

Penerapan total performance scorecard melalui pelaksanaan gugus kendali mutu dalam rangka meningkatkan kinerja terintegrasi : studi kasus di PT Inti Everspring Indonesia = Total performance scorecard implementation through quality control circle activity to improve performance with integrity : case study in PT. Inti Everspring Indonesia

Asep Ridwan, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=88039&lokasi=lokal>

Abstrak

Perbaikan-perbaikan yang dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja sering tidak berlangsung kontinyu karena tidak ada dukungan dan komitmen penuh dari karyawan maupun top manajemen. Total Performance Scorecard (TPS) mengintegrasikan pribadi dan organisasi dalam perbaikan, pengembangan, dan pembelajaran yang berkelanjutan. Penerapan TPS melalui Gugus Kendali Mutu (GKM) menimbulkan keterlibatan pribadi karyawan dan perusahaan sehingga lebih berkomitmen dan perbaikan bisa berlangsung kontinyu.

Dalam tahap awal dirumuskan Personal Balanced Scorecard (PBSC) yang memfokuskan pada perbaikan kinerja perorangan dengan dimensi: misi, visi, faktor penentu keberhasilan, tujuan, tolok ukur, target, dan tindakan pribadi karyawan dalam pelaksanaan GKM. Selanjutnya dirumuskan Organizational Balanced Scorecard (OBSC) dengan dimensi yang sama dalam PBSC yang memfokuskan pada perbaikan proses bisnis berkelanjutan untuk mengembangkan visi dan strategis perusahaan.

Tindakan perbaikan dalam OBSC yang telah diberikan bobot prioritas diterjemahkan ke dalam scorecard tiap departemen, tim dan rencana kinerja karyawan sehingga semua berkomitmen untuk melaksanakan perbaikan. Ambisi karyawan dalam PBSC berusaha diselaraskan dan disesuaikan dengan ambisi perusahaan dalam OBSC dengan diskusi yang interaktif dan terbuka secara informal. Perbaikan GKM dilaksanakan dalam 7 langkah dan 7 alat bantu statistik dengan hasil perbaikan yang terukur dalam 4 perspektif scorecard yaitu keuangan, pelanggan, proses internal, pengetahuan dan pembelajaran. Selanjutnya perusahaan membuat program-program pengembangan karyawan dan pembelajaran organisasi untuk meningkatkan motivasi dan semangat karyawan dalam perbaikan-perbaikan berikutnya.

<hr>

Many improvements was performed to get higher performance but there were not continuous because employees and top management did not have full commitment. Total Perfomance Scorecard (IPS) integrated personal and organizational in continous improvement, development, and learning. TPS implementation through Quality Control Circle (QCC) activity encouraged employees personal involvement and company so they were more commitment and QCC activity was continous.

The first step was formulated Personal Balanced Scorecard (PBSC) that focused to improve personal performance with dimension : mission, vission, critical success factors, objectives, performance measures, targets, and improvement actions. Then, fomiulated Organizational Balanced Scorecard (OBSC) with same dimension like PBSC that focused to continous business process improvement to translate vission and

strategic of the company.

Improvement actions in OBSC that was given weight then translated to departement scorecard, team scorecard, and individual performance plan so all of them have more commitment to perform improvement. Employee personal ambitions in PBSC try to be adapted and adjusted with shared organizational ambition in OBSC with interactive and open discussion as informal. QCC activity was performed with seven steps and seven tools with the results of improvement was measured at four scorecard perspective: financial, customer, internal process, knowledge and learning. The next, company made employee development programs and organization learning to improve employees motivation and spirit in the next improvements.