

## ABSTRAK

Selama ini UD. Alinco yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang bahan bangunan peralatan pengolahan air belum pernah melakukan pengukuran kinerja terhadap karyawannya. Dari segi non manusia, perusahaan tidak mengalami masalah yang cukup berarti. Namun, perusahaan merasa bahwa karyawan selalu mengeluh ketika bekerja, seperti menggerutu ketika bekerja. Oleh karena itu perusahaan perlu suatu alat yang dapat mengetahui motivasi bekerja dari karyawan serta menganalisis perbedaan cara pandang, yakni dari segi perusahaan dan segi karyawan.

Pada penelitian ini, pengukuran kinerja pada UD. Alinco menggunakan metode *Personal Balanced Scorecard* yang diintegrasikan dengan metode *Pairwise Comparison AHP* untuk mengetahui bobot masing-masing kriteria yang akan digunakan dalam penelitian serta *job analysis* untuk mengetahui *key performance indicators* masing-masing bagian kerja. Pengukuran kinerja secara personal ini dilakukan selama 1 periode, yaitu pada bulan Desember 2012.

*Personal Balanced Scorecard* yang digunakan dalam pengukuran memiliki empat perspektif pengukuran, yaitu: internal, eksternal, pengetahuan dan pembelajaran, dan keuangan. Perspektif internal meliputi kesehatan fisik dan mental dari seorang karyawan; bagaimana karyawan merasa nyaman di tempat kerja. Perspektif eksternal meliputi hubungan dengan anak-anak, rekan kerja, atasan, teman. Perspektif pengetahuan dan pembelajaran meliputi ketrampilan dan kemampuan belajar dari seorang karyawan. Perspektif keuangan meliputi stabilitas ekonomi karyawan. Dari setiap perspektif yang ada, karyawan menyusun faktor penentu keberhasilan sesuai dengan visi dan misi pribadi masing-masing. Faktor penentu keberhasilan menjelaskan hal apa yang menjadi batas seorang karyawan berhasil atau tidaknya dalam perspektif tersebut. Kemudian ukuran kinerja pribadi disusun untuk tiap perspektif. Ukuran kinerja pribadi (KPI) ini penting untuk pengukuran performansi.

Kemudian, pengumpulan data dilakukan dengan pengisian tabel *personal balanced scorecard* dan penentuan KPI dari perusahaan. Bobot KPI perusahaan dicari dengan *Pairwise Comparison AHP* sedangkan bobot KPI personal ditentukan secara personal. Setelah itu, penghitungan performansi dengan metode persentase yang didapat dari perbandingan pencapaian pada bulan Desember 2012 terhadap target yang sudah ditentukan sebelumnya. Pembobotan dilakukan dengan tidak berdasarkan Rampsad karena adanya kelemahan-kelemahan pada pembobotan yang dibuat oleh Rampsad. Kemudian didapatkan nilai performansi menurut perusahaan dan menurut diri karyawan sendiri.

Dari pengukuran tersebut, hasil dari kinerja karyawan secara personal sudah baik bahkan banyak yang melebihi 100%. Namun juga ada beberapa karyawan yang tidak sampai 100% bahkan jauh di bawah 100%. Dilakukan perbandingan antara nilai performansi yang dicatat oleh perusahaan dengan nilai performansi yang diraih oleh masing-masing karyawan. Perbandingan ini dilakukan antar jabatan dan juga antar bagian pekerjaan. Perbandingan diberikan dalam bentuk *chart* agar mudah dipelajari. Selanjutnya analisis penyebab terjadinya perbedaan yang terjadi antara nilai performansi perusahaan dengan nilai performansi karyawan. Dari perbedaan tersebut diberikan ulasan-ulasan dari segi teknis dan psikologis. Analisis tersebut diberikan pada karyawan yang memiliki perbedaan nilai performansi yang mencolok karena dianggap bermasalah kehidupan pribadinya yang dapat mempengaruhi kinerjanya di perusahaan.

Ada beberapa usulan-usulan perbaikan pada perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawannya, seperti pemberian apresiasi dan pendekatan atasan kepada bawahan. Karena karyawan sebagian besar sudah tidak berfokus pada gaji yang diterima, melainkan sudah pada komunikasi di lingkungan kerja dan pengembangan diri.

Kata kunci: Pengukuran Kinerja, *Personal Balanced Scorecard*, *chart* nilai performansi