

Pengukuran kinerja Balai Latihan Kerja menggunakan pendekatan Balanced Scorecard (BSC) dengan mengintegrasikan Interpretive Structural Modeling (ISM) dan Analytic Network Process (ANP)

Retno Herawati, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20292393&lokasi=lokal>

Abstrak

Organisasi publik perlu menetapkan indikator-indikator dan target pengukuran kinerja dari berbagai aspek. Tesis ini bertujuan untuk merancang metode pengukuran kinerja yang sesuai bagi Balai Latihan Kerja yang mampu mencerminkan seluruh aspek baik tangible maupun intangible dengan menggunakan konsep Balanced Scorecard. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah FMEA/SMEA untuk menentukan faktor internal dan eksternal, melakukan analisis SWOT untuk menetapkan strategi serta mengintegrasikan Interpretive Structural Modeling (ISM) dan Analytic Network Process (ANP) dalam membangun framework Balanced Scorecards.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan dari keempat perspektif Balanced Scorecard Balai Latihan Kerja, perspektif dengan bobot terbesar adalah perspektif pembelajaran dan pertumbuhan, karena Balai Latihan Kerja memberikan pelayanan dibidang pendidikan dan pelatihan harus memiliki keunggulan dalam perspektif tersebut, kemudian dilanjutkan dengan perspektif proses bisnis internal, perspektif keuangan dan perspektif pelanggan.

Penerjemahan visi dan misi organisasi menghasilkan 15 sasaran strategis pada keempat perspektif Balanced Scorecard dengan 21 KPI. Dari 21 KPI tersebut, terdapat 17 indikator kinerja yang tidak mencapai target, 4 indikator yang mencapai target yang ditetapkan 2 diantaranya adalah indikator kinerja pada perspektif keuangan. Hal ini disebabkan karena belum adanya ukuran terhadap perspektif non keuangan, sehingga perspektif non keuangan tersebut tidak dapat dikelola. Untuk itu perlu dilakukan pengukuran kinerja dengan framework Balanced Scorecard, agar dapat mengukur dan mengelola aspek keuangan dan non keuangan.

.....Public organizations need to establish indicators and performance measurement targets of various aspek. The purpose of this study is to design an appropriate performance measurement method for the Training Center that is able to reflect all aspects of both tangible or intangible by using the Balanced Scorecard concept. The method used in this study is FMEA / SMEA to determine internal and external factors, conduct a SWOT analysis to define strategies and then integrate interpretative Structural Modeling (ISM) and Analytic Network Process (ANP) in building the framework Balanced Scorecards.

The results of this study showed the four perspectives of Balanced Scorecard Training Center, with the greatest weight is the perspective of learning and growth perspective, because the Training Center provides services in the field of education and training should have an advantage in that perspective, then proceed with the internal business process perspective, the perspective financial and customer perspectives.

Translating the vision and mission of the organization produces 15 strategic targets in the four Balanced Scorecard perspectives with 21 KPIs. From the 21 KPIs, there are 17 performance indicators that do not reach the target, four indicators are achieving targets, 2 of them are performance indicators on the financial perspective. This is due to the absence of measures against non-financial perspective, so that non-financial perspective can not be managed. Therefore performance measurement needs to be done with the Balanced Scorecard framework, in order to measure and manage financial and non-financial aspects.