

# PENGEMBANGAN SISTEM PENGUKURAN KINERJA PADA LEMBAGA PENDIDIKAN VOKASI BERBASIS *PERFORMANCE* *PRISM*

Fakhri Dwi Wicaksana\*<sup>1</sup>, Susatyo Nugroho Widyo Pramono, ST., MM<sup>2</sup>,  
Faradhina Azzahra S.T., M.Sc<sup>3</sup>.

*Departemen Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Diponegoro,  
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275*

## Abstrak

*Pendidikan vokasi merupakan jenjang pendidikan profesi untuk mempersiapkan tenaga kerja yang memiliki kompetensi di bidangnya. SMK SMTI Yogyakarta merupakan lembaga pendidikan menengah vokasi yang berfokus pada menghasilkan tenaga ahli yang ada di bawah Kementerian Perindustrian. Dalam perancangan program kerjanya SMK SMTI Yogyakarta belum mempertimbangkan stakeholder yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengembangan sistem pengukuran kinerja pada SMK SMTI Yogyakarta berbasis Performance Prism. Metode Performance Prism merupakan pengukuran yang terintegrasi, meliputi aspek perusahaan (stakeholder) yang menyangkut kepuasan dan kontribusi stakeholder; strategi, proses dan kapabilitas. Selain itu digunakan metode pendukung seperti Analytical Hierachy Process (AHP) untuk mengetahui skala nilai prioritas setiap KPI, Scoring System dengan metode Objectives Matrix (OMAX) dan Traffic Light System untuk mengetahui nilai performansi dari setiap KPI yang ada. Berdasarkan hasil pengukuran kinerja pada SMK SMTI Yogyakarta terdapat 28 KPI yang dari 5 KPI Employee (Guru), 2 KPI Supplier (Sarana dan Prasarana), 3 KPI Regulator (Kepala Sekolah), 6 KPI Communities (Humas), 5 KPI Customer (Kesiswaan), 2 KPI Investor, dan 5 KPI Management (Tata Usaha). Hasil pengukuran kinerja pada SMK SMTI Yogyakarta didapatkan bahwa 20 KPI kategori hijau, 5 KPI kategori kuning, dan 3 KPI kategori merah. Nilai performansi yang didapat pada SMK SMTI Yogyakarta yaitu 7,388 dari skala 10.*

**Kata kunci:** *AHP; Pengukuran Kinerja; Performance Prism; OMAX and TLS*

## Abstract

*Vocational education is a level of professional education to prepare a workforce that has competence in their fields. SMK SMTI Yogyakarta is a vocational secondary education institution that focuses on producing experts under the Ministry of Industry. In designing its work program, SMK SMTI Yogyakarta has not considered existing stakeholders. This research aims to develop a performance measurement system at SMK SMTI Yogyakarta based on Performance Prism. The Performance Prism method is an integrated measurement, covering aspects of the company (stakeholder) that concern stakeholder satisfaction and contribution, strategy, process and capability. In addition, supporting methods such as the Analytical Hierachy Process (AHP) are used to determine the scale of priority values for each KPI, the Scoring System with the Objectives Matrix (OMAX) method and the Traffic Light System to determine the performance value of each existing KPI. Based on the results of performance measurement at SMK SMTI Yogyakarta, there are 28 KPIs consisting of 5 Employee KPIs (Teachers), 2 Supplier KPIs (Facilities and Infrastructure), 3 Regulator KPIs (Principals), 6 Community KPIs (Public Relations), 5 Customer KPIs (Students), 2 Investor KPIs, and 5 Management KPIs (Administration). The results of performance measurement at SMK SMTI Yogyakarta were found that 20 KPIs were in the green category, 5 KPIs in the yellow category, and 3 KPIs in the red category. The performance score obtained at SMK SMTI Yogyakarta was 7,388 out of a scale of 10.*

**Keywords:** *AHP; Performance Measurement; Performance Prism; OMAX and TLS*

---

\*Penulis Korespondensi.

E-mail: fakhridwiwicaksana@students.undip.ac.id

## 1. Pendahuluan

Di era perkembangan industri 4.0 yang semakin pesat, teknologi memiliki dampak yang besar terhadap berbagai sektor, salah satunya yaitu di bidang industri. Demi menjawab kebutuhan era industri 4.0, Indonesia harus bisa mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) berkualitas dan kompeten di bidangnya masing-masing. Oleh karena itu, Kementerian Perindustrian menghadirkan program Vokasi Industri dengan konsep *link and match* antara industri dan sekolah menengah kejuruan (SMK). Konsep *link and match* sendiri itu merupakan adanya relevansi atau kesinambungan antara siswa yang menjalani pendidikan vokasi dengan industri yang memerlukan tenaga kerja sesuai dengan keahlian (Kemenperin, 2021)

Untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan berkompoten sebuah institusi pendidikan berbasis vokasi harus mempersiapkan rancangan program kerja yang efektif dan efisien serta sejalan dengan konsep *link and match*. Dalam menilai apakah rancangan program kerja tersebut sudah memenuhi target yang telah ditetapkan dibutuhkan pengukuran kinerja untuk mengetahui program kerja yang belum memenuhi target sehingga dapat dilakukan evaluasi perbaikan ataupun peningkatan kinerjanya. Pengukuran kinerja yang ideal tentunya harus mengedepankan keselarasan pihak yang terlibat (*stakeholder*) ke dalam suatu *framework* pengukuran yang strategis (A.D. & C.A., 2000)

Dalam Rencana Kinerja yang disusun oleh SMK SMTI Yogyakarta juga masih terdapat beberapa kelemahan yaitu dalam *stakeholder* yang terlibat dalam penilaian kinerja terbatas hanya pada *Employee* (Guru), *Communities* (Humas), dan *Management* (Tata Usaha) sementara. Hal tersebut mengakibatkan terdapat indikator kinerja yang belum terukur pada *stakeholder* lainnya. Pada *stakeholder Supplier* (Sarana dan Prasarana), realisasi anggaran pada pengadaan dan pemeliharaan fasilitas belum terukur bagaimana tingkat ketercapaiannya. Pada *stakeholder Regulator* (Kepala Sekolah), penerapan Index Manajemen Risiko yang targetnya belum tercapai, belum ada hasil pelaporannya dan tindak lanjut penanganannya. Pada *stakeholder Investor*, jumlah siswa yang lolos uji kompetensi yang tidak mencapai target yang ditargetkan juga belum ada hasil laporannya. Pada *stakeholder Customer* (Kesiswaan) Pada *stakeholder* jumlah anggaran penunjang Kesehatan siswa juga belum terukur bagaimana tingkat ketercapaiannya. *Communities* (Humas), belum semua perusahaan bersedia melakukan MoU perjanjian kerjasama

mengakibatkan terhambatnya penyaluran tenaga kerja dari lulusan SMK SMTI Yogyakarta. Terjadinya indikator kinerja yang belum diminimalisir dengan adanya identifikasi keinginan dan kebutuhan masing-masing *stakeholder* kedalam penyusunan rencana kinerja yang strategis.

Untuk mengatasi hal tersebut, dibutuhkan pengukuran kinerja yang dapat menyesuaikan aspek organisasi (*stakeholder*) ke dalam suatu *framework* pengukuran kinerja yang strategis. Konsep pengukuran kinerja yang sesuai dengan permasalahan tersebut maka dapat diselesaikan dengan metode *Performance Prism*. Pada penelitian ini akan diterapkan konsep *Performance Prism* untuk analisis pengukuran kinerja SMK SMTI Yogyakarta. *Performance Prism* merupakan suatu metode pengukuran kinerja yang membentuk lima sisi (*facets*) *framework* bangun ruang tiga dimensi berupa prisma segitiga. Sisi atas dan bawah merupakan *stakeholder satisfaction* dan *stakeholder contribution*. Sedangkan tiga sisi yang lain adalah *strategies, processes, dan capabilities* (Ardianti, 2016). Pengukuran kinerja dalam penelitian ini juga didukung oleh beberapa metode antara lain pembobotan dengan *Analytic Hierachy Process* (AHP) untuk mengetahui skala nilai prioritas setiap KPI (*Key Performance Indicator*), *Scoring System* dengan metode *Objectives Matrix* (OMAX) dan *Traffic Light System* untuk mengetahui nilai indeks total lembaga pendidikan pada tingkat korporasi dan kategori dari indeks tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat menggambarkan kondisi kinerja SMK SMTI Yogyakarta sesungguhnya. Sehingga dapat diberikan rekomendasi perbaikan yang sesuai hasil pengukuran kinerja yang dilakukan.

## 2. Tinjauan Pustaka Pengukuran Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris biasa disebut dengan *job performance* atau *actual performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan capaian pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya. Kinerja juga merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai setelah memenuhi tugas dan tanggung jawab yang terdapat dalam rancangan indikator kinerja pada suatu periode tertentu. Peneliti lain mengungkapkan bahwa Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000).

Pengukuran kinerja dapat diartikan sebagai upaya untuk melakukan penilaian terhadap kualitas aktifitas

kerja yang dilakukan. Menurut Neely et al (A.D. & C.A., 2000), pengukuran kinerja adalah suatu set matrik yang digunakan untuk menghitung efisiensi dan efektifitas dalam suatu rangkaian tindakan. Pengukuran kinerja juga dapat diartikan sebagai penentuan secara periodik efektifitas operasional bagian organisasi dan personilnya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya (setyawan & Mulyadi, 1999)

### Key Performance Indicator

*Key Performance Indicators* (KPI) merupakan alat bantu atau instrument manajemen agar suatu kegiatan atau proses dapat diikuti, dikendalikan (bila menyimpang, dapat dikenali untuk dikoreksi), dan dipastikan untuk mewujudkan kinerja yang dikehendaki. Salah satu cara agar mencapai indikator yang baik dalam penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode KPI. KPI membandingkan apa yang telah dibuat dengan apa yang telah ditetapkan. Implementasi yang berhasil akan tergantung pada pelaksanaan strategi pemeliharaan yang baik sesuai dengan apa yang telah ditetapkan (Kusmanto & Lubis, 2018).

### Performance Prism

*Performance prism* merupakan sebuah teori yang dikembangkan oleh Universitas Cranfield, kemudian pada tahun 2000 dikenalkan oleh Neely, Adams, dan Kennerley sebagai sebuah metode pengukuran kinerja perusahaan. Metode ini mencoba melakukan perbaikan atas kekurangan yang ada pada metode-metode sebelumnya seperti *balanced scorecard*. Kelebihan metode ini dibanding dengan metode-metode sebelumnya adalah bahwa *performance prism* mencoba mengintegrasikan seluruh stakeholder dari perusahaan seperti investor, pelanggan, karyawan, Peraturan Pemerintah sebagai pihak yang saling berkisambungan. Dengan kata lain pengukuran kinerja yang dilakukan tidak hanya terbatas pada beberapa stakeholder saja seperti yang dilakukan pada pengukuran kinerja pada metode terdahulu. Pada prinsipnya metode ini dikerjakan dalam dua arah yaitu dengan mempertimbangkan apa kebutuhan dan keinginan (*needs and wants*) dari semua stakeholder, dan uniknya lagi metode ini juga mengidentifikasi kontribusi dari stakeholders terhadap organisasi tersebut. Terdapat lima pertanyaan yang mendasari teori *performance prism*, yaitu :

#### 1. Stakeholder satisfaction

Siapa yang menjadi *stakeholder* kunci dan apa yang mereka inginkan serta apa yang mereka perlukan?

#### 2. Strategy

Strategi apa yang seharusnya diterapkan untuk memenuhi apa yang menjadi keinginan dan kebutuhan *stakeholder*?

#### 3. Process

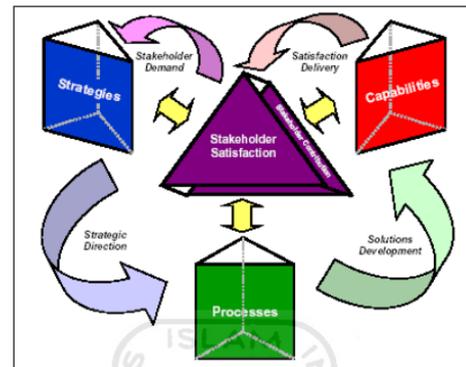
Proses kritis apakah yang diperlukan untuk menjalankan strategi tersebut?

#### 4. Capability

Kemampuan apa yang harus kita operasikan untuk meningkatkan proses tersebut?

#### 5. Stakeholder contribution

Kontribusi apakah dari stakeholder yang kita perlukan jika kita akan mengembangkan kemampuan tersebut?



Gambar 2. 1 Hubungan Keterkaitan dari Lima Segi dalam Performance Prism

Sumber : Adams, Neely, dan Crowe (2001)

### Analytical Hierarchy Process (AHP)

Dalam suatu proses pengambilan keputusan, para pengambil keputusan seringkali dihadapkan pada berbagai masalah yang bersumber dari beragamnya kriteria. Terkait dengan hal tersebut, *Analytic Hierarchy Process* (AHP) dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah tersebut. Metode AHP ini membantu memecahkan persoalan yang kompleks dengan menyusun struktur suatu hirarki kriteria dan melibatkan pihak yang berkepentingan dengan menarik berbagai pertimbangan guna mengembangkan bobot atau prioritas. Metode ini juga menggabungkan kekuatan dari perasaan dan logika yang bersangkutan pada berbagai persoalan, lalu mensintesis berbagai pertimbangan yang beragam menjadi hasil yang cocok dengan perkiraan kita secara intuitif sebagaimana yang dipresentasikan pada pertimbangan yang telah dibuat.

Dalam menggunakan AHP, ada tiga prinsip pokok yang harus diperhatikan, yaitu: (Saaty T. L., 2003)

#### 1. Prinsip penyusunan hierarki

Untuk memperoleh pengetahuan yang rinci, pikiran kita menyusun realitas yang kompleks kedalam bagian yang menjadi elemen pokoknya, dan kemudian bagian

ini kendala bagian -bagiannya lagi dan seterusnya secara hierarki (berjenjang).

2. Prinsip menentukan prioritas

Prioritas ini ditentukan berdasarkan pandangan para pakar atau pihak-pihak terkait yang berkompeten terhadap pengambilan keputusan. Baik secara langsung maupun tidak langsung

3. Prinsip konsistensi logis

Dalam mempergunakan prinsip ini, AHP memasukkan baik aspek kualitatif maupun kuantitatif pikiran manusia. Aspek kuantitatif untuk mengekspresikan penilaian dan preferensi secara ringkas dan padat sedangkan aspek kualitatif untuk mendefinisikan persoalan dan hierarkinya.

**Objective Matrix dan Traffic Light Systems**

*Objective Matrix* (OMAX) adalah suatu sistem pengukuran produktivitas parsial yang dikembangkan untuk memantau produktivitas di tiap bagian perusahaan dengan kriteria produktivitas yang sesuai dengan keberadaan bagian tersebut.

Langkah perhitungan produktivitas dengan OMAX yaitu:

1. Pendefinisian (*Defining*)
2. Pengukuran (*Quantifying*)
3. Pencatatan (*Monitoring*)

*Traffic Light System* adalah suatu metode yang digunakan untuk mempermudah dalam memahami pencapaian kinerja perusahaan dengan bantuan 3 kategori warna yaitu merah, kuning, dan hijau. Batas dari masing-masing kategori warna tersebut, ditetapkan melalui hasil diskusi dengan pihak perusahaan. Kategori warna tersebut dapat mempermudah pihak perusahaan untuk mengevaluasi kinerja perusahaan yang sesuai dengan target maupun yang tidak mencapai target. Bentuk *traffic light system* sering dikombinasikan dengan tabel omax. Untuk level 0 sampai level 3 diberi warna merah, untuk level 4 sampai level 7 diberi warna kuning dan untuk level 8 sampai level 10 diberi warna hijau.

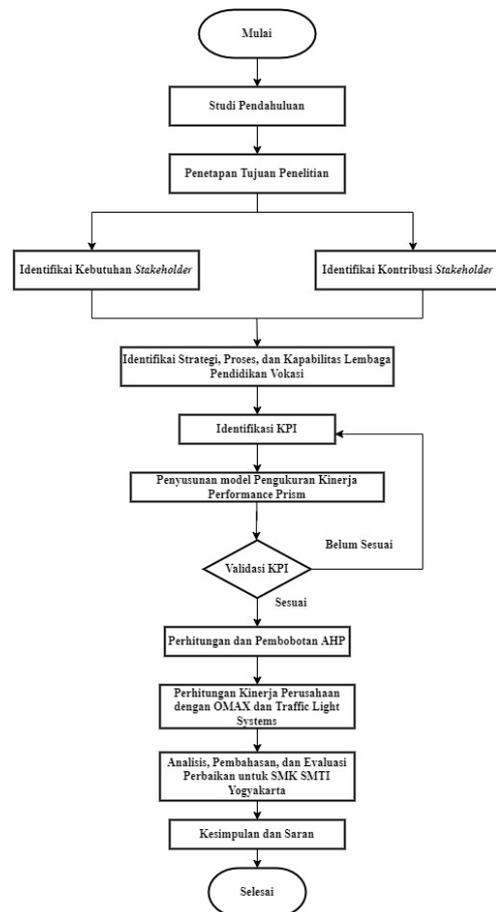
a	KPI.No										
	Performance										
		10									
		9									
		8									
		7									
	b	Level									
			6								
			5								
			4								
	3										
	2										
	1										
	0										
c	Level										
	Weight										
	Value										

Index

Gambar 2. 2 Tabel Target Pencapaian OMAX dan TLS  
Sumber : Riggs (1987)

**3. Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan suatu alur proses berpikir mengenai tahapan-tahapan penelitian untuk mengidentifikasi, menganalisa, merumuskan, memecahkan dan menarik kesimpulan terhadap masalah yang dihadapi. Hal ini perlu dilakukan untuk membuat penelitian lebih terarah dan sistematis sehingga dapat mencapai tujuan penelitian yang telah ditentukan. Tahapan-tahapan metode penelitian yang akan dilakukan dapat dilihat pada Gambar 3.1.



Gambar 3. 1 Flowchart Metode Penelitian

**Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan studi dokumen pada pihak lembaga pendidikan vokasi. Metode observasi dilakukan dengan pengamatan langsung di lapangan. Wawancara dilakukan dengan pihak *stakeholder* SMK SMTI Yogyakarta *Employee, Supplier, Regulator, Communities, Customer, Investor, dan Management* untuk mengetahui permasalahan apa saja yang terjadi lembaga pendidikan vokasi tersebut. Studi Dokumen dilakukan pada Laporan Kinerja Akuntabilitas Instansi Pemerintah SMK SMTI Yogyakarta untuk mengetahui indikator kinerja apa saja yang belum terukur pada laporan tersebut. Selain itu dibutuhkan data

pembobotan KPI dan Pengukuran Kinerja. Data pembobotan KPI dan pengukuran kinerja didapatkan melalui kuesioner yang diberikan pada Kepala Sekolah, Kepala Administrasi, dan bagian program kerja kemudian dilakukan analisis menggunakan metode *Analytical Hierarchy Process* dengan bantuan *software expert choice II*. Sedangkan data pengukuran kinerja didapat dengan studi dokumen untuk mendapatkan kinerja aktual kemudian diolah dengan menggunakan *objective matrix*. Hasil dari pengukuran kinerja yang saat ini dilakukan evaluasi rekomendasi perbaikan pada indikator yang masih rendah nilainya.

#### Pengumpulan Data

Berikut ini merupakan jenis data yang digunakan dalam penelitian :

##### 1. Data Primer

Data primer merupakan data atau informasi yang diperoleh secara langsung untuk kemudian dilakukan pengolahan data. Data-data tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Mengidentifikasi stakeholder, data ini diperoleh dengan melakukan metode wawancara kepada pihak yang berkompeten di SMK SMTI YOGYAKARTA.
- b. Data *Stakeholder Satisfaction, Strategy, Process, Capability, Dan Stakeholder Contribution* yang didapatkan berdasarkan dari hasil wawancara dan *brainstorming* dengan masing – masing stakeholder yang terlibat.
- c. Data hasil kuesioner validasi mengenai KPI yang telah dirancang oleh Kepala Sekolah , KA Sub Administrasi, dan bagian program kerja,
- d. Data mengenai *Key Performance Indicator* (KPI) atau indikator kepuasan dan kontribusi masing-masing *stakeholder* dan data mengenai strategi, proses, serta kapabilitas yang dibutuhkan, data ini diperoleh dengan wawancara kepada masing-masing *stakeholder* (*Employee* (Guru) , *Supplier* (Sarana dan Prasarana), *Regulator* (Kepala Sekolah), *Communities* (Humas), *Customer* (Kesiswaan), *Investor*; dan *Management* (Tata Usaha) yang telah teridentifikasi.
- e. Bobot *Key Performance Index* (KPI) diperoleh melalui penyebaran kuisisioner AHP (*Analytic Hierarchy Process*) kepada *stakeholder* (Kepala Sekolah, KA Sub bag Administrasi, dan bagian program kerja) yang telah teridentifikasi.

##### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung yang biasanya berbentuk dokumen, file, arsip, atau catatan-catatan perusahaan. Pada penelitian kali ini data sekunder berupa dokumen Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah atau merupakan laporan hasil kinerja yang dimiliki

SMK SMTI YOGYAKARTA, Sasaran Mutu Sekolah, dan Program DIPA.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan pengukuran kinerja dengan metode *Performance Prism* terjadi perubahan cara dalam menentukan *Key Performance Indicator* dimana *Key Performance Indicator* diidentifikasi dari semua *stakeholder* sekolah dan dimulai dari apa yang diinginkan dan dibutuhkan oleh *stakeholder* tersebut, mempertimbangkan keinginan dan kebutuhan *stakeholder* sekolah sangat penting, karena dengan memenuhi keinginan dan kebutuhan stakeholder tersebut perguruan tinggi dapat menuntut kontribusi yang maksimal dari *stakeholder* tersebut, adapun *stakeholder* SMK SMTI Yogyakarta adalah (*Employee* (Guru) , *Supplier* (Sarana dan Prasarana), *Regulator* (Kepala Sekolah), *Communities* (Humas), *Customer* (Kesiswaan), *Investor*, dan *Management* (Tata Usaha).

Metode *Performance Prism* ini juga disusun strategi, penyusunan strategi ini diperlukan untuk menjamin keinginan dan kebutuhan stakeholder dapat terpenuhi oleh sekolah setelah strategi ditetapkan ditentukan proses yang diperlukan untuk mengimplementasikan strategi tersebut dan kapabilitas apa yang harus dikembangkan untuk mendukung proses tersebut, karena proses hanya akan berjalan pada level kapabilitas yang sesuai untuk mendukung proses tersebut.

#### Hasil Pembobotan dan Nilai Performansi Stakeholder Employee (Guru)

berikut ini adalah hasil dari Pembobotan AHP dan Nilai Performansi menggunakan OMAX dan TLS dari *stakeholder Employee* (Guru)

**Tabel 4. 1 Hasil Pembobotan dan Nilai Performansi Stakeholder Employee (Guru)**

Kode	KPI	Bobot AHP	Skor Warna	Nilai OMAX
A1	Persentase jumlah siswa yang memiliki sertifikat internasional	0,0069	9,5	0,065
A2	Nilai rata- rata tes TOEIC calon tenaga kerja industri	0,0040	8,5	0,034
A3	Jumlah implementasi 4.0 pada pendidikan vokasi	0,0440	10	0,440
A4	Jumlah lulusan SMK SMTI Yogyakarta	0,0440	4	0,176

A5	Jumlah peserta didik aktif dan lulusan pada akhir tahun anggaran	0,0440	3,5	0,154
----	--	--------	-----	-------

Terdapat 3 KPI yang termasuk kategori hijau yaitu KPI A1, KPI A2, dan KPI A3, kemudian KPI A4 termasuk kategori kuning, dan KPI A5 termasuk kategori merah. Belum tercapainya target KPI A5 (Jumlah peserta didik aktif dan lulusan pada akhir tahun anggaran) disebabkan oleh terdapat siswa yang mengundurkan diri karena tidak dapat mengikuti ritme pelajaran sehingga mengakibatkan jumlah peserta didik aktif yang berkurang pada awal tahun ajaran.

#### Hasil Pembobotan dan Nilai Performansi Stakeholder Supplier (Sarana dan Prasarana)

berikut ini adalah hasil dari Pembobotan AHP dan Nilai Performansi menggunakan OMAX dan TLS dari stakeholder Wakabid Sarpras

**Tabel 4. 2 Hasil Pembobotan dan Nilai Performansi Stakeholder Supplier (Sarana dan Prasarana)**

Kode	KPI	Bobot AHP	Skor Warna	Nilai OMAX
B1	Persentase realisasi anggaran peralatan fasilitas kantor	0,0183	9,5	0,174
B2	Presentase realisasi anggaran operasional dan pemeliharaan kantor	0,1247	9,5	1,185

Pencapaian kinerja dari program kerja wakabid sarpras sudah sangat baik hal ini dikarenakan ketersediaan untuk realisasi anggaran pengadaan fasilitas kantor dan pemeliharaan operasional gedung dan fasilitas kantor berjalan dengan lancar. Dengan berjalannya program kerja dari sarana dan prasarana sekolah ini tentunya akan menunjang proses pembelajaran yang ada di lembaga pendidikan vokasi tersebut. Hal ini juga dibuktikan pada penelitian Hidayatulloh (2020) yang menyatakan bahwa pencapaian kinerja sarana dan prasarana yang baik tentunya akan mendukung seluruh program pembelajaran yang ada di sana.

#### Hasil Pembobotan dan Nilai Performansi Stakeholder Regulator (Kepala Sekolah)

berikut ini adalah hasil dari Pembobotan AHP dan Nilai Performansi menggunakan OMAX dan TLS dari stakeholder Regulator (Kepala Sekolah).

**Tabel 4. 3 Hasil Pembobotan dan Nilai Performansi Stakeholder Regulator (Kepala Sekolah)**

Kode	KPI	Bobot AHP	Skor Warna	Nilai OMAX
C1	Index Penerapan Manajemen Risiko (MRI)	0,0245	3	0,073
C2	Persentase capaian sasaran mutu	0,1044	8	0,835
C3	Predikat Wilayah Bebas Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih Dan Melayani (WBBM)	0,0142	10	0,142

Terdapat 2 KPI yang termasuk kategori hijau yaitu KPI C2 dan KPI C3, serta KPI C1 yang termasuk kategori merah. Nilai pencapaian Index Penerapan Manajemen Risiko (MRI) belum mencapai target yang ditentukan. Nilai capaian dari indeks MRI ini masih berada pada level 3 (*defined*) yang mana kerangka penilaian risiko mulai teratur, pemimpin eksekutif mulai memberi perspektif mengenai risiko organisasi secara keseluruhan, serta implementasi rencana dilakukan dengan memprioritaskan risiko yang tinggi. Target yang seharusnya dituju berada pada level 4 (*integrated*) yang mana aktivitas manajemen risiko sudah terintegrasi ke seluruh proses bisnis, Menggunakan proses yang umum dan perangkat manajemen risiko apabila diperlukan, dengan monitoring risiko keseluruhan organisasi, pengukuran dan pelaporan (Mark, 2011).

#### Hasil Pembobotan dan Nilai Performansi Stakeholder Communities (Humas)

berikut ini adalah hasil dari Pembobotan AHP dan Nilai Performansi menggunakan OMAX dan TLS dari stakeholder Communities (Humas).

**Tabel 4. 4 Hasil Pembobotan dan Nilai Performansi Stakeholder Communities (Humas)**

Kode	KPI	Bobot AHP	Skor Warna	Nilai OMAX
D1	Target kegiatan pengabdian masyarakat	0,0346	8	0,277
D2	Jumlah siswa yang melakukan prakerin	0,0329	9,5	0,313
D3	Jumlah praktisi industri/ tahun	0,0110	8,5	0,094

D4	Jumlah silver expert/ tahun	0,0044	6,5	0,029
D5	Jumlah perusahaan yang melakukan dual systems	0,0182	2,5	0,046
D6	Persentase terserapnya siswa pendidikan vokasi ke dalam perusahaan dalam kurun satu tahun	0,0420	10	0,420

Terdapat 4 KPI yang tergolong dalam kategori hijau yaitu KPI D1, KPI D2, KPI D3, dan KPI D6, kemudian terdapat satu KPI dalam kategori kuning yaitu KPI D4, serta KPI D5 yang tergolong dalam warna merah. Tidak tercapainya KPI D5 (jumlah perusahaan yang melakukan dual systems) dikarenakan perusahaan yang sudah melakukan hubungan kerja sama belum bersedia untuk menyetujui MoU untuk penerapan *dual systems* kedalam sistem pembelajaran. *dual systems* sendiri merupakan metode pembelajaran yang mengutamakan praktik daripada teori pembelajaran, yakni 70% praktik dan 30% teori, yang mana 70% praktik tersebut diambil dari industri terkait untuk menopang kompetensi siswa (Kemenperin, 2021)

#### Hasil Pembobotan dan Nilai Performansi Stakeholder Customer (Kesiswaan)

berikut ini adalah hasil dari Pembobotan AHP dan Nilai Performansi menggunakan OMAX dan TLS dari *stakeholder Customer* (Kesiswaan).

**Tabel 4. 5 Hasil Pembobotan dan Nilai Performansi Stakeholder Customer (Kesiswaan)**

Kode	KPI	Bobot AHP	Skor Warna	Nilai OMAX
E1	Persentase jumlah siswa yang terlambat dari keseluruhan siswa	0,0174	7,5	0,131
E2	Jumlah pendaftar calon siswa baru	0,0897	10	0,897
E3	Persentase realisasi anggaran penunjang kesehatan siswa	0,0137	9	0,123
E4	Jumlah Event sekolah	0,0073	10	0,073
E5	Jumlah Ekstrakurikuler sekolah	0,0149	6	0,089

Terdapat 4 KPI yang tergolong dalam kategori hijau yaitu KPI E1, KPI E2, KPI E3, dan KPI E4, serta 1 KPI yang tergolong dalam kategori kuning yaitu KPI E5. Untuk KPI E4 (Jumlah Ekstrakurikuler)

terjadi penurunan dari tahun 2022 sebanyak 23 ekstrakurikuler menjadi 21 ekstrakurikuler hal ini disebabkan oleh pergeseran minat siswa terkait jenis ekstrakurikuler yang ingin diikuti. Pada SMK SMTI Yogyakarta sendiri menetapkan kuota jumlah siswa agar ekstrakurikuler dapat berjalan sehingga terdapat pengurangan jumlah ekstrakurikuler akibat dari sedikitnya jumlah siswa yang ingin mengikuti ekstrakurikuler tersebut.

#### Hasil Pembobotan dan Nilai Performansi Stakeholder Investor

berikut ini adalah hasil dari Pembobotan AHP dan Nilai Performansi menggunakan OMAX dan TLS dari *stakeholder Investor*

**Tabel 4. 6 Hasil Pembobotan dan Nilai Performansi Stakeholder Investor**

Kode	KPI	Bobot AHP	Skor Warna	Nilai OMAX
F1	Jumlah siswa yang lolos uji kompetensi	0,1247	2,5	0,312
F2	Skema ruang lingkup sertifikasi LSP	0,0183	10	0,183

Pada KPI F1 tergolong dalam kategori merah, sedangkan KPI F2 tergolong dalam kategori hijau. Jumlah siswa yang lolos uji kompetensi (F1) masih menjadi permasalahan di SMK SMTI Yogyakarta hal ini disebabkan kurangnya peserta uji kompetensi karena sedang mengikuti praktek kerja industri, sedangkan peserta yang ikut sertifikasi uji kompetensi juga masih banyak yang belum lolos hal ini dikarenakan persiapan uji kompetensi hanya dilakukan saat menjelang UAS/UTS sehingga kesempatan siswa untuk memahami materi dari uji kompetensi menjadi terbatas.

#### Hasil Pembobotan dan Nilai Performansi Stakeholder Management (Tata Usaha)

berikut ini adalah hasil dari Pembobotan AHP dan Nilai Performansi menggunakan OMAX dan TLS dari *stakeholder Management* (Tata Usaha).

**Tabel 4. 7 Hasil Pembobotan dan Nilai Performansi Stakeholder Management (Tata Usaha)**

Kode	KPI	Bobot AHP	Skor Warna	Nilai OMAX
G1	Persentase nilai capaian penggunaan produk dalam negeri dalam pengadaan barang dan jasa	0,0327	10	0,327
G2	Persentase nilai laporan keuangan	0,0305	7	0,214

G3	Nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah SMK SMTI Yogyakarta	0,0305	4,5	0,137
G4	Rata-rata Indeks Kompetensi, Profesional ASN SMK SMTI Yogyakarta	0,0227	8	0,182
G5	Persentase Rekomendasi hasil pengawasan internal telah ditindaklanjuti	0,0265	10	0,265

Terdapat 3 KPI yang termasuk kategori hijau yaitu KPI G1, KPI G4, dan KPI G5 serta 2 KPI yang tergolong dalam kategori kuning yaitu KPI G2 dan KPI G3. Pada KPI G2 terjadi penurunan nilai laporan keuangan dari tahun 2022 sebesar 88% menjadi 85% hal ini diakibatkan oleh kelengkapan laporan keuangan yang belum maksimal, adanya perubahan laporan ekuitas, serta kurangnya lampiran mengenai laporan Barang Milik Negara (BMN) dan E Rekon. ). Kemudian terjadi peningkatan capaian kinerja KPI G3 mengenai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah SMK SMTI Yogyakarta dari tahun 2022 sebesar 74 menjadi 76,8 pada tahun 2023 peningkatan nilai SAKIP tersebut belum terlalu signifikan dikarenakan instrumen penilaian baru dimana beberapa item penilaian sudah terlaksana tetapi belum cukup bukti dokumentasi. Kedua KPI tersebut sudah memenuhi batasan minimum target sehingga tidak perlu diusulkan untuk rekomendasi perbaikan.

### Usulan Perbaikan

Berdasarkan hasil penilaian performansi SMK SMTI Yogyakarta menggunakan Objective Matrix (OMAX) dapat diketahui bahwa terdapat 4 KPI yang tergolong ke dalam warna merah yaitu Jumlah peserta didik aktif dan lulusan pada akhir tahun anggaran (A5), Index Penerapan Manajemen Risiko (MRI) (C1), Jumlah perusahaan yang melakukan dual systems (D5), dan Jumlah siswa yang lolos uji kompetensi (F1). Berikut merupakan rancangan rekomendasi perbaikan terhadap indikator yang tergolong kedalam warna merah.

### Jumlah peserta didik aktif dan lulusan pada akhir tahun anggaran (A5)

- Strategi pasif seperti melakukan pemantauan keberlanjutan pendidikan siswa, melakukan pendataan ekonomi keluarga siswa, memberikan bantuan berupa dana pendidikan dan beasiswa dari pemerintah dan yayasan.

- Strategi reaktif seperti melakukan identifikasi dan penanganan khusus untuk siswa yang berpotensi mengulang kelas, mengoptimalkan kegiatan bimbingan dan konseling, serta meningkatkan keterlibatan dan komunikasi dengan orang tua/wali siswa.
- Strategi agresif seperti memberikan pembahasan dan sosialisasi mengenai tata tertib sekolah, indeks capaian siswa yang harus dicapai, pendataan pelanggaran dan pembuatan surat pernyataan.

### Index Penerapan Manajemen Risiko (MRI) (C1)

- Memberikan pengarahan proses manajemen risiko sejak penyusunan dokumen perencanaan.
- Memperkuat pemahaman SDM terkait manajemen risiko melalui BIMTEK, diklat, sertifikasi, dan sebagainya.
- Mengelola seluruh risiko mulai dari risiko strategis hingga operasional, termasuk risiko fraud dan risiko kemitraan.
- Memantau pelaksanaan Rencana Tindak Pengendalian (RTP), efektivitas RTP, keterjadian risiko, dan dampaknya terhadap capaian kinerja.
- Menetapkan level MRI sebagai IKU dan optimalkan peran struktur Manajemen Risiko

### Jumlah perusahaan yang melakukan dual systems (D5)

- Memberikan pemahaman mengenai program *dual systems* kepada industri terkait, bahwa program ini dicanangkan oleh BPSDMI untuk meningkatkan pendidikan berbasis praktik dan magang di industri untuk menciptakan tenaga kerja yang terampil dan berpengetahuan tinggi.
- Menjelaskan bahwa penerapan *dual systems* ini juga untuk mewujudkan sistem pendidikan yang *link and match* dengan adanya penyalarsan antara kompetensi yang dibutuhkan di industri ke dalam kurikulum pembelajaran di kelas.
- Meyakinkan perusahaan bahwa dengan adanya program *dual systems* akan membawa manfaat bagi perusahaan untuk memperoleh tenaga ahli kompeten yang memenuhi kebutuhan perusahaan sendiri (dibandingkan merekrut calon tenaga kerja dari luar).
- Menjelaskan bahwa penerapan *dual systems* ini akan meningkatkan citra positif perusahaan di masyarakat melalui *Corporate Social Responsibility* (CSR)

### Jumlah siswa yang lolos uji kompetensi (F1)

- Melakukan integrasi terkait materi uji kompetensi ke dalam sistem pembelajaran dimulai saat satu semester sebelum pelaksanaan uji kompetensi tersebut dimulai.
- Menerapkan peraturan untuk melakukan praktek kerja industri harus terlebih dahulu mengikuti uji kompetensi yang diselenggarakan agar seluruh siswa dapat kesempatan untuk memiliki sertifikasi kompetensi.
- Melakukan sosialisasi terhadap seluruh siswa mengenai 12 skema yang akan diuji kompetensikan sehingga setelah lulus dapat memiliki kompetensi sesuai bidang yang mereka inginkan.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dalam pengembangan sistem pengukuran kinerja pada lembaga pendidikan vokasi dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil identifikasi terhadap *Stakeholder Satisfaction, Stakeholder Contribution, Strategy, Process, Dan Capability* yang ada di SMK SMTI Yogyakarta, terdapat terdapat 28 KPI yang terdiri dari 5 KPI *Employee* (Guru), 2 KPI *Supplier* (Sarana dan Prasarana), 3 KPI *Regulator* (Kepala Sekolah), 6 KPI *Communities* (Humas), 5 KPI *Customer* (Kesiswaan), 2 KPI *Investor*, dan 5 KPI *Management* (Tata Usaha)..
2. Hasil penilaian performansi menggunakan OMAX dan traffic light systems, nilai performansi dari SMK SMTI Yogyakarta sebesar 7,388 dari skala 10. Nilai tersebut tersebut menandakan bahwa kinerja yang ada di SMK SMTI Yogyakarta sudah cukup baik, namun terdapat kriteria yang belum maksimal sesuai target dan harus dilakukan perbaikan untuk dapat mencapai target yang sudah ditetapkan.
3. Usulan perbaikan terhadap 4 KPI yang tergolong ke dalam warna merah yaitu Jumlah peserta didik aktif dan lulusan pada akhir tahun anggaran (A5), Index Penerapan Manajemen Risiko (MRI) (C1), Jumlah perusahaan yang melakukan dual systems (D5), dan Jumlah siswa yang lolos uji kompetensi (F1) dapat digunakan sebagai saran untuk masing – masing *stakeholder* yang dalam mencapai target dari program kerjanya.

## Daftar Pustaka

- A.D., N., & C.A., A. .. (2000). The Performance Prism Can Boost M & A Succes. *Measuring Business Excellence*, 19-23.
- Ardianti, I. (2016). *Perancangan Pengukuran Kinerja Pada Perusahaan Dengan Metode Performance Prism (Studi Kasus Di Pt.*

*Beasco Jaya Mandiri Balikpapan).* Yogyakarta: Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia.

- Heizer, R. d. (2014). *Manajemen Operasi*. Jakarta: Salemba empat.
- Hidayatulloh, M. A. (2020). Pendekatan Integrated Performance Measurement Systems (Ipms) Untuk Mengukur Kinerja Sekolah Kejuruan. *JISO: Journal Of Industrial And Systems Optimization*, 47-52.
- Kadarsyah, Suryadi, & Ramdhani, M. A. (1998). *Penuntun Sepuluh Menit Penilaian Kinerja: Menguasai Keahlian Yang Anda Perlukan Dalam Se puluh Menit*. Yogyakarta: Andi.
- Kemenperin. (2021, September 21). *Kemertrian Perindustrian Republik Indonesia*. Retrieved from SIVA: <https://siva.kemenperin.go.id/front/news/mengenal-program-pendidikan-vokasi-industri>
- Kusmanto, I., & Lubis, P. I. (2018). Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Key Performance Indicators (KPI) (Studi Kasus: Cv. Bunda Bakery Pekanbaru). *Jurnal Sains, Teknologi dan Industri*, 37-45.
- Mangkunegara, A. A. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mark, N. (2011). World-Class Risk Management. Retrieved from [crmsindonesia.org: https://crmsindonesia.org/publications/penilaian-tingkat-kematangan-manajemen-risiko-di-organisasi-di-indonesia/](https://crmsindonesia.org/publications/penilaian-tingkat-kematangan-manajemen-risiko-di-organisasi-di-indonesia/)
- Neely, A., Crowe, P., & Adams, C. (2001). *'The Performance Prism in Practice' published in Measuring Business Excellence*. UK: Emerald Performance Management.
- Render. (2014). *Manajemen Operasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Riggs, J. L. (1987). *Production system planning, analysis, and control*. Singapore.
- Saaty, T. L. (2003). *Pengambilan Keputusan Bagi Para Pemimpin*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- setyawan, & Mulyadi. (1999). *Sistem Perancangan dan Pengendalian*. Jakarta: Salemba empat.