentingnya produktivitas) ;
2. *Improvement* (menerapkan alat, teknik dan metoda produktivitas) ;
3. *Maintenance* (membudayakan sikap produktif – selalu berupaya untuk mewujudkan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Dahulu, produktivitas tenaga kerja berarti bekerja lebih cepat,

lebih keras atau lebih lama, demi untuk menghasilkan *output* yang lebih besar. Namun hal ini justru mengabaikan kesehatan dan keselamatan dalam bekerja. Pada mulanya *output* yang dihasilkan akan meningkat, namun karena kesehatan dan keselamatan kerja yang semakin berkurang, dapat dipastikan *output* yang dihasilkan berkurang, karena tenaga kerja (karyawan) yang sering tidak masuk kerja karena sakit. Jika secara kuantitas tidak berkurang, secara kualitas mungkin berkurang. Saat ini, dengan alat, teknik dan metodologi peningkatan produktivitas yang memperbaiki “*cara bekerja*” tenaga kerja menjadi lebih efisien, efektif dan berkualitas.

Penerapan alat, teknik dan metodologi peningkatan

produktivitas di fokuskan pada perbaikan 4P, yaitu :

1. *People* (tenaga kerja) yang ditujukan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi tenaga kerja, dengan menggunakan *tools/metode knowledge management* dan lain-lain.
2. *Product* (hasil/output) yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas produk atau untuk memenuhi kebutuhan konsumen sesuai dengan yang diminta, misalnya dengan menerapkan *Supply, Chain, Management, Eco-design* dan lain-lain.
3. *Process* (proses produksi), yang ditujukan untuk membuat agar proses perencanaan dan perancangan produksi dan pengiriman barang dan jasa menjadi lebih efektif dan efisien, misalnya dengan

menerapkan *Green Productivity, Quality Circle, Business Process, Reengineering, Six Sigma* dan lain-lain.

4. *Policy* (kebijakan) yang ditujukan untuk meningkatkan produktivitas pada keseluruhan bidang produksi dan konsumsi barang dan jasa, antara lain dengan memahami dan menerapkan *Balance Scorecard, Business Excellent, Corporate Social Responsibility* dan lain-lain.

Produktivitas dipengaruhi banyak faktor, dan diantaranya yang dominan adalah

1. Inovasi

Inovasi terdiri dari inovasi teknik maupun inovasi social, misalnya dikembangkannya

alat-alat produksi yang lebih mempercepat pelaksanaan pekerjaan dan atau memperbanyak hasil pekerjaan. Digunakannya komputer untuk mengolah data adalah salah satu contoh dari peningkatan produktivitas melalui inovasi penggunaan teknologi. Di samping itu, peningkatan produktivitas juga dapat dilakukan melalui inovasi sosial untuk meningkatkan partisipasi SDM dalam proses perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan produksi.

2. Kualitas SDM

Kualitas SDM pada setiap tingkatan organisasi/perusahaan merupakan kunci keberhasilan pelaksanaan kegiatan dan pencapaian

tujuan. Sehebat apapun system yang dibangun dan peralatan yang digunakan, operasionalisasinya tergantung pada SDM pelaksananya (*the man behind the gun*). Hal ini dinyatakan oleh Dessler, (1982).

Kualitas SDM dimaksud tidak hanya dalam arti tingkat pendidikan, tetapi tidak kalah pentingnya juga kompetensi, motivasi dan integritas SDM dalam melakukan tugas pekerjaan dan tanggungjawabnya.

3. Budaya Produktif

Budaya produktif dimaksudkan sebagai sikap dan perilaku untuk melakukan sesuatu lebih efisien, efektif dan berkualitas. Dengan budaya produktif, akan muncul

motivasi untuk melakukan perbaikan yang terus menerus (*continual improvement*) dalam bekerja.

4. Manajemen

Hasibuan, (2001), dalam bukunya Manajemen Sumber Manusia menyatakan bahwa Dalam mengembangkan upaya dan kegiatan peningkatan produktivitas, peran manajemen sangat menentukan. Sistem manajemen yang diterapkan dalam suatu organisasi akan berdampak pada penciptaan iklim usaha dan suasana kerja dalam organisasi yang bersangkutan.

B *DEVELOPMENT OF DEMONSTRATION COMPANIES : IMPLEMENTATION PERFORMANCE MANAGEMENT ARCHITECTURE, INDONESIA*

Scope and Methodology:

Barnes, (1978), menyatakan bahwa hal-hal yang dibahas selama program adalah metode dan kerangka kerja pengukuran produktivitas perusahaan melalui penerapan *Key Performance Indicator (KPI)* di Perusahaan melalui inovasi yang dipandang perlu dalam *business process* perusahaan. Sistem KPI tersebut diyakini akan membuat perusahaan mampu merespon dengan cepat dinamika yang terjadi dalam dunia bisnis serta penerapannya untuk mencapai kinerja

perusahaan yang *excellent*. Program ini dilaksanakan dengan metodologi pembelajaran di kelas, *chief and national expert presentation*, diskusi kelompok, *case study* serta *dissemination workshop* hasil penerapan KPI di Perusahaan.

C. DUKUNGAN ANGGARAN

Biaya pelaksanaan *Development of Demonstration Companies: Implementation of Performance Management Architecture, Indonesia* di bebaskan kepada DIPA Direktorat Bina Produktivitas, Kementerian Ketenagakerjaan RI Tahun Anggaran 2018.

BAB III

HASIL YANG DICAPAI

Development of Demonstration

Companies: Implementation of Performance Management Architecture, Indonesia telah menghasilkan beberapa *lesson learned* kepada perusahaan, *chief and national expert*, NPO Indonesia (Direktorat Bina Produktivitas) serta sektor industri lainnya, antara lain dalam hal-hal sebagai berikut:

1. Produktivitas, adalah hal yang harus menjadi perhatian semua pihak (pemerintah, dunia usaha, masyarakat, dan akademisi). Penerapan alat, teknik dan metodologi peningkatan produktivitas harus dilakukan terhadap dan oleh semua pihak, sehingga suatu bangsa dapat segera mencapai tingkat pertumbuhan ekonomi yang tinggi sekaligus kesejahteraan masyarakat yang meningkat pula;
2. Kerjasama antar pemangku kepentingan adalah hal yang juga menjadi perhatian untuk dilakukan. Melalui prinsip *quadruple helix*; diharapkan antara dunia pendidikan, dunia usaha, pemerintah dan masyarakat dapat menghasilkan suatu pola sinergitas yang berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing secara nasional;
3. *Key Performance Indicator (KPI)* harus menjadi salah satu alat ukur produktivitas pada dunia usaha yang diharapkan dapat mengembangkan inovasi berbasis kebutuhan pasar kerja, kebutuhan

akan standardisasi dan kompetensi produktivitas serta meningkatkan daya saing dengan dukungan dari seluruh pemangku kepentingan untuk mencapai kinerja perusahaan yang *excellent*;

4. Peserta juga kemudian memahami kebijakan, program dan kegiatan peningkatan produktivitas yang dilakukan di masing-masing negara anggota APO, yang kemudian dapat disimpulkan bahwa masing - masing institusi memiliki kebutuhan untuk mengukur peningkatan produktivitasnya untuk dapat berkompetisi secara global;
5. Peningkatan produktivitas tidak semata-mata hanya efisiensi,

tetapi bertumpu pada efektivitas adalah hal yang sangat penting. Melalui *Key Performance Indicator (KPI)* dunia usaha dapat melakukan pengukuran produktivitas secara menyeluruh dengan memaksimalkan kinerja yang dicapai seluruh elemen yang ada;

6. Peningkatan kinerja dunia usaha pada akhirnya akan menciptakan pertumbuhan ekonomi yang mempengaruhi *Gross Domestic Products (GDP)* Indonesia. Untuk itu, kerjasama yang telah dilaksanakan oleh *National Productivity Organization (NPO)* dengan *Asian Productivity Organization (APO)* ini diharapkan dapat didiseminasikan ke seluruh sektor usaha (terutama UMKM) dalam rangka

meningkatkan produktivitas dan daya saing mereka;

7. Program yang telah dilaksanakan oleh Perusahaan ini akan menjadi salah satu *benchmarking* dari Indonesia untuk didiseminasikan kepada seluruh negara anggota APO sebagai salah satu langkah maju dalam peningkatan produktivitas beserta daya saing melalui penerapan *Key Performance Indicator (KPI)*.

DAFTAR PUSTAKA

- Barnes, M.C. et.al. P.A. 1978. *Management Conc. Ltd. Company Organization; Theory and Practise*, Geroger Allen & Unwinm Ltd, London.
- Dessler, Gary. 1982. *Personal Management. 3rd edition*, Reston Publishing Company, Inc. London.
- Efeendy, Onong Uchjana, 1977. *Kepemimpinan dan Komunikasi*, Alumni, Bandung.
- Handoko, T. H., 1985. *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*, Liberty. Jogjakarta.
- Hasibua H.M.S.P., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sanusi A., 1964. *Masalah Administratof Pernanan Agama, Politik, Ilmu dan Adminsitarsi. Manajer Insentif dan Motif Putusannya*. Universitas Bandung, Bandung.