

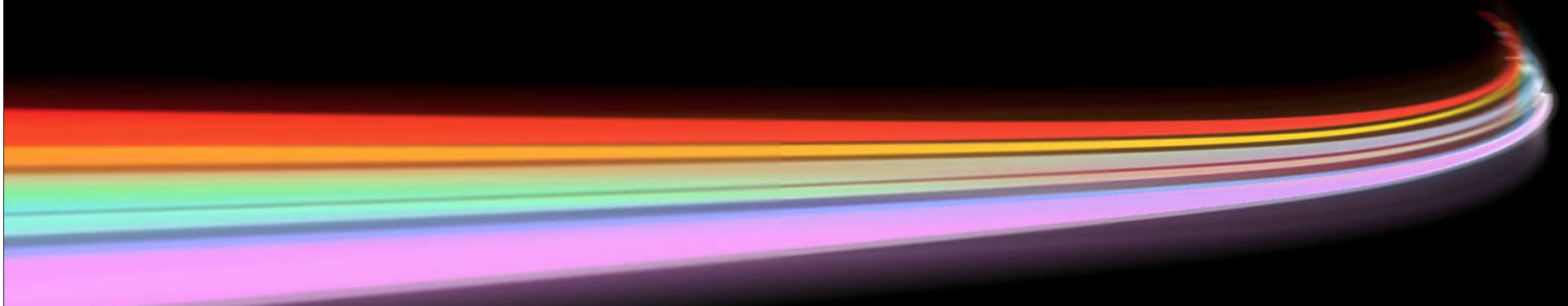
BENCHMARKING DAN PENGUKURAN KINERJA



Amalia, S.T., M.T

TUJUAN

- Memberikan pemahaman dan pengetahuan berkaitan dengan sistem baru dalam pengelolaan perusahaan
- Mampu mengukur sistem kinerja perusahaan
- Mampu memberikan kajian strategik perusahaan dalam menata ulang strategi persaingan perusahaan



Kebutuhan akan Sistem Manajemen Kinerja Baru

Globalisasi dan Liberalisasi Perdagangan Dunia

- AFTA (Asian Free Trade Area)
- APEC (The Asia Pacific Economic Cooperation)
- NAFTA (North America Free Trade Area)
- GATT (General Agreement on Tariffs and Trade)



Perubahan Lingkungan

Hubungan Ekonomi, Ipteks dan Budaya



Perubahan Strategi Dunia Usaha

Visi dan Misi Baru

Paradigma Baru



Manajemen Kinerja Baru

- Alat komunikasi tujuan dan pencapaian (*goal & achievement*)
- Menjamin perusahaan menggunakan sumber daya secara efisien
- Fokus pada perbaikan berkelanjutan
- Panduan yang kritis untuk evaluasi efektivitas organisasi

Kekurangan Sistem Pengukuran Kinerja Konvensional

1. Kurang relevan (*lack of relevance*) – level Operasi & lantai operasi

misal: kerugian 10 produk cacat tidak dipikirkan oleh level operator (*sense of belonging* kurang)

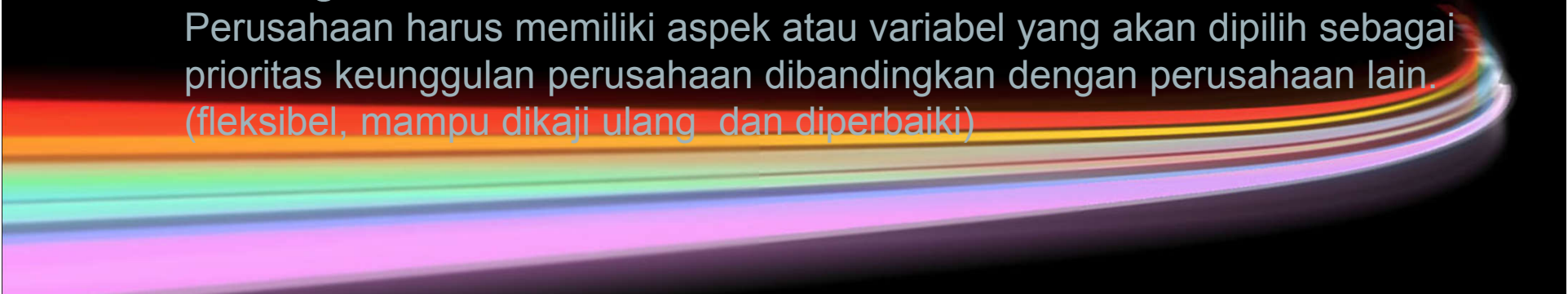
2. Sistem ukurannya cenderung melaporkan kinerja masa lalu. manajemen tidak mampu melakukan langkah-langkah emargensi

3. Berorientasi Jangka Pendek

Fokus pengurangan biaya tidak populer, Fokus perusahaan beralih tumbuh, kembang dan lestari

4. Kurang Fleksibel

Perusahaan harus memiliki aspek atau variabel yang akan dipilih sebagai prioritas keunggulan perusahaan dibandingkan dengan perusahaan lain.
(fleksibel, mampu dikaji ulang dan diperbaiki)



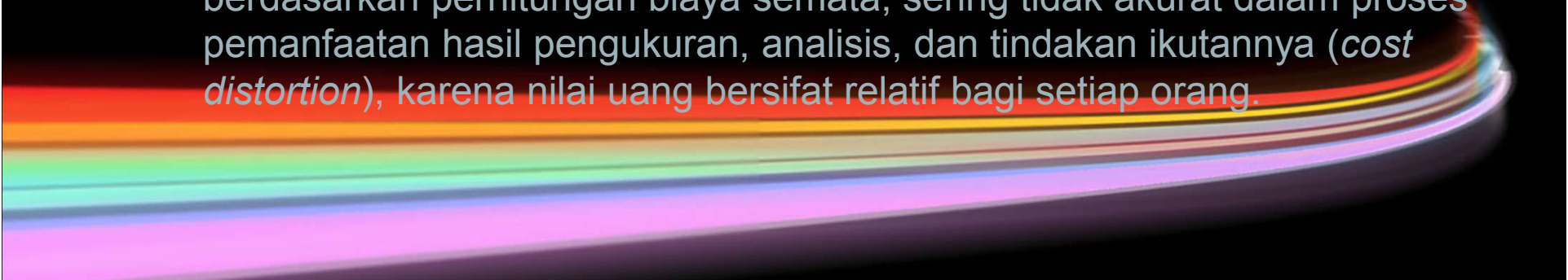
Kekurangan Sistem Pengukuran Kinerja Konvensional (lanjutan)

5. Tidak memicu proses perbaikan

Karena tidak ada benchmarking sehingga tdk bisa menjadi kompas dalam proses perbaikan.

6. Sering rancu pada aspek biaya

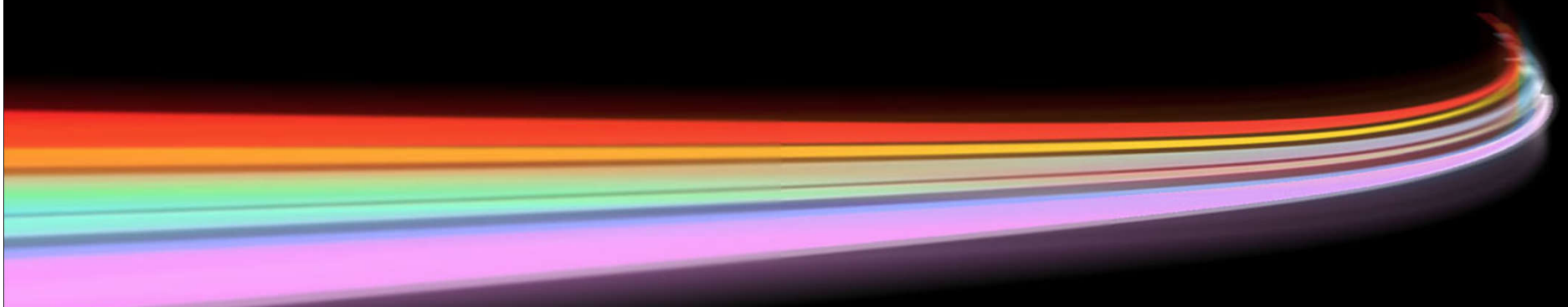
Pengukuran kinerja konvensional cenderung mengukur segala aspek berdasarkan perhitungan biaya semata, sering tidak akurat dalam proses pemanfaatan hasil pengukuran, analisis, dan tindakan ikutannya (*cost distortion*), karena nilai uang bersifat relatif bagi setiap orang.



KEBUTUHAN AKAN SISTEM MANAJEMEN KINERJA BARU



- Saat ini dan di masa depan, cara terbaik bagi perusahaan untuk dapat bertahan dan berhasil dalam jangka panjang adalah dengan mengetahui keinginan (*wants*) dan kebutuhan (*needs*) dari setiap (*stakeholders*).



Pergeseran Fokus Perusahaan

... – 1980-an

KEINGINAN & KEBUTUHAN 1
STAKEHOLDER:
Shareholders

KEINGINAN & KEBUTUHAN 2 STAKEHOLDER:
Shareholders & Pelanggan

KEINGINAN & KEBUTUHAN SEMUA STAKEHOLDER

